

РИНОК ПРАЦІ ТА ЗАЙНЯТІСТЬ НАСЕЛЕННЯ

ISSN 2521-6651

УДК 331.5

1-2(58)/2019

**НАУКОВО-ПРАКТИЧНИЙ
ЖУРНАЛ**

Заснований
у квітні 2002 року

Видається
чотири рази на рік

Засновник і видавець –
**Інститут підготовки
кадрів державної служби
зайнятості України**

*Рекомендовано до друку
Вченою радою Інституту
підготовки кадрів державної
служби зайнятості України
(протокол № 6 (147)
від 21.06.2019 р.)*

РЕДКОЛЕГІЯ ЖУРНАЛУ

Грیشнова О.А., головний редактор, д.е.н., проф., Київський національний університет імені Тараса Шевченка

Лутай Л.А., заступник головного редактора, д.е.н., проф., Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України

Дон В.А., відповідальний секретар редакційної колегії, Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України

Члени редколегії:

Брінцева О.Г., к.е.н., доцент, ДВНЗ “Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана”

Войтович Р.В., д.н. з держ.упр., проф., Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України

Дейч М.С., д.е.н., доцент, Вінницький кооперативний інститут

Загорський В.С., д.е.н., чл.-кор НАН України, Львівський регіональний інститут державного управління НАДУ при Президентіві України

Каленюк І.С., д.е.н., проф., директор Науково-дослідного інституту економічного розвитку ДВНЗ “Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана”

Калініна С.П., д.е.н., проф., Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України

Кожем’якіна С.М., д.е.н., доцент, Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України

Колесник І.А., к.е.н., доцент, Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України

Колот А.М., д.е.н., проф., ДВНЗ “Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана”

Костишина Т.А., д.е.н., проф., Полтавський університет економіки та торгівлі

Кравченко І.С., д.е.н., проф., Університет банківської справи НБ України

Лібанова Е.М., д.е.н., академік НАН України, Інститут демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України

Лутай Л.А., д.е.н., проф., Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України

Малиновська О.А., д.н. з держ.упр., Національний інститут стратегічних досліджень

Маршавін Ю.М., д.е.н., проф., ДВНЗ “Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана”

Мельник В.А., к.е.н., доцент, Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України

Міщук Г.Ю., д.е.н., проф., Національний університет водного господарства та природокористування

Надрага В.І., д.е.н., проф., Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України

Внесено:

- до переліку наукових фахових видань України з економічних наук (наказ МОН України від 13.07.2015 р. № 747)
- до системи “Бібліометрика української науки”

Опубліковані статті пройшли рецензування

Новікова О.Ф., д.е.н., проф., Інститут економіки промисловості НАН України

Петрова І.Л., д.е.н., проф., Університет економіки і права “КРОК”

Пріб К.А., д.е.н., проф., Національний університет “Києво-Могилянська академія”

Проданова Л.В., д.е.н., Черкаський державний технологічний університет

Руженський М.М., д.е.н., Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України

Садова У.Я., д.е.н., проф., Національний університет “Львівська політехніка”

Федоренко В.Г., д.е.н., проф., Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України

Харазішвілі Ю.М., д.е.н., с.н.с., Інститут економіки промисловості НАН України

Черкасов А.В., д.е.н., доцент, Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України

Шаульська Л.В., д.е.н., проф., Донецький національний університет

Dr Vasyl Lopukh, Full member of The Shevchenko Scientific Society
Administrative Director (of The Shevchenko Scientific Society in USA)

Dr Natia Tsiklashvili, Batumi Shota Rustaveli Shtate University, Georgia

Assoc. Prof. Dr Badri Gechbaia, Batumi Shota Rustaveli Shtate University, Georgia

Dr hab. Hrof Yuriy Bilan, University of Szczecin, Faculty of Economics
Science and Management, Microeconomics Departmen, Poland

Dr Antonina Djakona, Riga Information Systems Management Institute
(ISMA), Latvia

Dr. Margarita Shalenko, QKA, Compliance Specialist at Retirement
Partners. Denver, USA

Prof. David Lewin, is the Neil H. Jacoby professor of management, human
resources, and organizational behavior at the UCLA Anderson School of
Management, USA

У журналі публікуються результати наукових досліджень у сферах економіки й соціальної роботи, соціології і психології праці та зайнятості, висвітлюються актуальні питання державної соціальної політики, проблеми розвитку ринку праці й підвищення соціальних стандартів, удосконалення підготовки персоналу.

Приділяється особлива увага оприлюдненню новітніх підходів у діяльності базових та регіональних центрів зайнятості щодо соціальних послуг населенню.

Призначений для науковців у галузях економіки, соціології, демографії, психології, практичних працівників державної служби зайнятості, представників державних органів і громадських організацій, профспілок, які розв’язують проблеми працевлаштування й соціального захисту населення від безробіття, роботодавців, працівників приватних кадрових агентств.

ЗМІСТ

АКТУАЛЬНІ ТЕНДЕНЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ ТА ПРОБЛЕМИ ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ

Міщук Г.Ю., Самолюк Н.М. Ризики в забезпеченні гідної оплати праці найманих працівників малих та середніх підприємств.....	5
Гринькевич О.С., Прокопович-Павлюк І.В. Студентська молодь на ринку праці: за і проти	12
Близнюк В.В., Яценко Л.Д. Молодіжна зайнятість в Україні: виклики та шляхи їх подолання.....	18

НОВА ЕКОНОМІКА І ЗМІНИ У СВІТІ ПРАЦІ

Азьмук Н.А. Креативна зайнятість: сутність, значення, напрями формування в Україні	30
---	----

ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ ДОХОДІВ, СОЦІАЛЬНА СТРАТИФІКАЦІЯ, ВІДВЕРНЕННЯ БІДНОСТІ

Рошик І.А. Диференціація заробітної плати за освітою як чинник розвитку інтелектуального людського потенціалу.....	39
---	----

ПРАКТИКА ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ

Барішніков В.М. Розвиток центрів професійно-технічної освіти як складова реформування державної служби зайнятості	47
--	----

ПРОГРЕСИВНИЙ ЗАКОРДОННИЙ ДОСВІД РЕГУЛЮВАННЯ ВІДНОСИН ЗАЙНЯТОСТІ

Надрага В.І. Хартія основних прав Європейського Союзу та соціальне бюджетування в Україні: проблема захисту базових принципів-цінностей в умовах фінансової кризи.....	55
Балашова Н.В., Літвінчук Л.Й. Міжнародна практика стандартизації професій та кваліфікацій: досвід для України	62
Костриця В.І., Вітряк Т.Б. Практика реалізації заходів активної політики зайнятості в Угорщині. Уроки для України	70

НОВІ ТЕНДЕНЦІЇ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

Абрамович І.О., Шурпа С.Я. Оцінка ефективності діяльності персоналу в контексті впровадження нових технологій на підприємствах енергетичного сектору України.....	77
Кравченко І.С., Федоренко А.В. Особливості банківської діяльності та мотивації персоналу в банківській сфері.....	83

ДОСЛІДЖЕННЯ МОЛОДИХ УЧЕНИХ

Березинець А.В. Функції соціальної політики: управлінський аспект	89
Кривуша С.Г. Технологія побудови моделі прогнозування продуктивності праці в секторі неринкових послуг.....	95

CONTENT

CURRENT TRENDS OF THE LABOR MARKET AND EMPLOYMENT ISSUES IN UKRAINE

Mishchuk H., Samoliuk N. Risks of failure to provide decent remuneration of workers in small and medium-sized enterprises.....	5
Hrynkevych O., Prokopovych-Pavlyuk I. Student youth in the labor market: pros and cons	12
Blyzniuk V., Yatsenko L. Youth employment in Ukraine: challenges and the ways to overcome them.....	18

NEW ECONOMY AND CHANGES IN THE WORLD OF WORK

Azmuk N. Creative employment: principles, significance, trends of development in Ukraine	30
---	----

INCOME DISPARITY, SOCIAL STRATIFICATION, AND PREVENTION OF POVERTY

Roshchuk I. Wage differentiation by the educational attainment as a factor of the intellectual human potential development.....	39
--	----

PRACTICE OF THE STATE EMPLOYMENT SERVICE

Baryshnikov V. Development of centers for vocational education as a component of the reform of the State Employment Service	47
--	----

PROGRESSIVE FOREIGN EXPERIENCE IN THE REGULATION OF EMPLOYMENT

Nadruga V.I. Charter of fundamental rights of the European Union and social budgeting in Ukraine: the problem of protecting the basic principles-values in the financial crisis	55
Balashova N., Litvinchuk L. International practices of standardization of occupations and qualifications: an experience for Ukraine	62
Kostrysia V., Vitriak T. Implementation practices of active employment policies in Hungary. Lessons for Ukraine	70

NEW TRENDS IN PERSONNEL MANAGEMENT AT ENTERPRISES

Abramovich I., Shurpa S. Assessment of personnel efficiency in the context of the introduction of new technologies in the energy production sector in Ukraine.....	77
Kravchenko I., Fedorenko A. Specificities of banking business and personnel motivation in the banking sector	83

STUDIES OF YOUNG SCIENTISTS

Berezynets A. Functions of social policy: the management aspect	89
Kryvusha S. Technology of building a forecasting model of labor productivity in non-market services.....	95

АКТУАЛЬНІ ТЕНДЕНЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ ТА ПРОБЛЕМИ ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ

УДК 331.5

Міщук Галина Юріївна,

доктор економічних наук, професор кафедри трудових ресурсів і підприємництва Національного університету водного господарства та природокористування

Самолук Наталія Миколаївна,

кандидат економічних наук, доцент кафедри трудових ресурсів і підприємництва Національного університету водного господарства та природокористування

РИЗИКИ В ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ГІДНОЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ НАЙМАНИХ ПРАЦІВНИКІВ МАЛИХ ТА СЕРЕДНІХ ПІДПРИЄМСТВ

Спираючись на міжнародний стандарт гідної праці, розроблений Міжнародною організацією праці, досліджено дотримання трудових прав на малих і середніх підприємствах одного з обласних центрів України щодо гідної оплати праці. Визначено, що умови зайнятості не повною мірою відповідають інтересам стейкхолдерів соціально-трудова відносин, що може створювати підґрунтя для конфліктів та «виштовхування» робочої сили з підприємств унаслідок незадоволеності умовами праці. Одним із проявів відповідних порушень є недотримання принципу «рівна оплата за рівну працю»: це типово для 28% працівників. Разом із тим, диференціація заробітної плати на багатьох підприємствах є незначною: переважають оцінки диференціації в межах 2-3, а також 4-5 разів співвідношення максимальної та мінімальної оплати праці. При цьому виявлено, що переважна більшість працівників не має гарантій щодо дотримання норм в оплаті праці, а ризики в оплаті праці поєднуються з ризиками вікової та гендерної дискримінації найманих працівників. Такі результати потребують врахування та закріплення в системі договірної регулювання зайнятості, а також постійного моніторингу та регулювання з боку державних контролюючих органів.

Ключові слова: гідна праця, дискримінація, зайнятість, оплата праці, соціальні ризики.

Постановка проблеми. Гідна праця як один із проявів гідності та дотримання прав людини є важливою науково-прикладною проблемою для сучасного стану розвитку соціально-трудова відносин навіть розвинених країн. Для країн, що переживають потрясіння на ринку праці внаслідок впливу численних факторів макроекономічної нестабільності (до яких належить і Україна), забезпечення гідних умов праці є не просто важливим завданням, але й передумовою, що може або втримати кваліфіковану робочу силу в межах національного ринку праці, або навпаки – зумовити посилення процесів «вимивання» інтелекту та робітничих кадрів високої якості, що загрожує формуванням нових небезпечних демоекономічних тенденцій з гіршими довгостроковими наслідками. Це, зокрема, доведено у [1; 2].

Водночас, дотримання прав на гідне ставлення та справедливе партнерство в трудових відносинах перш за все залежить від відповідальності стейкхолдерів на рівні підприємств. При цьому в країнах з нестійкою економікою найбільше по-

рушень відповідних прав є на малих та середніх підприємствах, що зумовлює потребу постійного моніторингу умов зайнятості. Одним із домінуючих ризиків порушення прав на гідну працю є ризики у сфері оплати праці, що обумовлює постійну увагу до зазначеного об'єкта досліджень.

Аналіз досліджень і публікацій. Проблеми гідної праці висвітлюються у науковій літературі з різних позицій: забезпечення можливостей праці на гідних робочих місцях в аспекті дотримання ідеї соціального розвитку держави та відповідно стандартів соціального захисту найманих працівників [3; 4; 5]; збалансоване управління працею задля підвищення ефективності використання людського капіталу підприємств [6]; визначення особливостей оплати праці в умовах обмеженої конкуренції та відповідних переваг одного з соціальних партнерів [7]. Зазначені та інші публікації у сфері гідної праці дозволяють виявити основну проблему, що створює передумови поширення ризиків не відповідної трудовому внеску найманого працівника оплати праці – недосконалий

© Міщук Г.Ю., Самолук Н.М., 2019

соціальний діалог на ринку праці України, який проводиться поки що з позицій домінування інтересів роботодавців.

Відтак, недосконалість переговорного процесу та іноді стихійне регулювання відносин оплати праці з виникненням відповідних ризиків для найманих працівників стали об'єктом дослідження не лише науковців. Так, з метою дотримання стандартів гідної праці в Україні створено відповідний програмний документ Міжнародної організації праці (далі – МОП) – Програма гідної праці для України на 2016-2019 роки [8]. Водночас ризики неефективної з позицій балансу інтересів сторін соціально-трудової сфери оплати праці є одними з основних у числі соціальних ризиків, що висвітлено, наприклад, у роботах [9; 10].

Враховуючи викладене, метою статті є перевірка відповідності умов зайнятості на малих і середніх підприємствах міжнародним стандартам гідної праці щодо критерію, порушення якого у практиці бізнесу є дуже поширеним, – гідної оплати праці, задля виявлення відповідних ризиків найманих працівників.

Виклад основного матеріалу. Методологічною основою дослідження є концепція гідної праці МОП, що вперше набула міжнародного визнання після доповіді генерального директора Міжнародного бюро праці на Міжнародній конференції статистиків праці у 1999 р., та затверджена МОП у 2012 р. у вигляді керівництва для аналізу індикаторів гідної праці [11]. Спираючись на підходи МОП, власне дослідження проводилося у червні-вересні 2018 р. у межах «Програми розвитку малого і середнього підприємництва в м. Рівному на 2018-2019 роки». Опитування здійснювалося у вибірці 170 малих та середніх підприємств м. Рівного, що складає 6,19% їх загальної кількості. Загалом зібрано 526 анкет, у т.ч. 170 – представників власників та 356 – найманих працівників. Перевірка репрезентативності вибірки за найбільш варіативною ознакою (відповідь на запитання щодо дотримання принципу «рівна оплата за рівну працю») дозволяє стверджувати, що стандартна похибка вибірки не перевищує 3,5% для власників МСП та 2,6% для найманих працівників при рівні надійності результатів 95,4%.

Опитування представників підприємств обласного центру однієї з транскордонних областей України дозволяє нам знайти ті аспекти незадоволеності дотриманням трудових прав, які поки що найбільш відчутно проявляються через порівняння з близькими, а отже і відомими для населення транскордонних територій, умовами зайнятості

в сусідніх країнах. Відтак, передумови «виштовхування» з локального ринку праці є своєрідним сигналом для виявлення нагальних та невирішених завдань у регулюванні трудової сфери і для інших регіонів: в оцінках респондентів може проявлятися суб'єктивне перебільшення комфорту на закордонних ринках праці порівняно з вітчизняним. Власне умови зайнятості і на інших українських підприємствах суттєво не відрізняються, оскільки підприємницька діяльність реалізується в однакових для країни умовах.

Винагорода найманого працівника має важливе значення для формування сприятливих умов відтворення його трудового потенціалу та створення гідних умов життя. Розмір заробітної плати визначає можливості працівника задовольняти свої потреби, всебічно розвиватися, підтримувати здоров'я і високий рівень працездатності, що є пріоритетом з погляду реалізації концепції гідної праці. Крім того, розмір та структура винагороди за працю сприймаються працівником не лише як відшкодування затрат його часу та фізичних і розумових зусиль на виконання певних робіт (надання послуг), а й як вимір його цінності для підприємства [12].

Вчені вважають, що в основі гідної оплати праці повинні знаходитися принципи прозорості та справедливості. Однак, часто за аналогічну роботу на різних підприємствах працівники отримують різну заробітну плату. За результатами опитування найманих працівників м. Рівне, частка працівників, які отримують за аналогічну роботу заробітну плату нижчу порівняно з іншими підприємствами, становить 28% (рис. 1). При цьому,

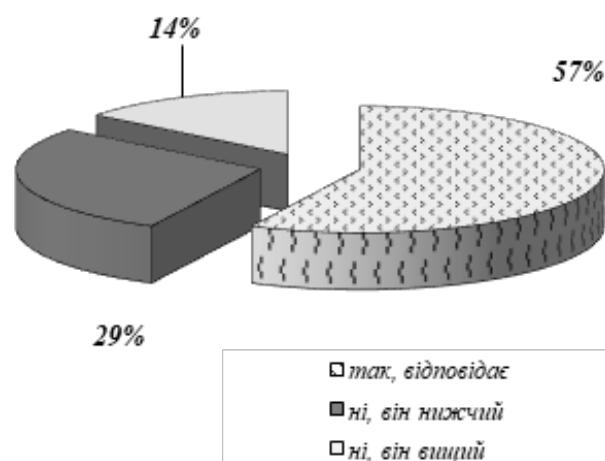


Рис. 1. Розподіл працівників у м. Рівне за відповідністю розміру їх заробітної плати рівню оплати праці за аналогічну роботу на інших підприємствах, %

частка тих, хто вважають, що розмір їх заробітної плати аналогічний із заробітками працівників інших підприємств, складає 58%. Водночас, аналіз відповідей роботодавців (адміністрації) на аналогічне запитання дає змогу виявити розбіжності з відповідями найманих працівників, а саме: лише 14% роботодавців зазначили, що розмір заробітної плати за однакову роботу в них нижчий, ніж на інших підприємствах (рис. 2).

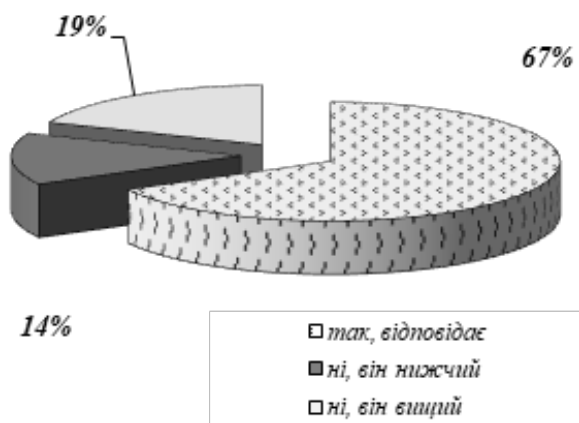


Рис. 2. Розподіл суб'єктів підприємницької діяльності м. Рівне за відповідністю розміру заробітної плати рівню оплати праці за аналогічну роботу на інших підприємствах, %

Водночас, відмінність у розмірі заробітної плати за аналогічну роботу відрізняється залежно від розміру підприємства за чисельністю найманих працівників. При цьому, відповіді працівників та роботодавців (адміністрації) на дане запитання не збігаються (рис. 3, 4).

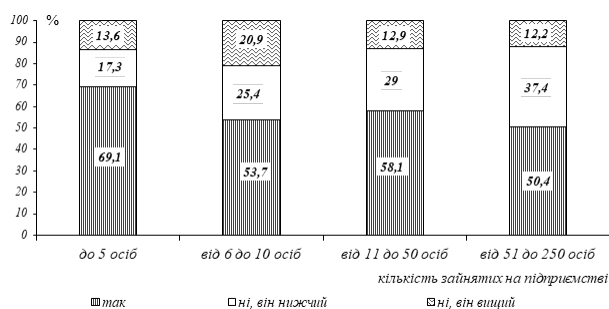


Рис. 3. Розподіл відповідей працівників на запитання: «Розмір Вашої заробітної плати рівний розміру за аналогічну роботу на інших підприємствах?», % до кількості працюючих

Зокрема, 69,1% працівників, зайнятих на підприємствах з чисельністю працівників до 5 осіб, вказали, що їх зарплата рівна зарплаті за аналогічну роботу на інших підприємствах, 17,3% –

вважають свою заробітну плату меншою і лише 13,6% – більшою. В той же час, 72,3% роботодавців тих самих підприємств вважають, що розмір заробітної плати, яку вони виплачують своїм працівникам, рівний її розміру за аналогічну роботу на інших підприємствах, і лише 12,8% – визнають, що розмір зарплати нижчий.

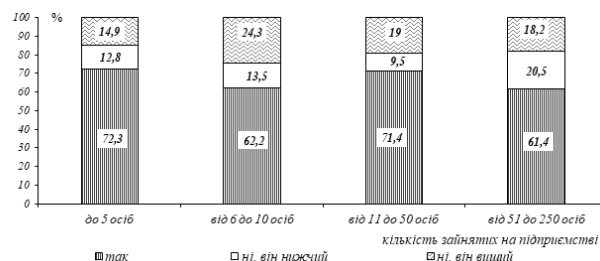


Рис. 4. Розподіл відповідей суб'єктів підприємницької діяльності на запитання: «Розмір заробітної плати на Вашому підприємстві рівний розміру за аналогічну роботу на інших підприємствах?», %

Лише 20,9% працівників, зайнятих на підприємствах з кількістю працівників від 6 до 11 осіб, отримують заробітну плату за аналогічну роботу вищу, ніж на інших підприємствах, а 25,4% – нижчу. Однак, відповіді роботодавців цих підприємств окреслюють дещо іншу ситуацію, а саме: на 13,5% підприємств розмір заробітної плати за аналогічну роботу нижчий, ніж на інших підприємствах (рис. 3, 4).

Щодо підприємств з чисельністю працюючих від 51 до 250 осіб, то частка зайнятих на них працівників, які вважають що рівень оплати їх праці є нижчим, аніж вони могли б отримувати за аналогічну роботу на інших підприємствах, становить 37,4%, а частка роботодавців, які погоджуються з тим, що виплачують нижчу зарплату, – 20,5% (рис. 3, 4).

Детальніший аналіз за видами економічної діяльності також відображає суттєві відмінності оцінок респондентів. Так, найвища частка працівників, що отримують вищу зарплату за аналогічну роботу порівняно з іншими підприємствами, спостерігається в охороні здоров'я та наданні соціальної допомоги (45%); фінансовій та страховій діяльності (29%); мистецтві, спорті, розвагах та відпочинку (25%); наданні інших видів послуг (26%). При цьому, 100% роботодавців таких видів економічної діяльності як операції з нерухомим майном; професійна, наукова та технічна діяльність; мистецтво, спорт, розваги та відпочинок переконані, що розмір заробітної плати на їх

підприємствах рівний винагороді за аналогічну роботу на інших підприємствах. За оцінкою працівників галузі будівництва, сільського, лісового та рибного господарств, розмір винагороди за виконання аналогічної роботи рівний або нижчий порівняно з іншими підприємствами. Однак, за оцінкою 25% суб'єктів підприємницької діяльності зайнятих будівництвом, виплачувана ними зарплата є вищою ніж на інших підприємствах.

Загалом за видами економічної діяльності відповіді працівників та роботодавців щодо відповідності розміру заробітної плати за аналогічну роботу розміру винагороди на інших підприємствах варіюють таким чином:

- 1) «так, відповідає» – відповіді працівників – від 22% до 78%, роботодавців – від 50% до 100%;
- 2) «ні, він нижчий» – відповіді працівників – від 14% до 41%, роботодавців – від 0% до 40%;
- 3) «ні, він вищий» – відповіді працівників – від 0% до 45%, роботодавців – від 0% до 33%.

Важливим аспектом попередження ризиків у сфері оплати праці є забезпечення гендерної рівності, в тому числі і щодо оплати праці [13]. У нашому дослідженні щодо цього аспекту ризиків в оплаті праці відповіді працівників майже однакові, простежуються лише незначні (у 5%) розбіжності думок щодо рівного або нижчого розміру заробітної плати за аналогічну роботу, причому критичніший рівень незадоволеності порівнянням оплати праці відносно інших підприємств висловили чоловіки (рис. 5).

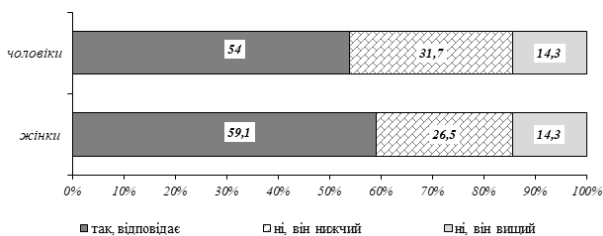


Рис. 5. Розподіл відповідей працівників за статтю щодо відповідності розміру отримуваної ними заробітної плати винагороді за аналогічну роботу на інших підприємствах, %

Водночас, незначні розбіжності в самооцінках щодо дискримінації у встановленні розміру винагороди за працю відносно інших підприємств певним чином нівелюються через вплив іншого прояву дискримінації. Так, нами виявлено, що на малих та середніх підприємствах найбільш типовими формами дискримінації була вікова та гендерна – відповідно перше та друге місце за вагомістю. А серед домінуючих форм їх прояву були

названі оплата праці та можливості кар'єрного зростання.

Гідна оплата праці повинна забезпечувати об'єктивну диференціацію заробітної плати залежно від складності виконуваних завдань, цінності посад і робіт, умов праці та кінцевих її результатів тощо [14]. Опитування підтвердило, що диференціація заробітної плати на більшості підприємств м. Рівне є незначною – на 43% підприємств максимальна заробітна плата більша за мінімальну лише удвічі-утричі. Однак, на 5% підприємств розрив між найвищим і найнижчим її розміром становить 10 і більше разів (рис. 6).

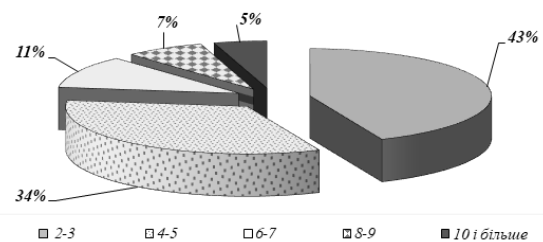


Рис. 6. Розподіл малих та середніх підприємств м. Рівне за співвідношенням «максимальна зарплата / мінімальна зарплата»

Респонденти висловили такі оцінки щодо рівня диференціації заробітної плати на підприємствах різних розмірів:

- на 70,2% мікропідприємств (чисельність працівників до 5 осіб) максимальна заробітна плата більша за мінімальну удвічі-утричі, на 27,6% – в 4-7 разів, а її диференціації у 8 і більше разів майже немає;

- лише на 45,9% малих підприємств (від 6 до 10 працівників) диференціація заробітної плати дорівнює 2-3, і уже на 43,2% – 4-7 разів. При цьому, окремі працівники майже 3% підприємств отримують в 10 і більше разів вищу зарплату, ніж інші працівники таких підприємств;

- усього на 26,2% малих підприємств (від 11 до 50 працівників) розмір максимальної заробітної плати відрізняється від розміру мінімальної удвічі-утричі, а на 61,9% – в 4-7 разів. Водночас, суттєвою є частка підприємств (11,9%), де диференціація заробітної плати більше 8;

- на 29,5% середніх підприємств (від 51 до 250 працівників) диференціація зарплати становить 2-3, а на 25% – більше 8.

За результатами аналізу відповідей респондентів (адміністрації підприємств) виявлено також відмінності у рівні диференціації на підприємствах різних організаційно-правових форм.

Так, на 60% малих та середніх підприємств державної форми власності максимальна заробітна плата більша за мінімальну удвічі-утричі, а на 40% – в 4-5 разів. На 60% ПрАТ диференціація заробітної плати становить 4-5, при цьому диференціації у 8 і більше разів – немає. На 34% товариств з обмеженою відповідальністю (ТОВ) розмір заробітної плати працівників відрізняється удвічі-утричі, а ще на 34% – в 4-5 разів. Водночас на 8% ТОВ диференціація зарплати дорівнює 6-7, на 15% – 8-9, і на 9% – 10 і більше. На 83% приватних підприємств максимальна заробітна плата більша за мінімальну в 2-5 разів, а на 16% – у 6-9 разів. Щодо фізичних осіб підприємців (ФОП), то 57% з них виплачують своїм працівникам заробітну плату, максимальний розмір якої відмінний від мінімального удвічі-утричі, проте на 4% ФОП диференціація зарплати становить 10 і більше разів.

Виявлені нами недоліки в оплаті праці, що створюють підґрунтя виникнення відповідних соціальних ризиків, можна було б попередити на основі ефективного соціального діалогу, зокрема на основі активнішого використання інструментів саме колективно-договірного регулювання. Недарма твердження Генрі Форда щодо налагодження взаємодії сторін трудових відносин уже більше 100 років вважається актуальним: «...І капітал, і робоча сила – не окремі групи, вони – партнери. Коли вони починають тягнути ковдру в різні боки, то завдають шкоди тій організації, в якій є партнерами і від якої отримують підтримку» [15].

Однак законодавство України передбачає укладання колективних договорів на добровільній основі, тож на багатьох підприємствах їх немає. Загалом в Україні стан укладання колективних договорів та угод має негативну тенденцію – на початок 2018 р. їх укладено лише 63 359, що на 40% (41 655 одиниць) менше ніж у 2010 році. У більшості областей країни спостерігається аналогічна ситуація, зокрема в Рівненській області станом на 31 грудня 2017 р. зареєстровано лише 94% колективних договорів порівняно з попереднім роком і лише 70% відносно 2010 року [16]. Не кращою є ситуація і щодо рівня виконання уже зареєстрованих колективних договорів. Так, у нашому опитуванні виявлено, що найвищий рівень колективно-договірного регулювання взаємовідносин роботодавців та найманих працівників спостерігається на середніх підприємствах з кількістю працівників від 51 до 250 осіб, за рахунок наявності в 75,9% з них колективного договору. Водночас лише 42,6% малих підприємств

з чисельністю зайнятих від 11 до 50 осіб та 35,9% з чисельністю зайнятих від 6 до 10 осіб мають колективний договір. Зрозуміло, що на мікропідприємствах такі договори взагалі є рідкістю (19,8%).

Висновки. Проведене дослідження на малих та середніх підприємствах м. Рівне дозволяє робити висновки про те, «взірцевими» з точки зору винагородження працівників з позицій дотримання стандартів гідної праці були лише окремі аспекти, причому фрагментарно на окремих підприємствах або в групах підприємств. Такі результати не означають абсолютну схильність бізнесу до порушень трудових прав, оскільки за окремими з проявів можна констатувати недостатню поінформованість бізнесу про потреби свого персоналу. Крім того, часто така необізнаність з реаліями формування мотивів та чинників «вимивання» кваліфікованої робочої сили з підприємств викликана заниженою оцінкою впливу факторів зовнішнього середовища на настрої працівників щодо продовження відносин зайнятості.

Отже, такими моментами подальших дій у напрямі забезпечення гідної праці на підприємствах є такі виявлені нами недоліки. Доволі часто за аналогічну роботу на різних підприємствах виплачується різна винагорода – 28% працівників отримують за аналогічну роботу заробітну плату нижчу порівняно з іншими підприємствами. При цьому диференціація заробітної плати в 43% підприємств є незначною – максимальна заробітна плата перевищує мінімальну лише удвічі-утричі. Однак на 5% підприємств розрив між найвищим і найнижчим розміром заробітної плати становить 10 і більше разів.

Звісно, питання визначення допустимої межі диференціації заробітної плати завжди було дискусійним у соціально-трудових відносинах. Як відомо, в Єдиній тарифній сітці тарифний коефіцієнт 25-го розряду становить 4,51, що логічно мало б відображати цінність кваліфікаційних характеристик найбільш фахових працівників та слугувати орієнтиром для встановлення міжпосадових співвідношень і в інших видах діяльності, не охоплених тарифною системою оплати праці. Досягти таких співвідношень на кожному підприємстві неможливо і нелогічно у зв'язку із впливом багатьох інших факторів, що не враховуються в тарифній частині оплати праці. Але про те, що диференціація доходів, зокрема і заробітної плати, стала у сучасному світі справді надмірною, свідчить включення завдання зменшення нерівності доходів до глобальних цілей розвитку людства на період до 2030 року. Для України це

конкретизовано у вигляді потреби приведення коефіцієнта співвідношень середньомісячної заробітної плати десятої та першої децильних груп до значення 15,0 у 2030 році [17, с.140]. Наше дослідження було побудоване за іншим підходом до аналізу диференціації – найвищих та найнижчих заробітків, що ускладнює використання зазначеного порогового значення для відповідних порівнянь. Водночас, співвідношення максимальної та мінімальної заробітної плати на підприємствах на рівні більше 10 разів очевидно має ознаки формування ризиків несправедливого визначення винагороди за працю.

Виявлені нами недоліки та продовження досліджень такого ж спрямування можуть використовуватися для того, щоб знайти найбільш проблемні аспекти взаємодії власників підприємств та найманої праці, неупереджений аналіз та усвідомлення яких дозволить будувати їх подальші стосунки на безконфліктній основі задля спільного розвитку.

Список використаних джерел

- Mishchuk H., Grishnova O. 2015. Empirical study of the comfort of living and working environment – Ukraine and Europe: comparative assessment. *Journal of International Studies*, Vol. 8, No 1, p. 67–80.
- Mishchuk H., Samoliuk N., BilanY., Streimikiene D. 2018. Income inequality and its consequences within the framework of social justice. *Problemy Ekorozwoju*, Vol. 13(2). P. 131-138.
- Колот А.М. Гідна праця: імперативи, українські реалії, механізми забезпечення: монографія / А.М. Колот, В.М. Данюк, О.О. Герасименко та ін. К.: КНЕУ, 2017. 500 с.
- Колот А.М., Герасименко О.О. Теоретико-методологічні засади гідної праці: проблеми та напрями розвитку. Соціально-трудова відносина: теорія та практика. 2015. № 2. С. 21-38.
- Цимбалюк С.О. Аналіз політики трудових доходів у контексті реалізації концепції гідної праці в Україні. *Актуальні проблеми економіки*. 2017. № 5. С. 154-162.
- Шаульська Л.В. Реалізація концепції гідної праці на основі забезпечення конкурентоспроможності активів людського капіталу. *Вісник Приазовського державного технічного університету. Серія: Економічні науки*. 2014. № 28. С. 278-283.
- Гришнова О., Березюк К. Особливості оплати праці на підприємствах-монополістах. *Україна: аспекти праці*. 2013. № 7. С. 3-8.
- Decent Work Country Program for Ukraine 2016-2019. URL: https://www.ilo.org/budapest/countries-covered/ukraine/WCMS_467704/lang--en/index.htm
- Надрага В. І. Соціальні ризики в трудовій сфері: автореф. дис. ... д. е. н. Київ, 2015.
- Гуменюк В.Я., Міщук Г. Ю., Олійник О.О. Управління ризиками: навч. посіб. Рівне.: НУВГП. 2010. 158 с.
- Decent work indicators: concepts and definitions: ILO manual. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_229374.pdf
- Vecernik, J., 1985. Social-economic aspects of wage differentiation. *Politicka Ekonomie*, 33. P. 1307-1315.
- Silingiene, V., Radvila, G., 2016. The differentiation of gender wage in the Baltic States. *Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development*, 38. P. 295-312.
- Ananeva, I., 1974. Differentiation of wages according to complexity of labor. *Problems of Economics*, 16. P. 60-76.
- Форд Г.Д. Моє життя та робота / Пер. з англійської Ульяни Джаман. К.: Наш Формат. 2015. 384 с.
- Офіційний сайт Державного комітету статистики України. URL: <http://ukrstat.gov.ua>
- Цілі сталого розвитку: Україна. Національна доповідь. Міністерство економічного розвитку і торгівлі України, 2017. URL: http://un.org.ua/images/SDGs_NationalReportUA_Web_1.pdf

References

- Mishchuk H., Grishnova O. 2015. Empirical study of the comfort of living and working environment – Ukraine and Europe: comparative assessment. *Journal of International Studies*, Vol. 8, No 1, p. 67-80.
- Mishchuk H., Samoliuk N., BilanY., Streimikiene D. 2018. Income inequality and its consequences within the framework of social justice. *Problemy Ekorozwoju*, Vol. 13(2), p. 131-138.
- Kolot A.M. Hidna pratsya: imperatyvy, ukrayins'ki realiyi, mekhanizmy zabezpechennya: monohrafiya / A.M. Kolot, V.M. Danyuk, O.O. Herasyenko ta in. K.: KNEU, 2017. 500 s.
- Kolot A. M., Herasyenko, O. O. Teoretyko-metodolohichni zasady hidnoyi pratsi: problemy ta napryamy rozvytku. *Sotsial'no-trudovi vidnosyny: teoriya ta praktyka*, 2015. № 2. S. 21-38.
- Tymbalyuk S.O. Analiz polityky trudovykh dokhodiv u konteksti realizatsiyi kontseptsiyi hidnoyi pratsi v Ukraini. *Aktual'ni problemy ekonomiky*, 2017. № 5. S. 154-162.
- Shaul's'ka L.V. Realizatsiya kontseptsiyi hidnoyi pratsi na osnovi zabezpechennya konkurentospromozhnosti aktyviv lyuds'koho kapitalu. *Visnyk Pryazov's'koho derzhavnoho tekhnichnoho universytetu. Seriya: Ekonomichni nauky*, 2014. № 28. S. 278-283.
- Grishnova O., Berezyuk K. Osoblyvosti oplaty pratsi na pidpryyemstvakh-monopolistakh. *Ukrayina: aspekty pratsi*, 2013. № 7. S. 3-8.
- Decent Work Country Program for Ukraine 2016-2019. URL: https://www.ilo.org/budapest/countries-covered/ukraine/WCMS_467704/lang--en/index.htm
- Nadraga V.I. Sotsial'ni ryzky v trudoviy sferi: avtoref. dys. ... d. e. n. Kyiv, 2015.

10. 10. Humenyuk V.Y., Mishchuk H.Y., Oliynyk O.O. Upravlinnya ryzykamy: Navch. posibnyk. Rivne.: NUVHP. 2010. 158 s.
11. 11. Decent work indicators: concepts and definitions: ILO manual. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_229374.pdf
12. 12. Vecernik, J., 1985. Social-economic aspects of wage differentiation. Politicka Ekonomie, 33. P. 1307-1315.
13. 13. Silingiene, V., Radvila, G., 2016. The differentiation of gender wage in the Baltic States. Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development, 38. P. 295-312.
14. 14. Ananeva, I., 1974. Differentiation of wages according to complexity of labor. Problems of Economics, 16. P. 60-76.
15. 15. Ford H. D. Moye zhyttya ta robota / Per. z anhliys'koyi Ulyany Dzhaman. K.: Nash Format. 2015. 384 s.
16. 16. Ofitsiynny sayt Derzhavnoho komitetu statystyky Ukrainy. URL: <http://ukrstat.gov.ua>
17. 17. Tsili staloho rozvytku: Ukrayina. Natsional'na dopovid'. Ministerstvo ekonomichnoho rozvytku i torhivli Ukrainy, 2017. URL: http://un.org.ua/images/SDGs_NationalReportUA_Web_1.pdf

Halyna Mishchuk,

ScD (Economics), Professor in the Department of Labour Resources and Entrepreneurship at National University of Water and Environmental Engineering (Rivne),

Nataliia Samoliuk,

PhD (Economics), Associate Professor (Docent) in the Department of Labour Resources and Entrepreneurship at National University of Water and Environmental Engineering (Rivne)

Risks of failure to provide decent remuneration of workers in small and medium-sized enterprises

This article studies, based on the international standard of decent work that was developed by the International Labour Organization, the observance of labour rights in small and medium-sized enterprises in one of the regional centres of Ukraine. It is determined that employment conditions do not fully meet the interests of stakeholders of social and labour relations. Such a situation can create the basis for conflicts and squeezing the workforce out of jobs as a result of dissatisfaction with the work conditions. One of the features of the relevant violations is the non-compliance with the principle of "equal pay for equal work": this is typical for 28 percent of employees. At the same time, the differentiation in wage at the majority of enterprises is insignificant: values of differentiation prevail in the range of 2 to 3 and 4 to 5 times in the ratio of maximum and minimum wages. It was found that the overwhelming majority of workers have no guarantees of compliance with wage standards; the risks of inadequate wages are combined with the risks of age and gender discrimination of employees. Such results need to be taken into account and consolidated in the contractual regulation of employment, as well as permanent monitoring and regulation by authorities.

Keywords: decent work, discrimination, employment, remuneration, social risks.

Гринькевич Ольга Степанівна,

доктор економічних наук, доцент, доцент кафедри статистики економічного факультету Львівського національного університету імені Івана Франка

Прокопович-Павлюк Ірина Володимирівна,

кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри статистики економічного факультету Львівського національного університету імені Івана Франка

СТУДЕНТСЬКА МОЛОДЬ НА РИНКУ ПРАЦІ: ЗА І ПРОТИ

Зростання обсягів зайнятості студентів на ринку праці змушує викладачів, дослідників і менеджерів вищої освіти переосмислити конкурентні переваги університетського навчання та шукати нові форми навчання студентів і співпраці з роботодавцями. Метою статті було з'ясувати позитивні й негативні наслідки впливу вторинної зайнятості студентів на їхню конкурентоспроможність, а також визначити напрями удосконалення організації та змісту навчання у закладах вищої освіти (ЗВО) з огляду на зростання в бюджеті робочого часу студентів частки вторинної зайнятості.

Матеріал, що становить емпіричну базу дослідження, ґрунтується на вибірковому методі анкетування 300 студентів, які завершують навчання на бакалавраті й навчаються у магістратурі у ЗВО м. Львова на економічних та управлінських спеціальностях.

З'ясовано, що більше аніж три чверті студентів поєднують навчання з роботою. Це забезпечує їм не лише дохід і досвід роботи, але й самооцінку фахової підготовки у ЗВО, розвиває навички організації робочого часу, відповідальності й соціальних комунікацій у колективі. Водночас вторинна зайнятість нерідко стає чинником погіршення стану здоров'я молодих людей, зниження якості фундаментальної теоретичної підготовки, інтересу продовжувати навчання на користь роботи та перспектив швидшого кар'єрного зростання.

Сформульовано висновок, що внаслідок комплементарного впливу чинника вторинної зайнятості студентів на якість процесу навчання важливим є розвиток різних моделей дуальної форми здобуття вищої освіти, зокрема створення за ініціативою ЗВО відповідних галузевих кластерів з потенційними роботодавцями. Концепція підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти, схвалена Урядом України у 2018 р., може стати рамковим документом для формування таких кластерів і збалансування інтересів усіх зацікавлених сторін в ефективній соціальній і професійній адаптації молоді на ринку праці.

Ключові слова: вторинна зайнятість, ринок праці, студенти, заклади вищої освіти, дуальна освіта.

Постановка проблеми. За останні роки соціальна структура ринку праці України зазнає динамічних змін. Одна з них – активне зростання ролі студентської молоді на ринку праці, зокрема у тих секторах, які потребують не лише високої мобільності, але й динамічних компетентностей у галузі інформаційних технологій. «Кадровий голод» у зв'язку з масовою трудовою міграцією українців став ще одним потужним чинником зростання інтересу роботодавців до студентської молоді на ринку праці. Підтвердження цього – наявність окремої рубрики «Робота для студентів, початок кар'єри» на більшості вебпорталів із пошуку роботи в Україні [8-11]. Самі студенти, які традиційно сприймають університет як місце основної праці, все частіше називають вторинну зайнятість у бізнесі, громадському секторі своєрідним «дру-

гим університетом», оскільки він, крім доходу, дає змогу отримати додаткові професійні знання та навички, котрих бракує у класичній системі вищої освіти. Зазначені тенденції вимагають від викладачів і менеджменту закладів вищої освіти нових підходів до побудови змісту та організації навчального процесу, пошуку інноваційних методів роботи через активну співпрацю в системі «викладач-студент-роботодавець». Першим кроком у вирішенні таких завдань може стати, на нашу думку, діагностика вторинної зайнятості студентської молоді на ринку праці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналізуючи сучасні дослідження сегменту студентів на вітчизняному ринку праці важливо, насамперед, зазначити, що відповідно до ст. 4 Закону України «Про зайнятість населення» до

категорії зайнятих належать особи, які працюють «за наймом на умовах трудового договору (контракту) або на інших умовах, передбачених законодавством... а також особи, які навчаються за денною формою у закладах вищої і професійної освіти і поєднують навчання з роботою» [4, ст. 4]. Таким чином, трудове законодавство України не передбачає прямої заборони залучення до трудової діяльності осіб, які здобувають вищу чи професійну освіту за денною формою навчання. У зв'язку з цим зайнятість студентів під час навчання можна позначити поняттям «вторинна зайнятість» на ринку праці.

З точки зору організації здобуття знань і формування компетентностей вторинну зайнятість студентів можна вважати складовою дуальної системи освіти, концепція розвитку якої схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України у 2018 році. Згідно з Концепцією «дуальна форма здобуття освіти ... передбачає поєднання навчання осіб у закладах освіти з навчанням на робочих місцях на підприємствах, ... для набуття певної кваліфікації, як правило, на основі договору про здійснення навчання за дуальною формою здобуття освіти» [3].

Проблематика вторинної зайнятості студентів лише нещодавно стала предметом досліджень у галузі соціальних і поведінкових наук, публічного управління. Серед головних причин – прискорене зростання обсягів зайнятості студентів під час навчання саме за останні десять-п'ятнадцять років. Тенденцію зростання попиту на працю, що не потребує глибокої професійної підготовки у системі вищої освіти, характеризує у своєму дослідженні О. Шаров, аналізуючи кон'юнктурні зміни та довготривалі тренди у вітчизняній економіці в контексті чинників працевлаштування випускників ЗВО [6].

Саме через вторинну зайнятість студентів на ринку праці формуються «нова геометрія освіти», нелінійні зв'язки у тріаді Студент-Університет-Ринок праці, де, як зазначає Ю. Рашкевич [5], студенти виступають не «пасивними елементами системи», а активними учасниками процесу формування соціального та інтелектуального капіталу. Придатність до працевлаштування (employability), досвід і наявність контактів із професійним середовищем, що формуються завдяки вторинній зайнятості у студентські роки, стають дедалі важливішими рисами для роботодавців у відборі потенційних працівників серед випускників університетів.

Робота під час навчання є не лише джерелом доходу для студентів, але й реалізації вже набу-

тих соціальних і професійних компетентностей, оскільки, як зазначено у [5], «частішають випадки, коли життєвий цикл спеціальності стає меншим від часу, необхідного для її засвоєння в університеті».

Незважаючи на актуальність проблематики вторинної зайнятості студентів, її ролі у формуванні професійних та інших компетентностей, цей напрям дослідження висвітлений недостатньо в поодиноких публікаціях, що базуються на соціологічних дослідженнях та анкетуванні молоді окремих ЗВО чи міст України. Огляд таких публікацій здійснено в [1], де, зокрема, зазначено, що в Україні на національному рівні відсутні репрезентативні обстеження студентів з питань набуття професійного досвіду через поєднання навчання із трудовою діяльністю, а також його впливу на подальше працевлаштування і кар'єру. Актуальними, на думку автора, є «дослідження ефективних форм вторинної зайнятості студентської молоді в Україні з точки зору цілей успішного працевлаштування за фахом». Таким чином, потребують глибшого аналізу сучасні мотиви вторинної зайнятості студентів на ринку праці, її вплив на подальший професійний розвиток, а також обґрунтування нових форм організації навчання у ЗВО з урахуванням інтересів роботодавців і студентів.

Мета дослідження – визначити позитивні й негативні наслідки вторинної зайнятості студентської молоді на ринку праці, напрями удосконалення організації та змісту навчання у ЗВО з огляду на зростання в бюджеті робочого часу студентів частки вторинної зайнятості. Відповідно до поставленої мети основні завдання дослідження наступні:

1) оцінити масштаби вторинної зайнятості студентів на ринку праці та чинники успішного пошуку роботи;

2) з'ясувати студентську оцінку професійної підготовки у ЗВО;

3) обґрунтувати рекомендації щодо підвищення ефективності позитивного впливу вторинної зайнятості на конкурентоспроможність молоді на ринку праці, а також якість їхньої підготовки у ЗВО.

Методи дослідження. Матеріал, що становить емпіричну базу дослідження, базується на анкетуванні, проведеному авторами у 2017 та 2018 рр. серед студентів економічних факультетів ЗВО м. Львова. Загальний обсяг вибірки становив 300 студентів, які завершували навчання на денній формі бакалаврату (четвертий курс) або навчалися у магістратурі в університетах, академіях та інститутах. Вибірка є репрезентативною для

студентів старших курсів ЗВО з економічних та управлінських спеціальностей і сформована з використанням методу снігової кулі. Анкетування студентів здійснювалося з використанням Google Forms для збору та первинної обробки даних. Обстеження проводилося у межах науково-пошукової роботи студентів під час вивчення курсу «Методи соціальних досліджень».

Виклад основного матеріалу. Як показують результати анкетування, більшість студентської молоді (67%) має досвід вторинної зайнятості у бізнес-секторі економіки чи громадських організаціях.

На запитання «Що Ви оберете: більш оплачувану роботу, але не за фахом, чи менш оплачувану роботу, але за фахом?» понад три чверті респондентів обрали більш оплачувану роботу не за фахом. Такий результат вказує на ієрархію цінностей студентської молоді у сфері самореалізації, а також можливість висунення гіпотези, що значна кількість студентів обирали профіль навчання без усвідомлення власних професійних інтересів і можливостей у майбутньому.

Найефективнішим джерелом інформації для вторинної зайнятості студенти вважають вебпортали з пошуку роботи в Інтернет, а також допомогу у працевлаштуванні родичів, друзів чи знайомих (рис. 1).



Рис. 1. Розподіл студентів за джерелами інформації для вторинної зайнятості, %

Джерело: побудовано за результатами анкетування студентів ЗВО м. Львова, 2017-2018 рр.

На думку студентів, головними чинниками успішного працевлаштування є :

1) особисті якості (відповідальність, уважність, стресостійкість, організаторські здібності, аналітичний склад розуму);

2) комп'ютерні навички, використання прикладних програм;

3) знання іноземної мови. Володіння другою іноземною мовою студенти називають важливою конкурентною перевагою на ринку праці.

Характерною особливістю сучасної студентської молоді є відвідування різноманітних курсів і тренінгів для особистісного та професійного розвитку. Понад 80% респондентів з числа студентської молоді розвивають свій потенціал не лише через формальну освіту, але й за допомогою неформального навчання чи фізичного розвитку. Домінуючими напрямками такого розвитку є відвідування мовних і професійних курсів або поглиблене вивчення сучасних програмних продуктів у галузі інформаційних технологій (рис. 2).



Рис. 2. Розподіл студентів за формами особистісного та професійного розвитку поза межами ЗВО, %

Джерело: побудовано за результатами анкетування студентів ЗВО м. Львова, 2017-2018 рр.

Активне навчання молоді поза межами інститутів формальної освіти вказує не лише на диверсифікацію форм і напрямів особистісного та професійного розвитку молоді, але й на необхідність диверсифікації освітніх продуктів ЗВО на рівні окремих навчальних курсів, а також розвитку соціальної інфраструктури для студентів, персоналу ЗВО та інших стейкхолдерів вищої освіти.

Для вторинної зайнятості студентської молоді характерний високий рівень мобільності. Майже половина зайнятих студентів, які взяли участь в анкетуванні, планують змінити місце роботи впродовж наступного року, якщо отримають кращі пропозиції; 22,2% однозначно планують його змінити. Лише 9% зайнятих на ринку праці студентів задоволені своїм місцем роботи і не збираються його змінювати впродовж року. Такий розподіл можна пояснити як прагненням до вищої матеріальної винагороди за виконувану роботу, так і бажанням професійного зростання на ринку праці. 73% студентів ЗВО м. Львова упевнені, що після завершення навчання зможуть досягти кар'єрного успіху в Україні, 6% переконані, що досягнуть його, працюючи за кордоном.

Оцінюючи вплив вторинної зайнятості студентів на їхню конкурентоспроможність на ринку праці, можна виокремити три напрями позитивного впливу:

1) набуття практичного досвіду роботи, вирішення реальних завдань у сфері професійної зайнятості;

2) самооцінка студентами власних фахових можливостей та бачення того, що вимагає сучасний роботодавець;

3) розвиток навичок організації робочого часу та відповідальності.

Поряд з очевидним позитивним впливом вторинної зайнятості студентів на їхню конкурентоспроможність як майбутніх випускників ЗВО існує низка негативних моментів такої зайнятості безпосередньо для них, а також менеджменту й викладачів ЗВО. Серед таких негативних моментів:

1) ризики погіршення фізичного здоров'я молодшої людини внаслідок поєднання навчання і трудової діяльності, особливо для студентів, які працюють повний робочий день та в нічні зміни;

2) погіршення якості навчання у ЗВО в частині фундаментальної теоретичної підготовки фахівців через підвищення інтересу студентів до практичної підготовки;

3) зменшення кількості студентів, які хочуть продовжити навчання у магістратурі чи аспірантурі, через можливість швидкої професійної кар'єри або високооплачуваної роботи з дипломом бакалавра.

Характеризуючи рівень якості вищої освіти у ЗВО, переважна більшість студентів оцінюють її на «добре» і «задовільно» (рис. 3).

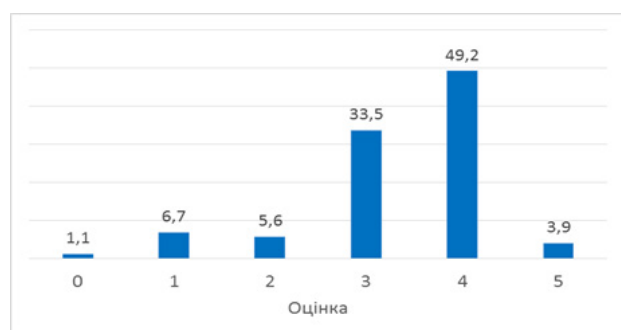


Рис. 3. Розподіл студентів за оцінкою якості отриманих знань у ЗВО, %

Джерело: побудовано за результатами анкетування студентів ЗВО м. Львова, 2017-2018 рр.

Понад 72% опитаних студентів упевнені, що набули важливих для себе теоретичних і фахових знань, необхідних для працевлаштування. Фахову підготовку та досконале володіння англійською

мовою респонденти називають найважливішими чинниками кар'єрного успіху. Головними напрямками підвищення якості навчання у ЗВО студенти, які взяли участь в анкетуванні, визначили:

1) поєднання теоретичних знань із практичними навичками через розширення баз виробничої та інших видів практики за рахунок потенційних роботодавців;

2) підвищення педагогічної і професійної кваліфікації викладачів, особливо у частині вміння викликати інтерес до дисципліни, індивідуально-професійного досвіду;

3) актуалізацію навчального матеріалу освітніх курсів.

Найменш дієвими чинниками підвищення якості вищої освіти студенти вважають збільшення розміру академічної стипендії та зменшення навчального навантаження на студентів.

Результати анкетування студентів м. Львова з питань вторинної зайнятості дають підстави для висновку, що важливим резервом підвищення якості фахової підготовки у ЗВО є удосконалення організації та змісту виробничої та інших видів практики здобувачів вищої освіти. Незважаючи на потенціал корпоративних університетів, представники бізнесу визнають, що така форма навчання персоналу є доволі вартісною і має удосконалюватися через механізми активнішої співпраці із ЗВО, що виступають традиційними постачальниками кваліфікованих фахівців. Як зазначають І. Каленюк та Е. Панченко [2, с. 55], у структурі витрат корпоративних університетів переважають витрати на підготовку топменеджерів, а загальна сума витрат на підготовку персоналу залежить від розмірів компанії.

Одним з інструментів розвитку співпраці бізнесу та ЗВО у професійній підготовці фахівців є правові норми вітчизняного законодавства щодо сприяння зайнятості населення. Відповідно до ст. 29 Закону України «Про зайнятість» для набуття професійного досвіду, додаткових компетентностей, вивчення та засвоєння нових технологій студенти ЗВО можуть проходити стажування терміном не більше шести місяців з виплатою заробітної плати згідно із професією (спеціальністю), за якою здобувається освіта, на підприємствах на умовах, визначених договором, у вільний від навчання час [4]. Поширення практики такого стажування сприяло б не лише розвитку професійних компетентностей студентів, але й удосконаленню змісту освітніх курсів і програм через активну співпрацю персоналу ЗВО та підприємств як баз стажування.

Важливо у цьому контексті звернути увагу на досвід ЗВО США у досліджуваній сфері. Наприклад, за даними спеціальних опитувань випускників, які регулярно проводить Центр кар'єри Школи бізнесу Університету Вашингтона у Сент-Луїсі (Washington University in St. Louis, USA), 39% випускників бакалаврату і 45% випускників магістратури отримали роботу завдяки попередньому стажуванню на підприємствах, яке вони проходили, здобуваючи вищу освіту. Лише 3% випускників з дипломом бакалавра і 4% з дипломом магістра джерелом прийнятої пропозиції для працевлаштування назвали сайти компаній-роботодавців [7, с. 2-3].

Актуальним напрямом удосконалення якості вищої освіти є використання знань і досвіду студентів у сфері вторинної зайнятості для розробки ситуаційних, практичних та інших завдань, які враховують практичний досвід здобувачів вищої освіти. Розробка таких завдань може стати складовою програм виробничої практики, стажування та інших форм практичного навчання студентів.

Висновки. Вторинна зайнятість здобувачів вищої освіти стає масовим явищем в Україні і справляє не лише позитивний вплив на конкурентоспроможність молоді на ринку праці. Вона має й низку негативних наслідків. Як показали результати анкетування студентів ЗВО м. Львова, більше третини студентської молоді (останніх років навчання) поєднує навчання з роботою, що забезпечує не лише оплачуваний дохід і досвід роботи, але й вищу самооцінку фахової підготовки у ЗВО, розвиває навички організації робочого часу, відповідальності й соціальних комунікацій у колективі. Водночас збільшення у бюджеті робочого часу студентів вторинної зайнятості стає чинником погіршення стану здоров'я молодих людей, зниження якості фундаментальної теоретичної підготовки, інтересу продовжувати навчання. Вони віддають перевагу роботі та перспективі швидшого кар'єрного зростання. За умови комплементарного характеру впливу чинника вторинної зайнятості молоді на якість їхньої вищої освіти важливим є розвиток різних моделей дуальної форми здобуття вищої освіти. Однією з таких форм може стати створення за ініціативою ЗВО галузевих кластерів дуальної форми вищої освіти. Очевидно, що такі кластери є особливо ефективними для прикладних галузей наук, зокрема економіки, інженерії, аграрних наук тощо. Концепція підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти, схвалена Урядом України у 2018 р., може стати рамковим документом для формування таких кластерів і

сприятиме не лише посиленню позитивних впливів вторинної зайнятості студентів на ринку праці, але й збалансуванню інтересів усіх зацікавлених сторін в успішній соціальній та професійній адаптації молоді на ринку праці.

Список використаних джерел

1. Гринькевич О. С. Вторинна зайнятість студентської молоді в Україні у контексті аналізу її освітньо-професійних цінностей. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Економічні науки»*. 2016. Вип. 19/2016. С.127-141.
2. Каленюк І.С., Панченко Е.О. Корпоративні форми підготовки персоналу в умовах економіки знань. *Ринок праці і зайнятість населення*. 2018. № 5. С. 55-61.
3. Концепція підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти. Схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 19 верес. 2018 р. № 660-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/660-2018-%D1%80>. (дата звернення 06.03.2019).
4. Про зайнятість населення: Закон України 5067-VI. Редакція від 31.08.2018. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17> (дата звернення 28.01.2019)
5. Рашкевич Ю. Студент – Університет – Ринок праці: пряма, чи трикутник? URL: <https://www.tempus.org.ua/uk/national-team-here/241-student-universitet-rinok-praci-prama-chi-trikutnik.html> (дата звернення 28.01.2019).
6. Шаров О. Проблеми і перспективи працевлаштування випускників вищих навчальних закладів: матеріали четвертої Міжнар. наук.-практ. конф. Донецьк: Дон НУЕТ, 2009. С. 18-21.
7. Washington University in St. Louis. Weston Career Center. Employment Report 2017 URL: https://olincareers.wustl.edu/SiteCollectionDocuments/PDFs/WCC/WCC_EmploymentReport.pdf. (дата звернення 08.03.2019).
8. jobs.ua. Всеукраїнський портал пошуку роботи і добору персоналу. Досвід роботи – Без досвіду. URL: <https://jobs.ua/vacancy/search>. (дата звернення 11.03.2019).
9. hh. Ua. Сайт з пошуку роботи. Робота для студентів, початок кар'єри. URL: <https://lviv.hh.ua/catalog/Nachalokarery-Studenty> (дата звернення 12.03.2019).
10. Rabota.ua. Сайт з пошуку роботи в Україні. Студенти - Початок кар'єри – Без досвіду. URL: <https://rabota.ua> (дата звернення 09.03.2019).
11. work.ua. Сайт з пошуку роботи №1 в Україні. Розширений пошук – Студентам/Без досвіду роботи. URL: <https://www.work.ua>. (дата звернення 11.03.2019).

References

1. Hryn'kevych O.S. (2016) Vtorynna zaenyatist' student's'koyi molodi v Ukrayini u konteksti analizu yiyi osvitno-profesiynykh tsinnostey. *Naukovyy visnyk Kherson's'koho derzhavnogo universytetu. Seriya «Ekonomiczni nauky»*. 19/2016. 127-141.
2. Kalenyuk I.S. Korporatyvni formy pidhotovky personalu v umovakh ekonomiky znan'. I.S. Kalenyuk, E.O. Panchenko *Rynok pratsi i zaenyatist' naseleenny*. 2018. № 5. 55-61.

3. Kontseptsiya pidhotovky fakhivtsiv za dual'noyu formoyu zdobuttya osvity. Rozporyadzhenny Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 19.09 2018 r. №660-r. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/660-2018-%D1%80>.
4. Pro zaynyatist' naseleennya: Zakon Ukrainy 5067-VI. Redaktsiya vid 31.08.2018. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.
5. Rashkevych YU. Student – Universytet – Rynok pratsi: pryama, chy trykutnyk?. URL: <https://www.tempus.org.ua/uk/national-team-here/241-student-universitet-rinok-praci-prama-chi-trikutnik.html>.
6. Sharov O. Problemy i perspektyvy pratsevlashuvannya vypusknykiv vyshchyykh navchal'nykh zakladiv: Materialy chetvertoyi Mizhnarodnoyi naukovo-praktychnoyi konferentsiyi. – Donets'k: Don NUET, 2009. 18-21.
7. Washington University in St. Louis. Weston Career Center. Employment Report 2017. URL: https://olincareers.wustl.edu/SiteCollectionDocuments/PDFs/WCC/WCC_EmploymentReport.pdf.
8. jobs.ua. Vseukrayins'kyy portal poshuku roboty i pidboru personalu. Dosvid roboty – Bez dosvidu. URL: <https://jobs.ua/vacancy/search>.
9. hh. Ua. Sayt z poshuku robot. Robota dlya studentiv, pochatok kar'yery. URL: <https://lviv.hh.ua/catalog/Nachalo-karery-Studenty>
10. Rabota.ua. Sayt z poshuku roboty v Ukraini. Studenty - Pochatok kar'yery - Bez dosvidu. URL: <https://rabota.ua>.
11. work.ua. Sayt z poshuku roboty №1 v Ukraini. Rozshyrenny poshuk – Studentam/Bez dosvidu roboty. URL: <https://www.work.ua>.

Olha Hrynkevych,

ScD (Economics), Associate Professor (Docent), Department of Statistics, Faculty of Economics, Ivan Franko National University of Lviv

Iryna Prokopovych-Pavlyuk,

PhD (Economics), Associate Professor (Docent), Department of Statistics, Faculty of Economics, Ivan Franko National University of Lviv

Student youth in the labor market: pros and cons

The growth of employment of students makes teachers, researchers and higher education managers to rethink the competitive advantages of university education and to look for new forms of teaching and cooperation with employers. The objective of this article was to find out the positive and negative consequences of the influence of secondary employment of students on their competitiveness, and also to define ways to improve the organization and content of university education, considering the increased proportion of secondary employment in students' working time.

The information for the empirical research is based on the sample method of questioning 300 university students in Lviv who major in economics and administration and complete their bachelor programs or do their masters. It was found that more than three quarters of students combine study with work. This brings them not only income and work experience, but also self-assessment of university education, develops their skills in organizing working time, responsibility and social communication within a team.

At the same time, secondary employment often causes the deterioration of health in young people, a reduction in the quality of fundamental theoretical training and the interest to continue studies because of the job and prospects for faster career growth.

It was concluded that due to the complementary influence of secondary employment of students on the educational quality, it is important to develop various models of the dual education system of higher education, in particular, the creation of appropriate industry clusters with potential employers. The concept of dual education for specialists that was approved by the Government of Ukraine in 2018 may become a framework document for establishing such clusters and balancing the interests of all stakeholders in the effective social and professional adaptation of young people in the labor market.

Key words: *secondary employment, labor market, students, higher education. institutions, dual education.*

Близнюк Вікторія Валеріївна,

кандидат економічних наук, старший науковий співробітник, завідувач відділу соціально-економічних проблем праці, ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України»

Яценко Любов Дмитрівна,

головний консультант відділу соціальної політики, Національний інститут стратегічних досліджень

МОЛОДІЖНА ЗАЙНЯТІСТЬ В УКРАЇНІ: ВИКЛИКИ ТА ШЛЯХИ ЇХ ПОДОЛАННЯ

Стаття присвячена дослідженню проблем молодіжної зайнятості в Україні. Проаналізовано сучасні тенденції молодіжного сегменту ринку праці, розкрито основні проблеми цієї сфери та визначено їх негативний вплив на розвиток трудового потенціалу України. Досліджено досвід реалізації активної політики у сфері регулювання молодіжної зайнятості розвинених країн світу. Також використано систему статистичних показників, що характеризують розвиток та ефективність молодіжного сегменту ринку праці в Україні. Виявлено причини низького рівня ефективності використання і зуження трудового потенціалу та визначено основні загрози в молодіжному сегменті ринку праці, такі як низька доступність та якість робочих місць, неузгодженість ринку праці та ринку освітніх послуг, негативна залежність імовірності працевлаштування від тривалості незайнятості, низька дієвість мотиваційних та стимулюючих чинників, поглиблення структурних диспропорцій на ринку праці, поширення неформальної зайнятості, міграційний вплив молоді, мала ціна робочої сили. На основі здійсненого дослідження та з урахуванням досвіду розвинених країн світу побудована концептуальна модель регулювання молодіжного ринку праці в Україні, реалізація якої спрямована на створення сприятливих умов для продуктивної зайнятості молоді. Використано методи аналізу за основними показниками ринку праці з подальшим визначенням негативних тенденцій, що дозволило обґрунтувати напрями державного регулювання і шляхи підвищення рівня та якості зайнятості молоді в Україні.

Ключові слова: молодь, ринок праці, економічна активність, рівень безробіття, структурні диспропорції, продуктивна зайнятість, загрози.

Постановка проблеми. Особи молодого віку – це майбутній трудовий потенціал будь-якої країни. Та асиметрії, що панують на ринку праці України, суттєво загострюють проблеми зайнятості в цілому, і в молодіжному сегменті зокрема. Відсутність чіткої державної стратегії щодо забезпечення продуктивної зайнятості молоді, низька дієвість механізмів стимулювання підприємців до працевлаштування молоді, невідповідність освітньо-професійної підготовки потребам ринку праці посилює напруження у сфері молодіжної зайнятості та становить реальну загрозу розвитку трудового потенціалу й суспільного прогресу.

Аналіз досліджень і публікацій. Молодіжні аспекти зайнятості залишаються у центрі постійного наукового інтересу численних вітчизняних науковців. Вагомий внесок у дослідження питань конкурентоспроможності молоді, структурних асиметрій в молодіжному сегменті ринку праці,

проблем державного регулювання зайнятості молоді зробили Л. Ільч [1], А. Колот [2], О. Мельниченко [3], І. Петрова [4], чим суттєво поглибили уявлення про проблеми даної сфери. Питаннями формування нових поглядів на шляхи вирішення ряду проблем стосовно зайнятості молоді, державної молодіжної політики в Україні займалися такі вчені: О. Грішнова [5], Е. Лібанова, Л. Лісогор, О. Ярош [6], І. Пономаренко [7].

Визначення окремих питань, не вирішених в обраній для дослідження проблемі. Незважаючи на наявність значної кількості ґрунтовних досліджень ситуації у сфері молодіжної зайнятості, негативні тенденції та численні проблеми свідчать про необхідність подальшого вивчення та пошуку шляхів забезпечення продуктивної зайнятості молоді в Україні.

Мета статті – аналіз ситуації у молодіжному сегменті ринку праці України та розробка на його основі напрямів і практичних рекомендацій щодо

© Близнюк В.В., Яценко Л.Д., 2019

його регулювання з метою забезпечення продуктивної зайнятості молоді. Новизна полягає в актуалізації проблеми на основі аналізу сучасних тенденцій та у визначенні ключових сучасних викликів у сфері молодіжної зайнятості та побудові концептуальної моделі її регулювання.

Виклад основного матеріалу. Молодь, як соціально-вікова група, характеризується певними особливостями. Зокрема, для осіб цієї категорії характерним є недостатня сформованість ціннісних орієнтирів, кваліфікаційних навиків, соціальних і економічних ресурсів, відсутність життєвого досвіду, що збільшує ймовірність ризику прийняття нераціональних рішень у сфері прикладання праці [5]. При цьому молодь, на відміну від населення старшого віку, більш сприйнятлива до змін, здебільшого соціально мобільна, здатна до професійного росту та здійснення трудової діяльності в більш тривалий період. Поряд з цим вона, а також категорія людей старшого віку, які втратили роботу, однак ще не досягли пенсійного віку, на ринку праці є найбільш уразливими та незахищеними. Тому питання молодіжної зайнятості перебуває у фокусі уваги як розвинених країн, так і країн, що розвиваються. За даними Міжнародної організації праці (МОП), чисельність молодих безробітних у світі в 2017 р. становила 70,9 млн осіб, глобальний рівень безробіття серед молоді був 13,1%, частка молоді в загальній чисельності безробітних у світі перевищує 35%. У глобальному вимірі спостерігається негативна тенденція до скорочення частки молодих людей серед економічно активного населення. Так, у період 1997-2017 рр. вона зменшилася з 21,7% до 15,5%. У країнах ОЕСР майже 18% молодих безробітних не мали роботи протягом року або довше. Окрім того, результати дослідження свідчать, що 76,7% працюючої молоді в світі зайняті в неформальному секторі (частка зайнятих у неформальному секторі серед дорослого населення – 57,9%) [8]. Отже, проблема не обмежується лише тим, що рівень безробіття серед молоді значно перевищує відповідний показник, що демонструють інші вікові категорії. Адже, окрім того, для молоді характерні більші терміни пошуку роботи, нестабільність і проблеми працевлаштування та гендерні асиметрії. Усі ці проблеми визнаються міжнародною спільнотою, а напрями їх подолання шляхом впровадження більш прагматичної активної політики у молодіжній сфері вважаються пріоритетними. Вирішення їх – важлива умова не тільки в світлі реалізації завдання щодо забезпечення стійкості зростання, але й для забезпечення соціальної згуртованості в суспільстві.

Завдання щодо вдосконалення механізму регулювання зайнятості молоді актуальне для більшості країн світу, в т.ч. країн ЄС. Кожна держава реалізує власні стратегії, спрямовані на вирішення проблем зайнятості молоді та регулювання ринку праці в межах загальної економічної та соціальної політики. У світовій практиці накопичене розмаїття підходів для регулювання молодіжної зайнятості та підтримки молоді на ринку праці, що передбачають використання інструментів фінансово-економічного, нормативно-правового, адміністративно-інституційного, управлінсько-організаційного, мотиваційного та інформаційного характеру.

Так, державна політика США у сфері зайнятості молоді передбачає обмежені заходи щодо підтримки та регулювання окремих аспектів у сприянні соціально незахищеним категоріям молоді. Зокрема, державне втручання в розподіл та працевлаштування випускників навчальних закладів зведено до мінімуму. Водночас, акценти державної політики зосереджені на забезпеченні сприятливих умов для розвитку бізнесу і створення робочих місць у різних секторах економіки, для чого широко використовуються прямі та непрямі методи державного регулювання, а саме пільгове кредитування, фіскальні механізми тощо. Головними пріоритетами регулювання зайнятості США є створення робочих місць та покращення їх якості, підвищення рівня оплати праці та професійної мотивації [9].

Політика регулювання ринку праці Канади орієнтована на якість, мобільність робочої сили в межах країни та забезпечення високої продуктивності праці. Держава стимулює відкриття власного бізнесу через систему податкових пільг і фінансових виплат та скорочує соціальні гарантії з безробіття. У сфері освіти реалізуються програми професійного навчання, які переважно формуються та фінансуються на рівні провінцій [10].

У державах європейського простору нині реалізуються також різні моделі молодіжної політики зайнятості, але спільною їх рисою є визнання пріоритетності підвищення рівня економічної активності молоді, конкурентоспроможності та мобільності працівників. У розвинених європейських країнах на практиці здебільшого застосовуються інституційні, правові та економічні інструменти активної політики зайнятості.

Зокрема, Німеччина вживає заходів зі збереження робочих місць, надаючи пільги підприємствам, які утримуються від масових звільнень працівників, регулярно створюють нові робочі місця та працевлаштовують молодь. За праце-

влаштування некваліфікованого працівника роботодавцю виплачується разова дотація та забезпечується покриття до 80% витрат, пов'язаних з професійною освітою і виплатами заробітної плати. За надання робочого місця молодим особам до 30 років підприємствам надаються податкові пільги. Дієвим підходом у регулюванні процесів на молодіжному ринку праці в Німеччині є професійна підготовка молодих працівників на робочому місці з гарантією подальшого працевлаштування тих, хто успішно закінчить навчання [11].

Франція також стимулює підприємства до працевлаштування молоді без спеціальності або кваліфікації: страхові виплати на випадок безробіття і хвороби цієї молоді на термін до одного року держава бере на себе. Такі пільги дозволяють роботодавцю знизити витрати на робочу силу на 20-25%. Ефективним інструментом є програма, за якою безробітним до 35 років замість соціальної допомоги надають стартовий капітал для започаткування власного бізнесу [12].

Показовим є досвід Швеції, де політика зайнятості є активною та спрямована передусім на створення умов для професійного зростання молоді та подальшого працевлаштування, а система освіти орієнтована на підвищення продуктивності праці за рахунок зростання рівня знань, умінь, навичок, досвіду і кваліфікації. Стимулювання підготовки й перепідготовки безробітних здійснюється шляхом виплати дотацій або встановлення податкових пільг для підприємств, що відкривають спеціальні центри професійного навчання. Політика зайнятості в цій країні націлена, насамперед, на запобігання безробіттю. Особлива увага тут приділяється сприянню зайнятості молоді шляхом підтримки розвитку малого та середнього бізнесу, стимулювання створення нових робочих місць з використанням фіскальних та кредитних механізмів [13].

Стимулюванню розвитку малого і середнього бізнесу та самозайнятості приділяється значна увага у Великобританії. Ця держава надає підтримку безробітним у заснуванні власного бізнесу. Фінансування молодіжних програм, як і в багатьох розвинених країнах світу, відбувається не лише за рахунок держави, а й за участю бізнес-структур, яким держава встановлює податкові пільги. Значна увага приділяється інформаційній політиці, зокрема широкому застосуванню сучасних технологій для поширення інформації щодо можливостей професійного навчання, підвищення професійного рівня та пропозиції робочих місць [14].

У нашій країні, на жаль, система забезпечення продуктивної зайнятості молоді фактично не є дієвою, про що свідчать накопичені проблеми у цій сфері. А невирішеність проблеми зайнятості молодих осіб, чисельність яких складає чверть загальної кількості населення працездатного віку, призводить до втрати та погіршення якості трудового потенціалу держави, унеможливує забезпечення динамічного економічного зростання, сприяє зміні ціннісних орієнтацій у бік поширення тіньової зайнятості та посиленню соціальної напруженості в суспільстві. Адже молодь є однією із найважливіших домінант у складі стратегічних ресурсів держави, що визначає орієнтири соціально-економічної сфери, масштаби і темпи науково-технічного прогресу та впливає на суспільний розвиток в цілому.

Сегмент молодіжної зайнятості в Україні характеризується скороченням чисельності економічно активної молоді, структурним дисбалансом між попитом та пропозицією праці, низьким рівнем економічної активності осіб наймолодшої вікової категорії, високим рівнем безробіття та значним рівнем неформальної зайнятості.

Так, за офіційною статистикою, в Україні в період 2014-2018 рр. відбулося скорочення кількості молоді з 12,0 млн осіб до 10,0 млн осіб (на 2,1 млн осіб), основною причиною чого є дія демографічних чинників, зокрема зниження народжуваності в 1990-х та на початку 2000-х років. Саме цим пояснюється стрімке скорочення чисельності в останні п'ять років у вікових групах 15-24 та 25-29 років [15].

За статусом економічної активності молодь у цей період розподілялась наступним чином: 54,1-56,1% зайняте населення, 7,0-8,6% – безробітне та 36,6-37,7% – економічно неактивне. Слід відмітити, що в останні роки простежуються позитивні тенденції щодо підвищення рівня зайнятості при скороченні рівнів безробіття та економічної неактивності за всіма віковими категоріями молоді (табл. 1).

У 2018 р. рівень економічної активності серед осіб віком 30-34 роки становив 83,3%, у віці 25-29 років – 79,6% і був вищим, ніж у середньому серед населення 15-70 років (62,6%). Високий рівень економічної активності серед 30-34-річних пояснюється тим, що вони вже завершили процес здобуття освіти та вийшла на ринок праці. Водночас серед осіб віком 15-24 роки цей показник склав лише 33,7% (для порівняння, в ЄС рівень економічної активності молоді віком 15-24 роки у 2018 р. становив 41,7%). Невисокі показники економічної активності в наймолодшій когорті

Таблиця 1

**Структура молоді за віковими групами та статусом економічної активності в Україні
в період 2014-2018 рр., тис. осіб, %**

Статус економічної активності	Вікова група					
	15-24 років		25-29 років		30-34 роки	
	тис. осіб	% до загальної чисельності осіб відповідного віку	тис. осіб	% до загальної чисельності осіб відповідного віку	тис. осіб	% до загальної чисельності осіб відповідного віку
Зайняте населення						
2014	1500,3	29,5	2562,7	71,6	2558,1	74,9
2015	1254,5	28,2	2277,7	71,8	2355,7	74,3
2016	1143,6	27,0	2149,3	69,8	2397,5	74,7
2017	1122,9	27,9	2048,2	69,7	2451,5	74,6
2018	1068,5	27,6	2016,9	71,8	2510,1	75,9
Безробітне населення						
2014	451,8	8,9	319,9	8,9	261,8	7,7
2015	361,2	8,1	286,1	9,0	253,9	8,0
2016	340,7	8,1	284,2	9,2	235,6	7,3
2017	262,0	6,5	259,8	8,8	267,2	8,1
2018	233,7	6,0	218,6	7,8	244,6	7,4
Економічно неактивне населення						
2014	3128,8	61,6	696,8	19,5	595,8	17,4
2015	2836,4	63,7	609,8	19,2	560,5	17,7
2016	2747,9	64,9	646,9	21,0	577,3	18,0
2017	2642,3	65,6	630,1	21,4	567,9	17,3
2018	2561,9	66,3	572,9	20,4	552,3	16,7

Джерело: складено за даними Державної служби статистики України.

пояснюються переважно тим, що саме в цей період життя молодь отримує освіту (84,1%), відкладаючи свій вихід на ринок праці. Однак саме частина молоді цього віку завершує процес навчання та шукає перше місце роботи, але не знайшовши достойного, – зневіряється. Є багато молоді, які свого часу не скористалися правом зайняття першого робочого місця і мають перерву при переході від навчання до праці. Вони є найбільш уразливими на ринку праці, адже поступово втрачають кваліфікацію і надію отримати роботу за набутою професією та працевлаштовуються не за фахом, переважно в неформальному секторі, або шукають роботу за межами країни. З числа економічно неактивної молоді віком 15-34 роки понад половина – це особи, які виконують сімейні обов'язки, пенсіонери (в т.ч. постраждали внаслідок збройного конфлікту в східних регіонах) та люди, котрі не працюють «за станом здоров'я», тобто перебувають на утриманні держави (соціальні виплати) та своїх родин: у 2017 р. вико-

нували сімейні обов'язки 53,8% від загальної кількості молоді, яка не працювала, не навчалася і не набувала професійних навичок. Пенсіонери, люди, які перебувають на утриманні, та такі, хто не працюють «за станом здоров'я», становили 17,8%, 0,1% та 0,1% відповідно. У вікових групах 25-29 та 30-34 роки частка серед економічно неактивної молоді тих, які виконують сімейні обов'язки, становить відповідно 75,6% та 72,2%. При цьому серед економічно неактивних жінок у цих вікових категоріях сімейні обов'язки виконують 93,3% та 89,9%. Це передусім пов'язано із тим, що саме в цьому віці молодь формує сім'ї, займається народженням та вихованням дітей (у цих вікових категоріях спостерігається найбільша кількість народжень за віком матері). Варто відзначити, що зростання такої категорії серед молоді в останні роки, як пенсіонери (у 2017 р. їх чисельність у віці 15-24 роки становила 111,5 тис. осіб, у віці 25-29 років – 510,4 тис. осіб, у віці 30-34 років – 645,32 тис. осіб) [15], в значній

мірі зумовлено наслідками триваючого військового конфлікту на території України та потребує формування адекватних соціальних механізмів соціального захисту і залучення до ринку праці цієї категорії населення.

Молоді люди, які складають чисельність економічно неактивних, є частиною трудового потенціалу, який може бути реалізований. Для цього необхідно створити умови для реалізації їх знань, вмінь та навичок, використовуючи широкі можливості інформаційних технологій та організовуючи різні форми зайнятості, в тому числі нетипові, що нині є популярними в багатьох країнах світу. Таким чином, ці особи були б соціально включеними з суспільне життя, мали б можливості для самореалізації, створення доданої вартості у суспільстві та покращення власних умов життя.

Збереження низького рівня економічної активності молодого покоління на ринку праці є наслідком поєднання проблем розвитку виробничого сектору української економіки та специфіки молодіжного сегменту ринку праці, зокрема: обмежених можливостей працевлаштування за обраною професією, недостатньої якості отриманих професійних знань та відсутності практичних вмінь і навичок серед молодих фахівців, повільного розвитку молодіжного підприємництва, низької дієвості механізмів стимулювання залучення молоді до трудової активності. Разом із тим, порівняно з іншими віковими категоріями молодь вирізняється довготривалою працездатністю, схильністю до розвитку і творчої діяльності, сприйнятливостю до інноваційних змін та високим рівнем мобільності. Тому зниження економічної активності працівників цього віку негативно позначається на загальній продуктивності праці і темпах модернізації економіки.

Рівень безробіття, визначений за методологією Міжнародної організації праці (МОП), в усіх молодіжних вікових підгрупах є вищим за середній рівень серед працездатного населення (8,8%): показник безробіття молоді віком 30-34 роки у 2018 р. становив 8,9%; 25-29 років – 9,8%, а у віковій групі 15-24 роки цей показник був на рівні 17,9%, тобто більше ніж удвічі вищим, ніж серед усього населення працездатного віку [15].

Найвищий рівень безробіття молоді 15-24 років підкреслює, що складність та тривалість переходу молоді від навчання до стабільної і задовільної роботи залишається суттєвою проблемою. Серед безробітних цієї вікової категорії близько 40% складають ті, які не працювали, не навчалися і не набували професійних навичок, проте ак-

тивно шукали робочі місця, або намагалися організувати власну справу. Саме ця категорія молоді перебуває в зоні постійного ризику соціального відчуження. Останніми роками в Україні формується тенденція до збільшення кількості молоді, яка перебуває у статусі безробітних понад рік. Тривала економічна криза в Україні стрімко звужила для молоді перспективи на ринку праці. Багато з них змушені перебувати у стані тривалого безробіття з самого початку трудової діяльності. Високий рівень довготривалого безробіття у цій віковій категорії пояснюється як дефіцитом якісних робочих місць, так і відсутністю у багатьох професійних навичок і досвіду роботи, що відповідають вимогам роботодавців [4].

У загальній кількості безробітних у країні, які шукають роботу понад 12 місяців, молодь віком 15-34 роки становить близько 40%. Значні обсяги довготривалого безробіття зафіксовані у віковій групі 30-34 роки, хоча особи цієї вікової категорії зазвичай демонструють вищі за середні показники трудової активності, адже більшість із них уже мають накопичений досвід роботи, професійно-кваліфікаційні навички, освіту тощо.

Варто наголосити, що довгострокове перебування у стані безробіття збільшує для працівників ризику втрати навичок та професійних вмінь, призводить до ослаблення мотивації до активного пошуку роботи; зменшує шанси на працевлаштування; має наслідком зниження рівня життя, поступову деградацію особистості та звужує можливості для самореалізації. Фахівці вважають, що упродовж 12 місяців у осіб, не зайнятих трудовою діяльністю, втрачається здатність до самоорганізації.

У цілому для молодіжного безробіття в Україні характерні певні особливості. Так, вищі рівні безробіття спостерігаються серед молодих чоловіків та осіб, які проживають у сільській місцевості (табл. 2).

Таблиця 2

Рівень безробіття молоді (за методологією МОП) за статтю, типом місцевості та віковими групами у 2018 р., %

Демографічні групи	15-24 роки	25-29 років	30-34 роки
Жінки	19,3	6,4	7,6
Чоловіки	16,9	12,2	9,9
Міські поселення	19	10,2	8,5
Сільська місцевість	16,5	8,9	9,9
Всього	17,9	9,8	8,9

Джерело: складено за даними Державної служби статистики України.

Шанс потрапити до лав безробітних зменшується зі зростанням рівня освіченості, але, незважаючи на це, найбільша частка безробітних молодих осіб в Україні мають вищу освіту. За даними Державної служби статистики України, серед безробітної молоді віком 25-34 роки 52% мають повну, базову або неповну вищу освіту та 24% – професійно-технічну.

Безробіття серед молодого населення має ряд негативних наслідків, серед яких:

- погіршення демографічної ситуації через фінансову неспроможність осіб репродуктивного віку народжувати та виховувати дітей та скорочення тривалості життя, зростання смертності та погіршення здоров'я через фінансову неспроможність молодих осіб користуватися послугами медичних та оздоровчих закладів;

- звуження трудового потенціалу, зниження його якісних характеристик внаслідок тривалого періоду пошуку роботи;

- активізація міграційного відпливу трудового, в тому числі інтелектуального, спричинена пошуком гідної роботи та оплати праці за межами країни;

- зростання соціальної напруженості в суспільстві.

Серед негативних явищ слід відзначити нівелювання значущості освітньо-кваліфікаційного рівня у тому випадку, якщо після закінчення вищих навчальних закладів потенційні працівники не знайдуть роботу [4]. Загалом вища освіта для молоді України залишається потужним чинником конкурентоспроможності на ринку праці. За результатами вибіркового обстеження населення з питань економічної активності [15], вищі доходи мають ті домогосподарства України, в яких є молоді особи з вищою освітою. Відповідно нижчі асоціюються з молоддю, яка має професійно-технічну або середню загальну освіту.

Водночас, дослідження показують, що серед труднощів, що найчастіше виникають у молодих осіб, які активно шукають роботу, значне місце посідає брак пропозицій з гідною заробітною платою [16]. За результатами опитувань, проведених Державною службою статистики України у 2017 р. серед молоді, розмір середнього заробітку/доходу за всіма роботами за останній місяць у 42% опитаних не перевищував 3 тис. грн (мінімальна заробітна плата в цей період становила 3200 грн), 32 % мали заробіток у межах 3001 – 5000 грн та тільки 12 % – понад 5 тис. грн [15].

Низька ціна робочої сили призводить до того, що багато освічених і кваліфікованих осіб, у тому числі молодь, перебувають за межею бід-

ності. Відносна більшість представників української молоді (42% опитаних) під час здійснення суб'єктивної оцінки свого фінансового становища зазначили, що в цілому на життя їм вистачає, проте придбання речей тривалого вжитку, таких як меблі, холодильник, телевізор, вже викликає труднощі. Водночас, частка тих, кому вистачає лише на харчування та на придбання необхідних недорогих речей, становить 37 %, а тих, кому не вистачає навіть на продукти, – 9 % [16].

В Україні чимало серйозних проблем щодо галузевих та професійних невідповідностей у сфері зайнятості. Досліджуючи структуру галузевого ринку праці України у 2017 р. ми виявили, що в зазначені роки найбільша кількість молоді була зайнята в оптовій та роздрібній торгівлі; ремонті автотранспортних засобів і мотоциклів (22%), промисловості (16%), сільському, лісовому та рибному господарстві (14%), освіті (8%).

За даними Державної служби зайнятості, в Україні нині за видами економічної діяльності кожна п'ята вакансія пропонується в сільському, лісовому та рибному господарстві; 18% – на підприємствах та установах переробної промисловості; 15% – в оптовій та роздрібній торгівлі [17]. За професійними групами найбільший попит роботодавців спостерігається на робітників з обслуговування, експлуатації устаткування, представників найпростіших професій, кваліфікованих робітників з інструментом, працівників сфери торгівлі та послуг.

Стосовно професій найбільший попит роботодавців спостерігається на кваліфікованих робітників – це водії, трактористи, швачки, слюсарі, електромонтери, електрогазозварники, монтери колії, токарі, робітники з комплексного обслуговування, малярі, муляри, озеленювачі та столяри. Також затребувані працівники сфери послуг (продавці, кухарі, охоронники, офіціанти, молодші медичні сестри, пекарі, бармени, помічники вихователя, покоївки, кондуктори громадського транспорту, перукарі, соціальні працівники тощо). Залишається високим попит на професіоналів та фахівців з досвідом роботи – бухгалтерів, лікарів, учителів, спеціалістів державної служби, економістів, інженерів різних галузей, фармацевтів, а також провізорів. Серед найпростіших професій найбільш затребувані підсобні робітники, вантажники, прибиральники, двірники, сторожі, кухонні робітники, укладальники-пакувальники та комірники.

За результатами соціологічного дослідження «Цінності української молоді», найбільш привабливими професіями для молоді віком 14-34 роки

є бізнесмен/підприємець, юрист, спеціаліст з програмного забезпечення і комп'ютерної техніки, лікар, державний службовець та інші. До того ж, ці професії, на думку молодих людей, забезпечують успіх особистості в майбутньому [18]. Загалом молодь продовжує обирати професії, які є найпрестижнішими з її точки зору, а не ті, на які є запит від роботодавців.

За результатами обстеження домогосподарств з питань економічної активності, яке здійснює Державна служба статистики України, у 2017 р. найбільша частка активних молодих учасників ринку праці здійснювала трудову діяльність, займаючи посади, що відповідають найпростішим професіям в сільському господарстві (9,6%), продавцями в магазинах (8,2%), водіями автотранспортних засобів та робітниками з обслуговування автотранспортної техніки (4%), відповідають найпростішим професіям у промисловості (3,4%), викладачами середніх навчальних закладів (3,2%) [15].

У структурі безробітних випускників ВНЗ в Україні третина навчалася у сфері соціальних наук, бізнесу та права, 13 % мали інженерну спеціальність, 12% – у галузі охорони здоров'я та 11% – у сфері гуманітарних наук, мистецтва. Серед випускників ПТНЗ, які перебувають у статусі безробітних, 34% становлять кваліфіковані робітники з інструментом, 33% – працівники сфери торгівлі та послуг. Розрив між системою освіти і ринком праці, відсутність чітких орієнтирів при виборі спеціальності та розуміння необхідності постійного вдосконалення професійних знань і навичок призводять до того, що з числа працюючої молоді більше половини працевлаштовані не за фахом. Результати соціологічного дослідження «Цінності української молоді» [19] показують, що основними причинами працевлаштування молоді не за фахом є: відсутність вакансій, незадовільні матеріальна винагорода та умови роботи за фахом. Це підтверджує необхідність синхронізації потреб ринку праці та ринку освітніх послуг і підвищення якості робочих місць.

Україна за світовими показниками видатків на освіту є країною з високою їх часткою у ВВП, але, на жаль, такі видатки забезпечують лише відносно високий відсоток людей з вищою освітою, але не підвищення показників продуктивності праці та задоволеність роботодавців якістю робочої сили. Як наслідок, значна частина молоді,

яка здобула вищу чи професійно-технічну освіту, змушена працювати не за фахом, перенавчатися, поповнювати лави безробітних чи виїжджати за кордон у пошуках якісної освіти та якісних робочих місць, що зумовлює ризики втрати трудового потенціалу та погіршення його якості.

Для України питання звуження бази відтворення трудового потенціалу через значні обсяги зовнішньої трудової міграції працездатного населення, в тому числі молодого віку, є надзвичайно болючим. За офіційною статистикою, у період 2015-2017 рр. міграційні втрати трудового потенціалу України становили 1303,3 тис. осіб, з них у віці 15-34 роки – 538,3 тис. осіб (табл.3) [15].

Таблиця 3

Трудові мігранти за віковими групами, статтю та місцем проживання до виїзду за кордон, 2015-2017 рр.

	Усього	Жінки	Чоловіки	Міські поселення	Сільська місцевість
Кількість трудових мігрантів, усього, тис. осіб					
15–24 роки	166,8	36,3	130,3	69,7	97,2
25–29 років	187,7	30,9	156,0	100,2	87,0
30–34 роки	183,8	36,7	146,8	103,5	80,6
Всього	538,3	103,8	433,1	273,4	264,9

Джерело: складено за даними Державної служби статистики України.

Загрозливим є те, що у структурі трудових мігрантів збільшилася частка молоді у віці 15-24 років та осіб з вищою освітою, що негативно позначається на окупності державних інвестицій в освіту. Серед вагомих причин трудової міграції, на яких наголошує 70,8% трудових мігрантів, – низький рівень оплати праці в Україні [19].

Результати соціологічних досліджень свідчать про посилення міграційних настроїв серед молоді. Бажання переїхати до іншої місцевості виявила кожна п'ята молода людина (21,7 %). Якщо у 2015 р. частка респондентів, що заявили про бажання виїхати за межі України, становила 52,3 %, то у 2016 р. вона зросла до 66,6%, у 2017 р. – до 74,1% [16, 20, 21]. Наслідки активного міграційного впливу молоді у довгостроковій перспективі становлять серйозні загрози для демографічного та соціально-економічного розвитку України.

Нестача професійного досвіду, матеріальні проблеми, психологічний дискомфорт через відсутність роботи й неможливість налагодити ста-

більший спосіб життя спонукають молодь займатися нерегламентованими видами діяльності, які часто є небажаними та небезпечними як для самої молодої людини, так і для держави. За офіційними даними Державної служби статистики України, у 2018 р. кількість молодих осіб, які працювали на неформальних робочих місцях, становила 1,3 млн. Кількість зайнятих у неформальному секторі економіки зростає серед старших категорій молоді. Ця тенденція простежується як серед чоловіків, так і жінок та не має відмінностей за видом поселень.

Слід відзначити, що масштабне залучення населення у неформальний сектор обмежує можливість реалізації більшості соціальних прав, передбачених Конституцією та трудовим законодавством, і підвищує ризик нестабільної зайнятості. Крім того, тривала зайнятість у неформальному секторі може призводити до втрати професійно-кваліфікаційних навичок особи, зниження її матеріального та культурного рівня, що значно погіршує якість трудового потенціалу [22].

Здійснений аналіз дозволив окреслити основне коло актуальних загроз у молодіжному сегменті ринку праці, що виникають унаслідок несприятливих процесів у демографічній сфері; відсутності чіткої узгодженості пріоритетів і тактики економічних перетворень з пріоритетами й темпами проведення соціальних реформ; недостатнього врахування соціальних завдань при ухваленні рішень у сфері соціально-економічного розвитку держави; нерозвиненості інструментів щодо передбачення соціальних наслідків конкретних трансформаційних заходів економічного характеру. Наявність цих загроз дуже негативно позначається на вимірюванні рівня і якості життя населення країни та суспільного розвитку в цілому (табл. 4).

Реалії сьогодення характеризуються підвищеними ризиками, пов'язаними зі складною демографічною ситуацією, політичними кризами та недосконалістю управлінських рішень. Ці ризики не оминають жодної соціальної групи і впливають на загальний рівень людського розвитку. Тому усвідомлення пріоритетів і конкретних шляхів їх подолання є одним із найбільш актуальних завдань сучасності. Їх вирішення – необхідна умова подальшого суспільного прогресу та гарантування економічної безпеки держави. Складність і масштабність завдань, які постають перед державою у сфері регулювання молодіжної зайнятості з метою подолання наявних проблем та досягнення європейських стандартів, вимагає системного підходу в її управлінських зусиллях.

Враховуючи світовий досвід, необхідно розробити свою, адаптовану під складні українські умови, політику регулювання молодіжного сегменту ринку праці. Підсумком дослідження є побудова концептуальної моделі державного регулювання молодіжного ринку праці з урахуванням базових принципів, цільових орієнтирів, інструментів регулювання та очікуваних результатів (рис. 1).

Реалізація заходів щодо вирішення проблеми молодіжного сегменту ринку праці повинна мати комплексний характер і реалізовуватися за участю всіх суб'єктів механізму регулювання ринку праці.

Основною метою такого регулювання є створення сприятливих умов для продуктивної зайнятості молоді. Ситуація, що склалась у сфері молодіжної зайнятості, вимагає формування переліку першочергових завдань для досягнення професійно-кваліфікаційного балансу, формування високого рівня конкурентоспроможності молодих

Таблиця 4

Загрози у молодіжному сегменті ринку праці та їх негативні наслідки

Загрози	Негативні наслідки
Низька доступність робочих місць. Неузгодженість ринку праці та ринку освітніх послуг.	Уповільнення соціально-економічного прогресу.
Низька якість робочих місць.	Звуження трудового потенціалу.
Негативна залежність ймовірності працевлаштування від тривалості незайнятості.	Неефективне використання трудового потенціалу.
Низька дієвість мотиваційних та стимулюючих чинників.	Втрата інтелектуального потенціалу.
Поглиблення структурних диспропорцій на ринку праці.	Поглиблення демографічної кризи.
Поширення неформальної зайнятості.	Гальмування інноваційних процесів.
Міграційний вплив молоді.	Розширення тіньового сектору.
Низька ціна робочої сили	Погіршення якості та рівня життя.
	Зростання чисельності зневірених.
	Посилення соціальної напруженості.
	Збільшення навантаження на систему соціального захисту

Джерело: складено авторами



Рис. 1. Концептуальна модель регулювання молодіжного ринку праці в Україні

Джерело: складено авторами.

працівників, забезпечення якісних параметрів попиту та пропозиції на ринку праці, формування структурно збалансованої сфери зайнятості та збереження трудового потенціалу країни.

Окреслені принципи дають змогу визначити запропоновану модель як сукупність взаємопов'язаних складових елементів, здатних забезпечити досягнення цільових орієнтирів за допомогою спеціальних інструментів, методів і важелів управлінського впливу.

Досягнення поставлених завдань потребує застосування інструментів регулювання ринку праці, які умовно поділяються на нормативно-правові (розвиток нормативно-правового поля у сфері регулювання соціально-трудова відносин, удосконалення системи соціальних стандартів

і гарантій, посилення відповідальності роботодавців за дотримання законодавчо встановлених норм тощо), управлінсько-організаційні (реформування системи професійної підготовки та перепідготовки, забезпечення дотримання європейських норм і стандартів якості освіти, підвищення ефективності роботи служб зайнятості та працевлаштування, прогнозування потреб ринку праці тощо), фінансово-економічні (удосконалення кредитної та податкової системи, застосування системи пільг і дотацій для суб'єктів підприємницької діяльності, що вперше працевлаштовують молодь, чи молодим особам, які започатковують свій бізнес тощо), адміністративно-інституційні (квоти на працевлаштування, зміни графіка роботи тощо), мотиваційні (реформування системи оплати праці, удосконалення системи матеріального заохочення молоді до праці та продуктивної зайнятості тощо) та інформаційні (надання консультативно-інформаційних послуг щодо ситуації на ринку праці, пропагування та заохочення населення до легальних форм зайнятості тощо). Реалізація запропонованої моделі

спрямована на досягнення позитивних ефектів на макро- мікро- та нанорівні.

Висновки. Таким чином, дослідження переконує, що питання створення сприятливих умов для підвищення рівня зайнятості молоді та покращення її якісних характеристик залишається актуальним.

Дослідження показало, що асиметрії, які нині панують на ринку праці України, суттєво загострюють проблему зайнятості в цілому та серед молоді зокрема. Саме молоде покоління у процесі пошуку роботи стикається з такими, притаманними зазвичай лише цій віковій групі, перепонами як відсутність досвіду та навичок професійної адаптації, соціальна незрілість і незахищеність, невідповідність першого робочого місця рівню

та якості отриманих професійних знань, високі вимоги роботодавців до професійних компетенцій молоді й невідповідність запитів перших реальним професійним обов'язкам тощо. Усе це істотно посилює напруженість на ринку праці серед молодіжного сегменту, який, з одного боку, є відкритим, мобільним, активним, цілеспрямованим, прогресивним ресурсом, що швидко вчиться та легко адаптується до змін. З другого боку, відсутність практичних навичок та професійного досвіду знижує його конкурентоспроможність на ринку праці.

Процес реформування соціально-економічної сфери України буде більш результативним та успішним тільки за активної участі в ньому молоді. Тому одним із ключових пріоритетів державної політики має стати створення умов для активізації участі молоді в суспільно-економічному житті держави, розвитку її наукового, трудового потенціалу та сприяння самореалізації, забезпечення продуктивної зайнятості.

Зайнятість для молодих людей – не тільки джерело доходу, вона є неодмінною умовою професійної самореалізації та соціальної інтегрованості. Для держави залучення молоді до трудової активності – це стратегічні інвестиції в суспільний розвиток. Реалізація активної політики щодо молодіжної зайнятості із застосуванням прозорих та ефективних механізмів стимулювання роботодавців до працевлаштування молоді, мотивація молодих людей до трудової активності та подолання стереотипних уявлень роботодавців стосовно їх низького професіоналізму мають стати пріоритетом державної політики у найближчій перспективі. Розв'язати проблеми зайнятості молоді можна лише шляхом реалізації систематизованих і скоординованих дій, спрямованих на забезпечення загальної соціальної стабільності та захищеності молоді.

Перспективами подальших досліджень мають стати питання щодо обґрунтування механізмів сприяння підприємницькій активності молоді, подолання асиметрій на ринку праці, підвищення продуктивності зайнятості та її легалізації. Важливим також залишається наукове обґрунтування напрямів та інструментів фінансового стимулювання розвитку молодіжного підприємництва та мінімізації втрат трудового потенціалу країни.

Список використаних джерел

1. Ільїч Л. Ціннісні орієнтації молоді в освітньо-професійній сфері та шляхи мінімізації ризиків її соціального відторгнення на ринку праці. *Україна: аспекти праці*. 2014. № 8. С. 15-22.
2. Колот А.М. Трансформація інституту зайнятості як складова глобальних змін в соціально-трудовій сфері. *Ринок праці та зайнятості населення*. 2014. № 2. С. 3-6.
3. Мельниченко О. Б. Оцінка молодіжного ринку праці України. *Інноваційна економіка*. 2014. № 3. С. 113-118.
4. Петрова І. Соціальні наслідки Євроінтеграції України. *Ринок праці*. К.: Фонд ім. Фрідріха Еберта, 2014. 20 с.
5. Грیشнова О.А., Брінцева О.Г., Шурпа С.Я. Фіктивізація людського капіталу та нові ризики в сфері зайнятості. *Науковий вісник Полісся*. 2017. № 1 (9), ч. 2. С. 91-98.
6. Перехід на ринок праці молоді України / Е. Лібанова, О. Цимбал, Л. Лісогор, І. Марченко. Женева: МОП, 2014. С. 30.
7. Пономаренко І. В. Аналіз молодіжного ринку праці України. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2018. № 21. С. 716-722.
8. Global Employment Trends for Youth 2017: Paths to a better working future International Labour Office – Geneva: ILO, 2017. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_598669.pdf
9. U.S. DEPARTMENT OF LABOR. URL: <https://www.dol.gov/>
10. Employment and Social Development Canada. URL: www.esdc.gc.ca/eng/home.shtml
11. Labour market measures in Germany 2008–13: The crisis and beyond / Ellen Ehmke and Fabian Lindner; International Labour Office, Research Department. Geneva: ILO, 2015. URL: http://www.ilo.org/wcm_sp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_449926.pdf
12. Labour market measures in France 2008–13 : the crisis and beyond / Bruno Coquet; International Labour Office, Research Department. Geneva: ILO, 2015. URL: http://www.ilo.org/wcm_sp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_449923.pdf
13. Labour market measures in in Sweden 2008–13: The crisis and beyond / Dominique Anxo, Thomas Ericson; International Labour Office, Research Department. Geneva: ILO, 2015. URL: http://www.ilo.org/wcm_sp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_449934.pdf
14. Labour market measures in in the United Kingdom 2008–13: The crisis and beyond / Abián García Rodríguez; International Labour Office, Research Department. Geneva: ILO, 2015. URL: http://www.ilo.org/wcm_sp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_449936.pdf
15. Сайт Державної служби статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
16. «Молодь України-2015». Аналіз соціального розвитку молоді України. ІП «ГФК ЮКРЕЙН». 2015. 30 с. URL: http://www.un.org.ua/images/documents/3685/Molod_Ukraine.pdf
17. Сайт Державної служби зайнятості України. URL: <https://www.dcz.gov.ua/analytics/68>
18. Цінності української молоді. Центр незалежних соціологічних досліджень «Омега», 2017 р. URL: <http://>

- neweurope.org.ua/wp-content/uploads/2017/11/Ukr_Generation_ukr_inet-1.pdf
19. Зовнішня трудова міграція населення (за результатами модульного вибіркового обстеження). *Статистичний бюлетень*. Державна служба статистики України. Київ, 2017. 36 с. С. 21.
 20. Цінності молоді-2016. Цінності української молоді (результати репрезентативного соціологічного дослідження становища молоді) / Н. Дмитрук, Г. Падалка, С. Кіреєв та ін. К., 2016. 89 с.
 21. Молодь України – 2017 (результати соціологічного дослідження). Тернопіль: ТОВ «Терно-граф», 2017. 72 с.
 22. Близнюк В., Яценко Л. Економічна оцінка втрат трудового потенціалу внаслідок впливу соціально-демографічних чинників. *Україна: аспекти праці*. 2017. №3. С.33-43.
- References**
1. Plich L. (2014). Tsinnisni oriientatsii molodi v osvithno-profesiinii sferi ta shliakhy minimizatsii ryzykiv yii sotsialnoho vidtorhnennia na rynku pratsi [Value orientations of young people in the educational and professional sphere and ways of minimizing the risks of their social rejection in the labor market]. *Ukraina: aspekty pratsi*, 8, 5-22.
 2. Kolot A. (2014). Transformatsiia instytutu zainiatosti yak skladova hlobalnykh zmin v sotsialno-trudovii sferi
 3. [Transformation of the Employment Institute as a Component of Global Changes in the Social and Labor Sphere]. *Rynok pratsi ta zainiatosti naseleennia*, 2, 3-6.
 4. Melnychenko O. (2014). Otsinka molodizhnoho rynku pratsi Ukrainy [Assessment of the youth labor market of Ukraine]. *Innovatsiina ekonomika*, 3, 113–118.
 5. Petrova I. (2014). Sotsialni naslidky Yevrointehratsii Ukrainy. Rynok pratsi [The social consequences of Ukraine's European integration. Labor market]. *Fond im. Fridrikha Eberta*, 20.
 6. Grishnova O.A., Brinceva O.G., Shurpa S.Ya. Fikty'vizatsiya lyuds'kogo kapitalu ta novi ry'zy'ky' v sferi zajnyatosti. *Naukovy'j visny'k Polissya*. № 1 (9), ch. 2. 2017. S. 91-98
 7. Libanova E., Tsymbal O., Lisohor L., Marchenko I. (2014). Perekhid na rynek pratsi molodi Ukrainy [Transition to the youth labor market of Ukraine]. *MOP*, 30.
 8. Ponomarenko I. (2018). Analiz molodizhnoho rynku pratsi Ukrainy [Analysis of the youth labor market of Ukraine]. *Hlobalni ta natsionalni problemy ekonomiky*, 21, 716-722.
 9. Global Employment Trends for Youth 2017. Available at : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_598669.pdf
 10. U.S. DEPARTMENT OF LABOR. Available at : <https://www.dol.gov/>
 11. Employment and Social Development Canada. Available at : www.esdc.gc.ca/eng/home.shtml
 12. Labour market measures in Germany 2008–13. Available at : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_449926.pdf
 13. Labour market measures in France 2008–13. Available at : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_449923.pdf
 14. Labour market measures in in Sweden 2008–13. Available at : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_449934.pdf
 15. Labour market measures in in the United Kingdom 2008–13. Available at : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_449936.pdf
 16. State Statistics Service of Ukraine. Available at : <http://www.ukrstat.gov.ua/>
 17. «Molod Ukrainy-2015» - analiz sotsialnoho rozvytku molodi Ukrainy (2015). [Youth of Ukraine 2015] Available at : http://www.un.org.ua/images/documents/3685/Molod_Ukraine.pdf
 18. State Employment Service of Ukraine. Available at : <https://www.dcz.gov.ua/analytics/68>
 19. «Tsinnosti ukrainskoi molodi» (2017). Available at : http://neweurope.org.ua/wp-content/uploads/2017/11/Ukr_Generation_ukr_inet-1.pdf
 20. Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy (2017). Zovnishnia trudova mihratsiia naseleennia [External labor migration of the population], Kyiv, 21.
 21. Dmytruk N., Padalka H., Kirieiev S. (2016). Tsinnosti molodi – 2016 [Youth values]. Kyiv, 89.
 22. Molod Ukrainy (2017) [Youth of Ukraine]. Ternopil, 72.
 23. Blyzniuk V., Yacenko L. (2017). Ekonomichna otsinka vtrat trudovoho potentsialu vnaslidok vplyvu sotsialno-demografichnykh chynnykiv [Economic estimation of losses of labor potential as a result of influence of socio-demographic factors]. *Ukraina: aspekty pratsi*, 3, 33-43.

Viktoriya Blyzniuk,

PhD (Econ), Senior Researcher, Head of the Department of Social and Economic Problems of Labor at Institute of Economics and Forecasting of the National Academy of Sciences of Ukraine

Liubov Yatsenko,

Chief Advisor of the Social Policy Department at National Institute for Strategic Studies

Youth employment in Ukraine: challenges and the ways to overcome them

This article analyzes problems of the youth segment of the Ukrainian labor market. The main problems of youth labor application were revealed, and proposals for their overcoming were formed, which made it pos-

sible to develop a conceptual model of regulation of the youth labor market. The experience of implementation of active policy in the regulation of youth employment in developed countries is investigated. Methods of analysis based on the main labor market indicators were used, with further identification of negative trends that furnished an opportunity to substantiate the directions of state regulation and ways to increase the rate and quality of youth employment in Ukraine.

Key words: *youth, labor market, economic activity, unemployment rate, structural disparities, productive employment, threats.*

Азьмук Надія Анатоліївна,

кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки, підприємництва та маркетингу Черкаського державного бізнес-коледжу

КРЕАТИВНА ЗАЙНЯТІСТЬ: СУТНІСТЬ, ЗНАЧЕННЯ, НАПРЯМИ ФОРМУВАННЯ В УКРАЇНІ

Креативна зайнятість є ключовим фактором економічного розвитку країни та формування добробуту населення, джерелом інновацій і перетворень. Креативний потенціал особи реалізується через працю, в результаті якої створюються новий продукт або послуги, що мають значну нематеріальну складову. У статті запропоновано компаративний аналіз креативної та рутинної праці, визначено особливості креативної праці.

Розглянуто сутність креативної зайнятості та проаналізовано її стан в Україні. На основі запропонованої гіпотези визначено кількість креативних зайнятих у нашій країні. Оцінка креативних зайнятих здійснюється за професійною ознакою.

Головним чинником впливу на формування, розвиток та ефективне використання креативного людського капіталу є створення сприятливих умов для розвитку й утримання талантів в Україні. У статті запропоновано та обґрунтовано напрями розвитку креативного потенціалу України.

Ключові слова: креативний клас; креативна зайнятість; талант; креативні індустрії

Постановка проблеми. Креативність людського капіталу є одним із ключових чинників забезпечення конкурентоспроможності країни. Креативна зайнятість – важливий фактор, що обумовлює економічний розвиток суспільства, сприяє розвитку інновацій. Вона виступає похідною від креативного потенціалу працівника, а її розвиток значною мірою залежить від сприятливості середовища для розвитку талантів у країні. Забезпечення умов формування, залучення, розвитку та відтворення креативного класу є пріоритетними напрями розвитку в умовах глобалізації.

Щодо рівня сприятливості середовища носії талантів і креативності розподіляються у світі нерівномірно. Інновації та креативні індустрії сконцентровані в розвинених країнах, регіонах, містах, що є центрами тяжіння для креативних і талановитих осіб. Саме в них формуються осередки креативних спільнот, які продукують інновації.

Ситуація в нашій країні щодо креативного людського капіталу характеризується двома взаємовиключними тенденціями. З одного боку, наша країна має певні труднощі із забезпеченням сприятливих умов розвитку й утримання талантів, що зумовлює вплив людського креативного капіталу за її межі. З другого боку, вона має значний креативний людський потенціал, носії якого здатні продукувати інновації та виступати дже-

релом прогресивного перетворення економіки й суспільства.

Аналіз досліджень та публікацій. Питання креативних індустрій, креативного класу, креативної зайнятості стали предметом наукових досліджень зарубіжних та вітчизняних учених. Серед них слід відзначити доробки Р. Флориди, Д. Белла, Д. Саймантона, О.В. Гумінної, Г.О. Харламової, Н.А. Горелової, О.Н. Литуна, О.Н. Мельникова, З.І. Калугіної, Л.М. Лавриненко та ін. [1-6].

Поняття «креативний клас» пов'язують із публікацією Річарда Флориди «Богемія та економічна географія». За його трактуванням – це соціально-економічний клас, який є рушійною силою розвитку постіндустріальних районів і міст. Р. Флорида робить висновок, що наявність богемного осередку в місті виступає центром тяжіння креативного людського капіталу, оскільки богемний осередок сигналізує про наявність середовища, сприятливого для розвитку талантів [1].

Девід Белл виділяє чотири закономірності формування й відтворення креативного потенціалу. Перша закономірність полягає у збільшенні частки креативних працівників у сукупному економічному потенціалі. Друга полягає в тому, що креативний потенціал стає провідним фактором розвитку суспільства. Якість «робочої сили» включає такі компоненти: знання, навички та

інтелектуальні й креативні здібності. Третя закономірність доводить, що всі прояви креативного потенціалу взаємопов'язані між собою. Четверта характеризується постійним розвитком креативного потенціалу працівників та навчанням упродовж усього життя [2].

Важливість формування креативних навичок учнів і студентів підтверджується дослідженнями компанії Adobe серед 1000 респондентів (громадяни США, старші 25 років, які мають повну зайнятість та завершили навчання у коледжі). Фактично 96% опитаних погоджуються з тим, що креативні здібності є цінністю для суспільства, 89% вважають креативне мислення важливим для досягнення успіху, 89% називають креативність умовою для економічного зростання. Більшість респондентів (68%) переконані, що креативність – це поєднання природних здібностей і результатів навчання, а 71% зазначають, що поряд з математикою чи фізикою має викладатися такий предмет як креативне мислення [7].

Р. Флорида, за результатами дослідження ринку праці США, відзначає збільшення нерівності в оплаті праці між працівниками креативних галузей та інших. З одного боку, близько третини – це високооплачувані робочі місця у галузях високих технологій, інформаційних технологій, навіть мистецькі та творчі робочі місця. З другого боку, робочі місця, що вимагають середньої кваліфікації, поступово зникають. Натомість відбувається зростання кількості робочих місць, що потребують низької кваліфікації. За його оцінкою, 66% зайнятих на ринку праці – безнадійно відстали від сучасних вимог [8].

Результатом креативної праці є інноваційний та/або креативний продукт. Дін Саймонтон результатом креативності вважає те, що поєднує в собі «новизну, корисність, несподіваність» [9]. Ефективність креативної праці значно перевищує ефективність рутинної праці, а отже має і значно вищу ціну.

Водночас у теорії та практиці наукових досліджень недостатньо висвітленими залишаються багато важливих питань креативної зайнятості й креативної праці.

Метою статті є дослідження сутності креативної праці та креативної зайнятості, визначення стану креативної зайнятості в Україні, виявлення перешкод та обґрунтування напрямів її розвитку.

Виклад основного матеріалу. Креативна зайнятість виявляється через реалізацію креативного потенціалу особи в процесі креативної діяльності та забезпечує створення нового продукту або послуги. Креативність працівників

реалізується через креативну працю. На думку Ю.Д. Іщенко, креативна діяльність «спрямована на комерціалізацію людського таланту і творчості, результати якої набувають форми товарів і послуг» [10]. Водночас доцільно доповнити наведене визначення в частині отриманих результатів: чи результатом креативної діяльності є нові та/або інноваційні товари чи послуги. Створення нового або покращення характеристик наявного продукту є ключовою характерною рисою креативної праці. Характерні відмінності рутинної та креативної праці з позиції елементів процесу праці наведено у табл. 1.

Відмінність між процесом рутинної та креативної праці полягає в отриманому результаті та організації праці й технології. В основу останніх двох складових покладено реалізацію особистих здібностей людини, що спрямовані на вирішення поставлених завдань. Технологія виконання креативної праці передбачає використання креативних способів і стилів мислення.

Алан Дж. Роу виділяє такі стилі: новаторський, інтуїтивний, образний та надихаючий. Інтуїтивний передбачає використання попереднього досвіду у розв'язанні проблем. Новаторський зосереджений на виконанні роботи, систематичний та ефективний. Образний передбачає використання в процесі діяльності сприятливих мисленневих образів. Надихаючий сконцентрований на максимальній віддачі індивіда процесу трудової діяльності, оскільки сама праця надихає на вирішення завдань і в процесі такої праці виникають осяяння [11].

Креативна праця є процесом створення нового продукту або покращення наявного за допомогою реалізації особистого людського креативного потенціалу з метою задоволення особистих та суспільних потреб. Важливим чинником для розвитку людського креативного потенціалу виступає сприятливе середовище для його реалізації.

Критерієм здатності країни, міста забезпечити сприятливе середовище для розвитку та утримання талантів може слугувати Індекс конкурентоспроможності талантів (GTCI, 2019). За цим індексом у 2019 р. проводилася оцінка 125 країн та 114 міст [12].

Оцінка міст проводилася за такими критеріями як: можливості, залучення, зростання, збереження, професійні та глобальні навички. До рейтингу оцінки сприятливості міського середовища жодне місто України не потрапило. Найбільш сприятливе середовище для розвитку та утримання талантів створено у Вашингтоні, Копенгагені, Осло, Відні й Цюріху [12].

Порівняльна характеристика рутинної та креативної праці*

Елементи процесу праці	Рутинна праця	Креативна
Предмети праці	Речовина природи, сировина, матеріали, інформація	
Засоби праці	Устаткування, інструменти, обладнання та будь-які засоби, які людина використовує у процесі праці	
Організація	Логічний порядок та умови виконання завдань, уніфікований спосіб взаємодії людини із засобами праці	Порядок зручний та особисто сформований особою для виконання певних завдань. В основу його покладено такі людські якості: креативність, самоорганізація, дисципліна, самообмеження, внутрішня вмотивованість
Технологія	Традиційний та жорстко регламентований спосіб здійснення впливу на предмети праці	Гнучка, адаптивна і така, що базується на способах та стилях креативного мислення
Праця	Діяльність спрямована на вирішення переважно рутинних завдань	Діяльність спрямована на вирішення нестандартних, складних завдань креативними способами
Результат	Продукт або послуга, що може відтворюватися без жодних змін багато разів	Новий та/або інноваційний продукт чи послуга або покращення характеристик продукту, що існує

* Джерело: складено автором.

Індекс країн містить оцінку: умов їх ринку праці та можливостей; утримання талантів; збереження та зростання навичок персоналу (професійних і глобальних). Згідно з індексом конкурентоспроможності талантів (GTCSI, 2019) найкращі позиції у рейтингу мають розвинені країни: Швейцарія (81,82%), Сінгапур (77,27%), США (76,64%), Норвегія (74,67%), Данія (73,85%); Фінляндія (73,78%), Швеція (73,53%), Нідерланди (73,02%), Великобританія (71,04%) [12]. Це свідчить про тісний взаємозв'язок між рівнем ВВП на душу населення та рівнем сприятливості середовища для розвитку талантів. Україна посідає 63 позицію у рейтингу зі значенням показника 39,41%. При цьому серед субіндексів найгірше значення у неї за показником «залучення», натомість за показниками «глобальні навички» та «професійні навич-

ки» вона належить до країн другого квартелю. За останні 5 років Україна просунулася в рейтингу конкурентоспроможності талантів на 8 позицій – з 71 місця у 2014 р. до 63 у 2019 р. [12].

Рейтинг країн-лідерів та України за індексом конкурентоспроможності талантів у площині його складових наведено у табл. 2.

Таблиця 2

Рейтинг країн-лідерів та України за індексом конкурентоспроможності талантів, 2019 [12]

Країни/рейтинг	В т.ч. за складовими						
	Можливість	Залучення	Зростання	Збереження	Проф. навички	Глобальні навички	
Швейцарія	1	2	5	2	1	1	4
Сінгапур	2	1	1	11	26	7	1
США	3	4	14	1	13	2	3
Норвегія	4	7	13	5	2	5	13
Данія	5	3	17	6	4	10	7
Фінляндія	6	14	15	4	5	4	15
Швеція	7	10	10	7	6	11	10
Нідерланди	8	13	16	3	7	6	16
Велика Британія	9	9	9	9	11	27	5
Люксембург	10	17	2	19	8	26	9
.....							
Україна	63	96	105	68	66	45	37

Найгірші значення Україна має за показниками політична стабільність (120), зовнішнє середовище (118), професійний менеджмент (117), взаємовідносини між державою та бізнесом (108), розвиток кластерів (101), корупція (99), ефективність уряду (97), якість регулювання (93), бізнес-середовище (83) [12].

Наведені оцінки контрастують з високими показниками за професійними та глобальними навичками, що притаманні зайнятому населенню нашої країни. Зокрема, за глобальними навичками найвищі рейтингові значення мають такі показники: навички високого рівня (24); робоча сила з вищою освітою (2); професіонали (28); дослідники (48); вищі посадові особи і керівники (22); наявність науковців та інженерів (24); результати інновацій (34) [12].

Головними бар'єрами щодо формування, розвитку й утримання талантів у нашій країні є несприятливе регуляторне та бізнес-середовище, відсутність ефективної взаємодії між бізнесом та державою, недобросовісна конкуренція, низька ефективність регуляторної діяльності. Водночас в Україні сформовано потужний науковий та кадровий потенціал, для ефективного розвитку й реалізації якого потрібно забезпечити сприятливе середовище.

У червні 2018 р. були внесені зміни до Закону України «Про культуру» щодо визначення поняття «креативні індустрії». Відповідно до цього закону «креативні індустрії – види економічної діяльності, метою яких є створення доданої вартості і робочих місць через культурне (мистецьке) та/або креативне вираження, а їх продукти і послуги є результатом індивідуальної творчості» [13]. У квітні 2019 р. Уряд затвердив Перелік видів економічної діяльності, які належать до креативних індустрій [14]. Згідно із затвердженим переліком до креативних індустрій належать: мистецтво; дизайн; література і видавнича діяльність; інформаційні технології; архітектура й урбаністика; реклама, маркетинг і PR; бібліотеки, архіви та музеї; народні художні промисли тощо.

На нашу думку, названий перелік є вузьким. Про це свідчать наступні міркування. Креативна діяльність може реалізовуватися носієм людського капіталу в будь-якій галузі за умови, що її результат буде новим та/або інноваційним. У науковій думці сформовано розуміння креативних індустрій як таких, що відповідають двом критеріям: індивідуальний підхід при розробці продукту та переважання нематеріальної складової в його цінності [15]. Слід підкреслити, що всі види діяльності сфери науково-дослідних розробок

відповідають названим критеріям. Натомість до згаданого вище переліку включено тільки «дослідження й експериментальні розробки у сфері суспільних і гуманітарних наук». Перелік доцільно доповнити такими видами економічної діяльності: 72.11 – дослідження й експериментальні розробки у сфері біотехнологій; 72.19 – дослідження й експериментальні розробки у сфері інших природничих і технічних наук.

Згаданий підхід зберігається і щодо сфери освіти, зокрема до переліку включено тільки освіту у сфері культури. Проте результатом діяльності у сфері освіти є покращення характеристик особистості через розумово-пізнавальну та творчу діяльність. Щодо освітньої сфери перелік доцільно доповнити.

Крім того, до переліку доцільно включити наступні види економічної діяльності: 85.10 – дошкільна освіта; 85.20 – початкова освіта; 85.31 – загальна середня освіта; 85.32 – професійно-технічна освіта; 85.41 – професійно-технічна освіта на рівні професійно-технічного навчального закладу; 85.42 – вища освіта; 85.51 – освіта у сфері спорту та відпочинку. Важливими ознаками пропонуваного виду діяльності щодо включення їх до переліку є нематеріальна природа останніх, характер перетворення, інноваційність або створення нового, сприяння економічному та соціальному розвитку країни.

Розглянемо більш докладно стан і структуру вітчизняного креативного класу. В Україні відсутній облік осіб, що належать до креативного класу, проте ми спробуємо виявити тих, хто з найбільшою вірогідністю здійснює креативну діяльність за професійною ознакою та соціальним статусом. Важливою ознакою належності до креативного класу є відповідна освіта, оскільки отримані навички та знання дозволяють індивіду самореалізовуватися. Звісно, наявність певної освіти не є безперечною умовою належності до креативного класу.

Креативна зайнятість – це професійна діяльність носіїв креативного людського капіталу, в процесі якої створюється креативний продукт або послуга з нематеріальною складовою, що домінує, а сама діяльність пов'язана із задоволенням особистих та суспільних потреб через матеріальну та нематеріальну винагороду (самореалізацію, визнання, успіх тощо).

Для визначення стану креативної зайнятості в Україні скористаємося класифікацією Лу Мусанте. Лу Мусанте запропонував використовувати акронім TAPE, в основу якого покладено класифікацію креативного класу за сферами діяльності:

T (technology) – технології;

A (arts) – мистецтво;

P (professionals) – професіонали (консалтинг, менеджмент, право, фінанси тощо);

E (eds and meds wokers) – освіта і медицина [16].

Згідно з наведеною класифікацією до креативного класу належать особи, зайняті у різних видах економічної діяльності. Головною відмінністю між креативними та іншими працівниками є види робіт, які вони виконують, та отриманий результат. Працівники, що не відносяться до креативного класу, виконують рутинні види робіт, які підлягають жорсткій регламентації, а результатом їхньої діяльності є продукт або послуга, що може відтворюватися без змін багаторазово. На відміну від них, представники креативного класу продукують інновації, створюють нові знання, продукти та послуги.

Нижче наведена вибірка економічно активного населення за видами професій, що передбачають креативну працю (табл. 3).

діяльністю, проте він дозволяє визначити частку тих, хто має її здійснювати згідно з професійними та посадовими обов'язками.

Розподіл зайнятого населення, що може належати до креативного класу, за віком є нерівномірним. Дані за віковими групами наведено у табл. 4.

Серед професіоналів найбільша частка припадає на вік 40-49 років. Фактично рівномірно розподіляється між категоріями: 25-29 р., 30-34 р., 35-39 р., 50-59 р. Щодо управлінців спостерігається поступова тенденція до зростання кількості зайнятих за віком, що пояснюється специфікою управлінської діяльності. Такий віковий розподіл можна пояснити часом, необхідним для накопичення досвіду. Проте дана тенденція загрозлива з точки зору нарощування креативного потенціалу в країні у сфері управління.

В містах проживає 68,8% зайнятого населення, але частка осіб, які за посадовими обов'язками належать до креативного класу, значно більша та складає 85% [17]. Акцентуємо увагу, що такий розподіл на креативну й іншу діяльність є доволі

Таблиця 3

Економічна активність за професією згідно з дипломом, Україна, 2017

Показники	Зайняті			Безробітні	
	Усього К-ть, тис. осіб	К-ть, тис. осіб	%	К-ть, тис. осіб	%
Усього	17854,4	16156,4	90,5	1698,0	9,5
З них:					
Менеджери підприємств	125,8	115,2	91,6	10,6	8,4
Професіонали в галузі технічних, математичних та технічних наук	1816,6	1680,8	92,5	135,8	7,5
Фахівці в галузі наук про життя та медичних наук	571,2	542,4	95,0	28,8	5,0
Викладачі	1059,2	1007,9	95,2	51,3	4,8
Інші професіонали	2352,3	2115,5	89,9	236,8	10,1

* Джерело: складено автором [17].

Таблиця 4

Зайняте населення України за професійними і віковими групами, тис. осіб, 2017 рік

	За віковими групами						
	15-24	25-29	30-34	35-39	40-49	50-59	60-70
Усього: у т.ч. за проф. групами	1122,9	2048,2	2451,5	2244,6	4172,6	3456,1	660,5
законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери	36,9	156,9	207,7	201,9	332,8	245,1	53,6
професіонали	144,2	427,1	533,0	450,7	725,1	492	118,1

* Джерело: складено автором [17].

Кількість зайнятих на креативних посадах становить 5925,1 тис. осіб, або 33,1%. Звісно, такий підхід звужує оцінку зайнятих креативною

умовним, хоча дає уявлення про відсоток осіб, що з високою ймовірністю належать до креативного класу.

Українські міста характеризуються неоднорідністю щодо сприятливості умов для розвитку креативного потенціалу. Цю тенденцію ще 10 років тому виділяла професор О.А. Грішнова [18, с. 149]. Для оцінки міського середовища використовуємо результати апробаційного Індексу культурного та креативного потенціалу міст України. Цей індекс складається з трьох субіндексів: «Культурне життя», «Креативна економіка» та «Сприятливі умови». Оцінка проводилася організацією CEDOS упродовж жовтня 2017 – березня 2018 р. на замовлення по п'яти найбільших містах України: Київ, Харків, Львів, Одеса, Дніпро [19]. Результати індексу наведено у табл. 5.

Таблиця 5

Індекс культурного та креативного потенціалу міст України

	Дніпро	Київ	Львів	Одеса	Харків
Культурне життя	9,03	17,76	22,05	12,00	5,74
Креативна економіка	5,94	19,65	15,99	9,82	10,68
Сприятливі умови	10,78	28,58	24,82	11,38	10,11

* Джерело: [17]

Найсприятливіші умови створено у містах, де сконцентровано університети і наукові школи, театри, музеї та інші заклади культури. В містах, де активно розбудовується інноваційна інфраструктура: технопарки, коворкінги, технолаби, хаби, кластери тощо. Важливим фактором активізації творчого і професійного потенціалу міста є проведення бізнес-, інвестиційних форумів, майстер-класів, різноманітних професійних заходів.

Центром тяжіння є міста з активним професійним і культурним життям та розвиненою інфраструктурою. На думку Ю.Д. Іщенка, основними складовими іміджу міста як центра тяжіння креативної діяльності є добробут, освіта, динамізм, комфорт і безпека, різноманітність, толерантність, особливість, відкритість [13]

Розвиток інфраструктури є важливим чинником залучення та утримання талантів. Інфраструктура дозволяє у комфортних умовах генерувати ідеї, нові знання, взаємодіяти з іншими учасниками, підвищувати свій професійний рівень. Найбільш розвиненою інфраструктура є у містах, де створені потужні університетські центри, центри розвитку ІТ-індустрії, культурні центри.

За субіндексом «талант» даного Індексу спостерігається значна нерівномірність між містами. В основі оцінки – результати ЗНО. Звісно, такий підхід звужує оцінку талантів міст. Водночас він показує тенденцію, характерну для всієї України, а саме нерівномірність доступу до якісної шкільної освіти. Найкращі результати продемонстрували учні міст Києва та Львова.

Основним вектором розвитку креативного потенціалу в Україні є поліпшення шкільної освіти. Названу проблему потрібно розглядати у двох аспектах: підвищення якості шкільної освіти в цілому в Україні та згладжування нерівності якості освітніх послуг між великими містами та маленькими містечками й селами. Адже саме у школі починається формування креативного потенціалу, а переважна більшість дітей та учнівської молоді не мають доступу до якісних освітніх послуг.

Разом із посиленням шкільної освіти потребує уваги вища, професійно-технічна освіта та освіта для дорослих. Мінливе високо конкурентне середовище формує необхідність навчання впродовж усього життя. На жаль, в Україні ще не стало загальною тенденцією постійно інвестувати у свій професійний розвиток, здобуття нових знань, опанування нових навичок. Водночас, креативний клас тут є винятком. Найбільш затребуваними формами розвитку людського капіталу є обмін досвідом, форуми, професійні зустрічі тощо. Це зумовлює поширення культури навчання протягом усього життя – з одного боку, та формування креативних просторів у містах – з іншого.

Прикладом формування креативного середовища є спільнота «Креативна країна» – соціально-культурний проект, спрямований на вивчення, розвиток та популяризацію креативного мислення в Україні. Місія проекту: шляхом консолідації представників креативного класу сприяти розвитку України як інноваційної креативної країни, в якій усе має бути організовано для розкриття та розвитку творчого потенціалу людини» [20]. Проект є соціальним, в його межах проводяться інформаційно-освітні заходи, формується творча спільнота, відбувається інформування суспільства, він реалізується у співпраці з бізнесом і владою.

Характерною ознакою української економіки є чималий тіньовий сектор, тож креативна зайнятість, як і будь-яка інша, розподілилася між формальним та неформальним секторами. Розподіл зайнятих професіоналів за типами економіки наведено у табл. 6.

Зайняте населення за професійними групами і секторами економіки, Україна, 2017 рік

	Формальний сектор			Неформальний сектор
	усього	формальна зайнятість	неформальна зайнятість	
Усього:	14047,5	12460,8	1586,7	2108,9
у т.ч. за проф. групами				
законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери	1231,7	1174,3	57,4	3,2
професіонали	2862,8	2797,1	65,7	27,4

* Джерело: [17].

Категорія працівників, до яких належать професіонали і службовці вищого рівня, має незначний рівень неформальної зайнятості – 3,75%, на відміну від середньої, – 26,3%. Це пояснюється попитом на фахівців високого рівня.

Основними векторами залучення, розвитку та утримання представників креативного класу в Україні є:

- забезпечення якісної і доступної освіти (починаючи зі шкільної та закінчуючи освітою дорослих упродовж усього життя);

- поширення культури інвестування в особистий людський капітал серед економічно активного населення;

- забезпечення рівномірного розподілу і постійного підвищення якості освітніх послуг;

- сприяння розвитку інноваційної інфраструктури населених пунктів незалежно від їх розмірів; налагодження транспортної логістики та комунікації;

- сприяння формуванню креативного простору та розвитку осередків креативних спільнот;

- збільшення кількості професійних подій у містах через проведення форумів та інших заходів, що сприяють формуванню креативного клімату в місті.

Висновки. Креативна праця характеризується використанням особою своїх особистих креативних здібностей для створення нового продукту або послуги. Важливими ознаками креативної діяльності є індивідуальний характер та переважно нематеріальна складова результату праці.

До креативних індустрій належать такі види економічної діяльності, де створюється нематеріальний, інтелектуальний продукт через реалізацію творчого потенціалу особистості. Перелік креативних індустрій, затверджений відповідним розпорядженням Кабінету Міністрів України, потребує доповнення. Зокрема, його доцільно доповнити науково-дослідними розробками в усіх сферах та освітньою діяльністю всіх рівнів.

За результатами оцінювання, на креативний клас в Україні припадає близько третини зайнятого населення. Для зайнятості, де за функціональними обов'язками передбачено виконання креативних завдань, характерна низька частка неформальної зайнятості та переважання осіб віком 40-49 років.

Центрами концентрації креативного класу в Україні є великі міста, де внаслідок більш розвинутої інфраструктури створено більш сприятливе середовище. Це зумовлює потребу у формуванні стратегій розвитку інфраструктури для розвитку креативного потенціалу населення.

Список використаних джерел

1. Florida R. *Bohemia and economic geography Journal of economic geography*. 2002. Т. 2. №. 1. С. 55-71.
2. Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. М.: Academia, 2004. 788 с.
3. Харламова Г.О., Гуменна О.В. Креативність врятує: уроки для України. *Вісник Київського національного університету ім. Тараса Шевченка. Серія: Економіка*. 2018. №. 1 (196).
4. Горелов Н.А., Литун О.Н., Мельников О.Н. Человеческие ресурсы в креативной экономике. *Креативная экономика*. 2007. №. 1.
5. Калугина З.И. От среднего класса – к креативному. *Всероссийский экономический журнал ЭКО*. 2007. №. 10 (400).
6. Лавриненко Л.М. Творческий труд и креативность в инновационной среде. *Научный вестник Мукачевського державного університету. Сер.: Економіка*. 2016. №. 2. С. 85-90.
7. Creativite and Education: Why is matters? 2012. URL: https://www.adobe.com/aboutadobe/pressroom/pdfs/Adobe_Creativity_and_Education_Why_It_Matters_study.pdf
8. Побудова економіки творчості: інтерв'ю з Річардом Флоридою. Креативна країна-2017. URL: <https://creativecountry.org/pobudova-ekonomiki/>
9. Идеи оптом и в розницу: креативный класс меняет будущее. Креативна країна-2016. URL: <https://creativecountry.org/>

10. Іщенко Ю.Д. Креативна діяльність в Україні: методика дослідження та просторові тенденції. 2018. С. 39-46. URL: <https://doi.org/10.15407/ugz2018.01.039>
11. Роу А. Дж. Креативное мышление. М. Изд-во НТ Пресс, 2007. 176 с.
12. Talent diversity to fuel the future of work GTCI. 2019. URL: <https://gtcistudy.com/the-gtci-index/#gtci-rankings-table>
13. Про внесення змін до Закону України "Про культуру" щодо визначення поняття "креативні індустрії" від 19.06.2018 № 2458-VIII. Верховна Рада України. 2018. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2458-19#n6>
14. Перелік видів економічної діяльності, які належать до креативних індустрій. Розпорядження Кабінету Міністрів України № 256-р від 24.04.2019 р. Верховна Рада України. 2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/265-2019-%D1%80>
15. Креативные индустрии от теоретических моделей к реальным проектам. Национальный исследовательский университет Высшая школа экономики. 2008. URL: <https://www.hse.ru/news/science/3279040.html>
16. Флорида Р. Креативный класс: люди, которые создают будущее. – "Манн, Иванов и Фербер". 2016.
17. Економічна активність населення України у 2017 р. Державний комітет статистики. 2018. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2018/zb/07/zb_EAN_2017.pdf
18. Грішнова О.А. Интеллектуализация праці – визначальна ознака постіндустріального суспільства. *Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності* : зб. наук. праць Приазов. держ. техн. ун-ту. Маріуполь, 2009. С. 147-150.
19. Индекс культурного та креативного потенціалу міст України. CEDOS. К.: Аналітичний центр, 2018. URL: <https://drive.google.com/file/d/17JKmJBCiOwIcPqL7FF9GFauagTmKSFbk/view>
20. Креативна країна. URL: <https://creativecountry.org/projekt/>
6. Lavrinenko L.M. (2016). Tvorcheskii trud i kreativnost v innovatcinnoi srede [Creative work and creativity in an innovative environment]. *Scientific Bulletin of Mukachevo State University. Economics.* 2, 85-90.
7. Creativite and Education: Why is matters? (2012). *Adobe*. Available at https://www.adobe.com/aboutadobe/pressroom/pdfs/Adobe_Creativity_and_Education_Why_It_Matters_study.pdf
8. Creating a Creative Economy: Interview with Richard Florida (2017). *Creative country*. Available on <https://creativecountry.org/pobudova-ekonomiki/>
9. Ideas wholesale and retail: the creative class is changing the future (2016). *Creative Country*. Available at <https://creativecountry.org/>
10. Ishchenko Yu. D. (2018). Kreatyvna diial'nist' v Ukraini: metodyka doslidzhennia ta prostorovi tendentsii [Creative activity in Ukraine: research methodology and spatial trends]. *Ukrainian Geographical Journal.* 1, 39-46. <https://doi.org/10.15407/ugz2018.01.039>
11. Row A.J. (2007) *Creative thinking*. M. Publisher NT Press, 176
12. GTCI. (2019) Talent diversity to fuel the future of work. available at <https://gtcistudy.com/the-gtci-index/#gtci-rankings-table>
13. The Verkhovna Rada of Ukraine (2018). Pro vnesennia zmin do Zakonu Ukrainy "Pro kul'turu" schodo vyznachennia poniattia "kreatyvni industrii". Available at <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2458-19#n6>
14. The Verkhovna Rada of Ukraine (2019). Rozporiadzhennia Kabinetu ministriv Ukrainy Perelik vydiv ekonomichnoi diial'nosti, iaki nalezhat' do kreatyvnykh industrij. Available at <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/265-2019-%D1%80>
15. Higher School of Economics (2008) *Kreativnye industrii ot teoreticheskikh modelei k realnym proektam* [Creative industries from theoretical models to real projects]. Available at <https://www.hse.ru/news/science/3279040.html>
16. Florida, R. (2016). *Creative class: people who create the future*. Mann, Ivanov and Ferber
17. State Statistics Committee (2018) *Ekonomichna aktyvnist' naselennia Ukrainy u 2017* [Economic activity of the population of Ukraine in 2017]. Available at http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2018/zb/07/zb_EAN_2017.pdf
18. Hrishnova, O.A. (2009). Labor intellectualization – a defining characteristic of post-industrial society. *Teoretychni i praktychni aspekty ekonomiky ta intelektualnoi vlasnosti* (Theoretical and Practical Aspects of Economics and Intellectual Property), 147-150 (in Ukrainian).
19. *CEDOS* (2018). *Indeks kul'turnoho ta kreatyvnoho potentsialu mist Ukrainy* [Index of cultural and creative potential of Ukrainian cities] Available at <https://drive.google.com/file/d/17JKmJBCiOwIcPqL7FF9GFauagTmKSFbk/view>
20. *Creative Country* (2019). Available on <https://creativecountry.org/projekt/>

Reference

1. Florida, Richard (2002). Bohemia and Economic Geography. *Journal of Economic Geography*, 2, 55–71.
2. Bell D. (2004). The coming post-industrial society A Venture in Social Forecasting. *M., Academia*, 788.
3. Kharlamova G., Humenna O. (2018). Kreatyvnist' vriatue: uroky dlia Ukrainy. [Creativity Is Virtual: Lessons for Ukraine]. *Bulletin of Taras Shevchenko National University of Kyiv. Economics*, 1 (196), 76-84.
4. Gorelov N. A., Litun O. N., Melnikov O. N. (2017). Chelovecheskie resursy v kreativnoi ekonomike [Human resources in a creative economy]. *Creative Economy*. 2007, 1.
5. Kalugina Z.I. (2007). Of srednego klassa-k to kreativnomu [From the middle class to the creative]. *Russian Economic Journal of ECO*. 2007, 10 (400).

Nadiya Azmuk,

PhD (Economics), Vice Director, Associate Professor (Docent) in the Department of Economics, Business and Marketing at Cherkasy State Business College

Creative employment: principles, significance, trends of development in Ukraine

Creative employment is a key factor in the economic development of a country and the wealth creation of the population. It is also the source of innovation and transformation. A creative potential of an individual is realized through work and results in the creation of a new product or service with a significant intangible component. Creative employment derives from the employee's creative potential, and its development is largely driven by the level of enabling environment for the development of talent in the country. The provision of conditions for the creation, involvement, development and reproduction of the creative class are the priority areas of a country's development in the context of globalization.

The purpose of this article is to study the principles of creative work and creative employment, the state of creative employment in Ukraine, identify its obstacles and justify the directions of its development.

The article offers a comparative analysis of creative and routine work and defines the features of creative work. The essence of creative employment is determined and the analysis of the state of creative employment in Ukraine has been made. Based on the proposed hypothesis, we have determined the number of creative workers in this country. The assessment of the creative workers was carried out on an occupational basis.

The main factor influencing the formation, development and retention of creative human capital is the creation of favorable conditions for the development and retention of talents in this country. The centers of concentration of the creative class in Ukraine are big cities wherein the better-developed infrastructure creates a more favorable environment. This necessitates the formation of strategies of the infrastructure development for the formation of the creative potential of people. The author proposed and substantiated the directions of the development of creative potential in Ukraine.

Keywords: *creative class; creative employment; talent; creative industries*

ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ ДОХОДІВ, СОЦІАЛЬНА СТРАТИФІКАЦІЯ, ВІДВЕРНЕННЯ БІДНОСТІ

УДК 331.2:378

Рощик Ірина Анатоліївна,

кандидат економічних наук, доцент кафедри трудових ресурсів і підприємництва, Національний університет водного господарства та природокористування

ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ЗА ОСВІТОЮ ЯК ЧИННИК РОЗВИТКУ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ

У статті здійснено порівняльний аналіз впливу диференціації заробітної плати за освітою на готовність населення підвищувати свій інтелектуальний рівень в Україні та країнах ОЕСР. За валовим коефіцієнтом вступу до закладів післяшкільної освіти встановлено, що Україну можна зарахувати до країн з високим рівнем готовності молоді розвивати свій інтелект. Диференціацію заробітної плати за освітою запропоновано оцінювати на основі доступних статистичних даних як співвідношення середньої та мінімальної заробітної плати, що є оберненим до «індекса Кейтца». Встановлено, що диференціація заробітної плати такого виду в Україні відповідає середньому рівню показника країн ОЕСР.

Аналіз кореляції та еластичності дає змогу визначити, що в Україні між показниками диференціації заробітної плати за освітою та рівня мотивації молоді накопичувати інтелектуальний потенціал, на відміну від інноваційно розвинених країн ОЕСР, спостерігається лише посередній зв'язок і нееластичність. Обґрунтовано причини зниження готовності української молоді вчитися в українських закладах післяшкільної освіти: багаторазове відставання мінімальної та середньої заробітної плати порівняно з розвиненими країнами, зокрема країнами ЄС.

Ключові слова: диференціація заробітної плати за освітою, мінімальна заробітна плата, середня заробітна плата, інтелектуальний потенціал, післяшкільна освіта, валовий коефіцієнт вступу до закладів післяшкільної освіти.

Постановка проблеми. Розвиток інтелектуального потенціалу населення сьогодні визнається пріоритетним завданням для генерування інновацій та посилення конкурентоспроможності як у розвинених країнах [1, р. 429], так і в Україні [2]. Хоч Україна і демонструє останнім часом кращі результати в інноваційному розвитку, ніж зазвичай очікується від країн з відповідним рівнем життя [1], постає багато ризиків, які можуть зумовити зменшення інтелектуального людського потенціалу й викликати сповільнення інноваційності української економіки. До таких ризиків можна зарахувати зменшення кількості молоді студентського віку, еміграцію потенційних вступників до закладів післяшкільної освіти за кордон, послаблення мотивів успішного навчання у студентів тощо [3]. Тому дослідження чинників впливу на розвиток інтелектуального людського потенціалу є досить актуальним.

Аналіз досліджень і публікацій. Різним аспектам управління інтелектуальним людським потенціалом присвячена значна кількість праць науковців-економістів. Зокрема, сутність інте-

лектуального потенціалу зайнятого населення, основні чинники його формування у сфері вищої освіти та наукової і науково-технічної діяльності, його роль в інноваційному розвитку економіки, підвищенні її конкурентоспроможності, досягненні економічної безпеки, соціальної мобільності населення, у розвитку ринку праці та людському розвитку розкрито О. Амошею [4], С. Вовканичем [5], О. Грішнвою [6-7], І. Каленюк [8], Е. Лібановою [9-10], А. Ломоносовим [11], Т. Оболенською [12], Р. Паторою [13], І. Рєвак [14], Л. Семів [5], М. Семікіною [15] та ін.

Диференціація заробітної плати також часто є об'єктом дослідження науковців. Її сутність та види розглядають С. Цимбалюк [16], О. Кустовська [17], детально аналізуються міжгалузєва, міжрегіональна, гендерна, вікова диференціація. Однак диференціація заробітної плати за освітою та її вплив на розвиток інтелектуального потенціалу населення досліджені не достатньо.

Мета статті – проаналізувати вплив диференціації заробітної плати за освітою, яку пропонується виразити показником, визначеним на осно-

© Рощик І.А., 2019

ві даних офіційного, систематичного, суцільного статистичного спостереження, на готовність населення підвищувати свій інтелектуальний рівень в Україні та країнах ОЕСР.

Виклад основного матеріалу. Спираючись на існуючі визначення інтелектуального людського потенціалу, вважаємо, що комплексним його вираженням є здатність людини здійснювати розумову діяльність (засвоєння, усвідомлення, систематизація інформації та перетворення її на знання). Основним місцем формування та розвитку інтелектуального потенціалу населення є система освіти і науки, зокрема післяшкільної (післясередньої, tertiary) освіти [14]. Тому управління інтелектуальним людським потенціалом передбачає, відповідно, управління системою освіти цього рівня.

Аналіз внутрішнього середовища системи післяшкільної освіти, в тому числі попиту населення на послуги відповідних освітніх закладів, а також факторів його формування, є одним з основних етапів прийняття управлінських рішень. Своєю чергою аналіз попиту передбачає обґрунтування показника його вираження. Якщо попит на післяшкільну освіту виражати абсолютною кількістю вступників, то для оцінювання динаміки готовності вступників підвищувати свій інтелектуальний потенціал необхідно додатково усунути вплив демографічної складової, що не є предметом даного дослідження. Якщо використовувати валовий або чистий коефіцієнт охоплення післяшкільною освітою, то з'являється можливість оцінити не актуальні, а накопичені й усереднені за весь період навчання (3-5 років) настрої вступників, що не є прийнятним, оскільки післясередня освіта – елемент інфраструктури ринку праці, ситуація на якому динамічно змінюється.

Тому в дослідженні як показник, що відображає щорічний попит на послуги вищої освіти, пропонується використати валовий коефіцієнт вступу до закладів післяшкільної освіти – відношення кількості вступників на відповідний освітній рівень незалежно від віку до кількості населення у вікових межах від віку після закінчення середньої школи до віку після закінчення середньої школи плюс 5 років [18].

За валовим коефіцієнтом вступу до закладів післяшкільної освіти Україну можна зарахувати до країн з високим рівнем готовності молоді підвищувати свій інтелектуальний потенціал (рис. 1). Так, у 2016 р. здобути кваліфікацію вирішило понад 80% молоді. За останні 15 років бажання українців підвищувати свій інтелектуальний рівень значно посилилось, оскільки у 2001 р. лише

52% українців вікової групи 17-23 роки вступило до закладів післяшкільної освіти.

Подібні значення показника і тенденція його зміни спостерігаються в країнах ОЕСР, де післясередня освіта вважається важливим фактором суспільного розвитку. Найвищий валовий показник вступу до закладів післясередньої освіти серед країн ОЕСР має Греція¹, найнижчий – Люксембург (рис. 1). Готовність здобувати освіту, вищу від середньої, у населення всіх досліджуваних країн у 2016 р. зросла порівняно з показниками п'ятнадцятирічної давнини, окрім Великобританії, яка раніше була однією із лідерів за бажанням молоді вчитися після закінчення середньої школи.

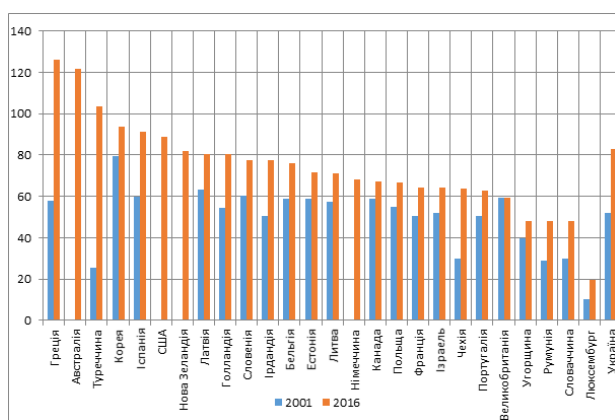


Рис. 1. Валовий коефіцієнт вступу до закладів післясередньої освіти в країнах ОЕСР та Україні у 2001 та 2016 рр., %

Джерело: складено за даними [19].

За дослідженнями науковців молодь має як економічні, так і соціально-культурні мотиви здобувати освіту, вищу від середньої (табл. 1). Водночас, варто погодитися з О. Грішновою [20, с. 7-8], що основним мотивом вчитися у закладах післяшкільної освіти є трудова і в цілому економічна діяльність, оскільки в її процесі індивід використовує (реалізує) свій інтелектуальний потенціал і натомість отримує низку матеріальних та нематеріальних вигід. При цьому заробітна плата – основна матеріальна вигода, без якої всі інші втрачають сенс. Тому заробітна плата, яку працевлаштовані випускники можуть отримувати, і є основним мотивом для вступу до закладів післяшкільної освіти і здобуття кваліфікації. Точ-

¹ Якщо валовий показник вступу до закладів післяшкільної освіти перевищує 100%, це означає, що серед вступників є багато осіб такого віку, який виходить за межі офіційно визначеної вікової групи для вступу (молодші або старші особи) [18]. Для отримання точніших висновків варто використовувати показник «чистий коефіцієнт вступу», значення якого публікуються в обмеженому обсязі.

ніше, стимулом є можливе перевищення отриманої зарплати над мінімальною, оскільки на мінімальну заробітну плату працююча особа може розраховувати навіть без професійних знань: вона є «законодавчо встановленим розміром заробітної плати за просту, не кваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, погодинну норму праці (обсяг робіт)» [21].

Оскільки відмінності у рівнях заробітної плати працівників залежно від різних чинників у спеціалізованій економічній літературі [16, с. 16] називаються диференціацією заробітної плати, то в подальшому використовуватимемо цей термін для

Щоб показник диференціації заробітної плати за освітою можна було використовувати у міжтериторіальних порівняннях, його варто подати не у формі абсолютного, а відносного відхилення середньої (ЗП) та мінімальної заробітної плати ($ЗП_{\text{мін}}$), тобто співвідношення, що є оберненим до показника, який у соціально-економічній статистиці широко відомий під назвою «індекс Кейтца» (I_K):

$$I_{\text{ЗП}} = \frac{\overline{ЗП}}{ЗП_{\text{мін}}} = \frac{1}{I_K} \quad (1)$$

Застосування формули 1 дає змогу встановити, що диференціація заробітної плати за освітою

Таблиця 1.

Класифікація розглянутих індивідуальних мотивів здобуття післяшкільної освіти в економічних дослідженнях

Мотиви	ОЕСР, [22, р. 88]	О. Грішнова, [20, с.160]	Є. Стадний [23]	Т. Оболенська [12]	Р. Патора [13]	І. Каленюк [8]
Економічні						
Вищий рівень зайнятості	+	+	+		+	
Вища заробітна плата	+	+	+	+	+	
Вища внутрішня норма віддачі інвестицій	+	+	+	+		
Соціально-культурні						
Вищий рівень екологічної грамотності	+					
Самореалізація			+	+		
Особистий та інтелектуальний розвиток			+	+	+	
Соціальна мобільність			+		+	+
Сімейні традиції			+		+	

Джерело: складено автором.

позначення фактора, який найбільше впливає на бажання здобувати освіту після середньої школи.

За видом така диференціація є професійною, оскільки характеризується відмінностями у рівнях заробітної плати працівників залежно від професійних груп, посад, рівнів кваліфікації тощо [16, с. 16]. Водночас, у межах професійної диференціації можна виділити такий підвид, як диференціація за освітою, оскільки рівень освіти – це чинник відмінностей у рівнях заробітної плати працівників, який можна чітко ідентифікувати.

Порівнявши мінімальну заробітну плату із середньою або медіанною, в економіці можна визначити середнє перевищення, тобто рівень бажання молодшої людини здобувати професійну освіту без урахування інших чинників диференціації зарплати (регіональних, галузевих, демографічних [16, с. 17]).

в Україні відповідає середньому рівню показника країн ОЕСР – особа з освітою, вищою від середньої, може отримувати в середньому в 2,22 рази вищу заробітну плату, ніж мінімальна (рис. 2). В країнах ОЕСР рівень середньої зарплати в 2-3 рази перевищує мінімальну (рис. 2). Найвище оплачують працю осіб з певною кваліфікацією у США, найнижче – в Новій Зеландії.

Водночас варто зазначити, що в небагатьох із досліджуваних країн за останні 15 років диференціація в оплаті праці осіб з різною освітою посилюється (рис. 2). Це – Франція, Словенія, Австралія, Люксембург, Бельгія, Голландія, Ірландія, Греція, США, Україна (до 2017 р., коли відбулося різке подвоєння мінімальної заробітної плати). Посилення диференціації може свідчити про випереджаюче збільшення можливостей зайнятості в цих країнах для людей з вищою кваліфікацією.

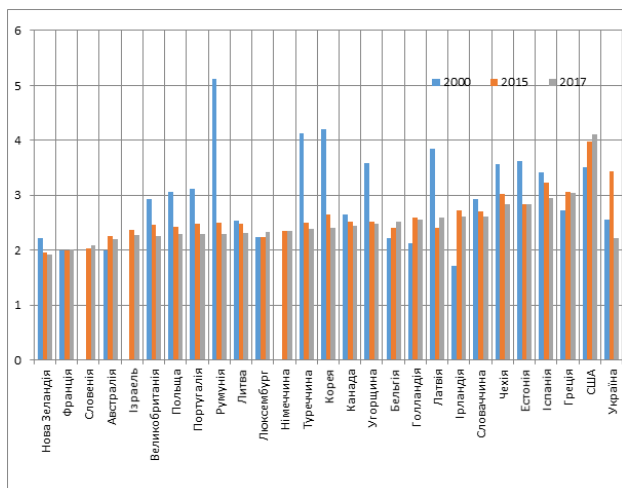


Рис. 2. Співвідношення середньої зарплати і мінімальної в країнах ОЕСР та Україні, разів

Джерело: розраховано автором на основі [24], [25], [26].

У нашому дослідженні з метою встановлення рівня впливу диференціації за освітою на рівень мотивації молоді вступати до закладів післясередньої освіти здійснено кореляційний аналіз та аналіз еластичності показників «валовий коефіцієнт вступу до закладів післясередньої освіти» (результат) та «співвідношення середньої і мінімальної зарплат» (фактор).

При цьому зроблено припущення, що вступників питання отримання більшого заробітку починає хвилювати приблизно через рік. Тому масив факторних показників для більшості країн взято за період 2000-2015 рр.², а змінної Y – за 2001-2016 рр.³ Також під час дослідження було встановлено, що коли лаг підвищити до 2 років і більше, то зв'язки між змінними послаблюються.

За отриманими значеннями коефіцієнта парної кореляції (рис. 3) можна зробити висновок, що для абітурієнтів більшості досліджуваних ОЕСР-країн розбіжність у заробітках осіб з певною кваліфікацією та без неї все-таки не є визначальним фактором для вступу до закладів післяшкільної освіти (рис. 3), тобто бажання навчатися виникає з інших економічних або соціально-культурних мотивів, наприклад відповідність кваліфікаційним вимогам щодо бажаних посад, більша ймовірність працевлаштування або внутрішня норма віддачі від інвестицій для осіб з освітою вищого рівня, соціальна мобільність тощо.

Для багатьох країн було отримано взагалі від'ємні значення коефіцієнта кореляції.

2. Доступні дані за такі періоди: Австралія (2014-2016); Нова Зеландія (2012-2015); США (2012-2015); Україна (2000-2013).

3. Використані дані за такі періоди: Австралія (2015-2017); Нова Зеландія (2013-2016); США (2013-2016); Україна (2001-2014).

У зв'язку із цим доводиться робити такі ж висновки, які свого часу зробив К. Келлерманн, досліджуючи вплив мінімальної заробітної плати на мотиви професійного навчання в Німеччині: обернений зв'язок між досліджуваними змінними означає, що зберігаються стимули працювати на рівні мінімальної заробітної плати замість подальшого накопичення людського капіталу [27, с. 1].

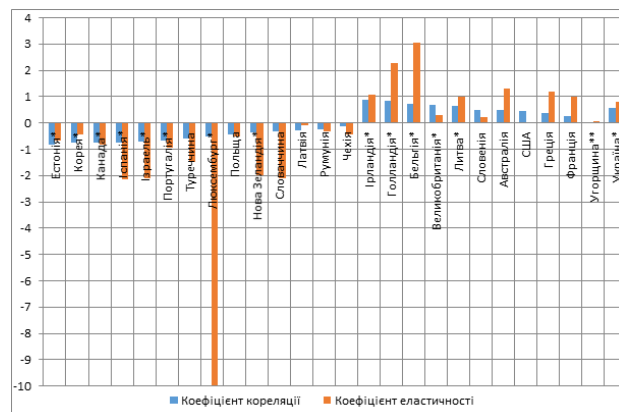


Рис. 3. Коефіцієнти кореляції та еластичності

* Коефіцієнт кореляції статистично значущий, що перевірено за критерієм Стьюдента.

** Коефіцієнти кореляції та еластичності для Угорщини наближаються до нуля.

Джерело: розраховано автором за даними [19], [24], [25], [26].

Водночас є країни, такі як Ірландія, Голландія, Бельгія, Великобританія, Литва, а також Україна, де коефіцієнт кореляції між досліджуваними змінними має значення більше 0,5 і є статистично значущим. Тобто в цих країнах абітурієнти здобувають післясередню освіту передусім для отримання більших заробітків.

Наведені висновки можна поглибити і розширити на основі аналізу середнього коефіцієнта еластичності, оскільки він дає можливість оцінити «чутливість» готовності молоді здобувати післясередню освіту до зміни диференціації зарплати залежно від освіти. Валовий коефіцієнт вступу до закладів післяшкільної освіти буде еластичним, якщо відсоткова зміна його обсягу перевищуватиме відсоткову зміну коефіцієнта диференціації за освітою.

В результаті дослідження встановлено, що при збільшенні різниці у зарплаті на 1% бажання отримувати післяшкільну освіту зростає більш ніж на 1% у населення таких країн, як Ірландія, Голландія, Бельгія, Австралія, Греція, Франція (як з'ясовано вище, це країни із зростаючою диференціацією зарплати). Тобто, якщо економіка цих країн продовжуватиме зростати головним

чином у результаті створення додаткових посад, на яких кваліфікаційні вимоги є високими, середня заробітна плата підвищуватиметься швидше, ніж мінімальна, і це відчутно спонукатиме молодь вступати до закладів післясередньої освіти.

Водночас в Україні збільшення диференціації зарплати на 1% може спричинити зростання активності молоді студентського віку щодо вступу до закладів післяшкільної освіти лише на 0,81%. Тобто українська молодь порівняно слабо реагує на розбіжності в оплаті праці. Хоча середня заробітна плата кваліфікованих працівників в Україні у 2,2 раза вища, ніж працівників найпростіших професій, українська мінімальна заробітна плата аж у 2-16 разів, а середня – в 2-10 разів нижча, ніж в інших країнах ЄС (визначено на основі [28], [29]). Тому молодь, для якої матеріальний мотив навчання на вищих освітніх рівнях є провідним, порівнює альтернативні доходи й витрати та обирає трудову або освітню еміграцію з переходом до трудової як альтернативу навчанню в українських закладах післяшкільної освіти.

Висновки. Диференціація заробітної плати залежно від освітнього рівня працюючого населення не є визначальним фактором у появі мотивів розвитку інтелектуального потенціалу в більшості країн ОЕСР, окрім тих, де порівняно швидко зростає рівень інтелектуалізації економіки, попит на працю вищої кваліфікації і, як наслідок, – диференціація зарплати за освітою швидко збільшується.

В Україні диференціація заробітної плати за освітою перебуває на середньому для ОЕСР-країн рівні. Однак, на відміну від багатьох країн ОЕСР, в Україні вона є доволі посереднім фактором у посиленні прагнення молоді розвивати свій інтелектуальний потенціал у системі післяшкільної освіти. Зважаючи на це, коефіцієнт диференціації зарплати за освітою, запропонований у статті, варто використовувати для моделювання регіональних та галузевих коефіцієнтів, на які коригується конкурсний бал при вступі до ВНЗ України. В перспективних дослідженнях слід аналізувати вплив зміни мінімальної заробітної плати на ринок праці та бажання розвивати інтелектуальний потенціал.

Список використаних джерел

1. The Global Innovation Index 2018: Energizing the World with Innovation. Cornell University, INSEAD, and the World Intellectual Property Organization. 2018. URL: https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/wipo_publications/gii_2018.pdf
2. Цілі Сталого Розвитку: Україна. Національна доповідь. Міністерство економічного розвитку і торгівлі України, 2017. 176 с. URL: http://www.un.org.ua/images/SDGs_NationalReportUA_Web_1.pdf
3. Каленюк І.С., Куклін О.В., Ямковий В.А. Сучасні ризики розвитку вищої освіти в Україні. *Економіка України*. 2015. № 2. С. 70-83. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/EkUk_2015_2_7
4. Амоша О.І., Гринецька С.М. Перспективні напрями державної політики щодо капіталізації науки в сучасних умовах розвитку. *Проблеми розвитку внешнеэкономических связей и привлечения иностранных инвестиций: региональный аспект*: сб. науч. тр. Донецк: ДонНУ, 2012. С. 9-13.
5. Вовканич С., Семів Л. Людський та інтелектуальний капітали в економіці знань. *Вісник НАН України*. 2008. № 3. С. 13-23. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vnanu_2008_3_2
6. Grishnova, Olena, Cherkasov, Andriy and Brintseva, Olena. Transition to a new economy: transformation trends in the field of income and salary functions. *Problems and Perspectives in Management*. 2019. Vol. 17, no. 2, PP. 18–31.
7. Грیشнова О.А. Інтелектуалізація праці – визначальна ознака постіндустріального суспільства. *Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності*: зб. наук. пр. Приазов. держ. техн. ун-ту. Маріуполь, 2009. С. 147-150.
8. Каленюк І.С., Ямковий В.А. Особливості впливу освіти на забезпечення соціальної мобільності в сучасних умовах. *Демографія та соціальна економіка*. 2015. № 2. С. 88-102. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/dse_2015_2_9
9. Українське суспільство: міграційний вимір: нац. доповідь. Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України. К., 2018. 396 с. URL: https://www.idss.org.ua/arhiv/Ukraine_migration.pdf
10. Лібанова Е., Цимбал О., Ярош О., Лісогор Л. Перехід на ринок праці молоді України: результати міжнародного дослідження «School-to-work transition surveys» в Україні у 2013 та 2015 роках. Міжнародне бюро праці. Женева, серпень 2016. 125 с. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_536293.pdf
11. Ломоносов А.В. Соціально-економічне регулювання оплати праці в системі вищої освіти. Дис... д-ра екон. наук: 08.00.07. Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України. К., 2015. 517 с. URL: https://www.idss.org.ua/avtoref/2015_Lomonosov.pdf
12. Оболенська Т.С. Маркетинг у сфері освітніх послуг. Автореф. дис... д-ра екон. наук : 08.06.02. Харк. держ. екон. ун-т. Х., 2002. 33 с. URL: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=ARD&P21DBN=ARD&Z21ID=&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=DOC/2002/02otesop.zip
13. Патора Р. Ринок освіти в системі кадрового забезпечення стратегічного розвитку країни: Автореф. дис... д-ра екон. наук: 08.09.01. НАН України. Ін-т регіон. дослідж. Л., 2002. 42 с. URL: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21

- DBN=ARD&P21DBN=ARD&Z21ID=&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=DOC/2002/02przsrk.zip
14. Ревак І.О. Інтелектуальний потенціал у системі економічної безпеки України. Дис... д-ра екон. наук. Львів, 2016. 479 с. URL: http://www.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2016/12/aref_revak.pdf
 15. Семикіна М.В., Гунько В.І. Інтелектуальний потенціал та його роль у національній економіці. *Економіка и управление*. 2011. № 1. С. 50-56. URL: <http://dspace.kntu.kr.ua/jspui/bitstream/123456789/3832/1/Intelektual%ca%b9nyy%20Potensial%201.pdf>
 16. Цимбалюк С. Диференціація заробітної плати: види, чинники, сучасний стан в Україні. *Україна: аспекти праці*. 2009. № 4. С. 16-22. URL: http://www.irbis-nbu.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbu/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LIN K&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&S21P03=FILA=&S21STR=Uap_2009_4_5
 17. Кустовська О.В. Статистичний аналіз регіональної диференціації оплати праці в Україні. *Демографія та соціальна економіка*. 2010. № 2. С. 149-159. URL: <https://dse.org.ua/arhcive/14/16.pdf>
 18. Gross enrolment ratio. Definition. URL: <http://uis.unesco.org/en/glossary-term/gross-enrolment-ratio>
 19. School enrollment, tertiary (% gross). URL: <https://data.worldbank.org/indicator/se.ter.enrr> (дата звернення 02.08.2019).
 20. Грішнова О.А., Дорош О.В., Шурпа С.Я. Інвестування в людський капітал у системі чинників забезпечення гідної праці: монографія / за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. О.А. Грішнкової. Київ: КНЕУ, 2015. 222 с. URL: http://ir.kneu.edu.ua/bitstream/2010/20890/1/grishnova_15.pdf
 21. Кодекс законів про працю України. Дата оновлення: 21.06.2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення 02.08.2019).
 22. Education at a Glance 2018: OECD Indicators. OECD Publishing, Paris. URL: https://www.oecd-ilibrary.org/education-at-a-glance-2018_5j8qqdt51c23.pdf?itemId=%2Fpublication%2Fpublication%2F2018-en&mimeType=pdf
 23. Когут І., Самохін І., Стадний Є., Куделя М., Жерьобкіна Т. Соціально-економічний портрет студентів: результати опитування. 30 травня 2016. URL: <https://cedos.org.ua/uk/articles/sotsialno-ekonomichnyi-portret-studentiv-rezultaty-opytuvannia>
 24. Minimumrelativetoaveragewagesoffull-timeworkers. URL: <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=MIN2AVE> (дата звернення 02.08.2019).
 25. Динаміка середньомісячної заробітної плати за видами економічної діяльності у 2010-2018 роках. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2014/gdn/prc_rik/prc_rik_u/dszipED_u.xlsx (дата звернення 02.08.2019).
 26. Мінімальна зарплата в Україні з 2000 по 2019 рр. URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/salary/min/> (дата звернення 02.08.2019).
 27. Kellermann K.L. Minimum wages and vocational training incentives in Germany. Discussion Paper. Center for Interdisciplinary Economics, № 3/2017, University of Münster, School of Business and Economics, Center for Interdisciplinary Economics, Münster. URL: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/168471/1/897210476.pdf>
 28. Monthly minimum wages – bi-annual data. URL: https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_mw_cur&lang=en (дата звернення 02.08.2019).
 29. Annual net earnings. URL: https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_nt_net&lang=en (дата звернення 02.08.2019).

References

1. The Global Innovation Index 2018: Energizing the World with Innovation. Cornell University, INSEAD, and the World Intellectual Property Organization. 2018. URL: https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/wipo_publications/gii_2018.pdf
2. Tsili Staloho Rozvytku: Ukraina. Natsionalna dopovid. Ministerstvo ekonomichnoho rozvytku i torhivli Ukrainy, 2017. 176 с. URL: http://www.un.org.ua/images/SDGs_NationalReportUA_Web_1.pdf
3. Kaleniuk I.S., Kuklin O.V., Yamkovyi V. A. Suchasni ryzyky rozvytku vyshchoi osvity v Ukraini. *Ekonomika Ukrainy*. 2015. № 2. S.70-83. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/EkUk_2015_2_7
4. Amosha O.I., Hrinevska S.M. Perspektyvni napriamy derzhavnoi polityky shchodo kapitalizatsii nauky v suchasnykh umovakh rozvytku. *Problemy razvytyia vneshneekonomicheskyykh svyazei y pryvlechenyia ynostrannykh ynvestytsiy: rehyonalnyi aspekt*: sb. nauch. tr. Donetsk: DonNU, 2012. S. 9-13.
5. Vovkanych S., Semiv L. Liudskyi ta intelektualnyi kapitaly v ekonomitsi znan. *Visn. NAN Ukrainy*. 2008. № 3. S.13-23. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vnanu_2008_3_2
6. Grishnova, Olena, Cherkasov, Andriy and Brintseva, Olena. Transition to a new economy: transformation trends in the field of income and salary functions. *Problems and Perspectives in Management*. 2019. Vol. 17, no. 2, pp. 18-31.
7. Hrishnova, O. A. (2009). Labor intellectualization – a defining characteristic of post-industrial society. *Teoretychni i praktychni aspekty ekonomiky ta intelektualnoi vlasnosti (Theoretical and Practical Aspects of Economics and Intellectual Property)*, 147-150 (in Ukrainian).
8. Kaleniuk I.S., Yamkovyi V.A. Osoblyvosti vplyvu osvity na zabezpechennia sotsialnoi mobilnosti v suchasnykh umovakh. *Demohrafiia ta sotsialna ekonomika*. 2015. № 2. S. 88-102. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/dse_2015_2_9
9. Ukrainske suspilstvo: mihratsiinyi vymir: nats. dopovid / Instytut demohrafii ta sotsialnykh doslidzhen im. M.V. Ptukhy NAN Ukrainy. K., 2018. 396 s. URL: https://www.idss.org.ua/arhiv/Ukraine_migration.pdf
10. Libanova E., Tsymbal O., Yarosh O., Lisohor L. Perekhid na rynek pratsi molodi Ukrainy: rezultaty mizhnarodnoho doslidzhennia «School-to-work transition surveys» v Ukraini u 2013 ta 2015 rokakh. *Mizhnarodne biuro pratsi. Zheneva, serpen 2016*. 125 s. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_536293.pdf

11. Lomonosov A.V. Sotsialno-ekonomichne rehuliuвання оплатy pratsi v systemi vyshchoi osvity. Dys... d-ra ekon. nauk: 08.00.07. Instytut demografii ta sotsialnykh doslidzhen im. M.V. Ptukhy NAN Ukrainy. K., 2015. 517 s. URL: https://www.idss.org.ua/avtoref/2015_Lomonosov.pdf
12. Obolenska T.Ie. Marketynh u sferi osvity: Avtoref. dys... d-ra ekon. nauk : 08.06.02. Khark. derzh. ekon. un-t. Kh., 2002. 33 s. URL: http://www.irbis-nbu.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbu/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=ARD&P21DBN=ARD&Z21ID=&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=DOC/2002/02otesop.zip
13. Patora R. Rynok osvity v systemi kadrovoho zabezpechennia stratehychnoho rozvytku krainy: Avtoref. dys... d-ra ekon. nauk: 08.09.01. NAN Ukrainy. In-t rehion. doslidzh. L., 2002. 42 s. URL: http://www.irbis-nbu.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbu/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=ARD&P21DBN=ARD&Z21ID=&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=DOC/2002/02przsrk.zip
14. Revak I.O. Intelktualnyi potentsial u systemi ekonomichnoi bezpeky Ukrainy. Dys... d-ra ekon. nauk. – Lviv, 2016. – 479 s. URL: http://www.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2016/12/aref_revak.pdf
15. Semykina M.V., Hunko V.I. Intelktualnyi potentsial ta yoho rol u natsionalnii ekonomitsi. Ekonomika y upravlyenye. 2011. № 1. S.50-56. URL: <http://dspace.kntu.kr.ua/jspui/bitstream/123456789/3832/1/Intelktual%ca%b9nyy%20Potentsial%201.pdf>
16. Tsybaliuk S. Dyferentsiatsiia zarobitnoi platy: vydy, chynnyky, suchasnyi stan v Ukraini. Ukraina: aspekty pratsi. 2009. № 4. S. 16-22. URL: http://www.irbis-nbu.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbu/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LIN&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&S21P03=FILA=&S21STR=Uap_2009_4_5
17. Kustovska O.V. Statystychnyi analiz rehionalnoi dyferentsiatsii оплатy pratsi v Ukraini. Demografii ta sotsialna ekonomika. 2010. №2. S. 149-159. URL: <https://dse.org.ua/arhive/14/16.pdf>
18. Gross enrolment ratio. Definition. URL: <http://uis.unesco.org/en/glossary-term/gross-enrolment-ratio>
19. School enrollment, tertiary (% gross). URL: <https://data.worldbank.org/indicator/se.ter.enrr> (data zvernennia 02.08.2019).
20. Hrishnova O. A., Dorosh O. V., Shurpa S. Ya. Investuvannia v liudskyi kapital u systemi chynnykiv zabezpechennia hidnoi pratsi: monohrafiia / za nauk. red. d-ra ekon. nauk, prof. O. A. Hrishnovoi. Kyiv: KNEU, 2015. 222 s. URL: http://ir.kneu.edu.ua/bitstream/2010/20890/1/grishnova_15.pdf
21. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy. Data onovlennia: 21.06.2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (data zvernennia 02.08.2019).
22. Education at a Glance 2018: OECD Indicators. OECD Publishing, Paris. URL: https://www.oecd-ilibrary.org/education-at-a-glance-2018_5j8qqdt51c23.pdf?itemId=%2Fcontent%2Fpublication%2F2018-en&mimeType=pdf
23. Kohut I., Samokhin I., Stadnyi Ye., Kudelia M., Zherobkina T. Sotsialno-ekonomichnyi portret studentiv: rezultaty opytuvannia. 30 travnia 2016. URL: <https://cedos.org.ua/uk/articles/sotsialno-ekonomichnyi-portret-studentiv-rezultaty-opytuvannia>
24. Minimum relative to average wages of full-time workers. URL: <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=MIN2AVE> (data zvernennia 02.08.2019).
25. Dynamika serednomisiachnoi zarobitnoi platy za vydamy ekonomichnoi diialnosti u 2010-2018 rokakh. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2014/gdn/prc_rik/prc_rik_u/dszpED_u.xlsx (data zvernennia 02.08.2019).
26. Minimalna zarplata v Ukraini z 2000 po 2019 rr. URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/salary/min/> (data zvernennia 02.08.2019).
27. Kellermann K.L. Minimum wages and vocational training incentives in Germany. Discussion Paper. Center for Interdisciplinary Economics, № 3/2017, University of Münster, School of Business and Economics, Center for Interdisciplinary Economics, Münster. URL: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/168471/1/897210476.pdf>
28. Monthly minimum wages – bi-annual data. URL: https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_mw_cur&lang=en (data zvernennia 02.08.2019).
29. Annual net earnings. URL: https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_nt_net&lang=en (data zvernennia 02.08.2019).

Iryna Roshchuk,

PhD (Economics), Associate Professor (Docent) in the Department of Labour Resources and Entrepreneurship at National University of Water and Environmental Engineering (Rivne)

Wage differentiation by the educational attainment as a factor of the intellectual human potential development

This article presents the analysis of the impact of wage differentiation by the educational attainment on the willingness of people to increase their intellectual level in Ukraine and the OECD countries. Based on the gross enrollment rate in post-secondary education, it is established that a high level of Ukrainian young people's are motivated to get tertiary education. An indicator for estimating wage differentiation by the educational attainment is proposed - ratio of average and minimum wages that is based on available statistics and which is inverted to the Kaitz index. The correspondence of wage differentiation by the educational attainment in Ukraine and the OECD member countries is proved.

The average impact and inelasticity between the indicators “ratio of average and minimum wages” and “gross enrollment rate” in Ukraine (in contrast to innovative countries) as a result of correlation and elasticity analysis is determined.

The reasons for the decrease in the Ukrainian youth's willingness to study at Ukrainian universities are substantiated: a multiple gap between the minimum and average wages as compared with developed countries, in particular the EU member countries.

Key words: *wage differentiation by the educational attainment, minimum wage, average wage, intellectual potential, tertiary education, gross enrollment rate in tertiary education.*

ПРАКТИКА ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ

Баришніков Володимир Миколайович,
кандидат технічних наук, доцент, науковий співробітник,
Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України

РОЗВИТОК ЦЕНТРІВ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ ЯК СКЛАДОВА РЕФОРМУВАННЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ

Умовами підвищення ефективності професійного навчання безробітних на замовлення центрів зайнятості є: узгодження провідних мотивів, можливостей дорослого населення з потребами ринку праці; сучасне організаційно-методичне та матеріально-технічне забезпечення дистанційного навчального процесу; мобільність і спроможність педагогічних кадрів до динамічних змін у відповідності з упровадженням в освіту дорослих інноваційних педагогічних технологій.

У системі навчальних закладів, які здійснюють професійне навчання безробітних в Україні, найбільше цим умовам відповідають центри професійно-технічної освіти державної служби зайнятості (ЦПТО ДСЗ).

На сьогодні в системі державної служби зайнятості України діють такі ЦПТО ДСЗ: Дніпропетровський, Донецький, Івано-Франківський, Луганський, Львівський, Одеський, Полтавський, Рівненський, Сумський, Харківський та Херсонський. Вони створені для вирішення питань оперативного задоволення потреб роботодавців у кваліфікованих працівниках за професіями, що є актуальними на регіональному ринку праці та дають можливість колишнім безробітним займатися індивідуальною трудовою і підприємницькою діяльністю.

При розгляді питань щодо перспектив розвитку центрів професійно-технічної освіти державної служби зайнятості як інституцій розвитку кар'єри та освіти дорослих головними орієнтирами мають бути тенденції, що виникають у процесі інтеграції України до європейської спільноти, та основні напрями державної політики у сфері зайнятості. Пріоритетними мають бути питання, які потрібно вирішувати державній службі зайнятості у відповідь на виклики, що постають на ринку праці у зв'язку із загальнонаціональними проблемами та нинішнім соціально-економічним станом країни.

Аналіз провідного європейського досвіду та об'єктивних вимог сьогодення засвідчує, що основоположним принципом реалізації держав-

ної політики стала її *сервісна зорієнтованість, спрямованість на надання якісних послуг громадянам*. Цей принцип має бути підґрунтям при напрацюванні стратегії модернізації системи надання державних послуг відповідно до оновлених стандартів їх якості з метою задоволення суспільних потреб [1].

Нинішнє соціально-економічне становище країни потребує напрацювання нових підходів до вирішення проблеми реалізації державної політики у сфері зайнятості з урахуванням особливостей перебігу соціальних процесів.

Відбуваються зміни у функціонуванні механізмів діяльності органів державної влади. Вони переорієнтовуються на задоволення потреб громадян шляхом надання їм якісних державних послуг.

Проблеми сфери зайнятості обумовлюються економічним спадом, що спостерігається в останні роки, війною на сході країни, кризою політичних еліт, які не докладають зусиль для розроблення оптимального курсу України на шляху власної геополітичної, економічної суб'єктності. Спотворює об'єктивну картину високий рівень неформальної зайнятості.

Всі ці проблеми потребують розроблення нових теоретичних і методологічних підходів до реалізації державної політики у частині її сервісної спрямованості, покращення якості надання державних соціальних послуг, зорієнтованих на підвищення рівня зайнятості населення.

Стратегічними пріоритетами такої політики є: забезпечення доступності одержання послуг органів влади для кожного громадянина (безоплатно або за економічно обґрунтованою оплатою); гарантування захисту прав та законних інтересів користувачів державних і муніципальних сервісів; забезпечення рівності прав кожного на одержання послуг за єдиними для всіх процедурами [2] та ін.

Загалом реалізація державної політики у сфері зайнятості відбувається через заходи активної та пасивної політики зайнятості. Пасивна політика

держави у сфері зайнятості передбачає її відповідальність за становище найманих працівників і роботодавців на ринку праці. Такі заходи не впливають на співвідношення попиту та пропозиції робочої сили, не підвищують рівень зайнятості населення.

Заходи активної політики зайнятості, з одного боку, спрямовані на збільшення попиту на робочу силу, з другого – на підвищення її конкурентоспроможності, а також покращення пропозиції роботи та якості робочих місць. До них зараховують надання інформаційних та професійно-орієнтаційних послуг, організацію професійного навчання, сприяння у працевлаштуванні, сприяння самозайнятості та підприємницькій діяльності громадян, допомогу у відкритті власної справи, створення додаткових робочих місць, організацію тимчасових громадських робіт та ін.

Вирішення проблем повної, продуктивної, постійної та високоприбуткової зайнятості населення потребує реалізації сервісно орієнтованої державної політики як комплексу заходів, які сприятимуть змінам професійно-кваліфікаційної структури робочої сили, узгодженню інтересів шукачів роботи та вимог ринку праці тощо. Зважаючи на це, а також потребу стимулювання мобільності трудових ресурсів, обумовлену посиленням регіональних диспропорцій структури зайнятості населення, важливим є збільшення обсягів охоплення населення заходами активної політики зайнятості – професійною орієнтацією та професійним навчанням, з одночасним розширенням спектру клієнтів – різних категорій та вікових груп населення.

Формування та реалізацію державної політики у сфері зайнятості населення забезпечують Верховна Рада України, Кабінет Міністрів України, Міністерство соціальної політики України, інші центральні органи виконавчої влади, місцеві державні адміністрації, органи місцевого самоврядування. Головним органом у системі центральних органів виконавчої влади з формування та реалізації державної політики у сфері зайнятості населення є Міністерство соціальної політики України. Безпосередньо реалізує державну політику у сфері зайнятості населення – державна служба зайнятості через центральний апарат і територіальні органи.

До основних завдань служби (на всіх рівнях), зокрема, належать: організація підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації безробітних з урахуванням поточної та перспективної потреб ринку праці; проведення професійної орієнтації населення [3].

Важливий напрям діяльності державної служби зайнятості в контексті реалізації сервісної клієнтоорієнтованої політики – активізація співпраці з роботодавцями. Адже пріоритетами є стимулювання збереження наявних та створення нових робочих місць, забезпечення гарантій зайнятості, насамперед, для соціально уразливих категорій населення – особливо молоді, на перше робоче місце та для осіб з інвалідністю й ін.

Серед пріоритетів також – сприяння підприємницькій ініціативі шукачів роботи з урахуванням тенденцій розвитку бізнессередовища та можливих програм фінансової підтримки підприємців.

За останні роки в країні під впливом багатьох процесів відбулися значні зміни на ринку праці та в самій державній службі зайнятості. Навіть Закон України «Про зайнятість населення» потребує значної модернізації [4].

Ринок праці у світі та в Україні постійно змінюється. Увесь час на місцях з'являється новий досвід, методи й інструментарій для удосконалення процедур та операцій, що їх виконують спеціалісти центрів зайнятості. Особливо це помітно останнім часом під впливом євроінтеграційних процесів і реформ, що відбуваються в країні, та передусім реформи децентралізації та створення об'єднаних територіальних громад, кардинальної зміни парадигми надання адміністративних, у тому числі соціальних, послуг населенню.

Вивчення досвіду роботи центрів зайнятості в умовах запровадження Антикризового регламенту показало здатність персоналу центрів зайнятості творчо застосовувати власні рецепти вирішення проблем в умовах регламентування загальних підходів до процесів реформування. Творчий підхід до роботи в нових умовах продемонстрований у дослідженні [5].

Про нові підходи у взаємодії з роботодавцями йдеться також у практичному дослідженні фахівців Харківської обласної служби зайнятості [6].

Зазначається, що державна служба зайнятості сьогодні відчуває жорстку конкуренцію на ринку надання послуг роботодавцям. Служба зайнятості наразі діє на «вільному» ринку, що змушує надавати високоякісні, надійні й конкурентоспроможні послуги, особливо роботодавцям. Такі ж послуги часто пропонують і приватні агентства. Деякі роботодавці, усвідомлюючи значущість впливу рівня кваліфікованості працівників на результативність діяльності організації (підприємства), готові платити за добір персоналу. Аби виправдати сподівання і роботодавців, і шукачів роботи, Харківська регіональна служба зайнятості вдалася до пошуку нових, нестандартних форм

організації співпраці з роботодавцями, переорієнтації роботи із формальної реалізації визначених законом функцій на задоволення потреб клієнта.

Співробітництво із міжнародними партнерами є важливим напрямом діяльності Служби [7].

Останні новини офіційного сайту Державної служби зайнятості підтверджують, що міжнародне співробітництво відбувається досить інтенсивно [8, 9].

Під час зустрічі з представниками Європейського інвестиційного банку були обговорені питання підтримки ЄІБ реалізації Проекту професійної освіти на навчання в Україні. А також обговорювалися питання удосконалення та доопрацювання наявної Концепції національної політики сучасної професійної освіти.

У питаннях реформування Служби важливим є аспект застосування перспективних форм організації діяльності державної служби зайнятості, зокрема публічно-приватного партнерства, співпраці із соціальними партнерами, представниками громадськості та населення.

Важливий досвід роботи в цьому напрямі представлений у дослідженні В. Кузнецової, директорки Дніпропетровського обласного центру зайнятості (м. Дніпро) [10].

Інтеграція внутрішньо переміщених осіб до ринку праці Дніпропетровщини стала тестом на професійну спроможність і громадянську позицію всіх працівників обласної служби зайнятості. Так, наприклад, значну роль у підвищенні кваліфікації ВПО відіграє Дніпропетровський центр професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості та німецьким товариством міжнародного співробітництва (GIZ) ГмбХ було укладено договір про надання освітніх послуг, у межах якого пройшли навчання 112 внутрішньо переміщених осіб. Результати співпраці з цією організацією висвітлено в роботі Центру на тему «Фандрайзинг як складова міжнародного співробітництва Дніпропетровського центру ПТО ДСЗ у професійній підготовці демобілізованих учасників АТО, ВПО та членів їх сімей».

На сьогодні навіть важко уявити цю надскладну й важливу ділянку роботи без тісної співпраці з соціальними партнерами та структурами громадянського суспільства. Станом на 1 квітня 2017 р. Дніпропетровським обласним центром зайнятос-

ті укладено 18 угод з недержавними організаціями та благодійними фондами, які опікуються питаннями усебічної підтримки ВПО. Адже зараз можливості служби зайнятості в наданні освітніх послуг обмежені нормами законодавства, зокрема ми не можемо навчати людей під перспективні потреби ринку праці. До того ж не всі категорії осіб, які прагнуть навчатись, можуть набути статусу безробітного.

Тобто маємо підстави говорити, що у Служби є можливості більш ефективно діяти у сфері надання послуг населенню не через конкуренцію, а використовуючи організаційно-правові та адміністративно-правові засади партнерства державних органів (Служби) з громадськими організаціями (об'єднаннями громадян) у межах партнерства та інституціоналізації системи надання соціальних послуг у сфері працевлаштування осіб, які не можуть на рівних конкурувати на ринку праці.

Серед пріоритетних завдань – децентралізація та деінституціоналізація системи соціальних послуг, визначення потреб у соціальних послугах на рівні громади, де безпосередньо проживають споживачі цих послуг, забезпечення безперешкодного доступу до послуг усіх, хто їх потребує, перехід від фінансування закладів та установ, що надають послуги, до фінансування власне послуг, залучення до надання послуг недержавних суб'єктів, закупівля послуг на відкритих конкурсах, соціальне замовлення на послуги, розробка та запровадження у практику роботи державних стандартів соціальних послуг, критеріїв їх якості.

Таким чином, можна погодитися з тим, що у державної служби зайнятості є великий потенціал щодо модернізації, пов'язаний з розвитком її діяльності у сфері надання соціальних послуг. Стан реформування та перспективи розвитку державної служби зайнятості визначені у постанові правління Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття від 15.12.2017 № 153 [URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/rada/show/v0145568-17>].

Відповідно до постанови правління Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття від 30.03.2018 № 170 [URL: https://www.dcz.gov.ua/sites/default/files/postanova_no_170.pdf] в державній службі зайнятості очікуються зміни підходів щодо удосконалення механізму надання державною службою зайнятості сервісних послуг, у тому числі переліку та порядку надання електронних послуг з визначенням перспектив їх розвитку для суб'єктів ринку праці.

Постановою передбачені наступні інструменти змін, які мають бути відпрацьовані до кінця 2018 р. та можуть бути регламентовані:

- надання адресних послуг безробітним шляхом запровадження індивідуальних планів із працевлаштування;

- удосконалення системи профілювання та здійснення супроводу безробітних, у тому числі окремих категорій (учасників антитерористичної операції, внутрішньо переміщених осіб та ін.);

- розширення переліку послуг, що надаються через електронні кабінети роботодавцям та шукачам роботи та продовження модернізації вебсайту «Єдине соціальне середовище зайнятості» з урахуванням потреб користувачів;

- проведення інформаційної кампанії щодо роботи вебсайту «Єдине соціальне середовище зайнятості» державної служби зайнятості;

- запровадження дійових механізмів співпраці з об'єднаними територіальними громадами шляхом вивчення їх потреби у реалізації активних програм зайнятості з подальшою професійною підготовкою і працевлаштуванням безробітних та осіб, які шукають роботу;

- проведення пілотного проекту «Кар'єрний радник» та за результатами пілотування опрацювання організаційної структури центрів зайнятості щодо впровадження нових стандартів надання послуг клієнтам;

- створення та ведення в «Електронному кабінеті користувача» персональної картки зареєстрованого безробітного.

Також відповідно до постанови Правління Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття від 30.03.2018 № 163 [URL: https://www.dcz.gov.ua/sites/default/files/postanova_no_163.pdf] у державній службі зайнятості планується подальший розвиток системи професійного навчання безробітних на виробництві під потреби роботодавців, поліпшення умов, удосконалення способів співпраці та взаємодії із роботодавцями для наближення існуючої системи професійно-технічного навчання до вимог роботодавців.

На етапі модернізації державної служби зайнятості важливими є такі інструменти:

- організація професійного навчання зареєстрованих безробітних за сучасними гнучкими навчальними програмами для набуття додаткових компетенцій, зокрема у навчальних закладах державної служби зайнятості;

- тісна співпраця з роботодавцями щодо забезпечення кваліфікованими кадрами на їх замовлення (зокрема участь роботодавців у визначенні

змісту навчання, забезпечення проходження виробничого навчання та практики або стажування, працевлаштування після завершення навчання);

- впровадження навчальними закладами елементів дуальної форми навчання у професійне навчання кваліфікованих робітників з конкретних робітничих професій;

- розвиток дистанційних технологій навчання та підтвердження результатів неформального навчання за робітничими професіями навчання.

У дослідженні [11] акцент робиться на використанні зарубіжного досвіду. Наразі в країнах ЄС відбувається приватизація функцій держави та часткова передача їх для здійснення приватним суб'єктам, особливо у тих сферах, де це справляє найефективніший вплив, натомість за органами державної влади залишаються функції контролю щодо діяльності таких суб'єктів та можливість вплинути на форми й методи їхньої діяльності.

Важливий внесок у розвиток трудового потенціалу України роблять соціальні партнери державної служби зайнятості.

Як подолати низку факторів, що справляють негативний вплив на розвиток трудового потенціалу України, вирішували учасники круглого столу «Майбутнє ринку праці в Україні», організованого Конфедерацією роботодавців України за участі Міністерства соціальної політики України [12].

До чинників, що перешкоджають успішному трудовому майбутньому України, фахівці зараховують відсутність сучасної стратегії розвитку трудового потенціалу країни, яка має відповідати на актуальні для України виклики; низький рівень життя населення та ціни національної робочої сили; неадаптованість великої кількості громадян України до праці та життя в умовах ринкової економіки; відсутність системи навчання упродовж життя, зокрема дорослих осіб, орієнтованої на подовження терміну їх продуктивної зайнятості; масштабний відплив за кордон працездатного населення та молоді; відсутність системного аналізу структури зайнятих на регіональному ринку праці й короткострокового прогнозування попиту та пропозиції робочої сили; суттєву розбалансованість попиту та пропозиції робочої сили, що ускладнюється невідповідністю обсягів підготовки спеціалістів з пріоритетами економічного розвитку держави та реаліями ринку праці; непопулярність і непрестижність малокваліфікованої, але суспільно необхідної праці і як наслідок можливе збільшення квоти для трудових іммігрантів; недостатню відповідність професійно-освітньої

підготовки працівників перспективним вимогам ринку праці та технологічному розвитку, слабке залучення роботодавців до організації професійного навчання.

Пріоритетом державної соціальної політики та політики у сфері зайнятості має стати активізація людини на ринку праці, озброєння її знаннями й навичками, необхідними для успішної конкурентоздатності упродовж трудового життя, в т.ч. завдяки розвитку підприємливості, підприємництва та самозайнятості.

У процесі обговорень та дискусій учасники круглого столу визначили певні пріоритетні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні, зокрема щодо *створення інституційної системи формування і розвитку кваліфікованого трудового потенціалу*:

- перетворення Мінсоцполітики на Міністерство праці і соціальної політики з концентрацією відповідних функцій від інших ЦОВВ;

- реформування служби зайнятості України з переорієнтацією її роботи з функції виплати допомоги по безробіттю на службу, мета якої – якнайшвидше надати тимчасово безробітному всі можливості для виходу на ринок праці;

- створення фонду підтримки професійної освіти і навчання на виробництві;

- утворення Національного агентства кваліфікацій;

- започаткування формування системи професійних кваліфікацій, зокрема центрів незалежного оцінювання професійних кваліфікацій, створення відповідних реєстрів, підготовки фахівців з оцінювання професійних кваліфікацій тощо;

- активізація системи підтвердження результатів неформального навчання за робітничими професіями;

- прискорення розроблення та затвердження професійних стандартів на актуальні для пріоритетних секторів розвитку національної економіки професії;

- формування якісно нової системи професійної орієнтації людини, особливо дітей та молоді, відновлення роботи Ради з питань професійної орієнтації населення і формування принципово нової системи професійної орієнтації молоді та дорослих людей.

У Національній академії педагогічних наук України відбувся важливий з цього погляду методологічний семінар «Концептуальні засади розвитку освіти дорослих: світовий досвід, українські реалії і перспективи».

Державна служба зайнятості була представлена на семінарі доповіддю «Освітні потреби без-

робітних громадян у контексті підготовки до підприємницької діяльності» [13, с. 150, 155]. У ній наголошувалося, що, на думку провідних світових експертів, бізнесменів та економістів, у недалекому майбутньому більшість підприємств малого та середнього бізнесу стануть глобальними (за оцінками деяких із них, у найближчі 30 років показник глобалізації малого бізнесу має зрости з 6% до 60%). При цьому інтеграція кращих освітнянських практик та досвіду щодо професійної підготовки до підприємницької діяльності інших країн, зокрема Польщі та ряду країн ЄС, покликана забезпечити формування ефективних кроснаціональних підприємницьких команд за участю українських підприємців, здатних успішно працювати на спільний підприємницький результат одночасно з різних куточків світу. Тому рівень фахової підготовки педагогічного працівника на етапі сучасних парадигмальних змін у світовій економіці визначатиметься здатністю підготувати конкурентоспроможного підприємця – креативного, мобільного, інтелектуально розвиненого, самоорганізованого, здатного здійснювати підприємницьку діяльність ефективно та результативно саме сьогодні.

В іншій доповіді семінару – «Проблеми реалізації державної політики щодо зайнятості населення в умовах ринкової економіки» [13, с. 357] – наголошувалося, що суттєвим недоліком державної освітньої політики є те, що головна увага приділяється збільшенню видатків на освіту для більш повного охоплення населення навчанням без урахування надання якісних знань. Неefективна система підвищення кваліфікації та професійного розвитку персоналу на виробництві потребує докорінних змін та удосконалення.

За підсумками обговорення доповідей було розроблено рекомендації на загальнодержавному, регіональному рівнях та рівні закладів освіти, а також за концептуальним, організаційно-педагогічним, інформаційним, міжнародним напрямками. Серед тих, які в першу чергу потребують вивчення та дослідження в системі державної служби зайнятості, необхідно виділити такі:

- сприяти розробленню й широкому обговоренню із залученням усіх зацікавлених сторін проекту Закону України «Про освіту дорослих», включенню положень, пов'язаних із правами людини, до законодавчих актів, нормативно-правових документів, а також їх урахуванню в демократичних процедурах прийняття рішень;

- розробити Концепцію та Національну програму освіти упродовж життя в Україні на 2019-2029 рр., в яких передбачити проведення

системних заходів, спрямованих на реалізацію державної політики у сфері формальної, неформальної, інформальної освіти дорослих;

– підтримати пропозицію щодо створення міжвідомчої Координаційної ради з питань освіти дорослих з метою об'єднання зусиль представників різних міністерств і відомств, що сприятиме розширенню співпраці МОН України, Міністерства культури України, Міністерства соціальної політики України, Міністерства охорони здоров'я України, Державної служби зайнятості, Державної служби статистики України, НАПН України, галузевих академій, органів державної влади, місцевого самоврядування, територіальних громад і громадських організацій;

– розробити механізми визнання, оцінювання й підтвердження результатів неформального та інформального навчання різних категорій дорослих;

– сприяти забезпеченню необхідних умов для задоволення потреб різних категорій дорослих в отриманні освітніх, профорієнтаційних та інших послуг високої якості, залучати громадські організації до визначення переліків соціальних та інших суспільно важливих послуг;

– сприяти переходу до громадсько-державного управління освітою дорослих, збільшенню обсягів інвестицій у розвиток освіти дорослих, особливу увагу приділяти обґрунтуванню й реалізації нормативно-правових документів, що регулюють фінансування освіти дорослих, а також розширенню практики соціального партнерства в освіті дорослих.

– сприяти створенню центрів маркетингових досліджень для аналізу регіональних і місцевих потреб ринку праці у кваліфікованих робітничих кадрах на основі сучасних методик за участю Міністерства освіти і науки України, Міністерства соціальної політики України, підвідомчих установ НАПН України;

– продовжити експериментальну перевірку моделі освітньо-професійного кластеру регіону на основі принципів людиноцентризму, добровільності, вільного доступу до якісних освітніх послуг;

– посилити увагу до проведення соціально-адаптаційних, реабілітаційних та інших заходів, упровадження консультаційних програм для уразливих категорій дорослих; сприяти підтримці й реалізації регіональних, муніципальних програм розвитку освіти дорослих, реабілітації, оздоровлення осіб з особливими потребами, налагоджувати співпрацю органів державної влади і місцевого самоврядування, громадських орга-

нізацій для забезпечення права на освіту громадянам з інвалідністю з метою їхньої інтеграції в суспільство;

– сприяти особистісному і професійному розвитку різних категорій дорослого населення (у т. ч. й тимчасово переміщених осіб, а також осіб, які мають обмежений доступ до ринку освітніх послуг: безробітних у містах та сільській місцевості); осіб з низьким рівнем доходу, у т. ч. зайнятих у соціальній бюджетній сфері; громадян з сімейними обов'язками (одиноких батьків, осіб, які мають непрацездатних утриманців та ін.); осіб старшого віку (пенсіонерів); маргіналізованих груп (мігрантів, безхатніх громадян, осіб, що відбувають покарання / колишні ув'язнені) та ін.;

– сприяти подальшому здійсненню фундаментальних і прикладних міждисциплінарних наукових досліджень з освіти дорослих;

– сприяти впровадженню інформаційних і мультимедійних технологій, відкритих освітніх ресурсів, дистанційного навчання з урахуванням індивідуальних, психологічних, психофізіологічних та інших особливостей різних категорій дорослого населення; удосконалювати систему дистанційного навчання уразливих категорій дорослих, які мають особливі потреби;

– сприяти створенню інформаційної інфраструктури, відповідних інформаційних платформ для надання освітніх послуг різним категоріям дорослих з питань навчання, а також створенню служб інформації (ресурсних центрів) для дорослих на державному і регіональному рівнях;

– сприяти розвитку неформальної освіти дорослих, поширенню просвітницької діяльності громадських організацій у звільнених районах Донбасу, серед переселенців з окупованих територій Криму і Донбасу;

– ініціювати і сприяти проведенню міжнародних практикоорієнтованих заходів з освіти дорослих (міжнародних днів освіти дорослих, фестивалів, форумів, круглих столів та ін.).

Для успішного розвитку центрів професійно-технічної освіти поглибленого дослідження потребують такі важливі питання, як: сучасний стан системи центрів професійно-технічної освіти державної служби зайнятості; системи, що забезпечують формування та розвиток робітничих кадрів у країнах Європейського Союзу та у світі; розвиток системи професійного навчання безробітних на виробництві на замовлення роботодавців; впровадження навчальними закладами елементів дуальної форми навчання у професійне навчання кваліфікованих робітників; розвиток дистанційних технологій навчання.

Список використаних джерел

1. Савченко Н.В. Сервісно-орієнтований підхід до реалізації державної політики у сфері зайнятості. *Теоретичні та прикладні питання державотворення*. 2016. Вип. 19. С. 30-39. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/tpd_2016_19_5
2. Карпенко О.В. Управлінські послуги в Україні: механізми надання органами влади. Київ: АМУ, 2014. 408 с. С. 26.
3. Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» від 2 берез. 2000 р. № 1533-III. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1533-14>
4. Проект закону України «Про активізацію пошуку роботи безробітних та шукачів роботи». Офіційний сайт Міністерства соціальної політики України. URL: <http://www.msp.gov.ua/projects/238/>
5. Чуприн Ю.П., Міщенко С.О. Особливості використання професійного рекрутингу Маріупольським міським центром зайнятості в сучасних економічних умовах. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2017. № 2. С. 86-92. URL: http://ipk.edu.ua/journal/RP-2017_2_PRINT.pdf
6. Прохоренко І.А. Інноваційні інструменти в організації роботи Харківської регіональної служби зайнятості. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2017. № 1. С. 87-93. URL: http://ipk.edu.ua/journal/2017_1.pdf
7. Кроки антикризових дій на ринку праці у 2017 році. URL: <https://chn.dcz.gov.ua/novyna/yaroshenko-nazvav-kroky-antykryzovyh-diy-na-rynku-praci-u-2017-roci>
8. Держслужба зайнятості та Мінсоцполітики обговорили із представниками Європейського інвестиційного банку питання співпраці. URL: <https://www.dcz.gov.ua/novyna/derzhsluzhba-zaynyatosti-ta-minsocpolityky-obgovoryly-iz-predstavnykamy-yevropeyskogo>
9. Служба зайнятості та Мінсоцполітики обговорили із датськими експертами питання працевлаштування ВПО. URL: <https://chn.dcz.gov.ua/novyna/yaroshenko-nazvav-kroky-antykryzovyh-diy-na-rynku-praci-u-2017-roci>
10. Кузнецова В.П. Інтеграція та адаптація внутрішньо переміщених осіб до ринку праці Дніпропетровщини шляхом покращення доступу до професійно-освітніх послуг. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2017. № 2. С. 81-85. URL: http://ipk.edu.ua/journal/RP-2017_2_PRINT.pdf
11. Рогова О.Г., Сергєєва Л.М. Надання адміністративних послуг у сфері соціального захисту населення. *Теорія та практика державного управління*. 2016. Вип. 2. С. 44-50. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Trpu_2016_2_10
12. Майбутнє ринку праці в Україні. URL: <http://www.fpsu.org.ua/nasha-borotba/13756-yak-podolati-nizku-faktoriv-shcho-mayut-negativnij-vpliv-na-rozvitok-trudovogo-potentsialu-ukrajini-virishuvali-uchasniki-kruglogo-stolu-majbutne-rinku-pratsi-v-ukrajini-shcho-buv-organizovaniy-konfederatsieyu-robotodavtsiv-ukrajini-za-uchasti-ministerstv>
13. Концептуальні засади розвитку освіти дорослих: світовий досвід, українські реалії і перспективи: зб. наук. ст. К.: Знання України, 2018. 616 с. URL: <http://eprints.zu.edu.ua/27789/1/%D0%97%D0%B1%D0%B8%D1%80%D0%BD%D0%B8%D0%BA%20%D1%81%D0%B5%D0%BC%D0%B8%D0%BD%D0%B0%D1%80%D1%83.pdf>

References

1. Savchenko N.V. Servisno-orientovanyj pidxid do realizaciyi derzhavnoyi polityky u sferi zajnyatosti. *Teoretychni ta prykladni pytannya derzhavotvorennya*. 2016. Vy'p. 19. S. 30-39. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/tpd_2016_19_5
2. Karpenko O.V. Upravlins'ki posludy v Ukrayiny: mehanizmy nadannya organamy vlady. Ky'yiv: AMU, 2014. 408 s. S. 26.
3. Zakon Ukrayiny «Pro zagal'noobov'yazkove derzhavne social'ne straxuvannya na vy'padok bezrobittya» vid 2 berez. 2000 r. № 1533-III. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1533-14>
4. Proekt zakonu Ukrayiny «Pro akty'vizaciyu poshuku roboty bezrobotny'x ta shukachiv roboty». Oficijnyj sajт Ministerstva social'noyi polityky Ukrayiny. URL: <http://www.msp.gov.ua/projects/238/>
5. Chupry'n Yu.P., Mishhenko S.O. Osobly'vosti vy'kory'stannya profesijnogo rekruty'ngu Mariupol's'ky'm mis'ky'm centrom zajnyatosti v suchasny'x ekonomichny'x umovax. *Ry'nok praci ta zajnyatist' naseleennya*. 2017. № 2. S. 86-92. URL: http://ipk.edu.ua/journal/RP-2017_2_PRINT.pdf
6. Proxorenko I.A. Innovacijni instrumenty v organizaciyi roboty Xarkivs'koyi regional'noyi sluzhby zajnyatosti. *Ry'nok praci ta zajnyatist' naseleennya*. 2017. № 1. S.87-93. URL: http://ipk.edu.ua/journal/2017_1.pdf
7. Kroky anty'kry'zovy'x dij na ry'нку praci u 2017 roci. URL: <https://chn.dcz.gov.ua/novyna/yaroshenko-nazvav-kroky-antykryzovyh-diy-na-rynku-praci-u-2017-roci>
8. Derzhsluzhba zajnyatosti ta Minsocpolity'ky obgovory'ly iz predstavny'kamy Yevropejs'kogo investy'cijnogo banku py'tannya spivpraci. URL: <https://www.dcz.gov.ua/novyna/derzhsluzhba-zaynyatosti-ta-minsocpolityky-obgovoryly-iz-predstavnykamy-yevropeyskogo>
9. Sluzhba zajnyatosti ta Minsocpolity'ky obgovory'ly iz dats'ky'my ekspertamy py'tannya pracevlashtuvannya VPO. URL: <https://chn.dcz.gov.ua/novyna/yaroshenko-nazvav-kroky-antykryzovyh-diy-na-rynku-praci-u-2017-roci>
10. Kuzneczova V.P. Integraciya ta adaptaciya vnutrishn'o peremishheny'x osib do ry'нку praci Dnipropetrovshhy'ny' shlyaxom pokrashhennya dostupu do profesijno-osvitnix poslug. *Ry'nok praci ta zajnyatist' naseleennya*. 2017. № 2. S. 81-85. URL: http://ipk.edu.ua/journal/RP-2017_2_PRINT.pdf
11. Rogova O. G., Sergyeyeva L.M. Nadannya administraty'vny'x poslug u sferi social'nogo zaxy'stu naseleennya. *Teoriya ta prakty'ka derzhavnogo upravlinnya*. 2016. Vy'p. 2. S. 44-50. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Trpu_2016_2_10
12. Majbutnye ry'нку praci v Ukrayini. URL: <http://www.fpsu.org.ua/nasha-borotba/13756-yak-podolati-nizku-faktoriv-shcho-mayut-negativnij-vpliv-na-rozvitok-trudovogo-potentsialu-ukrajini-virishuvali-uchasniki-kruglogo-stolu-majbutne-rinku-pratsi-v-ukrajini-shcho-buv-organizovaniy-konfederatsieyu-robotodavtsiv-ukrajini-za-uchasti-ministerstv>
13. Konceptual'ni zasady rozvy'tku osvity dorusly'x: svitovy'j dosvid, ukrajins'ki realiyi i perspekty'vy: zb. nauk. st. K.: Znannya Ukrayiny, 2018. 616 s. URL: <http://eprints.zu.edu.ua/27789/1/%D0%97%D0%B1%D0%B8%D1%80%D0%BD%D0%B8%D0%BA%20%D1%81%D0%B5%D0%BC%D0%B8%D0%BD%D0%B0%D1%80%D1%83.pdf>

Volodymyr Baryshnikov,

PhD (Technical Science), Associate Professor (Docent), Researcher at Ukrainian State Employment Service Training Institute

Development of centers for vocational education as a component of the reform of the State Employment Service

ПРОГРЕСИВНИЙ ЗАКОРДОННИЙ ДОСВІД РЕГУЛЮВАННЯ ВІДНОСИН ЗАЙНЯТОСТІ

УДК 316.334.3:336.14:342.7

Vasiliy Nadraga,

Doctor of Economic Sciences, Associate Professor, Professor at the Department, Personnel Management and Labor Economics, Ukrainian State Employment Service Training Institute (Kyiv)

CHARTER OF FUNDAMENTAL RIGHTS OF THE EUROPEAN UNION AND SOCIAL BUDGETING IN UKRAINE: THE PROBLEM OF PROTECTING THE BASIC PRINCIPLES-VALUES IN THE FINANCIAL CRISIS

The main provisions of the social security law are considered in the context of the Charter of Fundamental Rights of the European Union, in particular the issues of social budgeting in conditions of an acute state budget deficit. It has been established that the leading role in the development of social security law was played by the classical form of the liberal model of law-based state, which laid the foundation for a fundamentally new model of government, in which the individual and his formal freedom took priority. It is emphasized that the Social Charter and other conventions devoted to social issues form a complete set covering basic human rights in the socio-economic sphere, and also serves as a kind of model for the legislation of the countries of the European Union and the other members of the Council of Europe. Among the social and economic rights of the Charter are provisions that are recognized as subjective rights, as well as articles that can be attributed to "program" rights. For Ukraine, this premise is particularly important, since important amendments have recently been made to the Constitution regarding the strategic course aimed at the full membership of the country in the European Union and NATO. Based on the analysis, the necessity of transition to a new model of social budgeting is substantiated, and the relevant factors are highlighted. Its implementation involves, first of all, changing the nature and redistribution of the areas of responsibility of state and local government bodies, as well as increasing the level of decentralization and delegation of authority from ministries and departments to local government bodies. It is noted that despite the right of citizens to a decent level of social security declared by the Constitution of Ukraine, a radical increase in the level of budget expenditures in the near future is unlikely, since the European level of social security in a poor country is simply impossible, which requires finding ways to further optimize the financing of the social sphere.

Key words: European Union, social threats, social policy, model, state budget, human rights.

Introduction. The classical form of the liberal model of the law-based state not only destroyed the feudal-absolutist form of government, but also laid the foundation for a fundamentally new model in which the person and his formal freedom gained priority. It is the implementation of this model that has played a leading role in the formation of social security law.

In modern conditions, the doctrinal approach to social security law provides the prevalence of the provisions according to which the essence of legal relations in the field of social security is revealed through the definition of the concepts of social security, procedural and social insurance relations, as well as through the disclosure of the relationships between these concepts. Regarding the general characteristics of social security legal relations, based on the quantitative composition of their subjects, they are quite simple, since the rights and obligations of the participants are distributed in only two ways - between citizens who are influenced by social risks

(own the right to social security) and the authorized state body (has duties to citizens). The concept of international legal acts in the context of social security includes, first of all, international legal instruments on human rights - the Universal Declaration of Human Rights (1948), the International Covenant on Economic, Social, Cultural Rights (1966), the Optional Protocol to the International Covenant on Civil and political rights (1966). Human rights obligations in the field of social security are also contained in many regional international legal acts. The statuses of regional act have the acts of the Council of Europe, including the European Social Charter and the Charter of Fundamental Rights of the European Union. The fundamental importance of the Charter of Fundamental Rights of the European Union at the moment lies in the accessibility of the European concept of human rights for EU citizens and for the entire world community. For the first time, the European Union developed a document that summarized and systematized the experience of

© Надрґа В.І., 2019

international universal and European organizations, as well as the constitutional traditions of the EU member states.

The recognition of fundamental principles in the field of human rights, including social ones, is not yet a sufficient condition for building a modern legal state and forming an effective legal system. No less important is the need to formulate a mechanism for the implementation of social rights of a citizen. The leading role in this mechanism is played by the financial support of the declared principles.

Literature review. In the majority of publications relating to a particular subject of research, the authors analyze the economic essence and types of budgets, characterize the role of budgeting in the socio-economic development of the country, set out the principles of budgeting, as well as methods of the budget process.

One can agree with V.Petrenko, who is based on the fact that the divergence of scientific views on the concept of budgeting follows from the fact that this economic category: is used by experts in various spheres such as planning, management accounting, financial management, control; is applied in different countries and leads to misinterpretation of this idea in translation; develops quickly and on time. [1, p. 204].

T. Vasilieva observes that, in general, Ukraine has a sufficient level of transparency in budget policy and budget process, but there are opportunities for raising its level and achieving the indicators of developed countries. The experience of countries that have improved the transparency of fiscal policy, shows improvement in public funds management results, which inevitably affects the quality of life. There are also other consequences of improving budget transparency, in particular, solving some corruption problems in the public sector [2]. The last statement of the authors seems somewhat declarative, since the sphere of budgeting has a number of specific features, such as the need for a clear fixation of documentary evidence of all expenditures, so transparency will not make it possible to reduce corruption problems in the public sector. More interesting in this plane can be an analysis of the stage of budget formation and the use of funds by direct managers.

From the methodological point of view Yu. Penyak's approach proves that the purpose of budgeting is to carry out periodic planning, to ensure coordination, cooperation and communication, to ensure awareness of expenses in the activity of the enterprise, to establish financial plan assignments to separate structural units and to conduct on this basis control over their implementation. Budgeting plays

an important role in the information support system for the management of the formation and use of financial resources. Thus, the budget system creates an effective information field that delivers data to substantiate quality management decisions; allows us to determine the need for financial resources and the most rational directions of their use; provides management and owners of the company with its integral financial characteristics and ideas about the opportunities and prospects for economic development [3, p. 144].

As a result of the analysis, one can conclude that today there are profound scientific prerequisites for the introduction of budgeting in the management of financial resources. This problem has a rather broad scientific basis and practical tools for the introduction of this type of financial planning.

The purpose of the article is to analyze social budgeting in Ukraine in the context of the Charter of Fundamental Rights of the European Union, as well as outlining on this basis the main directions of improving the financial provision of the social sphere.

Presentation of the main material. Regarding the legal regulation of social welfare relations in Ukraine, the most widely used in legal literature is the approach according to which the sources of social security law in the state are considered to be a legal contract and a legal act. The first one is represented by international treaties and agreements concluded in the field of social partnership as a result of collective bargaining. A regulatory legal act is an official written document adopted by an authorized subject of rule-making in a form defined by legislation and according to a procedure established by legislation, which is aimed at regulating social relations, containing legal norms, and is also non-personalized and is intended for repeated use. The country's budget is determined by the form of state administration. So, for Ukraine, as a unitary state, two levels of the budget system are characteristic - the state budget and local budgets, which are independent elements of the country's budget system. Each of the budgets serves as a financial base for the activities of the relevant bodies of state power and local self-government, as well as for ensuring their expenditure commitments. The bases of the budget system are the principles and functions of the budget system. The implementation of state measures aimed at solving social problems of citizens is a key function of the state budget.

Currently, the constitutional and international legal regulation of human rights is carried out in the framework of various models. At the constitutional level, there is a model of "connectedness by law",

where rights legally recognized by the state, limit the public authority of the corresponding state. In international relations, there is a “translation” model, in which states develop some common legal standards, which are then translated into the national law of these states. International bodies only coordinate the implementation of these standards by different states and the harmonization of foreign legislation based on them. The specific nature of the protection of human rights and freedoms in the European Union is related to the duality of its legal nature: on the one hand, the European Union has an international legal basis and, therefore, the main sources of regulation of human rights and freedoms are primarily sources of EU primary law i.e. international treaties; on the other hand, the peculiarity of the legal system of the European Union is that its institutions conduct legislative activity (regulation of human rights and freedoms is based on supranational regulation). The legal basis for the protection of human rights in national legal systems is the inclusion of a list of rights and freedoms in national constitutions. In the European Union, the sources of law in this area are the constituent treaties, the Charter of Fundamental Rights of the European Union, as well as sources of secondary law [4]. A special feature of the Charter is that it aims to protect EU citizens from arbitrariness on the part of EU institutions. Therefore, ensuring the right of the citizens of the European Union to effective governance is the basis of the entire system of respect for and protection of human rights in the European Union. The basis for the classification of rights and freedoms in the Charter is not the subject of subjective right, but the values to which they are intended to protect: human dignity; freedom; equality; solidarity [5].

The Human Rights Convention, the Social Charter and other conventions devoted to social issues form an integral set covering basic human rights in the socio-economic sphere, and also serves as a kind of model for the legislation of the countries of the European Union and other members of the Council of Europe. The Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms is a fundamental international treaty of the Council of Europe, representing effective legal guarantees of social and economic rights to persons under the jurisdiction of the member states of the Council of Europe.

Among the social and economic rights of the Charter, it is important to single out, on the one hand, those that are recognized as subjective rights, and, on the other, those that belong to “program” rights. The latter, embodying the main directions of social

and economic policy of the state, are presented, for example, in most articles of chapter IV “Solidarity”: social insurance and social assistance (article 34); health protection (art. 35); environmental protection (art. 37) and consumer protection (art. 38). The aforementioned rights are negative in the sense that they limit the legislator and other representatives of state power, who, exercising their powers, cannot but take these rights into account or contradict the principles contained in them [6].

In the context of the protection of social rights, it is necessary to note the importance of Article 34 of the Charter, which enshrines the right of access to the system of social security benefits and social services, guaranteeing protection in such cases as pregnancy and childbirth, illness, accidents at work, dependency or old age, as well as in the event of job loss, in accordance with the rules established by the communitarian law, national legislation and customs.

Thanks to the European social model, people are not left alone with the market; on the contrary, they have access to one of the strongest social protection systems in the world. The introduction of the concept of social budgeting implies, first of all, a change in the nature and redistribution of the spheres of responsibility of state and local government bodies. Budgeting also involves increasing the level of decentralization, as well as delegating authority from ministries and departments to local governments. On the other hand, despite the right of citizens to decent social security, enshrined in the Constitution of Ukraine, a drastic increase in the level of budget expenditures for the near future is unlikely, since the European level of social security in a poor country is simply impossible, which requires finding ways to optimize the financing of the social sphere.

Article 1 of the Constitution of Ukraine [7] proclaims that Ukraine is a sovereign and independent democratic, social law-based state. Fundamental human rights and freedoms are inseparable and belong to everyone from birth. It also notes the humanistic orientation of the law, since human rights and freedoms determine the content and application of laws, the activities of the legislative, executive authorities and local governments. The central place in the Constitution is the right to social protection enshrined in Article 46. The content of this right includes, above all, the right of citizens to provision in case of complete, partial or temporary disability, loss of a breadwinner, unemployment from circumstances independent of them, as well as old age, as well as in other cases provided by law. The right to social protection is guaranteed by obligatory state social insurance. Sources of funds for social cash payments

are insurance contributions of citizens, enterprises, organizations, as well as allocations from state and local budgets. The right to social protection is also guaranteed by building a network of state, municipal, private institutions for the care of the disabled. The amount of the above-mentioned provision, if it is the main source of subsistence, must ensure a standard of living that is not lower than the subsistence minimum established by law. Equally important for social security law is the reflection in the Constitution of Ukraine of human rights, which fully complies with the international legal obligations of our state. Human rights in the doctrine of law are understood as rights that are associated with the human person proper, its existence and development. Regarding the rights of a citizen, they are due to the sphere of human relations with society, the state and its institutions. The basis of this type of rights is the fact of citizenship of a country. These rights should also be considered as a conceptual basis for the right to social protection.

The introduction of an effective mechanism for the implementation of constitutional principles provides a new vision of the law-based state – building effective relationships between the state and the individual, a natural and positive right, which consists in removing the rigid division of freedom and equality, which can cause a crisis of justice. Thanks to this the conditions are created for eliminating social inequality, justice is reviving as one of the basic principles of law. With this approach, the law-based state considers social and economic functions as a priority of its activities, as well as a necessary condition for the functioning and development. The implementation of these functions of the state will make it possible to solve quite urgent and acute problems associated with social inequality, the restriction of natural rights and freedoms. At the same time, legislation should be transformed into an instrument of socially significant policy for the implementation of national interests.

Surely, the implementation of the declared constitutional foundations, the observance of human rights and freedoms could be a significant step towards the establishment of a civil society and the law-based state. At the same time, there is a significant gap in the country between the basic provisions of the Constitution and the realities of legal practice. This inconsistency is especially acute in the field of social security, which is connected, first of all, with the deterioration of the material condition of socially unprotected segments of the population. The reason for this situation is a whole range of reasons, both objective and subjective.

The problems of the practical implementation of the basic constitutional position regarding the formation of an effective law-based state emerge from the

absence of a future state development model generally accepted at the level of all Ukrainian society. The real process of building such a model of statehood lies in overcoming the significant shortcomings of the liberal model of social development, as well as the concept of formal freedom and formal government associated with it.

By the end of the XX - the beginning of the XXI centuries in most post-socialist countries, capitalist relations are reviving again. However, the rates of economic development are significantly lower than in developed Western countries. In general, Ukraine has been in a systemic socio-economic crisis for almost the past 25 years. In Ukraine, the transition from industrial to agrarian society and arrangement [8] is noted.

The methods of fiscal policy may vary depending on the tasks to be solved. The main thing is to ensure high quality of budget development and, through fiscal instruments, contribute to high rates of economic development and growth in the welfare of the population.

Public finance management is the most important component of the budget policy and is crucially determined by the state of the budget process, the planning methodology, the budget acceptance and execution procedure, and the system for monitoring its implementation. At the same time, the system of state management of state financial resources is based on the cost model of budget planning and does not meet the current needs of the country. This situation necessitates the introduction of such a tool to improve the efficiency of public spending as budgeting. It provides not only the improvement of the functioning of all stages of the budget process, but also the very concept of the implementation of financial policy. By budgeting, we understand a system of organization of the budget process in which expenditure planning is carried out in direct connection with the results achieved. It should be noted that despite the rather long history of introducing budgeting into the practice of managing public finances, the question of developing a generally accepted concept of both budgeting and its individual elements remains open. Therefore, the conceptual framework of budgeting in different countries may differ in the national specifics of its implementation. However, in general, the budgeting process can be interpreted as a system of formation and execution of the budget, which reflects the relationship between planned budget expenditures and expected (achieved) results. The goal of budgeting is to assess the compliance of the spent resources with the direct and social results

obtained, as well as to determine the significance and social and economic efficiency of certain activities that are financed from the budget. As advantages of this approach over the traditional one, it is possible to note an increase in fiscal sustainability, an improvement in the basic performance indicators of sectoral ministries, and an interconnection between the budget and strategic directions of the state's financial policy. Thus, today budgeting can be considered one of the most effective tools for managing state financial resources. Its value comes from the constant monitoring of the execution of budget programs using assessment methods that reflect the national specifics of the development of the socio-economic system.

In conditions of a significant decline in economic development rates, the state budget policy should be aimed, first of all, at ensuring the integrity and stability of basic human development indicators. Therefore, the main purpose of regulating revenues and expenditures of the state budget in the process of implementing its social function becomes the formation and structuring of state financial resources sufficient to ensure the basic parameters of vital activities of citizens and society. The social content of transfers allocated from state to local budgets is to ensure social cohesion and stability in society. State trust funds are designed to ensure the functioning of a fair and efficient social protection system. In this regard, an important factor is the definition of key principles, factors and criteria for social budgeting. The need to move to a social budgeting model is due to the action of various factors, among which are the following:

- traditional methods of improving the efficiency of budget expenditures have practically exhausted themselves, since they cannot solve the problems of budget imbalance and ensure the proper quality of budget services;

- trends of the budget crisis are growing, when the budget is no longer a full-fledged management tool and its expenditure items no longer satisfy public needs;

- the need for radical cuts in budget expenditures is dissonant with the need to retain positions in terms of the level of budget services provided earlier. The geopolitical challenges that Ukraine faces today, macro-financial instability, as well as a number of other factors led to a significant change in the structure of expenditures of the state budget of Ukraine. The financing of social expenditures makes up a rather significant part of the state budget - their share always increases during periods of economic failures and falling solvency of the population, first of all, of the most socially vulnerable groups (if the share

of these expenses in 2012 was 61.5%, then in 2018 this figure approached 70%) [9]. Taking account, the rather tense financial and economic situation in the country, we can assume a further increase in budget inflows aimed at maintaining social guarantees and standards, although the economically reasonable limit here has long been exceeded. So, in 2019, only the state programs will receive the most funds from the budget for social payments to families with children, low-income, disabled people, the unemployed, and people who are not entitled to a pension (63 billion UAH.). The second costliest project of the state – benefits and subsidies to the population for the payment of utility bills – will be 35 billion UAH. In the structure of expenditures on social protection and social security, other areas of financing expenditures are significantly distinguished – on social protection of pensioners – more than 17% of the total budget expenditures; the volumes of funds allocated for the social protection of other low-income categories of citizens are smaller, only about – 1%. The social standards declared by the state for the population today do not have a stable financial foundation, there is also no uniform holistic methodology for their budgeting, which requires the introduction of complex system changes in the social protection system in terms of making the social assistance more targeted, improving the quality of social welfare services, formation of relevant registers of socially unprotected and financially insecure households. Next to the volume and share of expenditures of the social block are the expenditures on education. Their weight decreased by almost two times from 9% in 2012, and was about 4.5. Also, costs for basic secondary, vocational and out-of-school education remain quite low, since these expenses are completely transferred to the local level of management. The same applies to the costs of health care, spiritual and physical development, the proportion of which remains at a critically low level (table 1).

The variation of expenses depends on the action of several reasons, and its study cannot be limited to pair dependencies. In the analysis it is necessary to include signs-factors that significantly affect the resultant change. Taking into account the traditional approach to the management of financial processes, the factor signs are, firstly, the standard deviation, the magnitude of which is largely a consequence of the current system of management of financial flows in the social infrastructure; secondly, the social workload of the infrastructure sector, which is assessed by the quantitative and qualitative parameters of the serving contingent [10].

Table 1

State budget expenditures of Ukraine (functional classification) in 2018 (mill. UAH)

	Expenditures	%
National Functions	162949,9	16.53%
<i>including Public debt service</i>	115431,2	11.71%
Defense	97024,0	9.84%
Public order, security, judicial authority	116875,6	11.86%
Economic activity	63600,7	6.45%
Environmental protection	5241,2	0.53%
Department of Housing and Utilities	296,9	0.03%
Health care	22617,9	2.29%
Spiritual and physical development	10107,1	1.03%
Education	44323,4	4.50%
Social Security and Social Welfare	163865,6	16.62%
<i>including Social protection of pensioners</i>	150091,0	15.22%
Intergovernmental transfers	298939,7	30.32%

The budget leveling model, which is implemented in Ukraine, is a combined one. The determination of the volume of interbudgetary transfers in Ukraine and their distribution is based on a formulaic approach, which involves taking into account the incoming norm-cost motives, and only a few of them use the per capita indicator for the formula for calculating the transfer. Ukraine has a high leveling of needs and, at the same time, compared to other countries, a low leveling of resources, which means low orientation of intergovernmental transfers to leveling the tax capacity of local authorities and ensuring horizontal leveling of fiscal resources [11].

The focus of state policy on the implementation of the accelerated economic growth strategy should not exclude the preservation of the existing level of social support and even its increase in the context of optimizing the structure of social spending and their priority for human development programs. Stabilization of public finances and the development of the institutional environment should be the priority directions of economic policy in Ukraine. The cyclical fall in the revenues of the State Budget of Ukraine and the compulsory state insurance funds, which occurs in the context of the financial and economic recession, has caused an increase in the budget deficit and public debt. There has been a decrease in public investment due to the fiscal inability to finance social transfers. Stabilization of public finances involves the development of a new budget strategy, which should be based on the rationalization of public spending on the basis of determining their optimal size and structure, taking into account the macroeconomic and financial capabilities, as well as the characteristics of the institutional environment in the country.

Conclusions. Thus, we can state that modern social challenges at the level of the development of human civilization have led to the fact that traditional types of social state are actively transformed into neoliberal and social liberal models, for which the main characteristics are the increase in incomes of an increasing number of people employed, the expansion of self-sufficiency strategies in case of social risks and, accordingly, reduction of the state paternalism in the social sphere. Therefore, modernized theory is becoming increasingly popular among scientists and practitioners, which consists in the formation of a social state due to the intersection of the market and labor [12].

A characteristic feature of the development of the social sphere of recent years is the lack of volumes of both budgetary and extrabudgetary funding, which, in turn, adversely affects human potential, which is not only a key goal, but also a major factor in the economic development of Ukraine. Taking into account the current state and development trends of the domestic economy, the increase in the volume of budget financing in Ukraine is problematic, therefore it is necessary to focus on increasing the role of extrabudgetary financing.

In order to fully utilize the opportunities that flow from the European Union Charter of Fundamental Rights, fundamental liberalization of the procedural legal status of private entities is necessary, which will make it possible for them to appeal against acts of the institutions of the European Union for violations of basic social rights and freedoms. Despite the fact that the Charter is an evolutionary treaty both in terms of the nomenclature of human rights guaranteed by it and in their technical and legal formulation and structuring, the undue declarative nature of certain of its provisions is obvious (the same applies to many provisions declared in the Constitution of Ukraine).

References

1. Petrenko, V.S., & Rusnak A.V. (2018). Analiz fundamentalnykh metodiv biudzhetuвання z metoiu rozroblennia orhanizatsiinoi biudzhetnoi polityky. [Analysis of fundamental methods of budgeting for the purpose of developing organizational budget policy]. *Prychornomorski ekonomichni studii* (33), 203-207.
2. Vasylieva, T. A., & Shkolnyk, I. O. (2018). Transparentnist biudzhetnoi polityky Ukrainy, suchasni problemy [Transparency of Ukraine's fiscal policy, current problems]. *Finansovi doslidzhennia*. 1(4).
3. Peniak, Yu. S. (2018). Biudzhetuвання v upravlinni finansovymy resursamy. [Budgeting in the management of financial resources]. *Elektronne naukove fakhove vydannia z ekonomichnykh nauk «Modern Economics»* (8), 142-149.
4. Leijten, I. (2018). *Core Socio-Economic Rights and the European Court of Human Rights*. Cambridge University Press.
5. CHARTER OF FUNDAMENTAL RIGHTS OF THE EUROPEAN UNION. [online]. Available at: http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf.
6. Rodríguez, Á. (2001). Sobre la naturaleza jurídica de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea. *Revista de Derecho Político*, 0(51).
7. Konstytutsiia Ukrainy. (1996). [Constitution of Ukraine]. [online]. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.
8. Bryuhovetskaya, N. E., & Buleev, I. P. (2018). Sotsialno-ekonomicheskie problemy ekonomiki Ukrainy na sovremennom etape ee razvitiya [Socio-economic problems of the economy of Ukraine at the present stage of its development]. *Visnyk ekonomichnoi nauky Ukrainy*. 1(8).
9. State Statistics Service of Ukraine. [online]. Available at: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
10. Novikov, V. N. (2015). Sovershenstvovanie byudzhetnoy politiki–osnovnaya determinanta razvitiya sotsialnoy infrastruktury [Improving fiscal policy is the main determinant of social infrastructure development]. *Demohrafiia ta sotsialna ekonomika*, (1), 55-66.
11. Masliy, N. D. (2018). Mehanizm fiskalnogo vyiravnivaniya mezhybyudzhetnykh otnosheniy v Ukraine [The mechanism of fiscal alignment of intergovernmental relations in Ukraine]. [online]. Available at: dspace.onu.edu.ua:8080/bitstream/handle/123456789/18708/276-280.pdf?sequence=1.
12. Castel, R. (1998). Las metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado [The metamorphosis of the social question: A chronicle of wage labor].

Василь Надрага,

доктор економічних наук, доцент, професор кафедри управління персоналом та економіки праці, Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України (м. Київ)

Хартія основних прав Європейського Союзу та соціальне бюджетування в Україні: проблема захисту базових принципів-цінностей в умовах фінансової кризи

Розглядаються основні положення права соціального забезпечення в контексті Хартії основних прав Європейського Союзу, зокрема питання соціального бюджетування в умовах дефіциту державного бюджету. Встановлено, що провідну роль у становленні інституту соціального забезпечення відіграла класична форма ліберальної моделі правової держави, яка слугувала основою принципово нової моделі державного управління, в якій людина та її формальна свобода набула пріоритетного значення.

Підкреслюється, що Соціальна Хартія та інші конвенції, присвячені соціальній тематиці, утворюють цілісний комплекс, що охоплює базові права людини в соціально-економічній сфері, а також слугує свого роду зразком для законодавства країни Європейського Союзу та інших членів Ради Європи. Серед соціальних і економічних прав Хартії виділені положення, що визнаються суб'єктивними правами, а також які можуть бути віднесені до «програмних» прав. Для України дана теза є особливо важливою, оскільки нещодавно до Конституції були внесені важливі правки щодо стратегічного курсу, направлено на повноцінне членство країни в Європейському Союзі та НАТО. На основі проведеного аналізу обґрунтована необхідність переходу до нової моделі соціального бюджетування, а також виділені відповідні фактори. Її упровадження передбачає, насамперед зміну характеру і перерозподілу сфер відповідальності органів державного і місцевого управління, а також підвищення рівня децентралізації та делегування повноважень від міністерств і відомств до органів місцевого самоуправління. Зазначається, що незважаючи на задеклароване Конституцією України право громадян на достойний рівень соціального забезпечення, кардинальне підвищення рівня бюджетних видатків на найближчу перспективу видається малоімовірним, оскільки європейський рівень соціального забезпечення у бідній країні просто неможливий априорі, що вимагає пошуку шляхів подальшої оптимізації фінансування соціальної сфери.

Ключові слова: Європейський Союз, соціальні загрози, соціальна політика, модель, державний бюджет, права людини.

Балашова Наталя Володимирівна,

кандидат економічних наук, завідувачка проблемної науково-дослідної лабораторії з професійної орієнтації та професійного навчання безробітних, Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України

Літвінчук Людмила Йосипівна,

старший науковий співробітник проблемної науково-дослідної лабораторії інституційного забезпечення діяльності державної служби зайнятості та партнерської взаємодії з роботодавцями, Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України

МІЖНАРОДНА ПРАКТИКА СТАНДАРТИЗАЦІЇ ПРОФЕСІЙ ТА КВАЛІФІКАЦІЙ: ДОСВІД ДЛЯ УКРАЇНИ

У статті розкрито генезис та методичні підходи формування міжнародної класифікації професійних назв робіт. Висвітлено сучасний стан національної системи класифікації професій. Проаналізовано структуру класифікації професій, змістову наповненість професійних угруповань. Розглянуто національний досвід розроблення професійних стандартів. Проаналізовано американський, британський та німецький досвід систематизації і використання даних про види діяльності. Доведено, що інформаційні технології мають значний вплив як на появу нових видів робіт, так і дозволяють ефективніше використовувати отримані завдяки класифікації дані. Акцентовано, що національна система класифікації професій та посад відповідає міжнародним підходам, проте потребує перегляду та оновлення. Вона має стати дійовим інструментом отримання та використання даних про ситуацію на ринку праці, сприяти професійній орієнтації шукачів роботи.

Ключові слова: професія, вид занять, класифікація професій, стандартизація, Міжнародна організація праці.

Постановка проблеми. Актуальність визначення загальнонаціональної стратегії розвитку соціально-трудових відносин, уніфікації на міжнародному рівні вимог до формування і відтворення робочої сили обумовлена значним впливом тенденцій глобалізації світової економіки, що веде до структурних, географічних та професійно-кваліфікаційних диверсифікацій на вітчизняному ринку праці; зростання керованої і некерованої міграції людських ресурсів, мобільності робочої сили.

Однією з головних умов економічного розвитку країни є ефективне використання та розвиток людського капіталу, спроможного створювати новітні знання для інноваційного провадження суспільного виробництва. У цьому контексті важливим є забезпечення стандартизації професійних компетенцій робітника, спеціаліста, фахівця, тобто формування специфікацій, правил і характеристик щодо результатів їх діяльності з метою визначення можливостей професійної самореалізації учасників ринку праці та формування дійових механізмів його взаємодії з ринком освітніх послуг, що, своєю чергою, є важливим інструментом забезпечення соціально-економічного розвитку всіх галузей вітчизняної економіки.

Наразі стандартизація професій, згідно з міжнародними стандартами у частині уніфікації видів діяльності, змісту та якості виконуваних робіт, дозволяє конкретизувати вимоги до професійних компетенцій, сприяє підвищенню гнучкості та мобільності працюючих.

Аналіз досліджень та публікацій. Аналіз наукових джерел свідчить, що питання класифікації професій (занять) розглядалися у працях вітчизняних і закордонних науковців та мають міждисциплінарний характер. Зокрема, у галузі психології (К. Гуревич, О. Леонт'єв, Е. Клімов та ін.), соціології (Г. Ганзбум, В.Черноволенко, В. Паніотто, О. Симончук та ін.), економіки й управління людськими ресурсами (О. Носіков, С. Кравцов та ін.) [13, 17, 18]. Ґрунтовну роботу з адаптації національної системи класифікації професій (занять) до міжнародної системи проводять науковці Науково-дослідного інституту праці і зайнятості населення Міністерства соціальної політики України і НАН України. Водночас, низка питань, пов'язаних з визначенням підходів до необхідності перегляду національної класифікації професій (занять) в умовах глобальних трансформацій залишаються актуальними.

Метою статті є аналіз міжнародного досвіду класифікації професій (занять) та вироблення пропозицій щодо оновлення відповідної національної системи для гармонізації прав учасників ринку праці, формування ефективного використання людського капіталу задля сталого соціально-економічного розвитку України.

Виклад основного матеріалу. Розпочавши свою діяльність у 1946 р. та реалізуючи прагнення щодо соціальної справедливості у світовому вимірі, забезпечення можливостей гідної праці, посилення соціального захисту, реалізації права на роботу, Міжнародна організація праці (англ. International Labour Organization, далі – МОП) організовує проведення міжнародних конференцій з вирішення питань у галузі праці та зайнятості. На Міжнародній конференції праці у 1957 р. було рекомендовано першу Міжнародну стандартну класифікацію професій (англ. International Standard Classification of Occupations, далі – МСКП) з метою полегшити міжнародний обмін професійною інформацією в галузі праці та зайнятості й функціонування національних систем. Під час конференції було сформовано підходи до систематизації видів професійної діяльності, які стали основою для: створення міжнародної системи для звітності, порівняння та обміну статистичними й адміністративними даними про професії; розроблення моделей розвитку національних класифікацій професій; системою, що може використовуватися безпосередньо в країнах, які не розробили власні національні класифікації. Із використанням цієї класифікації стало можливим зіставлення даних щодо шукачів роботи з вакансіями, управління короткостроковою та довгостроковою міграцією працездатного населення між країнами та формування стратегії професійної підготовки кадрів.

Аналізуючи міжнародні підходи до систематизації та класифікації системи кваліфікацій, важливо враховувати особливості термінологічної лексики. Вивчення особливостей використання й перекладу базових термінів засвідчили, що під терміном «occupation» розуміється «перелік робочих місць, основних завдань та обов'язків, що характеризуються високим ступенем подібності», тобто це певний рід занять, яким займається особа, щоб заробити на життя [9]. Це відповідає вітчизняним поняттям «професія», «професійна назва роботи» в національній класифікації.

На сьогодні діє четверта редакція Міжнародної стандартної класифікації професій (у 1958, 1968, 1988 роках було сформовано перші три версії класифікацій) – МСКП-08, де професії класифіковано за рівнем подібності виконуваної роботи та спеціалізаціями. Професії розподіляються за чотирма рівнями кваліфікацій, основним критерієм визначення яких є характер виконуваної роботи, допоміжними – рівень формальної освіти та професійний досвід. Тому розподіл професій за ознакою кваліфікації дозволяє класифікувати їх за складністю та рівнем відповідальності й рівнями освітньої кваліфікації.

Виходячи зі змістового наповнення виконуваних завдань та обов'язків за означеним видом діяльності, провадиться класифікація професій у відповідні групи. МСКП-08 складається з:

- 10 основних розділів професійних угруповань;
- 43 підгруп;
- 130 груп другого рівня (малі групи);
- 436 базових груп (групові одиниці).

Кожне з професійних угруповань має відповідну назву і кодифікацію, містить основний перелік робіт, які властиві саме йому і є спільними щодо певного кола занять. Переліки завдань кожного з професійних угруповань утворюють відповідну сукупність професійних завдань з професії. Стосовно професій з подібною назвою чи змістом роботи – інформація про це зазначається у примітках по кожній з позицій.

Описова частина базової групи (групової одиниці) містить перелік завдань та обов'язків, виконання яких передбачено для «певного виду професійної діяльності», та відповідає дефініціям «робота» і «професія». Їх розподіляють за відповідними рівнями залежно від складності завдань та обов'язків, передбачених за означеним видом професійної діяльності [4].

У кінці кожного з розділів наводяться приклади професій, що класифікуються у даній групі. Ці переліки не вичерпні. Повний перелік професій розміщено окремо в «Індексі назв професій» (англ. Index of occupational titles), який налічує 7019 найменувань.

За даними статистичного відділу ООН станом на квітень 2018 р., відповідно до національної політики, 74 країни світу мають національні класифікації професій (занять), у т.ч. і Україна [5]. Вони є основою для статистичної обробки та аналізу даних з метою міжнародного обміну інформацією. За міжнародними домовленостями, до національних класифікаторів можна вносити зміни до структури класифікації та термінологічних понять.

У міжнародній практиці, згідно з національними системами класифікації професій, формується детальні описи професій. Серед них пред-

ставлені, зокрема, фахівці з працевлаштування, розвитку персоналу, профорієнтації, організації професійного навчання, міграційного нагляду, аналітики з питань зайнятості тощо.

Наприклад, в американській системі класифікації з 1939 р. використовувався «Словник назв професійних видів робіт» (англ. Dictionary of Occupational Titles), який містив деталізований опис понад 35 тис. професійних назв робіт, що мали місце у сфері зайнятості США у двадцятому столітті [1].

У листопаді 2017 р. було опубліковано нову версію американської Системи професійної класифікації (англ. Standard Occupational Classification, далі – SOC 2018), яка складається з 23 основних груп, 98 підгруп, 459 груп другого порядку та 867 деталізованих професій [8]. Оновлення системи стосувалося зміни редакційного викладу означення функціоналу в 355 професіях, назв 131 професії, кодування – 115. Значних змін зазнали основна група «Охорона здоров'я» (англ. Healthcare Practitioners and Technical Occupations, Healthcare Support Occupations) і підгрупа «Інформаційні технології» (англ. Computer Occupations). Так, скажімо, до останньої включені базові групи занять: «Дизайнери веб- і цифрових інтерфейсів» (англ. Web and Digital Interface Designers), які здійснюють розроблення й тестування інтерфейсів і макетів, графічний дизайн веб-сайтів; «Аналітики та тестувальники забезпечення якості програмного забезпечення» (англ. Software Quality Assurance Analysts and Testers) – проводять тестування програмного забезпечення відповідно до функціональних вимог та експлуатаційних характеристик.

Класифікацію професійних назв робіт використовує Бюро статистики зайнятості (англ. The Bureau of Labor Statistics' Occupational Employment Statistics). Воно здійснює міжгалузеве оцінювання зайнятості та оплати праці на національному й регіональному ринках праці. Щодо професій Бюро статистики праці готує середньо- та довгострокові прогнози зайнятості, а також довідники про професії і кар'єру [6]. Базою для формування відповідних прогнозів є відповідна інформація щодо появи нових професійних видів робіт, кваліфікаційних і освітніх вимог до них, яка збирається та аналізується шляхом опитування роботодавців і зайнятих осіб. Така наскрізна робота дозволяє оперативно відстежувати тенденції на ринку праці, надавати актуальну інформацію користувачам, якими виступають як державні та приватні установи, так і навчальні заклади.

Розвиток інформаційних технологій створив передумови для забезпечення доступності та, відповідно, розширення сфери використання цієї інформаційної бази – у 1998 році сформовано Професійну інформаційну мережу (англ. Occupational Information Network, далі – O*NET) [7]. На порталі безкоштовно можливо:

- отримати інформацію про професії за обраною сферою діяльності (перелік професійних видів робіт);

- обрати професію/роботу за наявними навичками, здібностями, інтересами, знаннями, вміннями;

- пройти тестування з метою професійного самовизначення (на основі тесту Голланда);

- визначитися з напрямками професійної діяльності особам з військовими кваліфікаціями, у тому числі з метою адаптації ветеранів і учасників військових дій до цивільних професій;

- ознайомитись з деталізованими описами професій із зазначенням переліків знань, навичок, здібностей та особистісних якостей, якими необхідно володіти, та напрямів удосконалення професійної майстерності; наявними вакансіями у територіальному розрізі і з означенням можливого рівня оплати праці та ін.

Ця система також містить низку веб-сайтів, взаємопов'язаних і постійно оновлюваних в онлайн-форматі. Стосовно кожної професії можна знайти інформацію щодо необхідних знань, навичок, здібностей та особистісних якостей, вимог до володіння технікою і технологіями, рівня освіти й досвіду, можливостей працевлаштування і кар'єрного зростання тощо.

На сьогодні за підтримки Адміністрації зайнятості та навчання Міністерства праці США (англ. U.S. Department of Labor, Employment and Training Administration) функціонують модернізовані інформаційні портали з професійного самовизначення, побудови траєкторії професійного розвитку та пошуку роботи для студентів, працюючих, шукачів роботи, роботодавців, посередників у пошуку підходящої роботи на спеціалізованих сайтах: mynextmove.org, careeronestop.org, mySkillsmyFuture.org

З 2001 р. у Великій Британії питаннями працевлаштування опікується Департамент праці і пенсій (англ. Department for work and pensions (DWP)). Уся інформація надається громадянам у відкритому доступі на спеціалізованих сайтах: findajob.dwp.gov.uk – інформування стосовно пошуку роботи, база вакансій і резюме, nationalcareersservice.direct.gov.uk – рекомендації щодо обрання напряму навчання і ро-

боти. На сайті Національної кар'єрної служби (nationalcareersservice.direct.gov.uk) розміщено 800 профілів роботи (описів видів трудової діяльності) із зазначенням необхідних навичок, кваліфікації, можливого рівня заробітної плати тощо. Кар'єрні радники (careers advice) надають допомогу з означених питань та роз'яснюють етапи побудови кар'єри, розвитку необхідних навичок [12].

У Федеративній Республіці Німеччині у 2010 р. було оновлено класифікацію занять (англ. Classification of Occupations, KldB 2010). Класифікація представлена 10 рангами, 37 основними групами, 144 групами, 700 підгрупами і 1286 субпідгрупами. Формування системи класифікації Федеральним агентством зайнятості здійснювалось у відповідності з МСКП-08, тому коефіцієнт сумісності цих систем є високим. Як основу класифікації використано таблицю компетенцій (англ. Competence Table). Групування занять здійснювалось на засадах подібності необхідних навичок, здібностей і знань, а також за рівнем складності виконуваних завдань. Таблиця компетенцій Федерального агентства зайнятості містить переліки основних знань за певною професією (заняттям). Вони визначалися, виходячи з результатів навчання й оцінювання вимог роботодавців стосовно претендентів на вакантні посади. Також Таблиця компетенцій є основою для кодування та узгодження вакансій і резюме шукачів роботи на інтернет-порталі ФАЗ (berufenet.arbeitsagentur.de) [11].

Аналіз міжнародного досвіду засвідчує, що більшість країн світу (США, Великобританія, Німеччина, Данія, Нідерланди та ін.) формують системи оцінювання та визнання кваліфікацій на основі професійних стандартів, які встановлюють єдині вимоги до компетентності працівників і співвідносні з рівнями професійної кваліфікації в межах визначеної галузі діяльності.

На європейському просторі класифікація професій і професійні стандарти є основою розроблення Європейської рамки кваліфікацій та формування Європейського реєстру навичок/компетенцій, кваліфікацій та професій (англ. European Skills/Competences, qualifications and Occupations, далі – ESCO) [2]. Пілотний проект щодо реалізації ESCO в інтеграції з національними системами класифікації навичок проведено у першому кварталі 2018 р. спільно з державними службами зайнятості Австрії та Швеції. У липні того ж року з метою забезпечення мобільності працюючих та інтеграції ринків праці Європейською комісією розпочато впровадження використання переліків навичок/компетенцій,

кваліфікацій та професій на спільно європейській платформі EURES [10].

Для забезпечення системи державного управління економікою належною обліково-статистичною інформацією на міждержавному, державному, регіональному та галузевому рівнях відповідно до міжнародних стандартів у галузі праці та зайнятості в Україні використовується Національний класифікатор України ДК 003:2010 «Класифікатор професій» (далі – ДК 003:2010). Це нормативно-правовий документ, у якому визначено професійні назви робіт (посад). Його розроблення здійснено відповідно до методологічних засад ISCO-88 у частині положень щодо роботи та кваліфікації, структурної побудови і головних характеристик професійних угруповань. Об'єктом класифікації в ДК 003:2010 є професія [15].

Відповідно до міжнародної практики предметом класифікації є кваліфікація, яка пов'язує ринок освітніх послуг (результати освіти й навчання) і ринок праці (завдання та обов'язки за відповідним видом трудової діяльності). Вона визначається як «здатність виконувати завдання та обов'язки відповідної роботи» й «офіційний результат оцінювання і визнання, який отримано, коли уповноважений компетентний орган встановив, що особа досягла компетентностей (результатів навчання) за заданими стандартами» [14, 15].

На сьогодні суб'єкти господарювання в Україні повинні оформлювати працівників, з якими перебувають у трудових відносинах, і здійснювати відповідні записи про роботу до трудових книжок. Назва роботи, професії чи посади, на яку приймається працівник і відповідно здійснюється запис до трудової книжки, має відповідати ДК 003:2010.

ДК 003:2010 зі змінами та доповненнями містить понад 8 тисяч професій і складається з п'яти класифікаційних угруповань та дев'яти розділів – законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі); професіонали; фахівці; технічні службовці; працівники сфери торгівлі та послуг; кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства; кваліфіковані робітники з інструментом; робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин; найпростіші професії. Класифікаційні угруповання складаються з 30 підрозділів, 134 класів, 472 підкласів і 89 груп.

Кваліфікаційні характеристики професій (посад), включених до ДК 003:2010, групуються у відповідних випусках і розділах довідників кваліфікацій та професій

ліфікаційних характеристик професій працівників за основними видами економічної діяльності. Структура кваліфікаційних характеристик передбачає обов'язкове зазначення вимог до кваліфікаційних і спеціальних знань працівників, їх завдання та обов'язки. Конкретні завдання та обов'язки працівника на робочому місці на підприємствах, в установах, організаціях, його права і відповідальність визначаються посадовими (робочими) інструкціями. Також кваліфікаційні характеристики застосовуються під час зарахування виконуваних робіт до певних тарифних розрядів і присвоєння кваліфікаційних розрядів робітникам [15].

Запровадження інноваційних технологій у різноманітних галузях виробництва створює передумови для виникнення нових видів професійної діяльності, професійних назв робіт, трудових функцій, що зумовлює необхідність внесення змін до змістової частини кваліфікаційних характеристик і класифікації професій загалом.

Нормативні положення щодо процедури розроблення, погодження, затвердження проєктів нових кваліфікаційних характеристик професій працівників, внесення змін і доповнень до довідників кваліфікаційних характеристик професій працівників та формування нових їх випусків визначено відповідним порядком. Цим документом органам виконавчої влади, всеукраїнським та галузевим об'єднанням організацій роботодавців України, суб'єктам господарювання надано право здійснювати моніторинг, доопрацювання, перегляд, удосконалення чинних кваліфікаційних характеристик під час перезатвердження відповідних випусків довідників, а також розробляти кваліфікаційні характеристики у разі: появи нових робіт (професій) у зв'язку з освоєнням принципово нових технологій, виникненням нових сфер діяльності; розширення змісту наявних робіт (професій) у результаті змін у технології, організації виробництва, праці або управління; вилучення із практичної діяльності (чи сфери застосування) застарілих робіт (професій) з огляду на досягнення науки, техніки, зміни у технології, організації виробництва та праці, вимог до якості продукції; інших змін, пов'язаних з уточненням окремих кодів або професійних назв робіт, назв професій чи назв класифікаційних угруповань, визначених у ДК 003:2010 [16].

На сучасному етапі актуальним є проведення комплексного моніторингу професійних назв робіт, включених до ДК 003:2010 (зі змінами), та вироблення за його результатами пропозицій щодо вилучення застарілих назв, включення но-

вих або укрупнення наявних професій (посад), зміни назв професій (посад), перегляду наявних кваліфікаційних характеристик.

До основних підходів у частині модернізації системи класифікації професій варто зарахувати:

- виокремлення професій із професійних найменувань робіт, що є їх складовими;
- уточнення переліку професій за кваліфікаційною ознакою;
- модернізація структури кваліфікаційних характеристик на засадах компетентнісного підходу – розроблення професійних стандартів;
- розроблення та оновлення галузевих кваліфікаційних характеристик посад працівників;
- представлення класифікатора професій в електронному доступі з автоматичним оновленням інформації, розширеним доступом до бази кваліфікаційних характеристик, освітньої інформації тощо;
- забезпечення перекладу найменувань професій іноземною мовою тощо.

Варто зазначити, що підготовка відповідних пропозицій має здійснюватись на основі вивчення фактичного стану задіяності професії (посади) та визначення розміру професійного сегмента ринку праці (попит та пропозиції на ринку праці, умови зайнятості, тенденції розвитку).

У цьому аспекті важлива співпраця всіх зацікавлених сторін як з боку держави, так суб'єктів господарювання. Особливу роль у процесі оновлення Національного класифікатора професій та Довідника кваліфікаційних характеристик мають відігравати організації роботодавців та їх об'єднання (професійні асоціації).

Досвід провідних країн світу показує, що професійні асоціації беруть активну участь у формуванні освітніх програм, навчанні (приклад дуальної системи професійної освіти Федеративної Республіки Німеччини), підвищенні кваліфікації та сертифікації працівників. Адже ефективна співпраця всіх учасників ринку праці різної форми власності у сферах освіти, науки та зайнятості сприяє підвищенню доходів домогосподарств та якості життя пересічних громадян.

За підтримки міжнародних організацій в Україні впроваджуються нові підходи до формування вимог щодо кваліфікації працівників, їх компетентності – напрацювання практики формування професійних стандартів. Так, на сьогодні за активної участі Конфедерації роботодавців України, Федерації роботодавців України, Інституту професійних кваліфікацій напрацьовано нормативну базу з розроблення професійних стандартів, вивчення професійно-кваліфікаційної струк-

тури національного ринку праці та розпочато розроблення професійних стандартів за галузевим спрямуванням.

Висновки. Системи професійної освіти і зайнятості взаємопов'язані й визначають соціальний та економічний добробут населення країни. Класифікація професій і видів діяльності є світовою практикою. Відповідно до міжнародних домовленостей кожна країна має право на формування національних систем класифікації. Урахування міжнародних норм і правил дозволить забезпечити порівняння відповідних об'єктів (кваліфікацій, освітніх програм тощо), міжнародне зіставлення статистичних й адміністративних даних; визначення орієнтирів розвитку системи освіти, реалізацію активної політики зайнятості населення, ефективність прийняття рішень щодо планування та розподілу трудових ресурсів, прогнозування й аналіз ситуацій, пов'язаних з трудовою міграцією.

Міжнародна стандартна класифікація професій є основою для забезпечення міжнародного діалогу у сфері праці та зайнятості – розробки та модернізації національних класифікацій, узагальненого опису професій та відповідних угруповань професій за кваліфікаційною ознакою. Національну систему класифікації професій розроблено з урахуванням норм і правил МСКП-88. Це дозволяє забезпечити здатність населення до трудової мобільності, підвищення рівня власної конкурентоспроможності особи з урахуванням новітніх тенденцій розвитку економіки.

Варто відзначити, що ДК 003:2010 потребує оновлення змісту, яке має відбуватись через внесення відповідних змін до низки (зазвичай галузевих) нормативно-правових актів, які визначають соціально-економічні та трудові відносини з метою уникнення порушень прав працівників. Адже зміни, які відбуваються з визначенням професійних назв робіт, зумовлюють необхідність приведення у відповідність штатних розписів підприємств, установ, організацій та записів у трудових книжках.

В умовах стрімкого формування інформаційного суспільства та швидких темпів запровадження електронних інформаційних сервісів у різних сферах діяльності значно розширюються можливості використання стандартизованих систем для задоволення потреб клієнтів. Створення цифрової бази даних щодо стану й тенденцій у сфері зайнятості та освіти дасть можливість забезпечити у прийнятному форматі професійне інформування щодо наявних професій, їх затребуваності, отримання необхідної кваліфікації у

закладах освіти тощо; професійну діагностику з метою професійного самовизначення, добір роботи з урахуванням відповідних критеріїв чи спрямування на додаткове навчання або підвищення кваліфікації. Це буде передумовою здійснення ефективної професійної орієнтації дітей та молоді.

Реалізація зазначених заходів дозволить привести у відповідність із реаліями сьогодення професійно-кваліфікаційну структуру ринку праці, забезпечити осучаснення вимог до змісту професійної діяльності та узгодження назв професій (професійних назв робіт, посад) відповідно до міжнародних стандартів, упорядкування видів трудової діяльності, а також сприятиме забезпеченню орієнтованості на задоволення потреб клієнтів із професійного самовизначення, навчання та пошуку роботи.

Список використаних джерел

1. Dictionary of Occupational Titles. URL: <https://occupationalinfo.org/>
2. European Skills/Competences, qualifications and Occupations. URL: <https://ec.europa.eu/esco/portal/home>
3. Ganzeboom H., Treiman D. ISCO-2008: Changes, Prospects and Applications. Paper presented at Spring Meeting of the RC28 of the ISA "Social Stratification and In siders/Out-siders: Cross-national Comparisons within and between Continents". EUI/RSCAS, Florence, 15-17 May, 2008.
4. International Standard Classification of Occupations, (ISCO), 2008. URL: <https://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/isco08/>
5. List of classifications in the UNSD national classifications database (as of 13 April 2018). URL: https://unstats.un.org/unsd/classifications/nationalclassifications/National_classifications_by_country_180413.pdf
6. Occupational Employment Statistics. URL: <https://www.bls.gov/oes/tables.htm>, <https://www.bls.gov/oes/>, <https://www.bls.gov/careeroutlook>
7. Occupational Informational Network. URL: <https://www.onetonline.org/>, <https://www.mynextmove.org/>, <https://www.careerinfonet.org>
8. Standard Occupational Classification (SOC) System. URL: <https://www.bls.gov/soc/2018/home.htm>
9. Terminology of European education and training policy. Second edition a selection of 130 key terms. – European centre for the development of Vocational Training, 2014, Luxembourg: Publications office of the European Union, 2014. 331 p., P. 186. URL: http://www.cedefop.europa.eu/files/4117_en.pdf
10. The European Job Mobility Portal (EURES). URL: <https://ec.europa.eu/eures/public/en/homepage>
11. Wiebke Paulus, Britta Matthes The German Classification of Occupations 2010 – Structure, Coding and Conversion Table. FDZ-Methodenreport 08/2013

12. Інформаційний веб-сайт державного сектора Великої Британії. URL: <https://www.gov.uk>
13. Кравцов С.О. Професія та заняття: соціологічна інтерпретація ринкових понять. *Current issues and problems of social sciences*. 2016. July 28-30. P. 192-194.
14. Національна рамка кваліфікацій, затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 23.11.2011 № 1341. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-%D0%BF>
15. Національний класифікатор України «Класифікатор професій» ДК 003 : 2010, Національний класифікатор професій ДК 003:2010. К.: *Соцінформ*, 2010. 746 с.
16. Порядок розроблення та затвердження кваліфікаційних характеристик, затверджений наказом Міністерства соціальної політики України від 31.05.2017 № 918 (zareiestrovano v Ministerstvi iustitsii Ukrainy vid 23 chervnia 2017 r. za № 784/30652). URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z0784-17>
17. Симончук О. Європейська соціально-економічна класифікація: новий інструмент класового аналізу. *Український соціум*. 2017. № 2 (61). С. 32-44.
18. Симончук О. Класифікатор професій ISCO-88: історія розроблення, концептуальні основи, модель операціоналізації, використання в соціологічних дослідженнях. *Соціологія: теорія, методи, маркетинг*. № 3. 2008. С. 24-41.
- un.org/unsd/tsclassifications/nationaltsclassifications/National_tsclassifications_by_tsountry_180413.pdf
6. Occupational Employment Statistics <https://vov.bls.gov/oes/tables.htm>, available at: <https://vov.bls.gov/ooh>, <https://vov.bls.gov/tsareeroutlook>
7. Occupational Information Network, available at: <https://vov.onetonline.org/> <https://vov.mynekhtmove.org/>, <https://vov.tsareerinfonet.org>
8. Standard Occupational Classification (SOC) System, available at: <https://www.bls.gov/soc/2018/home.htm>
9. Terminology of European education and training policy. Second edition a selection of 130 key terms. – European Centre for the development of Vocational Training (2014), *Luxembourg: Publications office of the European Union*, 331 p., R. 186. available at: http://vov.tsedefop.europa.eu/files/4117_en.pdf
10. The European Job Mobility Portal (EURES), available at: <https://ets.europa.eu/eures/publits/en/homepage>
11. Viebke Paulus, Britta Matthes (2013), “The German Classification of Occupations 2010” *Structure, Coding and Conversion Table*. [FDZ-Methodenreport 08/2013]
12. Інформаційний веб-сайт державного сектора Великої Британії, available at: <https://vov.gov.uk>
13. Kravtsov, S.O. (2016), “Profesii ta zaniattia: sotsiologichna interpretatsiia rynkovykh poniat”, *Current issues and problems of social sciences*, pp. 192-194.
14. Nationalna ramka kvalifikatsij, zatverdzhena postanovoiu Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 23.11.2011 № 1341, available at: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-%D0%BF>
15. Nationalnyj klasyfikator Ukrainy DK 003:2010 Klasyfikator profesij / kol. avt. – K. : Socinform, 2010. – 746 s.
16. Poriadok rozroblennia ta zatverdzhennia kvalifikatsijnykh kharakterystyk, zatverdzhenyj nakazom Ministerstva sotsial'noi polityky Ukrainy vid 31.05.2017 № 918 (zareiestrovano v Ministerstvi iustytzii Ukrainy vid 23 chervnia 2017 r. za № 784/30652), available at: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z0784-17>
17. Symonchuk, O. (2017), “Yevropejs'ka sotsial'no-ekonomichna klasyfikatsiia: novyj instrument klasovoho analizu”, *Ukrains'kyj sotsium*, vol. 2 (61), pp. 32-44.
18. Symonchuk, O. (2008), “Klasyfikator profesij ISCO-88: istorija rozroblennja, konceptual'ni osnovy, model' operacionalizacii”, *Sociologija: teorija, metody, marketing*, vol. 3, pp. 24-41.

References

1. Dictionary of Occupational Titles, available at: <https://otsupationalinfo.org/>.
2. European Skills/Competences, qualifications and Occupations. available at: <https://ec.europa.eu/esco/portal/home>
3. Ganzeboom, H., Treiman, D. (2008) “ISTsO-2008: Changes, Prospects and Applications. Paper presented at Spring Meeting of the RTs28 of the ISA “Sotsial Stratifikatsion and In siders/Out -siders: Tross-national Tsomparisons vithin and between Tsontinents”, *EUI/RSTsAS*, Florentse, 15-17 May, 2008.
4. International Standard Classification of Occupations, (ISTsO) (2008), available at: <https://vov.ilo.org/publits/english/bureau/stat/istso/istso08/>
5. List of classifications in the UNSD national classifications database (as of 13 April 2018), available at: https://unstats.un.org/unsd/tsclassifications/nationaltsclassifications/National_tsclassifications_by_tsountry_180413.pdf

Natalia Balashova,

PhD (Economics) Head, Research Laboratory for Vocational Guidance and Skills Training of the Unemployed at Ukrainian State Employment Service Training Institute.

Liudmyla Litvinchuk,

Senior Researcher in the Research Laboratory for Institutional Support for the Public Employment Service and Partnership with Employers at Ukrainian State Employment Service Training Institute

International practices of standardization of occupations and qualifications: an experience for Ukraine

This article describes the genesis and methodological approaches to the formation of the international classification of occupational titles. The current state of the national system of classification of occupations is

highlighted. The article analyzes the structure of the classification of occupations and the content of occupational groups. The national experience of developing occupational standards is considered. It also analyzes the American, British and German experience of systematization and use of activity data. It has been proved that information technologies have a significant impact both on the appearance of new types of jobs and make it possible to more efficiently use the data obtained due to the classification. It is emphasized that the national system of classification of occupations and positions meets international approaches, however it needs revision and updating. It should become an effective tool for obtaining and using data regarding the situation in the labor market, and contribute to the occupational guidance for job seekers.

Key words: *occupation, type of occupation, classification of occupations, standardization, International Labor Organization.*

Костриця Василь Іванович,

заступник Голови Об'єднання організацій роботодавців України

Вітряк Тетяна Борисівна,

кандидат економічних наук, завідувачка проблемної науково-дослідної лабораторії інституційного забезпечення діяльності державної служби зайнятості та партнерської взаємодії з роботодавцями Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України

ПРАКТИКА РЕАЛІЗАЦІЇ ЗАХОДІВ АКТИВНОЇ ПОЛІТИКИ ЗАЙНЯТОСТІ В УГОРЩИНІ. УРОКИ ДЛЯ УКРАЇНИ

У статті розглянуто тенденції розвитку стану ринку праці Угорщини. Досліджено європейський досвід напрямів активної політики зайнятості. Виділено переваги й недоліки залучення безробітних до програм громадських і тимчасових робіт. Проаналізовано спеціальні рекомендації Ради Європейського Союзу для Угорщини в межах «Європейського семестру».

Ключові слова: ринок праці, активна політика ринку праці, державна служба зайнятості, безробітні, громадські роботи, профілювання, контракт громадських робіт.

Постановка проблеми. Порівнюючи сучасний етап економічного розвитку України із країнами Європейського Союзу (ЄС), навіть тими із них, які стали його членами зовсім недавно, передусім впадає у вічі загальна відсталість технологічної бази вітчизняної економічної системи, слабкість її інноваційного оновлення, а відтак значне скорочення рівня виробництва. Через зростання числа трудових мігрантів на ринку праці більшості регіонів відчутна нестача кваліфікованих фахівців. До цього додається наростання соціальної напруги, яке посилюється потребами забезпечення значної кількості внутрішньо переміщених осіб та демобілізованих учасників бойових дій робочими місцями, професійно-кваліфікаційним дисбалансом на ринку праці тощо. Як результат, все це загострює необхідність запровадження більш ефективних заходів політики держави на ринку праці.

Результати аналізу вітчизняної та зарубіжної наукової літератури показують, що зазвичай термін «активні програми ринку праці» застосовується для характеристики інституціональних засобів сприяння працевлаштуванню безробітних, що реалізуються службами зайнятості, іншими державними органами, у рамках активної політики зайнятості держави [1]. Активні програми сприяння зайнятості населення включають професійне навчання безробітних, пошук і підбір роботи, професійну орієнтацію, оплачувані громадські роботи, субсидовану зайнятість, бронювання робочих місць, залучення безробітних до самозайнятості.

Упровадження активних програм сприяння зайнятості населення є важливим інструментом покращення ситуації на ринку праці та зайнятості населення в країні, а тому розглядається як ефективний засіб подолання безробіття, підвищення конкурентоспроможності робочої сили та забезпечення передумов для економічного зростання України.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Розроблення проблеми використання програм активного сприяння зайнятості, методологічні аспекти змісту державної активної політики зайнятості, роль служби зайнятості в її реалізації досліджуються у працях таких вітчизняних учених: В. Васильченка, Е. Лібанової, В. Петюха, У. Садової, Л. Щетініної, С. Бандура, І. Петрової, Ю. Маршавіна та ін.

Так, на думку В.С. Васильченка, активна політика зайнятості передбачає спрямування дій на підвищення конкурентоспроможності робочої сили та розширення сфери докладання праці з метою запобігання безробіттю і збільшення чисельності зайнятих [1].

Відповідно до підходу Ю.М. Маршавіна, активні програми сприяння зайнятості населення характеризують діяльність державних служб зайнятості із залучення безробітних до програм професійного навчання і професійної орієнтації, оплачуваних громадських робіт; підтримки їх підприємницької ініціативи; а також щодо працевлаштування окремих категорій безробітних з повною або частковою компенсацією роботодавцям ЄСВ; опанування методами пошуку роботи,

© Костриця В.І., Вітряк Т.Б., 2019

зокрема навичками самопрезентації та підготовки власних резюме; організації ярмарків вакансій, інших масових заходів, на яких шукачі роботи зустрічаються з роботодавцями. [2].

Системи допомоги по безробіттю у більшості країн формуються на основі норм, закріплених у Конвенції Міжнародної організації праці 168 “Про сприяння зайнятості і захист від безробіття” 1988 р. У документі наголошується на проактивній ролі навіть цієї пасивної складової політики зайнятості: зазначається, що методи надання допомоги по безробіттю повинні сприяти створенню повної, продуктивної і вільно обраної зайнятості й справляти такий вплив, щоб роботодавці були зацікавлені пропонувати працівникам продуктивну зайнятість, а працівники – шукати таку зайнятість [3]. На думку розробників стратегії соціально-економічного розвитку “Європа 2020”, головною метою запровадження активної політики зайнятості на ринку праці є зростання можливостей працевлаштування шукачів роботи та покращення балансу між наявними робочими місцями і кваліфікованими працівниками [4].

Аналізуючи зарубіжний досвід застосування заходів активної політики ринку праці, необхідно відзначити, що сприяння підвищенню конкурентоспроможності робочої сили є одним із пріоритетних напрямів розвитку конкурентних відносин на ринку праці. При цьому найбільш прийнятним для застосування вважається вдосконалення існуючої системи громадських робіт. У цьому контексті набуває важливості вивчення зарубіжного досвіду просування заходів активної ринку праці державними службами зайнятості.

Мета статті полягає в аналізі зарубіжного досвіду напрямів організації громадських робіт як інструменту реалізації політики зайнятості населення, використання якого в Україні може зняти соціальну напругу на ринку праці, сприяти соціально-економічному розвитку та забезпечити трудову адаптацію безробітних. Досвід організації громадських робіт в Угорщині вважається найбільш суперечливим в Європейському Союзі, тому, на нашу думку, він потребує вивчення як з позитивного боку, так і негативного.

Виклад основного матеріалу. Стан ринку праці Угорщини з 2013 р. значно покращився, рівень зайнятості для вікової групи 20-64 років становив 73,0% у першому кварталі 2017 р., рівень безробіття знизився до 4,3% для всіх груп кваліфікованих працівників, проте залишається високим для низькокваліфікованих працівників. Існує велика різниця у показниках ринку праці

серед висококваліфікованих, середньо- і низькокваліфікованих працівників [5].

Конкурентоспроможність та потенційне зростання економіки Угорщини стримуються низьким рівнем інвестицій і низькою продуктивністю праці. Фактори, що негативно впливають на ділове середовище та корпоративні інвестиції, пов'язані, зокрема, з недоліками інституційної діяльності та управління. Часті зміни у регуляторному та податковому законодавстві є одним із найбільших бар'єрів для ведення бізнесу в Угорщині, паралельно з недостатньою зацікавленістю можливих сторін для інвестицій вони обмежують динаміку ринку. Недосконалі норми законодавства, у тому числі в роздрібній торгівлі, обмежують конкуренцію у сфері послуг та ускладнюють бізнес-клімат. Зокрема, незважаючи на нещодавні покращення та поправки до Закону про державні закупівлі, прогрес у зміцненні прозорості та конкуренції у сфері державних закупівель залишається незначним. Сучасна стратегія електронних закупівель є надійною основою для підвищення прозорості, проте її впровадження та вплив на ефективність мають бути контрольовані. Ризики корупції залишаються високими, негативно впливають на бізнес-клімат. Існують значні прогалини в заходах, що вживаються для вирішення цієї проблеми.

Співвідношення податкових показників до ВВП Угорщини є набагато більшим, ніж у регіональних сусідів, і проблеми в податковій системі залишаються. Уряд зменшив внески соціального страхування роботодавців на 5 відсоткових пунктів у 2017 р., а у 2018 р. скоротив ще на 2 відсоткових пункти [6]. Цей захід значно зменшив податковий тягар для малозабезпечених працівників, але він все одно залишається високим. Слід зауважити, що він один із найвищих у Євросоюзі. Ставка податку на доходи фізичних осіб знизилася з 16 до 15% у січні 2016 р. Незважаючи на тенденцію до зниження з 2013 р., податкові навантаження на деякі сектори економіки, окремі з яких залишаються високими, як і раніше, ускладнюють податкову систему та послаблюють довіру інвесторів. Складність та невизначеність податкової системи, пов'язані з високими витратами на дотримання законодавства та адміністративним тягарем, продовжують впливати на довіру інвесторів до Угорщини [7].

Адекватність та охоплення соціальною допомогою і допомогою по безробіттю є обмеженою. Тривалість допомоги по безробіттю (3 місяці) залишається найнижчою в Євросоюзі, менше середнього часу, необхідного шукачам роботи для пошуку роботи. Реформа соціальної допомоги у

2015 р. модернізувала систему допомог, але вона не гарантує рівномірного та мінімально адекватного рівня життя для тих, хто цього потребує. Що стосується допомог, які здійснюють муніципалітети, то існує високий ступінь відмінностей у критеріях прийнятності та рівня виплат, що створює невизначеність для отримувачів. Мінімальний дохід залишається замороженим на низькому рівні, однак угорська влада планує поступово збільшувати рівень цільових грошових виплат у найближчі роки. Уже в 2017 р. три з цих допомог були трохи збільшені. Додаткові цільові заходи мають допомогти подолати матеріальну незабезпеченість найбільш незахищених груп населення [8].

Створення робочих місць у приватному секторі набирає обертів. Також скороченню безробіття сприяла система громадських робіт – найбільш активна частина політики ринку праці (АПРП) в Угорщині (для більш ніж 200 тис. учасників, близько 5% усієї робочої сили) [9].

Громадські роботи як інструмент активної підтримки безробітних, використовувались в Угорщині з 1991 р., але їх обсяг залишався невеликим до 2000 року. У межах реформи програм проведення громадських робіт їх координація стала відповідальністю муніципалітетів. Зазначені заходи спрямовувались на отримувачів допомоги з безробіття, які були зобов'язані працювати на громадських роботах, щонайменше, один місяць на рік. Нові схеми залучення безробітних до тимчасових робіт введено в 2009 р. (Програма «Шлях до роботи») і 2011 р. («Національна програма громадських робіт»). Реалізація Програм значно підвищила кількість учасників, і громадські роботи почали здійснюватися за короткостроковими контрактами [10].

У 2011 р. створено новий тип трудових відносин – «контракт громадських робіт», який виключає учасників програми з різних сфер трудового законодавства в багатьох аспектах. Слід зазначити, що оплата за контрактами при виконанні громадських робіт звільняється від встановленого законом мінімального рівня заробітної плати. У 2015 р. мінімальний розмір оплати праці за участь у громадських роботах встановлено на рівні близько 75% звичайного мінімального розміру оплати праці (близько 255 євро). Заявленою метою реформи було залучення більшого числа учасників у межах того ж фінансування [11].

Поточні плани включали подальше значне розширення схеми залучення до громадських робіт до 2018 року. Фінансування громадських робіт зросло удвічі з 2010 р. по 2012 р. і продовжило

зазначену тенденцію протягом наступних років. Частка громадських робіт у заходах служби зайнятості зростала як за кількістю зайнятих, так і обсягами фінансування. На основі досвіду Уряд прийняв рішення про виділення у 2014 р. додатково з бюджету країни 0,2% ВВП для того, щоб кількість учасників громадських робіт у середньому залишалась на рівні 200 тис. осіб протягом усього вказаного року. Крім того, бюджет 2015 р. містив плани до 2018 р., показуючи, що витрати на громадські роботи в подальшому підвищаться (у 2018 р. удвічі більше, ніж у 2014 р.). Попередній розрахунок передбачав, що до 2018 р. на громадських роботах мали б працювати 350 тис. осіб. За оцінкою Європейської комісії, така схема громадських робіт може розглядатися як заміна соціального забезпечення, з одного боку, і програм активної політики на ринку праці – з другого [9; 11].

Зазначена система громадських і тимчасових робіт є основним напрямом активної політики ринку праці в Угорщині. Бюджетні витрати на цю схему за останні п'ять років зросли більш ніж у чотири рази. Проте схема здається недостатньою для поліпшення реінтеграції учасників на відкритий ринок праці. У першій половині 2015 р. частка успішного виходу з системи громадських робіт на регулярну роботу становила 13,1%, але близько 60% учасників, які залишили її в цей період, знову повернулися до програми протягом 180 днів. Це створює значний ризик заблокувати в ній учасників системи, зокрема низькокваліфікованих працівників та людей, що мешкають в неблагополучних регіонах. Хоча ця система спрямована на довгострокових безробітних, низькокваліфікованих і безробітних, які живуть в несприятливих умовах, 47% учасників 2015 р. мали середню або вищу освіту. Частка безробітних, залучених до громадських робіт, також є значною в округах з добре функціонуючими ринками праці [12].

Всупереч попереднім розрахункам, за останні роки обсяги загальнодоступної системи громадських робіт почали зменшуватися, і уряд робить подальші кроки у цьому напрямі. У першій половині 2017 р. частка участі в громадських роботах скоротилася приблизно на 15%, але схема залишилася домінуючою формою активної політики ринку праці. Громадські роботи є менш ефективними, ніж інші інструменти для повернення учасників до регулярної зайнятості, та навіть можуть зменшити ймовірність пошуку роботи. Недавній урядовий указ спрямований на обмеження участі в схемі на користь інших заходів активної політики

зайнятості. В бюджеті на 2018 р. видатки на громадські роботи скорочуються приблизно на 20%, але все ще поглинають понад 50% усіх витрат на активну політику ринку праці [13].

Навчання також є активним інструментом забезпечення зайнятості на ринку праці, тому слід розглянути проблеми, які існують у галузі професійної освіти, особливо для уразливих груп населення. Угорщина має найвищий рівень тих, хто достроково вибули (47%) зі сфери вищої освіти в країнах ЄС. Уряд оголосив про прийняття загальної національної мети щодо підвищення до 34% частки осіб віком до 34 років, які здобудуть вищу освіту. У цілому останнім часом такі заходи не змогли поліпшити стан уразливих груп населення у сфері вищої освіти, а також залишаються проблеми незавершеності освіти. Існуюча система фінансування не гарантує рівного доступу до освіти. Скорочення кола абітурієнтів і високий рівень відсіву в системі вищої освіти спричиняє подальше обмеження рівня успішності в той час,

коли попит на висококваліфіковану робочу силу зростає [7].

Інші напрями активної політики зайнятості ринку праці, що фінансується спільно з Європейським соціальним фондом, інтенсивно впроваджуються. Дві провідні програми Європейського соціального фонду та Фонду гарантій для молоді, спрямовані на покращення можливостей працевлаштування та доступу до робочих місць для шукачів роботи, охоплювали понад 173 тис. осіб у період між 2015 і 2017 роками. Результати щодо ефективності цих заходів поки що відсутні. Поліпшується система профілювання клієнтів, що використовується державною службою зайнятості. Однак у даний час на класифікацію шукачів роботи в різних профілях помітно впливають цілі, встановлені для різних програм зайнятості [14].

Рада Європейського Союзу створила ряд спеціальних рекомендацій у межах «Європейського семестру» (див. табл.) [10].

Таблиця

Огляд спеціальних рекомендацій Ради Європейського Союзу для Угорщини в межах «Європейського семестру» [10]

Період	Рекомендації
2015 р.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Досягнути коригування бюджету в розмірі 0,5% від ВВП до середньострокової мети в 2015 р. і 0,6% ВВП у 2016 р. 2. Вжити заходів для відновлення нормального кредитування реального сектору економіки; значно знизити ризики умовної відповідальності, пов'язаної зі збільшенням державної власності в банківському секторі. 3. Скоротити перекося конкретних секторів податків; усунути невинуваті бар'єри входу в сфері послуг, у т.ч. і в секторі роздрібної торгівлі; зменшити податковий тиск для осіб з низьким рівнем доходів; продовжувати боротьбу з ухиленням від сплати податків. Зміцнення структури в галузі державних закупівель, які сприяють конкуренції та прозорості, подальшому вдосконаленню бази для боротьби з корупцією. 4. Перенаправити бюджетні кошти, що виділяються на схему громадських робіт, на активні заходи на ринку праці для сприяння інтеграції в первинний ринок праці і підвищення адекватності та охоплення соціальною допомогою та допомогою по безробіттю. 5. Розширити участь уразливих груп, зокрема ромів, в інклюзивній загальній освіті, а також поліпшити підтримку, яку надають цій групі шляхом цільової підготовки вчителів
2016 р.	<ol style="list-style-type: none"> 1. З огляду на високий ризик значного відхилення бюджету досягти щорічного фіскального коригування 0,3% ВВП до середньострокової бюджетної мети в 2016 р. та 0,6% ВВП у 2017 році. 2. Знижувати і надалі податковий тиск на сектори економіки та малозабезпечених працівників. Забезпечувати зміцнення прозорості й конкуренції у сфері державних закупівель за допомогою електронних закупівель, розширення публікації тендерних пропозицій та подальшого вдосконалення антикорупційної бази. Поліпшувати регуляторне середовище в секторі послуг та секторі роздрібної торгівлі шляхом застосування обмежувальних правил та забезпечення передбачуваності. 3. Сприяти переходу від схеми громадських робіт до основного ринку праці та зміцненню інших активних політик на ринку праці. Покращити адекватність та охоплення соціальної допомоги й допомоги по безробіттю. 4. Вживати заходів для покращення результатів навчання та збільшення участі незахищених груп, зокрема ромів, в інклюзивній загальній освіті
2017 р.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Провести суттєві фіскальні зусилля в 2018 р. відповідно до вимог попереджувальної частини Пакту стабільності та зростання, беручи до уваги необхідність посилення постійного відновлення та забезпечення стійкості державних фінансів Угорщини. 2. Завершити скорочення податкового клину для малозабезпечених працівників та спростити податкову структуру, зокрема зменшивши найбільш викривлені податки для певних секторів. Посилити передбачуваність, прозорість та конкуренцію, зокрема у секторі послуг та роздрібної торгівлі. 3. Краще орієнтувати схему громадських робіт на тих, хто знаходиться далеко від ринку праці, та надавати ефективну підтримку шукачам роботи, щоб полегшити перехід на ринок праці, зокрема шляхом посилення активної політики на ринку праці.

	4. Вживати заходів для покращення результатів освіти та підвищення участі незахищених груп, зокрема ромів, в інклюзивній загальній освіті. Покращити адекватність і охоплення соціальною допомогою та допомогою по безробіттю.
2018 – 2019 рр.	1. У 2018 р. забезпечити, відповідно до рекомендації Ради від 20 червня 2017 р., виправлення істотного відхилення від шляху перебудови в напрямі середньострокової бюджетної мети. У 2019 р. створити умови для того, щоб номінальний темп зростання чистих первинних державних витрат не перевищував 3,9%, що відповідає щорічній структурній перебудові 0,75% від ВВП. 2. Продовжити спрощення податкової системи, зокрема за рахунок скорочення податків конкретних секторів. Підвищити якість та прозорість процесу прийняття рішень на основі ефективного соціального діалогу та взаємодії з іншими зацікавленими сторонами і регулярної оцінки адекватного впливу. 3. Посилити боротьбу з корупцією, прокурорські зусилля і підвищити прозорість та конкуренцію у сфері державних закупівель, зокрема шляхом внесення даних, отриманих від системи електронних закупівель доступності для громадськості. 4. Здійснити розблокування трудових резервів за рахунок поліпшення якості активної політики на ринку праці. Поліпшити результати освіти і розширити участь тих груп, які перебувають у несприятливих умовах, зокрема ромів, в інклюзивній загальній освіті. Підвищити адекватність та охоплення соціальною допомогою і допомогою по безробіттю

В Огляді Європейської комісії Звіту Угорщини про реалізацію Національної програми реформ та Програми конвергенції Угорщини за 2017 р. зазначалося, що незважаючи на значні покращення на ринку праці Угорщини серйозні проблеми ще існують. Основними заходами активної політики ринку праці залишаються схеми громадських робіт. Уряд спрямовує певні зусилля на зміцнення інших напрямів активної політики ринку праці.

Нещодавня реформа державної служби зайнятості, швидше за все, зробить її менш ефективною. Адміністративна складність механізмів управління – в даний час відповідальність за державну службу зайнятості розподілені між чотирма міністерствами – може суттєво поставити під загрозу ефективне управління та призвести до труднощів у координації різних програм АПП і недостатнього цільового втручання в активізацію безробітних до пошуку роботи та інтеграцію на первинному ринку праці.

Структура і процеси соціального діалогу досі недорозвинені і не сприяють участі соціальних партнерів у розробці та здійсненні політики зайнятості на ринку праці. Недоліки участі зацікавлених сторін і обмежена прозорість впливають на якість розробки політики, що створює невизначеність для інвесторів і уповільнення конвергенції.

Висновки. Для підтримки конкурентоспроможності та потенційного зростання Угорщини в середньостроковій перспективі ключовими є структурні реформи, спрямовані на сприяння інвестиціям у людський капітал, зокрема в освіту й охорону здоров'я, та продовження позитивних тенденцій функціонування ринку праці. Покращення соціальної справедливості також слугуватиме покращенню інклюзивного розвитку.

У звіті Європейської Комісії щодо Угорщини за 2018 р. підкреслюється, що схема громадських

робіт є неефективною в контексті активних заходів політики на ринку праці і спотворює нормальне функціонування самого ринку праці. Це номінально скорочує безробіття, але є ризик з бюджетної точки зору – оплачувані громадські роботи такого масштабу можуть спричинити значні наслідки «блокування входу в зайнятість» і стати постійною заміною системи соціального забезпечення та допомоги для низькокваліфікованих осіб. Слід зазначити, що існуюча система громадських і тимчасових робіт неадекватно координується державною службою зайнятості та не повною мірою підтримує реінтеграцію учасників на відкритому ринку праці.

Отже, досвід організації громадських робіт в Угорщині необхідно враховувати при складанні програм активного сприяння зайнятості в Україні з метою уникнення негативних наслідків.

Список використаних джерел

1. Васильченко В.С. *Державне регулювання зайнятості: навч. посіб. К.: КНЕУ, 2013. 252 с.*
2. Маршавін Ю.М. Теоретичні та практичні засади оцінювання економічної ефективності активних програм на ринку праці. *Демографія та соціальна економіка*. 2016. № 3(28). С. 186-198.
3. Про сприяння зайнятості і захист від безробіття. Конвенція Міжнародної організації праці 168 МОП № 168 від 9 червня 1988 року. URL : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_182
4. Вірченко А.А. Співвідношення витрат на здійснення заходів активної та пасивної політики зайнятості в країнах ЄС. Модернізація державних служб зайнятості на ринку праці (науково-аналітичний огляд): колективна монографія / за заг. ред. к. соціол. н., доц. М.В. Судакова. К.: ІПК ДСЗУ, 2016. Розд. 3.2. С. 71-81. 115 с.
5. COMMISSION STAFF WORKING DOCUMENT Country Report Hungary 2015 Including an In-Depth Review on the prevention and correction of macroeconomic imbalances {COM(2015) 85 final} Brussels, 18.3.2015.

6. Recommendation for a COUNCIL RECOMMENDATION on the 2018 National Reform Programme of Hungary and delivering a Council opinion on the 2018 Convergence Programme of Hungary. Brussels, 15 June 2018 (OR. en).
7. European Commission (2017): "Recommendation for a Council Recommendation on the 2017 National Reform Programme of Hungary and delivering a Council opinion on the 2017 Convergence Programme of Hungary", Communication COM(2017) 516 final of 22.5.2017, Brussels: European Commission.
8. European Commission. (2016a). "Country Report Hungary." URL: http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2016/cr2016_hungary_en.pdf
9. The World Bank Group Social Protection and Labor Global Practice Europe & Central Asia Region PORTRAITS OF LABOR MARKET EXCLUSION 2.0 Country Policy Paper (CPP) for Hungary(2016). Lead Authors: Sandor Karacsony and Natalia Millán. Washington, DC: World Bank.
10. Albert, F. (2015): "Public works in Hungary: an efficient labour market tool?", European Social Policy Network, Flash Report 2015/35, Brussels: European Commission.
11. Bakó, T. et al. (2014): "A munka erőpiac peremén lévőök és a költ ségvetés" (Those on the periphery of the labour market and the state budget), MTA KRTK KTI, Budapest.
12. Cseres-Gergely, Zs.–Molnár, Gy. (2015): "Labour market situation following exit from public works". In: Fazekas, K. Varga, J. (eds.), The Hungarian Labour Market, 2015. Institute of Economics, Centre for Economic and Regional Studies, HAS, Budapest. Pp. 148-159.
13. Magyar Közlöny (Hungarian Gazette): 2017/40 pp. 3941-3944. URL: <http://www.kozlonyok.hu/nkonline /MKPDF/hiteles/MK17040.pdf>
14. Agnes Vinkovits (2018) A Public Work Solution to Hungary's Labor Problems. In Budapest Business Journal – Budapest, January, 18, 2018. URL: https://bbj.hu/business/a-public-work-solution-to-hungarys-labor-problems-_143634
4. Virchenko A.A. Spivvidnoshennya vy`trat na zdijsnennya zaxodiv akty`vnoyi ta pasy`vnoyi polity`ky` zajnyatosti v krajynax YeS. Modernizaciya derzhavny`x sluzhb zajnyatosti na ry`nku praci (naukovo-anality`chny`j oglyad): kolekty`vna monografiya / za zag. red. k. sociol. n., docz. M.V. Sudakova. K.: IPK DSZU, 2016. Rozd. 3.2. S. 71-81. 115 s.
5. COMMISSION STAFF WORKING DOCUMENT Country Report Hungary 2015 Including an In-Depth Review on the prevention and correction of macroeconomic Vinkovitsimbalances {COM(2015) 85 final} Brussels, 18.3.2015.
6. Recommendation for a COUNCIL RECOMMENDATION on the 2018 National Reform Programme of Hungary and delivering a Council opinion on the 2018 Convergence Programme of Hungary. Brussels, 15 June 2018 (OR. en).
7. European Commission (2017): "Recommendation for a Council Recommendation on the 2017 National Reform Programme of Hungary and delivering a Council opinion on the 2017 Convergence Programme of Hungary", Communication COM(2017) 516 final of 22.5.2017, Brussels: European Commission.
8. European Commission. (2016a). "Country Report Hungary." URL: http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2016/cr2016_hungary_en.pdf
9. The World Bank Group Social Protection and Labor Global Practice Europe & Central Asia Region PORTRAITS OF LABOR MARKET EXCLUSION 2.0 Country Policy Paper (CPP) for Hungary(2016). Lead Authors: Sandor Karacsony and Natalia Millán. Washington, DC: World Bank.
10. Albert, F. (2015): "Public works in Hungary: an efficient labour market tool?", European Social Policy Network, Flash Report 2015/35, Brussels: European Commission.
11. Bakó, T. et al. (2014): "A munka erőpiac peremén lévőök és a költ ségvetés" (Those on the periphery of the labour market and the state budget), MTA KRTK KTI, Budapest.
12. Cseres-Gergely, Zs.–Molnár, Gy. (2015): "Labour market situation following exit from public works". In: Fazekas, K. Varga, J. (eds.), The Hungarian Labour Market, 2015. Institute of Economics, Centre for Economic and Regional Studies, HAS, Budapest. Pp. 148-159.
13. Magyar Közlöny (Hungarian Gazette): 2017/40 pp. 3941-3944. URL: <http://www.kozlonyok.hu/nkonline /MKPDF/hiteles/MK17040.pdf>
14. Agnes Vinkovits (2018) A Public Work Solution to Hungary's Labor Problems. In Budapest Business Journal – Budapest, January, 18, 2018. URL: https://bbj.hu/business/a-public-work-solution-to-hungarys-labor-problems-_143634

References

1. Vasy`l`chenko V.S. Derzhavne regulyvannya zajnyatosti : navch. posibny`k. K. : KNEU, 2013. 252 s.
2. Marshavin Yu.M. Teorety`chni ta prakty`chni zasady` ocinyuvannya ekonomichnoyi efekty`vnosti akty`vny`x program na ry`nku praci. Demografiya ta social`na ekonomika. 2016. # 3(28). S. 186-198.
3. Pro spry`yannya zajnyatosti i zaxy`st vid bezrobittya. Konvenciya Mizhnarodnoyi organizaciyi praci 168 MOP # 168 vid 9 chervnya 1988 roku. URL : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_182
13. Magyar Közlöny (Hungarian Gazette): 2017/40 pp. 3941-3944. URL: <http://www.kozlonyok.hu/nkonline /MKPDF/hiteles/MK17040.pdf>
14. Agnes Vinkovits (2018) A Public Work Solution to Hungary's Labor Problems. In Budapest Business Journal – Budapest, January, 18, 2018. URL: https://bbj.hu/business/a-public-work-solution-to-hungarys-labor-problems-_143634

Vasyl' Kostrytsia,

Deputy Head, Association of Employers' Organizations of Ukraine

Tetiana Vitriak,

PhD (Economics.), Head, Research Laboratory for Institutional Support for the Public Employment Service and Partnership with Employers at Ukrainian State Employment Service Training Institute

Implementation practices of active employment policies in hungary. Lessons for Ukraine

This article deals with the development trends in the labor market in Hungary. The European experience of the active labour market policy is studied. The advantages and disadvantages of involving the unemployed in the programs of public and temporary works are highlighted. The special Recommendations of the European Union Council for Hungary in the framework of the "European Semester" have been analyzed.

Key words: *labor market, active labour market policy, public employment service, unemployed, public works, profiling, contract of public works.*

НОВІ ТЕНДЕНЦІЇ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

УДК 658.26.014.1.016.2(477)

Абрамович Ігор Олександрович,

аспірант, Київський національний університет імені Тараса Шевченка

Шурпа Світлана Ярославівна,

доцент кафедри менеджменту і маркетингу ДВНЗ "Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника"

ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ В КОНТЕКСТІ ВПРОВАДЖЕННЯ НОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ЕНЕРГЕТИЧНОГО СЕКТОРУ УКРАЇНИ

Поширення цифрових технологій є водночас вектором розвитку сучасних систем управління підприємством, організації всіх його бізнес-процесів, чинником, який зумовлює зміну змісту праці та форм її організації, і новим напрямом підвищення продуктивності праці. **Мета** цієї статті – оцінити ефективність діяльності персоналу на підприємствах енергетичного сектору України за інтегральним індексом, який поєднує індикатори економічної та соціальної ефективності за трьома ключовими аспектами: ефективність діяльності підприємства, ефективність праці, ефективність використання інформаційних технологій в управлінні персоналом, а також розробити рекомендації для підвищення ефективності діяльності персоналу, зменшення негативного впливу зовнішніх та внутрішніх загроз. **Методологія.** У статті запропоновано теоретико-методичний підхід, який передбачає створення системи індикаторів оцінювання ефективності діяльності персоналу на підприємстві; нормування показників; розрахунок часткових індексів; розрахунок інтегрального індексу ефективності діяльності персоналу на підприємстві. **Висновки.** Для підвищення ефективності діяльності персоналу на підприємствах енергетичного сектору України необхідно реалізувати такі заходи: подальша цифровізація бізнес-процесів у сфері управління персоналом, застосування сучасних інформаційно-комунікаційних технологій в енергетиці; підвищення ефективності процесів навчання на виробництві, співпраця з провідними університетами, участь в дуальному навчанні; впровадження принципів сучасної організації та управління виробництвом на підприємствах енергетики; розробка програм державної підтримки енергетичного сектору; розвиток комунікаційних стратегій енергетичних підприємств, підвищення рівня інформованості різних стейкхолдерів та врахування їх інтересів при ухваленні управлінських рішень; підвищення прозорості процесів ведення господарської діяльності, зниження забюрократизованості та ін.

Ключові слова: персонал, економічна та соціальна ефективність, інтегральний індекс, інформаційні технології, енергетика.

Постановка проблеми. Питання ефективного управління персоналом на підприємствах, з огляду на поширення цифрових технологій, не тільки не втрачають своєї актуальності, а й набувають нових, ще не достатньо досліджених акцентів, пов'язаних як із переходом до інформаційного суспільства в цілому, впровадженням здобутків Четвертої промислової революції, так і поступовою трансформацією сфери праці. Кадрові процеси в сучасній організації вже не можна уявити без спеціалізованих інформаційних систем, які дають змогу автоматизувати процеси добору, кадрового обліку та адміністрування персоналу,

внутрішні комунікації, підготовку HR-аналітики, оцінювання тощо.

Аналіз досліджень та публікацій. Різні аспекти оцінки ефективності діяльності персоналу досліджено в роботах Н. Азьмук [1], О. Грішнєвої [3-5], А. Колота [10], Д. Лепак [17], Е. Перрі [18], Г. Міщук [16] та ін. Сучасні тенденції функціонування енергетичного сектору та перспективи його розвитку розглядаються в аналітичних звітах та наукових публікаціях Науково-проектного центру розвитку об'єднаної енергетичної системи України ДП «Національна енергетична компанія «Укренерго» [12], Центру Разумкова

[9], Аналітичних записках Біоенергетичної асоціації України [2] та ін. Однак подальшого дослідження потребують питання оцінки ефективності діяльності персоналу в умовах поширення інформаційно-комунікаційних технологій.

Саме тому метою цієї статті є оцінка ефективності діяльності персоналу на підприємствах енергетичного сектору України за інтегральним індексом, який поєднує індикатори економічної та соціальної ефективності за трьома ключовими аспектами: ефективність діяльності підприємства, ефективність праці, ефективність використання інформаційних технологій в управлінні персоналом.

Виклад основного матеріалу. Сучасні тенденції у сфері цифровізації, а також важливість урахування як економічних, так і соціальних результатів обумовили необхідність розробки теоретико-методичного підходу до оцінювання ефективності діяльності персоналу на підприємстві (рис. 1), який передбачає реалізацію таких етапів: розробка системи індикаторів оцінювання ефективності діяльності персоналу на підприємстві; нормування показників; розрахунок часткових індексів; розрахунок інтегрального індексу ефективності діяльності персоналу на підприємстві.

У системі індикаторів економічної та соціальної ефективності, представлених на рис. 1, наведені як стимулятори, так і дестимулятори. Їх нормування забезпечує однозначність трактування одержаних значень нормованих показників: чим вищий показник, тим кращий рівень цього індикатора ефективності праці. Індикатори оцінювання ефективності діяльності персоналу на підприємстві мають різну вагу для його загального результату. Тому показники повинні враховуватися в інтегральному й часткових індексах з огляду на різні рівні їх ваги. Вага кожного показ-



Рис. 1. Теоретико-методичний підхід до оцінювання ефективності діяльності персоналу в контексті впровадження ІТ на підприємствах

Джерело: розроблено автором.

ника показує, якою є частка відповідного фактора у загальній сумі (яка дорівнює 1 або 100%). Рівні ваги блоків показників та окремих індикаторів для оцінювання економічної ефективності діяльності персоналу на підприємстві були визначені за методом експертних оцінок.

На досліджуваних підприємствах нами було проведено анкетне опитування фахівців з управління персоналом, керівників HR-відділів, економістів з праці. Також було проведено опитування провідних вчених-економістів, які досліджують питання управління персоналом на підприємствах. В результаті обробки форм анкетного опитування були отримані вагові коефіцієнти блоків показників та окремих індикаторів, які необхідні

для проведення оцінювання економічної та соціальної ефективності діяльності персоналу.

Розрахунок часткових індексів I_j , які характеризують окремі аспекти оцінювання ефективності діяльності персоналу, здійснюється за формулою:

$$I_j = \sum_{i=1}^n y_{ij} W_i$$

де y_{ij} – нормований i -й показник j -го часткового індексу I_j ; W_i – вага i -го показника при розрахунку часткового індексу I_j ; n – кількість показників, що використовуються при розрахунку j -го часткового індексу.

Питання економічної та соціальної ефективності діяльності персоналу досліджено на прикладі підприємств енергетичного сектору України, які належать до ДП «Укренерго», а також підприємств групи ДТЕК. ДП «Укренерго» є енергетичною компанією з функціями оперативно-технологічного управління Об'єднаною енергосистемою України, експлуатації магістральних та міждержавних мереж та передачі електроенергії магістральними електромережами від генерації до мереж операторів системи розподілу. Кажучи про стратегічні завдання ДП «Укренерго» з розвитку ІТ варто передусім виокремити [11]: впровадження сучасних ІТ-рішень для забезпечення надійності диспетчерського управління енергосистемою; автоматизацію бізнес-процесів; забезпечення надійної ІТ-інфраструктури та передачі технологічної інформації; побудову сервісно-орієнтованої організації ІТ-процесів. Основними досягненнями у сфері впровадження ІТ-технологій на ДП «Укренерго» у 2019 р. стали: переведення низки бізнес-процесів в електронну систему опрацювання (формування карт КРІ, проведення закупівель, узгодження договорів, HR-процеси); впровадження протоколу стандарту ІЕС-60870-5-104 передачі даних на 2/3 підстанцій ДП «Укренерго»; будівництво першого сучасного диспетчерського щита у Західній енергосистемі (включений у березні 2019 р.); впровадження різних модулів ERP-системи.

Крім аналізу індикаторів ДП «Укренерго», в роботі також досліджено економічну та соціальну ефективність діяльності персоналу групи компаній ДТЕК. Ця група об'єднує підприємства, що здійснюють теплову генерацію: ДТЕК Східенерго (ДТЕК Зуївська ТЕС, ДТЕК Курахівська ТЕС, ДТЕК Луганська ТЕС), ДТЕК Дніпроенерго (ДТЕК Запорізька ТЕС, ДТЕК Криворізька ТЕС, ДТЕК Придніпровська ТЕС), ДТЕК Західенерго (ДТЕК Бурштинська ТЕС, ДТЕК Добротвірська ТЕС, ДТЕК Ладжинська ТЕС), Київенерго та Миронівська ТЕС, ДТЕК Донецькобленерго. Уся вироблена електроенергія постачається до

Об'єднаної енергосистеми України, оперативне диспетчерське управління якою здійснює Національна енергетична компанія «Укренерго».

Слід зазначити, що нині інтегральна ефективність діяльності персоналу значною мірою залежить від ефективності впровадження й використання інформаційних технологій, цифрових підходів до організації праці, поширення віддаленої зайнятості та зниження необхідного часу фізичної присутності працівника на робочому місці. Завдання для все більшої кількості професій уже можуть вирішуватися онлайн, і цей тренд у подальшому набуватиме значного поширення. Очевидно, що за таких умов підвищення економічної та соціальної ефективності діяльності персоналу має здійснюватися великою мірою через ІТ-інновації в організації бізнес-процесів.

Розрахунок часткових індексів та інтегрального індексу економічної й соціальної ефективності діяльності персоналу на підприємстві, відповідно до методики, представленої на рис. 1, передувало нормування показників за трьома блоками. Динаміка індексів економічної та соціальної ефективності діяльності персоналу в ДП «Укренерго» у 2013-2018 рр. представлена у табл. 1.

Результати проведеного дослідження свідчать, що в цілому динаміка індексів економічної та соціальної ефективності діяльності персоналу в ДП «Укренерго» упродовж цього періоду позитивна: у 2018 р. порівняно з 2014 р. інтегральний індекс економічної ефективності діяльності персоналу на підприємстві зріс на + 23,4 %, індекс соціальної ефективності на +59,0%, а інтегральний індекс зріс відповідно на + 38,1%. Не можна стверджувати, що динаміка усіх показників економічної ефективності позитивна, але в цілому тренд цифровізації, впровадження інноваційних рішень у бізнес-процеси можна підтвердити. Це створює переваги на майбутнє, можливості підвищення конкурентоспроможності в середньо- та довгостроковій перспективі. Досить позитивною ознакою є підвищення соціальної ефективності, яка для сучасних стейкхолдерів досить часто визначає вектори подальшої співпраці з різними суб'єктами господарювання.

Для групи підприємств ДТЕК динаміка індексів економічної та соціальної ефективності діяльності персоналу є значно позитивнішою, ніж на ДП «Укренерго» (табл. 2). Так, зокрема у 2018 р. порівняно з 2014 р., індекс економічної ефективності діяльності персоналу на підприємстві зріс на + 58,1%, а індекс соціальної ефективності – на + 80,8%. Інтегральний індекс зріс відповідно на + 68,4%. Зростання індикаторів можна визначити

Таблиця 1

**Динаміка індексів економічної та соціальної ефективності діяльності персоналу
в ДП «Укренерго» у 2013-2018 рр.**

Найменування показників	Рік					Відхилення 2018/2014	
	2014	2015	2016	2017	2018	+/-	%
Індекс ефективності господарської діяльності підприємства	0,227	0,227	0,175	0,222	0,078	-0,150	-192,3
Індекс ефективності праці	0,850	0,776	0,664	0,403	0,741	-0,108	-14,6
Індекс використання ІТ	0,100	0,200	0,242	0,552	0,961	0,861	89,6
Інтегральний індекс економічної ефективності діяльності персоналу на підприємстві	0,447	0,444	0,392	0,384	0,584	0,137	23,4
Індекс соціальної ефективності діяльності підприємства	0,246	0,131	0,427	0,246	0,564	0,318	56,4
Індекс соціальної ефективності праці	0,445	0,329	1,000	0,555	0,829	0,384	46,3
Індекс соціальної ефективності використання ІТ	0,169	0,445	0,519	0,771	1,000	0,831	83,1
Інтегральний індекс соціальної ефективності діяльності персоналу на підприємстві	0,316	0,284	0,695	0,492	0,772	0,456	59,0
Інтегральний індекс ефективності діяльності персоналу на підприємстві	0,402	0,389	0,497	0,421	0,649	0,247	38,1

Джерело: розраховано автором за даними [11; 13; 14].

Таблиця 2

**Динаміка індексів економічної та соціальної ефективності діяльності персоналу
у групи ДТЕК у 2013-2018 рр.**

Найменування показників	Рік					Відхилення 2018/2014	
	2014	2015	2016	2017	2018	+/-	%
Індекс ефективності господарської діяльності підприємства	0,423	0,000	0,631	0,744	0,790	0,366	46,4
Інтегральний індекс ефективності праці	0,172	0,268	0,221	0,308	0,206	0,033	16,3
Інтегральний індекс використання ІТ	0,090	0,147	0,293	0,567	0,796	0,706	88,7
Інтегральний індекс економічної ефективності діяльності персоналу на підприємстві	0,232	0,149	0,374	0,519	0,553	0,321	58,1
Індекс соціальної ефективності діяльності підприємства	0,246	0,275	0,508	0,739	1,000	0,754	75,4
Інтегральний індекс соціальної ефективності праці	0,000	0,384	0,281	0,561	0,719	0,719	100,0
Інтегральний індекс соціальної ефективності використання ІТ	0,385	0,541	0,771	0,844	1,000	0,615	61,5
Інтегральний індекс соціальної ефективності діяльності персоналу на підприємстві	0,169	0,379	0,465	0,684	0,878	0,709	80,8
Інтегральний індекс ефективності діяльності персоналу на підприємстві	0,210	0,228	0,405	0,576	0,666	0,455	68,4

Джерело: розраховано автором за даними [6-8].

як відносно гармонійне та збалансоване і за критеріями економічної та соціальної ефективності.

За результатами проведеного аналізу можна констатувати, що незважаючи на значні успіхи із впровадження цифрових технологій у бізнес-процеси, які сприяли підвищенню економічної

та соціальної ефективності діяльності персоналу досліджуваних підприємств енергетики, неабиякими викликами зовнішнього середовища для них можуть стати: високий рівень політичної та соціально-економічної нестабільності; нестача висококваліфікованих кадрів; низька підтримка

держави в питаннях здійснення інноваційної діяльності, розвитку та поліпшення наявної енергетичної інфраструктури; низький рівень довіри ключових стейкхолдерів і комунікації з ними; корупція та забюрократизованість вітчизняного інституційного середовища та ін.

Висновки. Для підвищення ефективності діяльності персоналу на підприємствах енергетичного сектору України, а також для зменшення негативного впливу зовнішніх та внутрішніх загроз ми пропонуємо реалізувати такі заходи: подальша цифровізація бізнес-процесів у сфері управління персоналом, застосування сучасних інформаційно-комунікаційних технологій в енергетиці; підвищення ефективності процесів навчання на виробництві, співпраця з провідними університетами, участь у дуальному навчанні; впровадження принципів сучасної організації та управління виробництвом на підприємствах енергетики; розробка програм державної підтримки енергетичного сектору; розвиток комунікаційних стратегій енергетичних підприємств, підвищення рівня інформованості різних стейкхолдерів про діяльність підприємств та перспективи можливої співпраці; врахування інтересів ключових стейкхолдерів при ухваленні управлінських рішень; підвищення прозорості процесів ведення господарської діяльності, зниження забюрократизованості енергетичного сектору та ін.

Список використаних джерел

1. Азьмук Н.А. Трансформація процесу праці в інформаційній економіці. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика*. 2014. № 2. С. 217-222.
2. Гелетуґа Г.Г., Железна Т.А., Праховник А.К. Аналіз енергетичних стратегій країн ЄС та світу і ролі в них відновлюваних джерел енергії. URL: <http://www.uabio.org/img/files/docs/uabio-position-paper-13-ua.pdf>
3. Грішнова О., Дмитрук С. Людський капітал в умовах кризи: оцінка і пошук можливостей збереження. *Вісник Київського національного університету ім. Тараса Шевченка. Серія: Економіка*. 2015. № 5(170). С. 11-16.
4. Грішнова О., Небукін В. Розвиток персоналу як інвестиційний проєкт: методичні підходи до визначення ефективності. *Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України: зб. наук. пр. Тернопіль: Економічна думка, 2004. Вип. 9. С. 15-19.*
5. Грішнова О.А. Інтелектуалізація праці – визначальна ознака постіндустріального суспільства. Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності: зб. наук. пр. Маріуполь : Вега-Принт, 2009. С. 135-139.
6. ДТЕК. Інтегрований звіт 2016. Фінансові та нефінансові результати. URL: https://dtek.com/content/files/dtek_ar_2016_ua_e-version.pdf
7. ДТЕК. Інтегрований звіт 2017. Фінансові та нефінансові результати. URL: https://dtek.com/content/files/dtek_ar_2017_ua1.pdf
8. ДТЕК. Офіційний сайт компанії . URL: <https://dtek.com/ua/>
9. Енергетична галузь України: підсумки 2016 року. Ц-тр Разумкова. URL: http://razumkov.org.ua/uploads/article/2017_energy-final.pdf
10. Колот А. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань. *Україна: аспекти праці*. 2007 № 4. С. 4-9.
11. 10 кроків до Європи. Нефінансовий звіт ДП «Укр-енерго» за 2018 р. URL: https://ua.energy/wp-content/uploads/2019/05/UKRENERGO_NFR_2018.pdf
12. Науково-проєктний центр розвитку об'єднаної енергетичної системи України ДП «Національна енергетична компанія «Укренерго». Огляд аналітичних робіт міжнародних енергетичних організацій щодо стану та сценаріїв розвитку світової енергетичної сфери з прогнозом інвестування в енергоефективність. URL: https://ua.energy/wp-content/uploads/2018/06/2.-rozvyt_svit_energet_sfery.pdf
13. Національна енергетична компанія «Укр-енерго». Фінансова та економічна звітність. URL: <https://ua.energy/diyalnist/zvitnist/finansova-ta-ekonomichna/#1539243674002-4767cbe5-90d3>
14. Результати перших реформ. Нефінансовий звіт ДП «Укренерго» за 2017 р. URL: https://issuu.com/ukrenergo/docs/ukrenergo_nf_report_2017_by_1_1_
15. Роль і місце української енергетики у світових енергетичних процесах. Ц-тр Разумкова. Київ, 2018. 90 с.
16. Mishchuk H., Grishnova O. (2015). Empirical study of the comfort of living and working environment – Ukraine and Europe: comparative assessment, in *Journal of International Studies*. 8 (1), 67-80.
17. Lepak D. Virtual HR: Strategic human resource management in the 21st century. *Human Resource Management Review*. Vol. 8, Is. 3. 1998. P. 215-234.
18. Parry E. An examination of e-HRM as a means to increase the value of the HR function. *The International Journal Of Human Resource Management*. Vol. 22. Iss. 5, 2011. P. 1146-1162.

References

1. Az'muk N.A. Transformaciya procesu praci v informacijnij ekonomici. *Social'no-trudovi vidnosy'ny': teoriya ta prakty'ka*. 2014. № 2. S. 217-222.
2. Geletuxa G.G., Zhelyezna T.A., Praxovnik A.K. Analiz energety'chny'x strategij krayin YeS ta svitu i roli v ny'x vidnovlyuvany'x dzherel energiyi. URL: <http://www.uabio.org/img/files/docs/uabio-position-paper-13-ua.pdf>
3. Grishnova O., Dmy'truk S. Lyuds'ky'j kapital v umovax kry'zy': ocinka i poshuk mozhly'vostej zberezhenya. *Visny'k Ky'ivs'kogo naczional'nogo universy'tetu im. Tarasa Shevchenka. Seriya: Ekonomika*. 2015. № 5(170). S. 11-16.
4. Grishnova O., Nebukin V. Rozvy'tok personalu yak investy'cijny'j proekt: metody'chni pidxody' do vy'znachennya efekty'vnosti. *Regional'ni aspekty' rozvy'tku i rozmishhennya produkty'vny'x sy'l Ukrayiny'*: zb. nauk. pr. Ternopil': Ekonomichna dumka, 2004. Vy'p. 9. S. 15-19.

5. Grishnova, O.A. Intelktualizaciya praci – vy`znachal`na oznaka postindustrial`nogo suspil`stva. Teorety`chni i prakty`chni aspekty` ekonomiky` ta intelektual`noyi vlasnosti: zb. nauk. pr. Mariupol` : Vega-Pry`nt, 2009. S. 135-139.
6. DTEK. Integrovany`j zvit 2016. Finansovi ta nefinansovi rezul`taty`. URL: https://dtek.com/content/files/dtek_ar_2016_ua_e-version.pdf
7. DTEK. Integrovany`j zvit 2017. Finansovi ta nefinansovi rezul`taty`. URL: https://dtek.com/content/files/dtek_ar_2017_ua1.pdf
8. DTEK. Oficijny`j sajt kompaniyi . URL: <https://dtek.com/ua/>
9. Energety`chna galuz` Ukrainy`: pidsumky` 2016 roku. Cz-tr Razumkova. URL: http://razumkov.org.ua/uploads/article/2017_energy-final.pdf
10. Kolot A. Innovacijna praca ta intelektual`ny`j kapital u sy`stemi faktoriv formuvannya ekonomiky` znan`. Ukrainina: aspekty` praci. 2007 # 4. S. 4-9.
11. 10 krokiv do Yevropy`. Nefinansovy`j zvit DP «Ukrenergo» za 2018 r. URL: https://ua.energy/wp-content/uploads/2019/05/UKRENERGO_NFR_2018.pdf
12. Naukovo-proektny`j centr rozvy`tku ob`yednanoi energety`chnoyi sy`stemy` Ukrainy`» DP «Nacional`na energety`chna kompaniya «Ukrenergo». Oglyad anality`chny`x robit mizhnarodny`x energety`chny`x organizacij shhodo stanu ta scenariyiv rozvy`tku svitovoyi energety`chnoyi sfery` z prognozom investuvannya v energoefekty`vnist`. URL: https://ua.energy/wp-content/uploads/2018/06/2.-rozvyt_svit_energet_sfery.pdf
13. Nacional`na energety`chna kompaniya «UKRENERGO». Finansova ta ekonomichna zvitnist`. URL: <https://ua.energy/diyalnist/zvitnist/finansova-ta-ekonomichna/#1539243674002-4767cbe5-90d3>
14. Rezul`taty` pershy`x reform. Nefinansovy`j zvit DP «Ukrenergo» za 2017 r. URL: https://issuu.com/ukrenergo/docs/ukrenergo_nf_report_2017_by_1__1__
15. Rol` i misce ukrayins`koyi energety`ky` u svitovy`x energety`chny`x procesax. Cz-tr Razumkova. Ky`yiv, 2018. 90 s.
16. Mishchuk H., Grishnova O. (2015). Empirical study of the comfort of living and working environment – Ukraine and Europe: comparative assessment, in Journal of International Studies. 8 (1), 67-80.
17. Lepak D. Virtual HR: Strategic human resource management in the 21st century. Human Resource Management Review. - Volume 8, Issue 3. 1998. P. 215-234.
18. Parry E. An examination of e-HRM as a means to increase the value of the HR function. The International Journal Of Human Resource Management. Vol. 22. Iss. 5, 2011. P. 1146-1162.

Igor Abramovich,

Ph.D student, Taras Shevchenko National University of Kyiv (Kyiv)

Svitlana Shurpa,

Docent (Associate Professor) in the Department of Management and Marketing at Vasyl Stefanyk Precarpathian National University

Assessment of personnel efficiency in the context of the introduction of new technologies in the energy production sector in Ukraine

Background: *The spread of digital technologies is at the same time a vector of development of modern systems of business management, organization of all its business processes, a factor that causes change in work and forms of its organization, and a new direction of improving labor productivity.*

Objective: *To assess personnel efficiency in the energy production sector in Ukraine by the integral index, which combines the indicators of economic and social efficiency in three key aspects: efficiency of the enterprise activity, efficiency of labor, efficiency of using information technologies in the management of personnel, as well as the development of recommendations to increase the efficiency of personnel, and to reduce the negative impact of external and internal threats.*

Methods: *This article proposes theoretical and methodical approach, that involves the development of a system of indicators for assessing the personnel efficiency; valuation of indicators; calculation of partial indices; calculation of the integral index of the efficiency of personnel activities.*

Conclusions: *In order to increase the efficiency of personnel in the energy sector of Ukraine, it is necessary to implement the following measures: further digitalization of business processes in the personnel management, application of modern information and communication technologies in the energy sector; increasing the effectiveness of training, cooperation with leading universities, participation in dual education; introduction of the principles of modern organization and management in energy production companies; development of state support programs for the energy sector; development of communication strategies, increase in the level of awareness of stakeholders and consideration of their interests in making managerial decisions; increase in the transparency of business processes, reduction of the bureaucracy, and others.*

Key words: *personnel, economic and social efficiency, integral index, information technologies, energy.*

УДК 331.101.3

Кравченко Ірина Семенівна,*доктор економічних наук, професор, професор кафедри економіки та менеджменту ДВНЗ "Університет банківської справи"***Федоренко Андрій Володимирович,***аспірант кафедри економіки та менеджменту ДВНЗ "Університет банківської справи"*

ОСОБЛИВОСТІ БАНКІВСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТА МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ В БАНКІВСЬКІЙ СФЕРІ

У статті проаналізовано погляди українських дослідників на особливості мотивації банківського персоналу з урахуванням впливу сучасної економіки. Серед чинників, що впливають на банківську сферу, розглядається домінування розумової праці, невизначеність у внутрішньому й зовнішньому середовищі, потреба в самомотивації та самоконтролі з боку персоналу. Специфічними саме для банківської сфери виокремлюються такі чинники, як розгалужена організаційна структура банківських установ, регламентованість праці, комплексність банківських продуктів, можливість надавати кредити співробітникам на пільгових умовах. Запропоновано погляд на особливості мотивації банківського персоналу, зважаючи на характер праці, очікування працівників, вимоги сучасної світової та української економіки. За результатами аналізу з'ясовано зв'язки між окремими елементами особливостей банківської діяльності та елементами мотивації персоналу. Отже, результати статті можуть бути використані для подальших досліджень систем мотивації та практичних розробок у банківських установах.

Ключові слова: мотивація, система мотивації, чинники мотивації, мотивація персоналу, мотивація банківського персоналу, банківська діяльність, банківський персонал.

Постановка проблеми. Виявлення особливостей мотивації в певній сфері діяльності дає можливість для сучасного менеджера диференціювати свої підходи до управління персоналом з урахуванням сфери діяльності і, завдяки цьому, максимізувати результати діяльності персоналу. У потенційного працівника банківської сфери існує ряд очікувань, є певний спосіб роботи (оплата праці, функціональні обов'язки, соціальний статус та ін.), відповідно він обирає банківську сферу заради реалізації певних очікувань або задоволення потреб. І якщо в процесі роботи очікування не знаходять своєї реалізації, то, імовірно, співробітник шукатиме можливості їх задоволення на іншому підприємстві, що підштовхне його зрештою до звільнення. Тому знання особливостей мотивації персоналу потенційно може вплинути як на підбір персоналу, так і на його утримання, що має безпосередній вплив на ефективність бізнесу загалом.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідження мотивації банківського персоналу базуються на загальних теоріях мотивації таких вчених як Б.М. Генкін, Ф. Герцберг, Д. Макгрегор, Д. Макклеланд, А. Маслоу та інших. Для розуміння загального контексту, в межах якого здійснюється мотивація персоналу, розгляда-

ються загальносвітові тенденції, характерні для нової економіки, відображені в роботах Д. Белла, П. Друкера. Серед вітчизняних дослідників особливостей мотивації банківського персоналу необхідно зазначити О.С. Бадзим, М.Л. Гончарову, Н.В. Ізюмцеву, К.С. Машіко, М.В.Палладій, які розглядають у своїх роботах різні аспекти мотивації персоналу в банківській сфері, проте вони не розкривають в достатній мірі причини виникнення даних особливостей.

Виокремлення не вирішеної раніше частини загальної проблеми. Незважаючи на значну кількість наукових праць, присвячених проблемі мотивації персоналу, особливості мотивації працівників банківських установ не отримали належного розгляду. Науковці акцентують увагу переважно на особливостях роботи працівників банківської сфери та окремих аспектах мотивації, а не на визначенні саме особливостей мотивації банківських працівників. Для їх встановлення необхідно безпосередньо пов'язати особливості праці і мотивації в банківській сфері. Це зумовлює необхідність окремого дослідження особливостей мотивації в банківській сфері, яке базується на існуючих наукових доробках у сфері мотивації персоналу банківських працівників.

© Кравченко І.С., Федоренко А.В., 2019

Мета статті – визначити особливості мотивації працівників в банківській сфері. Для цього необхідно з'ясувати особливості, притаманні банківській діяльності в межах сучасної економіки, а також – їх вплив на мотивацію персоналу в даній сфері.

Виклад основного матеріалу. Виявлення особливостей мотивації в банківській сфері спрямоване, перш за все, на підвищення ефективності роботи банку в цілому та окремих працівників зокрема.

Для досягнення зазначеної мети необхідно дослідити особливості банківської діяльності як з точки зору загального характеру праці в банківській сфері, характеру соціально-економічних взаємин між роботодавцем і працівником, а також специфічних потреб, які планує задовольнити банківський персонал у процесі роботи.

М.В. Паладій [1] розглядає діяльність банківського персоналу з точки зору концепції альфа-праці, бета-праці і гамма-праці, запропонованої Б.М. Генкіним [2]. У межах даної концепції альфа-праця – це діяльність за певною технологією, схемою, інструкцією. Виконавець не може вносити будь-які значні правки в дані схеми, праця є чітко регламентованою. Незважаючи на певні обмеження, альфа-праця може бути як фізичною, так і розумовою. Бета-праця – діяльність, що передбачає елемент новизни, інновації, створення чогось нового. У свою чергу, бета-праця називається творчою працею. Духовний елемент вносить в діяльність людини гамма-праця, для якої характерна орієнтація на певні цінності, такі як совість, чесність, довіра.

Крім того, на думку М.В. Паладія, для банківської діяльності характерна як наявність регламентованої альфа-праці, так і творчої бета-праці. Виходячи з цього, система мотивації персоналу повинна враховувати ці обидва види праці. Отже, для праці банківського персоналу притаманні наступні риси:

- інтенсивність;
- інформаційна, інтелектуальна насиченість;
- вузька спеціалізація персоналу;
- висока виконавча дисципліна та відповідальність;
- високий рівень компетентності;
- потреба в постійному підвищенні кваліфікації;
- стресовий характер праці;
- психологічна напруженість;
- присутність ризиків;
- необхідність прояву ініціативи, аналітичного підходу;

– важливість швидкої адаптації до ринкових змін (та змін на рівні законодавства);

– потреба вміння працювати з людьми.

На наявність регламентованої і водночас творчої роботи звертає увагу в своєму дослідженні О.С. Бадзим [3]. Творча сторона роботи банківських працівників пов'язується з потребою сучасної реакції на ринкові зміни (в першу чергу зміна попиту на банківські продукти). Крім того, робота в банку має колективний характер і загальний результат часто залежить не від однієї людини, а від злагодженої роботи всього колективу. Від рівня сервісу, що надається в банку, залежить привабливість банку в цілому як установи для потенційних споживачів, що накладає додаткову відповідальність на кожного банківського співробітника. Незважаючи на колективну відповідальність і колективний характер роботи в мотивації персоналу необхідно застосовувати диференційований підхід до різних співробітників.

Н.В. Ізюмцева [4] також зазначає, що робота в банківському секторі вимагає від персоналу суворого дотримання функціональних обов'язків, що можна трактувати як сувору регламентацію праці. До особливостей банківської діяльності належить тривалий термін і складність процедури отримання професійних знань, які в подальшому часто складно застосувати в інших сферах діяльності, що знижує можливість працевлаштування поза банківською сферою. Особливістю сучасної економіки є її орієнтація на знання та своєчасну інформацію. Тож “економіка знань” додатково впливає на особливості банківської діяльності та ставить у центрі діяльності не тільки фінансовий результат, а й безпосередньо саму людину. Це розглядається не лише як фактор виробництва, а й як його результат. Розвитком тези про вплив “економіки знань” на банківську сферу є акцентування уваги на необхідності створення умов для розвитку у персоналу потреби в самомотивації, самоорганізації, самоактуалізації.

На думку М.Л. Гончарової [5], базисом у банківській діяльності є інтелектуальна (розумова) праця, яка, з одного боку, обмежується спеціальними процедурами з метою дотримання певних норм, характерних для банківських операцій, з другого, – передбачається прояв ініціативи, творчого підходу. Однією з перешкод на шляху прояву ініціативи є порушення комунікації між співробітниками банку, розміщеними в різних підрозділах, що пов'язано з організаційною структурою банківських установ і розгалуженою мережею філій.

Серед особливостей діяльності банківського персоналу, як наводить К.С. Машіко [6], має сенс звернути увагу на необхідність дотримання корпоративної культури. Її елементи дозволяють орієнтувати працівників на загальні цілі та завдання, поліпшення комунікації між підрозділами, що є гострою необхідністю за наявності великої кількості підрозділів і філій у банку.

З урахуванням поглядів різних авторів на особливості діяльності банківського персоналу необхідно зазначити на макрорівні вплив "економіки знань", яка вимагає від персоналу банків більшого прояву ініціативи, самоконтролю, самомотивації. Даний підхід тісно перетинається з поглядами на працю банківських працівників як поєднання регламентованої альфа-праці і творчої бета-праці.

Вплив "економіки знань" відображається у вимогах до банківських працівників щодо постійного підвищення кваліфікації, тривалого навчання, обробки великих масивів інформації.

Говорячи про необхідність самоконтролю і самомотивації, важливо розуміти причини, з яких з'являється така необхідність. Розкриття причин деталізує ситуацію і виявляє низку проблем, пов'язаних з мотивацією персоналу, які і допомагає вирішити самомотивація.

Нова економіка, що формується в контексті розвитку постіндустріального суспільства, зберігає притаманні йому риси, зокрема розширення сфери послуг, яка передбачає взаємодію людини з людиною. До того ж, необхідно відзначити, що скорочується в цілому частка праці "синіх комірців" і зростає частка "білих комірців", тобто зменшується частка людей, зайнятих фізичною працею і зростає частка зайнятих розумовою.

Зазначені зміни тягнуть за собою зростання невизначеності у взаєминах роботодавця і найманого персоналу, які перебувають в умовах неповної інформації. Роботодавець очікує, що співробітник відповідає всім необхідним вимогам для виконання роботи, а також буде в повному обсязі виконувати свої обов'язки, що виправдовує його оплату праці.

У видобувній і переробній галузях економіки, де здебільшого задіяні працівники фізичної праці, навіть якщо працівник не відповідає початковим вимогам роботодавця є можливість проконтролювати процес виконання його роботи. Трудовий процес відкритий для роботодавця, він може відстежувати кожен його етап – вимірювати, документувати та нормувати.

Частково можна проконтролювати і сферу послуг. Але набагато складніше контролювати пра-

цівників розумової праці. Якщо розглянути весь процес праці з точки зору циклу Демінга (планування, дія, перевірка, коригування), то виявиться, що роботодавець може контролювати планування, перевірку і коригування, але безпосередню дію – набагато складніше. Звісно, багато що залежить від спеціальності співробітника. Наприклад, якщо розглядати діяльність дизайнера або дослідника, то можна побачити лише кінцеві результати їх праці. Якщо ж вивчати працю викладача, то можна відстежити структуру його лекції і поведінки в цілому. Клієнт-менеджер, який працює в зоні самообслуговування, може додержуватися інструкції, однак немає гарантії, що він ставитиметься з повагою до клієнтів або буде терплячий до клієнтів похилого віку, що гарантувало б формування позитивного образу банку у клієнтів. Для контролювання поведінки банківських службовців, у тому числі касирів-операціоністів, встановлюють камери відеоспостереження, однак дані заходи також не гарантують поведінку банківського службовця, яка б сприяла продажу банківських продуктів. Найчастіше тотальне стеження за діями співробітників викликає у них негативну реакцію.

Про складнощі, що виникають при оцінці діяльності працівників розумової праці, пише і П. Друкер [7]. Взаємодія людини з людиною, характерна для сфери послуг, породжує ще одну проблему. Кількість моделей поведінки, необхідних для трудової діяльності, може дорівнювати чисельності населення – кожна людина унікальна і взаємодія з нею може бути неповторною. Особливо в стресових ситуаціях, коли не працює програмне забезпечення в банку і неможливо зробити терміновий платіж тощо. Таким чином, нав'язати певну модель поведінки співробітника і потім контролювати її виконання – стає складним завданням. Імовірніше, можна говорити про принципи, які може контролювати роботодавець у процесі праці найманого працівника, але не про точну модель поведінки. Більше того, модель поведінки повинен обирати працівник самостійно, залежно від поточної ситуації.

Передача повноважень на прийняття рішень у робочих процесах (самоконтроль) веде до того, що персонал має самостійно вирішувати, яку модель поведінки обрати для досягнення необхідного результату. Фактично, це переносить частину відповідальності за успішність бізнесу на співробітника і знімає частину відповідальності з роботодавця (власника). Підтвердження цієї тези знайшло відображення в розподілі відповідальності в роботі, пов'язаній із продажем послуг або

товарів – співробітникам пропонується комбінована оплата праці, де існує стабільний оклад і змінна складова, що залежить від рівня продажів.

Ще одна тенденція, характерна для нової економіки або “економіки знань”, наростання інформаційного потоку, під впливом якого перебуває сучасна людина. З одного боку, накопичення знань веде до збільшення періоду навчання людини, з метою їх подальшого застосування. З другого боку, технологічний прогрес є каталізатором швидкого оновлення знань, необхідних для застосування у виробничих процесах. Тому для людини актуальне не тільки збільшення кількості знань, які використовуються під час трудової діяльності, а й своєчасне їх оновлення. У зв'язку з цим зростає роль освітніх установ у передачі знань та роль навичок самостійного опрацювання потоку інформації людиною.

Загалом можна говорити, що в центрі уваги менеджменту банку постає самомотивація працівників через низку причин, а саме:

1. Невизначеність у зовнішньому середовищі – динамічний розвиток технологій, розширення спектра послуг, професійних спеціалізацій, а також зростання кількості виробленої інформації збільшує кількість факторів, необхідних для прийняття рішення.

2. Неконтрольованість процесів праці у працівників “розумової праці” (взаємодії людини з людиною).

3. Перекладання частини відповідальності за результати бізнесу в цілому на рядових співробітників і, як наслідок, зростання кількості рішень, що впливають на результати бізнесу, які приймає рядовий співробітник.

Для вирішення зазначених проблем (невизначеність, неконтрольованість, розподіл відповідальності) керівництво повинно переносити фокус уваги із зовнішнього контролю працівників на самоконтроль, із зовнішньої мотивації персоналу на самомотивацію.

Потреба в самомотивації з боку персоналу дає підставу для визначення мотивації персоналу як системи умов для прояву і розвитку самомотивації, самоконтролю, самоактуалізації співробітників. Саме такий підхід дозволяє розкрити творчий потенціал співробітників і залучити їх до створення інновацій для підвищення конкурентоспроможності банківських установ.

Істотний вплив на роботу банків справляє розгалужена організаційна структура, наявність великої кількості філій, підрозділів. Згідно зі статистикою НБУ, у 2009 р. діяло 186 банків та 22974 філії по Україні, станом на 31 грудня 2018 р. кіль-

кість діючих банків – 77, структурних підрозділів – 8509 одиниць. У середньому на один банк припадає близько 100 підрозділів, за винятком “Ощадбанку” – 2600 одиниць та “Приватбанку” – 2000 одиниць. Загальна чисельність персоналу зайнятого в банківському секторі на грудень 2018 р. становила близько 133 тис. осіб [8]. Розгалужена структура вимагає від менеджменту організації створення єдиної корпоративної культури, що дозволяє утримувати єдину місію, цілі, завдання банку, забезпечувати циркуляцію інформації всередині банку. Розвинена мережа філій для співробітників є можливістю для кар'єрного просування, особливо в періоди зростання попиту на споживче кредитування, коли відбувається швидке збільшення мережі філій. Для забезпечення більшої чисельності філій потрібно залучити нових співробітників, що, в свою чергу, посилить попит на кваліфіковані кадри для управління новими співробітниками. Очікування вертикального кар'єрного росту в межах банківської установи з великою чисельністю співробітників є однією з особливостей, властивих мотивації персоналу банківської сфери [9].

Важливою особливістю діяльності банківських установ є можливість надання спеціальних умов для кредитування своїх співробітників з метою придбання житла, автомобілів тощо. Персонал може отримати більш низькі ставки за кредитами на зазначені цілі [10, 3], що сприятиме задоволенню їх базових потреб, відповідно до теорії А. Маслоу. Необхідно враховувати, що програми заохочення співробітників через надання пільгового кредитування не лише допомагають задовольняти базові потреби персоналу банку, але і сприяють зростанню лояльності персоналу, що виражається в більш тривалому працевлаштуванні в одному банку.

Кар'єрні очікування і заохочення персоналу спеціальними програмами пільгового кредитування з точки зору справедливості (рівноцінності) трудового договору передбачає рівність зусиль, докладених співробітником і одержуваної ним винагороди. Якщо менеджмент банку прагне мінімізувати свої витрати на оплату праці співробітників, то завдяки кар'єрним очікуванням і програмам з кредитування співробітників, незважаючи на більш низьку заробітну плату, як і раніше, вважатиме договір справедливим. Це надає керівництву банку можливість найму співробітників на більш вигідних для себе умовах, тобто пропонувати нижчу заробітну плату, ніж в середньому на ринку праці, але при цьому вимагати виконання функціональних обов'язків у повному обсязі.

У результаті можна позначити чинники, що притаманні сучасній економіці та впливають на українські банківські установи, особливості праці в банківській сфері, а також деякі особливості мотивації, властиві банківській сфері. Так, до базисних положень, характерних для загальносвітової і української економіки належать:

- зростання обсягу інформації, необхідної для прийняття управлінських рішень на макро- і мікрорівні;
- зростання частки співробітників "розумової праці";
- зростаюча невизначеність у зовнішньому та внутрішньому середовищі підприємства;
- зниження контрольованості бізнес-процесів у зв'язку з ростом частки працівників "розумової праці";
- збільшення потреби в самомотивації, самоконтролі, самоактуалізації з боку персоналу.

Серед особливостей банківської діяльності необхідно зазначити:

- домінування працівників розумової праці;
- комплексність банківських продуктів, що мають на увазі участь багатьох співробітників у створенні і продажу банківського продукту;
- регламентованість праці, що вимагає від співробітників дотримання певних правил і процедур при виконанні своїх функціональних обов'язків;
- розгалужена організаційна структура, що припускає наявність широкої мережі підрозділів.

Окреслені особливості сучасної економіки і банківської діяльності формують певні вимоги до мотивації (як системи умов) персоналу банківської установи.

Для подолання невизначеності зовнішнього середовища необхідні структурування, схематизація всіх бізнес-процесів у банківській установі, а також регулярний зворотний зв'язок щодо поведінки працівника від керівництва підприємства і колег.

Наростання потоку інформації, характерне для цифрової (інформаційної) економіки, вимагає своєчасної її обробки для прийняття виробничих рішень. Ключем до розвитку навичок у роботі з обробкою інформації є навчання персоналу сучасним технологіям, постійне підвищення професійного рівня.

Регламентованість праці вимагає, аби робота на підприємстві була структурована в посадових інструкціях, схемах взаємодії співробітників, організаційній структурі.

Домінування розумової праці і, як наслідок, можливості зниження контролю за діяльністю

працівника передбачає спроможність його самоконтролю. Для цього йому необхідно мати достатній обсяг повноважень для прийняття рішення, а також своєчасний зворотний зв'язок від керівництва для коригування своєї поведінки у разі виникнення ситуацій, не регламентованих посадовими інструкціями чи законодавчими актами.

Широка мережа підрозділів передбачає, що людина очікує можливостей для кар'єрного зростання всередині організації, для чого повинні бути створені відповідні умови, які підтримують як керівництво, так і колеги працівника.

Комплексність банківських продуктів "відриває" виконавця від взаємодії з кінцевим користувачем (клієнтом), тому необхідна постійна ретрансляція зворотного зв'язку від клієнтів через керівництво і колег. А також розуміння сенсу діяльності окремого спеціаліста, яке може бути викладено в цілях підприємства та його місії, ролі в загальновиробничих процесах.

Важливо розуміти, що особливості сучасної економіки і банківської сфери діяльності характерні не лише для банківських установ. Наприклад, домінування працівників розумової праці притаманне і сфері охорони здоров'я та освіти. Комплексність продуктів властива для сфери іт-технологій і телекомунікаційної сфери (мобільний зв'язок). Розгалужена організаційна структура характерна національним компаніям роздрібною торгівлі (Ашан, Сільпо, Алло та ін.). Регламентованість праці характерна для виробничих операцій, для роботи на конвеєрі, де працівник зобов'язаний дотримуватися суворої схеми послідовності роботи. Тому можна говорити, що особливістю банківської діяльності є загальна сукупність усіх рис, притаманних даній сфері. Кожна з цих рис впливає на формування умов праці (системи мотивації) персоналу, в яких працівник може максимально використовувати свій трудовий потенціал. І, мабуть, однією із ознак системи мотивації суто банківської сфери є наявність доступу до пільгового користування банківськими продуктами.

Висновки. Наведений аналіз враховує погляд українських дослідників на особливості банківської діяльності в сучасних умовах. Аби виокремити певні особливості банківської діяльності, треба враховувати характер праці, очікування працівників, вимоги сучасної світової та української економіки. Слід зазначити, що особливістю мотивації в банківській сфері є не наявність однієї певної риси, характерної для банківської діяльності, а комплекс рис, кожна з яких окремо притаманна й іншим сферам.

Список використаних джерел

1. Паладій М.В. Ефективність мотивації праці банківського персоналу : автореф. дис... канд. екон. наук: 08.09.01. НАН України. Рада по вивч. продукт. сил України. К., 1999. 19 с.
2. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: учеб. для вузов. 7-е изд., доп. М.: Норма, 2007. 448 с.
3. Бадзим О. С. Мотивація професійної діяльності банківського персоналу / [О. С. Бадзим, С.М. Береснев]. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Міжнародні економічні відносини та світове господарство*. 2016. Вип. 6(1). С. 30-33.
4. Ізюмцева Н.В. Удосконалення системи мотивації в посткризовий період розвитку банківських установ / [Н. В. Ізюмцева, Н. М. Леуш]. *Проблеми і перспективи розвитку банківської системи України*: зб. наук. пр. Української академії банківської справи Національного банку України. Суми, 2010. Т. 30. С. 344-347.
5. Гончарова М.Л., Турченко Т.В. Використання мотиваційних механізмів у банку. *Науковий вісник: фінанси, банки, інвестиції* : зб. наук. пр. Нац. акад. природоохоронного та курортного будівництва. Сімферополь, 2011. Вип. 3. С. 63-66.
6. Машіко К.С. Кадровий потенціал банківської системи : специфічні риси і детермінанти // *Актуальні проблеми економіки*: науковий економічний журнал. 2012/2. № 9. С. 158-164.
7. Друкер, Питер Ф.Д Менеджмент: задачи, обязанности, практика. "И.Д. Вильямс", 2008. 992 с.: ил.
8. Портал "Національний Банк України". Огляд банківського сектору (серпень 2018). URL: <https://bank.gov.ua/doccatalog/document?id=75174148>
9. Бризгіна Я.О. Планування кар'єри як фактор мотивації підготовки та підвищення кваліфікації персоналу банку. *Проблеми і перспективи розвитку банківської системи України* : зб. наук. пр. Суми: УАБС НБУ, 2002. Т. 5. С. 37-42.
10. Бойченко В.С. Особливості мотивації персоналу в фінансовій установі (на прикладі ПАТ КБ "ПриватБанк"). *Економічний вісник Донбасу*. 2014. № 3(37). С. 171-174.

References

1. Paladiy M.V. Efektivnist motivatsiyi pratsi bankivskogo personalu : avtoref. dis... kand. ekon. nauk: 08.09.01. NAN Ukrayini. Rada po vivch. Produkt. sil Ukrayini. K., 1999. 19 s.
2. Genkin B.M. *Ekonomika i sotsiologiya truda: ucheb. dlya vuzov*. 7-e izd., dop. M.: Norma, 2007. 448 s.
3. Badzim O.S. Motivatsiya profesynnoi diyalnosti bankivskogo personalu / [O. S. Badzim, S.M. Beresnev]. *Naukoviy visnik Uzhgorodskogo natsionalnogo universitetu. Seriya : Mizhnarodni ekonomichni vidnosini ta svitove gospodarstvo*. 2016. Vip. 6(1). S. 30-33.
4. Izyumtseva N. V. Udoskonalennya sistemi motivatsiyi v postkrizoviy period rozvitku bankivskih ustanov / [N. V. Izyumtseva, N. M. Leush]. *Problemi i perspektivi rozvitku bankivskoyi sistemi Ukrayini*: zb. nauk. prats Ukrayinskoyi akademiyi bankivskoyi spravi Natsionalnogo banku Ukrayini". Sumi, 2010. T. 30. C. 344-347.
5. Goncharova M.L., Turchenyuk T.V. Viktoristannya motivatsylnih mehanizmv u banku. *Naukoviy visnik: fInansi, banki, investitsiyi* : zb. nauk. prats Nats. akad. prirodohoronnoho ta kurortnoho budivnitstva. Simferopol, 2011. Vip. 3. S. 63-66.
6. Kadroviy potentsial bankivskoyi sistemi [Tekst] : spetsifichni risi i determinanti / K. S. Mashiko // *Aktualni problemi ekonomiki* : Naukoviy ekonomichniy zhurnal. 2012/2. № 9. S. 158-164.
7. Druker, Piter F.D Menedzhment: zadachi, obyazannosti, praktika. "I.D. Vilyams", 2008. — 992 s.: il.
8. Portal "Natsionalniy Bank Ukrayini". Oglyad bankivskogo sektoru (serpen 2018). URL: <https://bank.gov.ua/doccatalog/document?id=75174148>
9. Brizgina Ya.O. Planuvannya kar'eri yak faktor motivatsiyi pidgotovki ta pidvischennya kvalifkatsiyi personalu banku [Tekst]. *Problemi i perspektivi rozvitku bankivskoyi sistemi Ukrayini*: zb. nauk. prats. Sumi: UABS NBU, 2002. T. 5. C. 37-42.
10. Boychenko V.S. Osoblivosti motivatsiyi personalu v finansoviy ustanovi (na prikladi PAT KB "PrivatBank"). *Ekonomichniy visnik Donbasu*. 2014. № 3(37). S. 171-174.

Iryna Kravchenko,

ScD (Economics), Professor; Professor in the Department of Economics and Management at Banking University

Andrii Fedorenko,

PhD student in the Department of Economics and Management at Banking University

Specificities of banking business and personnel motivation in the banking sector

This article analyzes the views of Ukrainian researchers on the peculiarities of motivation of banking staff in view of the impact of the modern economy. The factors affecting the banking sector include the dominance of intellectual labor, uncertainty in the internal and external environment, the need for self-motivation and self-control by the staff. Among the factors that are specific to the banking sector may be highlighted such as the extensive organizational structure of banking institutions, the regulated labor, the complexity of banking products, the ability to provide loans to employees on preferential terms. The article suggests a vision of the peculiarities of motivation of banking staff in view of the nature of the work, expectations of employees, requirements of the modern world and Ukrainian economy. The analysis revealed the links between individual elements of banking features and elements of staff motivation. Thus, the results presented in this article may be used for further studies of motivation and their practical development in banking institutions.

Key words: motivation, system of motivation, factors of motivation, motivation of personnel, motivation of banking personnel, banking activity, banking personnel.

Березинець Анастасія Володимирівна,

аспірантка кафедри економіки та менеджменту, Університет банківської справи

ФУНКЦІЇ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ: УПРАВЛІНСЬКИЙ АСПЕКТ

У статті проаналізовано поняття соціальної політики держави в цілому, а також передумови її формування. Досліджено шляхи реалізації соціальної політики, виділено її основні проблеми. Обґрунтовано пріоритетність соціальної політики як чинника підвищення економічного зростання національної економіки. Визначено систему функцій, які соціальна політика повинна виконувати в державі, з огляду на її соціальне спрямування та рух у напрямі забезпечення європейських цінностей. Досліджено систему органів державного управління, покликаних виконувати функції соціальної політики, та їх компетенцію. Визначено головні напрями підвищення ефективності та реалізації найважливіших завдань соціальної політики в Україні.

Ключові слова: соціальна політика, функції соціальної політики, інституційні основи соціальної політики, органи державної влади.

Постановка проблеми. У процесі економічних перетворень в Україні виникло чимало соціальних проблем, що гальмують соціально-економічний розвиток та не дозволяють використовувати внутрішні джерела його прискорення. Це, передусім, стосується таких негативних соціальних проявів як падіння життєвого рівня населення, майнове розшарування суспільства, загострення соціальної напруженості в країні загалом. Також становлять серйозну загрозу соціально-економічному розвитку і стрімко посилюють необхідність використання принципово нових підходів у сфері суспільного життя значні масштаби бідності, надмірні диференціація грошових доходів та споживання населення, скорочення соціальних видатків держави, криміналізація та корупція тощо.

Розвиток економіки залежить від того, чи вдасться висунути стратегію, здатну стати основою консолідації суспільства. Досягненню цілі оптимізації соціальної політики в Україні значно сприятиме використання позитивного досвіду у даній сфері країн ЄС, які забезпечують своїм громадянам високий рівень добробуту і соціальну стабільність, а також адаптація положень національного законодавства до законодавства ЄС.

Саме тому перед вітчизняними вченими на перший план постає завдання розробки ефективної теорії соціальної політики, на основі якої повинні проводитися конкретні практичні заходи: формування загальної концепції і розробка ключових функцій та шляхів реалізації соціальної політики, її нормативних засад, пошук джерел фінансування тощо.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Питання розробки соціальної політики, її економічної, політичної та етнокультурної бази, а також можливостей її практичної реалізації в конкретних умовах досліджувала значна кількість зарубіжних науковців. Фундаментальні дослідження в галузі аналізу функцій та інституційних засад соціальної політики, змін характеру розвитку, системи гарантій стандартів рівня і якості життя були проведені науковцями, серед яких: П. Болдуїн, Ф. Залс, Г. Еспінг-Андерсен, Г. Ламперт, Т.Н. Маршалл, Г. Терборн, Р.М. Титмусс, Л. Зеттерберг, К. Юнгберг, К. Остберг. Праці цих авторів присвячені дослідженню особливостей розвитку і функціонування соціальної держави, типологізації соціальної політики, розробці моделей соціальної політики в різних країнах і є найбільш відомими у світовій науці.

Загальні проблеми побудови державної соціальної політики вивчали багато науковців і практиків, серед яких: Г. Багратян, О. Грішнова, А. Іванова, А. Колот, І. Кравченко, Е. Лібанова, О. Макарова, А. Новікова, І. Петрова, У. Садова, Л. Семів, Л. Церкаевич, П. Шевчук, А. Яременко та інші автори. Результати їх досліджень використовувались як основа для узагальнення та вдосконалення системи принципів державної соціальної політики та розуміння їх суті. Значна кількість праць вітчизняних авторів присвячена питанням соціального захисту та соціального страхування як основних ланок соціальної політики, їх сутності та змісту.

Виділення невирішеної раніше частини загальної проблеми. Незважаючи на багато-

чисельність наукових робіт як вітчизняних, так і зарубіжних авторів, у даний час недостатньо висвітлені питання щодо аналізу конкретних функцій соціальної політики України, проблеми забезпечення інституційної основи їх реалізації. З урахуванням процесів Європейського вектору розвитку України досвід інтеграції соціальної політики в країнах Європейського Союзу набуває все більшої актуальності для його використання при розробці та реалізації національного законодавства.

Виходячи із вищевикладеного, **метою** даної статті є дослідження функцій та інституційних засад державної соціальної політики, визначення основних напрямів регулювання, зокрема розробка заходів щодо державного регулювання соціальної політики в Україні.

Виклад основного матеріалу. В Україні традиційно у період наростання чи загострення кризових явищ відбувається посилене дистанціювання між задекларованими та фактичними зобов'язаннями держави [1, с. 163]. Процес трансформації українського суспільства передбачає здійснення зваженої, цілеспрямованої соціальної політики. Вимоги до соціальної політики значно зростають у ході реформ, коли вони повинні пом'якшувати негативні соціальні явища і протиріччя, які неминуче виникають при трансформації економіки, допомагати населенню адаптуватись до нових умов, сприяти збереженню в суспільстві настроїв підтримки реформ, і зуміти, зрештою, реалізувати на користь людини ті позитивні зрушення в економіці, політиці, до яких мають привести реформи. Соціальна політика в таких суспільствах вирішує цілий комплекс складних, а іноді й суперечливих завдань. Без перебільшення можна вважати, що зміст соціальної політики і її вирішення значно впливають на формування моделі суспільства, принципів його існування, умов життя кожної людини [2, с. 137-150].

Органи державного управління та місцевого самоврядування, забезпечуючи функції соціального відтворення населення та його соціального захисту, розглядають як стратегічні такі функції своєї діяльності: закріплення та підтримка соціальних стандартів рівня та якості життя, які забезпечуватимуть самореалізацію та гармонійний розвиток особистості; стимулювання активної діяльності особистості та соціальних груп, у т.ч. через механізм взаємодовіри між владою і громадянами, соціальними групами; забезпечення конкуренції на ринку надання соціальних послуг; надання високих соціальних гарантій кож-

ній людині в обмін на чесну сплату визначених державою податків; використання коштів і ресурсів підприємств у механізмі соціального захисту населення; розробка і створення механізмів взаємодії держави і громадянського суспільства; реалізація державних адресних програм соціальної допомоги; розробка стратегії забезпечення принципу соціальної справедливості у системі соціально-економічних відносин; упровадження різних форм і видів соціального страхування; професійна підготовка соціальних працівників; узгодження інтересів та регулювання правовими засобами конфліктів в суспільстві, забезпечення його усталеного розвитку [3, с. 121].

Державна соціальна політика є складним соціальним інститутом, який містить такі елементи: систему установ та організацій держави, громадських організацій, політичних партій, об'єднань громадян та інших суб'єктів державної соціальної політики, правил взаємодії держави з економічними і соціальними агентами, процеси і процедури.

Різноманітність підходів до соціальної політики дає можливість визначити її сутність як ряд механізмів, призначених забезпечити існуючі напрями існування громадян: підвищення суспільного добробуту; поліпшення якості життя населення; забезпечення соціальної та політичної стабільності [4].

Т. Ганслі вважає, що соціальна політика – це функція державної відповідальності за:

- використання суспільних ресурсів;
- регулювання приватної діяльності;
- підтримку приватно-індивідуальної і колективної поведінки з метою максимізації соціальної вигоди й умов життя населення [5, с. 10].

Так, у зарубіжній та вітчизняній науці виокремлюють доволі багато функцій соціальної політики, серед яких можна виділити основні:

- 1) економічна (економічно забезпечує політичні перетворення, створює умови для реалізації практичних політичних заходів, стимулює різні види економічної діяльності);
- 2) соціальна (створює соціально-економічні умови для збереження та розвитку людського капіталу, забезпечує необхідний рівень життя для всіх груп населення, доступ до медичного обслуговування, освіти, культурних цінностей);
- 3) стратегічна (створює соціально-економічні передумови для розвитку суспільства і збереження стабільності в ньому).

Як домінуючу функцію соціальної політики варто розглядати функцію забезпечення соціально-політичної стабільності. Соціальна політика

України як самостійної суверенної держави бере свій початок із проголошення Декларації про державний суверенітет України. В Декларації відзначено, що людина, її честь, здоров'я – найвища цінність для суспільства, мета його розвитку. Це означає, що в Україні відповідну соціальну спрямованість повинні мати економіка та політика, а отже, потрібна певна соціально спрямована діяльність органів місцевого самоврядування, громадських об'єднань [6].

Невід'ємними функціями такої держави є робота концепції соціального розвитку суспільства і стратегічної соціальної політики; складання та визначення пріоритетів соціальних програм з відповідним фінансовим і матеріальним забезпеченням; ідеологічне й інформаційне забезпечення соціальної політики та соціальних програм; формування системи соціального управління як на загальнодержавному, так і на регіональному рівнях влади і управління, системи, побудованої на співпраці соціальних установ держави з громадськими та релігійними організаціями, політичними партіями, що працюють над вирішенням соціальних проблем; системне правове забезпечення сукупності соціальних функцій держави.

Цьому принципу відповідає не лише продумана стратегія соціальної політики та вагомий досягнення в її реалізації, а й ряд інших конституційних положень, що розкривають принцип соціальної держави і забезпечення його реалізації, а також особливості характеристики соціальної та інших сфер суспільного життя. Закріплення в Конституції України соціального принципу державного устрою означає, що соціальну функцію оголошено першочерговою для держави.

Модель соціальної політики в Україні формується в умовах змін. Це визначає цілий ряд її особливостей, до яких можна віднести: залежність соціальної політики від економічного розвитку країни; відсутність можливостей широкого вибору громадянами форм соціальної захисту (види страхування, допомоги, обслуговування); фактичне «зведення» соціальної політики до її соціально-захисної функції; концептуальну невизначеність, що породжує протиріччя між принципами, покладеними в основу юридичних актів, починаючи з Конституції України, з одного боку, і механізмами їх реалізації та фінансування – з іншого.

На думку автора, додаткові функції соціальної політики доречно згрупувати в чотири основні групи (див. табл.).

Таблиця

Додаткові функції соціальної політики

№	Функція	Значення
1	Соціально-економічна (соціального захисту)	Реалізується шляхом надання матеріальної підтримки громадянам у складній життєвій ситуації, а також гарантування певного рівня медичних, освітніх та інших соціальних послуг
2	Демографічна	Виявляється у тому, що соціальне забезпечення стимулює зростання народонаселення країни, його відтворення, а також підвищує тривалість та якість життя
3	Соціально-реабілітаційна	Здійснюється з метою відновлення соціально-економічного та правового становища громадян. Частково реалізується через спеціалізовані структури соціального захисту та соціального забезпечення і спрямована, зокрема, на підтримку гідного рівня добробуту населення
4	Політична	Проявляється в зближенні соціального рівня життя різних верств населення, створенні умов для забезпечення гідного життя кожному громадянину

Джерело: розроблено автором.

Конституційне закріплення принципів соціальної держави відображено і в статті 1 Конституції України, що визначає нашу державу як соціальну, політика якої спрямована на створення умов для забезпечення достойного життя та вільного розвитку людини. В Україні охороняється право на працю та здоров'я людей, встановлюється гарантований розмір мінімальної оплати праці, забезпечується державна підтримка сім'ї, материнства, інвалідів і громадян похилого віку, розвивається система соціальних служб, встановлюються державні пенсії, допомоги й інші гарантії соціальної захисту.

Соціальна політика держави формується з урахуванням конкретно-історичних умов країни, які впливають на характер і особливості таких аспектів соціальної політики, як політика доходів населення (життєвий рівень, споживчий кошик, матеріальний добробут); політика у сфері праці та трудових відносин (оплата праці, охорона праці та соціальне страхування, зайнятість населення та ін.); соціальна підтримка та захист непрацездатних та малозабезпечених верств населення (пенсійне забезпечення, соціальне обслуговування, надання соціальних гарантій та ін.); темпи і пріоритети розвитку галузей соціальної сфери (охорони здоров'я, освіти, науки, культури, фі-

зичної культури та спорту); соціоекологічна політика (створення здорових, сприятливих умов для праці, життя та відпочинку); політика у сфері розвитку сучасної соціальної інфраструктури (житло, транспорт, дороги, зв'язок, торговельно й побутове обслуговування); міграційна політика (вимушена міграція, захист прав та інтересів співвітчизників за кордоном, зовнішня трудова міграція); політика щодо окремих категорій населення (сімейна, молодіжна, політика щодо літніх, інвалідів та ін.) [7].

Головну роль у процесі формування та реалізації соціальної політики повинна відігравати держава, яка розробляє законодавчі акти у сфері функціонування соціальної сфери. Саме в процесі реалізації державними органами своїх функцій відбувається регулювання економіки та соціальної сфери, акумулюються і розподіляються фінансові кошти на цілі соціальної політики, створюються організації з надання соціальних послуг та координується їх діяльність.

Безумовно, забезпеченням реалізації функцій соціальної політики займається Міністерство соціальної політики України (Мінсоцполітики). Мінсоцполітики забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері праці та соціальної політики, зайнятості населення та трудової міграції, трудових відносин, загальнообов'язкового державного соціального та пенсійного страхування, соціального діалогу, соціального захисту, волонтерської діяльності, з питань сім'ї та дітей, оздоровлення та відпочинку дітей, усиновлення та захисту прав дітей, запобігання насильству в сім'ї, протидії торгівлі людьми, захисту прав депортованих за національною ознакою осіб, які повернулися в Україну, а також забезпечує формування та реалізацію державної політики щодо пенсійного забезпечення та ведення обліку осіб, які підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню, соціального захисту ветеранів війни та учасників антитерористичної операції, зокрема забезпечення їх психологічної реабілітації, санаторно-курортного лікування, технічними та іншими засобами реабілітації, житлом, надання освітніх послуг, організації поховання, соціальної та професійної адаптації військовослужбовців, які звільнюються, осіб, звільнених з військової служби, та учасників антитерористичної операції; у сфері промислової безпеки, охорони праці, гігієни праці, поводження з вибуховими матеріалами, здійснення державного гірничого нагляду, здійснення державного нагляду та контролю за додержанням вимог законодавства про працю, зайнятість насе-

лення, загальнообов'язкове державне соціальне страхування в частині призначення, нарахування та виплати допомоги, компенсацій, надання соціальних послуг та інших видів матеріального забезпечення з метою дотримання прав і гарантій застрахованих осіб.

Враховуючи різноманітність спектру завдань, що покладаються на Мінсоцполітики, через міністра соціальної політики також координується та спрямовується діяльність Державної служби України у справах ветеранів війни та учасників антитерористичної операції [8], Державної служби України з питань праці [9], Державної служби зайнятості України, Пенсійного фонду України [10].

Водночас, міністерство – це лише орган виконавчої влади, основною метою діяльності якого є саме реалізація державної соціальної політики. А єдиним законодавчим органом у державі є Верховна Рада України [11]. Саме тому формування і запровадження соціальної політики та визначення її основних функцій відбувається саме на цьому рівні.

Комітет з питань соціальної політики, зайнятості та пенсійного забезпечення Верховної Ради України є основною структурою, на яку покладається відповідальність за якісне і своєчасне формування правових та законодавчих документів соціальної спрямованості. До предмету відання Комітету належать: державна політика у сфері соціального захисту громадян; державне соціальне страхування; запровадження соціального медичного страхування; соціальні гарантії, забезпечення достатнього життєвого рівня людини; державна політика у сфері регулювання трудових відносин та зайнятості населення; розвиток соціального партнерства та діяльність об'єднань громадян сторін соціального партнерства; діяльність соціальних фондів; державна політика у сфері пенсійного забезпечення.

Інституційне забезпечення соціальної політики визначається ефективністю діяльності Міністерства соціальної політики України як органу виконавчої гілки влади. Проте ефективна соціальна політика передбачає залучення до її реалізації й інших міністерств. Зокрема, Міністерство економічного розвитку і торгівлі також повинне враховувати певні аспекти управління соціальною сферою. Так, основними завданнями Мінекономрозвитку у цій площині мають бути: створення економічних передумов розвитку державно-приватного партнерства; задіяння нових організаційно-економічних механізмів функціонування соціальних інститутів; формування економічної

політики держави у тісному взаємозв'язку та взаємозалежності із соціальною політикою тощо. До ключових заходів даного міністерства у сфері, що розглядається, слід віднести: проведення моніторингу ефективності використання бюджетних коштів, спрямованих на соціальну сферу із розголошенням результатів громадськості; систематичний перегляд соціальних гарантій та стандартів, пристосування їх до потреб сьогодення [12].

Інші міністерства та відомства у межах своїх повноважень також мають регулювати окремі аспекти соціальної політики. Наприклад, Міністерство освіти і науки, молоді та спорту своїми діями повинне сприяти об'єднанню молоді задля формування у майбутньому такої української нації, якій не властиві маргіналізація, соціальна ізоляція тощо. Міністерство фінансів України має якісно виконувати функції щодо соціальної орієнтації економіки.

Висновки. Нагальною необхідністю є системний підхід до складових компонентів соціальної політики. Аналіз і систематизація функцій соціальної політики доповнює її теоретичну основу та створює практичну базу для органів влади у процесі підготовки й реалізації управлінських рішень. Дослідження функцій соціальної політики дозволило виокремити основні та додаткові функції, не дублюючи одна одну. Таке розмежування дає можливість забезпечити максимально ефективну соціальну політику держави.

Наразі інституційне забезпечення соціальної політики потребує: створення дійового механізму забезпечення ефективної діяльності Міністерства соціальної політики України; затвердження єдиних критеріїв оцінки ефективності діяльності різних структурних підрозділів Міністерства соціальної політики України та інших центральних органів виконавчої влади, що займаються реалізацією та управлінням соціальною політикою, проведення систематичного аналізу таких критеріїв; налагодження співпраці між інституціями із соціальної політики України та інших держав задля постійного вдосконалення соціальної політики, наближення її до провідних світових моделей, забезпечення сталого розвитку; реформування державної служби у сфері соціальної політики на регіональному рівні; розроблення інституційного супроводження забезпечення реалізації сімейної політики, зорієнтованої на мінімізацію витрат, пов'язаних із народженням дитини; формування інституційних механізмів підтримки та розвитку сім'ї для забезпечення гендерної рівності, можливості поєднання зайнятості жінок та виховання дітей; включення до обов'язків регіональних ін-

ституцій розробки власної програми здійснення соціальної політики на своїй території, враховуючи соціально-економічний стан та специфіку регіону (розробка соціальних технологій, моделей соціального розвитку та механізмів реалізації соціальної політики); розвитку інститутів з акредитації та ліцензування місцевих установ соціальної сфери (за видами діяльності); запровадження системи соціального аудиту для експертизи роботи органів управління соціальної сфери, підприємств; забезпечення залучення потенціалу інституцій громадянського суспільства до розв'язання проблем у соціальній сфері.

Важливим є розуміння того, що значна кількість уже визначених у правових документах України положень, спрямованих на соціальний розвиток та розв'язання соціальних проблем, а також нові норми, що будуть прийняті пізніше, неможливо реалізувати без запровадження дійового механізму їх упровадження та реалізації. Даний механізм, окрім інституційного, охоплює також правове, фінансове, інформаційне, кадрове та наукове забезпечення. За умов створення такого механізму та належного контролю за його діяльністю необхідності утворювати нові структури у сфері соціальної політики немає.

Список використаних джерел

1. Людський розвиток в Україні: інституційне підґрунтя соціальної відповідальності: кол. моногр. / за ред. Е.М. Лібанової; Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України. Київ, 2017. 368 с.
2. Бульба В.Г. Територіальна громада як об'єкт і суб'єкт державної соціальної політики. *Публічне управління: теорія та практика*: зб. наук. пр. Асоціації докторів наук з державного управління. Х.: Вид-во "ДокНаука-ДержУпр", 2013. № 4 (16). С. 118-125.
3. Дунец О.А. Социальная политика государства как фактор стабилизации украинского общества. *Культура народов Причерноморья*. 2007. № 117. С. 148-151.
4. Макарова О.В. Соціальна політика в Україні: моногр.; Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України. Київ, 2015. 244 с.
5. Ганслі Теренс М. Соціальна політика та соціальне забезпечення за ринкової економіки. К.: Основи, 1996. 184с.
6. Побережний О.В. Соціальна політика держави в контексті трансформаційних процесів. *Науковий вісник Академії муніципального управління*. 2009. № 4 (10).
7. Постанова Кабінету Міністрів України «Деякі питання Державної служби України у справах ветеранів війни та учасників антитерористичної операції» від 10 вересня 2014 р. № 416. *Урядовий кур'єр*. 2014. № 167.
8. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Положення про Державну службу України з пи-

- тань праці» від 11 лютого 2015 р. № 96. *Урядовий кур'єр*. 2015. № 48.
9. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Положення про Пенсійний фонд України» від 23 липня 2014 р. № 280. *Урядовий кур'єр*. 2014. № 139.
 10. Конституція України. *Офіційний вісник України*. 2010. № 72. Ст. 2598.
 11. Кравченко І.С. Принципи соціальної політики. Освіта, наука, охорона здоров'я / Питання макроекономічної політики України на 2014–2019 рр.: експертно-аналітична доповідь [Т. Смовженко, Г. Багратян, І. Кравченко]. К.: УБС НБУ, 2014. 54 с.
 12. Бібікова В.В. Інституційне забезпечення соціальної політики України. *Соціоэкономика: зб. наук. пр. Донецьк: ІЕП НАНУ*, 2010. С. 100-107.

References

1. Human development in Ukraine: Institutions pidrunt of social relations: col. monogr. / ed. EAT. Libanovoi; Instytut demohrafii ta sotsialnykh doslidzhen im. M.V. Ptukhy NAN Ukrainy. Kiev, 2017. 368.
2. Bulba V.H. Terytorialna hromada yak obiekt i subiekt derzhavnoi sotsialnoi polityky. *Publichne upravlinnia: teoriia ta praktyka: zbirnyk naukovykh prats Asotsiatsii doktoriv nauk z derzhavnoho upravlinnia*. Kh.: Vyd-vo "DokNaukDerzhUpr", 2013. № 4 (16). P. 118-125.
3. Dunets O.A. Sotsyalnaia polityka hosudarstva kak faktor stabylyzatsyy ukraynskoho obschestva. *Kultura narodov Prychernomoria*. 2007. № 117. P. 148-151.
4. Makarova O.V. Sotsialna polityka v Ukraini: monohrafiya. Instytut demohrafii ta sotsialnykh doslidzhen im. M.V. Ptukhy NAN Ukrainy. Kyiv, 2015. 244 s.
5. Hansley Terence M. Social Policy and Social Security in a Market Economy. K. : Fundamentals, 1996. 184 s.
6. Poberezhnyi O.V. Sotsialna polityka derzhavy v konteksti transformatsiinykh protsesiv. *Naukovyi visnyk Akademii munitsypalnoho upravlinnia*. 2009. № 4 (10).
7. Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy «Deiaki pytannia Derzhavnoi sluzhby Ukrainy u spravakh veteraniv viiny ta uchasnykiv antyterorystychnoi operatsii» vid 10 veresnia 2014 r. № 416. *Uriadovyi kurier*. 2014. № 167.
8. Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy «Pro zatverdzhennia Polozhennia pro Derzhavnu sluzhbu Ukrainy z pytan pratsi» vid 11 liutoho 2015 r. № 96. *Uriadovyi kurier*. 2015. № 48.
9. Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy «Pro zatverdzhennia Polozhennia pro Pensiinyi fond Ukrainy» vid 23 lypnia 2014 r. № 280. *Uriadovyi kurier*. 2014. № 139.
10. Konstytutsiia Ukrainy. *Ofitsiinyi visnyk Ukrainy*. 2010. № 72. St. 2598.
11. Kravchenko I.S. Pryntsypy sotsialnoi polityky. Osvita, nauka, okhorona zdorovia / Pytannia makroekonomichnoi polityky Ukrainy na 2014–2019 rr.: ekspertno-analitychno dopovid [T. Smovzhenko, H. Bahratian, I. Kravchenko]. K.: UBS NBU, 2014. 54 s.
12. Bibikova V.V. Instytutsiine zabezpechennia sotsialnoi polityky Ukrainy. *Sotsioekonomika: zb. nauk. pr. Donetsk: IEP NANU*, 2010. 100-107.

Anastasiia Berezynets,

PhD student of economics and management at Banking University

Functions of social policy: the management aspect

This article analyzes the concept of social policy of the government as a whole, and the preconditions for its formation. The directions of the implementation of social policy were studied and its main problems were determined. The priority of social policy as a factor to increase the economic growth of the national economy was substantiated. The system of functions, which social policy should perform is determined in view of its social orientation and movement towards ensuring European values. The system of bodies designed to perform the functions of social policy and their competence is investigated. The basic directions to improve the efficiency of the implementation of major tasks of the social policy in Ukraine are determined.

Key words: *social policy, functions of social policy, institutional basis of social policy, bodies of state power.*

УДК 331.356

Кривуша Світлана Григорівна,*директор Сквирського районного центру зайнятості, здобувач Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України*

ТЕХНОЛОГІЯ ПОБУДОВИ МОДЕЛІ ПРОГНОЗУВАННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ В СЕКТОРІ НЕРИНКОВИХ ПОСЛУГ

У статті акцентовано увагу на технології побудови моделі аналізу і прогнозування продуктивності праці в секторі неринкових послуг. Здійснено відбір факторів, що об'єктивно впливають на економічні процеси зростання продуктивності праці: заробітна плата, кількість осіб викладацького складу, загальні витрати на одного споживача послуг, кількість контингенту споживачів послуг тощо. Запропоновано економіко-математичну модель прогнозування продуктивності праці в секторі неринкових послуг України та здійснено оцінку адекватності моделі для використання її в прогнозуванні тенденцій продуктивності праці в даному секторі.

Ключові слова: неринковий сектор економіки, валова додана вартість, чисельність зайнятих, продуктивність праці, прогнозування, економіко-математичне моделювання, автокореляція, регресія.

Постановка проблеми. В системі забезпечення стратегічного розвитку економіки України особливе місце повинно бути відведено прогнозуванню продуктивності праці в цілому, в тому числі в секторі неринкових послуг.

Економічна наука має у своєму розпорядженні широкий арсенал відповідних інструментів прогнозування. Серед них головну роль відіграє економіко-математичне моделювання, яке виявляє основні тенденції сучасного стану сектору неринкових послуг та дозволяє будувати адекватні стратегії для його регулювання, що є актуальним завданням економічного розвитку в умовах реформування [1, с. 38-43].

На сьогодні макроекономічне прогнозування в цілому в економіці та за її секторами як складова державного регулювання потребує вдосконалення, вимагає створення статистичної бази та розвитку методів прогнозування. Важливою проблемою макроекономічного прогнозування є розроблення моделей прогнозування тенденцій зростання продуктивності праці в цілому по Україні, в т.ч. у секторі неринкових послуг для розробки і реалізації узгодженої загальнодержавної економічної політики. Моделювання зростання продуктивності праці в секторі неринкових послуг дає можливість оцінити поточний стан і тенденції, приймати обґрунтовані управлінські рішення в неринковому секторі з метою ефективного використання матеріальних і людських ресурсів, що дозволяє враховувати при цьому особливості розвитку сектору, макроекономічну динаміку, політичну ситуацію, заходи реформування освіти і охорони здоров'я.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Значний внесок у розвиток досліджень та роз-

робку питань економіки сектору неринкових послуг внесли Л.І. Жаліло, В.Ф. Москаленко, В.М. Лехан, В.М. Рудий, О.П. Корнійчук, Ю.Б. Іванов, О.О. Євсєєва, які займалися принципами організації оптимальної моделі системи охорони здоров'я, фінансуванням та проблемами розробки стратегії розвитку системи охорони здоров'я, законодавчим забезпеченням реформи системи охорони здоров'я [2, 3, 4, 5, 6].

Серед останніх публікацій, присвячених безпосередньо проблемам розвитку вищої освіти в аспекті її впливу на розвиток економіки доцільно виділити ряд наукових праць. Так, Т. Лебедею досліджується місце і роль освіти в Україні як фактора економічного зростання, її джерела фінансування, порівнюється Україна з країнами світу щодо макроекономічної результативності освіти, наголошується на основних проблемах та напрямках реформування системи освіти в Україні [7]. Також заслуговує на увагу публікація І.С. Кочарян, що запропонувала метод планування основної діяльності ВНЗ за критерієм максимізації доходів і обмежень за ресурсами різних видів з урахуванням попиту на освітні послуги за спеціалізаціями (спеціальностями), та його модифікацію із побудовою цільової функції, спрямованою на залучення найбільш підготовлених абітурієнтів [8]. О.В. Магутою досліджено напрями державної політики розвитку вищої освіти, управлінські та фінансові інструменти з їх реалізації, що дає можливість забезпечити розбудову економіки знань та інноватизацію вищої освіти й, у кінцевому підсумку, сприятиме посиленню знань як головної продуктивної сили на розвиток виробництва, сектору неринкових послуг, поліпшення місця України у світовому розподілі праці [9].

© Кривуша С.Г., 2019

На основі проведеного дослідження зроблено висновок, що в науковій думці недостатньо наукових розробок, присвячених прогнозуванню показників продуктивності діяльності сектора неринкових послуг у системі прогнозування національної економіки. Проте, на нашу думку, прогнозування продуктивності праці в охороні здоров'я й освіти повинно бути частиною процесу державного регулювання та прогнозування. Воно передбачає вивчення факторів, що на неї впливають, визначає загальний напрям динаміки продуктивності праці і створює передумови для розробки управлінських рішень уповноваженими органами влади.

Мета статті полягає в обґрунтуванні багатofакторної моделі продуктивності праці в секторі неринкових послуг економіки України та вивченні можливостей її використання для прогнозування тенденцій продуктивності праці у цьому секторі.

Виклад основного матеріалу. Виробництво послуг оцінюється показниками їх валового випуску або доданої вартості, які мають різну економічну природу залежно від того, стосуються вони ринкових чи неринкових послуг, що впливають на оцінку його продуктивності праці. В основі розмежування ринкових і неринкових послуг лежить концепція економічно значущих цін, що впливають на обсяг послуг, який виробники готові надати, і на обсяг послуг, що покупці готові придбати. Відповідно, ринкові послуги є послугами, які продаються за економічно значущими цінами, іншим чином реалізуються на ринку або призначені для продажу або реалізації на ринку. Неринкові послуги, що надаються сектором загальнодержавного управління, складаються з послуг, які надаються іншим інституційним одиницям або суспільству в цілому безкоштовно або за цінами, що не є економічно значущими.

У статистиці національного доходу продуктивність в неринковому секторі (наприклад, вищої освіти) обчислюється на основі витрат на ресурси, що вводяться. Зокрема, в них включається заробітна плата викладачів та адміністративного персоналу, що працює в університетах, вартість устаткування і ресурсів, що використовують університети для забезпечення освітнього процесу і допомоги студентам (бібліотечні книги, періодична література тощо).

За Системою національних рахунків види економічної діяльності сектору неринкових послуг відносяться до сектору послуг, і результати їх діяльності визначаються обсягом валової доданої вартості, що є частиною валового випуску, яка додається факторами виробництва до вартості проміжного споживання, тобто вартості сир-

вини, матеріалів, електроенергії тощо, спожитих у процесі виробництва послуг. І тому вона визначається як різниця між обсягом валового випуску та проміжним споживанням. Проміжним споживанням прийнято вважати розмір поточних матеріальних витрат відповідного виду економічної діяльності сектору послуг. Валова додана вартість сектору послуг складається з доданої вартості видів економічної діяльності цього сектору за класифікатором видів економічної діяльності і включається в загальний обсяг ВВП країни, що враховується нами при аналітичних оцінках продуктивності праці [10].

З метою аналізу та прогнозування продуктивності праці у неринковому секторі потрібно встановити взаємовплив динамічних змін різноспрямованих факторів і тенденцій. Для проведення аналізу та прогнозування змін пропонується комплексна економетрична модель функціонування сектору неринкових послуг в національній економіці [11-14].

Загальна технологічна схема моделі наведена на рис. 1, а в пункті 2 рис. 1 представлено алгоритм побудови економетричної моделі підвищення продуктивності праці в неринковому секторі, який складається з трьох блоків:

- перший блок моделі відображає вплив макроекономічних параметрів на продуктивність праці у сфері неринкових послуг;

- другий блок відображає вплив окремих галузей сфери неринкових послуг (освіти та охорони здоров'я);

- третій блок відображає вплив часових змін на показник продуктивності праці (часові зміни ототожнюються в узагальненому вигляді з дією чинника науково-технічного прогресу та розвитком інновацій у галузі).

У *першому блоці* досліджується вплив макроекономічних параметрів на продуктивність праці в неринковому секторі. В якості результативного показника (Y) використовується показник продуктивності праці (валова додана вартість на одного зайнятого) у неринковому секторі, а факторами (x), що впливають на продуктивність праці в цьому секторі, виступили такі макроекономічні показники: x_1 – капітальні інвестиції, млрд грн; x_2 – ВВП (у цінах попереднього року), %; x_3 – середньомісячна заробітна плата в економіці країни (номінальна); x_4 – загальна кількість зайнятого населення, тис. осіб; x_5 – індекс споживчих цін (грудень до грудня), %; x_6 – доходи зведеного бюджету країни, млрд грн; x_7 – видатки зведеного бюджету країни, млрд грн; x_8 – чисельність постійного населення (на кінець року), млн осіб; x_9 – рівень безробіття (за методологією МОП), відсотків; x_{10} – кількість безробітних (за методологією

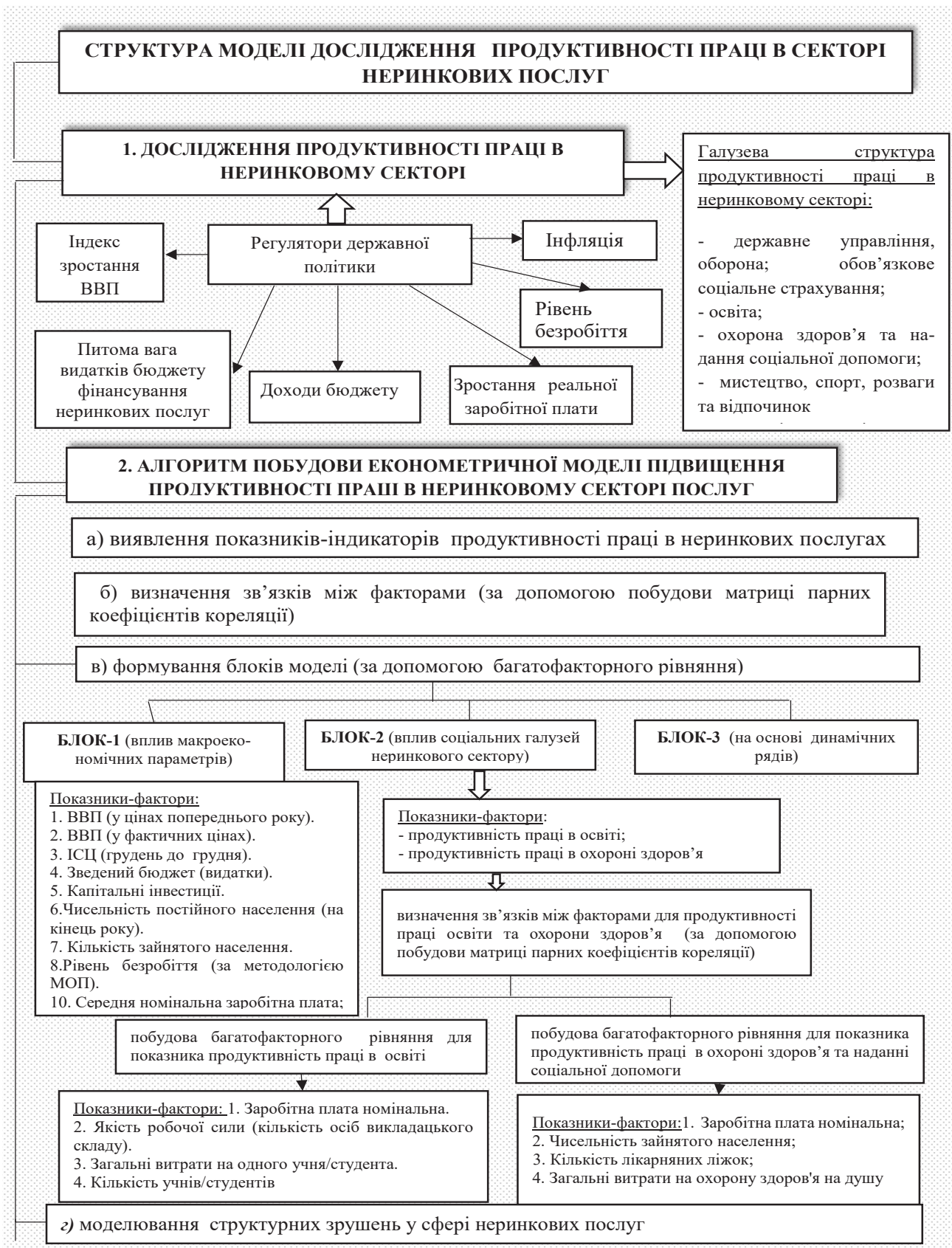
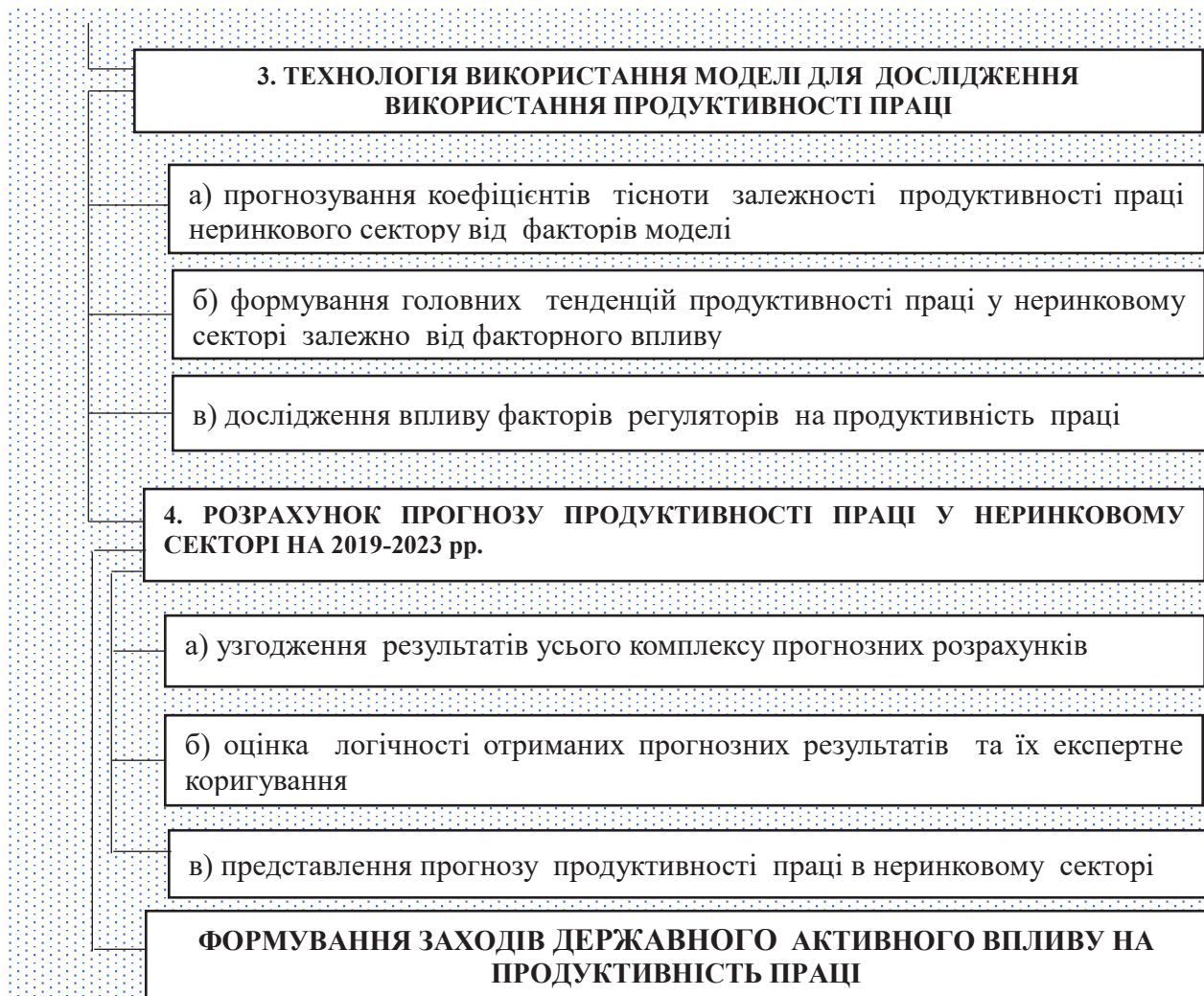


Рис. 1. Структура моделі прогнозування продуктивності праці в секторі неринкових послуг



Продовження рис. 1. Структура моделі прогнозування продуктивності праці в секторі неринкових послуг

МОП), тис. осіб; x_{11} – валовий внутрішній продукт (у фактичних цінах), млрд грн.

Після відбору найбільш суттєвих зв'язків між факторами та продуктивністю праці у сфері неринкових послуг вони були відібрані та розподілені у два багатофакторні рівняння (за програмою Microsoft Excel та допомогою функції ЛИНЕЙН [7-9]). Перше рівняння зв'язку поєднує 4 фактори впливу:

$$Y = -1063,6x_2 - 420,87x_5 + 83,79x_6 + 4936,1x_9 \quad (1)$$

де: x_2 – ВВП (у цінах попереднього року), %; x_5 – індекс споживчих цін (грудень до грудня), %; x_6 – зведений бюджет (доходи), млрд грн; x_9 – рівень безробіття (за методологією МОП), відсотків.

Коефіцієнт детермінації запропонованого рівняння відображає міру якості регресійної моделі, яка описує зв'язок між залежною та незалежними змінними моделі та дорівнює $R^2 = 0.952$, тобто 95,0% варіації результативного показника

продуктивності праці обумовлені впливом на неї факторів, включених у рівняння.

Друге рівняння відображає вплив інших 5 чинників першого блоку моделі та має такий вигляд:

$$Y = -98204,9 - 122,734x_1 + 3,49406x_4 + 29,93314x_7 + 7,268416x_{10} + 52,69735x_{11} \quad (2)$$

де: x_1 – капітальні інвестиції, млрд грн; x_4 – кількість зайнятого населення, тис. осіб; x_7 – зведений бюджет (видатки), млрд грн; x_{10} – кількість безробітних (за методологією МОП), тис. осіб; x_{11} – валовий внутрішній продукт (у фактичних цінах), млрд грн.

Коефіцієнт детермінації цього рівняння у $R^2 = 0,988$ свідчить, що 98,0% варіації результативного показника продуктивності праці обумовлені впливом на неї факторів, включених у рівняння залежності.

У другому блоці моделі як фактори впливу (x) на продуктивність праці у неринковому секторі

використовується продуктивність праці в освіті та охороні здоров'я та надання соціальної допомоги, як найбільш «неринкові» види діяльності, які залежать від бюджетного фінансування.

Ці два показники досліджувались раніше. За результатами дослідження було побудовано два багатофакторних рівняння для представлення продуктивності праці в цих видах економічної діяльності залежно від галузевих факторів.

Для освіти це рівняння таке:

$$Y = -99426,71 + 13,89x_{12} + 130,85x_{13} - 1,57x_{14} - 14055,4x_{15} + 32,60x_{16} \quad (3)$$

де: x_{12} – заробітна плата у сфері освіти (номінальна), грн; x_{13} – кількість робочої сили (кількість вчителів загальноосвітніх навчальних закладів), тис. осіб; x_{14} – загальні витрати на одного учня/студента, грн; x_{15} – кількість загальноосвітніх навчальних закладів, тис.; x_{16} – кількість учнів/студентів, тис. осіб. Коефіцієнт множинної детермінації $R^2 = 0.99$.

Для виду діяльності «Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги» рівняння для визначення продуктивності праці таке:

$$Y = -71715,88 + 3,49x_{17} + 62,42x_{18} - 54,81x_{19} + 18,19x_{20} \quad (4)$$

Таблиця

Оцінка рейтингу факторів за впливом на продуктивність праці

Показник-індикатор	Соціально-економічний зміст процесу	Зміна продуктивності праці при зміні фактора на одиницю	Рейтинг (місце за впливом на продуктивність праці) фактора
Капітальні інвестиції, млрд грн	Ресурсозабезпеченість розвитку національної економіки	122,734	7
Індекс зростання ВВП (у цінах попереднього року), %	Рівень ділової активності в економіці	1063,6	4
Обсяг ВВП (у фактичних цінах), млрд грн	Обсяг національної економіки	52,697	11
Кількість зайнятого населення, тис. осіб	Зростання зайнятості	3,49	18
Індекс споживчих цін (грудень до грудня), %	Посилення фінансової стабільності	420,87	5
Доходи зведеного бюджету, млрд грн	Зростання можливостей бюджетного фінансування	83,79	8
Видатки зведеного бюджету, млрд грн	Зростання бюджетного фінансування	29,93	13
Рівень безробіття (за методологією МОП), відсотків	Покращення соціальної ситуації в країні	4936,1	2
Кількість безробітних (за методологією МОП), тис. осіб	Зміна потреби в фінансуванні неринкових послуг	7,27	16
Заробітна плата в освіті (номінальна), грн	Привабливість зайнятості в освіті	13,89	15
Якість робочої сили в освіті	Ефективність навчального процесу	130,85	6
Загальні витрати на одного учня/студента, грн.	Ефективність бюджетного фінансування	1,57	19
Кількість загальноосвітніх навчальних закладів, тис.	Розвиток матеріально-технічної бази неринкових послуг	14055,4	1
Кількість учнів/студентів, тис. осіб	Зміни в об'єкті фінансування неринкових послуг	32,6	12
Середньомісячна заробітна плата номінальна в охороні здоров'я, грн	Покращення фінансування медичних послуг	3,5	17
Чисельність зайнятих в охороні здоров'я, тис. осіб	Зростання трудового потенціалу охорони здоров'я	62,4	9
Кількість лікарняних ліжок, тис. од.	Зміни матеріально-технічних умов надання медичних послуг	54,8	10
Загальні витрати на охорону здоров'я, тис. грн. на особу	Зміни у фінансуванні медичних послуг	18,2	14
Продуктивність праці в освіті	Модернізація системи освітніх послуг	1,19	20
Продуктивність праці в охороні здоров'я та наданні соціальної допомоги	Модернізація і розвиток системи медичних послуг	0,2	21
Час (інноваційні зміни)	Покращення інноваційності та науково-технічних змін у технології надання послуг	7174,85	3

Джерело: розроблено авторами на основі розрахунків рівнянь моделі.

де: x_{17} – середньомісячна заробітна плата номінальна у цій галузі, грн; x_{18} – чисельність зайнятого населення у цій галузі, тис. осіб; x_{19} – кількість лікарняних ліжок, тис.; x_{20} – загальні витрати на охорону здоров'я на особу населення, грн. Коефіцієнт детермінації $R^2 = 0.97$.

Дослідивши продуктивність праці в «Освіті» та «Охороні здоров'я та надання соціальної допомоги», можна зазначити, що вони прямо впливають на продуктивність праці в цілому у сфері неринкових послуг і є певними факторами для зміни цього показника. Було побудовано рівняння статистичної залежності між продуктивністю праці в цілому за неринковими послугами і двома галузями цієї сфери. Результат за багатофакторним рівнянням з використанням досліджених факторів наведено нижче:

$$Y = -14603,5 + 1,185394x_{21} + 0,239x_{22} \quad (5)$$

де: x_{21} – продуктивність праці в освіті у фактичних цінах (грн/особу); x_{22} – продуктивність праці в охороні здоров'я та наданні соціальної допомоги у фактичних цінах (грн/особу).

Коефіцієнт детермінації $R^2 = 0,99$ свідчить про високий вплив на продуктивність праці в неринковій сфері вибраних факторів, включених у другий блок моделі.

Третій блок моделі відображає залежність продуктивності праці від узагальненого впливу позитивних інноваційних та науково-технічних змін у галузях надання неринкових послуг через фактор часу (x_{23}). Отримане рівняння залежності продуктивності праці від фактора часу має такий вигляд:

$$Y = 21079,58 + 7174,852x_{23} \quad (6)$$

Де фактором x_{23} є час (порядковий номер року), а коефіцієнт детермінації $R^2 = 0,96$ і є високим.

Сформовані в моделі багатофакторні залежності зміни продуктивності праці від відібраних фак-

торів дозволили систематизувати факторні впливи та визначити найбільш важливі з них. Загальна система впливу факторів на продуктивність праці показана в таблиці. Найбільші значення для продуктивності праці мають фактори: темп зростання ВВП; рівень безробіття; кількість загальноосвітніх навчальних закладів; часові зміни.

Сформована економіко-математична модель продуктивності праці у сфері неринкових послуг дозволяє оцінювати зміни продуктивності при зміні відповідних факторів впливу та прогнозувати наслідки державної політики чи негативних змін у середовищі, в якому розвивається українська економіка.

Розроблена модель може бути використана для прогнозування продуктивності праці в секторі неринкових послуг залежно від певного сценарію розвитку національної економіки.

Висновки. Розроблена багатофакторна та багатоваріантна (щодо врахування впливів факторів та ресурсів) модель формування продуктивності праці в секторі неринкових послуг дозволяє врахувати вплив багатьох чинників на формування цього важливого показника ефективності використання живої праці в галузях неринкових послуг. Ті рівняння зв'язку, які увійшли в склад моделі, є результатом жорсткого відбору найбільш логічних і суттєвих залежностей між показником продуктивності праці та показниками-факторами, які можуть впливати на продуктивність. Модель орієнтована, перш за все, для завдань прогнозування подальшого зростання ефективності роботи цих галузей. Особливу увагу треба приділити наявності серед факторів таких показників, які характеризують рівень державного регулювання економіки взагалі, та галузей неринкових послуг, які безпосередньо регулюються бюджетною політикою.

Список використаних джерел

- Вітряк Т.Б. Економіко-математичне обґрунтування багатофакторної моделі регіональних ринків праці України // Україна: аспекти праці. 2016. № 5-6. С. 38-43.
- Москаленко М.Ф. Принципи організації оптимальної моделі системи охорони здоров'я: український контекст: монографія. К.: «Книга плюс», 2008. 320 с.
- Лехан В.М. Стратегія розвитку системи охорони здоров'я : укр. вимір / В.М. Лехан, Г.О. Слабкий, М.В. Шевченко. К., 2009. С. 28-43.
- Рудий В.М. Законодавче забезпечення реформи системи охорони здоров'я в Україні. К.: Сфера, 2005. С. 167.
- Корнійчук О.П. Трансформація системи охорони здоров'я України: стан та перспективи. *Український медичний часопис* (4)96-VII/VIII 2013. URL: <http://m.umj.com.ua/article/63259/transformatya-sistemi-oxoroni>
- Іванов Ю.Б. Інструментарій державного регулювання сфери охорони здоров'я в Україні / Ю.Б. Іванов, Ю.В. Бережна. *Економіка і регіон*. ПолтНТУ. 2014. №4(47). С.101-106
- Лебеда Т.В. Макроекономічні очікування від реалізації освітніх реформ в Україні. *Економіка і прогнозування*. 2015. №2 (4). С. 96-106.
- Кочарян І. С. Прогнозування використання потенціалу вищої освіти в післякризовій економіці України / І.С. Кочарян, І.А. Горіцина, М.М. Клименюк. *Вісник Національного університету водного господарства та природокористування*: зб. наук. праць. Серія Економіка: Випуск 4. Ч.3. Рівне: НУВГП, 2004. С. 268-273.
- Магута О.В. Проблемы реформирования и финансирования образования и науки как базовых элементов общества, основанного на знаниях. *Бизнес Информ*. 2015. № 6 (449). С. 27-32.
- Кожем'якіна С.М. Продуктивність праці на макрорівні: визначення, аналіз та прогнозування: монографія. К.: ТОВ «НВП «Інтерсервіс», 2012. 374 с.

11. Донченко В.С. Матрична множинна регресія / В.С. Донченко, О.В. Тарасова. *Вісник КНУ імені Тараса Шевченка. Серія: фіз.-мат. науки*. 2015. № 2. С. 133–138.
12. Донченко В.С. Концепція кортежності для лінійних операторів та її реалізація для матричних кортежів / В.С.Донченко, Т.П. Зінько, Ф.М. Скотаренко. *Журнал обчислювальної та прикладної математики*. 2015. № 3 (120).С. 127-140.
13. Колбасинський С.С. Аналіз економіко-математичного апарату для моделювання і прогнозування показників виконання державного бюджету та макроекономічних показників. *Економічний вісник НТУУ КПІ*. 2015. №12.
14. Офіційний сайт Державної служби статистики України. – URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>
7. Kocharyan I.S. Prognozuvannya vy'kory'stannya potencialu vy'shhoi osvity v pislyakry'zovij ekonomici Ukrainy' / I.S. Kocharyan, I.A. Goricy'na, M.M. Kly'menyuk. *Visny'k Nacional'nogo universy'tetu vodnogo gospodarstva ta pry'rodokory'stuvannya: zb. nauk. pracz'.* Seriya Ekonomika: Vy'pusk 4. Ch.3. Rivne: NUVGP, 2004. S. 268–273.
8. Lebeda T.V. Makroekonomichni ochikuvannya vid realizaciyi osvitnix reform v Ukraini. *Ekonomika i prognozuvannya*. 2015. 2 4. s.96-106.
9. Maguta O.V. Problemy reformy'rovany'ya y' fy'nansy'rovany'ya obrazovany'ya y' nauky' kak bazovykh elementov obshhestva, osnovannogo na znany'yax. *By'znes Y'nform*. 2015. № 6 (449). S. 27-32.
10. Kozhem'yakina S.M. Produkty'vnist' praci na makrorivni: vy'znachennya, analiz ta prognozuvannya: monografiya.K.: TOV «NVP «Interservis», 2012. 374 s.
11. Donchenko V.S. Matry'chna mnozhy'nna regresiya / V.S. Donchenko, O.V. Tarasova. *Visny'k KNU imeni Tarasa Shevchenka. Seriya: fiz.-mat. nauky'*. 2015. 2. S. 133–138.
12. Donchenko V.S. Konceptiya kortezhnosti dlya liniyny'x operatoriv ta yiyi realizaciya dlya matry'chny'x kortezhiv / V.S.Donchenko, T.P. Zin'ko, F.M. Skotarenko. *Zhurnal obchy'slyval'noyi ta pry'kladnoyi matematy'ky'*. 2015. 3 (120). S. 127-140.
13. Kolbasy'ns'ky'j S.S. Analiz ekonomiko-matematy'chnogo aparatu dlya modelyuvannya i prognozuvannya pokazny'kiv vy'konannya derzhavnogo byudzhetu ta makroekonomichny'x pokazny'kiv. *Ekonomichny'j visny'k NTUU KPI*. 2015. №12.
14. Oficijny'j sajt Derzhavnoidi sluzhby' staty'sty'ky' Ukrainy'. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>

References

1. Vitryak T.B. Ekonomiko-matematy'chne obg'runtuvannya bagatofaktornoyi modeli regional'ny'x ry'nkiv praci Ukrainy'. *Ukrayina: aspekty' praci*. 2016. 5-6. S. 38-43.
2. Moskalenko M.F. Pry'ncy'py' organizaciyi opty'mal'noyi modeli sy'stemy' oxorony' zdorov'ya: ukrayins'ky'j kontekst: monografiya. K.: «Kny'ga plyus», 2008. 320 s.
3. Lexan V. M. Strategiya rozvy'tku sy'stemy' oxorony' zdorov'ya : ukr. vy'mir / V. M. Lexan, G.O. Slabky'j, M.V. Shevchenko. K., 2009. S. 28-43.
4. Rudy'j V.M. Zakonodavche zabezpechennya reformy' sy'stemy' oxorony' zdorov'ya v Ukraini. K.: Sfera, 2005. S.167.
5. Kornijchuk O.P. Transformaciya sy'stemy' oxorony' zdorov'ya Ukrainy': stan ta perspekty'vy'. *Ukrayins'ky'j medy'chny'j chasopy's* (4)96-VII/VIII 2013. URL: <http://m.umj.com.ua/article/63259/transformatya-sistemi-oxoroni>.
6. Ivanov Yu.B. Instrumentarij derzhavnogo regulyuvannya sfery' oxorony' zdorov'ya v Ukraini / Yu.B. Ivanov,

Svitlana Kryvusha,

Director, Skvyra Raion Employment Center; PhD candidate at Ukrainian State Employment Service Training Institute

Technology of building a forecasting model of labor productivity in non-market services

This article focuses on technologies for building a model for the analysis and forecast of labor productivity in non-market services. The factors that objectively affect the economic processes of productivity growth are selected, specifically: wage, the number of teaching staff, total costs per service consumer, the number of service consumers, and others. The article suggests an economic-mathematical forecasting model of labor productivity in non-market services in Ukraine and evaluates the adequacy of the model for the forecast of labor productivity trends in the sector.

Key words: *non-market sector, gross value added, number of employees, labor productivity, forecasting, economic-mathematical modeling, autocorrelation, regression.*

АНОТАЦІЯ

МАЄ НАЛІЧУВАТИ НЕ МЕНШЕ 900 ЗНАКІВ (ІЗ ПРОПУСКАМИ), АЛЕ НЕ БІЛЬШЕ 1800 ЗНАКІВ (0,5 – 1 сторінка)

При її підготовці необхідно враховувати таке:

- текст анотації має бути лаконічним і чітким, вільним від другорядної інформації;
- анотації дають можливість скласти уявлення про основний зміст статті, що іноді позбавляє необхідності читати матеріал у повному обсязі. Анотації використовуються в інформаційних (у тому числі автоматизованих) системах пошуку документів та інформації;
- анотація – стислий точний виклад змісту статті, що включає основні фактичні відомості та висновки. Висновки можуть супроводжуватися рекомендаціями, оцінками, пропозиціями, гіпотезами, які наведено в матеріалі;
- одним із перевірених варіантів анотації є коротке повторення в ній структури статті, що включає вступ, мету та завдання, методи, результати, висновок. Такий спосіб складання анотацій набув поширення у закордонних журналах;
- пам'ятайте, що анотація, написана іншими мовами, ніж мова статті, є для науковців, які не володіють мовою статті, **єдиним джерелом інформації про її зміст.**

Анотація має бути обсягом не більше 250 слів. Вона повинна включати:

- Завдання – цілі наукового дослідження. Для чого написана робота?
- Модель – методологію та наукові підходи.
- Висновки – основні результати дослідницької наукової роботи.
- Рамки дослідження / можливість використання результатів – напрям подальших досліджень і що необхідно змінити в методиці.
- Практичне значення – можливість застосування. Перевірка того, "що в результаті?"
- Соціальні наслідки (якщо є) – вплив на суспільство / політику.
- Оригінальність – це дуже важливо. Що ваше дослідження привносить у сферу знань? Яка його цінність у даному контексті?

Використовуючи ці пункти, ви створите надзвичайно корисну анотацію. Її написання дозволяє виділити ключові моменти. Опублікована чітка і змістовна анотація спонукатиме до прочитання повного тексту статті.

В електронному інформаційному середовищі подібна анотація – це все, що бачать читачі або дослідник доти, доки не підпишуться на БД. Але вони можуть і не зробити наступного кроку, якщо анотація не дала їм виразного уявлення про зміст усієї статті.

Анотація продає вашу статтю редактору або читачеві. Це буде першим, а часом і єдиним, що вони побачать. Тож переконайтеся, що ви чітко, сумлінно й лаконічно відобразили найважливіші моменти.

Рубрики журналу «Ринок праці та зайнятість населення»

Актуальні тенденції ринку праці та проблеми зайнятості в Україні

Практика діяльності державної служби зайнятості (друкуються статті керівних працівників і спеціалістів служби зайнятості)

Нова економіка і зміни у світі праці

Глобальний ринок праці та трудова міграція

Державне регулювання соціально-трудових відносин

Сучасні вектори розвитку соціально-трудових відносин

Соціологія і психологія праці і зайнятості

Диференціація доходів, соціальна стратифікація, відвернення бідності

Людський розвиток. Соціальні перспективи нової економіки

Нові тенденції в управлінні персоналом на підприємствах

Прогресивний закордонний досвід регулювання відносин зайнятості

Наукове забезпечення трансформаційних процесів на ринку праці

Дослідження молодих вчених

Рецензії на нові видання

РИНОК ПРАЦІ ТА ЗАЙНЯТІСТЬ НАСЕЛЕННЯ

Науково-практичний журнал

Відповідальний за випуск: В. Дон
Редагування: О. Ільєнко, В. Дон
Комп'ютерне верстання: О. Ільєнко

Свідоцтво про державну реєстрацію
друкованого засобу масової інформації
КВ № 14432-3403 ПР від 19.09.2008

Підписано до друку 22.06.2019. Формат 60x84 1/8.
Ум. друк. арк. 9,3.

Адреса редакції та видавця:
03038, Київ, вул. Нововокзальна, 17
E-mail: redakt_vidd@ipk.edu.ua
www.ipk.edu.ua

Надруковано в Інституті підготовки кадрів державної служби зайнятості України,
м. Київ, вул. Нововокзальна, 17.

Свідоцтво про внесення до Державного реєстру видавців,
виготовлювачів і розповсюджувачів
видавничої продукції ДК № 3457 від 08.04.2009