Оцінка людського потенціалу: регіональний аналіз і прогноз

За науковою редакцією
д.е.н., проф. Нижника В. М.

Хмельницький-2015

УДК 331.522.4:352/354(477)
ББК 65.240:66.033.141
О-93

Рекомендовано до друку Вченою радою
Хмельницького національного університету,
протокол № 4 від 26.11.2015 р.

Авторський колектив:

Нижник В. М., д.е.н., проф. (вступ, розд. 2);
Мартинова Л. Б., к.е.н., доц. (розд. 1); ***Зуб М. Я.***, к.е.н. (розд. 3);
Курій Л. О., к.е.н. (розд. 1, 4); ***Подра О. П.***, к.е.н. (розд. 3);
Ризка Т. В., к.е.н. (розд. 7); ***Родінова І. В.***, к.е.н. (розд. 7);
Нижник Т. Т., н.с. (розд. 7); ***Говорко О. В.***, м.н.с. (розд. 2);
Дзюба Т. З., м.н.с. (розд. 4); ***Оверчук В. А.***, м.н.с. (розд. 5);
Оксенюк Т. М., м.н.с. (розд. 6); ***Осіпова А. Ю.***, м.н.с. (розд. 4);
Федоришина І. В., м.н.с. (розд. 5); ***Федоришин В. С.***, м.н.с. (розд. 6);
Чубар М. М., м.н.с. (розд. 5); ***Юрчик І. Б.***, м.н.с. (розд. 3)

Рецензенти:

Кирич Н. Б. – д-р екон. наук, проф., зав. кафедри менеджменту виробничої сфери, Тернопільський національний технічний університет ім. І. Пулюя;
Семикіна М. В. – д-р екон. наук, проф., зав. кафедри економіки та організації виробництва, Кіровоградський національний технічний університет

Матеріали подані в авторській редакції

О-93 **Оцінка** людського потенціалу: регіональний аналіз і прогноз : монографія / За наук. ред. д-ра екон. наук, проф. В. М. Нижника. – Хмельницький : ХНУ, 2015. – 501 с.
ISBN 978-966-330-247-8

Розкрито сутнісну характеристику та структуру людського потенціалу з аналізом розвитку демографічного потенціалу та передумови його формування в Україні, розглянуто еволюцію соціально-орієнтованого ринку праці, оцінена міграційна складова формування людського потенціалу та соціальна регіональна політика в управлінні його розвитком.

Для науковців, фахівців сфери економіки праці, соціальної та регіональної політики, аспірантів і студентів економічних спеціальностей ВНЗ.

УДК 331.522.4:352/354(477)
ББК 65.240:66.033.141

ISBN 978-966-330-247-8

© Авт. кол., 2015
© ХНУ, оригінал-макет, 2015

ВСТУП

У сучасній парадигмі цивілізаційного розвитку головну роль у зростанні національного багатства країн відводиться людині та її потенціалу. Людство виходить на такий рівень розвитку, при якому еволюція стає можливою тільки за умови творчої активності працівників значної частини професій, широкого використання в сфері суспільної праці новітніх технічних і супутніх їм знань. Людські знання стали особливо цінним капіталом, об'єктом інвестування, котрий регенерує новий потік доходу внаслідок освіти, кваліфікації. Саме тому при оцінці сучасного соціально-економічного розвитку України все більшого значення набуває розвиток людського потенціалу, який є основою розробки інформаційних та інноваційних стратегій суспільного прогресу.

В умовах кардинальної трансформації економіки України відбувається зростання ролі регіонів у процесі суспільного розвитку країни, що включає обов'язкове задоволення матеріальних і духовних потреб людини та розширення можливостей її вибору. Забезпечення цих вимог обумовлюється регіональним розвитком і в значній мірі залежить від ефективності регіональної політики як сукупності державних заходів у сфері комплексного розвитку регіонів країни відповідно до їх поточних і стратегічних цілей. Регіональна політика, як органічна складова загальнодержавної політики, спрямовується на всебічний розвиток країни, в тому числі і людського потенціалу, головної компоненти її продуктивних сил через гармонізацію цілей і збалансованість дій всіх регіонів.

Стратегія випереджувального розвитку регіональних соціально-економічних систем України потребує повноцінного ресурсного забезпечення та ефективних механізмів їх відтворення. Оскільки головним ресурсом будь-якої суспільної системи виступають людські ресурси з потенційною спроможністю до їх повноцінного використання, то питанням розвитку та відтворення лю-

дини в ході суспільної еволюції приділяється значна увага науковців і практиків.

До наукового доробку теоретичних та прикладних основ, пов'язаних з поняттям людський потенціал, значний внесок зробили зарубіжні вчені: Г. Беккер, А. Печчеі, А. Сен, Л. Туроу, О. Добринін, С. Дятлов, В. Єльмеєв, С. Кадомцева, К. Колін, В. Марцинкевич, Л. Нестеров, Ю. Нетесин, Н. Носов, Н. Римашевська, Н. Цирелов, Б. Юдін та ін. Дослідженням цієї важливої наукової проблематики в умовах соціальної та економічної трансформації суспільства присвятили свої прці провідні провідні науковці України: С. Бандур, Д. Богиня, П. Борщевський, М. Бутко, О. Грішнова, Б. Данилишин, М. Долішній, С. Дорогунцов, Т. Заяць, С. Злупко, В. Куценко, Е. Лібанова, А. Лисецький, О. Макарова, С. Мочерний, В. Онікієнко, І. Петрова, С. Пирожков, Ю. Саєнко, Л. Семів, В. Стешенко, Л. Чернюк, М. Фащевський та ін.

Вагомим чинником розвитку людського потенціалу України на сьогодні є її участь у процесах європейської інтеграції. Вступ до ЄС вважається основним стимулом та запорукою модернізації економіки та всіх сфер суспільного життя. Комплексний вплив конкуренції на єдиному європейському ринку; вільного доступу до новітніх технологій, капіталу, інформації; підвищення людського потенціалу шляхом реалізації на єдиному ринку за умов вільного руху його носіїв; створення більш сприятливого інвестиційного клімату; зростання взаємообміну в науко- та техноємних галузях здатних забезпечити зростання продуктивності економіки та темпів її технологічної модернізації.

Виходячи з таких позицій, виникає гостра потреба розв'язання гострих соціально-економічних проблем, пов'язаних з розвитком людського потенціалу регіонів України.

Перший розділ монографії присвячено дослідженню сутнісної характеристики людського потенціалу, його компонентної структури, відповідних наукових поглядів та концепцій.

Зближення та взаємопроникнення інструментального напряму уявлень про розвиток людини, який включає теорію людського капіталу і концепцію трудового потенціалу, та соціального напряму, який висуває на перший план суспільні аспекти відтворення людських ресурсів, призвело до появи нової концепції, що на перший план виводить формування людського потенціалу.

Компонентна структура людського потенціалу включає окремі складові: демографічну, життєву (здоров'я), трудову, освіт-

ньо-кваліфікаційну, інтелектуальну, соціальну, адаптаційну, громадянсько-політичну, які визначальним чином впливають на його конкурентоспроможність в Україні за сучасних соціально-економічних умов.

Значення сучасних соціально-економічних концепцій, зокрема, концепції людського розвитку, концепції сталого розвитку, теорії постіндустріального суспільства, що включає концепцію інформаційного суспільства та економіки знань, у трактуванні розвитку людського потенціалу полягає у виході його якісної складової на перше місце за вагомістю серед факторів економічного зростання, що значно підвищує роль секторів освіти, науки, інноваційного і технологічного розвитку.

У другому розділі монографії проведено аналіз ґенези розвитку демографічного потенціалу та передумов його формування в Україні, визначено методичні підходи до оцінки стану соціально-демографічного потенціалу України, виділено якісні та кількісні показники оцінки демографічного потенціалу, здійснена оцінка розвитку системи охорони здоров'я у забезпеченні формування соціально-демографічного потенціалу, проаналізовано стан соціально-демографічного потенціалу Подільського регіону.

Широкого розмаху набули дослідження, що мали на меті виявити залежність демографічних характеристик від особливостей і рівня історичного розвитку. Наголошувалися відмінності природного відтворення населення в примітивних, доіндустріальних та індустріальних суспільствах, визначалися особливості демографічної поведінки міського і сільського населення. Зарубіжні дослідники поставили проблему про необхідність відповідності чисельності населення рівню соціально-економічного розвитку. Виходячи з цього, на їх думку, повинні регулюватися темпи зростання населення.

Система охорони здоров'я включає сукупність усіх організацій, інститутів і ресурсів, головною метою яких є зміцнення, підтримка або відновлення здоров'я. Основними завданнями реформування системи охорони здоров'я є поліпшення здоров'я населення, відповідність запитам та потребам людей, забезпечення справедливості в розподілі фінансових ресурсів. У такому контексті, пріоритетною умовою для успішного функціонування системи охорони здоров'я є ефективна нормативно-правова база, що включає комплекс ресурсів, таких як фінансові, кадрові, матеріально-технічні, управління та керівництво, технології, а основ-

ними цінностями – справедливість, солідарність, участь населення та етичний підхід до розвитку системи.

Таким чином, прогрес у досягненні реформування системи охорони здоров'я безпосередньо залежить від ефективного виконання ключових функцій, а саме: спрямовуючого керівництва, формування ресурсів, надання послуг та фінансування.

Подолання кризових явищ у відтворенні населення буде тим успішнішим, чим скоріше буде взятий на озброєння науково-обґрунтований підхід до поліпшення умов життя населення, а значить і умов його відтворення. Це поліпшення має бути найважливішою метою побудови суверенної держави і проведення соціально-економічних реформ. Ігнорування проблем відтворення населення свідчить про недооцінку демографічного фактора в налагодженні ефективної економіки, про нерозуміння того факту, що невирішеність питань відтворення здорового населення взагалі і його працездатної частини, тобто трудових ресурсів зокрема, давно стала економічно невигідною, а сучасна економія на розвитку даної сфери може обернутися великими збитками для суспільства.

У третьому розділі монографії розглядається еволюція формування та розвитку соціально-орієнтованого ринку праці, інституціональні перетворення у його становленні, розвиток інфраструктури ринку праці в регіонах України, формування людського капіталу як реалізованого людського потенціалу та забезпечення його конкурентоспроможності на ринку праці.

Сучасна модель українського ринку праці є парадоксальною і характеризується суперечностями, що перешкоджають його ефективній інтеграції. Політика зайнятості та політика оплати праці не скоординовані, державні та ринкові регулятори не взаємодіють, рішення, що ухвалюються, є реакцією на події, а не є проактивними, ринок праці відірваний від ринків житла, кредитів, інвестицій, товарів та послуг; держава контролює прибутковість роботодавців, а не їх системний розвиток; законодавство розробляється, але порушується й не дотримується. Дослідження показали, що потрібні перетворення на ринку праці співпадають з заходами, необхідними для євроінтеграції економіки України. У разі їх втілення у життя умови функціонування та регулювання ринку праці наблизяться до європейських.

На сьогодні, відбувається трансформація ринку праці, як результат різноманітних інституціональних змін. В Україні назріла необхідність побудови якісного інституційного оформлення ринку

праці, завдяки реформуванню існуючих, прискоренню «приживання» тих інститутів, які знаходяться в стадії формування та створенню можливості появи нових інститутів ринку праці.

Відволікання в питаннях вдосконалення, модернізації та розбудови інфраструктури як національного ринку праці, так і регіональних ринків праці в умовах євроінтеграції гальмуватиме успішне регулювання проблем зайнятості та безробіття на них.

Разом з тим, формування інвестиційного сектора розвитку людського капіталу забезпечує відхід від рудиментарних понять трудових ресурсів та персоналу в результаті обґрунтування інвестиційної основи його формування та ключової ролі у інформаційному суспільстві.

Четвертий розділ монографії присвячений оцінці міграційної складової формування людського потенціалу, аналізу міграційних тенденцій та формування людського потенціалу України, чинникам розвитку людських ресурсів в системі сучасних міграційних процесів, системі формування людського потенціалу України за рахунок регіональної та зовнішньої міграції.

Розроблена система формування людського потенціалу за рахунок міграції, що враховує причинно-наслідкові зв'язки між наслідками, цілями та інструментами міграційного перерозподілу людського потенціалу. Систематизація інструментів створює можливості вибору доцільних шляхів регулювання міграційних процесів і є основою формування механізму міграційного перерозподілу людського потенціалу.

Висвітлені тенденції міграційних процесів в Україні та пов'язані з ними проблеми соціально-економічного розвитку вимагають вдосконалення української міграційної політики для збереження, накопичення та відтворення людського потенціалу на основі відповідного законодавчого та інституційного забезпечення. Міграційна політика повинна мати комплексний характер в контексті формування та реалізації людського потенціалу України на основі ефективного функціонування механізму його перерозподілу.

У п'ятому розділі монографії розглядається соціальна регіональна політика в управлінні розвитком людського потенціалу, принципи формування соціального капіталу регіонів України, регулювання регіонального розвитку людського потенціалу в системі державної соціальної політики, специфічні напрями формування людського потенціалу та процесів його реалізації.

Відправною точкою самого існування соціальної політики та її головним суб'єктом є людина, яка у даному контексті на місцевому рівні набуває рис територіальної громади. В умовах децентралізації роль територіальної громади як суб'єкта соціальної регіональної політики важко переоцінити, вона володіє безпрецедентними можливостями регулювання окремих соціальних відносин та соціальної сфери загалом, насамперед, через інститут місцевого самоврядування та право комунальної власності.

Звернення до соціального капіталу дозволяє, з одного боку, включити в аналіз складну інституціональну структуру соціуму, в якій нерозривно переплетені ринковий сектор економіки, сукупність стосунків громадянського суспільства, діяльність держави, а з іншої – притягнути увагу до ключових аспектів соціальних стосунків.

Огляд наведених визначень соціальної політики, сформульованих різними вченими, показує їх спільність у тому, що всі вони акцентують увагу на головних ознаках соціального стану населення і забезпеченні умов його стабільного розвитку та спроможності задоволення потреб. Соціальну політику слід розглядати як багаторівневу і багатофункціональну систему, яка зможе забезпечити соціальний і економічний розвиток держави шляхом активізації людського капіталу та максимальної реалізації його інноваційного потенціалу.

Сфера професійної реабілітації та працевлаштування людей з обмеженими можливостями ще недостатньо розвинута в нашій країні. Держава пропонує інвалідам переважно робітничі професії, які не потребують глибоких знань, передбачають монотонну й низькооплачувану працю. Водночас, громадські організації в змозі запропонувати нові підходи до процесу професійної реабілітації людей з особливими потребами та скласти серйозну конкуренцію державній системі надання послуг у цій сфері. Однак вони поки що не надто переймаються саме цим напрямом роботи. З точки зору створення оптимальних умов для реабілітації та інтеграції інвалідів до соціуму важливим є надання їм можливості відчувати свою незалежність, значимість і корисність для оточуючих та суспільства.

Розробка та реалізація державних соціальних програм має спиратися на системний аналіз, що забезпечує прийняття науково-обґрунтованих управлінських рішень. Одним з методів такого аналізу є контролінг. При цьому він як підсистема державного управління має відповідати визначеному комплексу методологічних вимог.

Шостий розділ монографії присвячений реформуванню комунальної власності в умовах трансформації місцевого самоврядування та територіальної реорганізації, удосконаленню системи фінансування соціальної регіональної політики на основі розвитку комунальної власності, громадському контролю за використанням комунальної власності як основи соціального розвитку територіальних громад.

Реформа місцевого самоврядування за принципом децентралізації є основою ефективного використання та розвитку комунальної власності як міцної основи дієвої реалізації соціальної регіональної політики. Саме на рівні регіону (області), району та територіальної громади матеріальним і фінансовим підґрунтям здійснення заходів соціальної політики є комунальна власність, що потребує розробки заходів щодо активізації її розвитку та продуктивного використання, у тому числі на основі активізації розвитку людського потенціалу і формування відповідних організаційних структур.

Наявність ефективного громадського контролю за використанням комунальної власності є основою соціального розвитку громади. Він має базуватися на принципах активної участі кожного члена громади у досягненні соціального ефекту та розумінні потенціалу окремої особи, об'єднання осіб, наявного комунального майна як переваги, яка є точкою відліку для майбутніх соціальних перетворень, а прийняття оптимальних рішень з боку територіальної громади та її органів місцевого самоврядування має відбуватися на основі визначення соціальної ефективності перетворень у соціальній сфері та значною мірою сфері комунальної власності, що її забезпечує.

У сьомому розділі аналізується розвиток та прогнозування напрямів підвищення освітньо-кваліфікаційного потенціалу України, забезпечення доступності та якості вищої освіти в контексті реалізації сучасної нормативно-правової бази, визначаються напрями реформування фінансово-господарської діяльності ВНЗ у підвищенні людського потенціалу, структура та складові елементи механізму управління фінансово-господарською діяльністю вищого навчального закладу.

На сьогодні в Україні лише формується система забезпечення якості вищої освіти. Так, на державному рівні розробляються і приймаються нормативні документи з питань забезпечення якості освіти, затверджуються механізм і процедури її контролю. В той же час, на сьогодні у сфері вищої освіти, і, зокрема, в питаннях дер-

жавного регулювання забезпечення її якості, існує ще цілий ряд проблем, які потребують нагального вирішення.

Проблеми економічного розвитку навчальних закладів вимагають уваги і повинні вирішуватись шляхом поєднання елементів централізованого та децентралізованого управління із врахуванням вітчизняних традицій і зарубіжного досвіду. Прийняття багатьох рішень безпосередньо на рівні навчального закладу та концентрація на рівні державних органів влади лише найсуттєвіших функцій керівництва і управління забезпечить ефективне функціонування вищих навчальних закладів.

Метою впровадження механізму управління фінансово-господарською діяльністю є досягнення економічного розвитку вищого навчального закладу, що є, у свою чергу, запорукою надання якісних освітніх послуг. За сучасних умов функціонування, якість освітніх послуг є визначальним чинником конкурентоспроможності закладу освіти. Забезпечення конкурентоспроможності ВНЗ можливе за умови об'єктивного оцінювання результатів діяльності на основі оперативної своєчасної та достовірної інформації, що є підставою для вироблення ефективних управлінських рішень.

Таким чином, поєднання еволюційності сутнісних характеристик людського потенціалу з розвитком демографічного потенціалу, формуванням соціально-орієнтованого ринку праці з урахуванням міграційних процесів, формуванням соціальної політики та підвищенням освітньо-кваліфікаційного рівня персоналу дозволить Україні сформувати достатній рівень людського потенціалу для входження в європейський простір.

Висловлюємо щиру вдячність рецензентам Кирич Н. Б. та Семикіній М. В., чиї поради, критичні зауваження та пропозиції допомогли в розкритті окремих проблем і положень, висвітлених у цій роботі, а також виявили деякі спірні твердження, які автори видалили або кардинально переглянули.

Розділ 1

СУТНІСНА ХАРАКТЕРИСТИКА ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ

1.1. Еволюція наукових поглядів та концепцій формування людського потенціалу

Визначення ролі людини у суспільно-економічному житті характеризується різноманіттям поглядів на кожному з етапів історичного поступу. Протягом існування економічної системи людина використовувала природні та економічні важелі для підтримання своєї життєдіяльності. Останні десятиліття інтенсивного економічного, політичного та соціального розвитку показали, що основним джерелом існування людини є її власний потенціал. Екологічні, політичні та фінансово-економічні кризи доводять, що природні і матеріальні ресурси є вичерпними і не здатні забезпечити сталий розвиток. Розвинуті країни світу звертаються до накопичення іншого виду багатства – людського потенціалу. Інтенсивний науково-технічний прогрес та перехід до інформаційного суспільства доводить, що людина, володіючи інтелектуальним, освітнім, духовним, фізичним і соціальним потенціалом, здатна подолати кризові явища та вийти на новий шлях розвитку. Реалізація людського потенціалу відбувається через формування та функціонування економіки знань як вищого етапу постіндустріального та інноваційного розвитку.

При розробці економічних теорій та концепцій протягом еволюції суспільних формацій набувало поширення використання понять, що відображали домінуюче значення людини та її потенціалу в економічному поступі (див. табл. 1.1).

До середини XIX ст. наукова думка розвивалась у напрямі усвідомлення того, що накопичення багатства не є самоціллю економічної діяльності, а людина є основною його складовою. На цьому акцентували увагу представники античної наукової школи, зокрема, Аристотель [4] та в подальшому засновник кількісної економіки В. Петі [1] і фундатор класичної політичної економії А. Сміт [57].

Таблиця 1.1

Еволюція наукових поглядів
на сутнісні характеристики людини та її потенціалу*

Домінуючий економічний погляд на людину	Вчений-економіст	Визначення поняття "потенціал"
Аграрний етап (до середини XIX ст.)		
"Багатство... не є тим, до чого ми прагнемо, тому що воно лише корисне і слугує якійсь іншій меті" [4].	Аристотель	Potential (лат.) – можливий у разі існування необхідних умов [22]
Багатство – це люди зі своїми виробничими здібностями [1].	В. Петі	
Людина є не лише джерелом, а й частиною суспільного багатства [57]	А. Сміт	
Індустріальний етап (XIX – друга третина XX ст.)		
"Людина є ціллю, заради якої існує багатство" [79].	Дж. Мілль	Демографічний потенціал – здатність суспільства до розмноження, яка може проявлятись при даному рівні народжуваності і смертності за виключенням побічних факторів [47]. Життєвий потенціал – залежність між рівнями смертності та віковими структурами реального населення [47]
Людина – головний засіб виробництва багатства і вона слугує кінцевою його метою [37].	А. Маршалл	
Розвиток і реалізація здібностей людини і розширення можливостей її особистого вибору є важливою умовою економічного зростання [77].	Дж. Кейнс	
Людина зі всією сукупністю своїх якостей корисна і здатна приносити дохід [74]	І. Фішер	
Інформаційний етап (остання третина XX ст. дотепер)		
Людський капітал як здатність людини до праці є головним фактором економічного розвитку [81].	Т. Шульц	Трудовий потенціал – це запаси праці, що залежать від сукупності кількісних та якісних характеристик трудових ресурсів [32]. Людський потенціал – не лише людські знання і навики, та їх здатність приносити дохід, а й можливості прожити довге і здорове життя, набувати і оновлювати знання [82]
Людина володіє виробничими знаннями, уміннями і професійною підготовкою, що і формують людський капітал [73].	Г. Бекер	
Людина з одержаними в процесі навчання і професійної підготовки знаннями здатна створювати дохід [76].	Дж. Кендрик	
Людський капітал є квінтесенцією конкурентоспроможності, економічного зростання й ефективності [18].	Дж. Грейсон	

Продовження таблиці 1.1

Домінуючий економічний погляд на людину	Вчений-економіст	Визначення поняття "потенціал"
Людська природа і довгострокові циклічні коливання економіки мають органічний взаємозв'язок [31].	М. Кондратьєв	
Людина та реалізація нею трьох основних можливостей прожити довге і здорове життя, набувати нові знання і мати доступ до необхідних ресурсів є ціллю розвитку економіки [53]	М. Хак, А. Сен	

*запропоновано авторами

Наприкінці аграрного етапу соціально-економічного розвитку, для якого характерним було екстенсивне використання людських ресурсів, а земля виступала провідним фактором виробництва, у західній економічній думці відбувся перегляд поглядів на людину та її потенціал.

Вдосконалення виробничих процесів періоду індустріалізації спровокувало потребу у кваліфікованих робітниках і спеціалістах, що дало поштовх до інтенсивного використання людських ресурсів, зміни поглядів на людину та її здатність до праці, як основного чинника економічного зростання. На корисність якостей, здібностей та можливостей людини звертали свою увагу провідні представники тогочасної економічної думки Дж. Мілль [79], А. Маршалл [37], Дж. Кейнс [77], І. Фішер [74].

Разом з тим, у другій третині XX ст. у демографічній науці почав зароджуватись потенціальний напрямок, який дозволяв аналізувати такі демографічні структури, як групи населення, сформовані за певною ознакою, з точки зору потенційно закладених в них можливостей реалізації певних соціально-економічних явищ у разі існування необхідних умов (табл. 1.1). На цьому етапі науковці С. Шульц і Л. Герш розвинули поняття демографічного та життєвого потенціалу населення, а С. Струмілін ввів поняття економічного потенціалу, що враховує виробничу силу праці працездатного населення [47].

На рубежі 50–60-х років XX ст. почалась тенденція до вичерпування резервів зростання індустріальної економіки за рахунок екстенсивного розвитку [14, с. 78]. Із прогресом в автоматизації відбулось значне зростання продуктивності праці, що зумовило під-

вищення її оплати, розширення системи професійної та вищої освіти, розвиток інтелектуальної праці. За таких умов наукові підходи щодо визначення ролі людини в соціально-економічному прогресі проявились у розвитку теорії людського капіталу Т. Шульцем [81] та Г. Беккером [73] (табл. 1.1). Ця теорія передбачала, що примноження людського капіталу як його неречової форми – здібностей людини, її освітнього та інтелектуального рівнів, виробничого досвіду – сприяє зростанню продуктивності праці та ефективності виробництва. Збільшення доходів працівника внаслідок зростання продуктивності праці, в свою чергу, стимулює працівника інвестувати у власне здоров'я і освіту з метою набуття нових знань, навичок і мотивацій (що і є людським капіталом за визначенням Г. Беккера), які в результаті готові і необхідні для застосування в економічній діяльності [73]. У подальшому погляди на людину як носія людського капіталу формувались у напрямі оцінки її вроджених здібностей й набутих знань і вмінь та їх іманентного взаємозв'язку із конкурентоспроможністю та економічним зростанням [76, 18].

У вітчизняній науковій думці радянських часів погляди на людину як джерело економічного зростання тривалий час зводились до використання поняття "трудові ресурси", визначеного С. Струмиліним як "працездатне населення працездатного віку", що було пов'язано із поширенням екстенсивної системи господарювання [47]. Із розвитком усвідомлення необхідності інтенсифікації виробничих процесів в економічній науці дане поняття було розширене В. Костаковим, який включив до нього, разом з наявними, потенційні ресурси та звернув увагу на їх якісні характеристики (табл. 1.1) [32]. Таким чином, поряд із розповсюдженим застосуванням поняття "людський капітал" у працях західних економістів, у другій половині XX ст. було започатковане широке використання поняття "трудовий потенціал" у дослідженнях українських науковців. Розвиток цих понять мав тісний взаємозв'язок із закономірними процесами індустріальної економіки – поступовим зниженням приросту ефектів від динамічного розвитку технологічних процесів та автоматизації праці [28, с. 173].

В останній третині минулого століття розпочався етап інтенсивного розвитку виробничих технологій, процесів та технічного забезпечення праці [14, с. 78]. Для економіки стало характерним зниження приросту ефектів від динамічного розвитку технологічних процесів та автоматизації праці [28, с. 173]. Пошук нових

резервів вдосконалення управління людським ресурсами призвів до закономірного розвитку напряму вдосконалення процесів праці. В результаті, набули поширення наукові підходи щодо формування системи менеджменту персоналу, управління трудовими ресурсами, трудовим потенціалом, продуктивністю праці, системами підготовки та перепідготовки, зародження рекрутингу персоналу, вдосконалення систем нормування та організації праці та їх прикладне застосування на системній основі [43].

Вичерпування приросту ефектів від систем організації праці та його збігу у часі з перманентними кризами індустріального етапу розвитку економічної системи, закономірно стали передумовою зародження інформаційного суспільства. Водночас, на відміну від попередніх етапів, розвиток концепцій управління людськими ресурсами набув багатогранного характеру з формуванням кількох напрямів, серед яких слід відмітити зародження концепцій соціальної економіки, корпоративної відповідальності та інформаційного суспільства [12, с. 131–161].

Разом з тим, необхідно підкреслити, що теорія людського капіталу, як і концепція трудового потенціалу, належать до інструментального напряму уявлень про розвиток людини, що розглядає її як інструмент економічної системи і ґрунтується на дослідженні здатності людини до праці, її виробничих здібностей [7, с. 8].

В останній третині XX ст. зниження ефектів від систем організації праці поряд із періодичними кризами індустріального етапу розвитку економіки, закономірно стали передумовою зародження інформаційного суспільства. Система поглядів на людину набула багатогранного характеру із пріоритетним формуванням соціального напряму уявлень про розвиток людини, що висунув на перший план суспільні аспекти відтворення людських ресурсів – врахування соціальних умов життя населення, соціальні наслідки змін в економіці, розвитку концепцій рівня та якості життя.

Зближення та взаємопроникнення інструментального та соціального напрямів уявлень про розвиток людини призвело до появи нової концепції, що на перший план висунула поняття “людський розвиток” [7, с. 8]. Концепція капіталу змінюється концепцією розвитку, який розглядається як процес, в центрі якого знаходиться людина. Теоретичні розробки економістів М. Хака та А. Сена лягли в основу концепції людського розвитку ПРООН і звели воєдино поняття “людина” та її “потенціал” (див. табл. 1.1). Розвиток людського потенціалу розглядається як процес розши-

рення можливостей людини, проживання довгого і здорового життя з доступом до необхідних ресурсів для підтримання гідного його рівня, набуття і оновлення знань [24].

Зазначені зрушення у ґенезі поглядів на людину та її потенціал активізували дослідження з цієї проблематики групи вітчизняних вчених: О. Амоші, В. Антонюк, Л. Безтелесної, В. Близнюк, Д. Богині, С. Вовканича, О. Грішнової, М. Долішнього, Е. Лібанової, О. Новікової, В. Онікієнка, С. Пирожкова, М. Семикіної, Л. Семів, О. Стефанишин, С. Трубич, Л. Шаульської та ін.

У процесі становлення наукової думки щодо соціально-економічної ролі людини українські науковці активно використовують і розвивають такі поняття, як робоча сила, трудові ресурси, трудовий потенціал, людський капітал, людський розвиток. Дані поняття є тотожними у тому, що позначають людину основним фактором економічного прогресу, але на цьому етапі дослідження варто акцентувати увагу на принципових відмінностях між ними. Найвужчим, на наш погляд, є поняття робочої сили, як економічно активної частини населення. О. Грішнова підкреслює, що поняття "робоча сила" визначає в першу чергу те, що людина володіє здатністю до праці [65, с. 88]. В цьому руслі можна погодитись з думкою О. Грішнової, що трудові ресурси і є сукупністю робочої сили, але з певним рівнем кваліфікації та професійної підготовки, необхідним за даних економічних умов [65, с. 88].

Схожих поглядів дотримується В. Онікієнко, логічно припускаючи, що трудові ресурси, як працездатна частина населення, що може бути залучена у процес виробництва, є основоположним елементом трудового потенціалу, як сукупності працездатного населення з визначеним професійно-кваліфікаційним рівнем, що застосовує працю в економіці з врахуванням її технологічної та технічної оснащеності [44].

С. Пирожков розширює визначення трудового потенціалу, доповнивши його сукупністю демографічних, соціальних і духовних характеристик працездатного населення, зайнятого у суспільному виробництві, а також тієї його частини, яка залучена у підготовку до трудової діяльності, займається індивідуальною трудовою діяльністю, підприємництвом [48, с. 16].

Д. Богиня поділяє намагання С. Пирожкова підлаштувати визначення трудового потенціалу до сучасних умов господарювання і трактує його більш лаконічно як "інтегральну оцінку і кіль-

кісних, і якісних характеристик економічно активного населення" [11, с. 77].

Найбільш сучасним і відповідним вимогам інформаційної економіки, на нашу думку, є визначення трудового потенціалу В. Антонюк, яка розуміє його як інтегральну здатність населення будь-якого віку до трудової, підприємницької та інноваційної діяльності [34]. Автор вперше визнає носієм трудового потенціалу усе населення із його спроможністю до продуктивної і творчої праці, вдосконалення професійних навиків, активності в інноваціях, тощо.

Водночас, ми не можемо погодитись з тим, що науковці не включають трудовий потенціал у структуру людського, хоча В. Антонюк близька до цього, визначивши трудовий потенціал характеристикою усього сукупного населення без вікових обмежень. Розглядаючи трудовий потенціал не лише з погляду кількісно-якісних характеристик населення як його носія, а і з огляду на концептуальні зміни в економічних відносинах інформаційного суспільства, ми переконані у тому, що це поняття поступово зменшує свою вагомість у трактуванні ролі, місця та значення людини в економічному прогресі, і, поступаючись у цьому людському потенціалу, органічно входить в його структуру (рис. 1.1).

Рис. 1.1. Співвідношення основних понять щодо визначення ролі людини в соціально-економічному розвитку[*]

[*]складено за [7, 19, 34]

Характерно, що в сучасних соціально-економічних дослідженнях найбільш вживаним є поняття людського капіталу, який розуміють як вартісну оцінку здібностей людини: вроджених якостей, освіти, кваліфікації, професійних знань, досвіду в контексті їх здатності приносити дохід [50, с. 9].

Разом з тим, ряд науковців наголошують на обмеженості використання концепції людського капіталу при визначенні місця людини в економіці. Зокрема, С. Злупко зазначає, що ідентичні обсяги інвестування в людський капітал в різних країнах не приносять ідентичних економічних ефектів. Це пояснюється тим, що за межами визначення людського капіталу залишаються ряд інших вимірів людини, таких як таланти і обдарування, вроджені здібності, психологічні особливості, менталітет, духовність, соціальні відносини тощо [25, с. 13].

Водночас, гносеологічно ширшим є поняття "потенціал", що включає сукупність можливостей, джерел і ресурсів, що можуть бути використані для вирішення необхідних завдань [13, с. 8]. З точки зору В. Близнюк, потенціал, характеризуючи сферу можливостей, цілком або частково може бути реалізованим, перетворюючись на людський капітал [10, с. 32].

Л. Шаульська підкреслює, що поняття "людський потенціал", позначаючи сукупну здатність населення до економічної та соціальної діяльності і розвитку, є найширшим за змістом і включає трудовий потенціал як невід'ємну його складову і людський капітал як форму його реалізації [68, с. 93–94].

Аналогічним чином інші вітчизняні економісти О. Амоша, О. Новікова, В. Антонюк дають загальне визначення людського потенціалу, як високих якісних характеристик людини, що дозволяють їй прожити тривале та благополучне життя. Виділяючи людський потенціал пріоритетом економічної і суспільної діяльності, вони ставлять наголос на концепції людського розвитку, що включає два ключових аспекти: формування складових людського потенціалу та його використання в різних видах економічної діяльності [34, с. 16]. В цьому ж руслі Л. Безтелесна позначає людський розвиток як економічну категорію, що відображає процес формування умов і здійснення людьми вибору з розширення можливостей з реалізації їх людського потенціалу [7, с. 10].

Е. Лібанова підкреслює такі базові умови людського розвитку, як продуктивність – можливість людини підвищувати продуктивність своєї діяльності за адекватну винагороду; рівність –

рівні можливості в економічному, суспільному і політичному житті; участь людей у прийнятті рішень, які стосуються їх життя і розвитку; сталість – підвищення відповідальності людини у використанні ресурсів; співробітництво – розвиток соціальних структур; безпека у всіх сферах життя [36, с. 53–56]. Отже, людський розвиток є процесом запровадження необхідних умов для формування і реалізації людського потенціалу (див. рис. 1.1).

За десятиліття дослідження поняття людського потенціалу українськими вченими склалась низка його визначень (табл. 1.2).

Таблиця 1.2

Контент-аналіз поняття "людський потенціал" українськими науковцями

Визначення поняття "людський потенціал"	Автор
… високі якісні характеристики людини, її можливість прожити тривале та благополучне життя, головний елемент національного багатства та провідна мета суспільного розвитку [34, с. 16]	О. Амоша, В. Антонюк, О. Новікова
…здібності, можливості й потреба людей працювати, сукупність різних їх якостей, що визначають особистість, як фізичних, так і духовних [7, с. 9]	Л. Безтелесна
…сукупна здатність суспільства до освоєння і осмислення світу, накопичення знань, створення на цій основі інтелектуальних продуктів та системи прийняття, переробки, використання, відтворення і передавання інформації [10, с. 31]	В. Близнюк
…поняття, яке, будучи близьким за змістом до понять трудового або виробничого потенціалу, визначає більш широкий спектр соціально-демографічних і трудових відносин у суспільстві [11, с. 58]	Д. Богиня
…сукупність соціально-демографічного, соціально-економічного, діяльнісного та соціокультурного потенціалів [35, с. 35]	О. Грішнова, Е. Лібанова
… системне утворення, зміст і функції якого розкриваються у процесі взаємозв'язку і взаємодії його складових, реалізація яких у ході життєдіяльності призводить до певних досягнень людини, що мають соціальну значимість [48, с. 17]	С. Пирожков
…можливий рівень досягнення економікою країни бажаних темпів економічного зростання з використанням наявного людського та інтелектуального капіталу [49, с. 50]	В. Порохня
…людський капітал та соціально-економічні умови його формування, розвитку і використання [50, с. 9]	В. Приймак
…здібності людини, що не залежать від рівня їх використання в матеріальному або нематеріальному виробництві [52, с. 31]	Л. Семів

Продовження таблиці 1.2

Визначення поняття “людський потенціал”	Автор
…сукупність наявних або природних здібностей до інтелектуальної, творчої, розумової, економічної, культурної діяльності для індивідуального і суспільного розвитку [36, с. 69]	О. Стефанишин
…наявні на певний момент чи в майбутньому людські можливості, які можуть бути використані в будь-якій сфері суспільно корисної діяльності для досягнення поставленої мети [64, с. 192]	С. Трубич
…сукупна здатність певної людської спільноти (народу, територіальної громади, трудового колективу підприємства тощо) і окремої людини до економічної і соціальної діяльності та розвитку [68, с. 93–94]	Л. Шаульська

Спільною їх рисою є комплексний підхід до розуміння людського потенціалу, намагання відобразити його багатосторонню структуру. Разом з тим, ми не можемо погодитись із окремими визначеннями (В. Порохня, В. Приймак), які відображають лише інструментальні погляди на це поняття, ототожнюючи його з людським капіталом. Спираючись на концепцію розвитку людського потенціалу, яка поєднує інструментальний та соціальний напрями визначення місця людини в економічному житті, ми переконані в тому, що поняття “людський потенціал” відображає набагато ширшу сферу суспільних відносин ніж людський капітал та інші суміжні поняття.

Принципові відмінності людського потенціалу та людського капіталу полягають у тому, що концепція людського потенціалу визначає зростаючу роль людини не лише у виробництві, а й у суспільному житті; досліджує, крім економічних, психологічні, соціальні, моральні якості людини; розглядає людину не як визначальний фактор виробництва, а як критерій і мету суспільного розвитку [72, с. 10]. В свою чергу, ми підтримуємо позицію Л. Семів, яка заперечує тотожність понять “людські ресурси” та “людський потенціал”, підкреслюючи, що людський потенціалом є можливості, надані людськими ресурсами, які можуть бути використані або не використовуються для досягнення певної мети [52, с. 31].

Підсумовуючи наведені наукові погляди, дотримуємо думку, що людським потенціалом у макроекономічному розумінні є сукупні можливості населення до економічної, соціальної, інноваційної діяльності, підтримки необхідного рівня здоров’я і моральності, постійного розвитку навиків і здібностей, засвоєння та продукування нових знань і технологій, соціальної взаємодії і взаєморозуміння.

У вітчизняній науковій думці становлення концепції розвитку людського потенціалу започаткувало пошук взаємозв'язку, тотожності та відмінності між поняттями "населення", "робоча сила", "трудові ресурси", "трудовий потенціал" і "людський потенціал" (табл. 1.3).

Таблиця 1.3

Виявлення окремих характеристик та їх відображення у поняттях "населення", "робоча сила", "трудові ресурси", "трудовий потенціал" і "людський потенціал"*

Складові поняття	Населення	Робоча сила	Трудові ресурси	Трудовий потенціал	Людський потенціал
Статево-вікова структура	+	+	+		
Шлюбно-сімейна структура	+	+	+		
Динаміка чисельності та складу	+	+	+		
Етнічний склад	+	+	+		
Працездатний вік	+	+	+		
Освітньо-кваліфікаційний рівень	+	+	+	+	+
Міграційна мобільність	+	+	+	+	+
Науково-технічний, інтелектуальний, творчий потенціал	+			+	+
Зовнішньотрудовий потенціал	+			+	+
Демографічний потенціал	+				+
Охорона здоров'я	+			+	+
Фінансування людського розвитку					+
Середня тривалість життя	+			+	+
Культурний потенціал					+
Соціальний потенціал					+
Розвиток ринку праці			+	+	
Рівень життя	+				+
Здатність до інноваційної діяльності				+	+

*сформовано за [15, 52]

Поняття "населення" є предметом вивчення демографії і найбільш загальним поняттям, яке позначає сукупність людей, що проживають на певній території [41, с. 7]. У політичній економії для позначення участі населення в трудовому процесі використовується поняття "робоча сила" (табл. 1.4).

Таблиця 1.4

Еволюція понять стосовно ролі людини як суб'єкта економічної діяльності*

Період	Визначення	Роль людини
Робоча сила		
XIX ст.	Економічно активна частина населення (зайняті і безробітні)	Людина – носій здатності до праці
Трудові ресурси		
1920-ті рр.	Сукупність економічно активної частини населення (робочої сили) з певним рівнем професійно-кваліфікаційної підготовки, навиками і знаннями	Людина – об'єкт забезпечення народного господарства необхідною кількістю та якістю робочої сили
Трудовий потенціал		
1970-ті рр.	Сукупність можливостей населення до трудової і професійної діяльності, підприємницької та інноваційної активності	Людина – суб'єкт народного господарства з трудовими потребами і професійними інтересами
Людський капітал		
1980–1990-ті рр.	Сукупність знань і кваліфікацій людини як основного чинника зростання продуктивності праці	Людина – об'єкт найбільш ефективних капіталовкладень у її знання, професійний розвиток, фізичний стан з подальшою їх реалізацією в економічній системі
Людський потенціал		
Кінець XX – початок XXI ст.	Людські можливості, що визначаються рівнем фізичного та психічного здоров'я, соціального благополуччя, моральності, духовності, здібностей, таланту, рівня освіти, кваліфікації та інтелектуального розвитку	Людина – носій унікальних здібностей та можливостей, що визначаються рівнем фізичного та психічного здоров'я, соціального благополуччя, моральності, духовності, таланту, рівня освіти, кваліфікації, інтелектуального розвитку та їх потенційна здатність приносити дохід

*сформовано за [66, с. 79]

Процес формування умов і можливостей для реалізації людського потенціалу уособлює поняття "людський розвиток", що розглядається як процес розширення людського вибору і досягнутий рівень добробуту людей [19, с. 88].

Е. Лібанова включає до поняття "людський розвиток" наступні елементи: реалізацію базових можливостей (можливості лю-

дей брати участь у прийнятті рішень, які стосуються їхнього життя та активну участь у процесі власного розвитку); співробітництво (відчуття приналежності до суспільства передбачає співробітництво людей в інтересах взаємного збагачення, що приводить до розширення індивідуального вибору); справедливість (забезпечення рівних можливостей – кожна людина повинна мати можливість, наприклад, одержати освіту і жити довгим і здоровим життям); сталість (сталий людський розвиток дозволяє задовольняти потреби нинішнього покоління без зменшення можливостей доступу до ресурсів розвитку майбутніх поколінь); безпека (людський розвиток вимагає забезпечення для кожної людини хоча б мінімального рівня безпеки в усіх сферах життя) [36, с. 53–56].

Узагальнення наукових підходів до визначення понять "людський капітал", "людський розвиток", "трудовий потенціал" і "людський потенціал" дозволяє виявити співвідношення між ними (рис. 1.2).

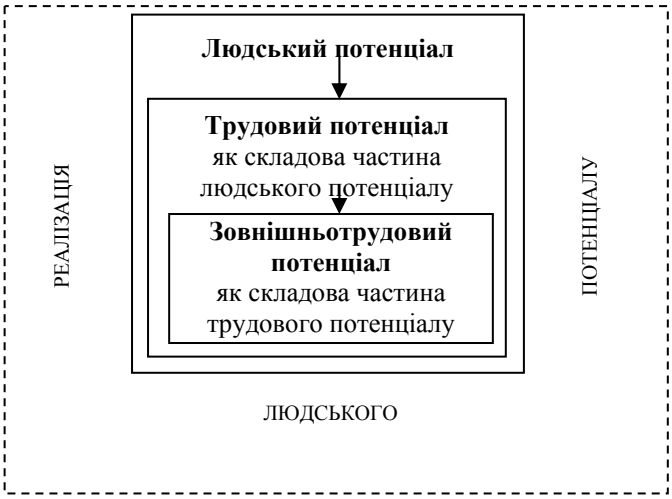


Рис. 1.2. Співвідношення між поняттями "трудовий потенціал", "зовнішньотрудовий потенціал", "людський потенціал" і "людський розвиток"*

*складено за [10, 68, 52, 36, 40]

Отже, більш широким поняттям є "людський потенціал", складовою якого є "трудовий потенціал". Водночас, "людський розвиток" виступає процесом реалізації людського потенціалу.

1.2. Компонентна структура людського потенціалу за сучасних умов розвитку економіки

Очевидно, що людський потенціал є комплексним системним поняттям із цілісною структурою взаємозалежних складових елементів. Науковці розходяться в думках щодо визначення складових людського потенціалу, розглядаючи різну їх кількість та вагомість кожної у його розвитку. Зокрема, О. Стефанишин розробила досить розгалужену структуру даного поняття, включивши біологічну, екогомологічну, екологічну, демографічну, соціальну, освітню, інтелектуальну, мотиваційну, культурну, етнокультурну, економічну, інформаційну, сакральну складові, а також складові здоров'я, мобільності, творчості, підприємливості, політичної діяльності, використання часу, громадського порядку і безпеки [36, с. 70].

С. Трубич виокремлює "істотні" компоненти людського потенціалу: демографічний, життєвий, здоров'я, освітній, культурний, соціальний, трудовий потенціали [64, с. 191]. О. Новікова та В. Антонюк виділяють серед складових цього поняття демографічний потенціал, потенціал здоров'я, освітньо-професійний, інтелектуальний, діяльнісний, соціально-економічний, соціально-ментальний та громадянсько-політичний потенціали [34, с. 17–18], які можна розглядати як на національному, так і на особистому рівні (рис. 1.3).

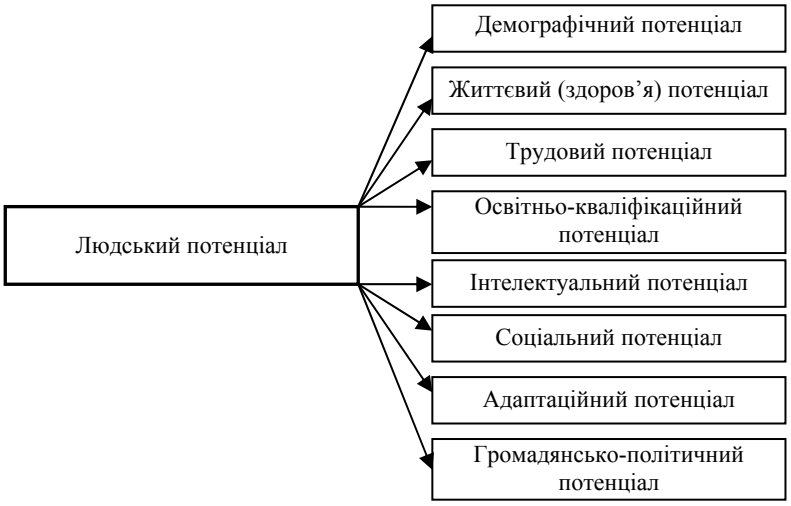


Рис. 1.3. Основні складові людського потенціалу*

*запропоновано авторами

Розглядаючи дослідження російського науковця О. Іванова, слід акцентувати увагу на виділенні компонент людського потенціалу із соціального та економічного аспектів. Із соціальної точки зору людський потенціал включає в себе демографічну компоненту, як сформовану у взаємодії із соціальним середовищем систему потреб, здібностей і готовності індивідів та спільнот забезпечувати продовження роду, їх життя від одного покоління до другого; компоненту здоров'я, як відповідну систему потреб, здібностей та готовності індивідів і спільнот протягом довгих років підтримувати достатній рівень здоров'я (фізичного і психічного) і працездатності; освітню компоненту, як аналогічну систему засвоєння і використання різноманітних типів знань, а також досягнутий рівень освіченості [26].

Крім того, за твердженням автора [26] компонентами людського потенціалу із соціальної точки зору є трудова – як система діяльності по створенню різноманітних індивідуально і соціально значимих продуктів і послуг, незалежно від того, де ця діяльність може здійснюватись; культурна – як система розуміння і критичної оцінки різних типів і форм культури, а також здатності створювати культурні цінності, використовувати певні типи поведінки і мислення; громадянська – як сформована у взаємодії із соціальним середовищем система потреб, здібностей і готовності індивідів та спільнот виконувати різні ролі громадянина своєї країни, учасника адміністративних, правових, політичних відносин, здатність займати активну позицію в обговоренні і вирішенні проблем розвитку власної країни; духовно-моральна – як сформована у взаємодії із соціальним середовищем система потреб, здатностей і готовності індивідів та суспільств жити, спираючись на історично вироблений, соціально схвалений комплекс моральних норм і цінностей, що забезпечують особисту автономію і соціальну солідарність; мережева компонента – як діяльність по забезпеченню єдності і цілісності людського потенціалу.

Економічний погляд на структуру людського потенціалу О. Іванова передбачає, що якість людського потенціалу економіки визначається, передусім, ступенем, рівнем розвитку його трудової, інноваційної, підприємницької, конкурентної, науково-технічної, управлінської компонент, ступенем узгодженості та тіснотою взаємозв'язку між ними. Зокрема, підприємницький потенціал розглядається як сформована у взаємодії із соціальним середовищем система потреб, здібностей і готовності індивідів та спільнот здійс-

нювати на свій ризик і під майнову відповідальність виробничу, комерційну і фінансову діяльність, результатом якої може бути отримання прибутку. Науково-технічна компонента людського потенціалу відображає здатність до діяльності з виробництва нових наукових знань, створення на їх основі нових продуктів, сприяння їх тиражуванню і отриманню прибутку на основі продажу знань і продуктів. Конкурентна складова людського потенціалу передбачає створення продуктів та послуг, які перевершують за своїми якостями наявні аналогічні продукти і послуги або з початком їх збуту користуються широким попитом. За умов переходу до соціально-орієнтованого інноваційного типу економіки особлива роль надається прогнозно-аналітичній компоненті людського потенціалу, що передбачає здатність та можливість виявляти позитивні і негативні соціальні наслідки своєї діяльності, а також попереджати можливе виникнення її негативного впливу.

В свою чергу, інший дослідник В. Лапшин зводить структуру людського потенціалу до трьох основних компонент: інноваційної, інтелектуальної та культурної. Інноваційний потенціал обумовлений новаційними властивостями, мотивацією до пошуку нових рішень, здатністю до створення і впровадження нових знань, перетворенню результатів наукової або науково-технічної діяльності в інновації та їх ефективному використанню. Інтелектуальна складова представлена здатністю до постановки цілей і пошуку засобів з їх реалізації, без чого предметна діяльність неможлива. Культурний потенціал відображає сукупність потенційних можливостей у сфері людської діяльності, пов’язаних із самовираженням людини, проявом його суб’єктивності характеру, ціннісних орієнтацій, компетентностей, навиків, умінь і знань, вміння відповідати культурним взірцям або змінювати їх, розвинута особиста відповідальність, здатність до створення, трансляції і відтворення, зміни культурних норм, уявлень, зразків [34].

Разом з тим, не можемо погодитись з твердженням автора, що демографічний потенціал та потенціал здоров’я варто компілювати з іншими компонентами людського потенціалу, оскільки вони є основоположними та невід’ємними його складовими.

Найбільш лаконічною, на нашу думку, є структура людського потенціалу, запропонована В. Близнюк, що охоплює життєву, соціальну, трудову, інтелектуальну, споживчу та адаптаційну складові [10, с. 31]. В той же час, згідно до мети та завдань дослідження, у структурі людського потенціалу нам слід виділити такі

складові, які, на наше переконання, визначальним чином впливають на його конкурентоспроможність в Україні за сучасних соціально-економічних умов і які ляжуть в основу наших теоретичних обґрунтувань, висновків і пропозицій на подальших етапах дослідження.

Демографічний потенціал є базовою складовою людського потенціалу і розглядається як сукупність поколінь населення та їх здатність до відтворення наступних поколінь в певному часовому інтервалі [47, с. 187].

Життєвий потенціал, на нашу думку, варто об'єднати з потенціалом здоров'я і виділити як кількість років, які проживає визначена кількість населення при даному рівні середньої тривалості життя, генетично закладених та здобутих протягом життя фізичного здоров'я, працездатності, імунітету до хвороб, тривалості періоду активної трудової діяльності, розвитку системи охорони здоров'я та медичної допомоги і соціально-економічних можливостях суспільства [64, с. 191].

Прийнявши точку зору О. Новікової та В. Антонюк [34, с. 19], ми долучаємо інноваційну та діяльнісну складові людського потенціалу до трудової і визначаємо останню як здатність до трудової діяльності та підприємництва, економічної, ділової, творчої та соціальної активності, самовдосконалення і покращення професійних вмінь та навичок, вміння створювати, сприймати, впроваджувати і застосовувати інновації у господарській діяльності.

Освітньо-кваліфікаційним потенціалом, на наш погляд, є сукупність здобутих знань, професійних навиків і досвіду шляхом отримання людиною певного рівня освіти і кваліфікації та його безперервного підвищення. Інтелектуальний потенціал – це сукупність природних задатків, здібностей та умінь населення, його інформованості та здатності до освоєння і переробки інформації, застосування набутих і створення нових знань [59, с. 283].

Адаптаційний потенціал – психологічна стійкість населення до постійної зміни умов життєдіяльності, господарювання та соціально-економічних відносин. Громадянсько-політичний потенціал – здатність до самоорганізації і самоврядування, громадянська активність, єдність, патріотичність [34, с. 19].

При розгляді соціального потенціалу населення ми не погоджуємось з окремими авторами, зокрема з Л. Панковою [45, с. 6], яка визначає його як найбільш широке за сутністю поняття від-

носно людського, демографічного, трудового, інтелектуального та освітнього потенціалів. На наше переконання, соціальний потенціал доцільно визначити як можливості населення, організованого в певну соціальну структуру, до міжособистісних стосунків на основі взаємної довіри і взаємодопомоги, створення і підтримки соціальних відносин, зв'язків і мереж, що визначаються рівнем соціальної згуртованості, соціального діалогу та соціального партнерства і забезпечують певний рівень соціальної захищеності населення [64, с. 191; 30, с. 114]. Отже, соціальний потенціал є можливостями населення до суспільної діяльності, що, разом із демографічним, трудовим, інтелектуальним та освітнім потенціалом, є невід'ємною складовою зазначеного авторського визначення людського потенціалу.

Наше бачення поняття "трудовий потенціал" узгоджується з трактуванням С. Пирожкова, що розуміє його як "розвинуту в даному суспільстві сукупність… характеристик і якостей працеактивного населення, які реалізовані або можуть бути реалізовані в умовах досягнутого рівня розвитку виробничих сил, науково-технічного прогресу і системи відносин, пов'язаних з участю у процесі праці і суспільної діяльності" [47, с. 396].

Варто відзначити, що Л. Шевчук до структури трудового потенціалу вводить також сукупність знань, здібностей, кваліфікацій, що не використовуються в даний час з тих чи інших причин [69], а М. Долішній визначає трудовий потенціал як "… прогнозовану інтегральну здатність … працездатного населення країни… до продуктивної трудової професійної діяльності, результатом якої є новостворені духовні та матеріальні цінності" [58, с. 8].

Ми погоджуємось з В. Антонюк, яка підкреслює, що "трудовий потенціал" є інтегральною здатністю населення до трудової діяльності, підприємництва та інновацій. Тобто, носієм трудового потенціалу є населення без вікових обмежень. Під інтегральною здатністю мається на увазі спроможність до продуктивної та творчої праці, покращення професійних умінь, інноваційної активності, тощо [51, с. 11]. Але при цьому, на нашу думку, трудовий потенціал доцільно розглядати як одну із складових в структурі людського потенціалу. Дослідження С. Трубич та В. Близнюк підтверджують необхідність включення поняття трудовий потенціал до структури людського потенціалу [10, 64].

Потенціал здоров'я – генетично закладена природою та здобута протягом життя фізична сила, працездатність, імунітет до хвороб, тривалість періоду активної трудової діяльності.

Життєвий потенціал – це кількість людино-років, які проживає певна кількість населення при даному рівні середньої тривалості життя і соціально-економічних можливостях суспільства [64, с. 191].

Освітньо-кваліфікаційний потенціал – це сукупність знань, які здобуває людина в результаті виховання, загальної та професійної освіти, підвищення кваліфікації [10, 64]. Освітній потенціал безпосередньо визначає виробничі, науково-технічні і, як результат, економічні можливості суспільства, виступає головним механізмом збереження високого рівня професійної працездатності.

Культурний потенціал – атрибут індивіда, який набувається внаслідок соціалізації у сім'ї, навчальних закладах, колективі, соціальному довкіллі тощо.

Соціальний потенціал – це ресурс, заснований на міжособистісних стосунках певних суб'єктів у певній соціальній структурі, яка організована на основі взаємної довіри і взаємодопомоги з метою встановлення і підтримки зв'язків з іншими суб'єктами заради взаємної вигоди.

Трудовий потенціал – одна із складових людського потенціалу, потенційна робоча сила, яка характеризує здібності людини до вирішення завдань економічної діяльності у визначених соціально-економічних умовах.

Духовно-творчий (інтелектуальний) потенціал – творча активність людини у її управлінських рішеннях, інноваційність мислення, професійна та інтелектуальна інтуїція [64, 10]. Поняття духовно-інтелектуального потенціалу запроваджене С. Вовканичем, який представляє його як "здатність (спроможність) акумулювати нагромаджену традиційну інформацію, творити на її основі нові знання та досвід і приймати оптимальні рішення щодо якісно нових засад (догм) співжиття для людства…" [15, с. 12].

Вітчизняні науковці Л. Шаульська та В. Близнюк (табл. 1.5) також наголошують на тому, що найширшим за змістом є поняття "людський потенціал", що визначається як сукупна здатність суспільства до освоєння світу, накопичення знань, створення на цій основі інтелектуальних продуктів, економічної і соціальної діяльності, розвитку.

Трудовий потенціал є невід'ємною частиною людського потенціалу, що використовується або може бути використана у сфері праці [10, 68]. На думку Л. Семів, людським потенціалом є можливості, наявні в людських ресурсів у певний час, які можуть бути

використані у майбутньому. Людський потенціал характеризується умовами відтворення, формування, розвитку та реалізації [51, с. 127].

Таблиця 1.5

Визначення понять "населення", "робоча сила", "трудові ресурси", "трудовий потенціал" і "людський потенціал" українськими науковцями*

Автор	Населення	Робоча сила	Трудові ресурси	Трудовий потенціал	Людський потенціал
Антонюк В. [51]		+	+	+	+
Близнюк В. [10]					+
Вовканич С. [15]					+
Грішнова О. [19]	+	+	+	+	+
Долішній М. [58]				+	
Ільїч Л. [26]			+	+	+
Новікова О. [34]					+
Позняк О. [40]	+			+	
Семів Л. [52]					+
Стефанишин О. [59]					+
Трубич С. [64]				+	+
Шаульська Л. [68]					+
Шевчук Л. [70]		+	+	+	

*запропоновано авторами

Л. Ільїч наголошує, що поняття "трудовий потенціал" охоплює лише економічно активну частину населення, в той час як поняття "людський потенціал" є набагато ширшим та охоплює все населення [26, с. 24].

Більш широко структуру людського потенціалу розкриває О. Стефанишин, визначаючи її у вигляді сукупності таких складових: біологічної, демографічної, інтелектуальної, мотиваційної, екогомологічної, екологічної, культурної, етнокультурної, соціальної, економічної, здоров'я, мобільності, творчості (підприємливості), освітньої, інформаційної, політичної діяльності, використання часу, громадського порядку та безпеки [60, с. 70].

1.3. Оцінка розвитку людського потенціалу в системі сучасних соціально-економічних концепцій

На сьогодні більшість сучасних соціально-економічних концепцій базуються на цивілізаційному підході до періодизації історії людського суспільства. Основним її критерієм виступає технологічний спосіб виробництва, що дає можливість визначити три стадії суспільного розвитку: доіндустріальну, індустріальну та постіндустріальну. В межах першої стадії базовим способом виробництва є ручна праця, в межах другої – праця машин, третьої – інтелектуальна праця, заснована на виробництві та використанні інформації і знань [67, с. 430].

Прийнявши точку зору Е. Тоффлера, становлення постіндустріального суспільства можна визначити як "третю хвилю історичної трансформації" у глобальному масштабі, в результаті чого утворюється "не розширений варіант нашого сучасного суспільства, а нове суспільство" [63].

Прогрес нового технологічного способу виробництва, невід'ємними елементами якого є поширення інформаційних технологій, інтенсивне використання мережевих систем та телекомунікацій визначає зростання всіх елементів глобалізації: зростання міжнародної торгівлі, міжнародного співробітництва у різних галузях, розвиток валютно-фінансових відносин, інтеграційних процесів тощо. Виходячи з таких позицій, глобалізація є найбільш яскравою формою вираження становлення і розвитку інформаційної постіндустріальної економіки. Разом з тим, глобалізація має дві сторони: ліквідація кордонів в інформаційному просторі є каталізатором значного технологічного прориву і формування транснаціональної системи господарювання, та, водночас, глобалізаційні процеси зумовлюють соціально-економічну поляризацію країн світу, які зовсім по-різному залучені до побудови нової економіки [29, с. 58]. Посилення соціальної нерівності в окремих країнах, як наслідок глобалізації, призводить до зниження людського потенціалу цих країн. В той же час, в постіндустріальній світовій цивілізації, у суспільстві, заснованому на знаннях, саме людський потенціал займає позицію головного ресурсу економічного розвитку і зростання. Адже, взявши до уваги визначення Е. Тоффлера, слід підкреслити переважання "влади знань" людини у сучасному соціумі – "знання постають основним джерелом розвитку економіки" [62, с. 572].

У цьому зв'язку варто розглянути сутність сучасних соціально-економічних концепцій, направлених на знаходження шляхів подолання глобальних суперечностей і визначення можливостей

ефективного розвитку і реалізації людського потенціалу для забезпечення сталого суспільного і цивілізаційного прогресу (табл. 1.6).

Таблиця 1.6

Сучасні соціально-економічні концепції та їх значення у розвитку людського потенціалу*

Сутність	Пріоритетний напрям розвитку людського потенціалу
Концепція людського розвитку (А. Сен)	
Розширення людського вибору, що забезпечується трьома базовими складовими: прожити довге і здорове життя, отримати освіту, мати гідний рівень життя, а також іншими гарантованими правами людини	1. Вирішення проблем населення, його соціальної залученості, рівності можливостей, вдосконалення соціально-трудових відносин за рахунок ефективної соціальної політики 2. Підтримка гідного рівня та якості життя населення шляхом макроекономічної стабілізації та вдосконалення систем соціального забезпечення і захисту
Теорія постіндустріального суспільства (концепція інформаційного суспільства, концепція економіки знань, Д. Белл, М. Кастельс, Е. Тоффлер, В. Іноземцев, А. Чухно)	
1. Інтенсивне виробництво та розповсюдження знань завдяки швидкому розвитку інформаційно-комунікаційних технологій. 2. Якісно новий розвиток науки і теоретичного знання. 3. Перетворення праці у творчу працю. 4. Становлення постматеріальної мотивації працюючих. 5. Продуктивність і конкурентоздатність економіки визначається здатністю генерувати нові знання та ефективно працювати з інформацією. 6. Всі сфери людської діяльності ґрунтуються на використанні інформації та технологічних інновацій. 7. Посилення щільності зв'язку між інтелектуальною діяльністю і матеріальним виробництвом. 8. Джерелом продуктивності економіки є людський потенціал високого освітньо-кваліфікаційного рівня. 9. Розвиток людського потенціалу, що підтримується ефективною соціальною по-	1. Стимулювання здатності населення до інтелектуальної діяльності, продукування та ефективного використання інформації та знань, що забезпечується необхідним освітньо-кваліфікаційним рівнем. 2. Забезпечення умов для внутрішнього розвитку людини, її можливості самовдосконалюватись, генерувати знання, які здатні змінити і її саму, і навколишнє середовище. 3. Центральною метою державної політики є підтримання високого рівня добробуту населення – головної продуктивної сили і суб'єкта виробничих відносин, провідного фактора розвитку науки і освіти, виробництва і використання знань. 4. Забезпечення якості національного людського потенціалу зай-

літикою, є основою економічного зростання.	має перше місце серед факторів економічного зростання.

Продовження таблиці 1.6

Сутність	Пріоритетні напрями розвитку людського потенціалу
10. Інформація як базовий системоутворюючий фактор змінює характер виробництва (модульність, мініатюризація, багатофункціональність тощо), особливості трудової діяльності (віртуалізація процесів, підвищення креативності), специфіку соціальних відносин (глобалізація, формування мережевих систем). 11. Використання знань для продукування конкурентоспроможних на світовому ринку нових продуктів, які, завдяки масовому збуту, забезпечують економічний розвиток і національне багатство країн-продуцентів. 12. Концепція знаннєвої економіки спрямована на забезпечення досягнення, а також довгострокового утримання високого рівня глобальної соціально-економічної конкурентоспроможності країн у світі. 13. Із зростанням наукомісткості конкурентоспроможних виробництв відбувається підвищення ролі секторів освіти, науки та інноваційно-технологічного розвитку	5. Перехід до інформаційного суспільства, що дозволяє підвищити національну конкурентоспроможність за рахунок розвитку людського потенціалу, передусім, у високоінтелектуальних сферах праці; підвищити якість життя населення за рахунок економічного зростання, надання рівного якісного доступу до інформації, освіти, послуг закладів охорони здоров'я та адміністративних послуг, створення нових робочих місць і розширення можливостей щодо працевлаштування населення, підвищення соціального захисту вразливих верств населення завдяки широкому використанню інформаційно-комунікаційних технологій
Концепція сталого розвитку (Д.Х. Медоуз, Д.Л. Медоуз, Й. Рендерс, В. Беренс)	
Концепція визначає необхідність встановлення балансу між задоволенням сучасних потреб людства і збереження такої можливості для майбутніх поколінь. Побудована на трьох складових: економічній, соціальній і екологічній. Економічна: передбачає оптимальне використання обмежених ресурсів і використання екологічних – природо-, енерго- і матеріалозберігаючих технологій, включаючи створення екологічно прийнятної продукції, мінімізацію, переробку і знищення відходів. Із соціальної точки зору, людина повинна брати участь у процесах, які формують сферу її життєдіяльності, сприяти прийняттю і реалізації рішень, контролювати їх виконання. Екологічний підхід передбачає, що сталий розвиток має забезпечувати цілісність	1. Забезпечення стабільності і безпеки соціальних систем, скорочення числа конфліктів. 2. Справедливий розподіл доходів і благ. 3. Створення ефективнішої системи ухвалення рішень, що враховує історичний досвід і заохочує плюралізм

біологічних і фізичних природних систем	

*складено за [2, с. 373; 6; 8, с. 160; 9; 21, с. 81–112; 38; 59; 61; 63; 67; 78]

Концепція людського розвитку або концепція розвитку людського потенціалу акцентує увагу на людині як на об'єкті процесу розвитку. Вона виявляє домінування соціальних чинників розвитку над економічними, розглядаючи розвиток людських можливостей як кінцеву мету суспільного прогресу [17]. При цьому, концепція приділяє мало уваги розгляду впливу розвитку людського потенціалу на економічну ефективність.

Разом з тим, такий взаємозв'язок можна прослідкувати у теорії постіндустріального суспільства та його вихідних концепціях інформаційного суспільства та економіки знань [67, с. 53]. У постіндустріальному світі інтелектуальна технологія, як рушій економічного розвитку, продукується високоякісним людським потенціалом – фахівцями високої кваліфікації.

Для нового суспільства характерним є панування сфери послуг та нематеріального виробництва, за якого саме людина стає метою і критерієм соціально-економічного розвитку, а її знання перетворюються на визначальний ресурс. Слід підкреслити, що концепція економіки знань набула ролі основної теоретичної бази політики економічного зростання для розвинутих країн, зокрема, для Європейського союзу.

У Лісабонській стратегії ЄС 2000 року затверджено економічну політику, спрямовану на створення найбільш конкурентної і динамічної економіки знань, яка забезпечує стале економічне зростання, зайнятість та соціальну злагоду. Теоретичне та практичне впровадження концепції передбачає також розбудову інтегральної національної системи стратегічного управління для забезпечення досягнення та довгострокового утримання високого рівня соціально-економічної конкурентоспроможності країн у швидкозмінному глобальному середовищі. В умовах постійного посилення міжнародної конкуренції, країни ЄС визнали необхідність дотримання високих темпів структурних змін, що обумовило зростання вимог до розвитку усіх складових людського потенціалу. Якісна складова людського потенціалу національної економіки вийшла на перше місце за вагомістю серед факторів економічного зростання, що значно підвищило роль секторів освіти, науки, інноваційного і технологічного розвитку [6].

Концепція сталого розвитку інтегрувала в себе основні положення концепцій постіндустріального суспільства та люд-

ського розвитку і доповнила їх необхідністю збереження навколишнього середовища для забезпечення потреб майбутніх поколінь. Сталий розвиток став невід'ємною складовою становлення суспільства знань, в якому існує постійний попит на нові знання, необхідні для створення конкурентоспроможних видів продукції та послуг, ефективно функціонують системи виробництва та передачі знань і забезпечується їх взаємодія із системами виробництва матеріальних продуктів [61].

Концепція сталого розвитку передбачає вирішення економічних, соціальних та екологічних проблем. Очевидно, що розвиток буде сталим тільки тоді, коли буде досягнута рівновага між різними факторами, що зумовлюють загальний рівень життя: економічна діяльність людини повинна орієнтуватись не на зростання споживання ресурсів біосфери, а на її раціоналізацію за рахунок інтенсифікації господарства шляхом ефективного використання інформаційних технологій. Обов'язковими складовими сталого розвитку є також виважена демографічна та соціальна політика, спрямована на подолання великої різниці в рівнях доходів і якості життя між країнами, різними групами і прошарками населення.

Перегляд економічних підходів до місця людини у соціально-економічному розвитку, як активної частини суспільного багатства та головної цінності суспільного розвитку, став закономірною характерною рисою переходу від індустріального до постіндустріального етапів розвитку людства. За умов становлення нової економіки на базі інформаційно та інтелектуально ємних технологій, виробництво розглядається як засіб покращення добробуту населення, що викликає необхідність формування принципово нової соціальної політики [67, с. 402]. Такі тенденції стали закономірним продовженням досягнення високого рівня добробуту населення розвинутих країн, що зумовило перехід до задоволення нематеріальних потреб, передусім, накопичення знань та розвитку особистих здібностей. В свою чергу, нові фактори виробництва – інформація та знання – потребують постійного підвищення освітнього, інтелектуального та кваліфікаційного рівня населення як носія людського потенціалу [67, с. 420].

Слід підкреслити, що при переході до постіндустріального суспільства промисловість та сільське господарство не зникають, а зазнають такого рівня модернізації, який дозволяє вивільнити людський ресурс з цих сфер і направити його у сферу послуг, що зростає надшвидкими темпами.

В інформаційній економіці господарська діяльність проявляється у виробництві і застосуванні інформації з метою підвищення ефективності всіх інших форм економічної і суспільної діяльності (табл. 1.7).

Таблиця 1.7

Основні форми суспільно-економічних відносин в інформаційному суспільстві*

Форма суспільно-економічних відносин	Визначення
Електронна демократія	Форма організації суспільно-політичної діяльності громадян, яка забезпечує, за рахунок широкого застосування інформаційно-комунікаційних технологій, якісно новий рівень взаємодії в процесах державотворення та державного управління громадян між собою, з органами державної влади, місцевого самоврядування, громадськими організаціями та суб'єктами господарювання
Електронна економіка	Сукупність економічних відносин у сфері виробництва, розподілу, обміну та споживання товарів і послуг, наданих в електронному вигляді, за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій
Електронна культура	Використання інформаційно-комунікаційних технологій з метою забезпечення вільного доступу до сукупності матеріальних і духовних цінностей, створених людством протягом його історії
Електронна медицина	Використання інформаційно-комунікаційних технологій з метою підвищення ефективності медичних послуг та послуг з охорони здоров'я, усунення нерівності в доступі до медичних послуг, пропагування здорового способу життя
Електронна освіта	Використання інформаційно-комунікаційних технологій з метою підвищення ефективності процесу навчання та розвитку навичок, самостійного навчання протягом всього життя

*складено за [61]

Інформаційне суспільство у своєму розвитку проходить шлях від знання в одиничному його прояві до знань множинних, зосереджених у багатьох різних галузях [67, с. 54].

Вплив розвитку людського потенціалу на базис економічного зростання характеризується як прямим, так і зворотним зв'язком: підвищення продуктивності економіки внаслідок ефективного використання інформації, знань та технологічних інновацій сприяє

економічному зростанню, а отже збільшенню можливостей соціальної політики, спрямованої на розвиток людського потенціалу – росту інвестицій в освіту, охорону здоров'я, професійну підготовку, досягнення більш справедливого розподілу доходу і багатства [54].

Великі потоки інформації з часом раціоналізуються, стають доступними для ширшого кола непідготовлених користувачів, через що останні не в змозі її застосовувати, і виключно знання та вміння використати отримувану інформацію забезпечує наступне соціально-економічне зростання [42] (рис. 1.4).

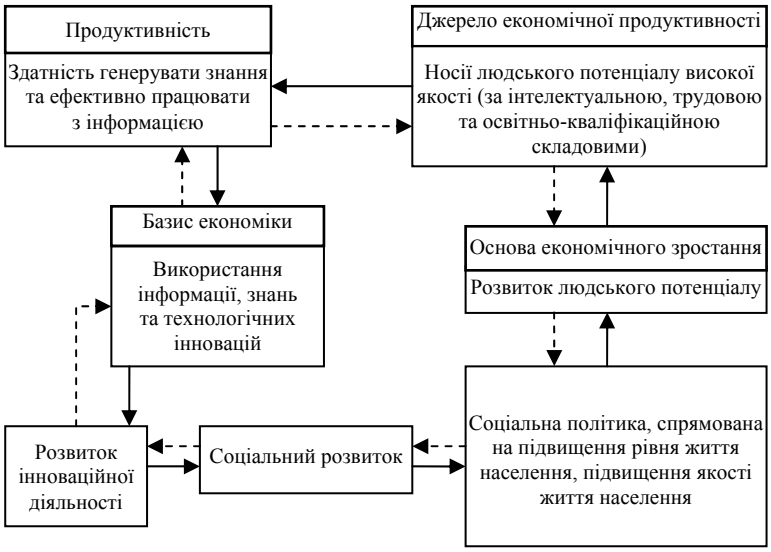


Рис. 1.4. Основні складові економічного зростання в економіці знань *

* запропоновано авторами

Водночас, розвиток людського потенціалу, як наслідок ефективної соціальної політики та інноваційної діяльності, виступає джерелом економічної продуктивності.

У новій економіці, де конкуренція відіграє важливу роль, саме реалізація інтелектуальної складової людського потенціалу, що включає знання, навички, творчі здібності, шляхом матеріалізації новаторської ідеї, забезпечує виробництво інноваційного продукту.

Очевидно, що цей процес є можливим за наявності відповідних соціально-економічних умов, в першу чергу, як матеріаль-

ного, так і нематеріального мотиваційного забезпечення. На зрілих етапах становлення постіндустріального суспільства матеріальні чинники стимулювання високопродуктивної праці поступаються нематеріальним, таким як підвищення соціального статусу, перехід на вищий кваліфікаційний рівень, отримання нових навиків і знань, поглиблення професійних соціальних зв'язків тощо. Разом з тим, у країнах, що лише виходять на шлях побудови інформаційної економіки, досить гострими залишаються такі аспекти ефективної реалізації високоякісного людського потенціалу як забезпечення гідного рівня оплати праці і соціального забезпечення [67, с. 402].

Слід відзначити, що на сьогодні розвинуті країни, забезпечені людським потенціалом найвищої якості, завдяки високій концентрації науковців та фахівців високотехнологічних галузей, акумулюють найсучасніші високорентабельні інтелектуальні та інформаційні технології. Водночас, у слаборозвинуті країни переносяться нерентабельні низькоінтелектуальні, ресурсозатратні та екологічно небезпечні виробництва [67, с. 67]. Така закономірність підтверджує наше переконання, що розвиток та ефективна реалізація людського потенціалу є запорукою прогресу національних економік в умовах становлення економіки знань та інформаційного суспільства і, завдяки цьому, постає суттєвим фактором скорочення нерівності країн, спричиненої процесами глобалізації.

Іншими словами, за становлення економіки знань, рівень розвитку людського потенціалу та його реалізації є головною конкурентною перевагою національної економіки в умовах міжнародної економічної конкуренції. Про це свідчать і значні структурні зрушення у світовому експорті на користь продукції високотехнологічних галузей [5]. Частка наукомісткої продукції у світовій торгівлі складає близько 20 % у 2014 р., натомість частка низькодохідних товарів первинної обробки та сировини – всього біля 6 % [75].

У інноваційному процесі економіки знань головною ланкою є трансформація інтелектуального та освітньо-кваліфікаційного людського потенціалу в процесі його реалізації у інноваційний продукт. Така трансформація вимагає відповідного технологічного, інституційного та інвестиційного забезпечення інноваційної діяльності. В цьому напрямі передбачається такий рівень інституціонального розвитку, який дає можливість залучити до процесу створення інновацій багатьох учасників на основі не лише особистого, але і загальносуспільних економічних інтересів [54, с. 132].

Досвід країн-аутсайдерів ЄС та малих країн-лідерів розбудови економіки знань (Скандинавських країн, Ірландії) свідчить про те, що вони застосовують у економічній політиці філософію зростання передових країн, постійно збільшуючи обсяги фінансування науково-технічної сфери. Так, за даними Світового банку, річні витрати на наукові дослідження і розробки зросли за 1996–2012 рр. на 60 % у Данії, на 40 % – у Фінляндії, на 32 % – у Ірландії, що призвело до підвищення і інших показників розвитку економіки знань: кількості наукових публікацій та цитування, наукових ступенів та міжнародних винагород, патентної активності, створення нових промислових галузей високих технологій та їх частки в експорті тощо [5, 75]. В Україні ж зазначені витрати у річному вимірі зменшились за вказаний період на 60 % [75].

Проблема низького фінансування та неефективності галузей економіки знань України набуває критичного характеру порівняно з динамічними змінами, які відбуваються в країнах ЄС. При чому необхідно підкреслити, що підходи формування і реалізації економічної політики на базі концепцій економіки знань та інформаційного суспільства рекомендовані Європейським союзом для країн-кандидатів до вступу в об'єднання. Спеціалізований директорат "Економіка знань і суспільство" у структурі Європейської Комісії формує критерії моніторингу та оцінки ефективності реалізації політики становлення економіки знань як в країнах ЄС, так і в країнах-кандидатах до вступу в Співтовариство вже у вигляді конкретних вимог до їх поточної економічної політики [5, с. 71]. Зокрема, згідно з Угодою про асоціацію між Україною та ЄС, Україна має докладати зусиль "для досягнення прогресу в набутті наукових та технологічних знань, важливих для забезпечення сталого економічного розвитку, шляхом розвитку дослідних потужностей та людського потенціалу. Накопичення та обмін науковою інформацією сприяють підвищенню конкурентоспроможності шляхом розширення можливостей економіки щодо набуття та використання знань для комерціалізації нових продуктів та послуг".

В силу того, що інформаційно-комунікаційним технологіям відводиться роль одного з ключових чинників інноваційного розвитку економіки та необхідного інструменту соціально-економічного прогресу, варто відзначити недостатній ступінь розбудови інформаційного суспільства в Україні, що не відповідає її людському потенціалу та можливостям (див. табл. 1.8) [61].

Широке впровадження інформаційних та комунікаційних технологій дозволяє країнам стрімко розвивати економіку, модернізуючи систему виробництва та освіти, соціальну сферу, тим самим підвищуючи конкурентоздатність людського потенціалу та національної економіки набагато швидше ніж раніше [21, с. 86].

Таблиця 1.8

Перешкоди для розвитку інформаційного суспільства в Україні*

Рівень розвитку інформаційного суспільства	Перешкода
Загальнодержавна політика	1. Нормативно-правова база інформаційної сфери не в повному обсязі забезпечує її розвиток, уповільнено впроваджуються відповідні європейські правові норми та інформаційні стандарти. 2. Не координовано відбувається запровадження інструментів електронної демократії, електронного правосуддя, парламентаризму та представництва. 3. Відсутні системні державні рішення, спрямовані на створення національних інноваційних структур (центрів, наукових парків і технопарків) з розробки конкурентоспроможних вітчизняних інформаційно-комп'ютерних технологій. 4. Недосконалий інституціональний механізм формування, координації та контролю за виконанням завдань розбудови інформаційного суспільства. 5. Рівень інформаційної представленості України в Інтернет-просторі та присутності україномовних інформаційних ресурсів залишається низьким.
Впровадження електронного уряду	1. Результати розробки і впровадження інформаційно-комп'ютерних технологій, що проводяться на замовлення органів державної влади, часто носить переважно локальний, відомчий характер; 2. Недостатніми темпами розвиваються інфраструктура доступу населення до веб-сайтів органів державної влади та інші засоби інформаційно-довідкової підтримки і обслуговування населення. Отримання громадянами та організаціями державних послуг, а також інформації, пов'язаної з діяльністю органів державної влади, в більшості випадків вимагає їх особистого звернення до цих органів, а також надання запитів і документів на паперовому носії, що призводить до значних витрат часу і

	створює значні незручності для населення; 3. Залишається низьким рівень комп'ютерної грамотності державних службовців, що актуалізує питання організації їх безперервного навчання і оцінки навичок використання інформаційно-комп'ютерних технологій

Продовження таблиці 1.8

Рівень розвитку інформаційного суспільства	Перешкода
Використання інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ)	1. Зберігається високий "цифровий розрив" у використанні ІКТ регіонами, різними верствами суспільства. 2. Недостатньо розвинена базова інфраструктура інформаційного суспільства, зокрема, високим є рівень відмінності регіонів у використанні ІКТ в домашніх господарствах; існують значні відмінності між органами державної влади щодо використання ІКТ у своїй діяльності; зберігаються проблеми організації широкосмугового доступу для кінцевих користувачів і низькі показники якості доступу до мережі Інтернет
Інформаційна безпека	1. Спостерігається неконтрольоване зростання обсягів інформації про громадян, юридичних осіб в державних інформаційних системах, що, в умовах відсутності ефективних механізмів контролю її використання, створює загрозу порушення прав громадян 2. ІКТ все частіше використовуються для вчинення традиційних злочинів, зокрема крадіжок, вимагань, шахрайства тощо 3. Більшої актуальності набувають питання забезпечення безпеки національного сегмента мережі Інтернет, захисту національних інформаційних ресурсів

*складено за [6, 61]

При цьому, перехід до інформаційного етапу розвитку залежить від можливостей засвоєння і обробки інформації в масштабах цілого суспільства, що вимагає відповідного рівня освіти всього населення. Виходячи з таких позицій, базовими напрямами стимулювання розвитку інформаційного суспільства в Україні можна визначити широке впровадження інформаційно-комунікаційних технологій в освіту, культуру, охорону здоров'я, охорону навколишнього середовища; забезпечення пріоритетності науково-технічного та інноваційного розвитку держави та формування для цього необхідних законодавчих і сприятливих економічних умов.

Виходячи з позицій В. Сизоненко [54, с. 132], помилковість підходів до усвідомлення інноваційного прогресу в Україні полягає у розгляді переходу до інноваційної моделі розвитку як результату загальних ринкових перетворень, які автоматично сприяють становленню високотехнологічного виробництва, стимулюють попит на інновації.

Досвід розвинутих країн світу переконує, що першоосновою інноваційного прогресу є розвиток нових технологій, структурні зрушення в економіці під впливом широкого використання інформаційних технологій, усвідомлення бізнесом своїх інтересів з врахуванням корисності для суспільства та його переходу на вищий рівень економічної модернізації [54, с. 132].

За даними окремих досліджень [46], в Україні для більшості суб'єктів економічної діяльності характерною є відсутність стратегічного управління підвищенням конкурентоспроможності людського капіталу як реалізованого людського потенціалу. Така ситуація проявляється у неусвідомленні майбутніх проблем і неузгодженості дій, дотриманні найменш затратного шляху отримання прибутку "тут і зараз", несистемних та короткострокових існуючих ініціатив розвитку людського капіталу. Тому ключовим завданням державної політики підвищення конкурентоспроможності людського потенціалу є створення системи заохочення суб'єктів економічної діяльності до стратегічного планування розвитку людського капіталу [46]. У зв'язку з цим, заходи із підвищення конкурентоспроможності людського потенціалу мають бути включені як в загальнодержавну стратегію соціально-економічного розвитку, так і в окремі законодавчі акти, що регулюють сфери розвитку людського потенціалу і діяльність суб'єктів економіки щодо підвищення людського капіталу.

В цьому ж руслі необхідно звернути увагу на те, що зростання частки малого бізнесу у ВВП є однією із характерних рис становлення постіндустріальної економіки. Це пов'язано з електронізацією виробництва і побуту, необмеженим доступом до інформаційних мереж, мінітюаризацією техніки, розосередженням виробництва та деурбанізацією. З процесом відродження дрібних виробників – власників інноваційних фірм, приватних підприємців, фермерів, власників магазинів, ресторанів тощо – одночасно зростає соціальна сила малого бізнесу. До нього долучаються багато представників вільних професій, що відкривають бюро юридичної допомоги, консалтингові центри, художні салони тощо [33, с. 48].

Очевидно, що дані категорії населення, формуючи середній клас суспільства, набувають ролі основи соціально-економічного прогресу та стабільності нової економіки. Соціальна структура постіндустріального суспільства включає такі базові соціальні групи як кваліфіковані працівники в сфері виробництва – техніки, програмісти, вчені, конструктори, інженери, вчителі, службовці; малі та середні підприємці промисловості, сільського господарства, будівництва, транспорту, сфери послуг; пенсіонери та рантьє, що живуть за рахунок доходів, створених їх минулою працею або вкладених в цінні папери коштів [33, с. 48].

Становлення та розширення середнього класу інформаційного суспільства та економіки знань забезпечується інтенсивним соціальним розвитком, тобто підтримується відповідним рівнем добробуту, інтелектуальним та освітньо-кваліфікаційним рівнем населення, і, виконуючи функцію соціальної і економічної стабілізації, створює сприятливі умови для розвитку і підвищення людського потенціалу (рис. 1.5) [34, с. 255–257].

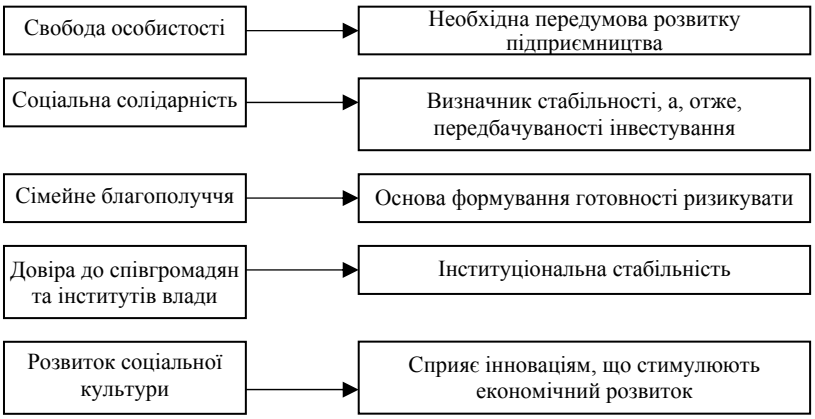


Рис. 1.5. Соціальний розвиток як фактор економічного зростання в інформаційну епоху*

*сформовано за [21, с. 100]

За окремими дослідженнями [23, с. 469, 55, с. 119], саме середній клас є ініціатором економічних і технологічних новацій, більш схильний до самоосвіти, безперервного нарощування інтелектуального потенціалу, а отже виступає основою конкурентоспроможного людського потенціалу країни. Формування соціального по-

тенціалу значною мірою залежить від рівня розвитку відповідного інституціонального середовища (табл. 1.9).

На розвиток соціально орієнтованої постіндустріальної економіки має суттєвий вплив посилення інституту законодавчої системи, що активізує управлінську роль держави та робить можливим вдосконалення державних соціально-економічних механізмів регулювання на різних рівнях.

Таблиця 1.9

Основні інститути, задіяні у підвищенні конкурентоспроможності соціальної складової людського потенціалу постіндустріального суспільства*

Інститут	Функція інституту
Держава	Реалізація соціальної політики, яка через покращення добробуту населення та соціального клімату в державі, сприяння сталому зростанню науково-технологічного потенціалу, припинення виснаження природних ресурсів стимулює розвиток і підвищення людського потенціалу національної економіки
Законодавча система	Забезпечення гармонізації законодавства у сфері сталого та людського розвитку, регулювання становлення інформаційного суспільства та соціальних взаємовідносин між його членами і приведення нормативно-правової бази до вимог ЄС
Ринок праці	Заснування практики соціальних відносин на основі поширення інформаційних технологій і забезпечення їх використання у напрямі ефективної реалізації людського потенціалу – зайнятості населення, продуктивної комунікації і співпраці між усіма агентами ринку праці, врахування у системі оплати праці необхідності безперервного вдосконалення знань та вмінь працівника, системи "оплати за кваліфікацію" (надбавки до заробітної плати за опанування кожної нової спеціальності)
Система соціального захисту	Соціальний захист населення створює необхідні гарантовані стартові умови для реалізації його людського потенціалу – забезпечення рівня та якості життя, необхідних для найбільш повного розкриття здібностей людини
Соціальне партнерство	Формування механізмів узгодження суспільних інтересів, спроможних забезпечувати соціальний мир та злагоду для підтримання стабільного конкурентоспроможного рівня розвитку людського потенціалу
Наука	Забезпечення якості життя людини за рахунок створення новітніх винаходів та розробок, генерування інновацій у сфері соціального розвитку
Освіта	Розширення знань, розвиток інтелекту, спеціальних навичок, у тому числі навиків освоєння інформаційних техно-

	логій та ефективного використання інформації; формування життєвої позиції і цінностей у сфері сталого розвитку
Соціальна відповідальність бізнесу	Формування системи державно-приватного партнерства у напрямі розвитку громадянського суспільства, інноваційної діяльності та соціального захисту населення; реалізація природоохоронної політики за рахунок неухильного зменшення ресурсоємності економіки шляхом впровадження новітніх технологій

Продовження таблиці 1.9

Інститут	Функція інституту
Соціальна справедливість	Організація, регулювання і впорядкування суспільного життя для рівного користування населенням матеріальними і духовними благами, доступом до інформації і знань, політичними, соціальними та культурними правами і свободами
Соціальні комунікації	Використання додаткових можливостей спілкування, поширення інформації та знань у соціальних мережах, що відображають різноманітні зв'язки між індивідами через різні соціальні взаємовідносини, починаючи від певного кола знайомих людини до професійних зв'язків і ділових контактів

*складено за [39, 56, с. 188–190, 71, с. 47–51]

Цьому сприяє і розвиток інституту соціального партнерства, який в інформаційному суспільстві передбачає побудову мережевої структури соціальних відносин, в котрій механізм соціального партнерства як ефективна взаємодія між державою, бізнесом та громадою у вирішенні соціально значущих проблем потребує модифікацій, що виходять за рамки соціально-трудових відносин і вимагає суттєвої інтеграції державної політики в мережеві громадські структури та підвищення соціальної відповідальності бізнесу. В свою чергу, соціальна відповідальність бізнесу також включає активну його участь у спільному визначенні пріоритетів соціальної політики.

Перспективним інститутом підвищення конкурентоспроможності людського потенціалу інформаційного суспільства є соціальні комунікації, що проявляються у поширенні соціальних мереж як особистого спілкування, так і спеціалізованих, які створюються для спілкування на професійні теми, обміну досвідом та знаннями, пошуку і пропозиції вакансій, розвитку ділових зв'язків. Соціальні мережі є унікальним механізмом для пошуку носіїв людського потенціалу необхідної якості, використання поділюваних знань для підвищення економічної ефективності [56, с. 199–200].

За оцінками окремих дослідників [34, 46], недостатній розвиток соціального потенціалу в Україні проявляється у відсутності взаємної довіри між державою, підприємцями та працівниками, і, як наслідок, орієнтацією бізнесу на короткострокові цілі отримання максимального прибутку без врахування довгострокових наслідків для економіки і суспільства та необхідності стратегічного планування розвитку людського потенціалу для сталого зростання. Також варто відзначити, що, на сьогодні, відбувається зниження соціального потенціалу населення України внаслідок порушення національної, у тому числі інформаційної, безпеки країни.

Недостатній розвиток соціального потенціалу і орієнтація бізнесу на короткострокові цілі отримання максимального прибутку відносимо до загроз конкурентоспроможності людського потенціалу на підставі того, що конкуренція на основі максимізації прибутку шляхом погіршення умов праці призводить до втрати стимулу інвестування інтелектуального капіталу і освіти, зменшення купівельної спроможності та сповільнення процесу інновацій [21].

Необхідно підкреслити, що забезпечення умов для розширеного відтворення та ефективного функціонування людського капіталу, як реалізованого людського потенціалу населення, є пріоритетним завданням соціальної політики ЄС. Заходами соціальної політики забезпечується і справедливість розподілу доходу країни, що сприяє підвищенню рівня життя, який, в свою чергу, відображає ступінь розвитку та умови задоволення суспільством фізичних, духовних і соціальних потреб населення. Досягнення високого рівня життя є беззаперечною та безумовною базовою вимогою переходу до постіндустріального етапу розвитку. Природно, що у новій економіці сприйняття високого рівня життя як об'єктивної даності зміщує акцент на поняття якості життя. Лише за умови покращання якості життя населення, тобто поліпшення його добробуту, здоров'я, освіти, умов праці, навколишнього середовища, удосконалення зайнятості, збільшення тривалості вільного часу можна підвищити якість людського потенціалу інформаційного суспільства. Тому небезпідставно соціальна політика ЄС включає такі поняття як "соціальний вимір", "соціальна база", "соціальна згуртованість", "соціальні технології", "соціальний простір", "соціальна екологія" та має невід'ємне значення для підтримки всього процесу суспільних змін, на відміну від інших країн, де така політика зво-

диться до вирішення питань умов і оплати праці, професійної підготовки, пенсійного забезпечення та системи допомоги.

Таким чином, усвідомлення сутності сучасних соціально-економічних концепцій та необхідних заходів державної економічної політики щодо їх реалізації в Україні є провідним напрямом підвищення конкурентоспроможності національного людського потенціалу як вагомого чинника виконання обов'язкових вимог для інтеграції до Європейського союзу.

Список використаних джерел

1. 390 лет со дня рождения Уильяма Петти [Електронний ресурс] // Демоскоп Weekly. – 2013. – № 555–556. – Режим доступу: http://demoscope.ru/weekly/2013/0555/nauka03.php

2. Актуальні аспекти реалізації євроінтеграційних прагнень України : зб. наук. пр. за матеріалами наук.-практ. конференції (м. Ужгород, 29–30 листоп. 2007 р.) / Відп. ред. І. В. Артьомов. – Ужгород : Ліра, 2008. − 390 с.

3. Антонюк В. П. Регіональний менеджмент в системі формування трудового потенціалу / В. П. Антонюк // Вісник Житомирського державного технологічного університету. Економічні науки. – 2005. – № 3. – С. 243–252.

4. Аристотель. Политика / Аристотель // Сочинения : в 4 т. Т. 4. – М. : Мысль, 1983. – 381 с.

5. Бажал Ю. М. Знаннєва економіка – економіка конкурентоспроможності / Ю. М. Бажал // Інформаційне суспільство. Шлях України. – К. : Б-ка інформ. сус-ва, 2004. – С. 219–224.

6. Бажал Ю. М. Знаннєва економіка : теорії і державна політика / Ю. М. Бажал // Економіка і прогнозування. – 2003. – № 3. – С. 71–76.

7. Безтелесна Л. Людський розвиток : підходи до трактування суті та умов його забезпечення / Л. Безтелесна // Економіка України : політико-економічний журнал. – 2009. – № 7. – С. 4–12.

8. Белл. Д. Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования / Д. Белл ; пер. с англ. – 2-е изд., испр. и доп. – М. : Academia, 2004. – 788 с.

9. Білоусов О. С. Розвиток концепцій інформаційного суспільства: від формування теорії постіндустріалізму до сучасності / О. С. Білоусов // Актуальні проблеми політики. – 2013. – Вип. 49. – С. 60–68.

10. Близнюк В. Оцінка людського потенціалу економічного зростання України: теорія та практика / В. Близнюк // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 5. – С. 30–34.

11. Богиня Д. П. Основи економіки праці : навч. посібник / Д. П. Богиня, О. А. Грішнова. – 2-ге вид., стереотип. – К. : Знання-Прес, 2001. – 312 с.

12. Будкін В. Зони високих технологій: світовий досвід та реалії України / В. Будкін, З. Петренко, Т. Х. Нгуєн // Економіка України. – 2005. – № 10. – С. 71–76.

13. Буркинський Б. В. Ефективність використання трудового потенціалу: теорія і практика / Б. В. Буркинський, В. М. Нижник, М. В. Ніколайчук. – Хмельницький : ХНУ, 2009. – 223 с.

14. Виноградський М. Д. Управління персоналом / М. Д. Виноградський, С. В. Беляєва, А. М. Виноградська, О. М. Шканова. – К. : Центр навч. л-ри, 2006. – 504 с.

15. Вовканич С. Глобалізація, євроінтеграція та збереження її національної ідентичності: цивілізаційні виклики і націоцентричні імперативи: препринт наук. доп. / С. Вовканич. – Л., 2004. – 60 с.

16. Геєць В. Характер перехідних процесів до економіки знань / В. М. Геєць // Економіка України. – 2004. – № 5. – С. 6.

17. Гибадатова Г. Р. Человеческий потенциал и его роль в технологической модернизации российской экономики : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. экон. наук : 08.00.01. / Г. Р. Гибадатова. – М., 2011. – 24 с.

18. Грейсон Дж. Американский менеджмент на пороге XXI века / Дж. Грейсон, К. О'Делл. – М. : Экономика, 1991. – 196 с.

19. Грішнова О. А. Людський розвиток : навч. посібник / О. А. Грішнова. – К. : КНЕУ, 2006. – 308 с.

20. Гузенко Г. М. Людський потенціал: сутність та пріоритетні напрямки розвитку в Україні [Електронний ресурс] / Г. М. Гузенко. – Режим доступу: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/ cgiirbis_64.exe

21. Економіка знань: виклики глобалізації та Україна / За заг. ред.: А. С. Гальчинського, С. В. Льовочкіна, В. П. Семиноженка. – К. : НІСД, 2004. – 261 с.

22. Економічна енциклопедія : у 3 т. / Гол. ред. Б. Д. Гаврилишин. – К. : Академія, 2000. – Т. 2 : К (концентрація капіталу) – П (портфельний аналіз) / Відп. ред. С. В. Мочерний, 2001. – 848 с.

23. Заславская Т. И. Социальная трансформация российского общества: деятельностно-структурная конвенция / Т. И. Заславская. – 2-е изд., испр. и доп. – М. : Дело, 2003. – 568 с.

24. Звіт з людського розвитку в Україні за 2008 р. Людський розвиток і європейський вибір України. – К. : ПРООН, 2008. – 122 с.

25. Злупко С. М. Людський потенціал, зайнятість і соціальний захист населення в Україні : навч. посібник / С. М. Злупко, М. М. Мартиняк. – Л. : Львівський нац. ун-т ім. І. Франка, 2001. – 192 с.

26. Иванов О. И. Человеческий потенциал (формирование, развитие, использование) / О. И. Иванов. – СПб. : Скифия-принт, 2013. – 336 с.

27. Ільїч Л. М. Ефективність відтворення трудового потенціалу України : монографія / Л. М. Ільїч. – К. : Енергія плюс, 2007. – 212 с.

28. Інвестування української економіки : монографія / За ред. А. Сухорукова. – К. : ОІЕ НАНУ, 2005. – 484 с.

29. Інтеграція в європейський освітній простір: здобутки, проблеми, перспективи : монографія / [Ф. Г. Ващук та ін.] ; за заг. ред. д-ра техн. наук, проф. Ф. Г. Ващука. – Ужгород : [ЗакДУ], 2011. – 559 с.

30. Коленда Н. В. Соціальний потенціал : сутність та основні ознаки / Н. В. Коленда // Вісник Одеського національного університету. Економіка. – 2013. – Вип. 1, т. 18. – С. 105–115.

31. Кондратьев Н. Большие циклы конъюнктуры и теория предвидения. Избранные труды / Н. Кондратьев, Ю. Яковец, Л. Абалкин. – М. : Экономика, 2002. – 768 с.

32. Костаков В. Г. Сверхзанятость – дефицит рабочей силы, региональный разрез / В. Г. Костаков // Доклад на междунар. конф. МОТ. – М., 1–4 октяб. 1990. – 56 с.

33. Кузык Б. Н. Цивилизация: теория, история, диалог, будущее. Т. 1 : Теория и история цивилизаций / Б. Н. Кузык, Ю. В. Яковец. – М. : Ин-т экон. стратегий, 2006. – 768 с.

34. Лапшин В. А. Структурные компоненты человеческого потенциала / В. А. Лапшин // Знание. Понимание. Умение. – 2013. – № 1. – С. 259–263.

35. Людський потенціал: механізми збереження та розвитку : монографія / О. Ф. Новікова, О. І. Амоша, В. П. Антонюк [та ін.]. – Донецьк, 2008. – 468 с.

36. Людський розвиток регіонів України: аналіз та прогноз : монографія / За ред. Е. М. Лібанової. – К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, Держкомстат України, 2007. – 328 с.

37. Маршалл А. Принципы экономической науки : т. 1 / А. Маршалл. – М. : Прогресс, 1993. – 416 с.

38. Медоуз Д. Х. Пределы роста / Д. Х. Медоуз, Д. Л. Медоуз, Й. Рэндерс, В. В. Беренс. – М. : Изд-во МГУ, 1991. – 207 с.

39. Мельник С. Становлення соціально орієнтованого бізнесу в Україні як складова державної соціальної політики / С. Мельник // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 5. – С. 32–36.

40. Міграційні процеси в Україні : сучасний стан і перспективи / [За ред. О. В. Позняка]. – Умань, 2007. – 276 с.

41. Муромцева Ю. І. Демографія : навч. посібник / Ю. І. Муромцева. – К. : Кондор, 2006. – 300 с.

42. Ніколайчук М. В. Еволюція форм власності відтворення продуктивних сил інформаційного суспільства та економіки знань / М. В. Ніколайчук // Глобальні процеси: економічний та соціологічний виміри : матеріали Міжнар. наук.-практ. конференції (9–10 груд. 2011 р.). – Сімферополь–Ялта : ВіТроПринт, 2011. – 312 с.

43. Ніколайчук М. Людський капітал в системі структурних зрушень економіки / М. Ніколайчук // Роль інновацій у підвищені наявного потенціалу країни : матеріали Міжнар. наук.-практ. Інтернет-конф. (14–15 груд. 2011 р.). – Т. : Крок, 2011. – Ч. 2. – С. 84–86.

44. Онікієнко В. В. Методологія регулювання попиту і пропозиції робочої сили / В. В. Онікієнко // Зайнятість та ринок праці : Міжвід. наук. збірник. – 2004. – Вип. 18. – С. 7–14.

45. Панкова Л. І. Соціальний потенціал в системі пріоритетів людського розвитку : автореферат дис. на стиск. канд. екон. наук : 08.00.07 / Л. І. Панкова ; Донец. держ. ун-т упр. – Донецьк : 2011. – 20 с.

46. Пекар В. Человеческий капитал Украины 2025. Итоги форсайта / В. Пекар, Е. Пестерников // Маркетинг и реклама : междунар. профессион. журнал. – Х. : НВФ “Студцентр”, 2012. – № 12. – С. 20–24.

47. Пирожков С. Вибрані наукові праці : у 2 т. Т. 1 : Демографічний і трудовий потенціал / С. І. Пирожков. – К. : НАН України, Ін-т демографії і соціальних досліджень, Київ. нац. торговельно-екон. ун-т, 2008. – 933 с.

48. Пирожков С. И. Трудовой потенциал в демографическом измерении / С. И. Пирожков. – К. : Наук. думка, 1992. – 173 с.

49. Порохня В. М. Моделювання людського потенціалу держави : монографія / В. М. Порохня, В. В. Бирський. – Запоріжжя : КПУ, 2008. – 192 с.

50. Приймак В. Управління процесами розвитку та реалізації людського потенціалу в економіці України : монографія / В. Приймак, О. Гинда. – Л. : Растр-7, 2013. – 436 с.

51. Регіональні проблеми формування трудового потенціалу і шляхи їх вирішення : монографія / Н. Д. Лук’янченко, В. П. Антонюк, Л. В. Шаульська, Л. Л. Шамільова [та ін.] / МОН України; Донец. нац. ун-т ; НАН України. Ін-т економіки пром-ті. – Донецьк, 2004. –340 с.

52. Семів Л. К. Регіональна політика: людський вимір : монографія / Л. К. Семів. – Л. : ІРД НАН України, 2004. – 392 с.

53. Сен А. Развитие как свобода / А. Сен. – М. : Новое издательство, 2004. – 432 с.

54. Сизоненко В. Людський розвиток як передумова інтеграції України у світовий інноваційний простір / В. Сизоненко // Актуальні

проблеми міжнародних відносин : зб. наук. праць. – К. : Вип. 105 : матеріали конф. : у 2 ч., Ч. 2 // "Україна у міжнародному бізнесі за 20 років незалежності: досвід і перспективи" : Міжнар. наук.-теорет. конф. (28 жовт. 2011 р., Київ). – 2012. – С. 129–135.

55. Симончук О. В. Середній клас у соціальній структурі українського суспільства / О. В. Симончук // Структурні виміри сучасного суспільства : навч. посібник / За ред. С. Макеєва. – К. : Ін-т соціології НАН України, 2006. – С. 209–243.

56. Сімченко Н. О. Соціальний капітал: феноменологічна природа, форми прояву, конкурентоспроможність : монографія / Н. О. Сімченко, С. Ю. Солодовников, О. А. Гавриш [та ін.] ; ред.: О. О. Охріменко. – К. : НТУУ "КПІ", 2014. – 411 с.

57. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смит. – М. : Эксмо, 2007. – 960 с. – (Серия: Антология экономической мысли).

58. Соціально-трудовий потенціал: теорія і практика : у 2 ч. Ч. 1 / М. І. Долішній, С. М. Злупко [та ін.]. – К. : Наук. думка, 1994. – 264 с.

59. Стефанишин О. В. Людський потенціал економіки України : монографія / О. В. Стефанишин. – Л. : Видав. центр ЛНУ ім. І. Франка, 2006. – 315 с.

60. Стефанишин О. В. Людський потенціал ринкової економіки України / О. В. Стефанишин // Наук. вісник НЛТУУ : зб. наук-техн. праць. – 2006. – Вип. 16.1. – С. 276–184

61. Стратегія розвитку інформаційного суспільства в Україні [схвалено розпорядженням Кабінету Міністрів України від 15 трав. 2013 р. № 386–р] [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/386-2013-р/page

62. Тоффлер Э. Метаморфозы власти / Э. Тоффлер ; пер. с англ. – М. : АСТ, 2003. – 669 с.

63. Тоффлер Э. Третья волна / Э. Тоффлер. – М., 1995. –349 с.

64. Трубич С. Ю. Соціально-економічна сутність та особливості формування людського потенціалу / С. Ю. Трубич, З. М. Пушкар // Актуальні проблеми економіки. – 2006. – № 4 (58). – С. 186–192.

65. Управління підприємством: організаційно-економічний аспект : монографія / За ред. В. М. Нижника, М. В. Ніколайчука. – Хмельницький : ХНУ, 2010. – 389 с.

66. Управління трудовим потенціалом : навч. посібник / [В. Васильченко, А. Гриненко, О. Грішнова, Л. Керб]. – К. : КНЕУ, 2005. – 466 с.

67. Чухно А. А. Постіндустріальна економіка: теорія, практика та їх значення для України / А. А. Чухно. – К. : Логос, 2003. – 631 с.

68. Шаульська Л. В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України : монографія / Л. В. Шаульська. – Донецьк : НАН України, Ін-т економіки пром-ті, 2005. – 502 с.

69. Шевчук А. В. Впровадження нових інформаційних технологій в праці та освіті як фактор зниження міграційного навантаження / А. В. Шевчук // Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України : зб. наук. праць / НАНУ, ІРД НАНУ. – Л., 2009. – Вип. 6(80). – С. 142–143.

70. Шевчук Л. Т. Медико-соціальні аспекти використання трудового потенціалу: регіональний аналіз і прогноз / Л. Т. Шевчук. – Л., 2003. – 240 с.

71. Шкурупій О. В. Нова роль людського фактора в процесах руху вартості та нагромадження інтелектуального капіталу / О. В. Шкурупій // Збірник наукових праць : в 2 ч. Серія: Економічні науки Вип. 19, ч. 1. – Черкаси : Вид-во ЧДТУ, 2008. – 263 с.

72. Яковенко Р. В. Відтворення людського потенціалу в умовах трансформаційної економіки : автореферат дис. ... канд. екон. наук : 08.00.01 / Р. В. Яковенко ; Київ. нац. ун-т ім. Т. Г. Шевченка. – К. : 2011. – 19 с.

73. Becker G. Human Capital: Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education / G. Becker. – 3-rd ed. – University of Chicago Press, 1993. – 390 p.

74. Fisher I. The Nature of Capital and Income / I. Fisher – New York : Cosimo Classics, 2007. – 452 p.

75. International Trade and Market Access Data [Electronic resource]. – Mode of access: https://www.wto.org/english /res_e/statis_e/statis_bis_e.htm?solution=WTO&path=/Dashboards/MAPS&file=Map.wcdf&bookmarkState={%22impl%22:%22client%22,%22params%22:{%22langParam%22:%22en%22}}

76. Kendrick J. W. Total Capital and Economic Growth / J. W. Kendrick [Electronic resource]. – Mode of access: http://www.nber.org/chapters/c3808.pdf

77. Keynes J. M. The General Theory of Employment, Interest and Money / J. M. Keynes [Electronic resource]. – Mode of access: https://www.marxists.org/reference/subject/economics/keynes/general-theory/

78. Masuda Y. Hypothesis on the genesis of homo intelligens / Y. Masuda // Futures. Guilford. – 1985. – Vol. 17, № 5. – p. 479–494.

79. Mill J. S. Principles Of Political Economy / J. S. Mill [Electronic resource]. – Mode of access: http://www.gutenberg.org/files/30107/30107-pdf.pdf

80. Research and development expenditure. World Bank Indicators [Electronic resource]. – Mode of access: http://data.worldbank.org/indicator/GB.XPD.RSDV.GD.ZS

81. Schultz T. Investment in Human Capital / T. Schultz [Electronic resource]. – Mode of access: http://www.ssc.wisc.edu/~ walker/wp/wpcontent/uploads/2012/04/schultz61.pdf

82. UNDP. Human Development Report 1990. – New York: Oxford University Press. – p. 10.

Розділ 2

СТАН СОЦІАЛЬНО-ДЕМОГРАФІЧНОГО ПОТЕНЦІАЛУ УКРАЇНИ ТА ПРОБЛЕМИ ЙОГО ВИКОРИСТАННЯ

2.1. Генезис формування демографічного потенціалу та передумови його розвитку в Україні

Розвиток будь-якої країни значною мірою залежить від наявності людського потенціалу, гармонізації процесу його відновлення. На жаль, в останні два десятиріччя в Україні відбувається порушення процесу відтворення населення, що в результаті зумовило явище депопуляції. Скоротилася середня тривалість життя, зростають показники смертності, знизився рівень народжуваності, погіршилося репродуктивне здоров'я населення, зменшилася кількість зареєстрованих шлюбів, збільшилася кількість розлучень. Значний негативний вплив на міцність шлюбу має трудова міграція, яка стала масовим явищем. Відтік людських ресурсів поглиблює і так складну демографічну ситуацію в Україні. Тому усі ці вияви порушення процесу відтворення населення, його соціальної структури повинні спонукати до формування такої внутрішньої політики держави, у центрі якої має бути людина, її життя, здоров'я, духовні потреби.

До питань демографії в різний час історії зверталися відомі вчені, філософи і дослідники. Одні з перших на сьогодні праць, де мова йде про питання демографії, належать Платону. Саме Платон (428–347 рр. до н.е.) у "Законах" [25] подає проект ідеальної держави, зауважуючи, що кількість родин у державі не повинна перевищувати 5040. Тобто, він визначив демографічний оптимум. Щоб його утримувати в таких межах він пропонував: по-перше, обмежити народжуваність, а по-друге, заснувати колонії, куди спрямовувався б надлишок населення, по-третє, регулювати кількість шлюбів. Погляди Платона поділяв і Аристотель (384–322 рр. до н.е.), який підкреслював важливу роль держави у дотриманні демографічного оптимуму. Інакше, вважав Аристотель, надмірне збільшення

чисельності населення призведе до збідніння громадян, а відтак це стане причиною суспільного незадоволення, порушиться соціальна гармонія, суспільний спокій [2].

У Спарті і Фівах батьки взагалі були позбавлені права вирішувати питання подальшого розвитку народженої дитини – тут діяв державний відбір новонароджених. Як висловлювався Сократ: "Після пологів треба дивитися, щоб народження не приховало від нас чогось не вартого годування" [30]. Платон і Аристотель обмежували період народжуваності. Платон вважав, що жінці можна народжувати, починаючи з двадцятирічного до сорокарічного віку, Аристотель обмежував віковий ценз закінченням дітонародження 37 роками.

В античних містах-державах намагалися забезпечити рівність сімей повноправних громадян. З цією метою Платон вимагав заборонити традиційне обов'язкове правило забезпечення приданим доньки, але цю традицію подолати не вдалося, тому в античній Греції держава могла із громадських фондів забезпечувати доньку незаможних батьків приданим. Адже необхідність зібрати придане для дочки лягало важкою ношею на батьків і часто вони відмовлялися від неї. Як свідчив Посідіпп: "Сина виховують, навіть якщо бідні, а дочку викидають, навіть якщо багаті" [10]. Але це призводило до порушення статевої структури населення. Так, у сім'ях 79 греків, які отримали громадянство міста-держави Мілет, було 118 синів і тільки 38 дочок, тобто співвідношення 3:1 тому держава намагалася виправити це явище частковою допомогою сім'ям.

У Стародавньому Китаї проблема демографічного оптимуму також хвилювала філософів. Конфуцій (551–479 рр. до н.е.) говорив про "ідеальну пропорцію" між кількістю населення і площею наявної землі. Порушення цієї пропорції в той чи в інший бік призводить до негативних наслідків. При зменшенні населення – не вся земля обробляється, стоїть пусткою, а при надмірному збільшенні – існуюча земля не може прогодувати усіх [14]. У III ст. до н.е. в Стародавньому Китаї виникає школа легістів (законників), які виступають за контроль над процесом відтворення населення. Одним з яскравих її представників був Хань Фей-цзи (280–233 рр. до н.е.).

Наприкінці XVI ст. знову вченими оволодіває хвилювання з приводу негативних наслідків різкого збільшення народонаселення. У працях англійського автора Р. Холіншеда [41] стверджу-

ється, що багаточисельні шлюби вже не приносять країні користі, а навпаки, ускладнюють життя людей.

Одним з перших найвідоміших вчених-демографів був англієць Джон Граунт. У січні 1662 р. у Лондоні вийшла у світ його книга, що мала довгу (тоді так було прийнято) назву: "Природні і політичні спостереження, перераховані в доданому змісті і зроблені на основі бюлетенів про смертність, по відношенню до управління, релігії, торгівлі, зростання, повітря, хвороб та інших змін названого міста. Твір Джона Граунта, громадянина Лондона" [9]. Як випливає з назви, Граунт при написанні книги керувався головним чином даними з так званих бюлетенів про смертність, так що перші статистичні викладки людства зроблені Граунтом саме в цій тематиці. Серед іншого, у своїй книзі він розповідає про середню тривалість життя жителів Лондона (використав дані за 80 років).

Саме нові джерела даних про народонаселення – бюлетені смертності, що представляли собою періодично публіковані списки померлих і народжених жителів Лондона з розподілом їх за статтю, віком, причинами смерті, дали можливість Граунту вперше розглянути смертність і народжуваність не в їх одиничних проявах, а в сукупності цих подій протягом значних проміжків часу, тобто в процесі їх руху. Такий підхід заклав основи вивчення закономірностей, які раніше, при одиничному спостереженні цих подій, не могли бути встановлені. Це мало величезне значення для подальшого розвитку кількостей, вивчення масових явищ, формування статистики. Поряд з цим, була відкрита нова галузь дослідження народонаселення, пов'язана з його відтворенням, яка поклала початок розробці таблиць смертності та інших спостережень.

Дж. Граунт був першим, хто побудував математичну модель (таблицю) смертності, що описує закономірне збільшення ймовірності смерті в міру старіння людей. Нині така модель, звичайно ж, незрівнянно більш досконала, ніж створена Дж. Граунтом та є одним з головних знарядь в арсеналі демографії, причому використовується для аналізу не тільки смертності, але й шлюбності, народжуваності, вікової структури населення, для розробки прогнозів за чисельністю та структурою населення.

Разом з Вільямом Петті, Джон Граунт розробив основи статистики щодо дослідження людських мас – і ряд аналітичних методів, які стали своєрідною основою демографічної науки наших днів. Саме Дж. Граунт створив першу "таблицю життя", що демонструє ймовірність дожити до того чи іншого віку. Крім того, Дж. Граунт вважається одним з перших експертів у сфері епіде-

міології – найвідоміша з його праць була присвячена статистичним даним про здоров'я нації.

Книга "Природні і політичні спостереження, зроблені на основі даних про смертність" [40] містила ретельний аналіз смертності жителів Лондона часів Карла II – до речі, рідного міста самого Джона. У той час з волі монарха велися роботи зі створення системи попередження і запобігання поширення бубонної чуми. Система ця так і не була доведена до кінця, проте дослідження Дж. Граунта, стали першим, заснованим на реальній статистиці, аналізом лондонського населення. У XIX–XX століттях з'явилася велика кількість літератури, яка сприяла утвердженню уявлення про Граунта як "засновника демографії".

Його дослідження продовжив друг і послідовник В. Петті, що заснував школу так званих політичних арифметиків. З найбільш відомих європейських дослідників, які у XVII–XVIII ст. займалися аналізом статистичних даних про населення, можна назвати Е. Галлея та П. Зюссмільха. Е. Галлей [9] розробив у 1693 р. першу таблицю смертності, він увів поняття "ймовірна тривалість життя".

Особливо яскравою фігурою в статистичних дослідженнях демографічних процесів є німецький армійський священик Йоганн Петер Зюссмільх (1707–1769 рр.), який, на основі аналізу та систематизації масового емпіричного матеріалу, відкриває закономірності у співвідношенні новонароджених дітей чоловічої та жіночої статі, співвідношення чоловіків та жінок у шлюбному віці, в постійності числа смертності як загальної, так і за віком, у тому числі і внаслідок вбивства та самогубства. Зюссмільх [45] констатує наявність постійної більшості новонароджених над померлими.

У Росії першим до демографічних досліджень звернувся М. Ломоносов. У роботі "Про збереження російського народу" [17], що зібрала його численні замітки про розвиток і добробут російської держави, Ломоносов в першу чергу звертає увагу на найважливішу роль демографічного чинника у розвитку країни. Не випадково він починає так: "Початок цього, гадаю, головною справою: збереженням і розмноженням російського народу, в чому полягає величність, могутність і багатство держави, а не в просторості, марній без мешканців" [17]. Ломоносов розглядав в медико-біологічному і в соціальному плані ключові демографічні проблеми. Міркуючи про збільшення чисельності населення Росії, він докладно зупинявся на питаннях підвищення народжуваності і зниження дитячої смертності, яка в середині XVIII ст. була страхітливою. В роботі

аналізувалися причини високої дитячої смертності: важкі пологи і родові травми, епідемічні і простудні захворювання, неправильний догляд, годування, лікування тощо. Питання шлюбу також були представлені як в медичному, так і в соціальному аспекті. Зокрема, учений піднімав проблему допустимого розходження у віці подружжя, гігієни та гармонійності шлюбу.

У XVIII ст. з'являється праця Д. Таунсенда "Выписки з мандрівки по Іспанії", у якій він виступає за стримування народжуваності, особливо серед бідноти. У цей же час англієць Р. Уоллес [33] висловив думку, що зростання чисельності населення може обігнати виробництво засобів для прожиття. У 1781 р. французький письменник абат Гійом Рейналь у своїй книзі "Американська революція" писав: "Без певної частини сміливості неможливо уявити, що очікує населення США... Якщо 10 мільйонів осіб колись і зможуть себе прогодувати, то це буде прекрасно. Країна, яка з великими труднощами забезпечує себе, зможе підтримати таку кількість населення тільки за умови суворої економії" [47]. Однак письменник у своїх передбаченнях помилився. У ті роки, коли він жив і творив, населення США налічувало близько 3 мільйонів мешканців, а нині – вже близько 300 мільйонів. Тобто за умови ефективної економіки, при раціональному використанні природних ресурсів, параметри демографічного оптимуму можуть коригуватися.

Разом з тим, у той час були і прихильники збільшення чисельності населення. Зокрема ті, хто висловлював ідеї меркантилізму – Р. Кантільйон [39], Т. Ман [44], А. Сера [48] – вони вважали населення як платників податків, джерелом багатства, а відтак потрібно заохочувати в'їзд у країну нових людей і обмежувати виїзд з країни. Продовжувачем цих ідей був французький вчений В. Петті, який висловив формулу: "Малочисельне населення – ось істинна бідність" [46]. Підтримував ці погляди і американський вчений Б. Франклін [6], який вважав, що швидкі темпи збільшення населення є обов'язковою передумовою розвитку економіки і торгівлі.

Початок української демографічної науки мав дещо інший змістовий характер, ніж західноєвропейські. Коли в країнах Західної Європи точилися гарячі дискусії стосовно загрози зростання чисельності населення і щодо методів нейтралізації можливих негативних від цього наслідків, то у нас на широких українських просторах з родючими землями, які могли прогодувати в кілька разів більшу кількість люду, ці дискусії не мали підґрунтя. А

хвилювали освічену верству українства демографічні проблеми морального характеру.

На початку XVIII ст. К. Зиновіїв створив у віршованій формі енциклопедію життя українського народу того часу. В ній наявні спостереження суто демографічного характеру: К. Зиновіїв [12] відзначає такі демографічні парадокси як неплідність, народження близнюків, народження дітей поза шлюбом, дітовбивство. Він засуджує ранні шлюби, які не були тоді дивиною. На його думку, найдоцільніший вік для укладення першого шлюбу не повинен бути нижче 20 років для нареченого та 15 років – для нареченої. Виходячи із сімейно-шлюбної доктрини православної церкви, він виступив проти укладання третіх і четвертих шлюбів, які на той час, попри заборону церкви, мали в Україні неабияке поширення.

К. Зиновіїв обстоював етнічну ендогамію шлюбу, виступаючи проти його конфесійної ендогамії. Він також відзначив вищу смертність серед чоловіків і кількісну перевагу жінок в українському суспільстві тих часів як наслідок постійних війн.

Виникнення демографічного знання в Україні пов'язане з формуванням відповідного понятійного апарату й термінології. І тут значно випередив добу український державознавець Г. Новицький [23]. Це йому належить термін "велелюдство" (прообраз терміна "народонаселення"). Він запропонував його ще у 1715 р. Г. Новицький розумів категорію сукупності людей стосовно сучасної йому історико-географічної реальності у подвійному значенні: як множину, складену із значної кількості людей та як оцінку чисельності народів у порівняльній формі. Оригінал праці Г. Новицького був опублікований тільки у 1884 р.

Безпосереднє статистичне вивчення народонаселення України налічує понад двохсотрічну історію. Відомості про чисельність дворів, спостереження про заселеність з'являються вже у 1720–1730-ті рр. у працях І. Кирилова та Г. Юнкера. Проте ці відомості стосувалися тільки Лівобережної України й почасти Слобожанщини. У праці І. Кирилова "Квітучий стан Всеросійської держави" [13] надавалися дані про "дворову кількість" козаків та посполитих регіональної подвірної ревізії 1723 р., а також про чисельність дворових козаків у полках Слобідської України. Г. Юнкер був першим, хто звернув увагу на причини, що стримували зростання заселеності краю. Ця тема дістала розвиток в "Екстракті про знесилення слобідських полків" [36], складеному наприкінці 1750-х – на початку 1760-х років у Військовій колегії.

Наприкінці 1760-х років було укладено описання земель донських козаків відомим українським істориком О. Рігельманом [27]. Тут уперше було наведено загальну чисельність і становий склад чоловічого населення Донського краю, які доти залишалися невідомими. При визначенні чисельності станових груп, включаючи регулярні війська, козацтво, українців на Дону, О. Рігельман застосував принципи політичної арифметики, що було новиною у тогочасному державознавстві. Йому ж належить пріоритет (1785–1786 рр.) у визначенні чисельності населення України на середину XVII ст. Так, він твердив, що у козацькій гетьманській державі Богдана Хмельницького налічувалося близько 4 мільйонів населення.

У той же час, зарубіжні вчені вивчали залежність тривалості життя від економічних, соціальних, культурних умов життя. Це праці Т. Кінга (кінець XVII ст.) і Моо (XVIII ст.). Важливим є дослідження Ф. Бекона [3] стосовно визначення біологічної тривалості життя.

Кроком вперед у розвитку демографічних досліджень в Україні став генеральний опис лівобережної України 1765–1769 років, з подальшим опрацюванням одержаних даних. Вперше був застосований детальний диференційований перепис населення, визначено віковий склад мешканців Лівобережжя. 1779 р. українець Ф. Туманський, член-кореспондент Петербурзької академії наук, розробив першу в Україні статистичну анкету, яка враховувала кількість міських і сільських мешканців, розподіл їх за заняттями, антропометричні дані тощо. Згідно з цією анкетою вперше обраховувалась кількість осіб жіночої статі. За цією анкетою була проведена в Російській імперії 1782 року ревізія. Поділяв ідеї Ф. Туманського і використав згадану вище анкету О. Шафонський, здійснюючи в 1786 р. опис Чернігівського намісництва [35]. Новизна дослідження О. Шафонського – це спроба з'ясувати етнічний склад населення. Анкету Ф. Туманського використовували також Д. Пащенко, П. Симоновський.

У 1780-ті роки проводив обрахунок кількості слов'янського населення у період Великого переселення народів Я. Рубан. А В. Полетика наприкінці XVIII ст. сформулював концепцію поступового зростання народонаселення [26]. Його сучасник М. Антоновський [1] поділяв погляди В. Полетики і намагався обрахувати темпи приросту населення Російської імперії. Також це завдання вирішував І. Герман. Український статистик Я. Маркович [21] провів розрахунки і

твердив, що населення Лівобережної України наприкінці XVIII ст. становить близько трьох мільйонів осіб.

Проведена в 1795 році ревізія дала інший результат – трохи більше двох мільйонів осіб. Тому ще один відомий український вчений М. Антоновський наголошував на тому, що треба опиратися на більш точні статистичні дані, а не на досить відносні гіпотетичні розрахунки [1]. Але ця наукова дискусія наприкінці XVIII ст. свідчила про актуальність проблеми і сприяла подальшому розвитку методології демографічних досліджень.

На початку XIX ст. наукові кола європейських країн знову гаряче обговорюють перспективи та наслідки зростання чисельності населення. Новий виток цим дискусіям поклала праця Т. Мальтуса, опублікована в 1798 р. – "Досвід про закон народонаселення і його вплив на покращення суспільного добробуту, відповідь на зауваження пана Годвіна, мсьє Кондорсе та інших авторів" [19]. Т. Мальтус висловив думку, що зростання кількості населення є основною причиною соціальних бід – злиднів, безробіття, жебрацтва. Він вважав, що населення зростає в геометричній прогресії, а засоби існування, які виробляє це населення, зростають лише у арифметичній прогресії. В першу чергу, це стосувалося сільськогосподарської продукції. Т. Мальтус вважав, що причиною є "закон поступового зменшення родючості ґрунту". Тому зростання чисельності населення він розглядав як гальмівний чинник суспільного прогресу.

На погляди Т. Мальтуса відреагували економісти, зокрема, А. Сміт [28], який погоджувався з тим, що в майбутньому через обмеженість земельної площі виникнуть труднощі, пов'язані зі зростанням чисельності населення, тому єдино прийнятним засобом уповільнення цього процесу є зниження в майбутньому заробітної плати. Цю думку загалом поділяв й інший економіст – Д. Рікардо. Італійський економіст Д. Ортес, поділяючи тривоги щодо можливості існуючих ресурсів забезпечити зростаюче населення, виступав за обмеження народження дітей. Одним із засобів він пропагував безшлюбність.

Ідеї Т. Мальтуса та його послідовників викликали відгук і у вітчизняних вчених. В. Мілютін критикував Т. Мальтуса, який не враховував розвиток науки і що технічний прогрес дозволить забезпечити людство. Разом з тим М. Бунге [4], Г. Галаган [5], В. Тарновський [31] констатували, що існує тенденція спаду відтворення селянства в умовах кризи феодально-кріпосницької системи. Але цілком характерним було явище аграрного перенаселення, що зу-

мовлювало трудову еміграцію. Цій проблемі ряд статей присвятили П. Грабовський, І. Франко, а на Заході – англійський вчений Е. Рейвенстайн. Останній сформулював емпіричні закони міграції, один з яких доводив, що жінки більш схильні до міграції, аніж чоловіки.

Наприкінці XIX ст., у зв'язку з активізацією переселенського руху, предметом дослідження стає проблема адаптації переселенців до нових умов життя. Це знайшло відображення у працях Ж. Зайончковської, Т. Заславської, В. Переведенцева, Л. Рибаковського, К. Воблого.

Проблема, яка об'єднала у її обговоренні вчених багатьох країн впродовж усього XIX ст. – це проблема смертності. Перші кроки у її дослідженні започаткували українські і російські вчені. Вже на початку XIX ст. у Харківському університеті А. Павловський, окрім математики, працював над створенням таблиць смертності – він вивчав дані про смертність в різних соціальних групах.

Проблему диференційної смертності досліджували наприкінці XIX ст. французький вчений Ж. Бертільйон, німецькі лікарі Неффе і Зінгер. Паралельно у часі проблеми причин смертності торкалися у своїх працях українські вчені-гігієністи О. Корчак-Чепурківський, М. Кузнєцов, Т. Маковецький, Є. Святковський.

З відкриттям кафедр гігієни у Київському, Новоросійському, Харківському університетах наприкінці XIX ст. медико-демографічні дослідження розгортаються значно активніше.

У XX ст., особливо в другій його половині, інтерес до демографічних проблем різко зріс. З одного боку, він був обумовлений пропагандою контролю над народжуваністю, що широко розвернулася у той час, з іншого – ухваленням у Франції, а пізніше і в інших країнах законів, що заохочують народжуваність. Разом з подальшим розвитком ідей, висловлених ще в попередньому сторіччі, у XX ст. у науці з'явилися і нові демографічні концепції. Нововведенням, порівняно з XIX ст. було, зокрема, вивчення зв'язків між демографічними і соціальними характеристиками, а також між демографічними фактами й історичними подіями.

Широкого розмаху набули дослідження, що мали на меті виявити залежність демографічних характеристик від особливостей і рівня історичного розвитку. Наголошувалися відмінності природного відтворення населення в примітивних, доіндустріальних та індустріальних суспільствах, визначалися особливості демографічної поведінки міського і сільського населення. Зарубіжні дослідники поставили проблему про необхідність відповідності чисельності на-

селення рівню соціально-економічного розвитку. Виходячи з цього, вважали вони, повинні регулюватися темпи зростання населення.

Об'єктом особливо пильного аналізу в XX ст. стала статистика народжуваності: виявлялися її відмінності за регіонами, оцінювався вплив на показники народжуваності таких чинників, як професія, соціальна приналежність, релігія та інші.

Останнім часом дослідники почали звертати все більшу увагу на те, як впливає на демографічні показники екологічна ситуація.

Занепокоєння вчених викликало і поступове зникнення невеликих за чисельністю народів. Професор А. Якобій своїми працями з цієї проблематики [37] започаткував етнічну демографію. Поява галузей демографії свідчила про поглиблення досліджень народонаселення. Тіснішою стає співпраця вчених різних країн.

Щороку відбувалися Міжнародні конгреси гігієни та демографії. Свідченням подальшої інтеграції демографічних досліджень став І Міжнародний демографічний конгрес, який пройшов у Женеві 1927 року. У XX столітті вченими було висловлено ряд нових концепцій, переосмислено деякі колишні концепції. Вже на початку XX ст. проявилася тенденція зниження народжуваності. Перша світова війна зумовила величезні людські втрати і появу загрози депопуляції.

У цих умовах Л. Герш [43] висунув концепцію, яка дістала неофіційну назву "мальтузіанство навиворіт". Він виступав за підтримку і заохочення дітонародження. Адже, на думку вченого, зниження народжуваності зменшує попит на товари, а відтак скорочуються обсяги виробництва, відбувається звільнення робітників, а це, в свою чергу, веде до пауперизації та злиднів. Л. Герш вважав, що зростання народжуваності зумовить зростання обсягів виробництва у різних галузях промисловості, сільському господарстві, бо збільшиться попит на різну продукцію.

Разом з тим нове життя отримала концепція оптимуму населення. Саме ця концепція була ключовою темою обговорення на І Міжнародному демографічному конгресі в 1927 році. Ліга Націй приділила велику увагу цій проблемі, ця міжнародна організація видала працю І. Ференгі "Оптимум населення". У своїй праці І. Ференгі визначає оптимум населення як таку кількість, яка за даного рівня розвитку науки і техніки забезпечує найбільший дохід на душу населення. Державні діячі повинні визначати оптимум населення, "який забезпечує найбільше благополуччя і достаток людській расі" – таку думку, яка перегукується з поглядами І. Ференгі, ви-

словив А. Ландрі на Міжнародному демографічному конгресі у Парижі в 1937 р. Французький демограф А. Сові у своїй праці "Загальна теорія населення" [29] твердив, що у Франції шлях до прогресу перепиняло мальтузіанство, тобто обмеження народжуваності.

А. Сові доповнив теорію оптимуму населення теорією оптимального темпу зростання чисельності населення. Американський вчений Перл-Рід шляхом прогнозних розрахунків накреслив логістичну криву, яка відображала ідею послідовного збільшення протидії необмеженому зростанню населення. Прогнозування динаміки зростання чисельності населення також було однією з найбільш дискусійних проблем. У XX ст. вона набула нового якісного рівня, адже вчені оперували рядом нових методів обчислень з використанням різних гіпотез динаміки смертності й народжуваності.

Значний внесок у дослідження цієї проблеми зробили українські вчені Ю. Корчак-Чепурківський, М. Птуха, А. Хоменко. У своїх перспективних обчисленнях зниження рівня смертності М. Птуха [Птуха М. Смертність в Росії і в Україні / М. Птуха. – К., 1928] опирався на прогресивний розвиток медицини, на експертні оцінки вчених-медиків.

М. Птуха, директор Інституту демографії АН УРСР вважав, що необхідно вивчати народонаселення комплексно. Він розробив схему вивчення демографічних явищ, яка ґрунтувалася на основному елементі – "демографічній біографії пересічної людини". А. Хоменко також зробив значний внесок у дослідження проблеми смертності – ним було розроблено ряд таблиць смертності, які дають змогу прослідкувати характерні тенденції цього явища. Ю. Корчак-Чепурківським [16] досліджено вплив поширених тоді хвороб, для прикладу, туберкульозу на загальну тривалість життя. Він також автор монографії, у якій прослідкуються причини і рівень смертності жінок у період пологів. Ю. Корчак-Чепурківський підкреслював існуючий зв'язок демографічних і соціально-економічних процесів. Цей вчений розробив також показник сумарної характеристики вікового складу населення, який дістав назву "індекс нахилу вікової піраміди".

Серед українських демографів помітне місце займав С. Томилін, який зосереджував свою увагу в більшій мірі на проблемі поліпшення якості населення через соціально-медичну профілактику. Він запропонував концепцію циклічності глобального демографічного розвитку [32].

Праці українських демографів, їхні концепції і теорії викликали увагу і жваве зацікавлення у іноземних колег. Можна зробити цілком виправданий і справедливий висновок про те, що українська демографічна наука зробила у 1920–1930 рр. помітний крок уперед. Однак, на жаль, наприкінці 1930-х років демографічні дослідження були припинені, а багато вчених зазнали репресій.

На Заході в 1930-ті роки ще однією темою для обговорення стає концепція демографічного переходу, яку сформулював американський демограф У. Томпсон 1929 р. у статті "Населення", опублікованій в "Американському соціологічному часописі". Проте сам термін "демографічний перехід" увів в обіг інший американський демограф Ф. Ноутстайн в 1945 р. Проблему демографічного переходу досліджував і французький вчений А. Ландрі у своїй праці "Демографічна революція" (1934 р.) [42], а у повоєнний час (1950–1970 рр.) – такі вчені, як Е. Россет, О. Кваша, А. Вишневський, Л. Андерсон та ін.

Концепція демографічного переходу ґрунтується на тезі про періодизацію демографічного розвитку, яка відповідає трьом історичним етапам суспільного розвитку – періоду привласнювальної економіки, періоду аграрного суспільства і сучасного (індустріального). Тому виділяють такі історичні типи відтворення населення:

1) архетип, властивий суспільству з привласнюючими формами господарювання (первісне суспільство кам'яного віку);

2) традиційний, притаманний аграрному суспільству. Цей тип ще називають екстенсивним;

3) сучасний, раціональний чи інтенсивний тип.

Тісно пов'язана з концепцією демографічного переходу концепція раціоналізму, яку висунули зарубіжні демографи – французький вчений Ж. Буржуа-Піша, американський дослідник С. Енке. Ця концепція визначає теоретичні основи схеми розвитку й завершення демографічного переходу в різних країнах світу. Згідно з даною концепцією, на першому етапі демографічного переходу помітно скорочується екзогенна смертність, а відтак збільшується середня тривалість життя, а на другому етапі змінюється тип народжуваності. Американські демографи Д. Блейк і К. Девіс, а також австралійський вчений Дж. Колдуелл заснували інший напрям у поясненні демографічного переходу. Вони у своїх працях, опублікованих в 1950-ті роки зробили висновок, що зміна типу народжуваності залежала в меншій мірі від зниження смертності, а в

більшій мірі від зміни суспільно-економічних умов, переходу до індустріального суспільства.

Демографічні дослідження в Україні у 60-ті роки проводилися в секторі демографії й відтворення трудових ресурсів Інституту економіки АН УРСР та у Раді з вивчення продуктивних сил УРСР АН УРСР. У розробках Інституту економіки АН УРСР наявна комплексна оцінка демографічної ситуації у повоєнній Україні, досліджені тенденції відтворення й міграції населення, розроблені заходи щодо вдосконалення демографічної політики. Дослідження Ради з вивчення продуктивних сил УРСР були спрямовані переважно на вивчення регіональних аспектів відтворення населення й трудових ресурсів. Паралельно такі самі дослідження вели в Інституті економіки промисловості АН УРСР (Донецьк), Львівському та Харківському відділеннях Інституту економіки АН УРСР. Проблеми медичної демографії стали об'єктом уваги вчених Київського науково-дослідного інституту загальної та комунальної гігієни імені О. Марзєєва й на кафедрах низки медичних вузів. Істотний розвиток дістали в Інституті геронтології АМН СРСР від 1959 року дослідження тривалості життя людей та активного довголіття людини. З 1970 році починається викладання демографії переважно в економічних вузах.

Тільки у 2003 році було створено інститут демографії України. Серед сучасних провідних вчених-демографів можна відмітити: С. Пирожкова, який займається вивченням вікової структури населення, розвитком методів прогнозування і демографічних моделей і був першим директором цього інституту, В. Стешенко, В. Піскунова (когортний метод аналізу факторів зниження народжуваності, відтворення населення), Е. Лібанову, теперішнього директора Інституту демографії.

Широкого розмаху набули дослідження, що мали на меті виявити залежність демографічних характеристик від особливостей і рівня історичного розвитку. Наголошувалися відмінності природного відтворення населення в примітивних, доіндустріальних та індустріальних суспільствах, визначалися особливості демографічної поведінки міського і сільського населення. Зарубіжні дослідники поставили проблему про необхідність відповідності чисельності населення рівню соціально-економічного розвитку. Виходячи з цього, вважали вони, повинні регулюватися темпи зростання населення.

Об’єктом особливо пильного аналізу в XX ст. стала статистика народжуваності: виявлялися її відмінності за регіонами, оці-

нювався вплив на показники народжуваності таких чинників, як професія, соціальна приналежність, релігія та ін. Останнім часом дослідники почали звертати все більшу увагу на те, як впливає на демографічні показники екологічна ситуація.

2.2. Методичні підходи до оцінки стану соціально-демографічного потенціалу України

Сучасне XXI ст. ставить нові виклики розвитку демографічної наукової думки. Адже потужним чинником детермінації демографічних змін є глобалізація суспільного життя.

Вперше поняття "демографічний потенціал" запропонував ввести англійський демограф Р. Фішер [34] в 1920-х роках. Він розглядав народження людини як отримання ним життя "в кредит", а подальше народження власних дітей як "виплату боргу". Однак, запропоноване поняття в демографії не знайшло точного вимірювання.

П. Венсан ввів термін "потенціал зростання", який визначає збільшення чисельності всього населення за певний період. Але це тільки посилило проблему вимірювання "демографічного потенціалу", так як потенціал зростання – це відносний показник, в той час як базове поняття "потенціал" визначає можливості чого-небудь і повинен вимірюватися як у відносних, так і в абсолютних величинах.

Відома пропозиція вимірювати демографічний потенціал в людино-роках за їх чисельністю та тривалістю життя. Дана пропозиція запозичена у понятті "трудовий потенціал", де під "трудовим" розуміють безпосередньо існування людини.

У демографічних та статистичних роботах, а також у наукових дослідженнях під демографічним потенціалом країни розуміється загальна кількість її жителів. У такому ж контексті ведеться і кількісний розрахунок його обсягів. Такий підхід, володіючи безсумнівною простотою і легкістю кількісних розрахунків, тим не менш, з якісної точки зору виявлення факторів, причин формування тих чи інших тенденцій, умов розвитку, розробки комплексу заходів з подолання негативних тенденцій не відповідає завданням соціально-економічного аналізу.

У ряді робіт під демографічним потенціалом розуміються виключно репродуктивні можливості суспільства, які визначаються чисельністю репродуктивного контингенту активних представників у складі спільності та їх дітородної активності. Оцінка демографічного потенціалу проводиться на основі розрахунку цих показ-

ників в короткостроковій, середньостроковій і довгостроковій (через одне–два покоління) перспективі. У більш широкому трактуванні цей підхід виражений у визначенні демографічного потенціалу як показника потенційного зростання населення на основі вже сформованої статево-віковою структури та динаміки фертильності, шлюбності та інших показників.

Значне поширення отримує уявлення про демографічний потенціал суспільства через поняття життєвого імовірнісного потенціалу, який вимірюється числом людей з урахуванням прожитого ними сукупного часу. Частина дослідників взагалі ставлять знак рівності між цими поняттями, трактуючи демографічний потенціал тільки як життєвий. Цей підхід корелює з таким напрямком у демографії, як "потенційна демографія".

Потенційна демографія – оцінка значення демографічного явища на основі приросту (додатного чи від'ємного) життєвого потенціалу населення. Під життєвим потенціалом розуміється число наступних років життя особи (чи деякої сукупності осіб – наприклад, населення досліджуваного регіону) у визначеному віці. Розраховується на основі порядку вимирання (таблиць смертності).

Розвиток потенційної демографії стимулювався необхідністю подолання труднощів, з якими зустрічається традиційна демографічна статистика. Ці труднощі пов'язані з тим, що, оскільки одиницею демостатистичного спостереження є людина, подолання впливу на рівень структурних змін різних статистичних показників, що відбуваються в сукупності, вимагає спеціальних зусиль. Методи потенційної демографії дозволяють врахувати той факт, що не всі люди рівнозначні з точки зору їх участі у відтворенні населення, в трудовій діяльності і так далі. Кожна людина має "вагу", відповідну її віку, тривалості перебування в шлюбі та участі в трудовій діяльності і так далі. Цією "вагою" є величина середньої тривалості життя – повна або неповна – залежно від завдання дослідження. Людині у молодому віці належить прожити довше, і як наслідок, довше займатися трудовою діяльністю.

Методи потенційної демографії дають можливість підвищити точність зіставлення різних демографічних явищ, виражаючи їх об'єм в людино-роках, що є адекватним вимірником існування народонаселення.

Все частіше починає застосовуватися трактування демографічного потенціалу в контексті людського потенціалу території. У цьому розрізі демографічний потенціал трактується як кількісний і

якісний потенціал відтворення народонаселення певної території (держави, регіону) і визначається такими показниками, як загальна чисельність населення, його статево-віковий склад, динаміка зростання (зменшення) населення, міграційні процеси тощо.

Людський потенціал території – це сукупні можливості окремої людини або населення країни, регіону, іншої спільноти до економічної, соціальної діяльності та до власного розвитку. Поняття людського потенціалу охоплює такі властивості людини, як потреби та інтереси, рівень життя та здоров'я, загальні та професійні знання, кваліфікацію, мотивацію діяльності, ставлення до праці, ініціативність та підприємливість, способи поведінки. Методологічною базою аналізу процесів відтворення людського потенціалу найбільш часто виступає теорія людського капіталу, яка концентрується навколо розвитку людини, орієнтованого на потреби суспільного виробництва, досліджує вдосконалення людини як фактора виробництва.

Демографічними показниками, які доповнюють характеристику людського потенціалу, можуть бути очікувана чисельність учнів та випускників шкіл, частка осіб працездатного віку в загальній чисельності населення регіону тощо.

Жоден з перерахованих підходів не дає надійної теоретико-методологічної бази для розробки і застосування комплексу заходів щодо поліпшення демографічної ситуації в країні та її регіонах, забезпечення демографічного зростання і високої якості життя населення, що закономірно вимагає додаткового теоретичного опрацювання цього поняття. Крім того, в українському законодавстві, в Концепції демографічного розвитку України на 2005–2015 роки та інших нормативно-правових документах поняття демографічного потенціалу не розглядається.

У процесі дослідження була виявлена така особливість формування та розвитку демографічного потенціалу в сучасних умовах, як істотно збільшена залежність його рівня і стану від регіональної специфіки. Це було чітко простежено при порівняльному аналізі демографічних тенденцій в нашій країні, її окремих регіонах, а також при порівнянні України з іншими країнами і зарубіжних країн між собою.

Під демографічним потенціалом країни (регіону) розуміють сукупність населення (народонаселення) з певними якостями (характеристиками) необхідними для соціально-економічного розвитку

даної території.

Демографічний потенціал має дві характеристики, які поєднують його з соціально-економічним розвитком. По-перше, від чисельності, структури і якості демографічного потенціалу буде напряму залежати чисельність і якість трудових ресурсів, як наслідок, функціонування економіки. Крім того, чисельність населення важлива з точки зору освоєння і заселення територій країни. Як показує історія, слабо заселена і погано освоєна в господарському відношенні територій країна утримати довго не зможе – на них знаходяться претенденти, які мають ресурси для їх освоєння і залучення в господарський оборот.

По-друге, за якістю демографічного потенціалу можна судити про ефективність розвитку соціально-економічних систем (моделей економіки). Очевидно, що в суспільствах (країнах), де люди в більшості своїй забезпечені, здорові, мають доступ до освіти, високі показники тривалості, рівня і якості життя, соціально-економічні системи функціонують більш успішно.

Демографічний потенціал характеризується кількісними та якісними показниками, які є критеріями його оцінки та порівняння серед країн (регіонів).

Кількісні та якісні характеристики населення безперервно змінюються: люди народжуються, вмирають, одружуються, змінюють місце проживання, здобувають освіту тощо. Зміна чисельності і складу населення суттєво впливають на розвиток економіки та суспільства в цілому.

Демографічний потенціал є важливим компонентом розвитку будь-якої країни. Чисельність і якість населення визначають не тільки місце країни у світовому рейтингу, але й міць соціально-економічного потенціалу держави.

Крім того, на стан і розвиток демографічного потенціалу великий вплив мають безліч різноманітних факторів і чинників, які можна розподілити на чотири основних групи.

Перша група (соціально-економічні фактори) включає основні системні макроекономічні (загальнодержавні, регіональні) чинники, що впливають на демографічну ситуацію, здоров'я населення і демографічний потенціал конкретної території. Певною мірою їх можна назвати факторами зовнішнього середовища.

Друга група (фізіологічні чинники) об'єднує чинники, що формують демографічний потенціал (репродуктивне здоров'я, здо-

ров'я дітей та молоді, а також здоров'я людей працездатного віку). Особливо важливими в цьому контексті є показники здоров'я людей працездатного віку (смертність у працездатному віці з різних причин), а також здоров'я дітей та молоді – тобто тих груп населення, які через деякий час увійдуть в працездатний вік і складуть основу трудового потенціалу та трудового капіталу суспільства.

Третя група (поведінкові чинники) включає основні фактори суб'єктивного плану, що роблять вплив як на фізичне і психічне здоров'я населення, так і на репродуктивні тенденції і традиції. До поведінкових факторів відносять широке коло традицій і звичок, найчастіше включаючи в нього характер харчування, дозвілля, порядок вживання ліків, наявність шкідливих звичок, регулярність занять фізкультурою і спортом, характер трудової діяльності, соціальну мобільність та активність населення.

Як показують численні дослідження, поведінкові фактори значною мірою залежать від факторів зовнішнього середовища, а також від інформаційних факторів. Так, наприклад, формування в суспільстві ставлення до свого здоров'я як життєвої цінності в значній мірі залежить від пропаганди даних поведінкових установок, їх широкого розповсюдження в суспільстві, всемірного державного заохочення даного типу поведінки.

Четверта група (інформаційні фактори) надає особливий вплив на соціально-демографічний розвиток суспільства і здоров'я населення. Інформація надає прямий і швидкий вплив на основні моделі поведінки, на настрої населення і його ставлення до того чи іншого явища, включаючи репродуктивні установки.

Демографічний потенціал характеризується кількісними та якісними показниками, які є критеріями його оцінки та порівняння серед країн (регіонів). Сукупність кількісних показників оцінки демографічного потенціалу представлена у таблиці 2.1.

Основний кількісний показник – це абсолютна чисельність населення. Вона може вимірюватися в кількості чоловік (тис., млн). Важливо відзначити, що демографічний потенціал в кількісному відношенні постійно змінюється як на рівні регіону, так і на рівні країни та світу. Це обумовлено тим, що процес відтворення населення неперервний. Кожну хвилину народжуються, вмирають і змінюють місце проживання люди. Всі ці компоненти впливають на чисельність демографічного потенціалу.

При характеристиці демографічного потенціалу важливо встановлювати "відправну точку" (дату) оцінки чисельності насе-

лення. В якості таких "рубежів" можуть виступати початок або кінець року, дата перепису населення тощо. На основі кількісного критерію можна порівнювати країни і регіони, але це не дає повної картини про демографічний потенціал.

Таблиця 2.1

Кількісні показники оцінки демографічного потенціалу

Показник	Особливості та методика розрахунку показника
Абсолютна чисельність населення (постійного або наявного)	Визначається на основі даних перепису населення. Постійне населення визначається як різниця між наявним населенням і тимчасово присутніми в момент перепису на даній території. До різниці додаються тимчасово відсутні жителі цієї місцевості
Чисельність населення на початок року	Перепис населення зазвичай проводять в грудні або січні, тому критичний момент не співпадає з першим січня. Щоб одержати чисельність на початок року до даних перепису, якщо він проводився в кінці попереднього року, додають результати природного і міграційного руху населення за той проміжок часу, який визначає дату перепису від 1 січня наступного року. Результати природного і міграційного руху віднімають, якщо перепис проводився після 1 січня поточного року. Подібним чином робиться і оцінка чисельності населення в міжпереписні роки
Середньорічна чисельність населення (середнє населення)	Сума чисельності населення на початок одного та іншого року ділиться на два. Якщо є проміжні дані, наприклад, на перше число кожного кварталу, то найпростіше знайти середньоквартальну чисельність, додати їх і розділити на кількість кварталів. Також можна вчинити і для знаходження середньорічної чисельності за ряд років
Частка країни (регіону) в населенні світу	Чисельність населення країни (регіону) ділиться на чисельність населення світу і множиться на 100. Населення має бути в обох випадках або наявне, або постійне і прийматися на одну і ту ж дату
Темпи зростання (скорочення) чисельності населення	Частка чисельності населення на початок даного року (може бути прийнятий прогнозний рік) на чисельність населення на початок минулого року (будь-якого року минулого періоду). Темп зростання в відсотках отримують в результаті множення частки на 100
Темпи приросту (скорочення) чисельності населення	Від темпу зростання (скорочення) віднімається 100
Середній темп	З темпу зростання витягується корінь тієї ступені,

зростання населення	яка дорівнює тривалості розрахункового періоду
Середній темп приросту населення	Відніманням від середнього темпу зростання одиниці

Продовження таблиці 2.1

Показник	Особливості та методика розрахунку показника
Абсолютний приріст (убуток) населення	Різниця між чисельністю населення на початок і кінець періоду (або початок наступного періоду)
Щільність населення	Частка середньорічної чисельності населення на кількість квадратних кілометрів території регіону, осіб/км^2
Коефіцієнт (рівень) урбанізації	Частка міського населення в усьому населенні, %

Не менш важливі для оцінки демографічного потенціалу якісні показники. До них необхідно віднести структуру і склад населення території (табл. 2.2).

Таблиця 2.2

Якісні показники оцінки демографічного потенціалу

Показник	Особливості та методика розрахунку показника
Частка чоловіків (жінок) у населенні	Відношення чисельності чоловіків (жінок) до всього населення. Розрахунки можливі також за різними віковими групами і віковим контингентом
Кількість чоловіків в розрахунку на тисячу жінок	Співвідношення чисельності чоловіків відносно чисельності жінок в розрахунку на тисячу (можливо обчислення числа жінок в розрахунку на тисячу чоловіків)
Середній вік населення	Середній вік розраховується як середня арифметична зважена. В чисельнику – сума вікових відтворень на чисельність населення, яке сягнуло, або на долю населення даного віку в загальній чисельності населення. Знаменником виступає загальна чисельність населення, для якої розраховується середній вік, або 100 %, якщо для розрахунку використовуються частки населення. Якщо відомий розподіл населення не за окремим віком, а за віковими групами, то при розрахунку в якості віку застосовують середину вікового інтервалу (для групи 0–4 років – 2,5, для 5–9 років – 7,5 тощо)
Медіанний вік	Медіанний вік ділить все населення на дві рівні частини: молодше і старше медіанного віку
Частка населення	Відношення чисельності осіб молодшого за праце-

молодшого за працездатний вік (працездатного віку, старше працездатного віку)	здатний вік (в працездатному віці, пенсійного віку) до всього населення

Продовження таблиці 2.2

Показник	Особливості та методика розрахунку показника
Частка економічно активного населення	Відношення чисельності зайнятих або безробітних у віці 15–70 років до всього населення
Демографічне навантаження на жителів працездатного віку особами в непрацездатному віці (осіб молодших за працездатний вік)	Частка від ділення чисельності осіб в непрацездатному віці (жінки 0–15 і 55 і старше, чоловіки 0–15 і 60 і старше) на чисельність населення в працездатному віці (осіб віком від 16 років)
Демографічне навантаження на жителів працездатного віку особами старше працездатного віку	Розраховується подібним чином на жінок віком 55 років і старше і чоловіків 60 років і старше
Коефіцієнт старіння або коефіцієнт демографічної старості населення	Питома вага (відсоток) осіб старше 60 років у всьому населенні (теж чоловіків і жінок)

Структура і склад населення не являються синонімами. Склад – це “номенклатура”, чи перелік складових населення. Наприклад, демографічний склад включає в себе поділ людей на чоловіків і жінок, на різні вікові групи. На відміну від складу структура населення – це співвідношення між однорідними елементами або чисельністю певних груп. Наприклад, статева структура. Вона може бути виражена як частка чоловіків і жінок в загальній чисельності населення. Також можна виділити шлюбну, етнічну, освітню структури тощо. Іноді можна поєднати дві ознаки – наприклад,

статево-вікова структура. Структура виражається у відсотках, проміле, частках.

Однією із важливих якісних характеристик демографічного потенціалу є вік. Вік – це період від народження людини до того чи іншого моменту її життя. Для соціально-економічного розвитку країни має особливу роль вікова структура населення.

Віковою структурою населення називається розподіл людей за віковими групами та віковим контингентом. Вікову структуру можна побудувати на основі різних інтервалів. Як правило, буває однорічна, п'ятирічна і десятирічна вікова структура. У поєднанні з розподілом населення за статтю вікова структура не тільки дає уявлення про склад населення та його роль в економіці, але і дозволяє робити прогнози розвитку населення на перспективу.

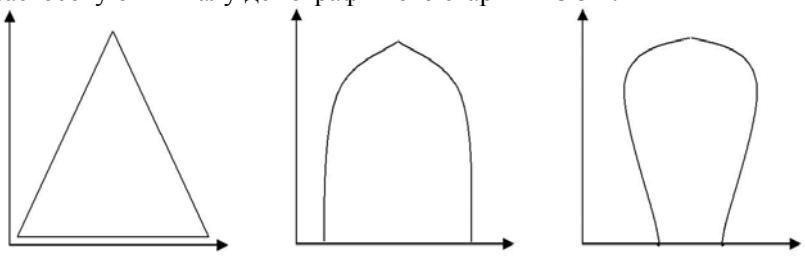
Графічним зображенням структури населення за статтю та віком є віково-статеві піраміди. Віково-статева піраміда – це двостороння діаграма, на якій число людей кожного віку і статі (або частка їх у населенні) зображено горизонтальною смугою однакового масштабу. Смуги розташовуються одна над іншою в порядку збільшення значень віку (зазвичай від 1 до 100 років), ліворуч – для чоловіків, праворуч – для жінок. Віково-статеві піраміди будуються за даними переписів. Площа щаблів пірамід відповідає числу людей цього віку і статі або їх частки в населенні (при цьому довжина щаблів відповідає щільності даної вікової групи – числу людей, що припадають на одиницю віку).

Шведський демограф А. Сундберг ще наприкінці XIX ст. ввів в науковий обіг поняття прогресивного, стаціонарного і регресивного типів вікової структури. Названі вони були так тому, що при прогресивній віковій структурі населення збільшується, причому досить швидко, при стаціонарній – не змінює своєї чисельності, а при регресивній – скорочується. Відрізняються вони одна від одної часткою дітей віком 0–15 років і "літніх людей" у віці 50 років і старше. В прогресивній віковій структурі частка дітей складає, за Сундбергом, 40 %, а "літніх людей" – 10 %, в стаціонарній відповідно – 27 % і 23 %, а в регресивній – 20 % і 30 %. Цим типам вікової структури відповідають типи вікових пірамід, запропонованих в 1930-ті рр. німецьким статистиком Ф. Бургдерфером [38] (див. рис. 2.1).

Прогресивній віковій структурі (молоде населення) відповідає правильна піраміда. Діаграма, що зображує стаціонарну струк-

туру, нагадує дзвін. Регресивній віковій структурі відповідає фігура, названа “урною”.

Для визначення старіння населення використовують спеціальну шкалу, засновану на частці літніх людей в структурі населення. Якщо в якості критерію використовують вік 65 років, то застосовують шкалу демографічного старіння ООН.



Молоде (зростаюче) населення | Пристаріле (стаціонарне) населення | Дуже старе (спадне) населення

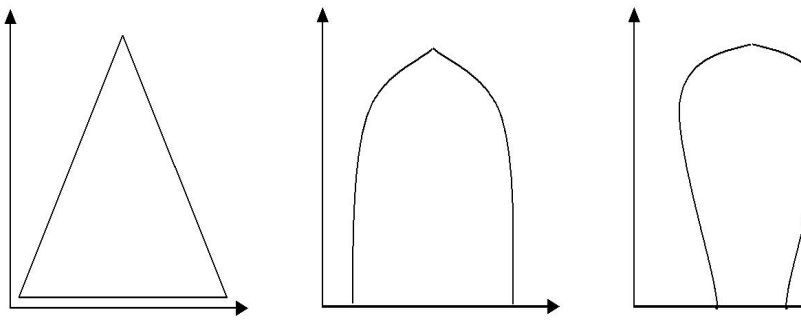
Рис. 2.1. Типи вікової структури населення

Відповідно до цієї шкали, населення з часткою осіб у віці 65 років і більше менше 4 %, вважають молодим. Якщо ця часка більше 4 %, але менша ніж 7 %, то населення знаходиться на порозі старіння, а якщо дорівнює 7 % і більше, то населення вважають старим. Якщо в якості критерію використовують вік 60 років, то застосовують шкалу Ж. Боже-Граньє – Е. Россета. В цьому випадку виділяють чотири типи населення за рівнем старіння (табл. 2.3)

Таблиця 2.3

Класифікація населення залежно від рівня демографічної старості (за шкалою Розета) [22]

Етап	Особи у віці 60 років і старші, у % до всього населення	Рівень демографічної старості
1	До 8	Демографічна молодість
2	8–10	Початок старіння
3	10–12	Середній рівень старості
4	12 і більше 12–14 14–16 16–18 18 і більше	Демографічна старість. Початковий рівень. Середній рівень. Високий рівень. Надзвичайно високий рівень



Процес старіння населення – це об'єктивний історично зумовлений процес, результат зниження народжуваності та збереження її впродовж тривалого періоду на рівні, що не забезпечує навіть простого відтворення поколінь.

Старіння населення породжує нові вимоги до соціального забезпечення і медичного обслуговування літніх і старих людей. Збільшення їхньої частки, на тлі скорочення чисельності економічно активного населення, веде до збільшення демографічного навантаження, створює додаткові труднощі в їхньому пенсійному забезпеченні. Врахування тенденцій і наслідків демографічного старіння є одним із найважливіших завдань соціальної політики.

Статево-вікові піраміди дають багато можливостей для аналізу. Порівняльна довжина щаблів дає уявлення про вплив на віковий склад населення процесів народжуваності і смертності, а також відображає "демографічне відлуння" порушень у чисельності і віковій структурі населення або порушень інтенсивності відтворення населення (наприклад, через війну або постійну міграцію). Вікові піраміди полегшують демографічний прогноз: потрібно накласти одну на одну вікові піраміди за двома переписами і проаналізувати зрушення. Вікові піраміди знаходять застосування в демографічних моделях. Можна порівняти вікові піраміди реального населення і стаціонарного (стабільного), що дозволяє вловити зміни в режимі відтворення і встановити час такого переходу.

Кількісні і якісні характеристики демографічного потенціалу країни (регіону) залежатимуть від декількох факторів. Насамперед, це характер і співвідношення процесів природного руху населення (народжуваності та смертності). У випадку, коли абсолютний показник народження перевищує абсолютне число смертей, то природний приріст позитивний. В іншому випадку – відмічають природне зменшення населення в країні або регіоні.

По-друге, результативність міграційних процесів, яка становить різницю між кількістю людей, які прибули в регіон (країну) і тими, що вибули з регіону (країни). Якщо показник позитивний, то міграція позитивно відбивається на формуванні демографічного потенціалу. Відтак, міграція не завжди компенсує скорочення чисельності населення. Наприклад, в Україні убуток населення в результаті природного руху настільки значний, що позитивне сальдо міграції не може повністю компенсувати втрати населення країни.

По-третє, якісні сторони природного та міграційного руху

населення можуть змінити структуру демографічного потенціалу регіону чи країни. Наприклад, в залежності від того, як відрізняється смертність в різних вікових і статевих групах, буде змінюватися статево-вікова структура населення регіону чи країни. Міграція може суттєво змінити етнічну або освітню структуру населення регіону чи країни. Відмінності репродуктивних показників народжуваності різних народів можуть впливати на етнічний склад населення території.

По-четверте, на кількісні та якісні характеристики демографічного потенціалу впливають соціально-економічні процеси (рівень життя, витрати держави та доступність для населення послуг охорони здоров'я і освіти, наявність житла та комфортних умов життя тощо). Існує точка зору, згідно якої рівень життя має незначний вплив на демографічні процеси, які в основному визначаються біологічними закономірностями. Більшість науковців вважають, що саме соціально-економічні фактори значно впливають на демографічний потенціал. Наприклад, в сучасній Україні підвищені показники смертності людей в працездатному віці обумовлені розповсюдженням негативних соціальних явищ (безробіття, стреси, пияцтво, наркоманія тощо). Занижені показники народжуваності в значній частині соціально-адаптованих груп українців викликані відсутністю житла та гідної заробітної плати.

Демографічний потенціал будь-якої країни формується в ході відтворення населення, яке представляє собою процес безперервної зміни поколінь в результаті народжуваності та смертності. Відтворення населення може бути звуженим (покоління дітей не повністю відтворює покоління батьків). Наприклад, наприкінці 1990-х – початку поточного десятиріччя оновлення поколінь в Україні в цілому забезпечувалось менш ніж на половину, а останнім часом (як і п'ятнадцять років тому) – на 2/3; крім того, від покоління до покоління погіршується здоров'я населення.

Просте відтворення має місце тоді, коли покоління дітей відтворює покоління батьків. Згідно показників, для досягнення цього результату потрібно, щоб на одну жінку репродуктивного віку припадало по 2,14–2,15 дитини, а на одну родину, яка здатна мати дітей, не менш ніж 2,3–2,4 дитини. Розширене відтворення населення – явище, при якому покоління дітей більше, ніж покоління батьків. Розширений тип відтворення зберігається в основному в країнах, що розвиваються.

Важливою складовою відтворення населення та фактора формування демографічного потенціалу є народжуваність. Від зміни репродуктивних функцій населення та рівня народжуваності значною мірою залежать перспективи демографічного розвитку регіонів, а також цілих країн. Тому, вивченню репродуктивної поведінки і народжуваності в демографічній науці відводиться особливе місце.

Народжуваність являє собою масовий процес народження дітей, який складається з одиничних актів дітонародження. Від народжуваності багато в чому залежить процес заміщення поколінь в суспільстві, тобто відтворення населення. Основою народжуваності та відтворення населення є плодовитість – біологічна (фізіологічна) здатність до зачаття і народження дітей. Теоретично число народження в одноплідних пологах може варіюватися в достатньо великих межах від 0 до 35 (репродуктивний вік жінок, як правило, від 15 до 50 років). Максимальних параметрів плодовитість досягає у віці від 20 до 30 років, а потім починає спадати. Однак максимальна плодовитість рідко реалізується в повному обсязі через причини природного та набутого характеру. За відсутністю практики внутрішньосімейного обмеження народжуваності межі народжуваності регулюються соціальними нормами, нормами поведінки в шлюбі, співвідношенням статей в шлюбному і репродуктивному віці, а також рівнем смертності цих груп населення. При сприятливому співвідношенні всіх цих параметрів реально досяжним рівнем народжуваності є приблизно вісім живонароджень у середньому за один ефективний шлюб.

Рівень народжуваності визначається репродуктивною поведінкою населення. Репродуктивна поведінка – це цілісна система дій, відносин і психічних станів людини, спрямованих на народження або відмову від народження дитини будь-якої черговості, в шлюбі чи поза шлюбом. Репродуктивна поведінка включає три компоненти. По-перше, сукупність поведінкових актів і рішень, безпосередньо спрямованих на народження дитини, або власне репродуктивну поведінку. По-друге, контрацептивну поведінку, тобто дії, спрямовані на запобіганню зачаття. По-третє, абортивну поведінку, тобто дії, що мають на меті запобігти небажаному народженню. Виділяють три типи репродуктивної поведінки: багатодітна (потреба в 5 і більше дітях), середньодітна (потреба в 3–4 дітях) і малодітна (потреба в 1–2 дітях).

Рівень народжуваності вимірюється за допомогою коефі-

цієнтів (див. табл. 2.4) Їх розрахунок заснований на співвідношенні загального числа живонароджених за певний період часу (як правило, за рік) і чисельністю населення в цілому, а також з урахуванням його розподілу за статтю, віком, шлюбним станом. Коефіцієнти народжуваності поділяються на загальні, спеціальні та часткові.

Таблиця 2.4

Показники народжуваності населення

Показник	Особливості та методика розрахунку показника
Абсолютне число народжених	Являє собою загальне число дітей, народжених живими
Загальний коефіцієнт народжуваності	Являє собою число народжених в розрахунку на 1000 населення. Розраховується шляхом ділення абсолютного числа народжених на середньорічну загальну чисельність населення і шляхом множення отриманого результату на 1000; розраховується в ‰
Спеціальний коефіцієнт народжуваності	Являє собою число народжених в розрахунку на 1.000 жінок репродуктивного віку. Розраховується шляхом ділення абсолютного числа народжених на середньорічну чисельність жінок в віці 15–49 років і шляхом множення отриманого результату на 1000; розраховується в ‰
Віковий коефіцієнт народжуваності	Являє собою число народжених у матерів віку “*x*” у розрахунку на 1000 жінок цього віку, тобто розраховується у ‰. Як правило, розраховуються і публікуються для п’ятирічних вікових груп жінок (15–19, 20–24, 25–29, 30–34, 35–39, 40–44, 45–49). Можуть бути розраховані і для однорічних вікових груп, тобто для кожного віку окремо. Розраховується шляхом ділення числа народження у матерів певної вікової групи (наприклад, 20–24 роки) на середньорічну чисельність жінок цього віку і шляхом множення отриманого результату на 1000

Найбільше для міжнародних порівнянь використовується середній коефіцієнт народжуваності, який являє собою найбільш адекватний показник для характеристики рівня народжуваності, оскільки враховує не все населення, а лише жінок репродуктивного віку.

Смертність також є одним з найважливіших демографічних показників. Показник смертності поряд з народжуваністю відноситься до населення в цілому. Смертність являє собою процес вимирання поколінь, який складається з сукупності індивідуальних

смертей, що наступають у різному віці.

Смертність населення залежить від ряду факторів. Ендогенний фактор смертності – це стани, що породжені внутрішнім розвитком самого організму.

Ендогенні процеси, що відбуваються в людському організмі від моменту народження до моменту смерті, багато в чому мають біологічну або генетичну природу і безпосередньо обумовлені природним старінням та деградацією організму в цілому і його окремих підсистем. Оскільки окремі підсистеми (органи) людини старіють поступово і патологічні зміни в них накопичуються з віком, смертність від ендогенних факторів впорядкована згідно віку. Пік смертності в результаті дії ендогенних факторів припадає на старіший вік. Разом з тим, не всі випадки смерті від ендогенних факторів локалізуються виключно в старішому віці, тобто обумовлені виключно збільшенням віку. Деяка кількість смертей, безпосередньо пов'язаних з ендогенними факторами, наступає в молодому і навіть дитячому віці. Це смерті внаслідок спадкових захворювань, вроджених вад, генетичних розладів тощо.

Екзогенний фактор смертності проявляється під впливом на організм людини зовнішнього середовища її проживання. На відміну від ендогенних, екзогенні фактори порушують впорядкованість відносно функції віку і в більшості своїй не вибагливі відносно віку людини. Об'єктом впливу цих факторів може стати будь-яка людина, незалежно від віку. Вони можуть стати, а можуть і не стати причиною негайної її смерті, однак їх дія рідко проходить для організму безслідно. У цьому сенсі постійно діючі фактори зовнішнього середовища (екзогенні) володіють таким же кумулятивним впливом на організм людини, як і фактори природного старіння.

Механізм дії екзогенних факторів полягає в тому, що якщо вони не призводять до смерті в молодому віці (до передчасної смерті в повному сенсі слова), то, у всякому разі, прискорюють процес старіння організму людини і в будь-якому випадку обумовлюють його передчасну смертність по відношенню до величини видової тривалості життя. Цей феномен носить назву квазіендогенних факторів смертності. В узагальненому вигляді сукупність екзогенних факторів може бути визначено як рівень і якість життя населення. Під цим розуміють власне рівень матеріального добробуту (дохід, житло), якість охорони здоров'я та медичної допомоги, санітарну культуру, рівень освіти, стан навколишнього середовища тощо.

Статистика смертності влаштована таким чином, що вона

фіксує факт смерті відносно однієї з причин. Тому наведені фактори можна оцінювати тільки на експертному рівні. До ряду причин смерті, безпосередньо обумовлених дією екзогенних факторів, відносяться інфекційні та паразитарні хвороби, нещасні випадки, отруєння і травми, хвороби органів дихання, простудні захворювання, ряд хвороб органів травлення. До причин смерті, які мають ендогенну природу, відносяться хвороби системи кровообігу, новоутворення, вроджені пороки, ендокринні захворювання, ураження кровоносної системи і ряд інших.

Етіологія цілого ряду захворювань має, як вважають багато фахівців, змішану природу. Яскравим прикладом досі вважається природа виникнення злоякісних новоутворень, оскільки очевидно, що спочатку ймовірність їх виникнення залежить від генетичної схильності, але в той же час може бути досить вираженою в залежності від зовнішніх середовищних (канцерогенних) факторів. Тому цю групу причин смерті вирішено відносити до числа квазіендогенних (по аналогії з квазіендогенними факторами смертності).

У наш час використовується Міжнародна класифікація хвороб та проблем, пов'язаних зі здоров'ям (МКХ), яка являє собою перелік найменувань хвороб, прийнятих на даний момент медичною наукою. Сучасні варіанти МКХ розробляються і регулярно переглядаються Всесвітньою організацією охорони здоров'я (ВООЗ).

Для вимірювання показників смертності населення прийнято використовувати ряд коефіцієнтів (табл. 2.5).

Таблиця 2.5

Показники смертності населення

Показник	Особливості та методика розрахунку показника
Абсолютне число померлих	Кількість людей, що померли в даній популяції, в даній віковій групі за певний період (звичайна за рік)
Загальний коефіцієнт смертності	Розраховується як відношення різниці між числом народжень та числом смертей в населенні за період до середньої чисельності за цей же період, помножене на 1000; виражається в ‰. Простіше може розраховуватись як різниця мі загальним коефіцієнтом народжуваності і загальним коефіцієнтом смертності
Коефіцієнт смертності малюків	Для розрахунку коефіцієнта смертності малюків застосовують кілька методів. Найбільш поширеними є відношення числа дітей, які померли в даному році у віці до 1 року, до числа народжених живими в тому ж календарному році, вираженому в ‰
Материнська	Розраховують діленням кількості випадків материн-

смертність	ських смертей на кількість живонароджених або загальну кількість народжених (живо- та мертвонароджені разом) помножену на 100000 ‰
Очікувана тривалість майбутнього життя	Означає середнє число років, яке належить дожити до наступного віку "*x*" років, за умови, що протягом життя, що його очікує, збережеться повікова смертність цього календарного періоду

Вік людини, до котрого відбувається повне вичерпання життєздатності у конкретних людей, які проживають в однакових, навіть найсприятливіших умовах, весь час коливається навколо деякої величини. Максимальним її значенням є біологічна, або видова тривалість життя, величина якої розглядається як константа, яка визначається можливостями людини як біологічного виду, але оцінюється фахівцями по-різному (від 85 до 100 років). У реальності – це очікувана тривалість майбутнього життя, максимально досяжна в даних конкретно-історичних і соціально-економічних умовах. Різниця між видовою і очікуваною тривалістю життя являє собою інтегральну оцінку впливу на рівень смертності сукупності екзогенних факторів, тобто зовнішніх по відношенню до людини впливів, що несуть загрозу її здоров'ю і життю.

Очікувана тривалість життя – показник, що розраховується на основі таблиць дожиття – характеризує, з одного боку, рівень смертності, з іншого – дає можливість адекватно співставити рівень смертності будь-яких територій, держав. Це дозволяє визначити положення тієї чи іншої демографічної сукупності по відношенню до інших з точки зору стану епідеміологічних процесів, рівня соціально-економічного розвитку, якості життя тощо. В силу цього очікувана тривалість життя розглядається в якості одного з базових індикаторів соціально-економічного благополуччя населення.

Кількісні та якісні характеристики населення безперервно змінюються: люди народжуються, вмирають, одружуються, змінюють місце проживання, здобувають освіту тощо. Зміна чисельності і складу населення суттєво впливають на розвиток економіки та суспільства в цілому.

Чисельність і склад населення в усіх країнах визначається за допомогою перепису, поточного обліку населення (реєстрації народжуваності, смертності, прибуття і вибуття), вибіркового та спеціального демографічного обстеження, реєстрів населення. Переписи населення систематично проводяться в багатьох державах. Організація Об'єднаних Націй рекомендує проводити переписи в

рік, близький до кінця десятиліття і включати в програми обов'язковий мінімум питань з метою міжнародного порівняння одержуваної інформації.

Всеукраїнський перепис населення 2001 р. було проведено відповідно до Закону України "Про Всеукраїнський перепис населення" [11], який визначив правові, економічні та організаційні основи підготовки і проведення, обробки, поширення та використання його результатів. Основною метою проведення Всеукраїнського перепису було отримання об'єктивних та цілісних даних щодо загальної кількості населення країни, його демографічних і соціальних характеристик.

Вибіркові та спеціальні демографічні обстеження застосовуються для розширення програми перепису, отримання попередніх його результатів і прискорення розробки його матеріалів з метою додаткової розробки матеріалів за ширшою програмою. Поточним обліком населення опікуються статистичні та різні адміністративні і державні органи (складаються списки або картки населення).

Джерелом даних про населення можуть бути також і реєстри. В країнах з добре налагодженою системою обліку реєстри населення є основним джерелом інформації з демографічних питань. На кожну людину після її народження заводиться спеціальна карта, до якої вносяться відомості про події в житті даної особи: одруження, народження дітей, зміна професії, місця роботи, зміна житлових умов, рівня доходу тощо. Такі реєстри населення дають змогу одержати індивідуальні та групові соціальні характеристики в динаміці, розробляти обґрунтовані заходи щодо формування демографічної політики.

Загальне керівництво веденням реєстрів населення в більшості європейських країн здійснюють центральні державні установи, статистичні органи, органи охорони правопорядку. Згідно з розпорядженням Кабінету Міністрів України розроблено програму формування державного реєстру населення України. Він має являти собою автоматизовану інформаційно-обчислювальну систему збору та обробки даних з метою отримання та постійного нагромадження інформації, необхідної для реалізації заходів державної соціальної політики, розробки демографічних прогнозів, стану навколишнього середовища, заходів щодо охорони здоров'я, праці, в галузі освіти та культури, забезпеченні житлом, сфері послуг та ін. Одиницею інформації або її носієм у цій системі є особиста реєстраційна карта, яка заповнюється на кожну особу і ведеться протягом усього

її життя – у пам'яті комп'ютера.

Переваги реєстру населення над іншими джерелами інформації очевидні. До складу реєстру передбачається включати такі основні блоки ознак: демографічної, територіальної, трудової діяльності, освіти, прибутків, витрат, характеристики житла, екології, майнового становища, стану здоров'я, окремих характеристик (громадянство тощо). Це дасть реальну можливість відмовитися від прийнятої раніше системи усереднення показників і побудувати нові, що базуються на індивідуальних характеристиках кожної особи. Під час складання поточних реєстрів дотримуються принципу персоніфікації обліку та повсякденного збирання, оновлення інформації про осіб, які постійно живуть на певній території.

На сьогодні держави суттєво відрізняються за показниками демографічного потенціалу. За основним кількіснім показником – чисельністю населення країни – можна виділити наступні групи. Насамперед, це країни з найбільшою кількістю населення – понад 100 млн осіб, з великою кількістю населення – 50–100 млн осіб, із середньою кількістю – 10–50 млн осіб, з малою кількістю – 1–10 млн осіб та з найменшою кількістю населення – менше 1 млн осіб.

Типи країн не групуються за розмірами. Якісні показники демографічного потенціалу найрізноманітніші. Основними серед них можна назвати показники вікової структури населення. В основу типології країн можуть бути покладені два показники: частка літнього населення (старше 60 років) у загальної чисельності населення і медіанний (середній) вік населення. Можна виділити п'ять типів країн: країни з високою часткою літніх осіб (більше 20 %) і високим значенням медіанного віку (більше 40 років); країни з підвищеною часткою літніх осіб (15–20 %) і підвищеним значенням медіанного віку (35–40 років); країни з середньою часткою літніх осіб (10–15 %) і середнім значенням медіанного віку (30–35 років); країни зі зниженою часткою літніх осіб (5–10 %) і зниженим значенням медіанного віку (20–30 років); країни з низькою часткою літніх осіб (менше 5 %) і низьким значенням медіанного віку (до 20 років).

Важливим якісним показником демографічного потенціалу є індекс людського розвитку (ІЛР) (до 2013 року "Індекс розвитку людського потенціалу" (ІРЛП), – інтегральний показник, що розраховується щорічно для міждержавного порівняння і вимірювання рівня життя, грамотності, освіченості і довголіття, як основних характеристик людського потенціалу досліджуваної території. Він є

стандартним інструментом при загальному порівнянні рівня життя різних країн і регіонів. Індекс публікується в рамках програми розвитку ООН в звітах про розвиток людського потенціалу і був розроблений у 1990 р. групою економістів на чолі з пакистанцем М. Хаком. Однак концептуальна структура індексу була створена завдяки роботі А. Сена. Індекс публікується ООН в щорічному звіті про розвиток людського потенціалу з 1990 р.

При підрахунку ІЛР враховуються три види показників:

– очікувана тривалість життя – оцінює довголіття.

– рівень грамотності населення країни (середня кількість років, витрачених на навчання) та очікувана тривалість навчання.

– рівень життя, оцінений через ВВП на душу населення за паритетом купівельної спроможності (ПКС) в доларах США.

Залежно від значення ІЛР, країни прийнято класифікувати за рівнем розвитку: дуже високий, високий, середній і низький.

Альтернативним індексом є індекс бідності (розроблений ООН для оцінки якості життя населення в будь-якій країні, публікується щорічно, розраховується за трьома основними показниками: очікувана тривалість життя при народженні, рівень освіченості населення, рівень реальних доходів населення.

Демографічний потенціал є важливим компонентом розвитку будь-якої країни. Чисельність і якість населення визначають не тільки місце країни у світовому рейтингу, але й міць соціально-економічного потенціалу держави. Демографічний потенціал необхідно розглядати як важливу складову частину соціально-економічного потенціалу держави. Для оцінки соціально-економічного потенціалу можна використовувати індекс соціально-економічного та демографічного потенціалу країни (ІСЕДП), який являє собою середню частку з трьох часток країни у світі: за площею, за населенням та по ВВП. У доповіді про індикатори світового розвитку Світовий Банк назвав їх базовими. Вони близькі до класичної трійки факторів виробництва: земля, праця, капітал. Усі три показники – населення, територія і ВВП між собою пов’язані різною мірою тісноти. Найбільш щільним є зв’язок між населенням і ВВП (економікою). У другій половині ХХ ст. цей зв’язок став менш тісним і лише за останні роки знову зміцнів.

2.3. Оцінка стану системи охорони здоров'я у забезпеченні формування соціально-демографічного потенціалу

Останнім часом на всіх рівнях державного управління зростає усвідомлення необхідності вирішення демографічних проблем, питань розвитку людських ресурсів, фізичного, духовного і психічного здоров'я українських громадян, інтелектуального потенціалу нації, вдосконалення інструментів демографічної і сімейної політики.

Основний акцент у вирішенні демографічних проблем у вітчизняних державних програмах робиться на охороні здоров'я. При цьому моніторинг і оцінка показників діяльності системи охорони здоров'я та збалансована взаємодія зацікавлених сторін на всіх рівнях управління мають ключове значення у забезпеченні прозорості і підзвітності. Наголошується на тому, що ефективна система охорони здоров'я – складова соціальної і матеріальної інфраструктури, на якій ґрунтується процвітання, соціальна єдність і благополуччя будь-якої країни.

Відношення до охорони здоров'я в світі кардинально змінюється. Минув той час, коли охорона здоров'я визначалася тільки медико-санітарною допомогою планувати та організовувати.

На сьогодні охорона здоров'я являє собою досить складну систему з багатьма нюансами та чисельними детермінантами здоров'я, які охоплюють все суспільство. Здоров'я також розглядається як головний чинник і результат розвитку суспільства та складовою людського благополуччя. В світі визнано, що інвестиції в охорону здоров'я мають важливе значення для успішного політичного, соціального та економічного розвитку сучасного суспільства.

На жаль, в Україні ситуація зі здоров'ям нації погіршується з року в рік, що значно ускладнює проведення економічних і соціальних реформ. Це пов'язано з відсутністю в теорії та практиці соціально-демографічного регулювання єдиних базових понять, у тому числі поняття демографічного потенціалу, адекватного вимогам сучасного соціально-економічного розвитку окремих суб'єктів національного господарства – регіонів.

Досі традиційними в Україні залишаються фінансування охорони здоров'я за залишковим принципом і зневаження цінності людського життя. В Україні витрати на охорону здоров'я станов-

лять 7,5 % ВВП, на відміну від європейських країн, де цей показник становить 20 % і більше.

Медико-демографічна ситуація, яка склалась останнім часом в Україні, свідчить про незадовільний стан здоров'я населення, що проявляється у низькій народжуваності, порівняно з високим рівнем смертності, насамперед чоловіків працездатного віку, від'ємному природному прирості населення, скороченні середньої очікуваної тривалості життя, а також високому рівні поширеності хронічних неінфекційних захворювань (ХНІЗ).

"Революція старіння" населення – загальноєвропейська тенденція, що захопила й Україну. Як відомо, на сьогоднішній день кожен п'ятий українець – літня людина у віці від 60 років і старше. І це ставить певні виклики перед державою і суспільством у цілому. За прогнозами, до 2050 року 39 % населення нашої країни буде у віці від 60 років і старше. Експерти вже давно б'ють тривогу, тому що демографічні проблеми в найближчому майбутньому призведуть до економічних.

Зі збільшенням чисельності немолодих людей підвищені вимоги і витрати лягають на систему охорони здоров'я. Витрати на медичну сферу постійно зростають, захворюваність серед пенсіонерів залишається досить високою.

Існуюча система охорони здоров'я не забезпечує в повному обсязі потреби населення в доступній, якісній та ефективній медичній допомозі. Реформи, які проводилися до цього часу, не принесли бажаного результату у зв'язку з тим, що носили непослідовний, переважно фрагментарний характер, в цілому не змінюючи застарілу з часів планової економіки систему надання медичної допомоги та не даючи можливості адаптувати її до ринкових відносин в економіці держави.

За останні роки практично зруйнована мережа закладів охорони здоров'я, як на центральному, так і регіональному рівнях, що займалися формуванням здорового способу життя та санітарно-просвітницькою роботою серед населення.

Крім того, у суспільстві зберігається споживче ставлення населення до власного здоров'я, не формується відповідальність і мотивація щодо його збереження та зміцнення.

Особливою загрозою майбутнього країни є нинішній стан здоров'я і спосіб життя найбільш перспективних у віковому аспекті категорій населення – дітей і молоді. Нині кожна п'ята дитина

народжується з відхиленнями в стані здоров'я. Кожна третя дитина народжується з відхиленням у розвитку нервової системи.

На стан здоров'я населення також негативно впливають чинники навколишнього середовища, і, в першу чергу, несприятлива екологічна ситуація, низька якість питної води та продуктів харчування; соціальні детермінанти – низький рівень доходів більшості населення, відсутність умов для здорового способу життя.

Система охорони здоров'я в своїй діяльності в основному направлена на лікування пацієнтів, а не профілактику захворювань та їх раннє виявлення, що призводить до переходу хвороби у хронічний стан, зростання первинної інвалідизації та запобіжної смертності.

В Україні діють ряд програм у галузі охорони здоров'я, здійснюються певні заходи щодо соціального захисту вразливих верств населення, материнства та дитинства. Існуюча система охорони здоров'я не забезпечує в повному обсязі потреби населення в доступній, якісній та ефективній медичній допомозі та практично не впливає на стан медико-демографічної ситуації в країні. Реформи, які проводилися до цього часу в системі, не дали бажаного результату у зв'язку з тим, що носили непослідовний, переважно фрагментарний характер, в цілому не змінюючи застарілу систему надання медичної допомоги, що не дало можливості адаптувати її до ринкових відносин в економіці держави.

Здоров'я – це категорія не тільки соціальна, але й економічна, незважаючи на те, що не відноситься до товарно-грошових категорій і не являє собою товар, який продається і його купують на ринку. Здоров'я, відповідно, не має ринкової ціни, хоча і володіє вищою цінністю для суспільства і індивідуума. Разом з тим на збереження, зміцнення, відновлення здоров'я державі доводиться витрачати величезні ресурси. Таким чином, здоров'я, обумовлює вартість, що дозволяє розглядати його в опосередкованій формі як економічну категорію.

Не можна погодитися і з тим, що охорона здоров'я традиційно відноситься до невиробничих галузей, до сфери послуг нематеріального характеру. У ньому поєднуються товарно-матеріальна та духовно-інформаційна діяльність. У цьому сенсі охорону здоров'я можна називати "галуззю збереження та виробництва здоров'я", в якій користуються великим арсеналом медичних, економічних методів і засобів.

З урахуванням цього виникають наступні питання:

– вартісна оцінка здоров'я, як найважливіша складова національного багатства і фактора економічного розвитку держави;

– ціна окремої медичної послуги і вартість медичної допомоги в цілому;

– оцінка ресурсного потенціалу охорони здоров'я та пошук нових джерел його формування;

– оцінка ефективності функціонування охорони здоров'я в умовах ринкових відносин;

– оцінка економічного збитку від захворюваності, інвалідизації та передчасної смертності.

Організації охорони здоров'я в рамках законодавства здійснюють економічну діяльність – виробництво і реалізацію медичних товарів і послуг, спрямованих на збереження і зміцнення здоров'я населення, використовуючи при цьому різні фінансові, матеріальні, трудові, інформаційні та інші ресурси.

Постійне зростання витрат на охорону здоров'я, пов'язане з появою нових медичних технологій і ліків, змінами в структурі захворюваності і демографічними проблемами, є загальною тенденцією для розвинених країн світу. Сьогодні Всесвітня організація охорони здоров'я рекомендує витрачати на охорону здоров'я населення не менше 6–6,5 % від валового внутрішнього продукту. Україна витрачає на цілі охорони здоров'я менше 5 % від валового внутрішнього продукту, країни Західної Європи 8–10 %, США – понад 13 %. Проте жодна з країн світу не може нескінченно збільшувати свої витрати на охорону здоров'я для забезпечення будь-яких можливих варіантів надання медичної допомоги. Для усунення диспропорції між наявними варіантами лікування і обмеженими економічними можливостями системи охорони здоров'я все більше уваги приділяють ефективності медичної допомоги та витрат на неї. При цьому, найважливішою тенденцією розвитку систем охорони здоров'я економічно розвинених країн є зміщення пріоритету від максимальної економії витрат при наданні медичної допомоги до максимальної ефективності використання задіяних ресурсів.

На цьому етапі дослідження необхідно дослідити категорії ефективності з урахуванням специфіки системи охорони здоров'я.

Зазвичай під поняттям "ефективність" розуміється ступінь досягнення конкретних результатів. При цьому поняття ефективності в охороні здоров'я не може бути ототожнене з загальноекономічною категорією ефективності. В охороні здоров'я навіть при застосуванні найбільш кваліфікованої праці і використанні сучас-

ної медичної техніки може бути "нульовий" і навіть "негативний" результат.

Ефективність системи охорони здоров'я, її служб і окремих заходів вимірюється сукупністю показників, кожен з яких характеризує яку-небудь сторону процесу медичної діяльності. Ефективність системи охорони здоров'я не може бути визначена однозначно. Стосовно до охорони здоров'я виділяють три типи ефективності: соціальну; медичну; економічну.

На відміну від інших галузей народного господарства, результати тих чи інших заходів охорони здоров'я, її служб і програм аналізуються з позицій соціальної, медичної та економічної ефективності, серед яких пріоритетними є медична та соціальна ефективність. Без оцінки результатів медичної та соціальної ефективності не може бути визначена і економічна ефективність. Існує взаємозв'язок і взаємозумовленість між медичною, соціальною та економічною ефективністю.

Медична ефективність – це ступінь досягнення медичного результату. Відносно одного конкретного хворого – це одужання або поліпшення стану здоров'я, відновлення втрачених функцій окремих органів і систем. На рівні закладів охорони здоров'я та галузі в цілому медична ефективність вимірюється безліччю специфічних показників: питома вага вилікуваних хворих, зменшення випадків переходу захворювання в хронічну форму, зниження рівня захворюваності населення.

Соціальна ефективність – це ступінь досягнення соціального результату. У відношенні конкретного хворого – це повернення його до праці і активного життя в суспільстві, задоволеність медичною допомогою. На рівні всієї галузі – це збільшення тривалості майбутнього життя населення, зниження рівня показників смертності та інвалідності, задоволеність суспільства в цілому системою надання медичної допомоги.

Економічна ефективність – це співвідношення отриманих результатів і витрат. Розрахунок економічної ефективності пов'язаний з пошуком найбільш економічного використання наявних ресурсів. Цей показник є необхідним в оцінці функціонування системи охорони здоров'я в цілому, окремих її підрозділів та структур, а також економічним обґрунтуванням заходів щодо охорони здоров'я населення.

Будь-який вид лікарської діяльності, комплекс оздоровчих, гігієнічних та профілактичних заходів в окремих колективах і на

адміністративній території повинен оцінюватися з точки зору соціальної, медичної та економічної ефективності. Провідним критерієм оцінки ефективності можуть бути тільки показники здоров'я в динаміці (зниження захворюваності, смертності, інвалідизації, збільшення тривалості періоду трудової діяльності та ін.).

Особливість охорони здоров'я полягає в тому, що нерідко медичні заходи лікувального та профілактичного характеру можуть бути економічно невигідні, однак медичний і соціальний ефект вимагає їх проведення. Так, наприклад, при організації медичного обслуговування людей похилого віку з хронічними захворюваннями, хворих з розумовою відсталістю при явній медичній та соціальній ефективності економічний ефект буде негативним. При використанні сучасних медичних препаратів, інтенсивної терапії та реанімації досягається медичний і соціальний ефект – зберігається життя людини, проте вона може стати інвалідом і позбутися можливості займатися суспільно-корисною працею.

Економічна ефективність в охороні здоров'я не може бути визначальною при виборі тих чи інших засобів профілактики, лікування, організаційних форм надання медичної допомоги. Проте критерії економічної ефективності поряд з медичною та соціальною ефективністю можуть допомогти у встановленні черговості проведення тих чи інших заходів в умовах обмежених фінансових ресурсів.

Особливістю охорони здоров'я є і те, що витрати на надання медичної допомоги можуть перевищити очікуваний економічний результат. Наприклад, одужання працездатного працівника, яке буде означати зменшення втрат національного доходу від недовиробленої продукції, принесе значний економічний ефект. У той же час, одужання непрацездатного пенсіонера або інваліда не принесе економічного ефекту, більш того, означатиме додаткові втрати у зв'язку з необхідністю виплати пенсії по старості або допомоги по інвалідності.

У медицині немає чіткого взаємозв'язку між кількістю витраченої лікарем праці та кінцевим результатом. Наприклад, при однаковій патології на літню людину буде витрачено більше часу і коштів, ніж на молоду, а результат може бути неоднозначним.

Для розуміння особливостей прояву економічної ефективності в охороні здоров'я великий інтерес представляє аналіз ефективності послідовних витрат праці медичних працівників. Найбільш ефективними є первинні витрати праці на рівні, що забезпечує перелом у ході хвороби. Подальші витрати сприяють при-

скоренню одужання, але, в принципі, вони вже не є настільки ефективними, як первісні.

Методичні підходи до визначення економічної ефективності системи охорони здоров'я ґрунтуються насамперед на визначенні вартості окремих видів медичних заходів, а також величини збитку, що наноситься тими чи іншими захворюваннями. Вартісні показники лежать в основі визначення економічної ефективності системи охорони здоров'я. В конкретних розрахунках ця ефективність може вимірюватися часткою від ділення суми, що відбиває вигоду (економічний ефект) від даного заходу, на суму витрат на нього. Під економічним ефектом зазвичай розуміють попереджений економічний збиток, тобто той збиток, якого вдалося уникнути в результаті застосування комплексу медичних заходів.

Економічний ефект визначається як різниця між економічним збитком внаслідок захворювання або смертності до і після застосування лікувально-профілактичних заходів.

Показники ефективності повинні відповідати наступним вимогам: мати кількісне вираження, бути простими в розрахунку, мати доступну і надійну інформаційну базу.

Економічну ефективність можна розрахувати за наступною формулою:

$$K_e = \frac{Економічний\ ефект}{Економічні\ витрати,\ пов'язані\ з\ медичною\ програмою}. \quad (2.1)$$

Медична ефективність розраховується за формулою:

$$K_м = \frac{Число\ випадків,\ які\ досягли\ медичних\ результатів}{Число\ оцінюваних\ випадків}. \quad (2.2)$$

Соціальна ефективність розраховується за формулою:

$$K_c = \frac{Число\ випадків,\ задоволеності\ пацієнта\ медичною\ допомогою}{Число\ оцінюваних\ випадків}. \quad (2.3)$$

При оцінці отриманих показників ефективності можна виходити з таких критеріїв:

1) еталона показника, до якого повинні прагнути працівники системи охорони здоров'я ($K = 1$), а в разі економічної ефективності ($K > 1$);

2) середнього показника для лікувально-профілактичного закладу, відділення, регіону в цілому;

3) динаміки цього показника у конкретного лікаря, у відділенні, в лікувально-профілактичному закладі.

Істотну роль при оцінці ефективності відіграють інформаційні системи. Зібрана органами управління охороною здоров'я медична статистика надає багатий інструментарій для розробки показників ефективності. Детальна медико-демографічна інформація та відомості про надані медичні послуги можуть бути отримані зі звітних форм, що складаються установою та органами управління охороною здоров'я. Докладні дані про використання фінансових ресурсів також можуть бути надані медичними установами.

Проте ряд показників ефективності медичних послуг не представлений в рамках системи державної статистики. Такі показники ставляться насамперед до медико-соціальної ефективності послуг охорони здоров'я і відображають якість медичної допомоги. Необхідна розробка системи індикаторів ефективності, що характеризують ступінь досягнення поставлених цілей. При розробці методик моніторингу та оцінки, в першу чергу, повинні бути визначені індикатори, які використовуються для оцінки досягнення результатів. Показники, що розробляються, повинні відображати діяльність з надання розглянутої послуги, вимірювати результат діяльності з її надання, бути вимірюваними з точки зору проведення оцінки та досяжними протягом звітного тимчасового періоду. Використання інтегральних індексів ефективності дозволяє враховувати безліч факторів, що впливають на кінцевий результат.

На сьогодні нормативно-правові документи не містять точних вказівок, на підставі яких вибираються індикатори ефективності. Тим не менш, незважаючи на труднощі в розробці єдиної системи індикаторів ефективності, комплексне використання інформації в системі охорони здоров'я в контексті підвищення економічної та соціальної ефективності медичної допомоги є дуже важливим.

Для цього необхідна розробка методики оцінки ефективності розвитку охорони здоров'я, заснованої на медико-економічних стандартах медичної допомоги із застосуванням автоматизованих інформаційних систем для аналізу цієї ефективності.

Порівняльний кількісний аналіз індикаторів ефективності діяльності різних лікувально-профілактичних закладів за підсумками конкретного року дозволяє відповісти на безліч управлінських питань, але найбільш цінна інформація може бути отримана

при проведенні моніторингу показників протягом декількох років. При цьому при практичних розрахунках показників в якості нормативного значення мають використовуватися стандарти якості та медико-економічні нормативи.

Як було сказано раніше, охорона здоров'я є "галуззю збереігання та виробництва здоров'я" і певною мірою впливає на економічну ситуацію в країні в цілому і на макроекономічні показники, зокрема. Тому, говорячи про роль охорони здоров'я в економіці країни, необхідно, насамперед, мати на увазі попереджений економічний збиток (економічний ефект) внаслідок реалізації заходів щодо зниження захворюваності, інвалідизації та смертності населення.

Розрізняють прямий і непрямий економічний збиток. Прямий економічний збиток – це витрати матеріальних, фінансових, інформаційних та інших ресурсів (у вартісному вираженні), які використовуються в процесі надання населенню медичної допомоги.

Непрямий економічний збиток – це економічні втрати, пов'язані з виплатами допомоги з тимчасової втрати працездатності, пенсій по інвалідності, числом непрожитих працездатних років життя (у вартісному вираженні), зменшенням виробництва ВВП та ін.

Найбільш відчутний економічний збиток серед працездатного населення внаслідок тимчасової або стійкої непрацездатності. Робітники, які втратили працездатність, не приймають участь у виробництві ВВП, а держава витрачає кошти на надання їм медичної допомоги, оплату лікарняних листів, пенсій по інвалідності, навчання інвалідів у зв'язку з перекваліфікацією і різного роду інших пільг соціального характеру.

Економічний збиток внаслідок захворюваності (у розрахунку на одну людину) розраховується за наступними формулами:

а) для працюючого:

$$З_{зп} = (Д + Б_л) \cdot Т_р + З_{асм} \cdot Ч + З_{вт} \cdot Т_к; \quad (2.4)$$

б) для непрацюючого:

$$З_{зн} = З_{асм} \cdot Ч + З_{вт} \cdot Т_к, \quad (2.5)$$

де $Д$ – вартість продукції, виробленої в розрахунку на одного працюючого за один робочий день;

$Б_л$ – середньоденний розмір допомоги з тимчасової непрацездатності одного працівника;

$Т_р$ – тривалість лікування в робочих днях;

$З_{асм}$ – вартість витрат на одне відвідування в АСМ;

$Ч$ – число відвідувань в АСМ;

$З_{вт}$ – вартість витрат на 1 ліжко-день;

$Т_к$ – тривалість лікування в календарних днях.

Економічний збиток від інвалідності (у розрахунку на одного інваліда) розраховується за наступною формулою:

$$З_і = Д \cdot Т_р + (П + С + Л) \cdot Т_к, \quad (2.6)$$

де $Д$ – вартість продукції, недовиробленої в результаті інвалідності (за один робочий день);

$Т_р$ – число робочих днів, втрачених по інвалідності;

$П$ – розмір пенсії по інвалідності на день;

$С$ – розмір соціальних пільг на день;

$Л$ – витрати на медичне обслуговування інваліда на день;

$Т_к$ – число календарних днів, проведених за інвалідністю.

Розрахунок економічного збитку на одного працюючого і непрацюючого інвалідів має відмінності, пов'язані, насамперед, з необхідністю врахування додаткових витрат на професійну перепідготовку та підбір відповідної професії для працюючого інваліда, різниці вартості продукції, виробленої на колишній і новій роботі і ін.

Економічний збиток від смертності в працездатному віці (у розрахунку на одну людину) визначається за такими формулами:

а) для чоловіків:

$$З_{сч} = (60 - V) \cdot Д; \quad (2.7)$$

б) для жінок:

$$З_{сж} = (55 - V) \cdot Д, \quad (2.8)$$

де V – вік померлого;

$Д$ – середньорічна вартість продукції, недовиробленої в результаті передчасної смертності.

Розрахувавши сумарний економічний збиток внаслідок захворюваності, інвалідності, смертності в працездатному віці, можна знайти економічний ефект (попереджений економічний збиток) діяльності системи охорони здоров'я, який розраховується як різниця

сумарного економічного збитку до і після реалізації комплексу медичних та санітарно-епідеміологічних заходів:

$$E = З_1 – З_2, \quad (2.9)$$

де $З_1$ – сумарний економічний збиток до реалізації комплексу медичних та санітарно-епідеміологічних заходів;

$З_2$ – сумарний економічний збиток після реалізації комплексу медичних та санітарно-епідеміологічних заходів.

Узагальнюючи, можна констатувати, що система охорони здоров'я є сукупністю усіх організацій, інститутів і ресурсів, головною метою яких є зміцнення, підтримка або відновлення здоров'я. Основними завданнями реформування системи охорони здоров'я слід визначити поліпшення здоров'я населення, відповідність запитам та потребам людей, забезпечення справедливості в розподілі фінансових ресурсів. У такому контексті, пріоритетною умовою для успішного функціонування системи охорони здоров'я є ефективна нормативно-правова база, що включає комплекс ресурсів, таких як фінансові, кадрові, матеріально-технічні, управління та керівництво, технології, а основними цінностями – справедливість, солідарність, участь населення та етичний підхід до розвитку системи. Отже, прогрес у досягненні реформування системи охорони здоров'я безпосередньо залежить від ефективного виконання ключових функцій, а саме: спрямовуючого керівництва, формування ресурсів, надання послуг та фінансування.

2.4. Аналіз рівня соціально-демографічного потенціалу Подільського регіону

Демографічна ситуація, що склалася в Вінницькій області та Україні, цілком обґрунтовано викликає занепокоєння як державних чиновників, так і широких верств суспільства. Скорочення чисельності населення, низька тривалість життя і стрімке падіння народжуваності, від'ємне сальдо міграції, що стали характерними ознаками демографічних процесів упродовж останніх двох десятиріч, дають підстави для висновку про наявність у країні демографічної кризи.

Найвиразнішим проявом демографічної кризи є суттєве скорочення чисельності населення, яке супроводжується деформа-

цією процесів його відтворення. Тому для запровадження дієвої демографічної політики, спрямованої на підвищення рівня та поліпшення якості життя населення, необхідно здійснювати комплексні дослідження реальної демографічної ситуації як на національному, так і на регіональному рівнях.

Вглядаючись у наше минуле, слід згадати Першу та Другу світові війни, три голодомори (1921, 1932–1933, 1947 рр.), форсовану індустріалізацію, примусову колективізацію, масові репресії 1930–1950-х років, Чорнобильську катастрофу. Викликають також занепокоєння події в Україні, які відбуваються на протязі двох останніх років на сході України.

Усі вони вкрай негативно вплинули на природний процес демографічної еволюції, призвели до помітних деформацій вікової структури населення, підвищеної смертності. У поєднанні з низьким рівнем народжуваності впродовж 20-річного періоду це зумовило вичерпання демографічного та відтворювального потенціалу і, врешті-решт, не могло не призвести до депопуляції. Наростання негативної демографічної динаміки істотно прискорилося через економічну кризу 1990-х років. Незважаючи на певні позитивні зрушення, демографічна ситуація в регіоні та країні залишається складною і несприятливою для майбутнього розвитку держави. Відсутні об’єктивні умови для призупинення наявної тенденції скорочення загальної чисельності населення.

Соціально-економічна перебудова суспільства в Україні спричинила гострі проблеми. Їхнє вирішення передбачає розробку науково обґрунтованої комплексної програми подолання демографічної кризи, яка б охоплювала не тільки питання простого відтворення населення, але й його розвитку у широкому соціальному контексті.

Чисельність населення – моментний показник, тобто належить завжди до точного моменту часу. Не можна сказати: населення в такому-то році [17, с. 137]. Це неправильно, тому що населення протягом року змінюється безупинно. У статистичних довідниках чисельність населення наводиться зазвичай або на 1 січня (“на початок року”, що означає те саме), або на перше число місяця та середня за попередній період часу з початку року. Аналізуючи дані, скажімо, про динаміку чисельності населення за деякий період часу або порівнюючи дані про чисельність населення різних територій, необхідно звертати увагу на дати, до яких порівняння чисельності населення відносяться. Далі, необхідно звертати увагу

на те, до яких адміністративно-територіальних кордонів відноситься аналізована чисельність населення. І, нарешті, треба звертати увагу на категорію населення: наявне воно чи постійне.

Наявне населення – це населення, яке знаходиться на момент перепису на даній території, враховуючи тих, що тимчасово проживають (не більше 12 місяців).

Постійне населення – це населення, яке постійно проживає на момент перепису на певній території, враховуючи тимчасово відсутніх (не більше 12 місяців).

Залежно від цих характеристик чисельність одного і того ж населення в один і той же час на одній і тій же території буде різною [6]. Чисельність постійного та наявного населення Вінницької області зображено на рис. 2.2. Поточні оцінки чисельності населення по області на 1 січня кожного року базується на даних останнього перепису населення, до яких щорічно додаються кількість народжених і прибулих і віднімаються кількість померлих і вибулих.

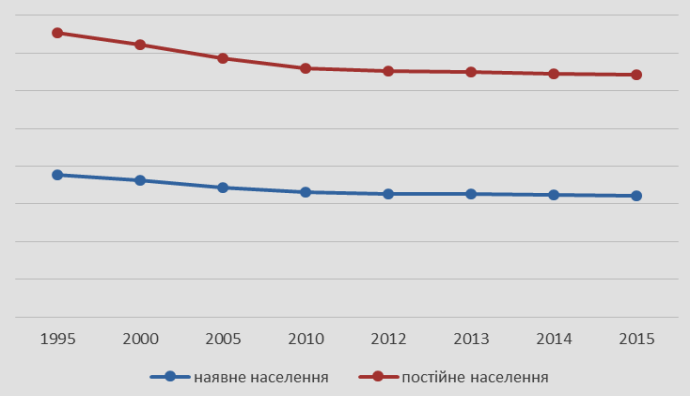


Рис. 2.2. Чисельність постійного та наявного населення Вінницької обл.

У Вінницькій області за 1995–2010 рр. населення весь час скорочується як постійне, так і наявне. Та, як ми бачимо з рис. 2.1, наявне населення переважає над постійним у 1995–2000 рр. в середньому на 13930, з 2001–2002 рр. – на 9760, а з 2003–2015 рр. наявне населення переважає над постійним тільки на 7100 осіб. Це пов’язано з виникненням економічної кризи, що охопила весь світ в 2008 році. Навіть в такому промислово розвиненому місті як Вінниця, де представлено більш як 50 великих підприємств, було не можливо знайти роботу навіть постійним жителям, не те щоб

приїжджим, тому в наявне населення в основному входять люди які навчаються та відпочивають в Вінниці.

Протягом 1995–2015 рр. відбувається значне скорочення населення, що говорить нам про виникнення депопуляції як в Вінницькій області, так і в країні в цілому. Але в Україні темпи скорочення населення переважають над Вінницькими, так за 20 років населення в Україні скоротилося на 17,1 %, а в Вінницькій області лише на 14,77 %, тобто на 2,3 % менше ніж по Україні (див. рис. 2.3).

У демографії чисельність населення розглядається як результат взаємодії демографічних подій і складу населення і є основою для обчислення загальних коефіцієнтів демографії та інших показників. Під складом населення зазвичай розуміють розподіл індивідів за різними типологічними групами. Оскільки ж підстав для виділення типологічних груп може бути в принципі скільки завгодно і яких завгодно, тому можна побудувати і будь-яке число будь-яких структур населення.

Рис. 2.3. Чисельність населення Вінницької області та України [7]

Можна говорити, наприклад, про розподіл населення на чоловіків і жінок, на жителів міст та сільської місцевості, які розлучаються і перебувають у шлюбі, на грамотних і неграмотних, які мають той чи інший рівень освіти, на економічно активних та утриманців, на належних до тієї чи іншої соціальної, етнічної чи кон-

фесійної групи. Цей список не має меж, як не має меж набір найрізноманітніших характеристик індивідів (фізіологічних, психологічних, соціальних, економічних, етнокультурних тощо), які можуть бути покладені в основу типологізації та виділення тих чи інших структур населення [19, с. 13].

Більш детально слід розглянути віковий, статевий та національний склад населення Вінницької області.

Вік людини – період від народження до того чи іншого звітного моменту його життя. Розрізняють вік:

– біологічний, який визначається станом обміну речовин і функцій організму, а так само відповідністю цих процесів віковим нормам людської популяції;

– календарний, який вимірюється часом, який минув із моменту народження [23, с. 242].

Знання віку окремих людей на момент спостереження або настання в їхньому житті тих чи інших демографічних подій дає уявлення про вікову структуру населення і про те, в яких вікових групах відбуваються дані демографічні події.

Вікова структура – це розподіл населення за віковими групами і віковими контингентами з метою вивчення демографічних і соціально-економічних процесів [23, с. 243]. Вікова структура населення дозволяє дати порівняльну оцінку у взаємозв'язку з демографічними, соціальними та економічними характеристиками населення, виділити спільне та особливе в їх розвитку. У віковій структурі населення, як правило, розподіляється по однорічним або п'ятирічним віковим групам.

Розподіл людей за однорічними віковими групами відкриває найкращі можливості для аналізу стану і змін вікової структури. Проте дані про вікову структуру в однорічній віковій групі схильні до деформуючого впливу вікової акумуляції. Вона спотворює дані про вікову структуру таким чином, що чисельність вікових груп, які закінчують на 0 і 5, виявляється значно вищою, ніж чисельність сусідніх вікових груп. У зв'язку з цим у віковій структурі утворюються виступи і западини, яких насправді не існує. Тому, по-перше, під час перепису населення вказують не кількість років, а дату народження, по-друге, застосовуються різні методи вирівнювання штучних виступів і западин на віковій структурі. П'ятирічна вікова група дає більш компактне представлення вікової структури населення.

Вікова структура постійного населення Вінницького регіону з п'ятирічним інтервалом та в відсотковому відношенні до загальної кількості населення представлена у таблиці 2.6.

З таблиці можемо побачити, що у Вінницькому регіоні більшу частину населення складають люди від 20 до 60 років. У сільській місцевості населення від 20 до 45 років на 6,2 % менше порівняно з міським, але з 10–20 років та з 65-ти років і старшого населення на 8,9 % більше, ніж міського.

Вікова структура населення розподіляється також за віковими контингентами. В економіці розрізняють поділ населення за наступними віковими групами: молодші за працездатний вік, представники працездатного віку, старші за працездатний вік. Населення працездатного віку є основою формування всіх інших категорій населення, пов'язаних з процесом зайнятості [23, с. 85].

Таблиця 2.6

Розподіл постійного населення Вінницької області за віковими групами станом на 1 січня 2014 року*

Вікова група	Кількість населення, осіб			До загальної кількості населення, %		
	усього	міське	сільське	усього	міське	сільське
Усе населення	1611177	806263	804914	100	100	100
До 1 року	17289	8956	8333	1,1	1,1	1,0
1–4	70866	36767	34099	4,4	4,6	4,2
5–9	80490	42578	37912	5,0	5,3	4,7
10–14	74139	35415	38724	4,6	4,4	4,8
15–19	88113	43895	44218	5,5	5,4	5,5
20–24	109021	54750	54271	6,8	6,8	6,7
25–29	130366	74879	55487	8,1	9,3	6,9
30–34	111367	65773	45594	6,9	8,2	5,7
35–39	112121	60132	51989	7,0	7,5	6,5
40–44	112888	57093	55795	7,0	7,1	6,9
45–49	109042	54311	54731	6,8	6,7	6,8
50–54	119075	61676	57399	7,4	7,6	7,1
55–59	105617	55882	49735	6,6	6,9	6,2
60–64	98514	51808	46706	6,1	6,4	5,8
65–69	66280	32464	33816	4,1	4,0	4,2
70 років і старше	205989	69884	136105	12,8	8,7	16,9

*складено за [7]

На рис. 2.4 наведено розподіл постійного населення за основними віковими групами в Україні та Вінницькій області в 2010 і 2014 рр. З рисунка видно, що в ці роки характер розподілу постійного населення за даними віковими групами залишається майже незмінним. У складі населення порівняно низька частка осіб, молодших за працездатний вік, і значно більша тих, хто старший за працездатний вік.

Характерним є те, що у Вінницькій області представників, молодших за працездатний вік, дещо більше, ніж в середньому по Україні, а осіб, старших за працездатний вік, більше порівняно з середньоукраїнським показником.

Частка людей працездатного віку зменшилась по Вінницькій області та збільшилась по Україні на 2 %. Існує тенденція зменшення серед населення і України і регіону частки осіб працездатного віку і збільшення старших за працездатний вік.

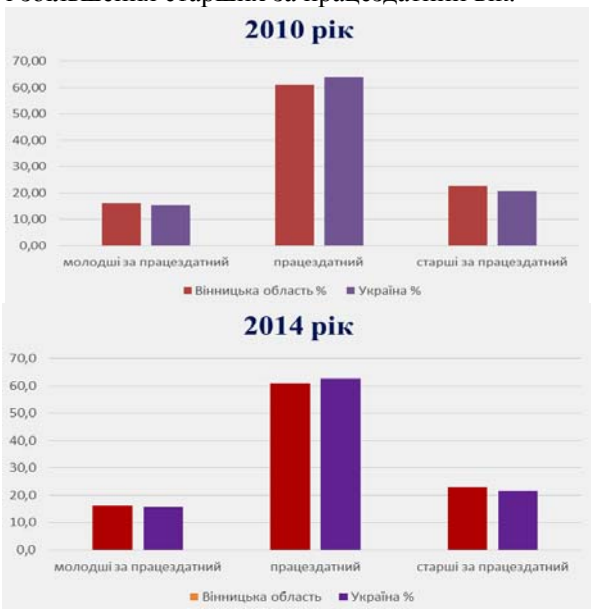


Рис. 2.4. Розподіл постійного населення за основними віковими групами у Вінницькій області та Україні, %*

*складено за [7]

Якщо частка молодших вікових груп неухильно скорочується, а частка старших збільшується, то такий феномен назива-

ють демографічним старінням [19, с. 25]. Головною причиною цього є зниження народжуваності. Польський демограф Е. Россет ще раніше передбачав п'яту фазу демографічного переходу, яка характерна перевищенням смертності над народжуваністю. Він відмічає, що довгострокове панування п'ятої фази загрожує загибеллю націям, які уражені цим процесом. Оскільки тенденція старіння населення неминуче виявляється визначальною, то слід враховувати, що це є об'єктивний, історично зумовлений процес і його наслідки незворотні. Необхідно усвідомлювати його неминучість та історичний характер і враховувати це у суспільній практиці.

Про значне старіння населення свідчить рис. 2.5. Як ми можемо побачити, кількість пенсіонерів в Україні збільшується в 1996–2012 рр. та у 2013 році починає зменшуватися. Що стосується ситуації у Вінницькій області, то вона постійно коливається в межах 1 %. Це при тому, що кількість постійного населення в останні 20 років тільки зменшується, як в регіоні так і в країні в цілому (див. рис. 2.3).

Стать є однією з найважливіших вроджених ознак людини, яка визначає її роль у відтворенні населення, сімейний та соціальний статус.

Нормальне відтворення населення за умов панування моногамної сім'ї потребує рівноваги чоловіків і жінок у населенні. Особливо це важливо у дітородному і працездатному віці. Порушення балансу ускладнює одруження, збільшує ризик розлучень, призводить до появи неповних сімей. Баланс або дисбаланс за статтю має велике значення в організації суспільного виробництва, управлінні господарством (виникають міста, де переважають незаміжні жінки, чи села, де не вистачає дівчат).

Рис. 2.5. Частка пенсіонерів у Вінницькій області та в Україні у загальній кількості населення, % [7]

Співвідношення чоловіків та жінок в конкретній місцевості має бути об'єктом державної демографічної політики.

Відомо, що хлопчиків народжується більше, ніж дівчаток. У науковій літературі це явище описав ще Дж. Граунт. Воно досить стійке і вважається константою, адже діє у вузьких межах. На 100 дівчаток народжується 104–107 хлопчиків [14, с. 305].

Природні причини цього явища наукою остаточно не з'ясовані. Серед різних гіпотез є припущення, що це закладено природою, адже через чоловіків відбувається природний відбір, вдосконалення людського роду. Чоловіки гірше пристосовуються до несприятливих екстремальних умов існування, у них нижчий опір захворюванням, отже, вища смертність. Через жінок відбувається накопичення і збереження стійких для людини як біологічного виду якостей. Природа таким чином створює деякий "лишок" чоловіків при народженні.

Через вищу смертність чоловіків, що частково спричиняється природними факторами, а частково – суспільними, з часом у певному віці кількість чоловіків і жінок зрівнюється, і в старшому віці виявляється переважання жінок.

Вік, в якому наступає рівновага, з розвитком людства зміщується в бік старості. У розвинених країнах, що мають найкращі демографічні показники (Нідерланди, Норвегія, Швеція, Данія) вік балансування (рівноваги) перевищив 50 років (норма балансування), а в Європі він коливається в межах 44–49 років [14]. Вважаючи вік 50 років сучасною соціальною нормою балансування, можна розрахувати коефіцієнт демографічного здоров'я у Вінницькому регіоні станом на 2014 рік за формулою:

$$K_B = X_B / Ч_N, \tag{2.10}$$

де K_B – коефіцієнт демографічного здоров'я;

X_B – вік населення з найбільшою кількість осіб;

X_N – соціальна норма балансування демографічного здоров'я (50 років).

$$K_B = 27/50 = 0{,}54.$$

Межа показника прямує до одиниці. Відхилення від неї свідчить про відхилення від соціальних норм. В 2014 році балансу-

вання настає вже в 20 років, що свідчить про несприятливе демографічне здоров'я у Вінницькому регіоні. Це доводить і динаміка співвідношення чоловіків і жінок у дитячому, дорослому віці та в старості (табл. 2.7). У 2014 році на 1000 жінок припадало 989 чоловіків.

Протягом десяти років спостерігається значний "дефіцит" чоловіків у старшому віці. На зміну співвідношення і розбалансування може впливати і міграція, що має статеву спрямованість.

У 50-річному віці вже більш як четверть жінок Вінниці живуть без чоловічого захисту. Відставання віку від сучасної норми дорівнює 30 років. Отже, захист життя чоловіків, зниження їх смертності є одним із найважливіших завдань соціально-демографічного розвитку.

Сучасна Україна – багатонаціональна держава, де проживають понад 130 націй та народностей. Усі вони складають український народ.

Термін "національність" вживають у подвійному значені: по-перше, як належність до певної нації окремої людини і, по-друге, як сукупність людей однієї національної групи. Визначаючи свою національність, людина відносить себе до певної нації. Нація є стійкою історичною спільністю. Нації утворюються в процесі тривалого економічного, соціального і культурного розвитку на певній території [19, с. 302].

Таблиця 2.7

Чисельність чоловіків і жінок у Вінницькій області, тис. осіб*

Рік	Чоловіки, тис. осіб	Жінки, тис. осіб	Чисельність чоловіків на 1000 жінок за віковими групами тис. осіб		
			0–15	16–59	60 і старше
2005	783,1	930,0	1058	944	525
2006	774,4	920,1	1058	941	520
2007	804,0	875,4	1059	941	520
2008	761,2	903,9	1058	940	520
2009	755,9	897,0	1058	940	522
2010	752,6	890,9	1059	942	526
2011	749,4	884,7	1061	944	530
2012	747,6	879,5	1060	948	534
2013	745,3	874,6	1061	951	537
2014	742,2	869,0	1062	989	540

*складено за [7]

Поширеною помилкою є генетичний підхід до визначення національності. Дитина народжується без національності й набуває її в колі свого найближчого середовища – передусім сімейного, а також соціального. Поширеності ненаукового погляду на національність в Україні сприяла дискримінаційна політика щодо багатьох національних груп в колишньому СРСР, відверта на практиці і що заперечується на словах.

За даними Всеукраїнського перепису населення на території області проживали представники понад 133 національностей і народностей. Особливістю національного складу населення Вінницької області є його багатонаціональність (табл. 2.8).

У національному складі населення області переважна більшість українців, чисельність яких становила 1674,1 тис. осіб, або 94,9 % від загальної кількості населення (в цілому по Україні – 77,8 % [7]).

Таблиця 2.8

Національний склад населення Вінницької області*

Національність	Кількість, тис. осіб	У % до підсумку		2001 р., % до 1989 р.
		2001 р.	1989 р.	
Українці	1674,1	94,9	91,5	95,2
Росіяни	67,5	3,8	5,9	60,0
Поляки	3,7	0,2	0,4	45,1
Білоруси	3,1	0,2	0,3	61,1
Євреї	3,0	0,2	1,4	11,7
Молдавани	2,9	0,1	0,2	87,2
Вірмени	1,1	0,1	0,0	У 1,8 р.б.
Інші національності	6,4	0,3	0,3	87,9

*складено за [7]

За роки, що минули від перепису населення 1989 року, кількість українців зменшилася на 4,8 %, що пояснюється загальним зменшенням чисельності населення, а їх питома вага серед жителів області зросла на 3,4 %.

Друге місце за чисельністю посідали росіяни. Їх кількість порівняно з переписом 1989 року зменшилася на 40,0 % і нараховувала на дату перепису 67,5 тис. осіб, питома вага росіян у загальній кількості населення зменшилася на 2,1 відсоткового пункту і складала 3,8 % (по Україні в цілому – 17,3 %).

Статистичне вивчення етносів є надзвичайно важливим для долі багатьох народів. Незважаючи на значний розвиток культури народів світу, людство все ще не позбулося расових і національних

забобонів, а водночас і різних виявів дискримінації, гноблення національних меншин тощо. Історія розвитку людства свідчить, що саме співпраця, взаємодопомога і дружба націй є рушійною силою розвитку світового господарства і культури.

Народжуваність, поряд зі смертністю, є основним демографічним процесом. Саме вона в даний час у нашій країні та інших індустріальних країнах робить вирішальний вплив на характер відтворення населення. Від неї, головним чином, залежить те, як у суспільстві здійснюється процес заміщення поколінь. Досить сказати, що якщо кількість дітей, народжених у середньому однією жінкою, незалежно від її шлюбного стану, не буде перевищувати приблизно 2,1 або число дітей у середньому в однієї плодовитої (тобто здатної до дітородіння) подружньої пари не буде перевищувати приблизно 2,3–2,4, то наскільки низьким не був би при цьому рівень смертності, заміщення поколінь у суспільстві відбуватися не буде і чисельність населення від покоління до покоління буде скорочуватися (слід мати на увазі, що це скорочення може гальмуватися або відкладатися на деякий час під впливом ситуації, сприятливої вікової структури населення, але тільки на деякий час).

Про співвідношення впливу народжуваності і смертності на відтворення населення свідчить наступне. При існуючому зараз в Україні рівні смертності для забезпечення простого відтворення населення, тобто щоб від покоління до покоління чисельність населення не скорочувалася, необхідно, щоб у середньому на одну жінку припадало 2,11 ‰ народжених дітей. Якщо ж вдалося б скоротити рівень смертності в 1,5 рази, то цей показник скоротився б всього лише до 2,09 ‰.

У зв’язку з цим народжуваності відводиться особливе місце в демографічній політиці. Від того, чи вдасться істотно змінити її рівень і тенденції, вирішальним чином залежать перспективи демографічної динаміки, зміни чисельності населення і його складу, майбутнє нашої країни.

Для того щоб підвищувалася народжуваність, треба дуже добре уявляти собі, від чого залежить її рівень, кількість дітей в сім’ях, що визначає та чи інша репродуктивна поведінка. Це, у свою чергу, передбачає всебічний і глибокий аналіз народжуваності та репродуктивної поведінки з використанням різних показників та джерел інформації [23, с. 83].

До загальних показників народжуваності відносяться абсолютне число народжених і загальний коефіцієнт народжуваності. Іноді народжуваність ототожнюють з числом народжених. Наприклад, говорять або пишуть, що підвищився рівень народжуваності або, що на одній території він вище, ніж в іншій. Для підтвердження цього наводяться абсолютні числа народжених. Насправді цей показник абсолютно не інформативний і сам по собі не придатний для аналізу народжуваності. Зрозуміло, що чим більша чисельність населення, тим більша, за інших рівних умов, буде і кількість тих чи інших подій в цьому населенні. У більшій сукупності населення буде більше випадків дітонароджень, більше абсолютне число народжених [23, с. 28].

Абсолютне число народжених може бути використано лише для розрахунку інших показників народжуваності або для визначення абсолютної величини природного приросту (у цьому випадку з числа народжених віднімається число померлих).

Для кращого аналізу використовують загальні коефіцієнти народжуваності. Загальні коефіцієнти народжуваності у Вінницькій області та, для порівняння, в Україні представлені на рис. 2.6.

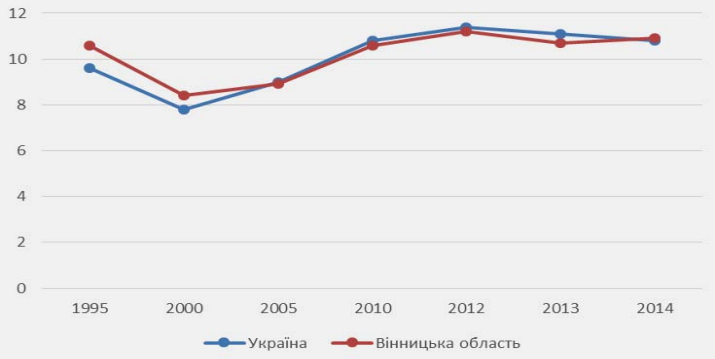


Рис. 2.6. Загальні коефіцієнти народжуваності Вінницької області та України*

*складено за [7]

У 2014 р. у Вінницькому регіоні народилося 17547 осіб. Середньорічна чисельність жителів регіону у цьому році склала 1607,3 тис. осіб. Загальний коефіцієнт народжуваності становив 10,9 ‰ ((17547 /1607300)·1000).

Як ми можемо бачити, народжуваність знаходиться на досить низькому рівні. У 2000 р. було значне зменшення народжуваності, з 2005–2012 рр. народжуваність збільшилась, а з 2013 року знову почала зменшуватись. У Вінницькому регіоні коефіцієнт народжуваності в середньому на 0,8 ‰ більший порівняно з Україною.

Серед приватних коефіцієнтів народжуваності найважливіше місце належить віковому коефіцієнту народжуваності, який вимірює чисту інтенсивність народжуваності в конкретній віковій групі жінок. Їх можна розраховувати для однорічних вікових інтервалів або для п'ятирічних вікових інтервалів. В останньому випадку вони усереднюються. Вікові коефіцієнти народжуваності розраховуються як відношення числа народжень у жінок певного віку (*x* років) до їх середньорічної чисельності [23]:

$$F_x = \frac{B_x}{S_x^f}, \qquad (2.11)$$

де F_x – віковий коефіцієнт народжуваності, ‰;

B_x – кількість народжених у жінок у віці *x* років, осіб;

S_x^f – середньорічна чисельність жінок у віці *x* років, осіб.

Розрахунки всіх вікових коефіцієнтів народжуваності у вікових групах 2012–2014 роках наведені у таблиці 2.9, які розраховані за формулою (2.2).

Таблиця 2.9

Розрахунок коефіцієнтів народжуваності для всіх вікових категорій у Вінницькій області

Віковий інтервал, в роках	Кількість народжених дітей	Середньорічна чисельність жінок	Віковий коефіцієнт народжуваності, ‰	Сумарний коефіцієнт народжуваності в віковому інтервалі, ‰
2012 рік				
15–19	1487	45908	32,39	0,16
20–24	5991	56827	105,43	0,53
25–29	5944	64115	91,28	0,46
30–34	3238	55410	58,44	0,29
35–39	1376	58612	23,48	0,12
40–44	273	57443	4,75	0,02
45–49	9	58624	0,15	0,00
2013 рік				

15–19	1286	43654	29,46	0,15
20–24	5491	54677	100,43	0,50
25–29	5788	64151	90,22	0,45
30–34	3223	56217	57,33	0,29
35–39	1369	57789	23,69	0,12
40–44	253	57899	4,37	0,02
45–49	11	57059	0,19	0,001
2014 рік				
15–19	1272	41661	30,53	0,15
20–24	5292	52285	101,21	0,51
25–29	5 675	62995	90,09	0,45
30–34	3512	57906	60,65	0,30
35–39	1451	57088	25,42	0,13
40–44	305	58290	5,23	0,03
45–49	13	56042	0,23	0,001

У Вінницькому регіоні у 2012–2014 роках найбільший коефіцієнт народжуваності припадає на 20–24 віковий інтервал. У 2012 році чисельність жінок в 25–29 віковому інтервалі була найбільшою, але коефіцієнт народжуваності у віковому інтервалі 20–24 переважав над народжуваністю інших вікових інтервалів. Така сама тенденція спостерігається і у 2013 році. Згідно з даними таблиці також видно, що зі збільшенням віку кількість народжених дітей зменшується майже до нуля.

Одним з найважливіших показників народжуваності є сумарний коефіцієнт. Порівняно з віковими коефіцієнтами, що досить адекватно характеризують рівень народжуваності, сумарний коефіцієнт має, щонайменше, дві переваги.

По-перше, він більш зрозумілий за змістом, оскільки показує не число народжень у розрахунку на 1000 жінок певного віку, а середню кількість дітей народжених однією жінкою. По-друге, цей коефіцієнт характеризує не тільки рівень народжуваності, але й відтворення населення.

Сумарний коефіцієнт народжуваності показує те число дітей, які були народжені в середньому однією жінкою.

Сумарний коефіцієнт розраховується як віковий коефіцієнт народжуваності в даній віковій групі, помножений на 5 (якщо вікові коефіцієнти по 5-річним групам) і поділений на 1000, так як вікові коефіцієнти народжуваності розраховуються на 1000 жінок, а сумарний коефіцієнт – на одну [23]:

$$TFR = \frac{\sum f_x \cdot h_x}{1000}, \qquad (2.12)$$

де TFR – сумарний коефіцієнт народжуваності, осіб на одну жінку;

f_x – віковий коефіцієнт народжуваності, ‰;

h_x – ширина вікового інтервалу, для якого розрахований відповідний віковий коефіцієнт народжуваності, років.

У Вінницькому регіоні сумарний коефіцієнт народжуваності у 2012–2014 роках у всіх вікових інтервалах не досягає навіть 1 ‰. У 2012 році він дорівнював від 0 ‰ до 0,53 ‰ у різних вікових групах. Як ми можемо бачити з таблиці 2.4, в 2013 році сумарний коефіцієнт народжуваності, в середньому, на 0,13 ‰ переважає над сумарним коефіцієнтом народжуваності в 2012 році.

При проведенні аналізу народжуваності важливо порівняти показники народжуваності у зареєстрованому шлюбі і поза ним для різних вікових груп жінок (рис. 2.7).

Рис. 2.7. Народжуваність у зареєстрованому шлюбі і поза ним (Вінницька область, 2014 р.), осіб [7]

Зрозуміло, що, чим більша частина жінок репродуктивного віку (особливо у віці 20–29 років) перебуває у шлюбі, тим, за інших рівних умовах, будуть вищі і показники народжуваності. Тому ми в аналізі використали показники народжуваності у зареєстрованому шлюбі і поза ним. Існуюча у нас поточна реєстрація народжень дає можливість розділити їх на народження в зареєстрованому шлюбі

та поза ним, а останніх, у свою чергу, на зареєстровані за заявою матері та за спільною заявою батьків.

У зареєстрованому шлюбі та поза ним свідомо не використовуються поняття "шлюбна" і "позашлюбна" народжуваність. Справа в тому, що демографія та соціологія сім'ї під шлюбом розуміють, як правило, наявність фактичних подружніх відносин незалежно від їх реєстрації. Відсутність же зареєстрованого шлюбу при реєстрації народжень в органах РАГС не обов'язково означає відсутність фактичного шлюбу. Тому не можна вважати всі народження поза зареєстрованим шлюбом позашлюбними народженнями. Можна припустити, що наявність або відсутність фактичних подружніх відносин без їх реєстрації, певною мірою впливає на форму реєстрації народження: за спільною заявою батьків та за заявою матері. У цьому випадку серед перших відносно часто можуть зустрічатися шлюбні народження (але в тих шлюбах, які не зареєстровані), а серед других – позашлюбні.

Як у Вінницькому регіоні, так і в країні в цілому неухильно зростає частка народжених поза зареєстрованим шлюбом. Так, у Вінницькій області в 1995 р. вона становила 12,8 %, 2000 р. – 16,4 %, 2005 р. – 19,7 %, 2010 р. – 19,8 %, 2012 р. – 19,1 %, 2013 р. – 20,2 %, 2014 – 19,9 %. Більш того, починаючи з 1995 р., майже постійно збільшується і абсолютне число цих народжень.

Найчастіше народження поза зареєстрованим шлюбом відбуваються у жінок старше 25 років (у 2013 р. – 5,4 %). Інший пік припадає на: 20–24 (5,1 %), 30–34 (3,9 %). На відміну від молодшої вікової групи, більшість цих народжень реєструються за спільною заявою батьків.

Показники шлюбної народжуваності вище, ніж народжуваності поза зареєстрованим шлюбом у всіх вікових групах жінок аж до 49 років. Однак при переході до більш старших вікових груп вони поступово зближуються. Але найближчі показники народжуваності в зареєстрованому шлюбі й поза ним в 15–19 віковій групі, рівень шлюбної народжуваності більше, ніж позашлюбної лише у 1,63 рази, у віковій групі 20–24 роки – в 5,2 рази, в 25–29 років – в 5,1 раз, в 30–34 року – в 3,8 рази, в 35–39 років – в 2,3 рази. Максимальний рівень шлюбної і позашлюбної народжуваності має місце у віковій групі 25–29 років.

Смертність – процес вимирання покоління, що складається з безлічі одиничних смертей, що наступають в різному віці [17]. Сукупність смертей визначає порядок вимирання реального або гіпо-

тетичного покоління. Статистика смертей, як і взагалі аналіз смертності, необхідна і для цілей демографічних досліджень, і для органів охорони здоров'я та соціальної політики.

Для вимірювання рівня смертності використовується система показників. Найпершим з них є абсолютне число смертей. Однак цей показник, подібно до всіх абсолютних демографічних показників сильно залежить від загальної чисельності населення, його структури, перш за все віково-статевої.

Першим відносним показником рівня смертності є загальний коефіцієнт смертності. Він дорівнює відношенню числа випадків смерті за період часу до загального числа людино-років, прожитих населенням за цей період [23, с. 202]:

$$m = \frac{M}{\overline{P}} \cdot 1000\,, \qquad (2.13)$$

де m – загальний коефіцієнт смертності, ‰;

M – кількість померлих, осіб;

$\overline{P}$ – середньорічна чисельність населення.

Загальний коефіцієнт смертності одночасно є і її спеціальним коефіцієнтом, оскільки всі люди смертні. Розрахунок загальних коефіцієнтів смертності 1995–2013 рр. наведені на рис. 2.8.

Рис. 2.8. Загальні коефіцієнти смертності населення Вінницької області та України*

*складено за [7]

Динаміка загального коефіцієнта за ряд років дозволяє отримати саме перше уявлення про зміни рівня смертності.

За 1995–2013 рр. загальний коефіцієнт смертності у Вінницькій області дещо перевищує показник по країні в цілому. Якщо по Україні загальний коефіцієнт смертності з 2005 року по 2013 рік зменшився на 2 ‰, то у Вінницькому регіоні в 2005–2009 рр. зменшився на 2,4 ‰. В області за звітний період загальний коефіцієнт смертності в середньому переважає на 1 ‰ порівняно з Україною.

Вікові коефіцієнти смертності, які розраховуються окремо для чоловічої та жіночої статей, є найкращими для аналізу стану і тенденцій рівня смертності. Вони розраховуються за однорічними або п'ятирічними віковими групами. Однорічні коефіцієнти, звичайно, дають найкращі можливості для докладного аналізу і тому професійні демографи намагаються користуватися саме ними. Але вони мають декілька недоліків: по-перше, користуватися однорічними показниками смертності важко, тому що їх дуже багато (зазвичай їх обмежують віками до 85 років – це немало). По-друге, при використанні однолітніх коефіцієнтів у справу втручається вікова акумуляція. Тому, ми вирішили скористатися розрахунком п'ятирічних вікових груп. Розраховуються вони за формулою [23]:

$$m_x = \frac{M_x}{\overline{S}_x} \cdot 100000, \qquad (2.14)$$

де m_x – віковий коефіцієнт смертності, на 100 000 осіб відповідного віку;

M_x – кількість померлих у віці *x*, осіб;

$\overline{S}_x$ – середньорічна чисельність населення у віці *x* років, осіб.

Виражаються вікові коефіцієнти смертності, як і більшість інших демографічних коефіцієнтів, в проміле (‰). Ми розрахували вікові коефіцієнти смертності для чоловіків та жінок в 1995, 2000, 2005, 2010, 2012, 2013 роки у таблиці 2.10.

Таблиця 2.10

Вікові коефіцієнти смертності для чоловіків та жінок Вінницької обл.

Вікова група	1995 рік		2000 рік		2005 рік		2013 рік	
	Чоловіки, ‰	Жінки, ‰	Чоловіки, ‰	Жінки, ‰	Чоловіки, ‰	Жінки, ‰	Чоловіки, ‰	Жінки, ‰
0–4	353,7	287,1	309,8	206,0	325,9	185,1	18 667,5	142,6
5–9	75,1	50,3	28,8	28,5	40,8	41,0	32,1	5,2
10–14	59,1	36,2	47,5	34,4	38,0	17,2	18,1	24,8

15–19	149,9	57,3	142,5	52,7	131,1	64,2	75,2	36,7
20–24	229,9	76,5	250,7	82,1	246,1	66,9	182,6	34,7
25–29	371,5	89,3	367,5	100,2	386,8	90,5	198,0	67,0
30–34	511,7	124,9	508,4	125,3	601,2	112,0	313,4	124,5
35–39	711,7	201,0	623,7	173,7	799,4	180,3	533,9	164,4
40–44	1141,5	295,2	982,6	282,8	1090,3	316,7	678,8	181,4
45–49	1436,3	434,2	1319,6	362,6	1584,6	396,1	940,7	308,5
50–54	2120,1	719,2	1878,4	626,4	2084,8	581,1	1386,7	380,3
55–59	2687,9	1022,0	2493,2	947,3	2707,4	1099,6	2095,8	750,7
60–64	4029,4	1661,7	3694,2	1504,8	4310,1	1546,5	3146,6	1111,8
65–69	4960,5	2393,4	4736,2	2240,0	5309,5	2343,1	4138,2	1828,1
70 і старіші	11049,3	8567,4	10080,4	8106,6	10794,0	8351,5	9578,9	7531,8

Як в 1995, 2000 так і 2005, 2013 роках віковий коефіцієнт смертності чоловіків переважав над жіночим в усіх вікових групах. У 2013 році спостерігається значне зменшення вікового коефіцієнта майже в усіх вікових групах, як у чоловіків так і в жінок, порівняно з 1995, 2000 та 2005 роками.

У 2013 р. зафіксовано найвищий коефіцієнт у чоловіків у віковій групі 0–4, порівняно з 2005 р. він збільшився у 57 разів. У 2013 р. в чоловіків у вікових групах від 5–9, 10–14, 15–19, порівняно з 1995 р. він зменшився майже вдвічі. У жінок у вікових групах 5–9 у 2013 р. віковий коефіцієнт порівняно з 1995 р. меншився майже у десять разів. У вікових групах 0–4, 20–24, 50–54 зменшився вдвічі. Без значних змін спостерігається ситуація у жінок вікової групи 30–34.

Для повної характеристики як самої смертності, так і загальної соціально-економічної ситуації, умов праці та життя населення, його способу життя, поведінки, пов'язаної зі здоров'ям і тривалістю життя доречно використовувати якісні показники смертності, що характеризують причини смерті, – те, від чого помирають люди.

Важливість цього аспекту аналізу смертності обумовлена тісним зв'язком причин, від яких помирають люди, з умовами їх життя і праці, з рівнем розвитку охорони здоров'я, із загальним рівнем соціально-економічного розвитку, з поведінкою самих людей, з їх ставленням до власного здоров'я, життя і смерті. Як відомо, у Вінницькій області несприятлива екологічна ситуація, тому доречно проаналізувати смертність населення за різними причинами смертності населення Вінницького регіону, які наведені у таблиці 2.11.

Таблиця 2.11

Причини смертності населення Вінницької області*

Причина смерті	Вінницька обл.				Україна (для порівняння)	
	2005 р.		2014 р.		2014 р.	
	осіб	у % до підсумку	осіб	у % до підсумку	осіб	у % до підсумку
Всього померлих	30957	100	25567	100	632300	100
Хвороби системи кровообігу	21856	70,6	18926	74,0	425600	67,3
Новоутворення	3128	10,1	3058	12,0	83900	13,3
Зовнішні причини смерті	2458	7,9	1392	5,4	40100	6,3
Хвороби органів травлення	897	2,9	743	3,1	25200	4,0
Хвороби органів дихання	918	3,0	389	1,5	14800	2,3
Деякі інфекційні та паразитарні хвороби	295	1,0	196	0,8	11000	1,7

*складено за [7]

У 014 р. порівняно з 2005 р. збільшилась смертність з таких причин: хвороби системи кровообігу (на 3,4 %), новоутворення (на 1,9 %), хвороби органів травлення (на 0,2 %). З інших причин простежується зменшення смертності.

У Вінницькій області більша смертність, ніж в країні у цілому з таких причин: хвороби системи кровообігу (на 6,7 %). За іншими показниками смертність, хоч і не на багато, але менша, ніж по Україні.

Серед вікових коефіцієнтів смертності особливе місце займає коефіцієнт дитячої смертності, тобто показник, що вимірює смертність дітей у віці до року, яка, з одного боку, різко перевищує смертність в іншому віці, крім самих старших, з іншого боку, є потужним показником рівня соціально-економічного розвитку країни.

Коефіцієнт дитячої смертності розраховують не так, як інші вікові коефіцієнти. При його обчисленні число смертей дітей у віці до року ділиться не на їх середньорічну чисельність, а на число народжених, тому що немає даних про середньорічну чисельність. Ми вирішили, що буде доцільним порівняти показники дитячої смертності до одного року у Вінницькій обл. з показниками по країні (рис. 2.9).

Рис. 2.9. Показники дитячої смертності до одного року у Вінницькій області та в Україні*

*складено за [7]

Протягом двадцяти років, майже у всі роки, смертність дітей до одного року в Вінницькій області була нижчою за загальноукраїнські показники. Виключенням став 2012 рік – в області на 0,7 ‰ більша смертність дітей до одного року, ніж в Україні, 2013 рік – смертність дітей до одного року у Вінницькій області та Україні знаходиться на одному рівні.

Високі показники смертності – результат низького рівня життя, недостатньо високоефективних лікарських засобів та висококваліфікованої медичної допомоги. Найкращу характеристику демографічної ситуації регіону дає аналіз природного приросту населення [23].

Природний приріст населення є одним з компонентів динаміки чисельності населення. Він є результуючим параметром природного руху населення. Статистичні дані, що характеризують природний приріст населення, показані на рис. 2.10.

Рис. 2.10. Природний приріст (скорочення) населення Вінницької області та України

Абсолютна величина природного приросту дозволяє судити лише про масштаби природного приросту або скорочення населення, про те, наскільки чисельність населення збільшується або зменшується за рахунок різниці між числом народжених і померлих. Однак, цей показник абсолютно непридатний для міжрегіональних зіставлень, тому що він залежить від абсолютної чисельності населення. Через це ми розрахували загальний природний приріст населення (на 1000 постійного населення) за формулою (2.15) [23]:

$$П_{п.н.} = К - m, \qquad (2.15)$$

де $П_{п.н.}$ – загальний коефіцієнт природного приросту населення;

$К$ – загальний коефіцієнт народжуваності;

m – загальний коефіцієнт смертності.

Для найкращого відображення демографічної ситуації використовують показники природного приросту (скорочення) населення. При співставленні даних, що уже розглядалися, можна зробити висновок, що у Вінницькому регіоні несприятлива демографічна ситуація, але краща, ніж в країні в цілому. За період 1995–2014 рр. природний приріст збільшився (у Вінницькому регіоні на 1,8 ‰, в Україні – 1,9 ‰), але, на жаль, ці показники занадто низькі, не те щоб для збільшення населення, а навіть для його відтворення.

У Вінницькому регіоні природне скорочення населення на протязі 19 років, в середньому, на 1,14 ‰ переважає над показ-

никами по Україні. У регіоні великий коефіцієнт смертності. Це може бути спричинене несприятливою екологічною ситуацією.

Перехід України до ринкової економіки ознаменований серйозними випробуваннями для основної частини населення. Стрімке падіння рівня життя, інфляція, втрата низки соціальних гарантій і пільг, безробіття, невизначеність у подальшому житті – все це спричинило хаотичний пошук громадянами нових шляхів вирішення життєво важливих проблем, у тому числі за рахунок поїздок за межі України.

Вінниччина – край індустрії і високомеханізованого сільського господарства, з помітною науково-виробничою і мінерально-сировинною базою. У її надрах понад 1100 родовищ і покладів 30 видів різних корисних копалин, десятки родовищ торфу, а також унікальні поклади граніту і каоліну, гранату і флюориту. Розроблено і діють в області ряд цілющих джерел мінеральної, а також радонової води в м. Хмільнику. Маючи такі неоціненні запаси мінеральних ресурсів, Вінниччина може незабаром зайняти провідні позиції щодо їх експорту у країни СНД, а також на світовий ринок.

На Вінниччину приходиться 12,7 % чисельності промислово-виробничого потенціалу України, 2 % вартості основних виробничих фондів і 2,6 % випуску промислової продукції.

На Вінниччині 39 цукрових заводів, 13 спиртозаводів, створено непогану базу з переробки насіння соняшнику, круп'яних культур. З валового виробництва цукру і зерна Вінниччина займає 1 місце в країні і тому має реальні можливості стати незабаром головним постачальником цієї продукції в країни СНД і далекого зарубіжжя.

У Вінницькій області проживає близько 3,6 % населення країни. В останнє десятиліття міграція була важливим компонентом формування чисельності і загального приросту населення області. На підставі даних державної статистики було проведено аналіз даних щодо міграції в регіоні, пов'язаної зі зміною постійного місця проживання порівняно з Україною. У 2005 р. у Вінницькій обл. відмічається найбільш від'ємний міграційний приріст 2800 осіб, потім починається його підвищення, яке в 2014 році склало 300 осіб.

Сальдо міграції, чиста міграція, нетто-міграція чи міграційний приріст розраховується як різниця між кількістю прибулих і вибулих мігрантів за період (за звичай за рік) для країни, регіону, міста, району. Формула для розрахунку [23]:

$$МП\ (МУ) = П - В, \tag{2.16}$$

де *МП* (*МУ*) – міграційний приріст; *П* – число прибулих; *В* – число вибулих.

Якщо показник позитивний використовується термін "міграційний приріст", якщо від'ємний – "міграційний спад".

Скорочення міграційного приросту відбувалося на тлі збільшення природного спаду населення. На цьому фоні загальний приріст населення у Вінницькій області залишався негативним. Абсолютні показники міграції мають один істотний недолік – вони залежать від абсолютної чисельності населення регіону, тому немає можливості адекватно і коректно порівняти території з різною чисельністю населення. Для того, щоб зіставити інтенсивність міграції в Вінницькій області з іншими територіями (країною) необхідно розраховувати загальні коефіцієнти міграційного приросту. Загальні коефіцієнти міграційного приросту (скорочення) населення у Вінницькій обл. та Україні у 2005–2014 рр. зображено на рис. 2.11.

Коефіцієнт міграційного приросту розраховується шляхом ділення абсолютного показника міграційного приросту в регіоні (країні) за рік на середньорічну чисельність наявного населення та множиться на 10000 [23]:

$$К = \frac{МП}{Ч_{н}} \cdot 10000, \tag{2.17}$$

де *К* – коефіцієнт міграційного приросту;

$Ч_{н}$ – середньорічна чисельність наявного населення.

	200	200	200	200	200	201	201	201	201	201
Україна	1,0	3,0	3,6	3,2	2,9	3,5	3,7	14	7	5
Вінницька область	-16,3	-12,3	-8,9	-6,0	-3,6	-2,4	3,0	-1,8	-4,9	1,9

Рис. 2.11. Загальні коефіцієнти міграційного приросту у Вінницькій обл. та Україні ("–" – скорочення осіб на 10000 наявного населення)

Як показують розрахунки, максимальна інтенсивність міграції в Вінницькій області відзначалася в 2011 році, але на 0,7 коефіцієнта менша, ніж в Україні. Якщо в Україні міграційний приріст різко збільшився з 2006 року по 2007 рік, а з 2008 року по 2009 рік почав з такою ж інтенсивністю знову зменшуватися, то у Вінницькій області він хоч й на багато менший, ніж в Україні, але з 2006 року по 2011 рік повільно, але впевнено збільшувався.

Слід підкреслити, що подолання кризових явищ у відтворенні населення буде тим успішнішим, чим скоріше буде взятий на озброєння науково-обґрунтований підхід до поліпшення умов життя населення, а значить і умов його відтворення. Це поліпшення має бути найважливішою метою побудови суверенної держави і проведення соціально-економічних реформ.

Ігнорування проблем відтворення населення свідчить про недооцінку демографічного фактора в налагодженні ефективної економіки, про нерозуміння того факту, що невирішеність питань відтворення здорового населення взагалі і його працездатної частини, тобто трудових ресурсів зокрема, давно стала економічно невигідною, а сучасна економія на розвитку цієї сфери може обернутися великими збитками для суспільства.

Список використаних джерел

1. Антоновский М. И. Записки Михаила Ивановича Антоновского / М. И. Антоновский // Русский архив. – Кн. 1. – Вып. 2. – 1885. – С. 145–178.

2. Аристотель Политика / Аристотель ; пер. с древнегреч., предисл. и послеслов. С. А. Жебелева ; примеч. и коммент. А. И. Доватура. – М. : Академический проект, 2015. – 317 с.

3. Бекон Ф. Сочинения в двух томах / Ф. Бекон. – М. : Мысль, 1978. – Т. 2. – 575 с.

4. Бунге Н. Х. Курс статистики, составленный в первой половине 1876 г. для студентов Императорского университета св. Владимира / Н. Х. Бунге. – 2-е изд., доп. и испр. – К. : Университетская типография И. Завадского, 1876. – 25 с.

5. Галаган Г. П. Сборник этнографических материалов, касающихся Малороссии / Г. П. Галаган. – М., 1869. – 176 с.

6. Герасименко Г. В. Оцінка впливу соціальних програм на динаміку народжуваності в Україні / Г. В. Герасименко // Демографія та соціальна економіка. – 2010. – № 1 (13). – С. 55–62.

7. Головне управління статистики у Вінницькій області [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.vn.ukrstat.gov.ua/

8. Гольдберг М. Американські просвітителі : в 3 т. / М. Гольдберг. – К. : Діло, 2010. – Т. 1. – 318 с.

9. Граунт Дж. Начала статистики населения, медицинской статистики, математики страхового дела / Дж. Граунт, Э. Галлей ; пер. с англ. О. Б. Шейнина. – Берлин : NG Vertag, 2005. – 134 с.

10. Греческая эпиграмма : сборник / Архилох, Сапфо, Демодок и др. ; изд. подгот. Н. А.Чистякова. – СПб. : Наука, 1993. – 448 с.

11. Закон України “Про Всеукраїнський перепис населення від 19.10.2000 р. № 2058-III [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2058-14

12. Зиновіїв К. Вірші. Приповісті посполиті / К. Зиновіїв. – К. : Наукова думка, 1971. – 392 с.

13. Кириллов И. Цветущее состояние Всероссийского государства / И. Кириллов. – М., 1977. – 94 с.

14. Комплексний демографічний прогноз України на період до 2050 р. / За ред. Е. М. Лібанової. – К. : Український центр соціальних реформ, 2006. – 138 с.

15. Конфуцій Вислови / Конфуцій ; пер. на укр. – Х. : Фоліо, 2014. – 221 с.

16. Корчак-Чепуркивский Ю. Проблемы демографической статистики / Ю. Корчак-Чепуркивский. – М. : Наука, 1966. – 252 с.

17. Лібанова Е. М. Сім'я та сімейні відносини в Україні: сучасний стан і тенденції розвитку / Е. М. Лібанова, І. О. Курило, С. Ю. Аксьонова, Л. І. Слюсар [та ін.] ; Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України. – К. : Основа-Принт, 2009. – 248 с.

18. Ломоносов М. В. О сохранении русского народа / М. Ломоносов. – М. : Ин-т русской цивилизации, 2011. – 839 с.

19. Людський розвиток регіонів України: методика оцінки та сучасний стан : монографія. – К. : Рада з вивчення продуктивних сил України НАНУ, 2002 – 124 с.

20. Мальтус Т. Опыт о законе народонаселения / Т. Мальтус. – Петрозаводск : Петроком, 1993. – 136 с.

21. Маркович Я. М. Записки о Малороссии, ее жителях и произведениях / Я. М. Маркович. – СПб., 1798. – 98 с.

22. Медков В. М. Демография / В. М. Медков. – М. : Инфра-М, 2008. – 448 с.

23. Населення України. Соціально-демографічні проблеми українського села. – К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2007. – 468 с.

24. Новицкий Г. И. Краткое описание о народе остяцком / Г. И. Новицкий. – М. : РГБ, 2008. – 116 с.

25. Платон Диалоги / Платон ; пер. с древнегреч. – М. : Эксмо, 2015. – 766 с.

26. Полетика В. Опыт рассуждений о первоначальных делах мира, о древнем Египте, об Ассирианах, о Мидянах и о Персах / В. Полетика. – СПб., 1788. – 118 с.

27. Рігельман О. Літописна оповідь про Малу Росію та її народ і козаків узагалі / О. Рігельман ; вст. ст., упор. та примітки П. М. Саса, В. О. Щербака. – К : Либідь, 1994. – 768 с.

28. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смит ; пер. с англ., вводная ст. и коммент. Е. М. Майбурда. – М. : Наука, 1993. – 572 с.

29. Сови А. Общая теория населения. – Т. 1: Экономика и рост населения / А. Сови ; сокр. пер. с 3-го фр. изд. Ф. Р. Окуневой ; предисл. А. Б. Боярского. – М. : Прогресс, 1977. – 503 с.

30. Сократ; Платон; Аристотель; Сенека; Бруно / Е. Н. Орлов [и др.]. – СПб. : ЛИО Редактор, 1995. – 326 с.

31. Тарновский В. О делимости семейств в Малоросии / В. Тарновский // Труды Комиссии для описания губерний Киевского ученого округа. – Т. III. – С. 1–21.

32. Томилин С. А. Демография и социальная гигиена / С. А. Томилин. – М. : Статистика, 1973. – 312 с.

33. Уоллес А. Р. Научные и социальные исследования. Т. 1: Изучение Земли: Описательная зоология. Распределение растений. Распределение животных. Теория эволюции. Антропология. Специальные проблемы / А. Р.Уоллес ; пер. с англ. Л. Лакиера. – СПб. : Ф. Павленков, 1903. – 514 с.

34. Фишер Р. Генетическая теория естественного отбора / Р. Фишер ; пер. с англ. – Ижевск : Ин-т компьютерных исследований, 2011. – 290 с.

35. Шафонский А. Черниговского намесничества топографическое описание с кратким географическим и историческим описанием Малой России / А. Шафонский. – К. : Университетская типография, 1851. – 254 с.

36. Юнкер Г. Экстракт об изнеможении слободских полков / Г. Юнкер. – Х., 1898. – 44 с.

37. Якобий А. Угасание инородческих племен Севера / А. Якобий. – СПб., 1893. – 73 с.

38. Burgdorfer F. Bevölkerungsdynamik und Bevölkerungsbilanz; Entwicklung der Erdbevölkerung in Vergangenheit und Zukunft / F. Burgdorfer. – München, 1951. – 116 s.

39. Cantillon R. An Essay on Economic Theory / R. Cantillon. – Auburn : Ludwig von Mises Institute, 2010. – 295 p.

40. Graunt J. Natural and political observations made upon bills of mortality / J. Graunt. – Baltimore, 1939. – 98 p.

41. Holinshed R. Chronicles of England, Scotland and Ireland / R. Holinshed. – Oxford : Oxford University Press, 2012. – 316 p.

42. Landry A. La Révolution démographique / A. Landry. – Paris : Sirey, 1982. – 118 p.

43. Liebmann H. La population de la Palestine et les perspectives du sionisme / H. Liebmann // Metron. – 1928. – № 7. – P. 115–136.

44. Mun T. England's treasure by foreign trade or The balance of our foreign trade is the rule of our treasure. Ch. 2, 3, 4, 7, 8, 10, 15

45. Neugebauer, Wolfgang: Johann Peter Süßmilch, Geistliches Amt und Wissenschaft im friderizianischen Berlin, in: Berlin in Geschichte und Gegenwart, Jahrbuch des Landesarchivs Berlin, hrsg. von Hans J. Reichhardt, Berlin 1985

46. Petty W. The political anatomy of Ireland / W. Petty. – London : D. Brown and D. Rogers, 1691. – 203 p.

47. Raynal G. T. Revolution de 1'Amerique / G. Raynal. – L. : La Haye, 1781. – 212 p.

48. Serra A. A Neglected Herald of the Acquisitive System Theodore A. Sumberg / A. Serra // American Journal of Economics and Sociology. – 1991. – Vol. 50. – Issue 3. – P. 365–373.

Розділ 3

РЕАЛІЗАЦІЯ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ

3.1. Формування та розвиток соціально-орієнтованого ринку праці за сучасних умов господарювання

Формування соціально-орієнтованої ринкової економіки України забезпечує узгодження та врахування інтересів усіх соціальних груп населення у формуванні державної макроекономічної політики. Її сутність полягає у забезпеченні економічного зростання шляхом підпорядкування економіки завданням соціального розвитку суспільства. Підвищення доходів і рівня життя, розширення споживчого попиту і високі вимоги до якості товарів та послуг приводять до усунення монополізму, підвищення конкуренції виробників та інших форм активізації господарського життя. Водночас в умовах соціально-орієнтованої ринкової економіки такі соціальні чинники, як сприятливі умови праці, розвинена система стимулювання праці й механізми її оплати, соціальні гарантії і соціальне забезпечення, починають відігравати істотну роль у підйомі виробництва. Це потребує додаткових наукових досліджень соціально-орієнтованого ринку праці, зокрема, й основних етапів його формування.

Визначення соціально-економічної сутності ринку праці потребує з'ясування загального поняття категорії "ринок". У класичній політичній економії існує чотири напрями щодо визначення сутності ринку. Так, представники першого напряму, О. Курно, Дж. Кейнс, А. Маршалл, визначають ринок як "будь-який район, де економічні зв'язки покупців і продавців до такого рівня вільні, що ціни на однакові товари досить легко і швидко вирівнюються". Представники новоавстрійської школи, зокрема, Ф. Хайєк, керуючись положенням А. Сміта, що ринок – це природний процес, породжений діями індивідуумів, які намагаються досягти своєї мети,

підкреслюють, що ринок ніким не регулюється, функціонує без певної мети, не узгоджено з організаційної точки зору, поєднуючи різні конкуруючі цілі.

Прибічники другого напряму ринкової теорії – неокласичного – визначають ринок як сукупність продавців і покупців, у результаті дії яких об'єкти обміну отримують ціну. Представники третього напряму – монетаризму (М. Фрідмен, Ф. Макхлуп, Л. Роббінс) визначають ринок як спосіб координації дій учасників, який забезпечує їм свободу вибору, наділяють ринок рисою цілеспрямованості з елементами ринкової і директивної економічної координації. Різновидом останнього напряму є марксистська теорія, згідно із якою ринок визначається у вузькому розумінні – як відносини між продавцями та покупцями у сфері обігу за властивими йому законами і формами організації, та в широкому – як форма зв'язку між виробниками та споживачами товарів.

У прийнятій Урядом концепції переходу України до ринкової економіки ринок визначено як систему товарно-грошових відносин з механізмом вільного ціноутворення, з вільним підприємництвом на основі економічної самостійності, рівноправності та конкуренції суб'єктів господарювання у боротьбі за споживача [54].

Ринок праці – найбільш складний і динамічний елемент ринкової економіки. Тут не тільки переплітаються інтереси працівників і роботодавців, але і віддзеркалюються всі соціально-економічні, політичні, демографічні й інші процеси, що відбуваються у суспільстві. У науковій літературі проблемам ринку праці приділяється помітна увага, між спеціалістами немає єдності та існує багато різних думок навіть стосовно понятійного апарату цього напряму дослідження. Зокрема це стосується таких базових понять як "ринок праці" та "ринок робочої сили". Одні вважають, що це різні і нетотожні поняття, інші вважають їх однаковими і використовують паралельно. Проблеми становлення, функціонування та регулювання ринку праці розглядалися у наукових роботах багатьох українських вчених і дослідників, зокрема у Грішнової О. А. [26], Мочерного С. В. [72], Завіновської Г. Т. [41], Волкової О. В. [20], Лібанової Е. М. [58] та ін. На думку В. Петюха: "ринок праці – це соціально-економічна категорія, яка характеризує відносини людей, що проявляються в процесі найму, оцінки, звільнення працівників та встановлення розмірів компенсації за використану робочу силу залежно від ряду факторів [82]. Е. Лібанова розглядає ринок робочої сили як інститут взаємодії споживачів робочої сили, тобто

роботодавців (юридичних і фізичних осіб з одного боку, та конкретних фізичних осіб, які мають певні фізичні і розумові здібності, певні професійні знання, навички та вміння – з іншого) [58].

Як стверджує В. Брич: "ринок праці – це система трудових відносин, що відбиває рівень соціального розвитку і досягнутий на даний період баланс інтересів між суб'єктами, що беруть участь на ринку праці: роботодавцями, працівниками, державою, профспілками і посередниками" [16]. Проаналізувавши наукові праці даних дослідників, можна розглядати трактування поняття "ринку праці" з точки зору двох підходів: функціонального та діалектичного. Функціональний підхід поняття ринку праці, за умов врахування різноманіття існуючих форм праці і специфічності робочої сили, спостерігається в наведеному визначенні В. Дружиніної. Вона зазначає, що ринок праці – це система трудових відносин, що відображають рівень соціального розвитку і досягнутий баланс інтересів між суб'єктами: працедавцями, працівниками, державою, профспілками і посередниками, комплексна поведінка яких розглядається через функції: розподільну, регулятивну, інформаційну, посередницьку, стимулюючу, оздоровчу, головною з яких виділена розподільна функція, яка відображає усі соціально-економічні явища [34, с. 58–59].

Функціональний підхід, таким чином, передбачає трактування ринку праці як механізму функціонування певних процесів, які відбуваються на ринку праці, а діалектичний – як систему економічних відносин між роботодавцем та працівником. Дані визначення наведені у таблиці 3.1.

Серед численних наукових підходів сучасне поняття "ринку праці" найбільш узагальнено розкривається А. Колотом, який характеризує його "як найскладніший елемент ринкової економіки" [53, с. 184]. І. Філіпова пропонує сприймати ринок праці "як фундамент національної економіки, а трудові ресурси – як основу, без якої функціонування економіки припиняється, втрачається мета її існування і рушійна сила розвитку" [107].

Вчені [14, с. 27] схиляються до думки, що ринок праці є складовою частиною структури ринкової економіки, яка функціонує в ній разом з іншими ринками. Натомість В. Герасимчук стверджує, що ринок праці є похідним від ринку товарів і послуг [22, с. 9]. Існує думка [8, с. 45], що ринок праці – це "специфічний вид товарного ринку, змістом якого є реалізація (купівля-продаж) товару особливого роду – робочої сили або здатності людини до праці"; як суспільно-економічної форми руху трудових ресурсів [117, с. 234].

Таблиця 3.1

Визначення поняття "ринок праці"
за діалектичним та функціональним підходами

Автор	Функціональний підхід	Автор	Діалектичний підхід
О. Грішнова [26, с. 362]	…це механізм, що забезпечує узгодження ціни і умов праці між роботодавцями і найманими працівниками та регулює її попит та пропозицію	Г. Завіновська [41, с. 36]	…це передусім система суспільних відносин, пов'язаних із купівлею і продажем товару "робоча сила"
Т. Заяць [42]	…механізм саморегуляції попиту на робочу силу та її пропозицію через вільний рух зарплати і доходів який безпосередньо не регулює процес купівлі-продажу робочої сили, а тільки створює умови задоволення попиту і пропозиції, узгоджуючи потреби роботодавця і бажаючого працювати за наймом	В. Брич [16]	… це система трудових відносин, що відбиває рівень соціального розвитку і досягнутий на певний період баланс інтересів між суб'єктами, що беруть участь на ринку праці: роботодавцями, працівниками, державою, профспілками і посередниками
С. Мочерний [72, с. 367]	…система економічних механізмів, норм та інститутів, які забезпечують відтворення робочої сили та її використання	О. Волкова [20, с. 128]	…це система обміну індивідуальних здібностей до праці на фонд життєвих цінностей, необхідних для відтворення робочої сили
А. Шахно [113]	…передбачає сукупність механізмів, які забезпечують координацію попиту і пропозиції праці, купівлю-продаж робочої сили, визначення її вартості, організацію оплати праці, соціальну опіку через підприємницькі структури	Е. Лібанова [58, с. 87]	…система обміну індивідуальних здібностей до праці на фонд життєвих цінностей, необхідних для відтворення робочої сили, що базується на економічних законах попиту і пропозиції, конкуренції, грошового обігу

На наш погляд, такий підхід є дещо спрощеним тому, що не розкриває в повному обсязі всі аспекти цієї економічної категорії.

В енциклопедичних джерелах "ринок праці" трактується як сукупність (підсистема) відносин власності [37, с. 247]. Згідно із законом України [91], ринок праці – це система правових, соціально-трудових, економічних та організаційних відносин, що виникають між особами, які шукають роботу, працівниками, професійними спілками, роботодавцями та їх організаціями, органами державної влади у сфері задоволення потреби працівників у зайнятості, а роботодавців – у найманні працівників відповідно до законодавства. На наш погляд, дані визначення ринку праці характеризуються хрестоматійним підходом.

Інші дослідники стверджують, що ринок праці – це система виробничих відносин між робітниками, підприємцями і державою, по-перше, з приводу обміну індивідуальної здібності до праці на фонд засобів, необхідних для відтворення робочої сили, та, по-друге, з приводу розміщення робітників в системі суспільного розподілу праці у відповідності до законів товарного виробництва та обороту [38, с. 234]. Вчені [7, с. 11] вважають, що ринок праці – це система функціональних відносин його суб'єктів (держави, роботодавців, працівників) з приводу формування, розподілу, обміну, використання, відтворення та розвитку робочої сили (людського капіталу як основи товару "послуги робочої сили"). Функціонування ринку праці розглядається з позицій підприємств – як поля взаємовідносин його співробітників, тобто потенційних або фактичних робітників, які думають про перехід на нове місце роботи в межах фірми [39, с. 205]. Отже, згідно функціонального підходу ринок праці розглядається як засіб відтворення трудового потенціалу, як форма функціонування особистого фактора виробництва і як форма розвитку людського капіталу.

На наш погляд, найуніверсальнішим є визначення ринку праці, яке наводиться вченими У. Садовою та Л. Семів. Так, на їх погляд, "ринок праці" необхідно розглядати "і як форму взаємозв'язку між найманими працівниками і власниками капіталу та засобів виробництва; і як систему економічних відносин, які виникають у процесі відтворення робочої сили; і як сферу формування попиту і пропозиції на робочу силу; і як середовище накопичення, відтворення, "реновації", використання людського капіталу; і як багатопланову сферу економічного і соціально-політичного життя суспільства з субординаційними зв'язками з навколишнім світом; і як

систему суспільних відносин, пов'язаних з наймом та пропозицією праці; і як механізм, що забезпечує узгодження ціни й умов праці між працедавцями і найманими робітниками; і як механізм чи "інститут взаємодії споживачів праці і її постачальників, тобто юридичних або фізичних, з одного боку, і конкретних фізичних осіб, які мають фізичні і розумові здібності, професійні знання та навички – з іншого" [101, с. 19]. Проте в такому трактуванні ринку праці все ж є певні недоліки, оскільки відсутнє взаємоузгодження між визначеннями "механізм" та "інститут".

Наступним пропонується розглядати підхід до поняття "ринку праці" з точки зору сукупності регіональних ринків праці (РРП), який має велике значення для розуміння особливостей його закономірного розвитку в регіональному вимірі. З урахуванням таких обставин, найбільш вдалим є визначення О. Чернявської, "регіональний ринок праці – це система соціально-економічних відносин на адміністративно-окресленій, територіально цілісній частині, що забезпечують реалізацію трудового потенціалу регіону та його трансформацію в трудовий капітал на основі використання його природного, виробничого, інформаційного та іншого потенціалу" [110, с. 43].

О. Фінагіна вбачає сенс дослідити поняття РРП ще більш розширено. У цьому контексті дослідниця виділяє РРП як: поєднання регіональних ринків праці у складі ринку країни; через просторово певну організацію економічного життя населення та економічного потенціалу; специфіку форм прояву універсальних соціально-економічних причинно-наслідкових зв'язків; дію міграцій на економічне зростання; ступінь втручання місцевих органів влади в регулювання соціально-економічних процесів; традиції і особливості регіональної психології, пояснюючі мотивацію і поведінку [108]. В. Приймак, розкриваючи поняття регіонального ринку праці, виокремлює два різновиди: поточний РРП і сукупний РРП [89, с. 9–10].

Окремі фахівці застосовують інклюзивний підхід, згідно з яким "регіональний ринок праці" за умов євроінтеграції – це система формування та ефективного використання трудового потенціалу, планування та прогнозування довгострокового розвитку, що спрямований на "людину", яка бере участь у суспільно-економічному житті не лише свого регіону, а й інших регіонів країни і навіть світу; під час розробки якого постає необхідність врахування переваг міждержавного та міжрегіонального співробітництва, сучасних світових тенденцій модернізації, структурної перебудови регіональної економіки на основі пріоритетності інноваційного онов-

лення виробництва з урахуванням умов, критеріїв відбору програм та відповідного організаційно-економічного механізму регулювання та розвитку РРП [35, с. 14].

У межах наступного – системного підходу [60, с. 95], ринок праці виступає своєрідним індикатором ефективності функціонування ринкової економіки та її інфраструктури, окремі інститути якої різнопланово впливають на функціональні складові ринку праці (попит, пропозицію та ціну послуг робочої сили). Сила конкуренції, яка безпосередньо залежить від ступеня взаємодії цих складових, варіюється під впливом функціонування інститутів ринкової інфраструктури, які, у свою чергу, сприяють розвитку або, навпаки, гальмують розвиток конкурентних відносин на ринку праці. У свою чергу, І. Петрова акцентує увагу на визначенні ринку праці як сукупності способів включення, координації та оцінки праці [81, с. 16].

М. Ведерніков слушно зазначає, що ринок праці є одним з найсуттєвіших і найдинамічніших ринків. Вчений виділяє ринок праці як систему економічних механізмів, норм та інститутів, що забезпечують відтворення робочої сили і використання праці [20]

Д. Богиня та О. Грішнова характеризують ринок праці як "механізм, що забезпечує узгодження ціни та умов праці між роботодавцями і найманими працівниками та регулює попит і пропозицію" [10, с. 48].

Особливість ринкової економіки на сучасному етапі полягає в тому, що в ній відбуваються радикальні інституціональні зміни в системі правових, політичних, економічних і соціальних відносин. Відповідно цього, Т. Боголіб розглядає ринок праці як динамічне, багатовекторне і суперечливе явище, в якому спостерігається процес інституційних змін [12].

Поява віртуального ринку праці, зумовила зростання інтересу до його інституціонального аспекту розвитку. О. Сенокосова характеризує інститути віртуального типу ринку праці, як інформаційні мережі Інтернет, що об'єднують багато учасників і встановлюють сукупність правил, які стійко функціонують в результаті процесу їх інституціоналізації [103, с. 145]. На думку вчених, інформаційне середовище доцільно розглядати як новий інститут ринку праці, що поєднує в собі як ринкові механізми, так і характеристики суб'єктів відносин на ринку праці.

Одним із сучасних підходів до дослідження ринку праці вчені вважають інституціональний, об'єктом якого є дослідження інститутів, що дає можливість більш повно та об'єктивно врахо-

вувати взаємозв'язок економічних, політичних, соціальних, правових та інших складових системних перетворень. Згідно досліджень зарубіжних вчених та фахівців, ринок праці зазнає відчутно більшого впливу з боку інституціонального середовища, ніж інші ринки економічної системи, адже трудова діяльність може бути розглянута як у площині економічних відносин, так і в контексті соціальної системи суспільства [70, с. 99].

Ринок праці в широкому розумінні розглядається як система суспільних відносин, соціальних норм і інститутів, що забезпечують на основі дотримання загальноприйнятих прав і свобод людини формування, обмін за ціною, або за співвідношенням попиту та пропозиції з використовуванням робочої сили [48, с. 18].

Узагальнюючи підходи щодо визначення ринку праці, треба зазначити, що вони, доповнюючи один одного, зробили важливий науковий внесок у розвиток уявлень про природу ринку праці (див. табл. 3.1).

Отже, на основі аналізу різних підходів можна зробити висновок, що ринок праці можна визначити як особливу, соціально виражену систему ринкових відносин щодо купівлі-продажу робочої сили з метою її поєднання у виробництві з речовинними факторами виробництва.

Перші спроби дослідження соціальних проблем ринку праці були зроблені у 1992–1996 рр. колективом науковців (В. С. Васильченко, В. В. Онікієнко, М. В. Шаленко, Б. І. Трубенко) науково-дослідного центру зайнятості і ринку праці АН України та Міністерства праці України. Тоді вперше було введено у науковий обіг термін "соціально-орієнтований ринок праці" та створено методологічні підходи до розробки концепції його становлення. Соціально-орієнтований ринок праці слід розуміти як систему соціально-економічних відносин, складові якої визначають і регулюють відтворення робочої сили (формування, розподіл, перерозподіл і використання) в умовах сталого економічного розвитку та забезпечують прогресивні стандарти якості життя населення. Це дає можливість визначити сутність поняття соціалізації ринку праці як процесу спрямування державою його суб'єктів на забезпечення базових потреб населення за прогресивними стандартами завдяки досягненню високої ефективності економіки.

Теоретичним проблемам ринку праці приділяється постійна увага вітчизняних вчених, які досліджують різноманітні аспекти його функціонування, засоби державного регулювання тощо. Ана-

ліз останніх наукових досліджень та публікацій свідчить, що дослідженню ринку праці, присвячені найбільш відомі праці з економіки в авторстві С. Брю, Д. Кейнса, Х. Лампертата, К. Макконнелла, Н. Менк'ю, Р. Сміта та ін. Політично економічні аспекти сучасного ринку праці достатньо широко висвітлено в наукових працях українських і зарубіжних учених: С. Мочерного, Б. Райзберга, Г. Рузавіна, О. Усатенко, С. Фомішина та ін. Вагому роль в осмисленні еволюції наукових поглядів на проблеми розвитку ринку праці, структури й механізмів функціонування системи ринку праці відіграє доробок українських і російських економістів. Вагому роль в осмисленні еволюції наукових поглядів на проблеми розвитку ринку праці відіграють напрацювання вчених-економістів, зокрема: Д. П. Богині, О. В. Волкової, В. С. Васильченко, О. А. Грішнової, В. І. Герасимчука, С. П. Калініна, Е. М. Лібанової, Н. Д. Лук'янченко, Ю. М. Маршавіна, В. М. Нижника, А. А. Никифорової, В. В. Онікієнка, В. М. Петюха, Г. Е. Слезінгера, Г. О. Черниченко, М. В. Шаленко та ін.

Розробка стратегії розвитку ринку праці України, прийняття обґрунтованої державної політики зайнятості й створення ефективної системи регулювання ринку праці неможливе без дослідження історичного досвіду та уроків минулого, аналізу протиріч його розвитку в різні періоди вітчизняної історії.

Термін "ринок праці" введений у науковий обіг відносно недавно. Класики і основоположники класичної політичної економії, зокрема А. Сміт і Д. Рікардо, його не використовували, вважали, що товаром на ринку праці є праця, що "праця має свою природну і свою ринкову ціну" [46]. Історично більш давнім є термін "ринок робочої сили". Його використовували основоположники політичної економії К. Маркс, А. Маршалл, які переконливо довели, що об'єктом купівлі продажу виступає робоча сила [46]; А. Сміт використовує дуже близьке до нього поняття – "ринок постачання робочої сили". На думку М. І. Долішнього, ринок праці визначається пропозицією, яка в Україні зростає не тільки внаслідок падіння виробництва, але й в результаті свободи вибору робочого місця [46]. Р. Еренбергом та Р. Смітом ринок праці трактується як сегмент національної економіки, який забезпечує людей роботою і координує відносини у сфері праці [33, с. 33]. П. Буряк, Б. Карпінський та М. Григор'єва відзначають, що ринок праці є невід'ємним елементом ринкової економіки, який складається з ринку робочої сили та ринку робочих місць [115, с. 17]. У. Садова та Л. Семів, ринок праці, трактують як: форму взаємозв'язку між

найманими робітниками і власниками капіталу та засобів виробництва; систему економічних відносин, які виникають у процесі відтворення робочої сили; сферу формування попиту і пропозиції на робочу силу; систему суспільних відносин, пов'язаних з наймом та пропозицією праці, тобто з її купівлею та продажем, механізм, що забезпечує узгодження ціни й умов праці між працедавцями і найманими робітниками, механізм чи "інститут взаємодії споживачів праці і її постачальників, тобто юридичних або фізичних, з одного боку, і конкретних фізичних осіб, які мають фізичні і розумові здібності, професійні знання та навички – з іншого" [101]. Отже, аналіз економічної літератури показує, що деякі дослідники визначають "ринок праці" як сферу обміну, місце, "де відбувається купівля-продаж робочої сили". На думку інших, ринок праці являє собою "суспільно-економічну форму руху трудового потенціалу" [18, с. 19].

Також, нами було розглянуто формування наукових поглядів вітчизняних та зарубіжних вчених на функціонування ринку праці України, з метою глибшого розуміння причин утворення проблем його розвитку та прискорення їх вирішення. Так, У. Садова, Л. Семів вважають, що формування і розвиток ринку праці в Україні має правові історичні корені, де криється значний і генетичний, і психологічний потенціал розвитку національного, регіональних ринків праці нашої держави [18, с. 18]. В. Васильченко теж стверджує, що особливості та етапи формування ринку праці в Україні і стан зайнятості й безробіття є наслідком історичних, соціальних та економічних умов у державі, які склалися не лише в останнє десятиріччя, а й значно раніше [6, с. 200].

Ринок праці виник на етапі становлення капіталістичного способу виробництва і фактично сам став передумовою переходу від простого товарного виробництва, коли власник засобів виробництва сам працює з ними і отримує доход, до капіталістичної форми товарного виробництва, яка використовує як раз найману працю. На відміну від західних країн зародження ринків праці на українських землях відбувалося не тільки в період первинного накопичення капіталу, а й на етапах простої кооперації і мануфактурного виробництва на фоні жорстокого кріпацтва в умовах відсутності власної державності.

Таким чином, ринок праці набуває розвитку після того, як в умовах систематичних товарно-грошових відносин носії робочої сили набувають можливість вільно пропонувати її власникам засобів виробництва, які мають необхідний обсяг обігових коштів і певні

особисті якості. Це відбулося після буржуазних революцій у Європі, громадянської війни в США, скасування кріпосного права в Росії. З цього часу й розпочинається еволюція ринків праці (табл. 3.2).

Таблиця 3.2

Характеристика основних етапів становлення ринку праці в Україні та країнах Заходу

Характерна особливість становлення ринку праці:	
в західних країнах	в Україні
***Етап* I**	
Охоплює два періоди розвитку капіталізму в промисловості (просту кооперацію праці та мануфактуру)	Починається після реформи 1861 р., яка сприяла інтенсивному розшаруванню селянства. Розвиток промисловості поступово охоплює все більше галузей, підприємства фабрично-промислового типу витісняють мануфактуру. В останній чверті століття формуються ємні ринки праці у Донецькому і Криворізькому басейнах. Спостерігають високі темпи зайнятості у металургійній, кам'яновугільній, залізорудній, машинобудівній, цукровій галузях. Столипінська аграрна реформа 1906 р. надає селянам право виходу з громад (общин). Розшарування селянства збігається із зростанням потреби робочої сили у промисловості, що бурхливо розвивалася
***Етап* II**	
Бере початок у період першої промислової революції – переходу від мануфактурного до машинного виробництва. 1760-ті рр. – промисловий переворот у Великій Британії, США, Франції, Німеччині, Італії, Японії – трохи пізніше. Велике машинне виробництво створює можливість використання праці некваліфікованих працівників, жінок і підлітків.	Пов'язаний з революцією 1917 р. і має два періоди: військовий комунізм (в України був лише частково) і нової економічної політики (НЕП). У 1918–1920 рр. встановлюється загальна трудова повинність громадян у віці 16–50 років, незайнятих у суспільному виробництві, проводиться трудова мобілізація, використання репресивних заходів. Реалізація моделі організації праці в ці роки, зокрема, прикріплення працівників до підприємств і обмеження вибору ними місця роботи, зрівняльний підхід в оплаті праці тощо призводять до глибокої соціально-економічної кризи

Продовження таблиці 3.2

Характерна особливість становлення ринку праці:	
в західних країнах	в Україні
Розширення мережі залізниць викликає зростання мобільності осіб найманої праці	У 1921 р. уряду доведеться перейти до НЕП, стрижнем якої стає хоч і обмежене, відродження товарно-грошових відносин, приватного підприємництва, що обумовило реформування відносин у сфері праці. Скасовуються трудові мобілізації і повинності, прикріплення працівників до підприємств, ліквідовуються обмеження на їх переміщення. Легалізація безробіття спричинює відродження бірж праці, які перші три роки НЕП мали монопольне право на трудове посередництво
***Етап* III**	
Розпочинається після великої економічної депресії, триває до початку науково-технічної революції і характеризується зміною ролі держави в економічному житті капіталістичних країн. Криза 1929–1933 років розвіює думку про те, що ринкова економіка через властиві їй механізми спроможна до саморегулювання, що ринок “автоматично” забезпечує динамічний розвиток. З другої половини 1930-х років держава усе більше втручається у функціонування ринків праці. У першу чергу приділяється увага інституційному забезпеченню	Починається на межі 1920–30-х рр., пов’язаний зі згортанням НЕП, проведенням індустріалізації та колективізації, зміцненням тоталітарної політичної системи. Передумовою реалізації загального плану будівництва соціалізму стає ліквідація вільних товаровиробників шляхом “розкуркулювання”, націоналізації приватних і змішаних підприємств. Індустріалізація економіки супроводжується масштабним промисловим будівництвом і вимагає значної кількості робочих рук. Скасування госпрозрахунку, зрівняльний розподіл, низька кваліфікація і висока плинність кадрів призводить до дефіциту робочої сили, повернення до засобів часів військового комунізму, використання примусової праці. З 1929 р. розпочався період “десятиріччя соціалістичного закріпачення праці” – вводять товариські суди, адміністрації надається право самостійного застосування санкцій до порушників дисципліни

Продовження таблиці 3.2

Характерна особливість становлення ринку праці:	
в західних країнах	в Україні
	Працівники закріплюються за підприємствами до кінця п'ятирічки, за будівельними організаціями – до закінчення будівництва
***Етап* IV**	
Пов'язаний з науково-технічною революцією, яка у другій половині XX ст. ознаменувала новий етап суспільного поділу праці, перерозподілу робочої сили. Головною ознакою "постіндустріального" суспільства стає панування науки, перехід від виробництва товарів до виробництва послуг, перевага серед працівників "класу" професіоналів. Відбуваються якісні перетворення всіх елементів продуктивних сил. Змінюється галузева і професійна структура робочої сили на користь радіоелектроніки й електротехніки, хімії. За 20 років у розвинених країнах зайнятість у сфері послуг зростає майже у 1,5 рази. Для цього етапу еволюції ринку праці все більш характерним є удосконалення його інфраструктури, ускладнення правових норм, що регулюють зайнятість. Широка пропозиція кредитних ресурсів створює сприятливі умови для розвитку малого бізнесу	Розпочинається в середині 1950-х рр. і характеризується лібералізацією трудових відносин, формуванням елементів, притаманних ринку. Найбільш одіозні закони й підзаконні акти, що регулюють трудові відносини і зайнятість скасовуються. З другої половини 1950-х рр. працівники можуть самостійно вибирати місце роботи та змінювати його. У 1956 р. ліквідовується судова відповідальність за прогули і самовільне залишення роботи. У 1960 р. встановлюється 41-годинний робочий тиждень. У 1960-ті рр. відбувається розкріпачення колгоспників – вони отримали право на паспорти і вільний вибір місця проживання. У 1970–80-х рр. ринок праці характеризується посиленням ролі економічних стимулів. Однак він залишається деформованим, що дає підстави багатьом дослідникам спростовувати ідею існування в СРСР ринку праці взагалі. Деформації ринку праці мали місце також через обмеження права людини вільно розпоряджатися своєю робочою силою. До 1991 р. праця носить обов'язковий характер. Наприкінці 1980-х рр. союзні органи влади роблять спробу лібералізації економічних відносин, дозволивши індивідуальну трудову діяльність, оренду державної власності, створення кооперативів, акціонерних й інших товариств, малих і спільних підприємств. Деяких змін зазнало трудове законодавство: було знято обмеження на суміщення і сумісництво, на працю пенсіонерів тощо

Продовження таблиці 3.2

Характерна особливість становлення ринку праці:	
в західних країнах	в Україні
***Eman* V**	
–	Бере початок у 1980–1990-х рр. під час "перебудови" і набуття країною незалежності. Подальшому реформуванню трудових відносин, стимулюванню підприємництва і нових форм господарювання – основи повноцінного ринку праці – сприяє прийняття у 1990–91-х рр. Верховною Радою законів, спрямованих на ринкову трансформацію економіки: "Про підприємництво", "Про власність", "Про підприємства в Україні", "Про банки і банківську діяльність", "Про господарські товариства", "Про приватизацію". На розвиток ринкових відносин спрямовані зміни і доповнення у КЗпП, прийняття закону "Про зайнятість населення". Скасований примус до праці, легалізовано безробіття, розпочато формування інфраструктури ринку праці – Державної служби зайнятості і Фонду сприяння зайнятості населення

Ми підтримуємо думку науковців, які виокремлюють п'ятий етап еволюції ринку праці України**,** який бере свій початок на межі 1980–1990-х рр. під час "перебудови" і набуття Україною незалежності. В часи незалежності в країні почалося відновлення ринку праці. До цього, як наголошують Ю. Маршавін, В. Васильченко система регулювання заробітної плати не відповідала ринковій економіці та була причиною розвитку прихованого безробіття через втрату заробітною платою своїх стимулюючої, розподільчої та соціальної функцій. Етапність у розвитку ринків праці країн ринкової економіки і ринку праці України має як загальні риси, так і суттєві відмінності.

До загальних рис їх формування можна віднести такі як: досить високий рівень розвитку товарно-грошових відносин; наявність двох великих груп людей (класів) – тих, хто має засоби ви-

робництва й обігові кошти, властивості до підприємництва, і, тих, хто не має інших джерел існування, крім доходу від продажу своєї робочої сили; можливість носіїв робочої сили вільно розпоряджатися нею, у тому числі й продавати її; інституційне, перш за все правове забезпечення ефективного функціонування ринку праці.

До відмінностей у процесі розвитку ринків праці України й західних країн слід віднести наступні: західні ринки праці розвивалися в основному еволюційним шляхом – зміна етапів відбувалася під впливом поступових змін у техніці й технологіях, рівному розвитку продуктивних сил у цілому. Розвиток ринку праці України відбувався під впливом соціально-політичних факторів і подій: 1861 р. – відміна кріпосного права; 1917 р. – соціалістична революція; 1921 р. – початок нової економічної політики; 1929–1930 рр. – встановлення тоталітарного політичного режиму, відміна НЕП, початок індустріалізації і колективізації; середина 1950-х рр. – політична "відлига"; межа 1980–90-х рр. – "перебудова", демократизація, набуття незалежності.

Не дивлячись на певні, часто принципового характеру, відмінності у змісті еволюції ринків праці в країнах з розвиненими ринковими відносинами і в Україні, все ж таки в них мають місце характерні риси, що підкреслюють загальність напрямів і ознак розвитку. Серед них насамперед слід відмітити такі: паралельність і взаємозалежність розвитку ринку праці з процесами суспільного поділу праці, еволюції засобів виробництва, розвитком носіїв робочої сили; наявність жорсткого зв'язку ринку праці зі всіма іншими підсистемами ринку – попитом на товари і послуги, пропозицією факторів виробництва, конкуренцією, ціною, мотивацією до праці тощо. У сучасній економічній вітчизняній літературі поступово стверджується соціально-орієнтований погляд на сутність ринку праці. Суть його полягає в тому, що на підставі економічної основи формування ринку робочої сили в його товарній формі визнається специфічна сутність робочої сили як товару, що надає цьому ринку соціального характеру. Отже, ринок праці є самостійною, комплексною системою в ринковій економіці, яка, з одного боку, залежить, від інших ринків, з іншого – сама впливає на них.

Сучасне функціонування вітчизняного ринку праці, елементами якого є: суб'єкти ринку; економічні і юридичні рішення; кон'юнктура, соціальні виплати, інфраструктура, характеризується наявністю суперечностей, яким в Україні та світі приділяють значну

увагу тому, що вони стосуються головного суб'єкта ринку праці – людини. З допомогою ринку праці суспільство вибирає з усього спектра здібностей людини ті, які необхідні для виконання певної роботи. До проблем національного ринку праці слід віднести: низький середній рівень заробітків; неконтрольовану міграцію робочої сили; необхідність легалізації українських заробітчан; низьку тенденцію створення робочих місць. Гострою проблемою ринку праці є несприятливі демографічні зміни в нашій країні. Так, згідно з дослідженнями міжнародного центру перспективних досліджень, населення України стрімко скорочується: з 1993 до 2012 року – більш як на 10 %. До 2050 року прогнозна чисельність населення України скоротиться більш як на третину: з 46 до 29 мільйонів осіб. Станом на 2025 рік близько чверті населення України буде старше 60 років, тоді як 2050 року – ця чисельність сягне третини. Причинами такої тенденції, є: низька середня тривалість життя в Україні – 66 років, що на 11 років менше, аніж у країнах Західної Європи; значний рівень дитячої смертності – вдвічі вищий за середній в Європі, один з найнижчих рівнів народжуваності у світі [20]. Характерною ознакою сучасного вітчизняного ринку праці стало значне погіршення якості робочої сили, її невідповідність сучасним вимогам, низький рівень професійної підготовки поряд з низькою трудовою та виконавчою дисципліною.

Ми дослідили проблеми сучасного ринку праці, з одного боку, виходячи із загальних закономірностей, властивих ринковим відносинам, а з іншого – української специфіки формування ринкового середовища.

Загальною особливістю формування ринку праці в Україні є те, що воно проходить в умовах зростання пропозиції робочої сили і скорочення попиту на неї при деякому збільшенні попиту на висококваліфіковану працю. У 2009–2011 рр. ринку праці були притаманні такі тенденції [81]:

– спад економічної активності населення внаслідок еміграційних процесів і скорочення його природного приросту;

– реструктуризація діяльності підприємств, скорочення державного сектора, зростання сфери послуг;

– розширення неформальної зайнятості;

– недостатня інвестиційна активність і застарілість основних засобів виробництва;

– дотаційність праці в більшості галузей економіки;

– зростання тривалого безробіття;

– високий рівень зайнятості в особистому підсобному господарстві, значна частка ручної праці.

З виходом із кризи позначилися й позитивні зрушення. Збільшують штати і відкривають нові виробництва з набором персоналу підприємства харчової промисловості, побутової хімії, покращується ситуація у виробництві будівельних матеріалів. Проте залишиться досить складною ситуація на ринку праці в галузях, орієнтованих на експорт: металургійні, машинобудівні, хімічні та нафтопереробні, яким із кризи не дозволяє вийти заборгованість експортерам по ПДВ, що досягла вже 20 млрд грн.

Ключові тенденції, які характеризують зайнятість в українській економіці можна визначити наступним чином:

1) збільшення фактичного рівня зайнятості населення із значним відставанням її продуктивності порівняно з іншими європейськими країнами. В 2012 р. номінальний ВВП України склав 1 трлн 408,889 млрд грн, реальний приріст ВВП склав 0,2 %, дефлятор – 8 %. Найбільшою статтею ВВП, що показала при цьому і найбільше зростання (+3,9 %), залишається торгівля, ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку – 219,6 млрд грн. Зростання в 2,5 % показала видобувна промисловість, у 2,2 % – виробництво та розподілення електроенергії, газу та води. Оплата послуг фінансових посередників скоротилася на 12,8 %, будівництво – на 8,8 %, сільське господарство, мисливство, лісове господарство – на 4,3 % [76].

Міністерство економічного розвитку і торгівлі також оцінило зростання ВВП за підсумками 2012 р. в 0,2 %. Відомство пов'язує уповільнення зростання економіки з посиленням дії негативних процесів як зовнішнього, так і внутрішнього характеру. Основними галузями, які сформували погіршення економічної динаміки стали промислове виробництво, будівництво і транспорт, сільське господарство, а збереження низького рівня кредитування стало додатковим негативним фактором.

За індексом продуктивності праці, розрахованим Міжнародним валютним фондом (МВФ) і Міжнародною організацією праці (МОП) для 85 країн, Україна посідає 72-ге місце, звертає на себе увагу той факт, що в порівнянні з минулим десятиліттям значення цього показника подвоїлося;

2) "роздержавлення" сфери зайнятості. Порівняно з попередніми періодами у 2012 р. питома вага працюючих у державному

секторі в середньооблiковій чисельності робітників і службовців у народному господарстві зменшилася з 80,4 % до 70,2 %. Найбільша питома вага недержавних секторів склалася в торгівлі, громадському харчуванні, заготівлях і збуті, в будівництві у фінансуванні та кредитуванні;

3) скорочення в сегменті стандартної зайнятості повного робочого часу унаслідок стрімкого розвитку нестандартних форм зайнятості (надомної, віртуальної, дистанційної, тимчасової). Тенденція підтверджується неухильним зменшенням чисельності штатних працівників. Так, у 2011 р. їх було 10556 тис. осіб, порівняно з 10526,7 тис. осіб станом на жовтень 2012 року;

4) деформалізація зайнятості. Розвиток недержавного сектора йде не стільки шляхом створення системи малого та середнього бізнесу, скільки за рахунок перерозподілу населення у неформальну зайнятість. За оцінками фахівців, населення України одержує близько 35 % доходів без реєстрації, особливо у будівництві, торгівлі, готельному і ресторанному бізнесі та аграрному секторі, а питома вага неформально зайнятих у цих галузях і секторах економіки коливається від 30 до 60 %. Частка тіньової економіки досягає майже 60 % ВВП. За результатами обстежень робочої сили в Україні у 2000 р. частка неформальної зайнятості становила 14,8 %, а у 2008 р. – вже 21,8 %, а у 2010 р. – 22,9 %. У 2012 р. обсяг неформально зайнятих дещо зріс до 4704,9 тис. осіб із 4649,2 тис. осіб у 2011 р. У першій половині 2014 р. чисельність неформально зайнятих становила 4578,7 тис. осіб, або 24,8 % всього зайнятого населення України віком 15–70 років;

5) утримання безробіття на відносно стабільному рівні та збільшення рівня безробіття у 2012 році. У 2009–2011 рр. рівень безробіття за цей період скоротився з 8,8 % до 7,9 % по відношенню до економічно-активного населення, і з 9,6 % до 8,6 % – до працездатного населення. Зареєстроване безробіття у 2014 р. склало 2,6 та 1,9 % відповідно. Найвище безробіття у так званому “суспільному” виробництві, але вище – в особистому підсобному та домашньому господарстві. Позитивною тенденцією є зниження питомої ваги кваліфікованих фахівців серед зареєстрованих безробітних. Однак загрозливими тенденціями залишаються збільшення тривалого безробіття, молодіжного, осіб 50+ та інших соціально вразливих категорій ринку праці. Очевидний приріст зайнятості й доходів відмічається в нових видах економічної діяльності: інформаційно-технологічна сфера, туристичний і фармацевтичний бізнес та агробізнес.

За повідомленням офіційних джерел, рівень безробіття в Україні відповідно до методології Міжнародної організації праці (МОТ) в 2014 р. склав 9,3 % по відношенню до економічно активного населення. Рівень зареєстрованого безробіття в цілому по країні за листопад збільшився на 0,2 відсоткового пункту на 1 грудня попереднього року становив 1,6 % населення працездатного віку. За 3–5 місяців ця цифра може зрости до 1,5 млн осіб.

Ринок праці України трохи інертний і на економічні потрясіння реагує з деяким тимчасовим запізненням. Проте, офіційні цифри безробіття – це лише слабке відбиття реальних проблем у сфері зайнятості. Багато підприємств, як і під час попередньої економічної кризи, працюють за схемою часткової, неповної зайнятості. Також слід взяти до уваги, що держава офіційно не враховує в цю кількість фактично безробітних жителів сільської місцевості. При цьому, слід зазначити, що 44 % незайнятих на ринку праці України – це молоді люди віком до 35 років, хоча більшість вакансій орієнтована саме на цей вік. Це можна пояснити тим, що суттєвою проблемою є невідповідність попиту на працівників і їхньої професійної кваліфікації. Також, на нашу думку, підбір персоналу і комплектацію вакансій ускладнюють завищені вимоги роботодавців до професійної підготовки здобувачів і їхнього досвіду роботи з одного боку, і з другого боку низький рівень оплати праці для висококваліфікованих претендентів, який пропонують роботодавці. Для вирішення цієї проблеми на ринку праці України, уряд пропонує введення професійних стандартів, які відмінно зарекомендували себе в країнах з розвинутою ринковою економікою.

На етапі економічного відновлення в Україні набуває особливої значимості здійснення регулюючих заходів, спрямованих на ліквідацію прихованого безробіття, проведення політики забезпечення повної продуктивної зайнятості. Зусилля органів державної влади і, насамперед, уряду, мають концентруватися на запровадженні дієвих стимулів створення нових робочих місць, забезпечення гарантій зайнятості в процесі приватизації та реструктуризації підприємств, на підтримці підприємництва і самозайнятості населення, розширенні практики громадських робіт, підвищенні гнучкості ринку праці. Мета державної політики щодо неформального сектора та натурального господарства полягає в поступовому переведенні зайнятого там населення до більш високого рівня організації шляхом сприяння повній, продуктивній, вільно обраній зай-

нятості й покращання соціального захисту вразливих верств населення [32].

Результативність системи моніторингу стану ринку праці оцінюється системою сформованих у модулі показників, що визначають стан, динаміку розвитку та ефективність використання трудового потенціалу. Функціонування регіональної системи управління ринком праці забезпечується відповідним організаційним та економічним механізмами. Організаційний механізм містить: системний аналіз процесів формування та використання трудового потенціалу, стратегічне прогнозування, програмно-цільове планування його розвитку та підвищення ефективності використання, підсистему моніторингу та регулювання. Економічний механізм управління ринком праці має засоби та інструменти, що стимулюють розвиток трудового потенціалу через кількісну та якісну складові та найбільш повне його використання. Ці заходи можуть здійснюватися з боку держави, адміністративної території та підприємства, а також поділятися на прямі та побічні. Методи прямого стимулювання впливають безпосередньо на обсяг пропозиції робочої сили та її якісні характеристики. Методи побічного стимулювання впливають на чинники, що сприяють формуванню та раціональному використанню трудового потенціалу. Зокрема, це заходи, що стимулюють приватні та державні інвестиції у сфері нарощування "людського капіталу", тимчасові пільги підприємствам, що в умовах роздержавлення та приватизації зберігають робочі місця, залежність доходів робітників від змін у вартості робочої сили, сприяння зайнятості тощо [24, 76]. Таким чином, державне регулювання ринку праці можна визначити як систему правових та організаційно-економічних заходів держави щодо забезпечення ефективної зайнятості, нормальних умов праці та раціонального використання робочої сили. Упровадження запропонованого механізму державного регулювання ринку праці надає можливість:

– використання потенційних можливостей для підвищення ефективності економіки;

– забезпечення працівників доходами, що дає можливість задовольняти їх соціально-економічні потреби та посилює соціальну захищеність;

– зменшення розшарування та соціальної напруги в суспільстві, забезпечення соціально-економічної стабільності.

Основні принци державного моніторингу та регулювання ринку праці наведено на рис. 3.1.

Рис. 3.1. Основні принци державного моніторингу та регулювання ринку праці

Об'єктами державного моніторингу та регулювання ринку праці є: зайнятість (регулювання пропозиції робочої сили та робочих місць); соціальні відносини між роботодавцями і працюючими; трудові відносини (оплата праці, охорона праці, умови найму, звільнення); підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації працівників; розподіл та перерозподіл робочої сили.

Виходячи із механізму моніторингу та регулювання ринку праці, суб'єктами цього процесу в Україні виступають:

– Міністерство праці та соціальної політики;

– служби зайнятості (обласні, міські, районні);

– відділи та управління з праці та соціальних питань при державних адміністраціях.

Особливості державного моніторингу та регулювання ринку праці в сучасних умовах наведено на рис. 3.2.

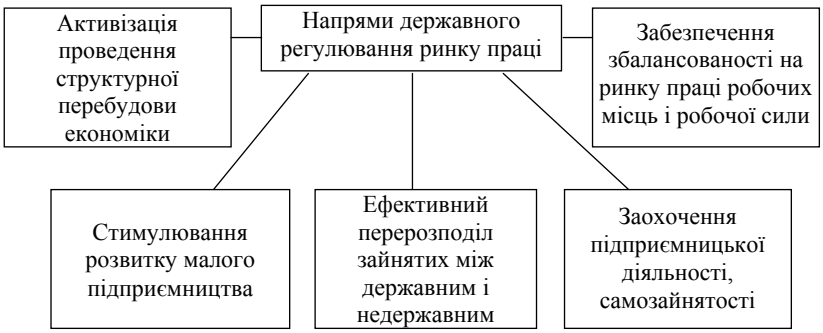


Рис. 3.2. Особливості державного моніторингу та регулювання ринку праці

Механізм моніторингу та регулювання ринку праці має на увазі такі захисні заходи держави (рис. 3.3):

Структура ринку праці

Механізм державного регулювання

– створення міжвідомчих і регіональних узгоджувальних комісій з питань урегулювання міжгалузевих і міжгосподарських відносин; – моніторинг і прогнозування кон'юнктури ринку праці; – контроль за станом соціального забезпечення на регіональному ринку праці; – здійснення окремих регіональні та галузевих програм зайнятості населення	– Кодекс законів про працю України; – Земельний кодекс України; – Бюджетний кодекс України; – Закони України "Про зайнятість населення", "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття", "Про підприємства в Україні", "Про оплату праці", "Про прожитковий мінімум", "Про колективні договори і угоди", "Про освіту", "Про професійно-технічну освіту", "Про вищу освіту", "Про банкрутство", "Про оренду землі", "Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні", "Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні", "Про приватизацію державного майна", "Про закупівлю товарів, робіт і послуг за державні кошти"; – сприяння посиленню правових засад у сфері зайнятості за допомогою Податкового та Трудового кодексів України; законів України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування"; "Про засади підтримки регіонального розвитку"; «Про засади державної регуляторної політики у сфері підприємницької діяльності»; "Про систему державної реєстрації суб'єктів господарювання»; "Про особисте селянське господарство"; "Про зайнятість населення"	– складання розрахункового балансу ринку праці; – збереження і створення робочих місць; – сприяння підприємництву і самостійній зайнятості населення; – створення додаткових гарантій щодо працевлаштування працездатних громадян працездатного віку; – надання соціальних послуг зареєстрованим безробітним; – регулювання соціально-трудових відносин
Організаційно-управлінські	Правові	Економічні
Методи, інструменти та важелі державного регулювання		

Рис. 3.3. Механізм державного регулювання та моніторингу стану на ринку праці

1. Забезпечення гарантій зайнятості за умов: зміни власника, приватизації, банкрутства (квотуванням робочих місць).

2. Організація і проведення громадських робіт.

3. Договірне регулювання трудової діяльності (внутрішньої і зовнішньої).

4. Удосконалення системи виплат і допомоги з безробіття та створення страхових систем.

Мікробізнес є дуже нестійким та уразливим видом підприємництва, тому потребує додаткових заходів сприяння на місцевому рівні. З метою заохочення легалізації підприємницької діяльності для підприємств, які реєструються, передбачено:

– організацію короткострокових безкоштовних курсів, семінарів з правових основ підприємництва, бухгалтерського та податкового обліку;

– забезпечення консультаційного, інформаційно-рекламного обслуговування новостворених підприємницьких структур, зокрема включення до місцевих рекламно-інформаційних довідників безкоштовних юридичних консультацій, інформації про державні та громадські установи, які працюють з підприємцями;

– сприяння об'єднанню підприємців у громадські організації, спілки для захисту своїх інтересів.

Особливої уваги потребує вирішення проблем зайнятості сільського населення. Державна політика зайнятості в сільській місцевості передбачає такі основні напрями:

– диверсифікація зайнятості сільського населення, розвиток переробної промисловості та інших галузей агропромислового комплексу, соціальної сфери;

– стимулювання розвитку фермерських господарств та інших підприємств, які займатимуться сільським господарством на професійній основі та з використанням сучасних індустріальних технологій;

– законодавче врегулювання статусу і діяльності особистих селянських господарств, в основу визначення яких має закладатися не лише розмір, а й переважний напрям використання землі; права домогосподарств на державний соціальний захист і допомогу, у т.ч. допомогу по безробіттю, мають визначатися з урахуванням демографічного складу сім'ї (чисельність працездатних осіб, дітей, людей похилого віку) та об'єктивних можливостей здачі земельної ділянки в оренду (наявність підприємств, готових взяти землю в оренду, розмір орендної плати).

Поєднання організаційно-управлінських, правових та економічних важелів державного регулювання, застосування механіз-

мів управління співвідношенням між попитом та пропозицією робочої сили сприяє ефективному регулюванню структури ринку праці, який здатний не тільки впевнено впливати на формування, розвиток та функціонування її об'єктів, але й якісно наповнити їх трудовими та фінансовими потоками [32].

Фінансування механізму державного регулювання моніторингу структури ринку праці здійснюється за рахунок коштів Державного і місцевих бюджетів, Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття в порядку, визначеному законом. Ці заходи реалізуються шляхом розроблення Міністерством праці та соціальної політики України щорічного плану дій, який затверджується Кабінетом Міністрів України. Організаційне супроводження та контроль за реалізацією заходів розробленого механізму повинно здійснювати Міністерство праці та соціальної політики України, Державний центр зайнятості Міністерства праці та соціальної політики України, відповідні структурні підрозділи місцевих державних адміністрацій і центри зайнятості на місцях [32].

В Україні розроблено потужну законодавчу базу розвитку соціально-трудових відносин та ринку праці. Це закони України "Про зайнятість населення" (оновлено у 2012 р.), "Про загальнообов'язкове державне страхування на випадок безробіття", "Про оплату праці", "Про колективні договори і угоди", "Про соціальний діалог", "Про професійний розвиток працівників на виробництві" та ін. Завершується реформування Кодексу законів про працю, який об'єднає часткові закони та акти і включатиме нові положення щодо державного та ринкового регулювання у сфері праці. Відповідно до генерального курсу на побудову соціально орієнтованої ринкової економіки в Україні було поставлене завдання сприяти вільно обраній, повній і продуктивній зайнятості.

Аналіз змісту еволюції вітчизняного й європейського ринків праці, її рушійних сил показує, що формування дієвої політики зайнятості має полягати в поетапному, послідовному і неконфліктному трансформуванні сучасних форм і методів, регулювання цієї сфери у ринкові механізми саморегуляції через опосередкування товарно-грошовими відносинами процесів обігу робочої сили. Такий підхід, перш за все, означає досягнення еквівалентності в обміні результатів праці на фонд життєвих засобів, необхідних людині для нормального відновлення здатності до праці і забезпечення розширеного відтворення робочої сили, шляхом піднесення

ціни робочої сили. Це дасть можливість сформувати необхідні передумови для високоефективного функціонування ресурсів праці на паритетних засадах з іншими агентами єдиного суспільного відтворювального процесу.

Водночас наукові дослідження та економічна практика переконливо доводять, що подальша еволюція ринкових відносин дедалі більше пов'язується із становленням соціально орієнтованого ринку праці, без якого, у принципі, неможлива побудова соціально орієнтованої ринкової економічної системи. Формування соціально орієнтованого ринку праці є тривалим і складним процесом соціалізації суспільного відтворення в єдності його продуктивних сил і виробничих відносин, що відбувається при взаємодії багатьох чинників і вимагає існування належних умов. Якщо ступінь соціалізації економічної системи визначається рівнем зайнятості і доходів населення, то саме соціально орієнтований ринок праці є найбільш адекватним соціально орієнтованій моделі держави.

Міжнародний досвід свідчить, що ринок праці не може існувати поза конкурентною, основаною на приватній власності, економікою і демократичних суспільних інститутах. Національний ринок праці охоплює все суспільне відтворення – через нього кожна галузь і кожне підприємство одержують необхідну їм кількість кадрів не тільки заданого професіонально-кваліфікаційного складу, але й певних культурних і етичних властивостей, адекватних вимогам цивілізованої і демократичної економіки [65].

Сучасна модель українського ринку праці є парадоксальною і характеризується суперечностями, що перешкоджають його ефективній інтеграції. Політика зайнятості та політика оплати праці не скоординовані, державні та ринкові регулятори не взаємодіють, рішення, що ухвалюються, є реакцією на події, а не є проактивними, ринок праці відірваний від ринків житла, кредитів, інвестицій, товарів та послуг; держава контролює прибутковість роботодавців, а не їх системний розвиток; законодавство розробляється, але порушується й не дотримується. Дослідження показали, що потрібні перетворення на ринку праці співпадають з заходами, необхідними для євроінтеграції економіки України. У разі їх втілення у життя умови функціонування та регулювання ринку праці наблизяться до європейських. У свою чергу, держави Євросоюзу зацікавлені мати Україну як повноцінного партнера, а не проблемну країну на роздоріжжі.

3.2. Інституціональні перетворення у становленні ринку праці України

Людство послідовно відходить від моделі світу, в якій національна економіка окремих країн була досить ізольована від глобалізаційних процесів мовними бар'єрами, відстанню, часовими поясами, особливостями національних законодавств, культури й бізнесу. Людство рухається до такої моделі світу, де економіки окремих країн функціонують у рамках єдиної, взаємозалежної світової економічної системи [73, с. 53].

Інтеграційний вектор руху України у європейське та світове господарство за умов впливу світової фінансово-економічної кризи, додаткового імпульсу новітньої інформаційно-комунікаційної сфери, проникнення інформаційних технологій у всі галузі економічного та суспільного життя, інноваційного напряму орієнтації економіки, інтелектуалізації та розширення галузей прикладання праці обумовлюють перебудову усталеного ринку праці [116].

Ключове місце в розбудові національного ринку праці повинен посідати людський фактор, інтелектуальний та духовний розвиток людини як ефективна умова функціонування сучасної економіки. Кожна людина, як неповторна особистість, за сприятливих умов, реалізуючи свій інтелектуальний та трудовий потенціал, має можливість приносити користь суспільству, розкривши себе у своїй роботі, застосувавши свої знання, практичні навички та вміння; продемонструвавши свої таланти та здібності. Реалізація права на працю громадян України перетворюється на ключовий чинник її економічного розвитку. На сьогодні, основною метою нашої країни є ефективне використання людського чинника та формування нового типу особистості – "людини знань, людини інформаційної, інституціональної, соціальної" [51, с. 46].

Роботодавці чекають на конкурентоспроможну робочу силу, все більше загострюючи боротьбу за таланти та інтелект. З підвищенням наукомісткості сучасного виробництва, працедавці шукатимуть працівників з певним досвідом, унікальними здібностями, навиками самостійно навчатися впродовж всього життя та вмінням їх практичного застосовування у трудовому процесі, навиками ведення дискусії, аналітичного мислення, прогнозування альтернатив розвитку, пропонування креативних бізнес-рішень. Роботодавці стають не байдужими до тих особистостей, для яких на першому плані

висувається творча ініціатива, здатність генерування нових ідей, спрямованість на активну життєву позицію, розвиток, тверду волю, ефективність у роботі, відносини солідарності та позитивну змагальність з колегами на роботі.

Перетворення ринку праці спонукає стрімка зміна технологій, яка відбувається швидше, ніж зміна людського покоління. Крім цього, глобалізація вимагає від ринку праці конкурентоспроможної робочої сили, з професійною підготовкою за певними стандартами, що є реакцією на стандартизацію рівня виробничої техніки і продукції, яка випускається у кооперації між підприємствами з різних країн [103 с. 171]. З огляду на це, в Україні дуже велика відповідальність лежить на поколінні, яке буде шукати місце держави в умовах глобалізації. Це покоління повинно бути конкурентоспроможним у знаннях, мобільності, мовному середовищі [67, с. 10].

У різних наукових працях продовжується пошук визначень "ринку праці". Досліджуючи цю економічну категорію, наша мета полягає в тому, щоб на основі вже відомих тлумачень "ринку праці" ширше розкрити його зміст, виокремити сучасні підходи трансформації, виявити теоретичні основи інституціональних змін ринку праці за умов розвитку інтеграційних процесів.

На наш погляд, за сучасних умов виявилася необхідність сприймати "ринок праці" як впорядкований набір взаємодіючих інститутів з якісно новим рівнем їх розвитку та буття, що посилює взаємозв'язки та взаємодію між всіма його складовими, які повинні чи покликані регулювати його проблеми, оптимально застосовуючи наукові підходи і конкретні заходи щодо нового змісту праці, стандартних та нестандартних форм зайнятості, масштабів безробіття, розширення різновидів мотивації, ефективного використання робочої сили та її переміщення, відкритого доступу українських громадян до ринків праці країн-членів ЄС та світу, посилення соціального залучення та захисту населення і трудових мігрантів-громадян України; інноваційний розвиток підприємницької, професійної та соціальної активності громадян України, зростання їх добробуту.

На сьогодні відбувається трансформація ринку праці як результат різноманітних інституціональних змін. Загальновідомо, що інститути виникли завдяки тому, що в суб'єктів ринку праці з'являється потреба в них. Вивчення еволюції існуючих та появи нових інститутів ринку праці, дослідження впливу інституціональних перетворень у формуванні ринку праці є однією з проблем нашого суспільства.

Перші практичні кроки такого інституціонального утворення, як український ринок праці, були зроблені ще в 1990 році, тобто під час утворення центрів зайнятості на базі колишніх бюро з працевлаштування, які на той час вже не задовольняли потреби суспільства. Після отримання незалежності України розпочалося формування ринку праці, яке було пов'язане з відтворенням та формуванням ринкових інституцій. Даний процес передбачав створення інститутів ринкової економіки, оскільки в період командно-адміністративної системи вони не просто були відсутні, а й були відсутні передумови для їх створення.

Отже, перший етап інституціональних перетворень у формуванні ринку праці України (1991–1993 рр.) характеризувався прийняттям основоположних нормативно-правових документів та розбудовою інфраструктури національного ринку праці. Основним нормативним документом, що сприяв формуванню ринку праці було прийняття Закону України "Про зайнятість населення" (1991 р.). На цьому етапі була створена державна служба зайнятості України та інституційно облаштовані центри зайнятості населення.

Відповідно до ст. 18 Закону [91] державна служба зайнятості у порядку, визначеному центральним органом влади, що забезпечує формування державної політики у сфері зайнятості та трудової міграції, реалізує заходи щодо сприяння зайнятості та соціального захисту населення від безробіття. Протягом цього періоду було сформовано Державний фонд сприяння зайнятості населення як самостійний фінансовий інститут, кошти якого поповнювалися завдяки обов'язкових відрахувань підприємств, установ та організацій. У 1991 році розпочав свою діяльність Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України. Основними функціями даного навчального закладу були підготовка, перепідготовка і підвищення кваліфікації керівників і спеціалістів центрів зайнятості України.

Наступною важливою подією у формуванні національного ринку праці було прийняття законів "Про підприємства" (1991), "Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні" (1991), "Про охорону праці" (1992), "Про колективні договори та угоди" (1993). У межах системи соціального діалогу з'явилися нові сторони трудових відносин – організації (спілки, асоціації) роботодавців і альтернативні профспілки. Поряд з цим, відбувалося роздержавлення профспілок та зародження нових представницьких організаційних структур підприємців. Отже, в цей час визначилися

головні суб'єкти ринку праці, а саме: наймані працівники, роботодавці та держава, які розпочали освоєння своїх нових соціальних ролей і функцій. Крім цього, на ринку праці були введені такі базові інститути, як мінімальна заробітна плата (МЗП), єдина тарифна сітка для оплати праці бюджетників, державні програми щодо забезпечення зайнятості населення, система страхування з безробіття, виникли об'єднання роботодавців, були переформатовані профспілки, запрацювала Тристороння комісія, як вищий орган узгодження інтересів у соціально-трудовій сфері тощо. Було переглянуто трудове законодавство, з метою його адаптації до нових ринкових відносин, а у наступній інституційній розбудові широко використовувались стандартні зразки, рекомендовані міжнародними економічними організаціями (наприклад, Міжнародна організації праці (МОП) та Організація економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) [83].

Другий етап становлення інститутів ринку праці в Україні (1994–1999 рр.) характеризувався освоєнням суб'єктами ринку праці нових способів соціальної взаємодії на основі демократичних принципів міжнародних трудових норм та національного законодавства. За сприяння МОП було ратифіковано конвенцію "Про тристоронні консультації"(1994), прийнято Закони України "Про оплату праці" (1995), "Про відпустки" (1996), "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" (1998), "Основи законодавства України про загальнообов'язкове соціальне страхування" (1998), "Про профспілки, їх права та гарантії діяльності" (1999).

У цей період загострилась боротьба між профспілками за користування фондом соціального страхування та за майно, яке їм дісталося у спадок від радянської системи. Важливою негативною подією інституціональних перетворень формування ринку праці даного періоду стало включення Державного фонду сприяння зайнятості населення в склад Державного бюджету для фінансування державних потреб, які не пов'язані з реалізацією державної політики зайнятості. Це рішення негативно вплинуло на виплату допомоги з безробіття для населення та посприяло утворенню багаточисельних черг безробітних в центрах зайнятості.

Якщо впродовж другого етапу розвитку національного ринку праці соціально-економічні права населення зростали, то третій етап інституціональних перетворень у формуванні ринку праці України (з 2000 р. – до сьогодні) розпочався деякими ускладненнями в трудових відносинах, а саме: скороченням робочих місць, зменшенням

фінансування бюджетних програм, підвищенням віку отримання пенсії та характеризувався усвідомленням його суб'єктами недосконалості інституційної структури національного ринку праці, суперечливості ролі держави в трудовій сфері, подальшого реформування діяльності інститутів ринку праці та необхідності взаємодії на основі трипартизму.

На третьому етапі відбулося ініціювання Міністерством праці та соціальної політики сумісно із соціальними партнерами створення Фонду загальнообов'язкового соціального страхування на випадок безробіття. З уведенням 1 січня 2001 року Закону України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття" [91] правове становище державної служби зайнятості змінилося. Згідно зі ст. 12 цього закону функції виконавчої дирекції Фонду покладалися на органи Державної служби зайнятості. Однак реалізації цього принципу взаємодії заважали невідпрацьованість законодавчого забезпечення, відсутність транспарентності у фінансуванні державою соціальних програм, використання адміністративно-командних методів управління тощо. На думку фахівців, система соціального діалогу в Україні поки що функціонує малоефективно.

З 1 січня 2013 року набув чинності Закон України "Про зайнятість населення", ухвалений Верховною Радою України 5 липня 2012 року [91]. З прийняттям нового Закону України, основний інститут ринку праці носить назву – Центральний орган виконавчої влади з питань зайнятості та трудової міграції. Крім цього, Закон передбачає ведення Державною службою зайнятості списку приватних агентств зайнятості; заборону діяльності кадрових агентств. Відтепер на українському ринку праці залишається тільки один посередник – рекрутингові компанії. Їх відмінність від кадрових агентств полягає в тому, що за працевлаштування, по-факту, з ними розплачуватимуться роботодавці.

Отже, за роки незалежності України, в основному, сформовано базові державні інститути, які забезпечують функціонування ринку праці. Так, в Україні сформовано систему органів державного управління ринком праці, яка об'єднує органи законодавчої (Верховна Рада), виконавчої (Кабінет Міністрів України, який формує міністерства, служби, комітети, інспекції, відомства) та судової (Конституційний, Верховний, Господарський, Арбітражний суди, а також Міністерство юстиції України) влади; суттєво змінено законодавство з питань зайнятості, соціальне страхування,

трудове право. Міністерство соціальної політики України (Мінсоцполітики України) є центральним органом виконавчої влади, діяльність якого спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України. В Україні функціонують – Державна служба зайнятості України, Державна інспекція з питань праці, НДІ праці й зайнятості (м. Київ), НДІ соціально-трудових відносин (м. Луганськ), Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості та ін.

Водночас, у забезпеченні функціонування ринку праці значну роль відіграють система соціального партнерства і спілка роботодавців; професійні спілки; система середньої та вищої освіти; кадрові агентства; фонд страхування на випадок безробіття; міграційні служби; комунікаційні технології; суспільні та державні фонди для стимулювання економічної активності; традиції і моральні норми. Проте, О. Пищуліна вважає, що загальносвітовий процес інституціалізації ринку праці в Україні має свою специфіку, протікає складно й складно [83].

Існує думка, що в сучасних умовах розвиток ринку праці не забезпечений нормальним інституційним середовищем. Інші вчені [8, с. 185] наголошують на неефективному функціонуванні інститутів ринку праці. Невідповідність цілей і результатів соціально-економічних заходів у країні була обумовлена недосконалістю і нерозвиненістю інституційної системи, відсутністю багатьох необхідних її елементів, суперечністю інститутів. Сучасна інституціональна система країни має невизначений характер, складається із таких інститутів, які взаємно виключають чи протиставляють функції один одного [117, с. 30].

Структурним зрушенням на ринку праці, на думку фахівців [14, с. 49], характерна – нелінійність, асинхронність розвитку, наявність тимчасових лагів між проходженнями окремих етапів життєвого періоду різними зрушеннями в професійно-освітньо-кваліфікаційній структурі людських ресурсів та вартості трудоресурсного капіталу. Вітчизняні економісти відзначають відсутність якісних інституціональних перетворень, необхідних для забезпечення суспільного розвитку і стабільного економічного зростання в Україні [22].

На відміну від європейських країн, в Україні створення атрибутів ринку праці нині відстає від загального поступу економічних перетворень. Це діє як додатковий фактор, що негативно впливає на динаміку зайнятості і безробіття [53, с. 48].

На думку Т. Боголіб, процес інституціоналізації ринку праці в умовах ринкової економіки проходить складно і супроводжується

крахом старих неефективних інститутів або наданням їм нових функцій і пристосуванню до нових умов, а також відбувається створення нових ринкових інститутів [12].

Загальновідомо, що в теоретичному плані інституційні зміни відбуваються внаслідок невідповідності чинних норм і правил поведінки суспільно-економічних агентів існуючим умовам їх життєдіяльності [70, с. 100]. На переконання Д. Норта, інституційні зміни є результатом трансформації поглядів суспільно-економічних агентів на основні категорії соціально-економічних відносин [75, с. 13].

Вченими пропонується схема інституційних змін, яка має наступну послідовність: зміни у рівні знань обумовлюють появу нових технологій; нові технології впливають на рівень цін на ресурси; новий рівень цін спонукає власників потенційно зростаючих у вартості ресурсів до трансформації прав власності на них; новий рівень цін сприяє виникненню правил, які дають змогу максимізувати цінність використання таких прав; разом з тим ненульові трансакційні витрати на політичному ринку перешкоджають тому, щоб реалізовувалися всі корисні для створення вартості потенційно можливі інституційні зміни [43, с. 288].

На думку О. Покатаєвої [86], існує кілька можливих варіантів здійснення інституціональних перетворень перехідних економік:

– екстремальні – пов'язані з переходом до нової інституціональної структури за досить короткий період часу, що породжує нееластичну реакцію господарюючих суб'єктів;

– граничні – як певні додаткові трансформації уже існуючих інституціональних структур;

– Парето-ефективні – спрямовані на покращення інституційного становища одних економічних агентів при незмінному положенні інших;

– комбіновані, які припускають багатоплановий вибір альтернатив і враховують конкретні механізми вибору в залежності від перебування соціально-економічної системи на стійкому чи нестійкому етапі розвитку.

Вибір конкретного напряму проведення інституційних змін визначається інтенсивністю взаємодій між організаціями, індивідами і державою, характером і силою флуктуацій (збурень), які виходять із зовнішнього або внутрішнього середовища, мотивацією економічних суб'єктів, рівнем їх інформованості про наявні альтернативи в проведенні інституціональних реформ, а також величиною отримуваних позитивних синергетичних ефектів.

В сучасній Україні, яка прагне інтеграції у світовий простір, спостерігається конфліктна ситуація між діючими та бажаними "правилами гри", що й провокує основні чинники інституційних змін. Найбільш типові інституціональні перетворення у формуванні національного ринку праці наведені на рис. 3.4, де автором акцентовано увагу на трансформації інституту зайнятості в Україні, в результаті чого суб'єкти національного ринку праці зберігають елементи, властиві як перехідній, так і ринковій економічній системі. Інституціональні перетворення, що відбуваються у формуванні ринку праці України, активізували вирішення нагальних проблем соціуму. Так, за даними відеопрес-конференції: "Українське суспільство: страхи та надії" [4], до основних страхів українського суспільства, які пов'язані із соціально-економічними показниками слід віднести: зростання цін – 73 %; невчасна виплата заробітної плати і пенсій – 60 %; безробіття – 60 %; боїться голоду більше 30 % респондентів.

В українському суспільстві найбільша недовіра українських громадян відчувається до таких політичних та соціальних інститутів, а саме: політичні партії – 71,9 %; прокуратура – 67,8 %; міліція – 67,7 %; Верховна Рада – 65 %; банки – 61,1 %; місцеві органи влади – 49,4 %; ЗМІ – 45,4 %; профспілки – 49,1 %; президент – 34,8 %. Отже, при такій значній недовірі суспільства, навіть найкращі рішення будуть піддаватися сумніву. Лише третина опитаних вважає себе задоволеними життям, а 50 % опитаних респондентів переконані, що за даних умов, необхідним є і ринкове, і державне регулювання економіки.

Експерти вважають, що тенденція постійного погіршення життя українців – це тенденція всіх років незалежності країни. Коли під час соцопитування в них запитали, чого їм зараз не вистачає, то 75,9 % респондентів зазначили, що в них немає заощаджень, які б дозволили підтримати їхнє існування протягом року за відсутності роботи; 66,3 % опитаних підкреслюють про відсутність своєї впевненості у майбутньому, 55,3 % не мають можливості повноцінно провести відпустку; 47,9 % осіб наголошують про неможливість забезпечити себе необхідною медичною допомогою, а 43,8 % респондентів вважають, що не можуть харчуватися так, як хочуть.

На запитання вчених, "які види професій є затребуваними в сучасній економіці України?" було отримано відповіді: військових – 46 %; медичних – 33 %; технічних – 20 %, економічних – 16 % та наукових працівників – 6 %.

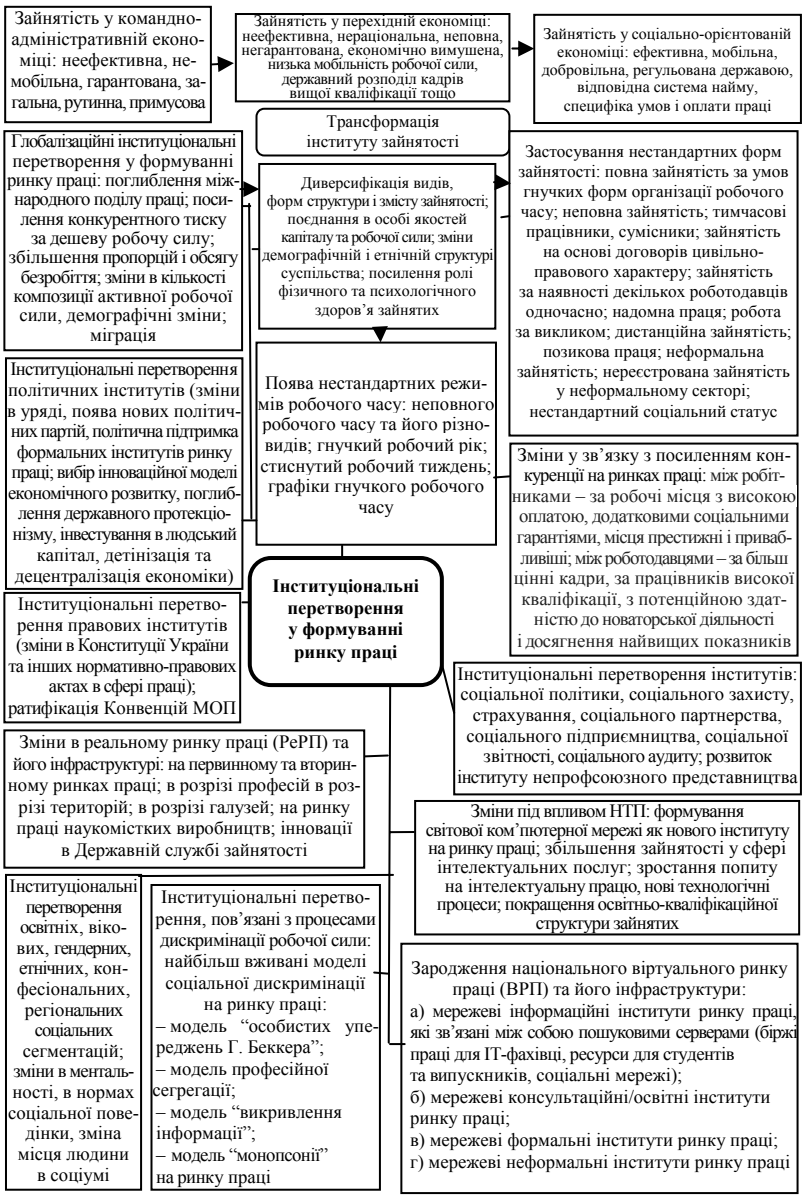


Рис. 3.4. Інституціональні перетворення у формуванні ринку праці України

На думку експертів, це ненормальне явище, яке влучно характеризує сучасну нестабільну воєнну, соціально-економічну та політичну ситуацію в Україні [4].

На наш погляд, цікавим є те, що на питання "від чого Ви відмовилися на даний час?" мешканці м. Києва відповіли наступним чином: від відпочинку та від культурних заходів. Отже, зазначені відповіді підтверджують низький рівень соціального самопочуття; відсутність і бажання, і можливостей займатися повноцінним культурним відтворенням власного трудового та людського потенціалу, що провокує можливий стан масової депресії індивідів [4].

Основними світовими тенденціями початку XXI ст. є зростання безробіття в найближчі роки, яке обумовлене поєднанням декількох факторів у світовій економіці: сповільнення зростання, збільшення нерівності в доходах і зростаючої нестабільності. За даними прогнозу, які містяться в доповіді Міжнародної організації праці (МОП) "Глобальна зайнятість і соціальна перспектива: тенденції 2015 року" до 2019 року кількість безробітних у світі зросте до 212 млн осіб. Генеральний директор Міжнародного бюро праці стверджує, що "більше ніж 61 млн робочих місць було втрачено з початку кризи в 2008 році, і, за прогнозом, безробіття продовжить зростати; криза зайнятості далеко не завершена". Крім цього, МОП прогнозує збільшення нерівності в доходах. Зараз 10 % найбільш заможних людей отримують від 30 до 40 % всіх доходів, тоді як 10 % найбідніших – від 2 до 7 %. Експерти підкреслюють, що існуючі тенденції, підірвали віру в уряди і підвищили ризик соціальних заворушень [68]. Експерти та фахівці вважають, що сучасний працівник безперервно розвиває свої здібності до праці; розширює свої можливості професійної реалізації, легко пересуваючись з однієї країни в іншу; гнучко і швидко пристосовується до зростаючих вимог роботодавців та новітніх технологій; стає комунікабельним в контактах з іншими працівниками; підвищує загальнолюдські норми свого життя; пропагуючи національні культури і традиції.

Різноспрямовані інституційні зміни, що здійснювались упродовж останніх років на ринку праці, призвели до певних соціальних ризиків, до ускладнення змісту праці, до появи нових цінностей та пріоритетів. Наслідком впливу інституціональних перетворень на ринок праці можна вважати "різку зміну цінностей і норм, пов'язаних з економікою, тобто прийнятих у суспільстві та у його окремих групах стійких уявлень людей про те, яка економічна поведінка для них є переважаючою. Ці цінності багато в чому супе-

речать особливостям історично сформованого українського менталітету і типу економічного мислення, що викликає деформацію поведінкових установок і очікувань людей, деструктивну економічну поведінку, перешкоджає економічній стабілізації" [22].

Отже, шлях розбудови національного ринку праці, спрямованого на євроінтеграцію, має власну специфіку, що продукує появу принципово нових інституціональних перетворень суспільних відносин, які б враховували найбільш суттєві зміни, світові та європейські тенденції у сфері праці за останні роки і забезпечували організацію економічного прориву. Це зумовлює створення в Україні такого механізму, який би сприяв ефективному розвитку ринку праці відповідно сучасним реаліям та оптимізував роботу всіх його інститутів. За сучасних умов український ринок праці потребує глибокого реформування, що забезпечить його ефективніший розвиток, підвищення рівня конкурентоспроможності робочої сили та збільшення її внеску в економічне зростання України.

Таким чином, проведений аналіз наукових підходів дозволяє зробити висновок, що відбувається трансформація ринку праці, як результат різноманітних інституціональних змін. В Україні назріла необхідність побудови якісного інституційного оформлення ринку праці, завдяки реформуванню існуючих, прискоренню "приживання" тих інститутів, які знаходяться в стадії формування та створенню можливості появи нових інститутів ринку праці.

3.3. Розвиток інфраструктури інститутів ринку праці в регіонах України

Ефективність ринкових перетворень в Україні значною мірою залежить від створення умов становлення і розвитку національного та регіональних ринків праці за наявності комплексності та рівня розвитку відповідної інфраструктури, яка сприяла б ефективному функціонуванню всіх їх підрозділів. Сучасний ізоморфний ринок праці України, на думку вчених [11, с. 4], сформований на основі інтеграції ринкових і неринкових інститутів, вмонтованих у соціально-трудову сферу країни з перехідною економікою.

Одночасно існує інша думка – про відсутність єдиної концепції розвитку національного ринку праці та неврегульованість в управлінні ним з боку державних установ, яка спонукає утворення

децентралізованої інфраструктури попиту і пропозиції робочої сили. Згідно з твердженням Д. Богині, в Україні формування ринкових відносин ускладнюється "недостатньою концептуальною розробкою інституціональних засад створення національного ринку праці, у тому числі мотивації продуктивної праці, формування конкурентоспроможної робочої сили тощо" [11, с. 7].

За оцінкою експертів, загострення проблем соціально-економічних прав в Україні підтверджується 1,77 балами за п'ятибальною системою [35]. Вчені стверджують, що процеси формування ринку праці та його інфраструктурних ланок відбуваються значною мірою стихійно [7, с. 6].

Поширеними є думки про те, що суб'єкти та інститути українського ринку праці лише нагромаджують досвід роботи в умовах ринкової економіки, потребуючи відповідного концептуального і науково-методичного забезпечення [78, с. 142]; інституційне середовище в Україні характеризується надзвичайною слабкістю, що підтверджується не лише українськими, а й зарубіжними дослідженнями [109, с. 198].

Отже, інфраструктурі ринку праці України ще й досі властиві хаотичність, нерівномірність, неналагодженість взаємозв'язків між різними її учасниками, організаційна невпорядкованість, слабкість партнерських зв'язків, нерозвиненість державних та громадських інститутів, тому її функціонування як єдиного цілого поки що є проблематичним.

На рівні регіону інфраструктура ринку праці ще більш деформована і слаборозвинена, що посилює протиріччя в управлінні регіональними ринками праці та при відхиленні від бажаного стану – гальмує вибір конкретних напрямів регулювання зайнятості та безробіття на ньому. Адаптація ринку праці до умов глобалізації, євроінтеграції забезпечується теж не належним чином, завдяки відсутності певних елементів інфраструктури. Відсутність обґрунтованого, змодельованого, гнучкого механізму розвитку інфраструктури ринку праці в умовах діалектичного поєднання євроінтеграції, глобалізації і регіоналізації є перешкодою у пошуку ефективних комплексних шляхів розв'язання проблеми вибору пріоритетів розвитку ринку праці, що актуалізує потребу створення нових та вдосконалення діючих інститутів інфраструктури ринку праці.

Семантика поняття "інфраструктура ринку праці" є досить розгалуженою у наукових тлумаченнях. Так, відповідно до визначень учених [26; 18; 47], інфраструктура ринку праці включає дер-

жавні і недержавні заклади працевлаштування та сприяння зайнятості, кадрові служби підприємств і фірм, громадські організації і фонди, нормативно-правове середовище, що забезпечують взаємодію між попитом і пропозицією праці. "Інфраструктуру ринку праці" [19, с. 204] розглядають як сукупність суб'єктів, які забезпечують організаційно, економічно, і науково-методично, тобто всебічно, функціонування ринку праці.

Категорія "інфраструктури ринку праці" [105, с. 46] трактується як "система спеціалізованих організацій, установ, які об'єднують та обслуговують відокремлені суб'єкти господарської діяльності, а також об'єднують функціонування окремих ринків". Під інфраструктурою ринку праці [62, с. 158] розуміється система взаємопов'язаних елементів, складові ланки яких є представниками інтересів суб'єктів ринку праці на всіх рівнях та носіями функцій по забезпеченню їх діяльності в довільних соціально-економічних умовах, що є актуальними на певний період часу, зокрема в умовах міжнародної інтеграції тощо.

Інфраструктура ринку праці [20, с. 64] визначається як сукупність об'єктів, що забезпечують його функціонування, сприяють ефективній зайнятості, регулюють відносини між роботодавцями і працівниками з приводу оплати праці, вирішення трудових конфліктів, управління міграційними процесами в країні. Під інфраструктурою ринку праці [28] пропонується розуміти сукупність елементів, що забезпечують і регулюють безперебійне багаторівневе функціонування трудових взаємозв'язків та взаємодію суб'єктів ринку праці.

Інфраструктуру ринку праці П. Мазурок розглядає двояко: як всі інститути, які регулюються ринковою кон'юнктурою, системою соціального партнерства, юридичними, правовими, морально-етичними нормами та національними традиціями; як сукупність соціальних інститутів, які здійснюють посередницькі функції між працівниками і роботодавцями, збирають і надають інформацію про наявність вакансій, сприяють підготовці й професійному навчанню кадрів, створенню робочих місць, забезпеченню ефективної зайнятості працездатного населення та їх соціального захисту у визначеному реальному інституціональному середовищі [63, с. 20].

Отже, наведені вище визначення інфраструктури ринку праці свідчать про відсутність єдиних підходів до розуміння цього питання та характеризуються різновекторністю.

На думку автора, за сучасних умов впливу євроінтеграційних процесів на функціонування і розвиток вітчизняного та регіонального ринків праці, інфраструктура регіонального ринку праці – це динамічно відкрита система елементів (державних і недержавних закладів сприяння зайнятості, кадрових служб підприємств і фірм, громадських організацій і фондів, європейських і міжнародних інститутів тощо) та комплекс вітчизняних, європейських та міжнародних нормативно-правових актів, що спільними цілеспрямованими діями загальнодержавного масштабу регулює питання між роботодавцем і працівником з приводу ціни робочої сили, умов праці, підготовки і перепідготовки працівників, а також організації і сприяння процесів захисту прав найманих працівників і роботодавців на ринку праці, використовуючи різні організаційні методи й форми з метою ефективного функціонування ринку праці, забезпечує продуктивну зайнятість населення й соціальний захист, які є основними критеріями його якісної характеристики.

Для характеристики основних інститутів ринку праці варто скористатись рис. 3.5, використавши ієрархічну компліментарність, під якою "розумітимемо певну цілісність, в якій складові виявляються підпорядкованими цілому, окремі інститути – інституціональній системі суспільства" [58, с. 82–83], та зосередити увагу на зв'язку між рівнями структури основних інститутів ринку праці.

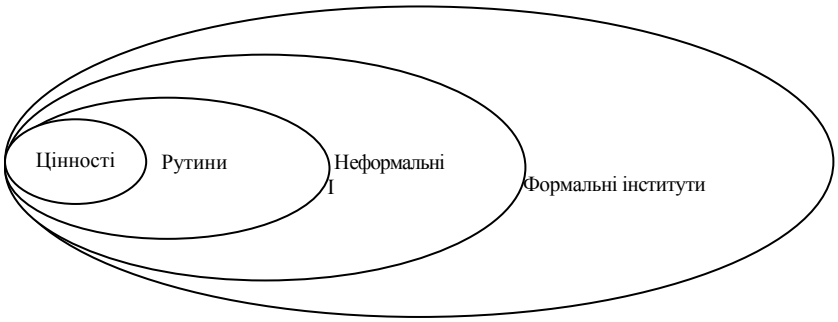


Рис. 3.5. Архітектоніка ринку праці

Вихідну основу цієї структури формують цінності – суб'єктивні відношення особистості до світу праці, які визначають спрямованість та інтенсивність її діяльності, панівні суспільні цінності.

Можна виділяти групи цінностей за характером їх соціальної спрямованості: "індивідуалізм/колективізм, гармонія/майстерність, виживання/самовираз, традиційне/раціонально-правове, дистанція відносно влади, відношення до невизначеності, часові горизонти" [58, с. 83].

Другий рівень належить організаційним рутинам, тобто нормам соціальної взаємодії та етичним нормам, які застосовуються в межах окремих організацій, формуючи поведінку найманих працівників та роботодавців, беручи початок від сім'ї.

Наступний рівень посідають неформальні інститути – обряди, традиції, звичаї, кодекси, норми поведінки, правила, які засвоюються здебільшого мимовільно в процесі соціалізації особистості й відносяться до "неявного, мовчазного знання", визначаючи трудову поведінку, практику укладання і зміст трудових контрактів.

Формальні інститути – закони, норми, правила, законодавчі акти і нормативно-правові документи, що регулюють сферу соціально-трудових відносин, визначаючи та перерозподіляючи права власності на працю, складають останній рівень інституціональної системи ринку праці.

Сутність інфраструктури ринку праці, на нашу думку, повніше буде реалізовуватись через функції, основними з яких є: організаційна; інформаційна; посередницька; координаційна; консультативна; стимулююча; алокативна та дистрибутивна технічна; регулююча; контролююча; селективна; розміщення; розподільча; діагностична. О. Карпіщенко виділяє функцію "захисту колективних інтересів працівників та роботодавців" [47].

П. Мазурок наголошує на притаманних інфраструктурі ринку праці функціях: здійснення заходів щодо зміцнення міжнародного співробітництва у сфері соціально-трудових прав громадян, налагодження постійних зв'язків з Міжнародною організацією праці, вивчення та узагальнення міжнародного досвіду регулювання трудових відносин і зайнятості населення, його соціального захисту та поліпшення умов праці; участь у підготовці та реалізації міжнародних угод, пов'язаних з трудовою міграцією, захистом прав працівників-мігрантів [63, с. 20].

Реалізація функцій здійснюється через різні інститути інфраструктури ринку праці, які розглядаються як упорядкована в підсистеми сукупність взаємопов'язаних і функціонально взаємодіючих елементів. Вчені наголошують як на опосередкованому впливі

основних елементів ринкової інфраструктури на ринок праці та його окремі складові, так і на зворотному зв'язку між ринком праці та елементами ринкової інфраструктури [63, с. 19].

Схематично інститути інфраструктури ринку праці за функціональним призначенням можна представити на рис. 3.6.

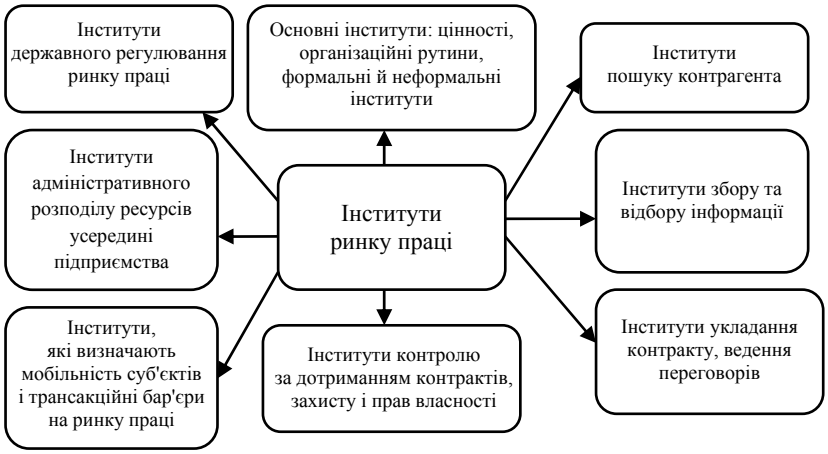


Рис. 3.6. Інститути ринку праці*

*розроблено за [5, с. 27].

Відповідно до системного підходу, вчені розглядають "інфраструктуру національного ринку праці як елемент інфраструктури світового ринку праці, інфраструктури РРП як елементів інфраструктурної системи національного ринку праці, інфраструктуру регіонального ринку праці як цілісну систему взаємозв'язаних елементів" [7, с. 12]. Для всіх інституцій характерною є їхня нестабільність. Інституційна зміна – це складний процес, наростання змін може бути наслідком зміни правил, неофіційних обмежень, характеру й ефективності дотримання правил [63, с. 64]. З огляду на це, постає розв'язання великого спектра проблем зайнятості й ринку праці щодо закріплення норм і звичаїв у законах, посилення організації соціального захисту, сприяння економічному прогресу.

При дослідженні ринку праці аналізуються попит і пропозиція праці. Під попитом на робочу силу на зареєстрованому ринку праці розуміють величину тих вакантних посад або вільних робочих місць, про які державну службу зайнятості повідомили підприємства, установи та організації.

Пропозиція на ринку праці виступає у вигляді індивідуальної робочої сили. Під робочою силою розуміють: і фактор виробництва, тобто здатність людини до праці; і облікову категорію населення – економічно активне в даний момент, стосовно короткого звітного періоду. Регулююча роль попиту і пропозиції робочої сили на конкурентному ринку праці – це результат впливу як об'єктивних законів і закономірностей, так і суб'єктивних процесів, що виникають в результаті діяльності людини.

Якщо розглядати економічні закони як стійкі, регулярно повторювані об'єктивні зв'язки та взаємозалежності, що є характерними для економічних явищ і соціально-трудових процесів, то закономірності формування РРП – це об'єктивні відношення, що не залежать від волі окремих людей [74, с. 9]. Відповідно до законів ринку спостерігається зворотна залежність – між ціною праці та обсягом попиту на неї, і пряма – між ціною праці та її пропозицією.

Наявність тісної взаємодії між попитом, пропозицією та ціною праці під впливом об'єктивних і суб'єктивних факторів становить механізм саморегулювання ринку праці. Важливим показником при оцінці попиту на працю виступає його еластичність – здатність попиту реагувати на зміну рівня заробітної плати [20, с. 51]. Врахування прямої еластичності попиту для прийняття практичних рішень потребує визначення закономірностей, яким вона підпорядковується. Ці закономірності враховують тісний взаємозв'язок ринку праці з ринком капіталу та ринком товарів і послуг. Їх називають законами похідного попиту [31, с. 41–42].

Дія закону вартості в ринкових умовах спричиняє набуття робочою силою форми товару з усіма позитивними та негативними його рисами [70]. Повною мірою загострюється протиріччя між працею та капіталом, об'єктивно посилюючи необхідність державного регулювання відтворювальними процесами робочої сили. Це накладає свій відбиток на закономірності й умови розвитку ринку праці.

У різних сферах господарської діяльності на загальноекономічні закономірності категорії зайнятості робочої сили суттєво впливає специфіка галузей економіки. Так, встановлено, що кон'юнктура ринку робочої сили формується під впливом рівня розвитку продуктивних сил, суспільного поділу праці, форм виробничих відносин, характеру взаємодії людини і природи в процесі виробництва матеріальних благ. Саме вони визначають ціну робочої сили як товару та ємність ринку праці.

Раніше дія об'єктивних економічних законів відбувалася стихійно завдяки конкуренції. Сьогодні дія ринкових законів посилюється через їх свідоме використання завдяки механізму державного регулювання ринкових економічних відносин, яке забезпечує економічний і соціальний розвиток регіону. Отже, економічні закони не залежать від свідомості людей, а залежать від їх свідомої діяльності. Саме в цьому і полягає механізм державного регулювання РРП – через різні державні інституції.

Нами досліджувалась система основних закономірностей РРП, які класифікуються за сферами застосування та за пріоритетністю провідних процесів (рис. 3.7).

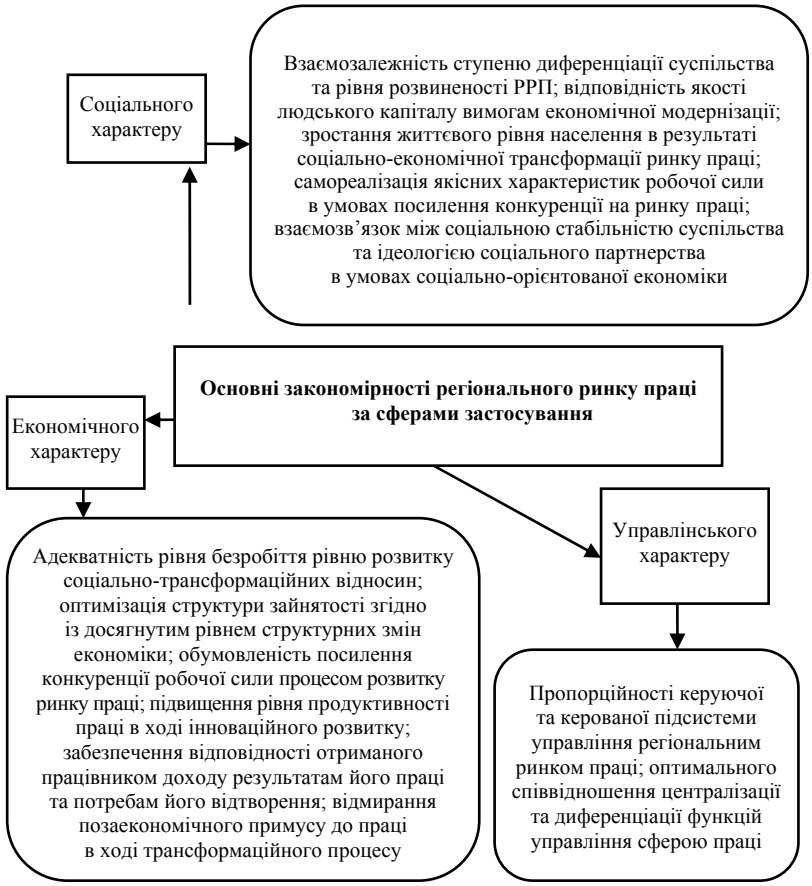


Рис. 3.7. Класифікація та зміст закономірностей регіонального ринку праці*

*розроблено за [17, с. 81–84].

Отже, пізнання і практичне використання закономірностей формування РРП дають найкращі варіанти використання трудового потенціалу.

Найчастіше зі змісту конкретних закономірностей випливає формування принципів РРП як керівних правил, що відбивають зміст законів і закономірностей та мають бути закріплені в нормативно-правових документах, використовуючись в науковій та практичній діяльності фахівців [40]. Специфіка взаємодії регіонів України з ринком праці країн ЄС висуває нові вимоги до формування інфраструктури ринку праці. Проведення реформ з удосконалення існуючого механізму функціонування інфраструктури ринку праці базується на обраній місії, визначених цілях і стратегічних завданнях в контексті задекларованого курсу стратегічного розвитку України [88; 90; 93; 97; 96]. Європейське спрямування державного управління в Україні потребує: а) систематичного виокремлення нових всезростаючих вимог до інфраструктури ринку праці, таких як відповідність умовам глобалізації та регіоналізації; стратегічності; відповідність ринковим умовам функціонування та вимогам ЄС до країн-претендентів на євроінтеграцію [7, с. 111]; б) передбачає застосування європейських підходів до впровадження принципів.

При розгляді забезпечення попиту і пропозиції робочої сили, на нашу думку, необхідно виокремити й надалі спиратися на принципи, які наведені в таблиці 3.3.

Таблиця 3.3

Принципи формування інфраструктури ринку праці

Принцип	Зміст принципу
Загальні принципи	
Випереджуючий діалектичний розвиток інфраструктури	Передбачає таку тенденцію, згідно з якою її рівень розвитку випереджатиме розвиток самого ринку праці
Узгодженість	Відтворює взаємозалежність і не суперечливість одне одному рішень і дій елементів інфраструктури ринку праці
Послідовність	Означає, що політика та дії органів, що включені в інфраструктуру ринку праці

	повинні бути послідовними і зрозумілими
Когерентність	Це відповідність умовам зовнішнього та внутрішнього середовища, у яке потрібно "вписуватись" або протидіяти йому

Продовження таблиці 3.3

Принцип	Зміст принципу
Ефективність	Спрямованість своєчасного прийняття рішень на всіх рівнях інфраструктури ринку праці, які грунтуються на чітко визначених цілях та опираються на оцінку можливих наслідків або на досвід
Пропорційність	Адекватність та рівномірність дій інституцій ринку праці, які на практиці мають бути скоординовані таким чином, щоб не вимагати від громадян більше, ніж потрібно для досягнення мети
Прогресивна модернізаційна спрямованість розвитку	Це рухливість до удосконалення інфраструктури ринку праці з метою її відповідності сучасним та майбутнім ринковим процесам та світовим тенденціям
Конкурентоспроможність	Забезпечується ефективністю використання сукупності потенціалів як елементів інфраструктури ринку праці, так і елементів інфраструктури ринку, для підвищення конкурентоспроможності робочої сили
Субсидіарність	Вимагає розподілу повноважень і компетенцій на різних рівнях функціонування та розвитку інфраструктури ринку праці
Відкритість	Означає, що всі елементи інфраструктури повинні налагоджувати конструктивні стосунки із державними чи громадським інституціями, працюючи в більш відкритому режимі, налагоджуючи командну роботу між працівниками на основі поваги, довіри, надійності, відсутності упередженості й дискримінації за віковими чи гендерними ознаками, за віросповідуванням, культурними відмінностями чи фізичними вадами, отримуючи користь від знань і досвіду інших людей та оприлюднюючи зміст рішень, які приймаються
Підзвітність	Означає визначення чіткості дій, згідно з прийнятими інструкціями, у функціях різних органів у виконавчому процесі та покладанні за це суворішої адміністративної відповідальності з метою оперативнішого і більш якісного реагування влади на потреби громадян
Міжінституціональне партнерство та участь	Передбачає залучення все більшої кількості неурядових організацій, соціальних партнерів, громадян і інших зацікавлених сторін з метою посилення співпраці в проведенні політики зайнятості населення

Підпорядкованість	Передбачає наявність у національної інфраструктури ринку праці переважної більшості важелів керуючого впливу порівняно з інфраструктурами нижчого рівня, з пріоритетом соціально-економічного розвитку країни та соціуму

Продовження таблиці 3.3

Принцип	Зміст принципу
Специфічні принципи	
Інтегративність	Означає процес об'єднання складових елементів інфраструктури в єдине ціле, з метою кращого забезпечення життєдіяльності ринку праці
Інклюзивність	Передбачає залучення до активної діяльності населення, яке через фізичні обмеження, хвороби і проживання у депресивних регіонах не інтегруються до суспільно корисної діяльності, фактично існуючи поза суспільством
Науковість	Передбачає об'єктивне розкриття причинно-наслідкових зв'язків соціально-економічних явищ, процесів, подій на ринку праці завдяки використанню науково перевірених знань з використанням форм та методів, які відповідають сучасному рівню розвитку науки
Солідарність	Забезпечується сумісними діями держави, політичних еліт, роботодавців, підприємців, робітників, домогосподарств, ЗМІ, простих громадян внесенням посильного вкладу в процес подолання безробіття, бідності та інших соціальних негараздів
Об'єктивність	Зумовлює необхідність врахування у діяльності інфраструктури об'єктивних закономірностей, які визначають соціально-економічні процеси, що відбуваються на ринку праці, сприймаючи історичну реальність суспільних сил з усіма протиріччями
Системність	Забезпечує формування цілісного комплексного підходу інфраструктурними ланками ринку праці різного рівня до розв'язання проблем у взаємодії та зв'язку
Особливість	Визначає врахування історичної, ментальної, географічної специфіки у розвитку інфраструктури національного та регіональних ринків праці та здійсненні її реформування в умовах відродження економіки України та впливу європейських та світових тенденцій
Демократичність	Підкреслює невідповідності розвитку інфраструктури ринку праці інтересам переважної більшості громадян
Мобільність	Сприяє заміні традиційних ланок інфраструктури ринку праці на нові, добре адаптовані з точки зору зв'язків в економіці знань
Релевантність	Наголошує на мірі відповідності отримуваного результату бажаному

Вітчизняний та регіональний ринок праці, поки що, не стали ефективними механізмами регулювання зайнятості і безробіття, не виконують або неналежно виконують притаманні їм функції, що спонукає їх до інфраструктурного оновлення. Розвиток конкурентних відносин у сфері праці; постіндустріальні засади, які покликані новими тенденціями, що відбуваються в Україні та світі щодо зміни ефективності використання робочої сили, її конкурентоспроможності активно впливають на інфраструктуру вітчизняного ринку праці та її інститути, сприяючи її удосконаленню та оптимізації взаємодії взаємозв'язаних об'єктів і суб'єктів. Тому, відповідно до цілей, необхідно модифікувати методи інфраструктурного забезпечення попиту і пропозиції робочої сили (рис. 3.8).

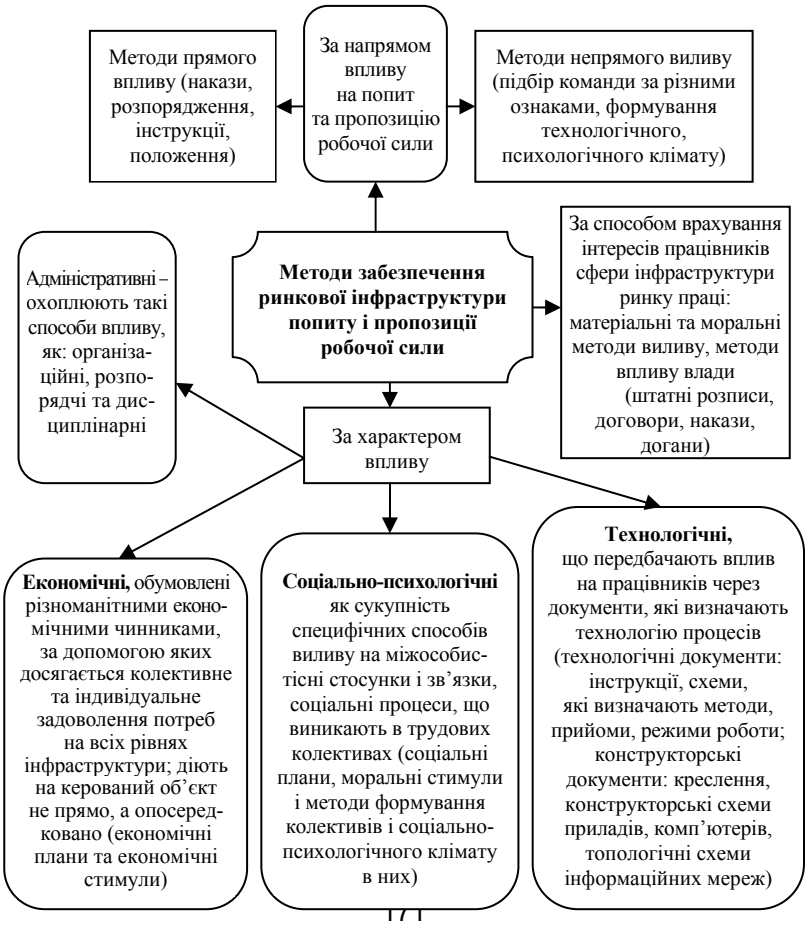


Рис. 3.8. Методи забезпечення ринкової інфраструктури попиту і пропозиції робочої сили*

*розроблено авторами

Цілями оновленої інфраструктури ринку праці, на наш погляд, є: створення базових передумов розвитку ринку праці, завдяки об'єднанню зусиль та збалансованості роботи всіх її структурних елементів на основі використання системних методів формування та реалізації політики в галузі соціально-трудових відносин, яка сприятиме повній, продуктивній та вільно обраній зайнятості населення, спрямованій на підвищення рівня його життя та максимальне використання трудового потенціалу; сприяння проведенню рішучих структурних реформ у сфері зайнятості в тісній взаємозалежності з економічними реформами з метою запобігання масовому безробіттю, створення і збереження сучасних робочих місць, кількісної і якісної збалансованості ринку праці, забезпечення високої конкурентоспроможності вітчизняної робочої сили; надання соціальної та матеріальної підтримки громадянам, що потребують соціального захисту; симбіоз всіх компонентів інфраструктури в регулюванні та координації їх взаємодії щодо "детінізації" ринку праці; модернізація інфраструктурних ланок ринку праці з урахуванням європейського досвіду.

Основними завданнями інфраструктури ринку праці є: забезпечення гарантованих Конституцією України прав на працю, свобод громадян, гідної якості життя з урахуванням сталого розвитку на основі впровадження європейських стандартів соціального захисту, підвищення якості соціальних послуг; створення найсприятливіших умов для розвитку людини та реалізації її людського потенціалу; формування системи довготривалого, цілеспрямованого і постійного впливу на людину, її свідомість, яка обійматиме сім'ю, дошкільні заклади, школи, професійно-технічні й вищі навчальні заклади, відповідні підрозділи збройних сил, центри зайнятості, кадрові служби фірм і підрозділів тощо, з метою формування у громадян, особливо молоді та безробітних, відповідального ставлення до праці, підвищення мотивації до праці; удосконалення організації і структури держслужби зайнятості, методів її роботи, у тому числі з активного сприяння зайнятості; розвиток соціального партнерства на ринку праці; удосконалення правового механізму сприяння зайнятості населення; підвищення конкуренто-

спроможності шукачів роботи через навчання протягом всього життя та підвищення компетентності [44]; сприяння молоді в реалізації творчих можливостей та ініціатив, залучення її до активної участі в соціальному, економічному та гуманітарному розвитку держави; розповсюдження інформації до суб'єктів ринку праці та удосконалення засобів її донесення, за умови скорочення часу пошуку: вакантних робочих місць і осіб, які шукають роботу, рівня оплати праці, співвідношення попиту і пропозиції на різні види праці, тенденцій і перспектив їх розвитку; врахування в інформаційній інфраструктурі організації взаємодії інформаційних потоків на основі процесних моделей служби зайнятості [102]; проведення моніторингу, аналізу і прогнозування стану ринку праці й зайнятості населення, здійснення обстежень домогосподарств з питань економічної активності (за методологією МОП), виокремлення дослідження базового рівня (міст, району) і професійно-кваліфікаційного аспекту складу зайнятого і безробітного населення; розробка організаційних заходів щодо розвитку соціального діалогу за участю держави, роботодавців та профспілок на національному та регіональних ринках праці та контролю за реалізацією прийнятих угод; вдосконалення моніторингу та оцінювання не лише стану ринку праці і зайнятості населення, а й ступеня його інформаційного та організаційного забезпечення, завдяки впровадженню "аналітичних блоків у рамках автоматизованих інформаційних систем" та "включення в процес працевлаштування віртуальних кадрових агентств" [102]; піднесення активності в пошуку роботи безробітних, удосконалення технологічних засад сприяння працевлаштуванню громадян залежно від їх статі, віку, тривалості безробіття, професійно-кваліфікаційного рівня, особистих якостей тощо; наукове обґрунтування та здійснення заходів державної політики зайнятості населення та контролю за їх реалізацією; квотування робочих місць, організація і сприяння розширенню сфери докладання праці; запобігання масовим звільненням і зростанню безробіття.

Виходячи з пріоритетних національних інтересів і завдань соціально-економічної політики, фокусування розвитку інфраструктури ринку праці необхідно проводити в розрізі стратегічних орієнтирів, основними з яких є: регіональний, економічний, соціальний, демографічний, інформаційний, політичний, правовий, фінансовий, управлінський, інноваційний, організаційний.

Результатом проведення реформ в Україні, які пов'язані як з інфраструктурним забезпеченням ринку праці, так і з інфраструк-

турою ринку має стати серйозний аналіз наслідків реформ, що проводились; фіксування керівних принципів для всіх ланок інфраструктури різних рівнів в поєднанні з конкретними графіками досягнення цілей, визначених на коротко-, середньо- та довгострокову перспективу; встановлення, де це потрібно, кількісних та якісних індикаторів; регулярний моніторинг, оцінка та експертний огляд, котрий організований як процес взаємного навчання; чітка звітність відповідальних осіб за реалізацію цілей інфраструктури ринку праці; послідовний поступ в напряму входження "до 30-ки країн в світі з розвитку людського капіталу" [86]; створення відлагодженого та інституціально закріпленого відповідними економічними і правовими нормами організаційно-економічного механізму регулювання і розвитку гнучкого РРП, який би максимально сприяв досягненню рівності сторін "працівник–роботодавець" та забезпечував умови для безперервного розвитку відповідних партнерських відносин; переорієнтація в діяльності держави з функцій роботодавця на функцію регулювання відносин у сфері оплати праці, тривалості робочого дня і тижня [29, с. 48]; підтримка підприємництва; економічної самодіяльності, соціальної творчості, гарантій забезпечення можливості праці за здібностями, соціального захисту, формування культури та позитивного ставлення до підприємництва та прийняття ризиків.

Отже, реальністю сьогодення є спотворена реалізація принципів та напрямів розвитку інфраструктури ринку праці. Сучасна інфраструктура ринку праці не повністю відповідає вимогам стратегічного розвитку країни, стандартам світового ринку праці, що, певним чином, гальмує входження України у світову спільноту. Підвищена увага до виконання функцій кожної складової може забезпечити реалізацію завдань інфраструктури ринку праці в цілому. Умовою ефективного функціонування ринку праці та миттєвого вирішення пріоритетів має стати забезпечення гармонійної взаємодії всіх ланок його інфраструктури в унісон з розвитком інфраструктури всього ринку.

Разом з тим, підписання Угоди про асоціацію між Україною та Європейським союзом, обрання нового вектору розвитку "Україна – 2020" та продовження попередніх реформ "в контексті формування конкурентоспроможної економіки" [100], які були проголошені раніше, однак успішно реалізувати не вдалось, Україна отримала інструмент та дороговказ на шляху економічного прориву та побудові сильної продуктивної економіки з передовими іннова-

ціями, збільшенні ВВП та досягненні європейських стандартів життя населення. Проте, вплив світової фінансово-економічної кризи, анексія АРК, воєнні дії на сході України, посилення внутрішньої міграції населення та призупинення роботи деяких підприємств – перетворилися на серйозні фактори впливу на функціонування вітчизняного ринку праці та його інфраструктури.

Вчені вважають, що сучасний стан керованості процесів на ринку праці та зайнятості, збереження таких негативних тенденцій, як високий рівень неформальної зайнятості, нелегальної трудової міграції, а також недоліки у працевлаштуванні незайнятих громадян державною службою зайнятості, свідчать про те, що в Україні ще не існує ефективного механізму державного управління зайнятістю [98, с. 138]. Відповідно цього, загострюється криза зайнятості, робоча сила та інтелектуальний потенціал використовуються неефективно, що знижує продуктивність праці, посилює соціальне відторгнення безробітних, тим самим збільшуючи втрати людського потенціалу в регіонах України.

Безперечною умовою ефективного функціонування та розвитку ринку праці є його розвинена інфраструктура. У зв'язку з цим виникає необхідність ініціювання інституціональних змін у системі інфраструктури ринку праці, пошуку напрямів її удосконалення з урахуванням зовнішніх та внутрішніх чинників.

Дослідження підтверджують, що немає єдиного поняття до розуміння інфраструктури ринку праці. За сучасних умов впливу євроінтеграційних процесів на функціонування і розвиток вітчизняного та регіонального ринків праці, інфраструктура регіонального ринку праці – це динамічно відкрита система елементів (державних і недержавних закладів сприяння зайнятості, кадрових служб підприємств і фірм, громадських організацій і фондів, європейських і міжнародних інститутів тощо) та комплекс вітчизняних, європейських та міжнародних нормативно-правових актів, що спільними цілеспрямованими діями загальнодержавного масштабу регулює питання між роботодавцем і працівником з приводу ціни робочої сили, умов праці, підготовки і перепідготовки працівників, а також організації і сприяння процесів захисту прав найманих працівників і роботодавців на ринку праці, використовуючи різні організаційні методи й форми з метою ефективного функціонування ринку праці, забезпечує продуктивну зайнятість населення й соціальний захист, які є основними критеріями його якісної характеристики [45, с. 50–51].

Оцінюючи стан сучасного ринку праці України, у тому числі й Хмельницької області, слід відмітити тенденцію до збільшення обсягу безробітних, що обумовлене дисгармонією пропозиції робочої сили в порівнянні з попитом на неї, а отже, підтверджує неврівноважений характер цього ринку. Так, кількість зареєстрованих безробітних в Україні станом на 1 квітня 2015 року становила 506,8 тис. осіб (станом на 1 квітня 2014 р. – 492,3 тис. осіб), з них отримували допомогу по безробіттю 402,5 тис. осіб. Рівень безробіття в Україні у першому кварталі 2015 року сягнув 9,6 %, в Хмельницькій області – 11,3 %, Вінницькій – 10,6 %, Тернопільській – 12,4 %. Найвищий рівень безробіття простежувався у Луганській – 15,3 % та Донецькій областях – 14,4 %. Найбільша кількість зареєстрованих безробітних сконцентрована у Дніпропетровській, Полтавській, Запорізькій та Харківській областях, а найменша – у Луганській, Чернівецькій та Закарпатській областях. У загальній кількості зареєстрованих безробітних чоловіки становили 41,5 %, жінки – 58,5 %. Серед регіонів, питома вага жінок коливалась від 51,3 % у Вінницькій області до 70,3 % – у Закарпатській [76].

В цілому по Україні серед зареєстрованих безробітних 40 % становлять мешканці сільської місцевості. Серед зареєстрованих безробітних кожен четвертий мав вищу освіту, кожен п'ятий – базову та неповну вищу освіту, третина осіб закінчили професійно-технічні навчальні заклади, середню освіту мали 20 % шукачів роботи. Порівняно з попередніми роками, збільшилась питома вага осіб з вищою освітою та зменшилась питома вага осіб з повною, а також базовою загальною середньою освітою.

Станом на 1 квітня 2015 року на одну вакансію в середньому по Україні претендувало дев'ять безробітних (станом на 1 квітня 2014 року – вісім осіб). Найбільше претендентів на одне вільне робоче місце спостерігалось у фінансовій та страховій діяльності (29 осіб), в інформації та телекомунікації (25 осіб), а найменше – у мистецтві, спорті, розвагах та відпочинку; сфері охорони здоров'я; на транспорті, складському господарстві, поштовій та кур'єрській діяльності (по чотири особи), в освіті (п'ять осіб).

Україна протягом 2014 року зіткнулася з ризиками, до яких держава та органи влади не були готові. "У мирний час, – як наголошував міністр соціальної політики України, – ми не сподівалися, що будемо мати справу з майже мільйоном внутрішньопереміщених осіб, які в середині країни будуть шукати соціальний захист, житло, роботу тощо" [2, с. 3].

Станом на 17 серпня 2015 року, за даними структурних підрозділів соціального захисту населення обласних та Київської міської державних адміністрацій, взято на облік 1437967 переселенців або 1126508 родин з Донбасу і Криму. 482611 сімей звернулися за призначенням грошової допомоги, 455566 з них таку допомогу призначено. Всього ж отримувачам перераховано 1,9 млрд грн [76]. "Відповідно до звернень громадян, – як стверджує міністр Мінсоцполітики України, робота Державної служби зайнятості є незадовільною" [2, с. 3].

Враховуючи основні принципи формування та розвитку системи інфраструктури регіональних ринків праці, таких як: пріоритетності забезпечення повної, продуктивної та вільно обраної зайнятості в процесі реалізації активної соціально-економічної політики держави; випереджуючого діалектичного розвитку інфраструктури ринку праці порівняно з інфраструктурою інших ринків; узгодженості дій різних елементів інфраструктури ринку праці; прогресивної модернізаційної спрямованості розвитку, як рухливості до удосконалення інфраструктури ринку праці з метою її відповідності сучасним та майбутнім ринковим процесам та світовим тенденціям, забезпеченню рівних можливостей населення у реалізації конституційного права на працю; адаптивності, тобто швидкому реагуванню на зміни оточуючого середовища та відповідність очікуванню суспільства; сприяння ефективному використанню трудового потенціалу та забезпечення соціального захисту населення від безробіття можна стверджувати, що інфраструктуру ринку праці в регіонах України не можна оцінити як розвинену.

Спираючись на думку науковців [112], власні теоретичні та практичні дослідження, до основних рис сучасної незавершеної інфраструктури ринку праці регіонів України слід віднести: невідповідність національного трудового законодавства сучасним вимогам; хаотичність та нерівномірність розвитку окремих складових інфраструктури ринку праці; невідпрацьованість принципів побудови інфраструктури ринку праці на території; слабку інституційну взаємодію або неналагодженість взаємозв'язків між різними учасниками інфраструктури ринку праці; неповноту елементів системи інфраструктури ринку праці; організаційну невпорядкованість, відсутність каналів найму і складність пошуку інформації на віртуальному ринку праці.

Основними напрямами вдосконалення та розбудови інфраструктури ринку праці в регіонах України є:

– модернізація інфраструктури ринку праці з урахуванням національної ментальності, регіональних особливостей; впливу економічної та політичної глобалізації, передового світового дос-віду, стандартних вимог та рекомендацій таких відомих інститутів, як Міжнародна організація праці, Європейський союз, комісія Ради Європи, Європейського Банку реконструкції та розвитку, інших впливових організацій;

– покращення взаємодії між інфраструктурами реального та віртуального ринків праці;

– формування електронного каталогу професій в регіонах України;

– створення наукових парків в регіонах України з питань ефективного використання вітчизняної робочої сили, збереження та залучення талантів для відновлення економічного зростання та підвищення стандартів життя населення.

Таким чином, відволікання в питаннях вдосконалення, модернізації та розбудови інфраструктури як національного ринку праці, так і регіональних ринків праці в умовах євроінтеграції гальмуватиме успішне регулювання проблем зайнятості та безробіття на них.

3.4. Формування людського капіталу як реалізованого потенціалу та забезпечення його конкурентоспроможності

Людський капітал – це актив, що характеризується накопиченим запасом вмінь, приносить дохід завдяки інвестиціям і вказує на існування взаємозв'язку між рівнем освіти, здоров'я, якістю навчання, обсягом виробничого досвіду та заробітною платою. Людський капітал має здатність перетворювати інформацію на знання і стає вирішальним чинником становлення інформаційної економіки, яка за визначенням М. Крітського заснована на відтворенні людського капіталу, а головним джерелом її розвитку виступають інвестиції в цей капітал [56, с. 6]. Усвідомлення ролі людини як домінуючого фактора виробництва визначає необхідність інвестування в людський капітал. Під інвестиціями в людський капітал розуміють капіталовкладення, що сприяють підвищенню професійної кваліфікації, виробничих здібностей людини, приводять до підвищення продуктивності праці та доходу.

Інвестування – це важлива передумова продукування, накопичення, розвитку людського капіталу у процесі людської діяльності, в якій майбутній власник цього капіталу майже завжди виступає об'єктом, суб'єктом і результатом впливу одночасно. Особливістю людського капіталу є його створення у суспільному секторі (наприклад, у сфері освіти, охорони здоров'я) за рахунок державних і приватних інвестицій з однієї сторони, та на особистісному рівні з іншої. Майбутньому власнику людського капіталу необхідні певні витрати часу, праці та волі для саморозвитку й самовдосконалення, для нарощення свого капіталу. Інвестиції в людський капітал забезпечують розвиток та примноження продуктивних здібностей людини, характеризуються двоякою структурою, оскільки розглядаються як вкладення коштів, ресурсів і водночас як затрати праці, сил та часу. Зважаючи на те, що суб'єктом та носієм такого капіталу є людина, яка приймає рішення, виділяє кошти на отримання нових знань, вмінь, навичок, їх оновлення, поповнення, інвестує у здатність примножувати дохід, процес інвестування у людський капітал спрямований на перетворення набутого потенціалу в трудовий і, за наявності в особи мотивації, часу і праці – створення людського капіталу.

Розділяючи думки провідних вчених досліджуваної категорії, погоджуємося, що формування людського капіталу є безперервним процесом, що характеризується різною інтенсивністю у різні періоди життєвого циклу окремої особи.

Вітчизняні та зарубіжні науковці до визначення сутності інвестицій в людський капітал підходять по-різному. Основоположниками концепції "інвестицій в людський капітал" як неокейнсіанської теорії відтворення робочої сили були західні економісти Л. Туроу, Б. Вейсборд, С. Боулз, М. Блауг та ін. Зазначені науковці дотримувалися розширеного підходу до визначення інвестицій в людський капітал, включаючи до них не лише витрати на формування здатності виробляти товари та послуги, а й широкий спектр витрат на забезпечення світоглядних, психофізичних та культурних якостей. На нашу думку, таке розширене визначення є помилковим, оскільки частина зазначених витрат не може вважатися інвестиціями, так як не приводить до одержання корисного економічного результату (ефекту).

За визначенням К. Макконнелла та С. Брю, до інвестицій відноситься будь-яка дія, що сприяє підвищенню кваліфікації та здібностей, що в свою чергу приводить до зростання продуктив-

ності праці, такі витрати носять інвестиційний характер, оскільки здійснюються з метою багаторазової компенсації у майбутньому [64, с. 556]. Я. Фітц-енц визначив внесок людського капіталу в створення додаткової вартості та відніс до інвестицій в людський капітал витрати на освітні та кваліфікаційні програми, а також програми розвитку персоналу [106, с. 51]. Подібне визначення дає В. Антонюк, яка розуміє під інвестиціями в людський капітал "витрати, що здійснені з метою збільшення продуктивних здібностей працівника та майбутніх доходів" [3, с. 74]. О. Грішнова до інвестицій в людський капітал відносить "всі види витрат, які можна оцінити в грошовій або іншій формі і які сприяють зростанню в майбутньому продуктивності та заробітків працівника" [27, с. 59]. О. Бородіна під інвестиціями в людський капітал розглядає не лише вкладення коштів у фахову підготовку та перепідготовку кадрів, але й в освіту та здоров'я [15]. О. Левчук надає розширене трактування інвестицій в людський капітал, під якими розуміє витрати, спрямовані на покращання якісних і кількісних характеристик людських ресурсів [57, с. 36]. Не можна погодитись із заявленим підходом, оскільки людський капітал – це окрема економічна категорія, що характеризується обов'язковою умовою отримання додаткового прибутку за рахунок поточних вкладень, а витрати на стимулювання кількісних характеристик людських ресурсів необов'язково приводять до отримання ефекту і являються чинником екстенсивного демографічного відтворення, водночас, витрати, пов'язані із зростанням якісних характеристик людський ресурсів можемо трактувати як інтенсивне відтворення та зростання соціальної мобільності.

Таким чином, теоретики людського капіталу стверджують, що витрати на збільшення виробничих здібностей та характеристик індивіда є інвестиціями, оскільки здійснюються з розрахунку багаторазової компенсації потоком доходів у майбутньому. Водночас, необхідно здійснити розмежування між витратами та інвестиціями, оскільки більшість витрат на персонал пов'язана із використанням людського капіталу і лише незначна частина науковців доповнює їх витратами на відтворення. Серед дослідників немає єдності у визначеннях понять "витрати на персонал", "витрати на підготовку і перепідготовку кадрів", "витрати на робочу силу" (див. табл. 3.4).

Отже, аналіз поняття "витрати на персонал" засвідчив відсутність єдиного погляду серед дослідників, зокрема, А. Кібанов трактує витрати на персонал як інтегральний показник, що включає

перелік заходів з організації та покращання умов праці; В. Данюк розуміє під витратами на персонал всі сукупні витрати підприємства на виробничий фактор "праця". Це визначення, на наш погляд, носить загальний характер і не враховує можливість наявності інвестиційних вкладень та отримання економічних ефектів.

Загалом витрати на персонал, робочу силу, на підготовку та перепідготовку кадрів визначаються як витрати за використання робочої сили та виробничі цілі.

Таблиця 3.4

Трактування понять "витрати на персонал", "витрати на підготовку і перепідготовку кадрів", "витрати на робочу силу"

Визначення поняття	Автор
Витрати на персонал – загальновизнаний для країн з ринковою економікою інтегральний показник, що включає сукупність витрат, пов'язаних із залученням, винагородою, використанням, стимулюванням, соціальним забезпеченням, організацією праці, покращанням умов праці, звільненням персоналу	А. Кібанов [49, с. 507]
Витрати на персонал – це відносини з приводу створення та розподілу фонду засобів, що направляються підприємством на здійснення заходів, пов'язаних із функціонуванням системи управління персоналом	А. Лисков [60]
Під витратами на персонал слід розуміти сукупні витрати організації на виробничий фактор "праця"	В. Данюк [30, с. 383]
Витрати підприємств (роботодавців) на робочу силу – сума винагород за виконану роботу і додаткових витрат підприємств і організацій (роботодавців) на користь працівників; включають оплату за відпрацьований і невідпрацьований час: заохочувальні виплати і подарунки; витрати як обов'язкові, встановлені законодавством, так і добровільні, пов'язані із наданням працівникам житла, оплатою харчування, транспорту, оздоровчими і культурно просвітницькими заходами; вартість фірмового і спеціального одягу, взуття; витрати на відрядження; страхові внески підприємств в соціальні фонди, а також податки, пов'язані із використанням найманої робочої сили	А. Азріліян [1, с. 129, с. 379]
Витрати на підготовку і перепідготовку кадрів – витрати підприємства на навчання персоналу	
Витрати на робочу силу – це видатки на відтворення робочої сили, які здійснюються протягом усього життєвого циклу працівників і забезпечують нормальну життєдіяльність як їх самих, так і членів їх сімей	А. Колот [52]

Витрати на підготовку і перепідготовку кадрів на договірній основі – передбачена договором плата підприємством за надання навчальними закладами в процесі підготовки спеціалістів послуг з перепідготовки і підвищення кваліфікації, що передбачені затвердженими навчальними планами і програмами	Б. Райзберг, Л. Лозовський, Е. Стародубцева [99]
Витрати підприємства, пов'язані з професійною підготовкою, перепідготовкою або підвищенням кваліфікації працівників за профілем діяльності такого підприємства, є витратами на виробничі цілі, що пов'язані з господарською діяльністю підприємства і не вважаються особистими доходами (додатковим благом) працівників	Державна податкова адміністрація України [113]

Водночас, частина цих витрат може бути віднесена до витрат на відтворення людського капіталу і має зв'язок із категорією інвестицій. Термін інвестиції прирівнюється до витрат на формування якісно нової робочої сили, а отже такі витрати вже не є споживчими, а розглядаються як виробничі, де вкладення в людину приносять значний довготривалий економічний ефект.

Під інвестиціями прийнято розуміти всі види майнових та інтелектуальних цінностей, що вкладаються в об'єкти підприємницької та інших видів діяльності, в результаті якої створюється прибуток (дохід) або досягається соціальний ефект [95]. Інвестиції здійснюються не лише у формі грошових засобів, а й в інших формах – рухомого і нерухомого майна (капітальні товари), фінансових інструментів (цінні папери), нематеріальних активів [9, с. 10].

Л. Гончаренко відносить до інвестиційних ресурсів людський капітал та інтелектуальні активи [24, с. 9].

А. Пересада також розглядає вкладення в людський капітал як інтелектуальні інвестиції [79, с. 22]. Посилення необхідності визначення інтелектуальних інвестицій та інвестицій в людських капітал вимагає дослідити ці поняття та визначити мету і наслідки їх здійснення (табл. 3.5).

Таблиця 3.5

Підходи науковців до визначення понять "інвестиції в людський капітал" та "інтелектуальні інвестиції"

Визначення поняття	Автор
Інвестиції, інтелектуальні – вкладення засобів у підготовку спеціалістів на курсах, передачу досвіду, ліцензій, ноу-хау, спільних наукових розробок і т. п.	А. Азріліян [1, с. 150]
Вкладення в інтелектуальну власність називаються ін-	І. Мойсеєнко [68]

телектуальними інвестиціями	
Інтелектуальні інвестиції – вкладення коштів у об'єкти інтелектуальної власності	А. Поддєрьогін [83]
Інтелектуальні інвестиції – вкладення капіталу в наукові розробки, підготовку спеціалістів, передачу ноу-хау і т.п.	А. Борисов [12, с. 275]
Інтелектуальні інвестиції – це вкладення в інтелектуальну власність у вигляді придбання виключних прав користування, придбання інформаційних послуг, придбання науково-технічної продукції, вкладень у людський капітал	А. Пересада, О. Смірнова, С. Онікієнко, О. Ляхова [79, с. 22]

Продовження таблиці 3.5

Визначення поняття	Автор
Інвестиції в ЛК являють собою будь-які дії, які підвищують професійну кваліфікацію і продуктивні здібності людини і, тим самим, продуктивність праці працівників	О. Грішнова [27, с. 58]
Інвестування в ЛК – вкладення індивідів, фірм, держави, громадських організацій в основні активи людського капіталу (освіту, науку, здоров'я, виховання дітей, міграцію, мотивацію праці, пошук економічно важливої інформації тощо) задля досягнення певного економічного результату (вищого доходу чи прибутку, зростання національного багатства та ін.)	О. Чечель [111]
Інвестиції в ЛК – вкладення грошових засобів та інших видів ресурсів в освіту, виховання, культуру в цілому і молодого, підростаючого покоління зокрема, обумовлене піклуванням про долю майбутніх поколінь, про ріст інтелектуального потенціалу країни і прагнення отримати доходи, вигоди шляхом вдосконалення людей, підвищення рівня їх професіоналізму	Б. Райзберг, Л. Лозовский, Е. Стародубцева [99]
Інвестиції в ЛК можуть бути здійсненні у формі витрат на шкільні приналежності, книги, одяг чи час, витрачений на читання чи навчання дітей, відвідування театрів та музеїв	Р. Гінья [119, с. 2]
Інвестиції в ЛК включають поточні витрати: плата за навчання, упущені заробітки під час навчання, скорочення заробітної плати та продуктивності під час періоду навчання, які індивід чи фірма прагне компенсувати у майбутньому за рахунок отримання вищих заробітків чи підвищення продуктивності праці	Р. Блундель, Л. Діарден, К. Мехір, Б. Сінс [118]
Інвестиції в ЛК – будь-які дії, які підвищують кваліфікацію, здібності і тим самим продуктивність праці працівників. Такі витрати здійснюються з метою багаторазо-	К. Макконнелл, С. Брю [64, с. 171]

вої компенсації зростаючим потоком доходів у майбутньому	
Інвестиції в ЛК – це матеріальні та нематеріальні вкладення, що сприяють набуттю, примноженню, розвитку та збереженню основних активів-компонентів людського капіталу, тобто необхідних знань, вмінь, навичок, професіоналізму, досвіду, здоров'я, інформаційної, територіальної, освітньої, інноваційної мобільності, сприяють зростанню продуктивності праці, ефективному використанню основного капіталу та обумовлюють можливість досягнення матеріальних та статусних вигід, зростання прибутку підприємства та підвищення соціально-економічного розвитку держави	О. Подра [85]

Таким чином, частина дослідників розглядає поняття "інтелектуальні інвестиції" як вкладення грошових засобів в освіту та перепідготовку, передання досвіду та ноу-хау, створення інтелектуального продукту, які з точки зору теорії людського капіталу трактуються як інвестиції в його розвиток та нагромадження. К. Макконнелл, С. Брю [64], О. Чечель [111] розглядають інвестиції в людський капітал як інструмент досягнення економічних ефектів та зростання економічного багатства.

З огляду на проведений аналіз наукових підходів та необхідність теоретичного обґрунтування інвестиційного відтворення людського капіталу, дотримуємося думки, що інвестиції в людський капітал – це матеріальні та нематеріальні вкладення, що сприяють набуттю, примноженню, розвитку та збереженню основних активів-компонентів людського капіталу, тобто необхідних знань, вмінь, навичок, професіоналізму, досвіду, здоров'я, інформаційної, територіальної, освітньої, інноваційної мобільності, сприяють зростанню продуктивності праці, ефективному використанню основного капіталу та обумовлюють можливість досягнення матеріальних та статусних вигід, зростання прибутку суб'єкта господарювання та підвищення соціально-економічного розвитку держави.

У зв'язку з різним розумінням інвестицій в людський капітал, пропонуємо здійснити узагальнення понять "інвестиції в людський капітал", "витрати на людський капітал" та "ресурси людського капіталу" (див. табл. 3.6).

Отже, всі вкладення в людину слід розділити на три основні складові:

1. Інвестиції, які передбачають вкладення грошових коштів у розвиток особистості, формування її якісних характеристик, які у майбутньому забезпечать включення до економічної діяльності та

отримання економічного ефекту у вигляді заробітної плати, прибутку підприємства, підвищення продуктивності та якості продукції, розширення споживчого попиту та збільшення об'ємів виробництва. Під інвестиціями в людський капітал слід розуміти саме вкладення капіталу з метою його подальшого збільшення, зокрема пов'язані з фінансуванням освіти, виховання, здоров'я, науки, культури, що впливають на збільшення індивідуального людського капіталу, примноження його якісних характеристик.

2. Витрати передбачають зменшення обсягу матеріальних цінностей та ресурсів. Вони не пов'язані з отриманням додаткової вартості при власному збільшенні.

Таблиця 3.6

Характеристика категорій "інвестиції в людський капітал", "витрати на людський капітал" та "ресурси людського капіталу"

Характеристика	Види
Інвестиції в ЛК	
Передбачають вкладення коштів (капіталу) з метою їх подальшого збільшення, тобто мають економічну ефективність, що проявляється у співвідношенні між величиною корисного результату і витратами на отримання ефекту	Інвестиції у виховання, освіту, професійну підготовку, підвищення кваліфікації, перекваліфікацію, адептацію, підтримку і зміцнення здоров'я, науку, інформацію, фізичну культуру, спорт, культурний та духовний розвиток. Всі вкладення, які пов'язані з формуванням якісних рис людини і працівника необхідні для реалізації в економічній діяльності
Витрати на ЛК	
Передбачають зменшення обсягу матеріальних цінностей, різних видів ресурсів (праця, гроші, час, послуги), які відбуваються в процесі свідомої людської діяльності, з метою отримання певного блага	Поточні витрати на харчування, одяг, житло, задоволення потреб, які пов'язані з забезпеченням існування людини
Ресурси ЛК	
Обсяг запасів, які можна використати в разі потреби	Час, бажання, особиста мотивація, сили

Так, наприклад, витрати пов'язані з забезпеченням фізіологічного відтворення людини, тобто витрати на харчування, одяг, засоби особистої гігієни та інші фізіологічні потреби не можуть класифікуватися як інвестиції в людський капітал, оскільки не при-

носять додаткового заробітку, а лише забезпечують задоволення поточних фізіологічних потреб.

3. Ресурси – це певний обсяг запасів, які може використати індивід у разі потреби. До основних ресурсів людини можемо віднести час, бажання, особисту мотивацію. В цьому контексті Л. Туроу, С. Боулс, А. Аулен розглядають формування людського капіталу в тісному взаємозв'язку з людським часом, який розглядається як головний актив, що дозволяє отримувати інші активи [120]. Однак, дотримуємося думки, що такі ресурси як час, бажання, мотивація, власні сили не можуть розглядатися як інвестиції, оскільки не забезпечують отримання додаткової вартості і не можуть примножуватися чи накопичуватись, водночас, без наявності цих ресурсів формування, розвиток, відтворення та нагромадження людського капіталу неможливе, вони є передумовою отримання ефекту від інвестування.

Деякі українські науковці розглядають усі затрати на розвиток людини до досягнення нею працездатного віку та вступу у сферу виробничої чи невиробничої діяльності як потенційні інвестиції в людський капітал, оскільки існує ймовірність не включення до трудової діяльності [3]. На нашу думку, всі вкладення, які здійснені з метою подальшого зростання, визначені та перелічені вище, слід вважати інвестиціями, а можливе настання несприятливих ситуацій, наприклад не досягнення працездатного віку та економічної активності об'єкта інвестування, варто розглядати як можливі ризики при здійсненні інвестицій в людський капітал, які в результаті настання ведуть до зменшення ефектів від інвестування.

Поряд із існуючими та відомими інструментами інвестування освіти на бюджетній основі з метою забезпечення більшого доступу громадян до освіти, доцільним виступає формування інвестиційного сектора розвитку людського капіталу на основі розширення інституційних інвесторів та розширення джерел інвестування в людський капітал. Формування ринку освітніх послуг та інвестиційного сектора розвитку людського капіталу приводить до переходу від витратної моделі його розвитку до інвестиційної. Водночас, трансформація інституційної системи розвитку людського капіталу інформаційного суспільства можлива виключно на основі існування регуляторно-нормативної бази, що сприятиме розширенню інструментів інвестування людського капіталу на основі пенсійного, накопичувального та приватного страхування, освітніх облігацій, векселів та кредитів, продажу активу людський капітал, лі-

зингу, аутсорсингу, рекрутингу людського капіталу, договорів на підготовку спеціалістів від організацій (див. рис. 3.9).

Слід зазначити, що застосування особами таких інструментів з метою отримання вищої чи професійної освіти і подальшого розвитку є особливо важливим в умовах економічної кризи, недостатнього матеріального забезпечення носіїв людського капіталу. Тому, на цьому етапі дослідження доцільно обґрунтувати необхідність застосування таких інвестиційних інструментів розвитку людського капіталу, як освітня облігація, освітній кредит та освітній вексель, які розширюють можливості доступу населення до вищої чи професійної освіти. Водночас, зазначені інвестиційні інструменти сприятимуть реформуванню системи освіти на основі залучення коштів з позабюджетних джерел.

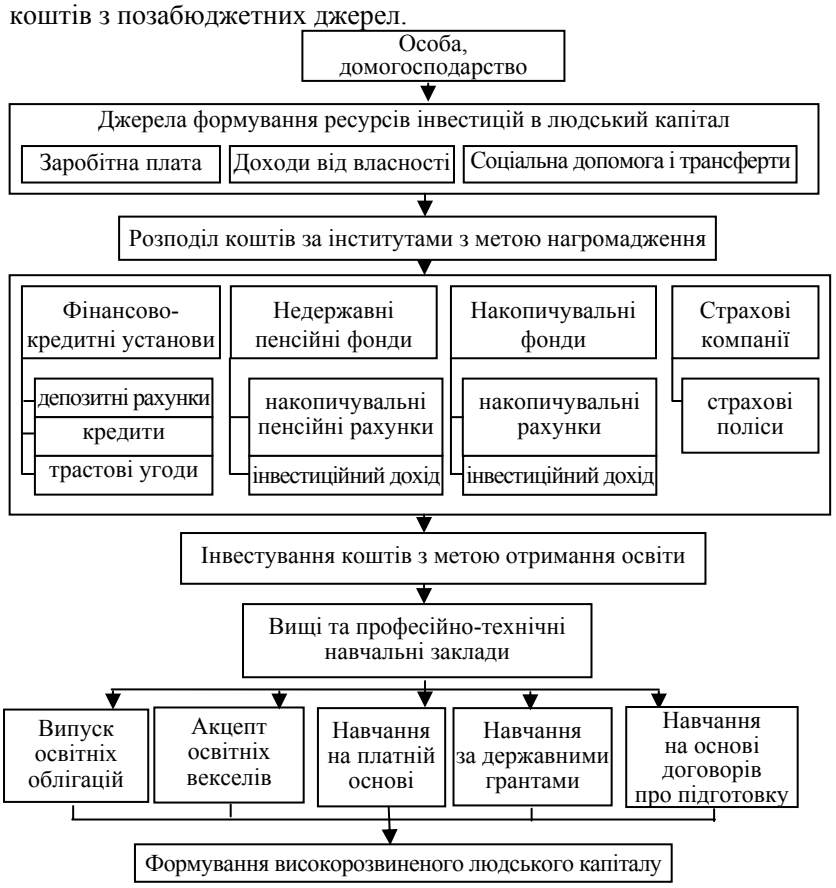


Рис. 3.9. Процеси формування людського капіталу за участю суб'єктів ринкової інфраструктури

На нашу думку, під освітньою облігацією слід розуміти цінний папір на пред'явника, що може бути придбаний фізичними чи юридичними особами і погашається шляхом надання навчальних послуг в освітньому закладі.

Освітні облігації є вигідним та привабливим інструментом інвестування людського капіталу оскільки надають змогу на ранніх етапах спланувати та оплатити навчання за цінною нижчою, ніж через кілька років. Такий інструмент інвестування вищої освіти широко використовується за кордоном як спосіб накопичення коштів і має ряд переваг:

– освітня облігація купується з метою покриття вартості навчання за освітньо-кваліфікаційним рівнем бакалавр чи магістр денної форми навчання строком від одного до п'яти років;

– оскільки облігація на пред'явника, то передбачає можливість передачі, продажу чи заповіту без її переоформлення;

– купівля облігації в період первинного розміщення відбувається за номінальною ціною в національній валюті, а її погашення відбувається незалежно від вартості навчання в момент пред'явлення;

– оплата за навчання у формі облігацій дає змогу зекономмити значні кошти, оскільки його вартість не залежить від рівня інфляції та курсових коливань;

– пред'явник облігації має перевагу при вступі;

– освітні облігації повинні мати фіксований строк погашення (до п'яти років).

Незважаючи на переваги, зазначений інвестиційний інструмент майже не використовується в Україні.

Подібний за своєю суттю до освітньої облігації є освітній вексель – цінний папір, безумовне боргове зобов'язання, що дає право її власнику (абітурієнту) вимагати сплати зазначеної суми у вигляді послуг на навчання від навчального закладу. У даному випадку необхідно скористатися фінансовим переказним векселем за участю інвестиційних компаній чи фінансово-кредитних установ. Перевагами освітнього векселя є те, що абітурієнт оплачує навчання за ціною, що діяла на момент покупки векселя, а в разі вступу на державну форму пред'являє вексель інвестиційній компанії чи фінансово-кредитній установі, яка повертає кошти з нарахованими відсотками.

Освітній кредит – інструмент інвестування людського капіталу, в Україні існує у двох формах: державне пільгове кредитування [94] та банківське кредитування освіти комерційними банками, остання не набула популярності у зв'язку із високими ризиками повернення вкладів, низькими відсотками та довготерміновістю до 15 років. У зв'язку з цим вважаємо, що з метою стимулювання кредитування освіти комерційним банками, необхідністю формування якісного людського капіталу в умовах становлення інформаційного суспільства, держава повинна розробити програму пільгового кредитування освіти на основі укладання угоди між МОНМС та комерційними банками з приводу видачі пільгових освітніх кредитів, за умови, що поручителем та компенсатором відсоткової ставки виступає держава. В разі неповернення кредиту держава зобов'язана виплатити банку компенсацію у вигляді відсотка від вкладу. Такі умови є значно вигіднішими порівняно із звичайним споживчим кредитуванням як для боржника, що отримує інвестиційні засоби для примноження якісних характеристик, реалізація яких забезпечить високу віддачу у майбутньому, так і для кредитора, якому надані державні гарантії.

Формування механізму інвестування в людський капітал з використанням освітніх облігацій, кредитів та векселів залежить від рівня доходів населення та від функціонування накопичувальних, інвестиційних, недержавних пенсійних фондів, фінансово-кредитних установ, страхових компаній, які забезпечують отримання додаткових фінансових ресурсів.

Використання зазначених інструментів інвестування людського капіталу може здійснюватися за власні кошти особи чи домогосподарства виключно на основі вдосконалення нормативно-правової бази та стимулювання розвитку суб'єктів ринкової інфраструктури. Таке інвестування забезпечує здатність вільно розпоряджатись людським капіталом, вибираючи місце працевлаштування самостійно.

Однак, в умовах нестачі індивідуальних ресурсів для здійснення інвестицій, особа може відмовитись від купівлі освітніх послуг і втратити можливість конвертувати наявний потенціал в капітал або використати інвестиційні ресурси основних суб'єктів інвесторів ринкової інфраструктури за часткової втрати самостійного вибору працевлаштування, компенсацією чого є забезпечення зайнятості в результаті вмотивованості суб'єктів отримати віддачу на інвестовані кошти (рис. 3.10).

Таким чином, запропонована схема має гіпотетичну структуру, оскільки не зустрічається у вітчизняній практиці, однак використовується в країнах зрілого розвитку інформаційного суспільства, у якому трудові ресурси та персонал розглядаються виключно з позицій людського капіталу, для формування високої якості якого можуть бути використані інвестиційні ресурси лізингових, рекрутингових, аутсорсингових та венчурних компаній.

Мотивом венчурних компаній є вкладання коштів у формування інтелектуального потенціалу людського капіталу, результатом діяльності якого є новостворене знання, інноваційний продукт, що забезпечує отримання високих фінансових ефектів на основі використання авторських та суміжних прав; лізингових, аутсорсингових та рекрутингових компаній – досягнення комерційного ефекту на основі забезпечення реалізації висококонкурентоспроможного людського капіталу на ринку праці.

Рис. 3.10. Інвестування та управління людським капіталом на основі лізингових, рекрутингових, аутсорсингових і венчурних операцій

Перехід від витратної моделі до управління механізмом інвестування в людський капітал передбачає реалізацію другого етапу – розбудову інфраструктури інвестиційного відтворення людського капіталу відповідно до заходів та вимог інституційної системи. Формування інфраструктури розвитку людського капіталу передбачає розбудову інформаційного суспільства на основі розвитку та поширення доступу до Інтернет як приватного сектора, так і суб'єктів господарювання і органів державної влади; розвитку та впровадження інформаційно-комунікаційних технологій в усі сфери суспільного життя та економічної діяльності з метою досягнення соціально-економічних ефектів; розвиток національної інформаційної інфраструктури на основі розвитку високотехнологічних секторів економіки, освіти та людського капіталу, нормативно-правової бази з метою підвищення конкурентоспроможності національної економіки та якості життя населення; забезпечення інформаційної та комп'ютерної грамотності населення з метою формування конкурентоспроможного високорозвиненого людського капіталу на основі ефективної системи освіти, орієнтованої на використання ІКТ. З метою забезпечення конкурентних переваг та прибутковості суб'єкти господарювання переходять від стандартних рішень до технологічних інновацій на основі створення та розвитку науково-дослідних інститутів (НДІ) та венчурних фондів, що сприяє диверсифікації у бік високотехнологічних сегментів ринку, що швидко розвиваються в умовах інформаційного суспільства, активній патентно-ліцензійній політиці, посиленню ролі людського капіталу і особливого його інтелектуальної складової, необхідності законодавчого врегулювання та посилення захисту інтелектуальної власності, авторських та суміжних прав.

Наступним елементом формування інфраструктури розвитку людського капіталу виступає впровадження трирівненої системи фінансування медицини на основі внесків за непрацююче населення (пенсіонерів, неповнолітніх, непрацюючих) державою у вигляді відрахувань з бюджету та внесків суб'єктів господарювання за своїх працівників, приватних підприємців за себе та найманих працівників до фонду загальнообов'язкового державного соціального медичного страхування; добровільного приватного страхування. Реформування охорони здоров'я передбачає розмежування первинного, вторинного та третинного рівнів надання медичної допомоги, розвитку на їх основі сімейної медицини та високоспеціалізованої медичної допомоги, що забезпечить орієнтацію на профі-

лактику, а не на лікування, а отже сприятиме ефективнішому використанню людського капіталу.

Трансформація інституційної системи та розбудова інфраструктури інвестиційного відтворення людського капіталу приводить до третього етапу – реалізації регуляторно-управлінських заходів та інструментів інвестування людського капіталу на основі системи формування людського капіталу інформаційного суспільства на інвестиційній основі, основними складовими елементами якої є джерела, інструменти та об'єкти інвестицій, важелі регулювання. Джерелами інвестицій формування людського капіталу інформаційного суспільства виступають фінансові ресурси держави, суб'єктів господарювання, домогосподарств, накопичувальних, недержавних пенсійних, венчурних фондів, страхових організацій, фінансово-кредитних установ, ректурингових, лізингових та аутсорсингових компаній. Інвестиційними інструментами нагромадження та відтворення людського капіталу в умовах інформаційного суспільства повинні стати державні гранти та іменні фінансові зобов'язання, освітні векселі, облігації, кредити, страхові поліси, договори на підготовку спеціалістів від організацій, накопичувальні рахунки, лізинг, аутсорсинг, рекрутинг людського капіталу, продаж активу "людський капітал". Розширення бази інвестиційних інструментів забезпечить доступ населення до фінансових засобів і їх використання для розвитку і примноження індивідуального людського капіталу, суб'єктам господарювання – можливість отримати високоосвічений, креативний, інформаційно-мобільний людський актив, державі – зростання соціальної мобільності, економічного розвитку та підвищення конкурентоспроможності. Очевидно, що об'єктами інвестування повинні бути складові, які забезпечують створення високої вартості людського капіталу, тобто, виховання, освіта, професійна підготовка, охорона здоров'я, мотивація, мобільність, наукові дослідження, винахідництво та раціоналізаторство, гуманітарний та культурний розвиток. Важелі системи формування людського капіталу інформаційного суспільства на інвестиційний основі включають форми і засоби, що регулюють рух інвестиційних ресурсів, зокрема умови здійснення інвестиційної діяльності визначають коло суб'єктів, що можуть здійснювати діяльність з надання необхідних коштів з метою розвитку, нагромадження та відтворення людського капіталу; важіль нормативи держфінансування передбачає обсяги державних інвестицій у систему відтво-

рення людського капіталу; важіль умови оподаткування передбачає створення податкових стимулів з метою забезпечення розвитку інвестиційного відтворення людського капіталу; важіль інфраструктурні вимоги означає необхідність їх відповідності викликам інформаційного суспільства, що вимагає зростання інвестицій у створення відповідної інфраструктури системи відтворення та розвитку людського капіталу; важіль маркетингові заходи передбачає проведення суб'єктами ринкової інфраструктури та суб'єктами системи відтворення людського капіталу агітаційної та інформаційної політики з метою популяризації власних послуг та залучення більшої кількості інвестиційних ресурсів.

Необхідно зазначити, що система формування людського капіталу інформаційного суспільства на інвестиційній основі повинна враховувати та дотримуватись ключових етапів інвестиційного процесу та здійснювати управління ризиками. Результатом ефективної реалізації та впровадження елементів підсистем механізму є досягнення результату – створення високорозвиненого людського капіталу інформаційного суспільства.

Формування інвестиційного сектора розвитку людського капіталу забезпечує відхід від рудиментарний понять трудових ресурсів та персоналу, в результаті обґрунтування інвестиційної основи його формування та ключової ролі у інформаційному суспільстві. Водночас, з метою забезпечення ефективності управління необхідно здійснити обґрунтування основних регуляторних інструментів інвестиційного управління людським капіталом з врахуванням чинників розвитку інформаційного суспільства.

Список використаних джерел

1. Азрилиян А. Н. Большой бухгалтерский словарь / А. Н. Азрилиян. – М. : Институт новой экономики. – 1999. – 574 с.

2. Активна політика зайнятості : сучасні виклики та шляхи їх подолання // Ринок праці та зайнятість населення. – 2015. – № 1 (42). – С. 3.

3. Антонюк В. П. Формування та використання людського капіталу в Україні: соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку / В. П. Антонюк. – Донецьк : ІЕП, 2007. – 348 с.

4. Арсеенко А. Г. Украинское общество: страхи и надежды [Электронный ресурс] : материалы видеопресс-конференции / А. Г. Арсеенко, В. А. Буткалюк. – Режим доступу: i-soc.com.ua.

5. Баланда А. Л. Неформальна зайнятість як новітній фактор розвитку національного ринку праці України / А. Л. Баланда ; НАН України, Рада з вивчення продуктивних сил України. – К., 2001. – 112 с.

6. Бараник З. П. Функціонування ринку праці: статистична оцінка : монографія / З. П. Бараник. – К. : КНЕУ, 2007. – 392 с.

7. Бєлєнький П. Ю. Інфраструктура ринку праці (глобалізаційні та регіональні аспекти) / П. Ю. Бєлєнький, В. Б. Люткевич. – Л., 2004. – 121 с.

8. Біляцький С. Соціальне партнерство у розв'язанні проблем зайнятості (приклад ЄС для України) / С. Біляцький, А. Хахлюк, Т. Мірошниченко // Україна: аспекти праці. – 2003. – № 3. – С. 44–49.

9. Бланк И. А. Инвестиционный менеджмент : учебный курс / И. А. Бланк. – К. : Эльга-Н, Ника-Центр, 2001. – 448 с.

10. Богиня Д. П. Основи економіки праці : навч. посібник / Д. П. Богиня, О. А. Грішнова. – 2-ге вид. – К. : Знання-Прес, 2001. – 313 с.

11. Богиня Д. П. Трансформаційні процеси в системі формування національного ринку праці : інституційний аспект / Д. П. Богиня // Україна: аспекти праці. – 2005. – № 1. – С. 3–9.

12. Боголиб Т. М. Механизм государственного регулирования институциональных изменений на рынке труда в Украине / Т. М. Боголиб // Современные исследования социальных проблем. – 2012. – Вып. № 9 (17). – С. 39–45.

13. Борисов А. Б Большой экономический словарь / А. Б. Борисов. – М. : Книжный мир, 2003. – 895 с.

14. Боровик В. Системный кризис в области занятости / В. Боровик, Е. Ермакова, В. Похвощев // Федерализм. – 2002. – № 1. – С. 25–46.

15. Бородіна О. Людський капітал як основне джерело економічного зростання / О. Бородіна // Економіка України. – 2003. – № 7. – С. 48–53.

16. Брич В. Я. Економіка праці та соціально-трудові відносини / В. Я. Брич, О. П. Дяків – К. : Знання, 2006. – 560 с.

17. Брич В. Я. Трансформація ринку праці та її вплив на життєвий рівень населення (теорія, методологія, тенденції розвитку) : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра екон. наук : 08.09.2001 / В. Я. Брич, Ін-т регіон. досліджень НАН України. – Л., 2004. – 36 с.

18. Буряк П. Ю. Економіка праці й соціально-економічні відносини : навч. посібник / П. Ю. Буряк, Б. А. Карпінський, М. І. Григор'єва. – К. : Центр навч. л-ри, 2004. – 440 с.

19. Васильченко В. С. Ринок праці та зайнятість : навч. посібник. У 2 ч. / В. С. Васильченко, П. М. Василенко. – К. : ІПК ДСЗУ, 2005. – Ч. 1. – 246 с.

20. Ведерніков М. Д. Ринок праці України: особливості // М. Д. Ведерников // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2010. – № 5, т. 4. – С. 195–197.

21. Волкова О. В. Ринок праці : навч. посібник / О. В. Волкова – К. : ЦУЛ, 2007. – 624 с.

22. Геєць В. М. Інституційні перетворення і суспільний розвиток / В. М. Геєць // Економіка і прогнозування. – 2005. – № 2. – С. 9–36.

23. Герасимчук З. В. Теоретичні основи інституційного забезпечення стимулювання сталого розвитку регіону / З. В. Герасимчук, В. Г. Поліщук // Регіональна економіка. – 2011. – № 4. – С. 30–47.

24. Гірман А. Зарубіжний досвід регулювання ринку праці в реалізації євроінтеграційної стратегії України / А. Гірман // Україна: аспекти праці. – 2012. – № 8. – С. 45–49.

25. Гончаренко Л. П. Инвестиционный менеджмент : учебное пособие / Л. П. Гончаренко. – М. : КНОРУС, 2005. – 296 с.

26. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / О. А. Грішнова. – 3-тє вид. – К. : Знання, 2007. – 559 с.

27. Грішнова О. А. Людський капітал : формування в системі освіти і професійної підготовки / О. А. Грішнова. – К. : Знання, 2001. – 254 с.

28. Гук Н. А. Інфраструктурні аспекти функціонування ринку праці та особливості трансформацій у системі цінностей його учасників в умовах побудови інформаційного суспільства / Н. А. Гук // Науковий вісник НЛТУ України : зб. наук.-техн. праць. – 2010. – Вип. 20.6. – С. 191–197.

29. Давидова І. Інституціональні основи зайнятості в перехідний період / І. Давидова, М. Кім // Економіка України. – 1998. – № 4. – С. 44–49.

30. Данюк В. М. Менеджмент персоналу : навч. посібник / В. М. Данюк, В. М. Петюх, С. О. Цимбалюк [та ін.]. – К. : КНЕУ, 2004. – 398 с.

31. Джагарян Г. Г. Становление и развитие рынка труда в России / Г. Г. Джагарян ; под. ред. В. Г. Былова. – М. : Ин-т науч. информ. по обществ. наукам, РАН, 1995. – 360 с.

32. Дідківська Л. І. Державне регулювання економіки / Л. І. Дідківська, Л. С. Головко. – К. : Знання, 2004. – 213 с.

33. Долішній М. І. Проблеми ринку праці : потенціал науки в регіональних інтересах управління / М. І. Долішній, У. Я. Садова, Л. К. Семів // Регіональна економіка. – 2000. – № 1. – С.76–83.

34. Дружиніна В. В. Визначення особливостей ринку праці в будівництві / В. В. Дружиніна, О. М. Залуніна // Вісник Хмельниць-

кого національного університету. Економічні науки. – 2012. – № 5, т. 2. – С. 58–63.

35. Зуб М. Я. Організаційно-економічний механізм регулювання і розвитку регіонального ринку праці за умов євроінтеграції : дис... канд. екон. наук / М. Я. Зуб ; Хмельниц. нац. університет. – Хмельницький, 2013. – 260 с.

36. Експертні оцінки дотримання прав людини в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://2008.dif.org.ua/ua/press/uhihojpj

37. Економічна енциклопедія : у 3 т. / Редкол.: С. В. Мочерний (відп. ред.) та ін. – К. : Академія, 2002. – Т. 3. – 952 с.

38. Ермишин П. Г. Основы экономической теории [Электронный ресурс] / П. Г. Ермишин. – Режим доступа: http://www.aup.ni/books/m63/8.htm.

39. Есинова Н. И. Экономика труда и социально-трудовые отношении : учеб. пособие / Н. И. Есинова. – К. : Кондор, 2003. – 462 с.

40. Єделєв Р. С. Принципи ефективного врядування в ЄС / Р. С. Єделєв // Теорія та практика державного управління. – 2010. – № 2. – С. 1–6.

41. Завіновська Г. Т. Економіка праці : навч. посібник / Г. Т. Завіновська. – К. : КНЕУ, 2000. – 355 с.

42. Заяць Т. А. Економічне регулювання сфери відтворення робочої сили / Т. А. Заяць. – К. : Ленвіт, 1997. – 151 с.

43. Злупко С. М. Історія економічної теорії : підручник / С. М. Злупко. – 2-ге вид., випр. і допов. – К. : Знання, 2005. – 719 с.

44. Зуб М. Я. Закономірності, принципи, методи забезпечення ринкової інфраструктури попиту і пропозиції робочої сили / М. Я. Зуб // Галицький економічний вісник. – 2011. – № 2. – С. 38–44.

45. Зуб М. Я. Організаційно-економічний механізм регулювання і розвитку регіонального ринку праці за умов євроінтеграції : дис... канд. екон. наук / М. Я. Зуб ; Хмельниц. нац. університет. – Хмельницький, 2013. – 260 с.

46. Історія економічних учень : підручник / За ред. В. Д. Базилевича. – К. : Знання, 2004. – 1300 с.

47. Карпіщенко О. І. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. для студ. ВНЗ / О. І. Карпіщенко. – Суми : Університетська книга, 2006. – 264 с.

48. Кашепов А. В. Рынок труда : проблемы и решения : монография / А. В. Кашепов, С. С. Сулашкин, А. С. Малчинов. – М. : Научный эксперт, 2008. – 232 с.

49. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации / А. Я. Кибанов. – 2-е изд., доп. и перераб. – М. : ИНФРА-М, 2002. – 638 с.

50. Коваленко Н. С. Соціальний аспект функціонування інституційної структури ринку праці України в умовах посилення впливу глобалізаційних процесів / Н. С. Коваленко // Зб. наук. пр. Кіровоград. нац. техн. університету. – 2009. – Вип. 16, ч. 1 – С. 89–93.

51. Колот А. М. Наука про працю – теоретико-методологічне оновлення / А. М. Колот // Україна : аспекти праці. – 2013. – № 1. – С. 45–49.

52. Колот А. М. Оплата праці на підприємстві: організація та вдосконалення / А. М. Колот. – К. : Праця, 1997. – 217 с.

53. Колот А. М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання : монографія / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2005. – 230 с.

54. Конвенція МОП 1948 р. № 88 "Про організації служби зайнятості" // Конвенции и рекомендации, принятые Международной организацией труда. 1965–1999. – Т. I. – Женева. – 518 с.

55. Концепція переходу Української РСР до ринкової економіки, прийнята Верховною Радою України 1. 11. 1990 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/n0001460-90

56. Критский М. М. Человеческий капитал / М. М. Критский. – Ленинград : Ленинградский университет, 1991. – 120 с.

57. Левчук О. В. Управління інвестиціями у людський капітал : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. наук : спец. 08.01.03 / О. В. Левчук. – К., 2008. – 20 с.

58. Липов В. В. Визначення моделі інноваційного розвитку України: чинник інституціональної комплементарності / В. В. Липов // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2009. – № 5, т. 1. – С. 81–86.

59. Лібанова Е. М. Ринок праці : навч. посібник / Е. М. Лібанова – К. : Центр навч. л-ри, 2003. – 224 с.

60. Лісогор Л. С. Поліпшення якості трудового життя як напрям удосконалення процесу управління людськими ресурсами / Л. С. Лісогор // Вісник Донецького національного університету. Економіка і право. – 2011. – Т. 1. – С. 229–232.

61. Лысков А. Ф. О понятии эффективности затрат на персонал и ее оценки [Электронный ресурс] / А. Ф. Лысков // Кадры предприятия. – 2003. – № 10. – Режим доступа: http://www.kapr.ru/articles/ 2003/10 /3036.html.

62. Людкевич В. Б. Принципи та пріоритети розвитку інфраструктури ринку праці в Україні / В. Б. Людкевич // Соціально-економічні дослідження в перехідний період. Структурна трансформація територіальних суспільних систем : зб. наук. праць. – 2007. – Вип. 5. – С. 157–166.

63. Мазурок П. Методологічні та інституціональні основи визначення інфраструктури ринку праці України / П. Мазурок // Україна: аспекти праці. – 2005. – № 1. – С. 17–22.

64. Макконнелл К. Р. Экономикс : принципы, проблемы и политика / К. Р. Макконнелл, С. Л. Брю ; пер. с англ. – К. : Хагар-Демос, 1993. – 785 с.

65. Маршавін Ю. М. Регулювання ринку праці України: теорія і практика системного підходу : монографія / Ю. М. Маршавін. – К. : Альтерпрес, 2011. – 396 с.

66. Мельник А. Ф. Державне регулювання економіки / А. Ф. Мельник. – К. : Знання, 2004. – 358 с.

67. Михасюк І. Р. Глобалізація і регіоналізація: місце України / І. Р. Михасюк // Регіональна економіка. Економічні науки. – 2011. – № 4. – С. 7–13.

68. Міжнародна організація праці [Електронний ресурс] : офіц. сайт. – Режим доступу: http://pon.org.ua.

69. Мойсеєнко І. П. Інвестування : навч. посібник / І. П. Мойсеєнко. – К. : Знання, 2006. – 490 с.

70. Мороз В. Інститути ринку праці як об’єкт державно-управлінського впливу на трудовий потенціал країни / В. Мороз // Вісник Національної академії державного управління при Президентові України. – 2013. – № 2. – С. 98–107.

71. Мосіюк І. П. Соціально-економічні аспекти зайнятості робочої сили в аграрному секторі економіки : дис. ... канд. екон. наук : 08.09.01 / Мосіюк Ігор Пилипович ; Ін-т аграр. економіки УААН. – К., 1999. – 165 с.

72. Мочерний С. В. Економічна теорія : навч. посібник / С. В. Мочерний. – 4-те вид., стереотип. – К. : Академія, 2009. – 640 с.

73. Нижник В. М. Концептуальні основи глобалізації ринків та їх вплив на формування глобального маркетингу / В. М. Нижник // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2012. – № 2, т. 3. – С. 52–53.

74. Нижник В. М. Розміщення продуктивних сил і регіональна економіка : навч. посіб. для студ. ВНЗ / В. М. Нижник. – Хмельницький : ХНУ, 2006. – 321 с.

75. Норт Д. Інституції, інституційна зміна та функціонування економіки / Д. Норт ; пер з англ. І. Дзюбка. – К. : Основи, 2000. – 198 с.

76. Онікієнко В. Розвиток ринку праці України: тенденції та перспективи / За ред. В. В. Онікієнка. – К. : Рада з вивч. продуктивних сил України НАН України, 2007. – 286 с.

77. Офіційна сторінка Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua.

78. Перерва П. Г. Ринок праці в сучасній економічній системі / П. Г. Перерва // Вісник Національного технічного університету "ХПІ" : зб. наук. праць. – 2009. – № 6. – С. 140–145.

79. Пересада А. А. Інвестування : навч.-метод. посіб. для самост. вивч. дисц. / А. А. Пересада, О. О. Смірнова, С. В. Онікієнко, О. О. Лях ова. – К. : КНЕУ, 2001. – 251 с.

80. Петрова І. П. Сегментація ринку праці: теорія і практика регулювання / І. П. Петрова. – К. : Таксон, 1997. – 296 с.

81. Петрова І. Соціальні наслідки євро інтеграції України. Ринок праці. [Електронний ресурс] / І. Петрова. – 2012. – Режим доступу: http://www.fes.kiev.ua

82. Петюх В. М. Ринок праці : навч.-метод. посіб. для самост. вивч. дисципліни / В. М. Петюх. – К. : КНЕУ, 2000. – 128 с.

83. Пищуліна О. М. Інституціональні пастки функціонування ринку праці в Україні / О. М. Пищуліна // Стратегічні пріоритети. – 2009. – № 4 (13). – С. 140–148.

84. Поддєрьогін А. М. Фінансовий менеджмент : конспект лекцій [Електронний ресурс] / А. М. Поддєрьогін. – Режим доступу: http://www.vuzlib.net/fm_P/8-2.htm

85. Подра О. П. Інвестиції в професійне навчання як інструмент накопичення специфічного людського капіталу / О. П. Подра // Вісник Дніпропетровського національного університету. Економіка. – 2011. – Вип. 5 (2). – С. 126–132.

86. Покатаєва О. В. Інституціональні перетворення у національній економіці [Електронний ресурс] / О. В. Пищуліна. – Режим доступу: http://nauka.kushnir.mk.ua/?p=25859.

87. Послання Президента України Віктора Януковича до українського народу [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.president.gov.ua/news/17307.html.

88. Послання Президента України до Верховної Ради України: Європейський вибір. Концептуальні засади стратегії економічного та соціального розвитку України на 2002–2011 роки від 30.04.2002 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/n0001100-02.

89. Приймак В. І. Регіональні ринки праці України: трансформація та механізми регулювання : монографія / В. І. Приймак. – Л. : Вид. центр ЛНУ ім. І. Франка, 2003. – 255 с.

90. Про громадянство України [Електронний ресурс] : закон України від 18.01.2001 р. № 2235–III. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2235-14.

91. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття [Електронний ресурс] : закон України від 2.03.2000 р. № 1533–III. – Режим доступу: http://zakon1.rada.gov.ua /laws/show/1533-14.

92. Про зайнятість населення [Електронний ресурс] : закон України від 5.07.2012 р. № 5067–VI. – Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua.

93. Про затвердження Державної стратегії регіонального розвитку на період до 2015 року [Електронний ресурс] : постанова КМУ від 21.07.2006 р. № 1001. – Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1001-2006-%D0%BF.

94. Про затвердження переліку платних послуг, які можуть надаватися навчальними закладами та іншими установами та закладами системи освіти, що не належать до державної і комунальної форм власності [Електронний ресурс] : постанова КМУ № 769 від 27 серп. 2010 р. – Режим доступу: http://osvita.ua/legislation/other/8906

95. Про інвестиційну діяльність [Електронний ресурс] : закон України від 18.09.1991 р. № 1560–XII. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1560-12.

96. Про Концепцію соціальної держави України [Електронний ресурс] : проект закону від 2.04.2008 р. № 2312. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb_n/ webproc4_1?pf3511=32175

97. Про основи національної безпеки [Електронний ресурс] : закон України від 19.06.2003 р. № 964–IV. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/ show/964-15.

98. Проскуряков К. І. Забезпечення зайнятості працездатних громадян та соціальний захист незайнятого населення / К. І. Проскуряков, К. Тодчук // Зб. наук. праць ВНАУ. Серія: Економічні науки. – 2012. – № 4 (70). – С. 138–146.

99. Райзберг Б. А. Современный экономический словарь / Б. А. Райзберг, Л. Ш. Лозовский, Е. Б. Стародубцева. – 5-е изд., перераб. и доп. – М. : ИНФРА-М, 2007. – 495 с.

100. Розбудова ефективної національної інноваційної системи України: концептуальні основи стратегії та першочергові задачі державної політики в контексті формування конкурентоспроможної економіки : науково-аналітична записка / І. С. Кузнєцова та ін. – К. : Ін-т економіки та прогнозування НАН України, 2008. – 14 с.

101. Садова У. Регіональні ринки праці: аналіз та прогноз / У. Садова, Л. Семів. – Л. : НАН України, Ін-т регіон. досліджень, 2000. – 264 с.

102. Сай І. А. Розвиток інфраструктури ринку праці / І. А. Сай // Формування управлінського потенціалу суспільного розвитку України в умовах євроінтеграції : матеріали Міжнар. наук.-практ. конференції. – Запоріжжя, 2006. – Т. 2. – С. 48–50.

103. Сенокосова О. В. Сетевые институты рынка труда / О. В. Сенокосова // Известия Саратовского университета. Серия: Экономика. Управление. Право". – 2014. – Вып. 1, ч. 2. – Т. 14. – С. 142–146.

104. Ткаченко В. Орієнтири вибору професії у період економічної кризи / В. Ткаченко // Зайнятість та ринок праці : міжвідом. наук. зб. НАН України і Мінпраці та соц. політики України. – 2009. – Вип. 21–22. – С. 158–173.

105. Тумакова С. В. Социально-экономические проблемы рынка рабочей силы: теория, практика : монография / С. В. Тумакова. – Донецк : Ин-т экономики промышленности, 2005. – 436 с.

106. Фитц-енц Я. Рентабельность инвестиций в персонал : измерение экономической ценности персонала / Я. Фитц-енц ; пер. с англ.: М. С. Меньшикова, Ю. П. Леонова ; под общ. ред. В. И. Ярных. – М. : Вершина, 2006. – 320 с.

107. Філіппова І. "Порочне коло" інфляційних процесів в Україні / І. Філіпова // Вісник СНУ ім. В. Даля. – 2011. – № 16 (170). – С. 172–178.

108. Фінагіна О. В. Регіональні особливості формування та розвитку моделей ринку праці / О. В. Фінагіна // Економіка і держава. – 2006. – № 4. – С. 95–96.

109. Царенко О. В. Методологічні основи створення інституційного середовища щодо формування конкурентних переваг регіонального ринку праці України / О. В. Царенко // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. – 2009. – № 4. – С. 194–200.

110. Чернявська О. В. Регіональні аспекти аналізу та регулювання ринку праці України : монографія : у 2 ч. / О. В. Чернявська. – Полтава : РВВ ПУЕТ, 2011 – 222 с.

111. Чечель О. М. Інвестування у розвиток людини як пріоритетний напрям формування людського капіталу / О. М. Чечель // Економіка та держава. – 2010. – № 3. – С. 86–88.

112. Шапоренко Д. Е. Механізми регулювання інфраструктури ринку праці [Електронний ресурс] / Д. Е. Шапоренко // Теорія та практика державного управління. – Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua.

113. Шахно А. Ю. Державне регулювання інституціональних змін на ринку праці в Україні : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук / А. Ю. Шахно. – Запоріжжя, 2012. – 20 с.

114. Щодо витрат підприємства на професійну підготовку, перепідготовку або підвищення кваліфікації своїх працівників [Елект-

ронний ресурс] : лист Державної податкової адміністрації України від 21.04.2004 р. № 7040/7/17-3117. – Режим доступу: http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1008.6381.0

115. Эренберг Р. Современная экономика труда: теория и государственная политика / Р. Дж. Эренберг, Р. С. Смит. – М. : Изд-во МГУ, 1996. – 800 с.

116. Юрчик І. Б. Формування сучасного ринку праці як результат інституціональних перетворень / Соціально-економічні наслідки участі постсоціалістичних країн у процесах європейської інтеграції : зб. наук. пр. І міжнар. наук. конференції, Черкаси. – 2015. – С. 68–69.

117. Яковенко Р. В. Прикладні проблеми ринку праці України / Р. В. Яковенко, А. С. Пугаченко // Наукові праці КНТУ. Економічні науки. – 2010. – Вип. 17. – С. 234–239.

118. Blundell R. Human Capital Investment : The Returns from Education and Training to the Individual, the Firm and the Economy / R. Blundell, L. Dearden, C. Meghir, B. Sianesi. – Institute for Fiscal Studies. – 1999. – vol. 20 (no. 1). – 23 p.

119. Ginja R. Income Shocks and Investments in Human Capital (Job Market Paper) [Electronic resource] / R. Ginja // University College London January. – 2010. – 80 p. – Mode of access: http://www.ucl.ac.uk/~uctprcp/jmp.pdf

120. Thurow L. Investment in Learning / L. Thurow. – San Francisco, 1978. – 325 p.

Розділ 4

ОЦІНКА МІГРАЦІЙНОЇ СКЛАДОВОЇ ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ

4.1. Вплив міграційних тенденцій на формування людського потенціалу України

Історично міграції, як процес перерозподілу населення по регіонах світу, пов'язані з різницею у рівні розвитку та наявністю вільних ресурсів. Відкриття нових джерел економічного зростання у певних країнах світу викликало переміщення туди мільйонів мігрантів. Різні регіони ставали центрами тяжіння робочої сили у визначені історичні періоди завдяки циклічності економічного розвитку. На цьому етапі слід звернутись до теорії хвилеподібного розвитку, як результату нововведень та інновацій М. Кондратьєва. Тут інновацією вважаються винаходи нових способів виробництва, товарів, відкриття нових ринків, джерел сировини і форм ділової організації [21, с. 717–718]. Значення інновацій для економічного розвитку підтверджується виділенням С. Кузнецем епохальних нововведень, що є основним джерелом довгострокового економічного зростання. Відповідно до цього, економічна історія поділяється на епохи, кожна з яких визначається епохальним нововведенням з притаманними їй характеристиками зростання [43, с. 647]. Погляди С. Кузнеця підтверджують нашу думку про те, що інновації з'являються у відносно невеликих географічних ареалах та активізують процеси зростання, що є стимулом до міграції. Будь-яка введена в дію інновація породжує мультиплікативні ефекти та сприяє переходу від одного технологічного укладу до іншого (табл. 4.1) [23, с. 18, 46].

Під технологічним укладом розуміють загальний рівень технологій, що визначально впливає на сталість економіки, та є основною ознакою етапів розвитку цивілізації. Кожен технологічний уклад характеризується життєвим циклом, що водночас передує економічному циклу та спричинює його.

Таблиця 4.1

К*-цикли, технологічні уклади та центри тяжіння міжнародних мігрантів

Технологічний уклад	Період домінування укладу	Технологія, що переважає	Країна-лідер	Центр тяжіння міжнародних мігрантів
1779–1843 роки				
I	1770–1830 рр.	Водяний двигун, текстильна промисловість, виплавка чавуну та обробка заліза, будівництво каналів	Велика Британія, Німеччина, Франція	США, Австралія, Латинська Америка, ПАР
(1844–1851) – (1890–1896) роки				
II	1831–1880 рр.	Паровий двигун, вугільна промисловість, машинобудування, чорна металургія, верстатобудування, залізничний та пароплавний транспорт	Велика Британія, Франція, США, Німеччина	США, Велика Британія, Латинська Америка, ПАР
(1891–1896) – (1929–1933) роки				
III	1881–1930 рр.	Електротехнічне та важке машинобудування, виробництво сталі, неорганічна хімія, суднобудування, лінії електропередач, стандартизація	Велика Британія, Франція, США, Німеччина	Латинська Америка, США, Канада, Австралія
(1929–1933) – (1973–1975) роки				
IV	1931–1980 рр.	Синтетичні матеріали, органічна хімія, кольорова металургія, електронна промисловість, автомобілебудування, атомна енергетика	Країни Європи, США, СРСР, Австралія, Японія	Країни Європи, США, Канада, Південно-Східна Азія, Близький Схід
(1973–1975) – (2010–2015) роки				
V	1990–2015 рр.	Обчислювальна техніка, програмне забезпечення, телекомунікації, роботобудування, мікро- та оптично-волоконні технології	Країни ЄС, Південно-Східної Азії, США	Країни ЄС, Південно-Східної Азії, США, Росія

Продовження таблиці 4.1

Технологічний уклад	Період домінування укладу	Технологія, що переважає	Країна-лідер	Центр тяжіння міжнародних мігрантів
1995–дотепер				
VI	1995–дотепер	Штучний інтелект, біотехнології, нанотехнології, оптоелектроніка, аерокосмічна промисловість	Країни ЄС, Південно-Східної Азії, США	Країни ЄС, Південно-Східної Азії, США, Росія

*складено за [4, 23, 48, 82]

Періодичними циклами сучасної світової економіки є *К*-цикли тривалістю 40–60 років, що складаються з почергових фаз відносно високих та відносно низьких темпів економічного зростання. Найбільший вплив на розвиток соціально-економічних процесів мають середні (базові) цикли, що складаються з почергових фаз спаду (кризи), депресії, пожвавлення та підйому. На нашу думку, можна прослідкувати взаємозв'язок між базовим циклом економічних процесів і міграційним циклом Л. Кацелі (рис. 4.1).

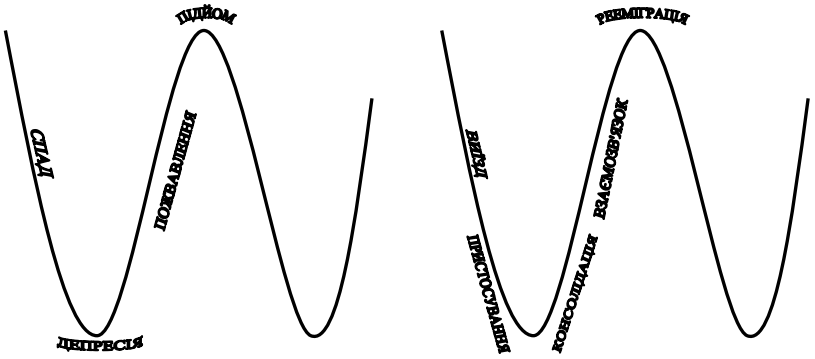


Рис. 4.1. Фази базового циклу економічного розвитку та міграційного циклу*

*складено за [21, 25, 82]

Під час фази спаду у країні походження відбувається відтік людського потенціалу у вигляді еміграції населення в пошуках кращих умов життя і працевлаштування. В той час, як країна походження переживає стадії депресії і часткового пожвавлення, емі-

гранти проходять етапи пристосування і консолідації в країні призначення, сприяючи покращенню ситуації у рідній країні надходженнями грошових переказів. На стадії взаємозв'язку емігранти ознайомлюються з новими можливостями працевлаштування і прожиття, що виникли в умовах пожвавлення у країні походження, та приймають рішення щодо реміграції, що співпадає зі стадією підйому.

Наше бачення циклічності соціально-економічного розвитку та міграційних процесів узгоджується з дослідженням С. Пирожкова, який підкреслює, що під час довгої хвилі відбувається зміна технологічного способу виробництва, що визначає якісні зміни в освітньо-кваліфікаційній складовій людського потенціалу.

Вирішальним джерелом змін кількісної основи людського потенціалу в межах довгої хвилі стає режим відтворення населення, який формує тип вікової структури і викликає її хвилеподібні коливання з часовим лагом в 17–24 роки (періодом вступу нових поколінь до складу робочої сили та реалізацією людського потенціалу). З огляду на те, що країни світу знаходяться на різних етапах демографічного переходу (зміни зростання на режим стабілізації чисельності населення), одні з них відчувають нестачу людського потенціалу внаслідок кількісного скорочення населення, а інші – неможливість ефективного формування і реалізації людського потенціалу через значні обсяги зростання населення. Напруга у формуванні людського потенціалу в результаті несприятливого режиму відтворення населення для конкретної країни може бути компенсована його міграційним перерозподілом [47, с. 431].

Протягом історичного розвитку країни-лідери в технологічних досягненнях та країни з наявними вільними природними ресурсами стають основними реципієнтами іноземного населення. Міграційні потоки збільшувались з кожним роком до появи обмежувальної політики країн призначення (особливо США та Австралії) у 20-х роках XX ст., що пов'язано зі світовою економічною кризою та значним безробіттям в національних економіках [4]. З початком Другої світової війни, післявоєнного бурхливого розвитку економіки та зміною четвертого та п'ятого технологічного укладів світова міграційна хвиля поступово зростала, сягнувши 214 мільйонів осіб на 2010 рік (рис. 4.2) [82].

У технологічному укладі V побудова інноваційної економіки обумовила утворення основних інноваційних регіонів: Європейського союзу, США і Азіатського регіону, що, завдяки бурхливому розвитку, одночасно виступають центрами міжнародних міграцій.

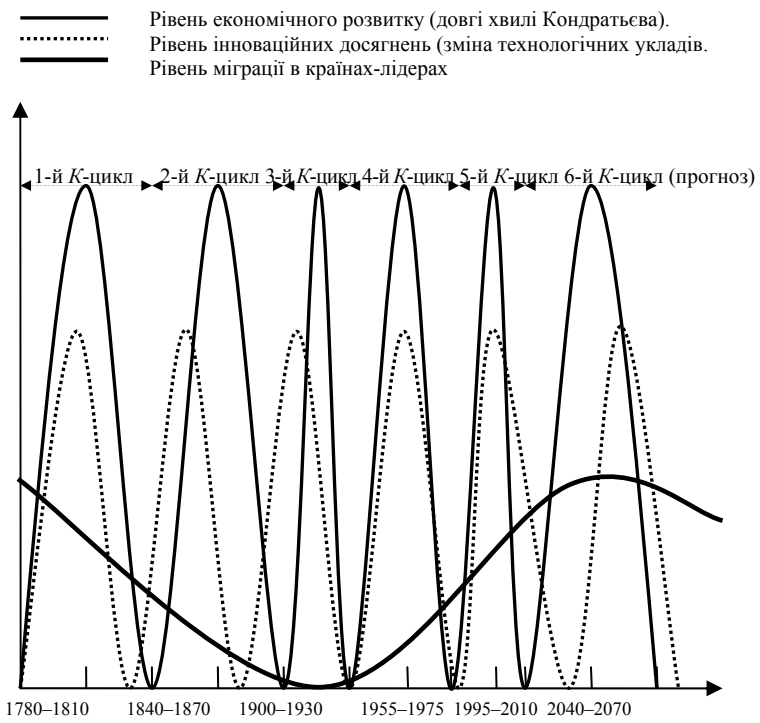


Рис. 4.2. Історичні зміни технологічних укладів, циклічного розвитку та міграційної активності (включаючи гіпотетичний прогноз)[*]

[*]складено за [4, 25]

Шостий Кондратьєвський цикл, за прогнозами вчених, характеризуватиметься появою новітніх інформаційних систем, що дозволить мільйонам людей працювати, не виходячи з дому, покращувати свої побутові умови і раціоналізувати використання вільного часу [25, с. 321–326]. Такі тенденції потенційно можуть зменшити міграції населення країн, що переходять до інформаційного суспільства та економіки знань. Тобто гіпотетично може зникнути необхідність у перерозподілі інтелектуального потенціалу міграційним шляхом. Цьому сприяє розвиток новітніх технологій, за допомогою яких роботодавець та працівник зможуть співпрацювати, знаходячись у різних країнах та регіонах світу. Передусім це стосується висококваліфікованої частини населення – інтелектуального людського потенціалу країн, яка виступає джерелом іннова-

ційного розвитку та рушійною силою економічного зростання в постіндустріальну епоху. За приведеними С. Пирожковим даними Світового банку, обстеження 192 країн показало, що лише 16 % економічного зростання в країнах з ринком, що формується і країн, що розвиваються зумовлені виробничим потенціалом, 20 % – природними ресурсами, а решта 64 % – пов'язані з людським і соціальним капіталом [47]. Виникає економіка нового типу, яка використовує розумові здібності людини і базується на знаннях, що безпосередньо беруть участь у виробництві і є потенціалом розвитку [35, с. 73]. На зростання інформаційного сектора економіки звертає увагу і Д. Белл, підтверджуючи наше припущення про підвищення у суспільстві ролі працівників, зайнятих у знаннємістких галузях економіки [2, с. 168].

Зважаючи на зазначене, слід констатувати, що сучасна практика міграційних відносин характеризується стійким попитом країн світу на висококваліфікованих спеціалістів. Залучення людського потенціалу шляхом міграції відображає її інноваційну сутність.

Стимулами до міжнародної міграції на сучасному етапі, на нашу думку, є нереалізовані складові людського потенціалу (ЛП) в національних економіках (див. рис. 4.3). Неможливість реалізації окремих складових ЛП зумовлюється низьким рівнем оплати праці (трудової), високим рівнем бідності (життєвої), невідповідності виконуваної роботи профілю кваліфікації (освітньо-кваліфікаційної), необхідністю реалізації знань і здібностей (інтелектуальної), низьким рівнем та якістю життя (соціальної) та іншими.

Узагальнення передумов міграції дає змогу виділити економічні, інтелектуально-професійні, соціальні, політичні, економічні чинники міграції.

Кожен із видів чинників характеризується відповідним проявом та мотиваційним значенням для окремих груп мігрантів (див. табл. 4.2).

Стимули, передумови та чинники міграції дозволяють виділити основні важелі міграційного перерозподілу людського потенціалу, за допомогою впливу яких можна регулювати процес формування людського потенціалу та можливості його реалізації, визначаючи таким чином необхідність міграційного перерозподілу. Зазначені важелі є невід'ємною складовою подальшої розробки механізму перерозподілу людського потенціалу шляхом міжнародної міграції.

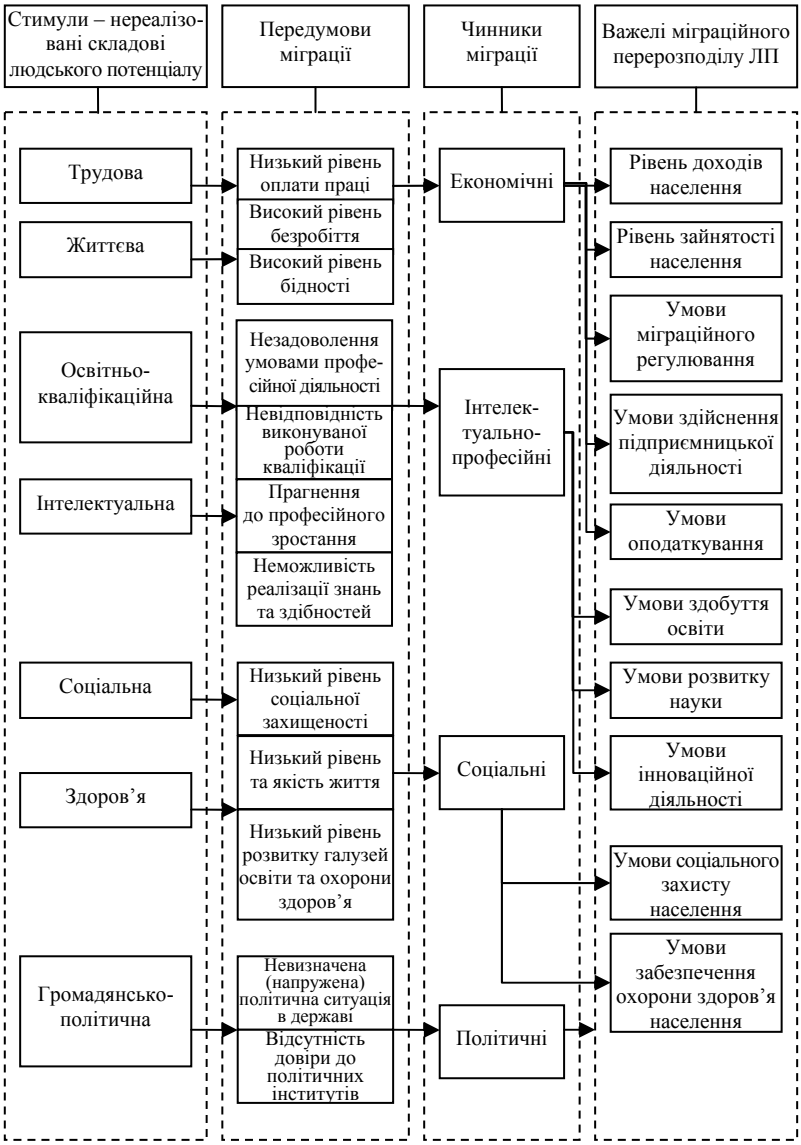


Рис. 4.3. Стимули та чинники міграційного перерозподілу людського потенціалу*

*запропоновано авторами

Таблиця 4.2

Чинники міграційного перерозподілу людського потенціалу*

Чинник	Прояв
Економічний (різниця у рівні заробітної плати)	Згідно з економічними теоріями міграції, є ключовим її чинником. Найбільше мотиваційне значення має для окремих професій, де знання та навики є універсальними для всіх регіонів світу (медичні працівники, інженери, спеціалісти з програмного забезпечення)
Трудовий (можливість працевлаштування)	Мотиваційне значення залежить від того, на якому етапі в професійному розвитку знаходиться потенційний мігрант. Найбільший прояв має серед студентів, які ще не визначились з працевлаштуванням, та осіб, що втратили роботу
Освітньо-кваліфікаційний (професійний розвиток)	Найчастіше виступає причиною міграції висококваліфікованих працівників, яких заохочує можливість підвищити кваліфікацію та набути необхідний досвід
Соціальний (професійні та соціальні мережі)	Виявляються вагомою причиною еміграції та реміграції через возз'єднання сімей, наявність друзів, близьких родичів та колег за кордоном
Політичний (соціоекономічні і політичні умови)	В багатьох опитуваннях, проведених в країнах з нестабільною політичною ситуацією, даний чинник виступає основним мотивом міграції, особливо для студентів, викладачів та дослідників

*складено за [69]

На даному етапі дослідження варто враховувати, що за сучасних умов в розвинутих країнах, особливо в країнах ЄС, відбувається процес старіння населення. За середнім варіантом прогнозу ООН до середини XXI ст. депопуляція загрожує 62 країнам. При середньорічних темпах приросту населення по світу 0,38 % в менш розвинутих регіонах прогноз – 0,45 %, в більш розвинутих – –10 %. Високі темпи приросту передбачено в Африці (1,21 %), Латинській Америці (0,22 %), в той час як в інших країнах вони від'ємні: в Росії (–0,59 %), Японії (–0,49 %), Західній Європі (–0,15 %), Україні (–0,14 %) [111, с. 8]. Зменшення рівня народжуваності та одночасне підвищення середньої тривалості життя призводить до зростання старших вікових груп у структурі населення. Наслідком цього є загальне зменшення працездатного населення та внутрішній тиск на державну соціальну сферу.

За таких умов, підтримання народжуваності та чисельності працездатного населення "старіючих націй" постає одним із чинників необхідності світового перерозподілу людського потенціалу. Вирішенням складної демографічної ситуації на цьому етапі світового розвитку народонаселення, на наш погляд, є кількісний перерозподіл людського потенціалу по регіонах світу в процесі міжнародної міграції. Наше бачення узгоджується з положенням Резолюції Генеральної Асамблеї ООН "Глобальний порядок денний для діалогу між цивілізаціями" про те, що на основі глибокого аналізу демографічних і міграційних процесів необхідно виробити довгострокову, глобальну, диференційовану демографічну політику, яка сприяла б подоланню кризи перенаселення і депопуляції, впорядкуванню міграційних міжцивілізаційних і міждержавних потоків [102]. Міжнародна організація з міграції в свою чергу наголошує, що міжнародна міграція є невід'ємною частиною та наслідком глобалізації, тому необхідно подолати протекціонізм у людській мобільності, оскільки вона є не проблемою, а шляхом вирішення світових протиріч економічного розвитку [102, с. 1–3].

Отже, на сьогодні світовою спільнотою визнано, що регульована міграція може створювати значні переваги не тільки для мігрантів, але і для країн їх походження та призначення. Однією з основних переваг, на наше переконання, є залучення людського потенціалу, що виступає основним чинником економічного зростання [24]. Зростаюче значення міжнародної міграції для країн світу зумовлене наступними тенденціями:

– зростання втрат бюджетів розвинутих країн внаслідок підвищення витрат на пенсійне і соціальне забезпечення через збільшення тривалості життя та зменшення народжуваності;

– економія часу і коштів для підготовки кваліфікованих трудових ресурсів шляхом їх імпорту;

– дефіцит працівників високої кваліфікації внаслідок технологічних змін, що здійснюються в контексті підвищення національної конкурентоспроможності [52, с. 153].

Використання переваг міжнародної міграції здійснюється у двох основних напрямах залежно від сторони процесу: імміграції та еміграції. Найбільшою країною імміграції протягом століть залишається США, щорічно залучаючи 1,5 млн мігрантів [81]. На основі економіки США можна відстежити переваги від перерозподілу людського потенціалу шляхом міграції, що проявляються у стимулюванні економічного зростання та демографічного розвитку і є

загалом справедливими і для світової економіки. Транснаціоналізм мігрантів зумовлює отримання переваг від еміграції: участі у політиці країн походження, грошових переказів, підприємництва, передачі знань, активного споживання мігрантами послуг багатьох секторів економіки країн походження: будівництва, туризму, засобів масової інформації [7, с. 53].

Варто підкреслити також той факт, що, за дослідженням С. Пирожкова, якщо в умовах розширеного відтворення населення кожне наступне покоління безперервно розширює межі трудового потенціалу, то при уповільненому або нульовому демографічному зростанні зміни в людському потенціалі визначаються його якісними елементами, розвиток яких дозволяє збільшувати людський потенціал в умовах стабілізації і скорочення чисельності населення (депопуляції) [47]. Основним критерієм якісної сторони перерозподілу людського потенціалу є рівень кваліфікації міжнародних мігрантів, що визначає утворення глобального ринку праці [28, с. 121].

Функціонування глобального ринку праці сприяє реалізації людського потенціалу в тих національних економіках, де для цього існують відповідні можливості в оплаті праці, набутті і оновленні знань, професійному зростанні, рівні соціальної захищеності і якості життя. Мігранти отримують безпосередні переваги, маючи доступ до вищої заробітної плати і кращих умов життя з послідуючою передачею цих переваг своїм сім'ям в національних економіках шляхом грошових переказів, світовий обсяг яких у 2012 році склав 478,5 млрд дол. [104] (див. рис. 4.4).

Інші довгострокові переваги для країн походження виникають внаслідок встановлення зв'язків з діаспорами. За відповідних умов такі зв'язки сприяють створенню соціальних, культурних та наукових мереж, передачі технологій та ноу-хау.

Відповідно до видів міграції за МОМ (п. 1.1) перерозподіл освітньо-кваліфікаційного ЛП відбувається на рівні висококваліфікованих, низькокваліфікованих мігрантів та мігрантів середньої кваліфікації (див. рис. 4.5). На етапі становлення економіки знань для розвинутих країн, що є осередками світових інновацій, найбільшого значення набуває залучення людського потенціалу у вигляді висококваліфікованих мігрантів та іноземних студентів [29, с. 29]. Це спричинено постійним зростанням сфери послуг в структурі національних економік. У США вона складає близько 80 % ВВП та залучає 77 % трудового потенціалу, у Великій Британії відповідно 75 % та 80 %, Японії 75 % та 68 % [105].

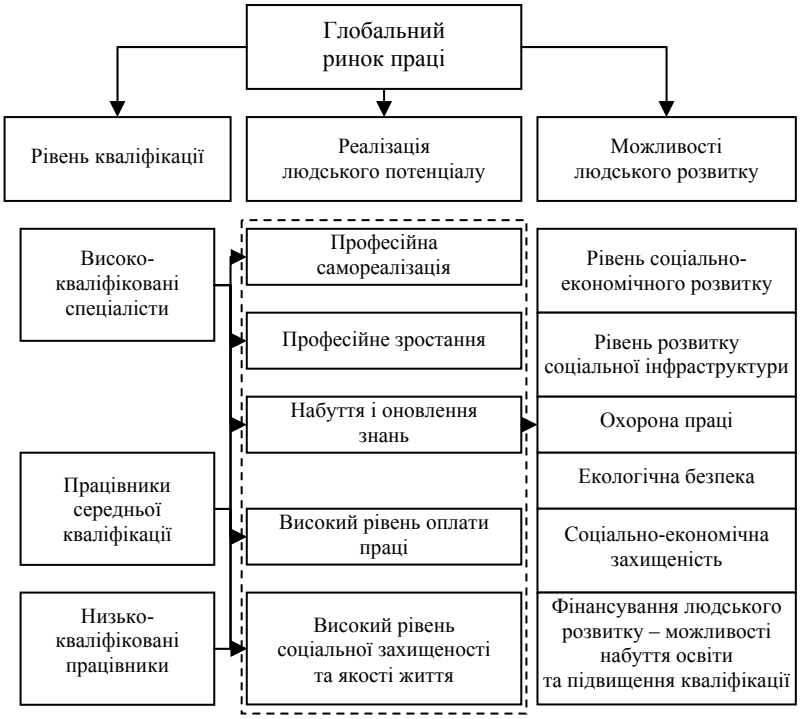


Рис. 4.4. Реалізація людського потенціалу на глобальному ринку праці[*]

[*]сформовано за [28, с. 121; 63]

За вказаних тенденцій економічного розвитку, високого рівня освіти і умов праці у провідному секторі, відбувається витіснення національних трудових ресурсів зі сфер промислового виробництва, сільського та домашнього господарств, що утворюють сектор робочих місць, непривабливий для місцевого населення через відносно низький рівень оплати праці та високу трудомісткість.

Попит на робочу силу в цих сферах сприяє потокам мігрантів середньої і низької кваліфікації, які займають вільні робочі місця. Як наслідок, розвинуті країни застосовують політику селективної імміграції, встановлюючи квоти за переліком відповідних професій та кваліфікацій, в яких існує дефіцит на вітчизняному ринку праці. Селективна імміграція сприяє підвищенню підприємницької активності, збільшенню місткості споживчого ринку та зниження безробіття в країні [29, с. 127].

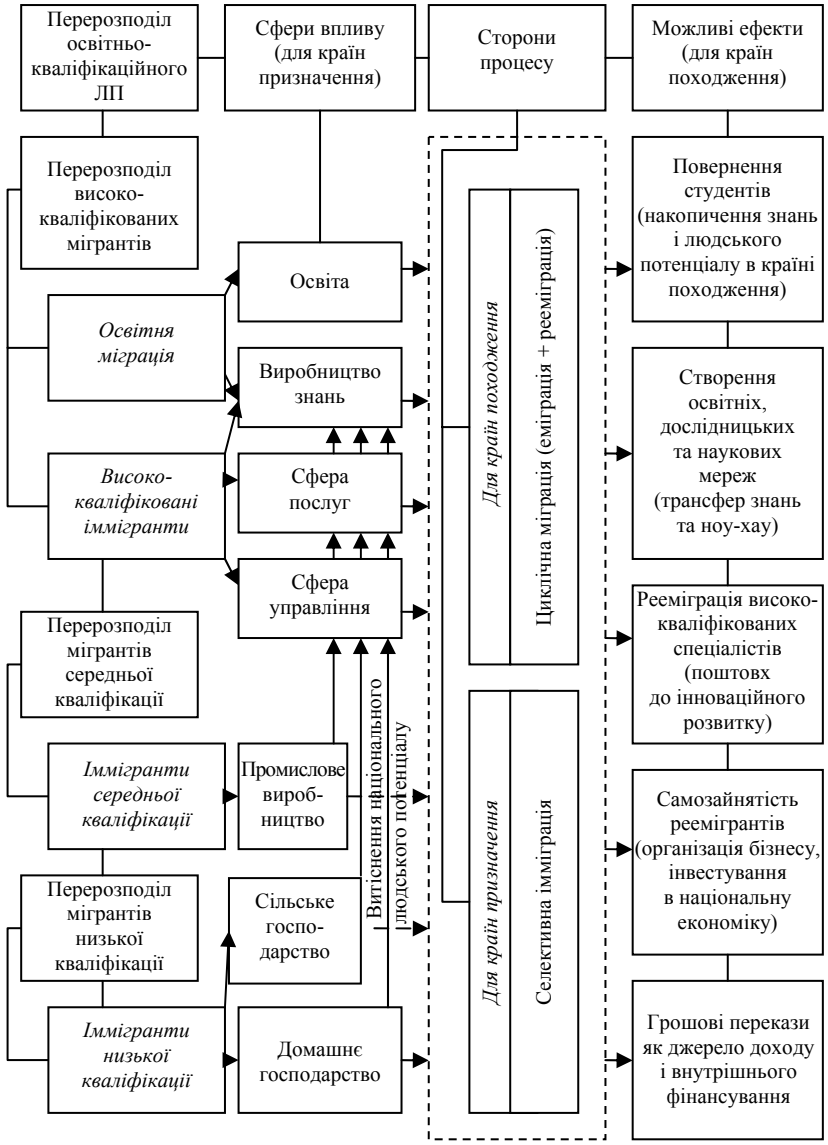


Рис. 4.5. Перерозподіл освітньо-кваліфікаційної складової ЛП у системі сучасних міграційних відносин[*]

[*]сформовано за [32, 35, 37]

Імміграція підтримує задоволення потреби ринку праці країн призначення на двох рівнях: віковому та професійно-кваліфікаційному. Вікова нестача економічно активного населення компенсується за допомогою вікового відбору іммігрантів та народженню дітей іммігрантами в середині країни. Задоволення професійно-кваліфікаційної потреби ринку праці здійснюється шляхом навчання, адаптації мігрантів, залучення працівників необхідної кваліфікації (див. рис. 4.6).

Еміграція сприяє якісному та кількісному відтворенню людського потенціалу завдяки двом основним ефектам: грошовим переказам та подальшій реемігрції. Дослідження світового банку економік країн із значною часткою грошових переказів у ВВП (Таджикистан 45,5 %, Молдова 38,3 %, Ліван 24,4 %, Філіппіни 11,6 %, Албанія 10,1 %) підтверджують позитивний вплив грошових переказів на економічне зростання, а отже й на фінансування розвитку людського потенціалу в середині країни [78, с. 75]. Це можливо за підвищення доходів домогосподарств, що зумовлює збільшення витрат на освіту, охорону здоров'я, загального рівня життя.

Інвестування грошових переказів та розширення споживання генерує мультиплікативний ефект, сприяючи збільшенню ВВП на душу населення. Дані потоки капіталу не підлягають ризику вилучення на відміну від іноземних інвестицій і є стабільним джерелом доходу для країн [7, с. 135]. Таким чином, грошові перекази можуть бути використані для якісного відтворення людського потенціалу, що є позитивним ефектом його перерозподілу.

Підвищення рівня життя у країні походження мігрантів зумовлює зворотні міграційні процеси. Такий сценарій міграції підтверджується історією країн Південної Європи та Ірландії, де підвищення рівня життя з кінця 70-х років XX ст. посприяло активній реемігрції і зміну їх ролі з країн походження на країни призначення мігрантів [66, с. 86–92]. Підсумовуючи історичний досвід зворотних міграційних переміщень населення, можемо визначити основні чинники циклічної міграції висококваліфікованих працівників (див. табл. 4.3) [69].

На цьому етапі дослідження необхідно зазначити, що циклічна міграція спеціалістів сприяє тому, що на зміну односторонньому потоку технологій та капіталу з розвинутих країн до країн, що розвиваються, приходять більш комплексні та децентралізовані двосторонні потоки знань, навиків, капіталу та технологій між регіональними економіками різної спеціалізації, як, наприклад, між США, Тайванем та Китаєм.

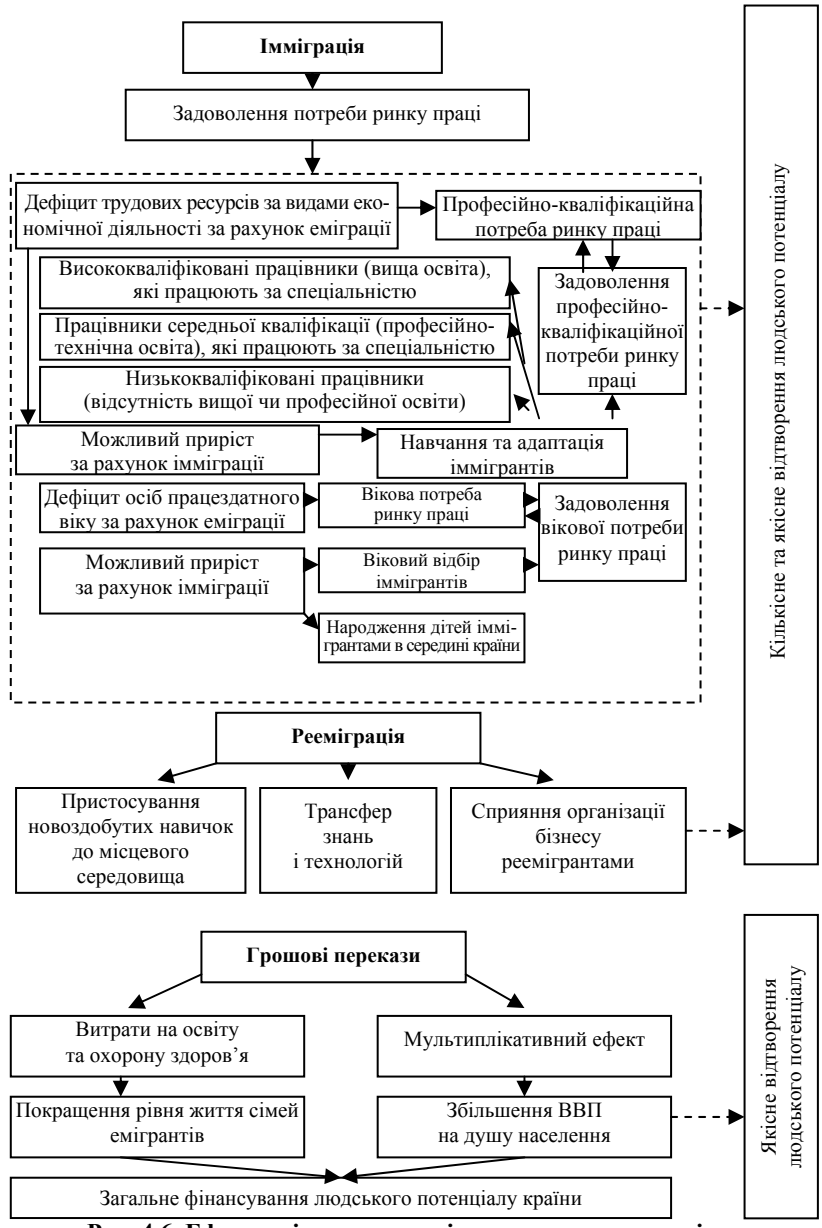


Рис. 4.6. Ефекти від перерозподілу людського потенціалу для країн походження та призначення

Низка найбільш перспективних підприємств з розвитку технологій у Китаї засновані тайванськими підприємцями-реемігрантами з США. Ці підприємства можуть, наприклад, мати науково-дослідні центри в США та підрозділи з проектування і логістики у Тайвані [85].

Таблиця 4.3

Мотиваційні чинники міграції висококваліфікованих працівників

Еміграція	Реемігрaція
1. Збільшення доходів від вищої заробітної плати в країні призначення	1. Загальне покращання економічної та політичної ситуації в країні походження (чинник, що зумовив еміграцію, втратив свою важливість)
2. Забезпечення стабільної зайнятості в країні призначення	2. Почуття приналежності до культури та суспільства країни походження, прагнення сприяти її розвитку
3. Професійний розвиток шляхом здобуття досвіду, навичок, доступу до обладнання та технологій	3. Прагнення до повернення після реалізації конкретної цілі у країні призначення (навчання, підвищення кваліфікації, роботи за контрактом)

Реемігрaція підготовлених спеціалістів, викладачів та науковців в країну походження сприяє накопиченню знань та вдосконаленого людського потенціалу завдяки наступним тенденціям:

1. Передачі технологій, що здійснюється через неосяжні форми, виходячи за рамки національних кордонів: спілкування через електронні мережі, а також навчання, технічну допомогу, наукові конференції, зустрічі, наукові обміни, консультації, лекції. При цьому до “технологій” все частіше відносять знання, навички, кваліфікацію, організаційний і управлінський досвід. Реемігранти сприяють також зворотнім інвестиціям. Для прикладу, джерелом біля 70 % обсягу прямих інвестицій в Китай є китайські спільноти за кордоном [19, с. 5].

2. Міжнародним науково-технічним взаємозв’язкам, що налагоджуються при реемігрaції науковців, вчених і висококваліфікованих спеціалістів та зумовлюють розширення спільної наукової діяльності з зарубіжними колегами, трансфер знань та ноу-хау. В країнах ЄС частка публікацій в міжнародному співавторстві перевищила 50 %, вчені із 192 країн мають публікації в міжнародному співавторстві, що свідчить про високий ступінь їх інтегрованості в світове наукове співтовариство [19, с. 8–9, 58]. Циркуляції профе-

сіоналів сприяють програми міжнародних організацій – ООН, Міжнародної організації з міграції (МОМ) та ін. Такими програмами є TOKTEN, що передбачає повернення кваліфікованих емігрантів-професіоналів до країн походження на певний час для того, щоб поділитися набутою кваліфікацією та MIDA, що визначає пріоритетні потреби в трудових ресурсах країн Африки та відповідні можливості їх задоволення в діаспорах з метою підвищення людського потенціалу в слаборозвинутих країнах за рахунок передачі ноу-хау та досвіду професіоналами, що перебувають за кордоном [7, с. 51–56].

Вплив реміграції висококваліфікованих працівників на економіки країн, що розвиваються можна спостерігати на прикладі США та Індії. Передача технологій і знань з боку діаспор в одній з найбільших світових інноваційних зон – Силіконовій долині США була визначальним чинником створення індійської індустрії інформаційно-комп'ютерних технологій в регіоні Бангалор, технологічних компаній в Тайвані та Китаї. Внаслідок розвитку стійких бізнес-зв'язків з індійськими професіоналами в інформаційних технологіях (ІТ) за кордоном Індія на початку XXI ст. пережила швидке зростання галузі ІТ. Такі тенденції посприяли реміграції 30–40 тисяч індійських ІТ спеціалістів у 2006–2007 роках та формуванню масштабного індійського технологічного центру Бангалор, що став одним з найбільш привабливих місць для ведення бізнесу в країнах третього світу [72, с. 212]. Крім того, це зумовило імміграцію в Індію близько 50 тис. західних фахівців [101, с. 12].

3. Глобалізації освітньої сфери, зумовленій становленням економіки, побудованої на знаннях (knowledge-based economy) та, відповідно, прагненням розвинутих країн залучати талановитих студентів та викладачів для підвищення конкурентоспроможності вищої освіти та наукових досліджень. Залучення іноземного освітньо-кваліфікаційного людського потенціалу такими країнами як Канада, Франція, Німеччина, Велика Британія та США здійснюється шляхом спрощення візових та імміграційних режимів і спеціальних стипендійних програм [110, с. 115]. Заснування найбільшими освітніми центрами філіалів за кордоном, в свою чергу, сприяє формуванню глобальних освітніх мереж. Американські ВНЗ відкривають нові учбові заклади в країнах Європи та Азії, розширюючи вибір студентів для подальшого навчання та роботи на своїй території. Поширюється практика міжнародного обміну викладачами вузів, зарубіжного стажування студентів і аспірантів. Глобалізація освітньої сфери передбачає гармонізацію програм і стандартів освіти.

Болонський процес, спрямований на європейську інтеграцію в області освіти та науки, стимулює формування простору, в межах якого діють єдині умови визнання дипломів, спільні норми працевлаштування і мобільності громадян, тобто сприятливі умови перерозподілу освітньо-кваліфікаційного людського потенціалу.

4. Формування міждержавних соціальних зв'язків та спільнот визначає перерозподіл, взаємообмін та взаємопроникнення соціального людського потенціалу – рівня світогляду і загальної культури, менталітету, морально-етичних норм та цінностей [28, с. 18]. Відбувається перенесення соціальної практики з однієї території на іншу і, як наслідок, стимулювання глобалізації суспільних відносин. Міжнародні мігранти долучаються до більш передових технологій у країнах призначення, більш високих стандартів трудової етики, дисципліни, організації виробництва, зростає їх освітній та професійно-кваліфікаційний рівень і активізується здатність до організації нової діяльності [7, с. 173–174]. Реемігранти зі здобутим соціальним потенціалом також у вигляді трансакцій, соціальних дій, зв'язків між представниками різних соціальних класів за кордоном володіють інноваційними перевагами в управлінських рішеннях, організації та веденні бізнесу, рівні ділової та соціальної активності. Отже, реемміграція сприяє покращенню якості людського потенціалу і створює передумови для реформування місцевих виробництв, впровадження організаційних і технологічних інновацій [7, с. 57].

На основі зазначених теоретичних підходів та поглядів на передумови формування людського потенціалу в системі сучасної практики міграційних відносин доходимо висновку, що в основі міграційного перерозподілу людського потенціалу лежить розподіл його складових за допомогою різноманітних видів міграції. Кожна із складових може змінювати умови своєї реалізації у часі шляхом постійної, тимчасової, сезонної або маятникової міграції і місце реалізації у напрямі еміграції, імміграції, реемміграції або циклічної міграції та набувати добровільної і вимушеної, легальної і нелегальної форм руху. За якісним складом ЛП, тобто за його освітньо-кваліфікаційною складовою перерозподіл відбувається у вигляді міжнародного руху висококваліфікованих, низькокваліфікованих працівників та працівників середньої кваліфікації, що є причиною зрушень на міжнародному ринку праці. Розподіл кожної зі складових у вигляді певного виду міграції призводить до конкретних наслідків, які можуть набувати позитивного та негативного значення для країн походження та призначення (рис. 4.7).

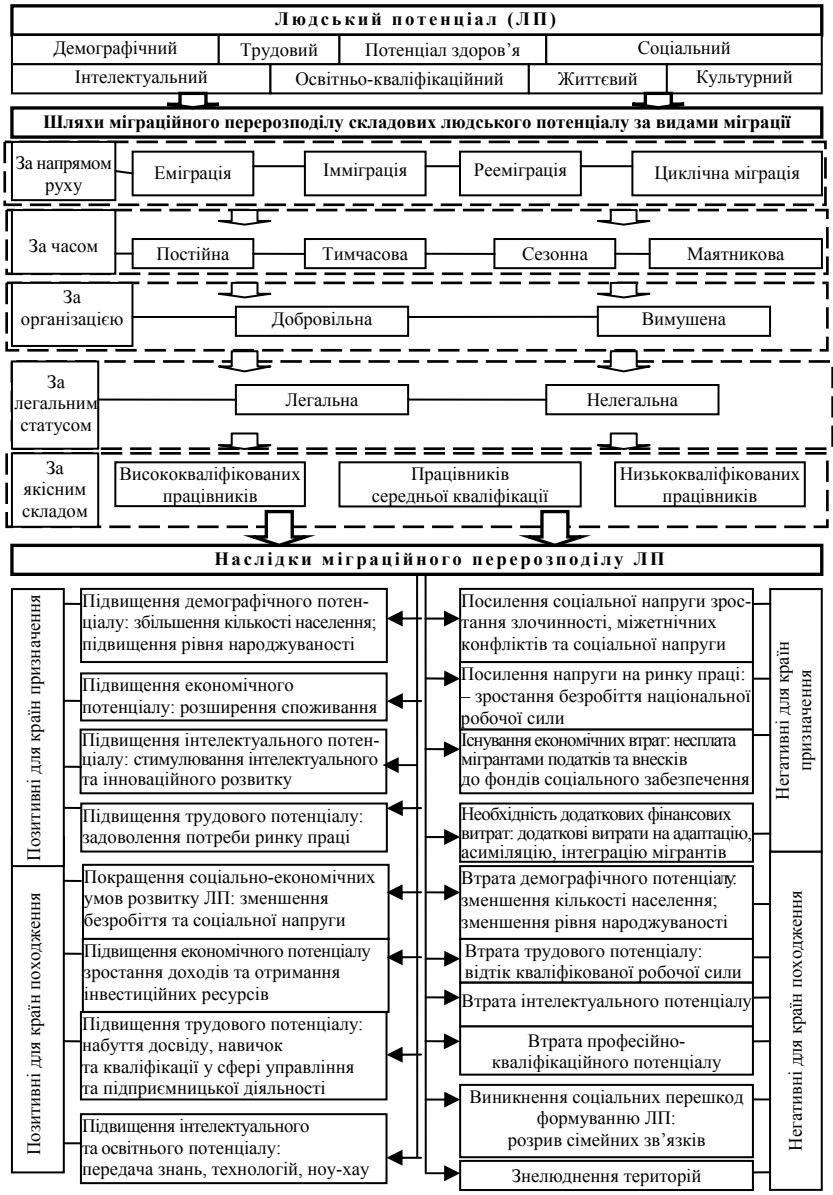


Рис. 4.7. Наслідки міграційного перерозподілу людського потенціалу

Наприклад, перерозподіл освітньо-кваліфікаційної складової людського потенціалу шляхом тимчасової добровільної легальної еміграції кваліфікованих працівників проявляється у підвищенні економічного, інтелектуального та трудового потенціалу і водночас посилення напруги на внутрішньому ринку праці, необхідності додаткових фінансових витрат на адаптацію та інтеграцію у країнах призначення; втраті трудового, інтелектуального та освітньо-кваліфікаційного потенціалу і водночас покращенні соціально-економічних, інноваційних та освітніх умов розвитку ЛП у країнах походження.

Відповідно до наслідків, з метою посилення їх позитивного ефекту і зменшення негативного, формуються цілі міграційного перерозподілу, для реалізації яких застосовуються конкретні інструменти. Використання даних інструментів забезпечує отримання загальних результатів розвитку людського потенціалу шляхом міграції. Наприклад, зростання доходів та отримання інвестиційних ресурсів країною походження завдяки потокам грошових переказів викликає необхідність стимулювання та регулювання цих потоків, що здійснюється за допомогою економічних реформ і двосторонніх угод з країнами призначення та сприяє підвищенню показників людського розвитку і зменшення готовності мігрувати завдяки покращенню економічної ситуації; підвищення демографічного потенціалу в країнах призначення шляхом збільшення кількості населення та підвищення народжуваності сприяє подоланню демографічних проблем, що забезпечується візовим режимом та встановленням квот і в результаті задовольняє кількісну потребу в людському потенціалі національних економік (див. рис. 4.8).

Аналіз складових людського потенціалу та наслідків їх міграційного перерозподілу вказує на превалюючу роль демографічного та освітньо-кваліфікаційного чинника у формуванні ЛП. Виокремлення основних видів міграції за часом та якісним складом дає змогу прослідкувати ефект від міграційного перерозподілу демографічної та освітньо-кваліфікаційної складових ЛП і виникнення міграційного кругообігу завдяки зростанню міграційної привабливості країн на основі підвищення показників людського розвитку.

Постійна міграція низькокваліфікованих працівників впливає головним чином кількісно на демографічну складову людського потенціалу у країнах призначення.

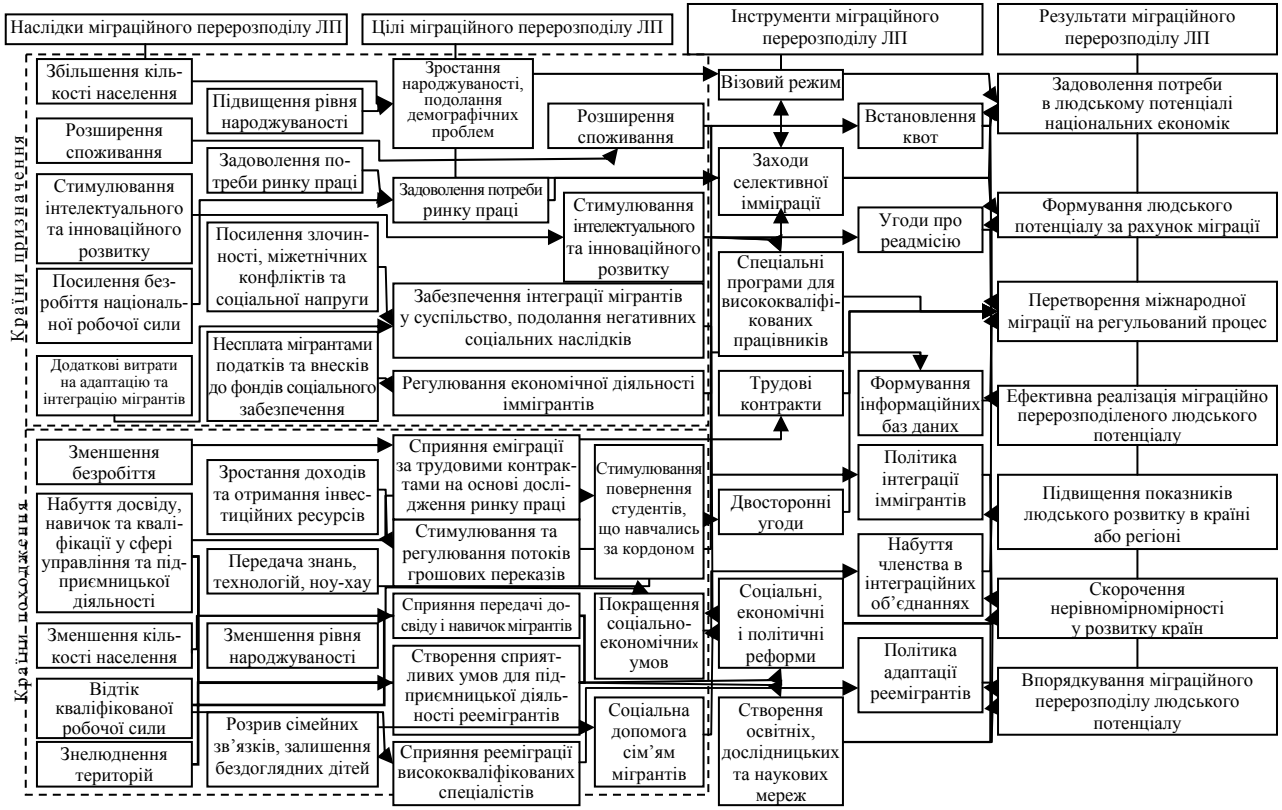


Рис. 4.8. Цілі, інструменти та наслідки міграційного перерозподілу людського потенціалу

Переміщення працівників середньої кваліфікації та висококваліфікованих на постійній основі сприяє формуванню освітньо-кваліфікаційної складової людського потенціалу та якісному його підвищенню у країнах призначення і походження завдяки передачі знань, досвіду та фінансових ресурсів.

Тимчасова міграція працівників середньої кваліфікації та низькокваліфіковних працівників забезпечує задоволення поточної потреби ринку праці країн призначення (рис. 4.9).

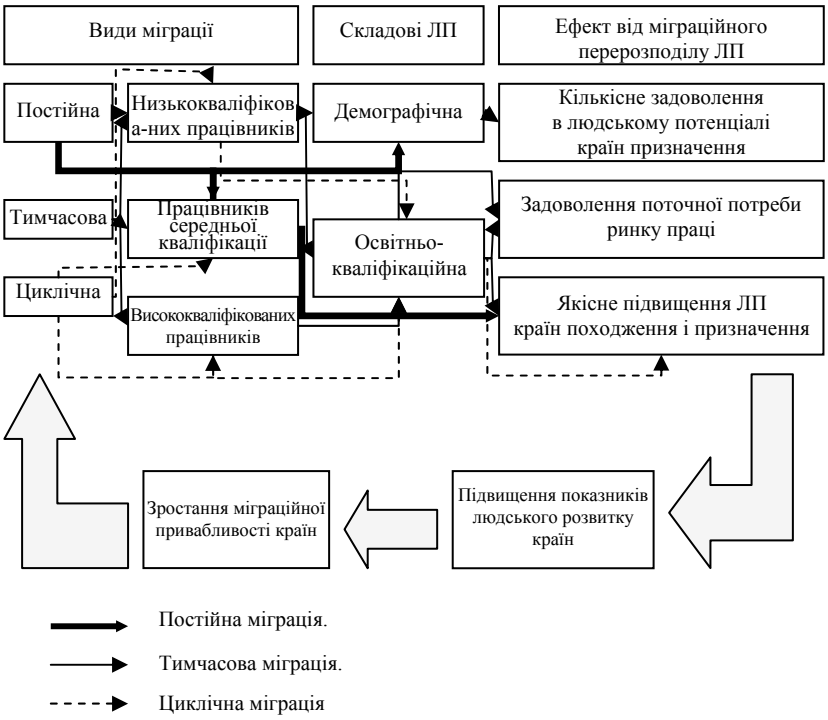


Рис. 4.9. Взаємозв'язок основних видів міграції, складових людського потенціалу в контексті його раціонального перерозподілу та виникнення міграційного кругообігу

Циклічна та тимчасова міграція висококваліфікованих працівників через формування освітньо-кваліфікаційної складової людського потенціалу створює умови розвитку ЛП в країнах призначення та походження через реміграцію висококваліфікованих спеціалістів, повернення студентів (накопичення знань), створення ос-

вітніх, дослідницьких та наукових мереж, формування соціальних спільнот (інноваційні переваги в управлінських рішеннях, організації та веденні бізнесу, діловій та соціальній активності). Дані позитивні тенденції, в свою чергу, призводять до підвищення показників людського розвитку країн та, як наслідок, зростання їх міграційної привабливості, що сприяє залученню нових міграційних потоків. Таким чином, перерозподіл ЛП створює умови існування міграційного кругообігу.

Проведена систематизація сучасних міграційних відносин дає змогу виділити характерні об'єктивні закономірності перерозподілу людського потенціалу в світовій економічній системі. В результаті можемо зробити висновок, що світові інноваційні осередки за сучасних умов розвитку інформаційного суспільства і економіки знань стають одночасно центрами тяжіння міжнародних мігрантів. Прикладом є країни Південно-східної Азії, що створили масштабні технологічні центри на власній території. В Індії формування центру інтенсивних технологій Бангалор сприяло залученню з 2000 р. близько 250 тис. спеціалістів [20]. Інтенсивний розвиток регіону характеризується значним ступенем кластеризації, тобто тісними взаємозв'язками між дослідними інститутами і високотехнологічними галузями електроніки, телекомунікацій, оборонної промисловості і машинобудування, що взаємодіють зі значною кількістю малих та середніх підприємств. Система виробництва знань включає наукові установи зі спеціалізацією на теоретичних, фундаментальних дослідженнях – університети, вищі школи, науково-дослідні центри і лабораторії, що здійснюють 60–80 % всіх фундаментальних досліджень в країні [4]. Інноваційна структура кластера забезпечує високу ефективність виробництва, створення нових робочих місць. Таке середовище надає можливість реалізації людського потенціалу спеціалістами різної кваліфікації: професійної самореалізації, професійного зростання, набуття і оновлення знань, високого рівня оплати праці. Тенденції витіснення людського потенціалу у сфери інноваційної діяльності, послуг, управління та освіти у структурі національних господарств дають змогу припустити все більше зростання ролі міграційної політики у зовнішньоекономічній діяльності країн світу як засобу залучення необхідного ресурсу для розвитку економіки. Основними чинниками міграції за таких умов виступають економічні та інтелектуально-професійні.

Концентрація інтелектуального людського потенціалу в певному регіоні гарантує економічний розвиток та зростання [10], а

отже створює можливості для реалізації інших його складових: демографічної, життєвої, соціальної. Розширення виробництва у інноваційних зонах, створення нових робочих місць зумовлює, як наслідок, міграційні потоки працівників низької та середньої кваліфікації. Підтвердженням є розвиток економіки США, де інноваційний прогрес сприяє економічному зростанню, що стимулює імміграційний притік низько- та середньокваліфікованих трудових ресурсів [108]. Інноваційний розвиток, в свою чергу, підвищує економічний потенціал регіону, що включає матеріально-технічний рівень виробництва, наявність новітнього устаткування та технологій. Розвиток економічного потенціалу зумовлює підвищення показників людського розвитку, а отже й міграційної привабливості, сприяючи таким чином новим міграційним потокам.

На основі зазначених висновків можемо зробити припущення про доцільність взяття за основу освітньо-кваліфікаційної та демографічної складових при дослідженні формування та реалізації людського потенціалу на основі міграційних процесів. Дослідження також передбачає визначення міграційної привабливості та потреби у ЛП регіонів світу для забезпечення ефективності механізму перерозподілу.

4.2. Чинники розвитку людських ресурсів у системі сучасних міграційних процесів

Побудова системи формування людського потенціалу за рахунок міграції засновується на впорядкуванні та оптимізації наслідків міграційного перерозподілу та приведенні їх до конкретних результатів – найбільш ефективних для окремих країн та міжнародного економічного середовища в цілому. Для виявлення можливостей посилення позитивних ефектів та подолання негативних наслідків перерозподілу ЛП першочерговим є визначення загальних цілей міграційного перерозподілу людського потенціалу. Дослідження передумов та визначення відповідних наслідків сучасного стану міграційного перерозподілу людського потенціалу для країн походження і призначення є основою визначення цілей керованого міграційного перерозподілу ЛП шляхом доведення гіпотези про його керований міграційний перерозподіл на базі задоволення освітньо-кваліфікаційної та демографічної потреб у людському потенціалі і підвищення показників міграційної приваб-

ливості країн світу за допомогою розрахунку і порівняння двох індексів: індексу формування ЛП регіону за рахунок міграції на основі існуючих тенденцій та індексу формування ЛП регіону за рахунок міграції з врахуванням міграційної привабливості і потреби у ЛП. Відповідно до сформованих таким чином цілей можна виділити окремі інструменти міграційного перерозподілу людського потенціалу, що застосовуються на різних рівнях державного регулювання (рис. 4.10).

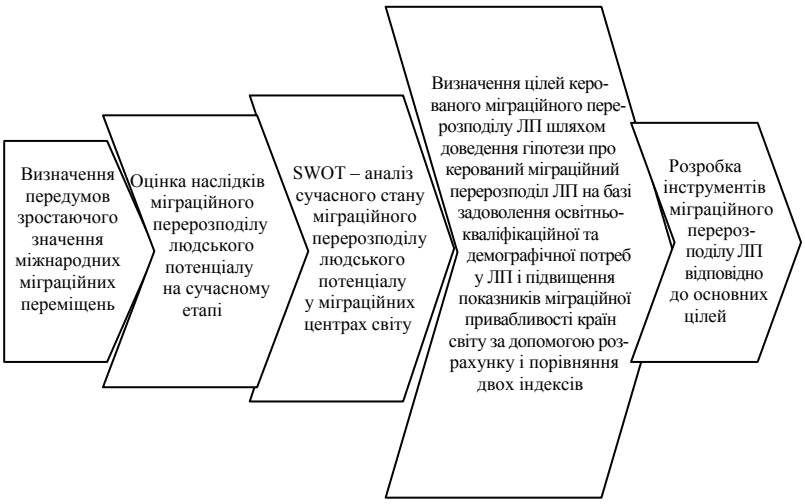


Рис. 4.10. Етапи теоретичного обґрунтування системи формування людського потенціалу за рахунок міграції

Проведений нами аналіз міграційних тенденцій у країнах світу показав, що основними передумовами міграційного перерозподілу людського потенціалу є дефіцит працівників у секторах, що вимагають висококваліфікованої праці; збільшення тривалості життя та одночасне зменшення народжуваності, що викликає дефіцит трудових ресурсів в окремих країнах світу; економія коштів і часу для підготовки необхідних спеціалістів шляхом їх залучення з інших країн. Відповідними позитивними наслідками міграційного перерозподілу виступають вирішення демографічних проблем у країнах призначення; зростання доходів, отримання інвестиційних ресурсів та підвищення ЛП за рахунок грошових переказів; економічне зростання і підвищення людського потенціалу за рахунок висококваліфікованої імміграції; усунення диспропорцій на ринках праці країн

призначення; переваги від міждержавного кругообігу ЛП і мереж висококваліфікованих спеціалістів; зменшення витрат коштів і часу для підготовки необхідних спеціалістів шляхом їх залучення з інших країн; скорочення безробіття у країнах походження. Негативні наслідки міграційного перерозподілу ЛП включають негативні соціальні наслідки, "розтрату мізків", загрозу депопуляції та деградації ЛП в країнах походження, відтік висококваліфікованих спеціалістів з країн, що розвиваються (див. табл. 4.4).

Проведене дослідження показало, що на сучасному етапі перерозподіл ЛП на міжнародному рівні враховує, передусім, демографічний та освітньо-кваліфікаційний розвиток людського потенціалу країн. Це твердження лежить в основі висунутої гіпотези, яка також передбачає визначення міграційної привабливості країни на базі комплексу показників. Можливість підвищувати дані показники створює додаткові умови залучення людського потенціалу в країни, що розвиваються і більш рівномірного його перерозподілу.

Таким чином, загальними цілями керованого міграційного перерозподілу людського потенціалу слід визначити:

– задоволення освітньо-кваліфікаційної і демографічної потреб у людському потенціалі країн світу;

– підвищення показників людського потенціалу і міграційної привабливості країн світу.

У сучасній глобальній економіці темпи технологічних змін підвищуються з кожним роком і вважаються одним з найосновніших джерел зростання продуктивності праці і економічного зростання. В зв'язку з цим, розвинуті країни світу відчувають постійний дефіцит висококваліфікованих спеціалістів. У 2011 році 90 % галузей промисловості США відчували нестачу кваліфікованих робітників, а 65 % – інженерів і вчених [80].

Залучення висококваліфікованих працівників надає додаткові конкурентні переваги, тому розвинуті країни створюють сприятливі умови для імміграції спеціалістів в найбільш прогресуючих секторах економіки, пов'язаних з інформаційними технологіями, охороною здоров'я та освітою [7, с. 92]. В Італії, Іспанії і Греції відчувається нестача працівників більш низької кваліфікації в сфері послуг, туризмі, молодшому медичному персоналі, будівництві [49, с. 48]. Тобто, в окремих сферах економічної діяльності розвинутих країн існує дефіцит трудових ресурсів для заповнення робочих місць, що не вимагають високої кваліфікації.

Таблиця 4.4

Передумови та наслідки сучасного стану міграційного перерозподілу ЛП для країн походження і призначення

Позитивний наслідок міграційного перерозподілу ЛП	Прояв у країнах світу	Негативний наслідок міграційного перерозподілу ЛП	Прояв у країнах світу
1	*2*	*3*	*4*
1. Збільшення тривалості життя та одночасне зменшення народжуваності, що викликає дефіцит трудових ресурсів в окремих країнах світу			
1. Вирішення демографічних проблем у країнах призначення. 2. Зростання доходів, отримання інвестиційних ресурсів та підвищення людського потенціалу за рахунок грошових переказів	Полегшення податкового навантаження на майбутні покоління країн з низькою народжуваністю: у Німеччині розрахунки показали, що доходи бюджету від податків з мігрантів є досить значними. Особи, що іммігрували до країни у віці 30 років, сплачують 110 тис. євро протягом всього життя, в той час як дитина-іммігрант створює навантаження для державних фінансів до 60 тис. євро. Враховуючи те, що 78 % іммігрантів в Німеччині є особами працездатного віку, то в середньому іммігрант вносить податковий вклад близько 50 тис. євро. Якщо сукупні податкові відрахування мігрантів рівномірно розподілити між місцевим населенням, народженим у майбутньому, при постійному притоку іммігрантів у розмірі 0,25 % від місцевого населення в рік, то податкове навантаження знизиться приблизно на 30 % [7]. Фінансово-економічна криза з 2008 року показала зростання значення грошових переказів для країн походження, незважаючи на скорочення їх суми, яке було меншим ніж падіння потоків інших фінансових засобів – кредитування та іноземних інвестицій [67]. Дослідження, проведені у Філіппінах, показують збільшення молоді, що відвідує навчальні заклади, на 10 % при зростанні грошових переказів на 10 %. Сім'ї, що отримують грошові перекази, витрачають на освіту на 48 % більше, ніж інші. У Мексиці обсяги грошових переказів прямо пропорційно пов'язані з підвищенням показників писемності та відвідування навчальних закладів [98]	1. Негативні соціальні наслідки 2. "Розтрата мізків" (brain waste). 3. Загроза депопуляції та деградації людського потенціалу в країнах походження	Мігранти передають соціальний досвід і цінності, які можуть негативно вплинути та усталений спосіб життя суспільства в країнах, що розвиваються, наприклад, цінності, що послаблюють сімейний уклад, сприяють споживацькому способу життя [91]. Розрив сімейних зв'язків, залишення бездоглядних дітей спричиняє деградації людського потенціалу. Дослідження способу життя дітей у сім'ях мігрантів Китаю, країн Центральної Америки, Домініканської республіки, Гаїті та Мексики показало, що вони є більш схильними до психічних розладів, депресивних станів, проблем з поведінкою, шкідливих звичок, підліткової злочинності [98]. Відтік кваліфікованих працівників внаслідок низьких соціально-економічних умов життя в країні походження з метою пошуку джерел існування та матеріального забезпечення може призвести до працевлаштування на низькокваліфіковані робочі місця

Продовження таблиці 4.4

1	*2*	*3*	*4*
	Грошові перекази у даних країнах стимулюють формування людського потенціалу. Крім потоків капіталу підвищення ЛП в країнах походження відбувається за рахунок соціальних переказів. Соціальні перекази – це передача досвіду, ідей, навичок, ноу-хау мігрантами в країни походження. Колективні соціальні перекази передбачають створення мігрантами асоціацій рідних міст і реалізацію соціальних проектів в містах країн, що розвиваються: побудову пожежних депо, спортивних майданчиків, станцій швидкої допомоги, доріг, мостів, систем подачі води, електромереж та телефонних ліній, тощо (наприклад іммігрантами США – вихідцями із Домініканської Республіки, Мексики, Філіппін) [91]. Фінансова діяльність асоціацій рідних міст проводиться у чотирьох ключових напрямах: спрямування найбільших обсягів соціально орієнтованого інвестування у найбідніші райони країн походження, реалізація проектів за участю місцевої влади, фінансування проектів у формі грошових переказів, вплив на формування політики місцевих органів влади щодо соціально-економічного розвитку територій [5]. Соціальні перекази з розвинутих країн транслюють спосіб життя та поведінку, що, в окремих випадках підвищує людський потенціал в країнах, що розвиваються, до прикладу, покращення житлових умов, особистої гігієни, вживання безпечної питної води, проходження регулярного медичного огляду тощо [78]		Отже, призвести до втрати сформованого людського потенціалу у вигляді навиків, знань і кваліфікації. Виїзд осіб працездатного та репродуктивного віку призводить до старіння структури трудових ресурсів, зменшення рівня народжуваності, знелюднення територій та депопуляції країн з малою кількістю населення. Попит на низькокваліфіковану робочу силу на міжнародному ринку праці часто стає причиною відмови від здобуття певного освітньо-кваліфікаційного рівня потенційними мігрантами у країні походження і, таким чином, деградації людського потенціалу. Дана тенденція є характерною для еміграції з Мексики і Туреччини [98]
2. Технологічні зміни, що зумовлюють постійний попит на висококваліфікованих працівників			
1. Економічне зростання і підвищення людського потенціалу за рахунок висококваліфікованої імміграції	Висококваліфіковані іммігранти сприяють інноваційному прогресу за рахунок власних знань і кваліфікації та за рахунок інвестицій венчурного капіталу. Чверть всіх створених за останні 15 років венчурних підприємств у США засновані підприємцями-іммігрантами. Поточна вартість акцій даних підприємств перевищила 500 млрд дол. США, а кількість зайнятих на них в США досягла 220 тис. осіб.	1. Відтік висококваліфікованих спеціалістів з країн походження	За оцінками, кожен африканський спеціаліст-емігрант представляє втрату для Африки у розмірі 184 тис. дол. США [88]

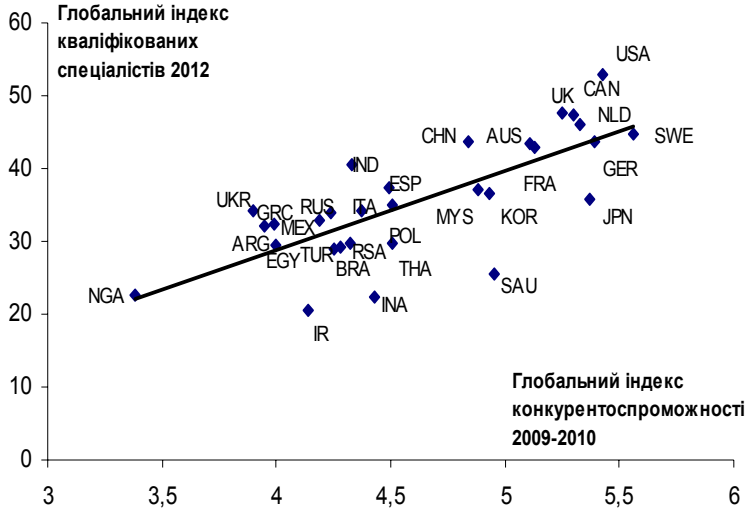
Продовження таблиці 4.4

1	*2*	*3*	*4*
2. Усунення диспропорцій на ринках праці країн призначення. 3. Переваги від міждержавного кругообігу людського капіталу	Найбільший вплив на інноваційний розвиток справляють мігранти в сфері інформаційних технологій, біологічних науках, високотехнологічному виробництві [83]. Залучення висококваліфікованих мігрантів збільшило загальне патентування в США на 20 % [99]. Дослідження, проведені у Великій Британії, доводять, що мігранти зі Східної Європи не витісняють національних працівників з їхніх робочих місць, а займають ті вакансії, які користуються низькою популярністю серед місцевого населення, тому вплив на загальний рівень безробіття є неістотним [99]. Створення міждержавних мереж висококваліфікованих спеціалістів сприяє розповсюдженню знань, інновацій та поглядів і стимулює розвиток у середньостроковому та довгостроковому періодах. Досвід Китаю і Індії у використанні переваг від функціонування мереж за участі національних спеціалістів та професіоналів-мігрантів у США підтверджує інтенсивний економічний розвиток цих країн внаслідок трансферу технологій, передачі вдосконалених навиків та практики у сфері праці і управління [79]		Міграція педагогів спричинила незанятість 10 тис. вакансій викладацького складу та 60 % місць в аспірантурі закладів технічної освіти в Індії, що викликало гострі проблеми для навчання наступних поколінь [72]
4. Економія коштів і часу для підготовки необхідних спеціалістів шляхом їх залучення з інших країн			
1. Зменшення витрат коштів і часу для підготовки необхідних спеціалістів шляхом їх залучення з інших країн. 2. Скорочення безробіття у країнах походження	Кошти, необхідні для підготовки одного інженера в Австралії, складають близько 560 тис. австр. дол. За рахунок імпорту 45500 кваліфікованих мігрантів австралійська економіка залучає людський потенціал, для формування якого необхідно було б більше 20 млрд австр. дол. додаткових коштів. Більше 50 % від їх кількості прибувають з країн, що розвиваються [68]. Китай, володіючи найбільшим обсягом трудових ресурсів у світі, переживає нестачу кваліфікованих працівників разом із надлишком магістрів та кандидатів наук. У 2009 році 20 % випускників університетів у Китаї не могли знайти роботу, оскільки не мали необхідних для роботодавців навичок. У Індії схожа ситуація зумовлена престижністю окремих професій і недооцінкою інших. Професії електрика, водопровідника, будівельника та навіть медсестри знаходяться на етапі деградації. Водночас ринок праці перенасичений випускниками управлінських, інженерних, педагогічних та медичних спеціальностей ВНЗ. Міграція даних спеціалістів до США сприяє послабленню тиску безробіття на ринки праці Китаю та Індії [61]		

Широке залучення низькокваліфікованих мігрантів зумовлене наступними чинниками: місцеві працівники у розвинутих країнах уникають брудні, небезпечні і виснажливі робочі місця (так звані 3-D: Dirty, Dangerous and Dull) [7, с. 70]; існуючий спосіб життя багатьох жителів розвинутих країн забезпечується наданням широкого спектра різноманітних послуг: догляду за людьми похилого віку та дітьми, прибиранням, доставкою їжі і т.п., що зумовлює постійний попит на робочу силу; сезонна нестача робочих рук спостерігається в секторах сільського господарства, дорожнього ремонту і будівництва, готельного і ресторанного бізнесу, туризму. За підрахунками, в секторі сільського господарства ЄС кожен рік працює близько 500 тис. сезонних працівників з інших країн [7, с. 70]. При цьому варто зазначити, що у випадку, якщо іммігранти працюють не за своєю професією, займаються некваліфікованою працею, то відбувається втрата їх знань, навиків та здібностей ("розтрата мізків"), тобто зниження людського потенціалу. Тому важливою є цілеспрямована інтеграція іммігрантів до ринку праці країни призначення з врахуванням їх спеціалізації і, при необхідності, створення умов для підвищення кваліфікації задля підвищення та ефективного використання їх людського потенціалу [54, с. 309]. Залучення та інтеграція іммігрантів дозволяє також вирішити демографічні проблеми старіння і скорочення населення.

Підвищення показників міграційної привабливості є важливим етапом політики цілеспрямованого залучення іммігрантів необхідної кваліфікації, а також створення відповідних умов для можливої реміграції та інвестування коштів, зароблених емігрантами. Досвід постійного підвищення показників міграційної привабливості США посприяв становленню країни як найбільшого центра тяжіння мігрантів з усього світу. У цій країні науково-технічні досягнення стимулюються ресурсним забезпеченням (в 2011 році витрати на НДДКР склали 405,3 млрд дол. [105), високим рівнем матеріально-технічного оснащення досліджень, динамічним удосконаленням механізмів взаємодії окремих елементів національної інноваційної системи, державних інструментів підтримки науки і освіти. Це дає можливість приваблювати найбільш компетентних спеціалістів (частка іноземних спеціалістів зі ступенем доктора природничих наук перевищує 40 % в США), а також широко використовувати переваги досліджень по програмах науково-технічного співробітництва [68, с. 27]. Дослідження економістів Світового економічного форуму підтверджують значний кореляційний зв'язок між

національною конкурентоздатністю країн та спроможністю залучати висококваліфікованих спеціалістів (рис. 4.11).



***Примітка*:** USA: США, CAN: Канада, NLD: Нідерланди, SWE: Швеція, UK: Велика Британія, GER: Німеччина, JPN: Японія, FRA: Франція, AUS: Австрія, KOR: Корея, CHN: Китай, MYS: Малайзія, SAU: Саудівська Аравія, ESP: Іспанія, POL: Польща, THA: Таїланд, IND: Індія, FRA: Франція, POL: Польща, RSA: Південна Африка, BRA: Бразилія, INA: Індонезія, RUS: Росія, MEX: Мексика, TUR: Туреччина, IR: Іран, EGY: Єгипет, GRC: Греція, ARG: Аргентина, UKR: Україна, NGA: Нігерія

Рис. 4.11. Зв'язок між національною конкурентоспроможністю та здатністю залучати висококваліфікованих спеціалістів [101, с. 13]

Глобальний індекс кваліфікованих спеціалістів вимірює потенціал країни у формуванні кваліфікованих спеціалістів і умови, необхідні для реалізації цього потенціалу. Індекс глобальної конкурентоспроможності представляє сукупність інституцій, політичних рішень і факторів, що визначають рівень продуктивності країни [101, с. 13]. Підвищення показників міграційної привабливості сприяє реміграції і циклічній міграції, підтвердженням чого є характер сучасних міграційних переміщень між США та Індією.

Внаслідок інтенсивного економічного розвитку Індії помітною тенденцією стає повернення дітей індійських іммігрантів із США в країну походження своїх батьків. Більшість із них є під-

приємцями, що інвестують у створення власних компаній різного розміру в Індії [100]. За даними звіту Світового економічного форуму 2010 року 32 тис. індійців другого покоління, народжених у США та Європі, повернулись до країни свого походження [101, с. 12].

Основними чинниками реміграції стали: доступність привабливих робочих місць, можливості швидкого кар'єрного росту, високий попит на досвідчених працівників та перспективи економічного зростання. При цьому варто зауважити, що індійський уряд використовує ряд інструментів підвищення показників міграційної привабливості для залучення людського потенціалу реемігрантів і іммігрантів: соціально-економічні реформи (створення сприятливого для розвитку бізнесу середовища в Індії викликало значний попит на кваліфікованих працівників у дослідницькій сфері, сфері фінансів і інженерії); політику активного залучення мігрантів (з 2004 р. в Індії було створено ряд програм, що ознайомлювали покоління індійської діаспори віком 18–26 років з економічним прогресом в країні); використання транснаціональних зв'язків мігрантів (у 2000 році індійський уряд утворив Комітет з діаспори на найвищому рівні, що зібрав делегатів – представників індійської діаспори з різних країн і підкреслив їх значимість і внесок у розвиток країни) [100].

Вдосконалення міграційної привабливості для залучення висококваліфікованих працівників є пріоритетом і для інших країн, хоча вони характеризуються різною успішністю у цьому процесі [101, с. 20]. За останні роки завдяки високим темпам економічного зростання зросла міграційна привабливість Китаю. У 2010 році в країну спрямувались переселенці з Південної Кореї (121 тис. осіб), США (71 тис. осіб) та Японії (66 тис. осіб). Активна економічна діяльність Китаю в Африці призвела до збільшення міграційного потоку африканців, зайнятих у сфері торгівлі, у найбільш економічно розвинутий південний регіон КНР (близько 100 тис. у 2010 році) [16].

Основою регулювання міжнародної міграції на сьогодні є міграційна політика країн. В більшості випадків міграційна політика має обмежуючий характер (ЄС), лише деякі країни застосовують заходи активного залучення іммігрантів (Австралія) або тимчасової зовнішньої зайнятості населення (Філіппіни). З метою виявлення найбільш ефективних інструментів і заходів міграційної політики, варто проаналізувати досвід країн у цій сфері. Аналіз тенденцій, особливостей та заходів міграційної політики регіонів з найбільш інтенсивними процесами міждержавної мобільності дає змогу визначити сильні і слабкі сторони, сприятливі можливості і потенційні загрози ефективного перерозподілу людського потенціалу (табл. 4.5).

Таблиця 4.5

SWOT-аналіз сучасного стану міграційного перерозподілу людського потенціалу у міграційних центрах світу [94, 101, 18, 49, 44, 95, 78, 7, 85]

Тенденції та особливості міграційного перерозподілу у регіоні	Сильні сторони	Слабкі сторони	Можливості	Загрози
***Північна Америка* (*США*)**				
На 2010 рік 50 млн мігрантів, з них США – 42,8 млн, Канада – 7,2 млн. Імміграція значно перевищує еміграцію. США – найбільша країна призначення світу, залучає п'яту частину світових мігрантів. США є джерелом 17 % світового потоку грошових переказів. Еміграційний коридор з Мексики до США є найбільшим міграційним коридором у світі і включає 9,3 млн мігрантів [109]	США є центром тяжіння висококваліфікованих мігрантів. США сприяє циркулярній міграції медичних працівників країн Африки, навчаючи їх у своїй країні та підтримуючи їх інтеграцію у країни походження. Висококваліфікована імміграція підтримує загальний рівень знань і навиків робочої сили в країні	Громіздкі імміграційні процедури з понад 70 різних типів віз. Мала увага до інтеграції іммігрантів. Відсутність затвердженої на державному рівні схеми визнання професій і кваліфікацій іммігрантів	Зниження вартості, термінів і спрощення процедури отримання візи для преференційних груп іммігрантів. Розробка національного плану інтеграції іммігрантів, фінансування вивчення мови, програм інтеграції на місцевому рівні	Утворення маргіналізованих осередків іммігрантів, що не бажають долучатись до соціально-економічного і культурного життя країни. Загострення ворожнечі та ксенофобії, посилення криміногенної ситуації
***Південна та Південно-Східна Азія* (*Індія, Філіппіни, Китай, Тайвань*)**				
На 2010 рік 27,5 млн мігрантів. Китай, Бангладеш та Індія є одними з десяти найбільших країн еміграції світу	У Філіппінах застосовується цілеспрямована політика тимчасової зовнішньої зайнятості	Проблеми з визнанням кваліфікацій на ринку праці	Розробка програми залучення висококваліфікованих мігрантів, забезпечення широкого доступу до інформації про потреби роботодавців на ринку праці країн регіону	Некеровані потоки низькокваліфікованих працівників, біженців і шукачів притулку

Продовження таблиці 4.5

Тенденції та особливості міграційного перерозподілу у регіоні	Сильні сторони	Слабкі сторони	Можливості	Загрози
Основною країною призначення для азійських мігрантів є США. 43 % мігрантів переміщуються в межах регіону, при цьому головними країнами призначення є Індія, Пакистан, Гонконг, Іран і Малайзія. Загальний потік грошових переказів в Азію склав 162,5 млрд дол. у 2009 р. (39 % світового обсягу) [109]	На основі укладення трудових контрактів досягнутий прогрес у захисті прав працівників-мігрантів. Для збереження і підвищення людського потенціалу утворений національний центр реінтеграції, що надає послуги з перекваліфікації, психологічну допомогу, консультації щодо доступу до інструментів інвестування. Індія, Китай і Тайвань досягли найбільших успіхів у використанні транснаціональних зв'язків мігрантів для підвищення людського потенціалу. Результатом став інтенсивний розвиток високотехнологічних галузей промисловості, ефективна діяльність венчурних підприємств, накопичення і використання інноваційного потенціалу та інвестиційного капіталу	Обмежений діалог з роботодавцями щодо їх потреб у робочій силі	Попереднє дослідження потреб ринку праці та створення схеми визнання професій і кваліфікацій для іноземних працівників	
***Європа та Центральна Азія* (*ЄС, Іспанія, Швеція, Італія, Ірландія*)**				
На 2010 рік 72,6 млн мігрантів	У ЄС розвинута система визнання професій і кваліфікацій завдяки Болонському процесу		Адаптація політики європейської трудової мобільності для третіх країн	.

Продовження таблиці 4.5

Тенденції та особливості міграційного перерозподілу у регіоні	Сильні сторони	Слабкі сторони	Можливості	Загрози
Протягом 2008–2012 рр. Південна Європа зазнала найбільшого притоку мігрантів (середньорічний міграційний приріст склав 5,2 %), в той час як для Центральної Азії характерним було зниження міграційного приросту на 0,4 %. Російська Федерація є водночас найбільш значною країною походження і призначення мігрантів у регіоні з 12 млн росіян, що проживають за межами країни і 12 млн іноземців, що проживають на її території. Таджикистан, Молдова і Киргизстан є країнами із найбільшою часткою грошових переказів у складі ВВП (49,6 %, 31,4 % та 27,9 %, відповідно). Основними країнами призначення у Західній і Центральній Європі є Німеччина, Франція, Велика Британія, Іспанія та Італія. Мігранти, що перебувають у Західній і Центральній Європі, надсилають 40 % обсягів світових грошових переказів – 120,9 млрд дол. Східна Європа і Центральна Азія отримують 27,1 млрд дол. грошових переказів [109]	Створений портал трудової мобільності, що містить інформацію роботодавців та шукачів роботи країн ЄС. Введення “Блакитної карти” у ЄС надає кваліфікованим мігрантам рівні права з громадянами країни, де вони працевлаштувались, у сфері умов і оплати праці, освіти і визнання кваліфікації тощо. Швеція запровадила реформу в сфері трудової міграції, що базується на детальному аналізі потреби ринку праці країни і залученні іноземних працівників відповідно до цієї потреби. Мігрантам, що отримали дозвіл на роботу у Швеції, надається право змінювати роботодавця через два роки після працевлаштування і право на постійне місце проживання після чотирьох років перебування. У Італії і Іспанії створені системи попереднього дослідження ринку праці: інформаційна система опитування бізнесу – Excelior та “Каталог професій”, для яких важко знайти працівників	У провідних країнах призначення регіону (Німеччині, Великій Британії) міграційна політика зводиться до обмеження імміграції. Неузгоджене з реальними потребами ринку праці регулювання в’їзду середньо- і низькокваліфікованих мігрантів. Не використовується освітньо-кваліфікаційний потенціал іммігрантів, що працюють не за спеціальністю та у неформальному секторі економіки – відбувається його деградація внаслідок процесу “розтрати мізків”	Попереднє дослідження потреб ринку праці перед залученням іноземних кваліфікованих працівників. Створення інтегрованої схеми визнання професій і кваліфікацій для всіх іноземних працівників шляхом укладення двосторонніх договорів, попередньої атестації у країнах походження, заснування національних відомств швидкої перевірки і визнання кваліфікацій. Розробка довгострокових прогнозів потреби у людському потенціалі	Відсутність повної гармонізації національних політик в області міграції і солідарності в прийнятті необхідних нормативних актів призводять до того, що основне навантаження щодо стримання напливу мігрантів продовжують нести прикордонні держави Євросоюзу, а також ті, що приймають найбільше число іноземців

Продовження таблиці 4.5

Тенденції та особливості міграційного перерозподілу у регіоні	Сильні сторони	Слабкі сторони	Можливості	Загрози
	Ірландський уряд запровадив успішну процедуру визнання кваліфікацій і навиків через Національне кваліфікаційне відомство, що передбачає стандартизовану систему кваліфікацій, за якими можна працевлаштуватись в країні, та базу даних з детальною інформацією про іноземні кваліфікації			
Росія				
	Прийняття нового міграційного законодавства сприяло скороченню нелегальної міграції. Встановлено порядок міграційного обліку тимчасових мігрантів, отримання дозволів на роботу, запровадження річних квот на видачу дозволів, підвищення відповідальності за нелегальне перебування іноземців. Порядок залучення іноземних працівників роботодавцями набув не дозвільного, а повідомного характеру	Відсутність розгалуженої інфраструктури і скоординованої роботи міністерств і відомств щодо впровадженню міграційної політики	Покращення захисту прав трудових мігрантів, регулювання використання їх людського потенціалу відповідно до галузевих і регіональних потреб ринку праці	Вільний вихід мігрантів на ринок праці при самостійному отриманні дозволів на роботу і одночасна відсутність легальної мережі посередницьких структур у сфері працевлаштування сприяє розвитку тіньового посередництва, його криміналізації та зростання загроз для перебування мігрантів

Проведений аналіз, а також врахування міжнародного досвіду, дозволяє визначити найбільш доцільні та застосовні інструменти міграційного перерозподілу ЛП для подолання потенційних загроз і реалізації сприятливих можливостей та включити їх у систему формування людського потенціалу за рахунок міграції.

Отже, визначення загальних цілей керованого міграційного перерозподілу ЛП з попереднім аналізом його передумов та наслідків і SWOT-аналіз сучасного стану міграційного перерозподілу ЛП у міграційних центрах світу дозволяє побудувати систему формування людського потенціалу за рахунок міграції, де встановлюються і формалізуються причинно-наслідкові зв'язки між наслідками, цілями та інструментами міграційного перерозподілу ЛП (див. рис. 4.12).

Інструменти систематизуються відповідно до реалізації відповідної цілі та взаємодії між рівнями їх застосування в окремій країні.

1. Двосторонні угоди. Міжнародні дво- та багатосторонні угоди є засобом підтримки зв'язку між трудовою міграцією і розвитком людського потенціалу.

Міжнародні договори регулюють питання прав мігрантів, забезпечують їх легальний статус і доступ до ринку праці в країні призначення. На сучасному етапі країни використовують три основні види угод, що регулюють міждержавну трудову міграцію:

1) договори, що передбачають вільні переміщення трудових ресурсів. Прикладами застосування даних договорів є Європейський союз, Європейська економічна зона, Австралійсько-Новозеландська угода про встановлення тісніших економічних відносин та Спільний ринок Східної та Південної Африки. Подібні договори укладаються між країнами, що, за класифікацією Світового Банку, знаходяться на одному рівні доходів.

2) договори, що передбачають вільне переміщення для окремих груп мігрантів у визначених секторах економіки. Наприклад, НАФТА і Карибське співтовариство дозволяють вільне переміщення осіб з визначеною кваліфікацією і у визначених видах діяльності. Договір про всебічну економічну співпрацю між Індією і Сінгапуром спрощує візові обмеження для 127 категорій індійських професіоналів у інформаційних технологіях, медицині, інженерії, бухгалтерському обліку і університетському викладанні [110, с. 386]. Угоди укладаються між країнами різного рівня доходів.

3) інші договори трудової мобільності забороняють долучення до ринку праці, але стимулюють тимчасовий в'їзд шляхом спрощення візових процедур і можуть бути початковою стадією для подальшої тісної співпраці.

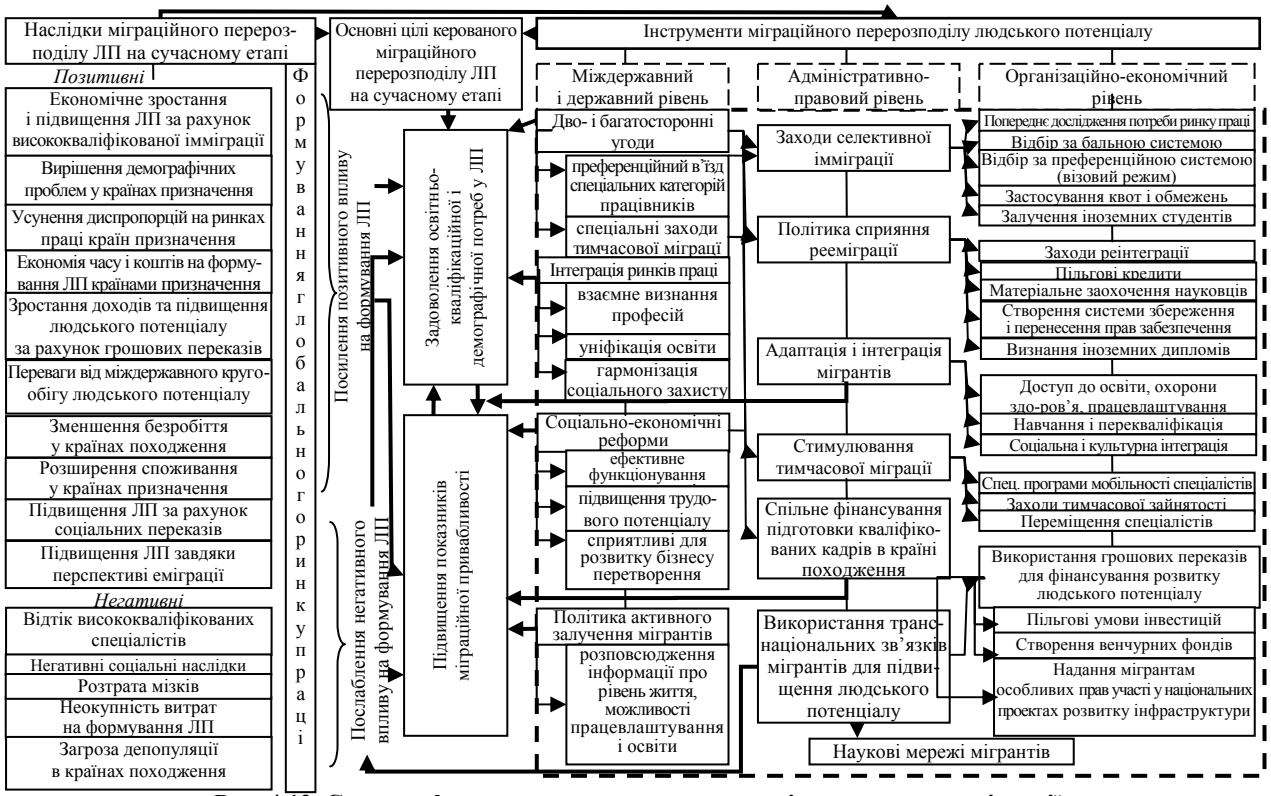


Рис. 4.12. Система формування людського потенціалу за рахунок міграції

Прикладами даних договорів є Азійсько-Тихоокеанське економічне співробітництво, Договір про вільну торгівлю між Йорданією і США, Японсько-Сінгапурський договір про економічне партнерство і Південноазіатська асоціація регіонального співробітництва [95] (табл. 4.6).

Таблиця 4.6

Інструменти міграційного перерозподілу людського потенціалу, що застосовуються на міждержавному і державному рівнях

Особливості застосування	Міжнародний досвід застосування
Двосторонні і багатосторонні угоди	
Міжнародні угоди є універсальним інструментом регулювання і застосування інших інструментів міграційного перерозподілу людського потенціалу, що: – стимулюють тимчасову і зворотну міграцію; – врегульовують питання умов і оплати праці, соціального захисту і пенсійного забезпечення мігрантів; – сприяють уніфікації систем освіти і професійної підготовки шляхом взаємного визнання дипломів; – контролюють процес втечі мізків за допомогою спеціальних заходів тимчасової міграції, повернення спеціалістів, спільних навчань і обміну досвідом; – встановлюють механізми сприяння грошовим переказам і трансферу технологій	Прикладом успішної практики укладання міжнародних договорів щодо врегулювання міграції та їх застосування є практика Філіппін, що мають 12 договорів з країнами призначення про трудову міграцію. В договорах вирішуються питання навчання, підвищення кваліфікації, захисту прав мігрантів, допомоги у реінтеграції при поверненні [95]
Інтеграція ринків праці	
Взаємне визнання професій і кваліфікацій між двома або більше країнами	Єдиний ринок праці ЄС передбачає вільний рух робочої сили, тобто зняття обмежень на доступ до вакансій європейських країн за громадянством, гармонізацію національних систем соціального захисту, право проживання у країні працевлаштування

Продовження таблиці 4.6

Особливості застосування	Міжнародний досвід застосування
	Особа, що змінює місце проживання у країнах в рамках ЄС, має також право на об'єднання періодів для нарахування і отримання соціальних виплат і пенсій. Остаточне формування єдиного європейського ринку праці має завершитись у 2015–2030 роках, коли відбудеться вирівнювання кількісних параметрів ринків праці країн-членів ЄС, тобто величини заробітної плати, пенсій, пенсійного віку тощо [9]
Соціально-економічні реформи	
Реформи мають бути спрямовані на: – стимулювання підприємств до регулярного навчання і підвищення кваліфікації працівників. Держава може проводити стратегію розвитку навиків та набуття знань впродовж життя за допомогою фінансових інструментів: позик на навчання, створення спеціальних фондів і надання податкових пільг; – запобігання втраті інтелектуального потенціалу; – ефективне використання людського потенціалу в середині країни, що передбачає усунення незбігів між попитом і пропозицією на ринку праці	Німеччина, Нідерланди і Австрія вже запровадили податкові пільги на навчання, підготовку і перепідготовку працівників у професіях, на які очікується найбільший попит. У Франції постійне підвищення кваліфікації працівників на підприємствах є загальнообов'язковим. Фірми з щонайменше двадцятьма працівниками зобов'язані витрачати 1,6 % від нарахованої заробітної плати працівників на навчання і підвищення кваліфікації персоналу. В іншому випадку ці кошти відраховуються у вигляді податків [101]. У Китаї для боротьби з втечею мізків законодавчо введене положення про те, що навчатися в іноземних вузах можуть лише студенти, що вже отримали вчений ступінь; запроваджена система оплати праці вчених, що передбачає більшу оплату праці провідних вчених порівняно з вченими меншої кваліфікації [7]. Індія, володіючи значним людським потенціалом, має високі рівні безробіття. Це зумовлено престижністю одних спеціальностей і деградацією інших. Найбільш популярними професіями є менеджер, інженер, державний службовець, науковець та лікар

Продовження таблиці 4.6

Особливості застосування	Міжнародний досвід застосування
	Професії електрика, будівельника, водопровідника є дефіцитними. Підвищення рівня працевлаштування, за таких умов, можливе завдяки забезпеченню всього населення мінімальними стандартами освіти і цілеспрямованою підготовкою спеціалістів у професіях, в яких прогнозується найбільша потреба на ринку праці [101]
Політика активного залучення мігрантів	
Розповсюдження інформації про країну, а саме відомостей про пропозицію робочих місць, кар'єрні можливості, систему освіти, безпеку, доступ до системи охорони здоров'я, навколишнє середовище	Сінгапур на спеціальному імміграційному сайті наголошує на системі освіти в країні, високому рівні безпеки, низьких рівнях злочинності та корупції і високій політичній стабільності. Австралія публічно оголошує список необхідних спеціалістів для зайняття відповідних вакансій [101]. У європейських країнах перед наймом іноземних працівників роботодавець зобов'язаний рекламувати свої вакансії в засобах масової інформації, щоб інформувати місцевих працівників і переконатись, що вони не претендують на дане робоче місце

Основною умовою працевлаштування працівників-мігрантів у країнах призначення за даними договорами є їх легальний статус. Крім того, позитивний вплив реформ на економічне зростання сприяє підвищенню показників міграційної привабливості. В зв'язку з цим важливою є співпраця з країнами походження щодо договірного врегулювання питань повернення тимчасових працівників після закінчення їх контрактів та реінтеграції до вітчизняного ринку праці [1, с. 123].

Прикладами ефективних двосторонніх угод з питань міграції є договір між США, Канадою і Мексикою, що передбачає свободу пересування тимчасових трудових мігрантів: бізнесменів, інвесторів, професіоналів і службовців міжнародних компаній; між членами Скандинавського співтовариства щодо мобільності кваліфікованої і некваліфікованої робочої сили; між державами-членами Андського співтовариства націй. Ці угоди є передумовою подальшої інтеграції ринків праці.

2. Інтеграція ринків праці базується на взаємному визнанні професій і кваліфікацій між двома або більше країнами. Наприклад, договір між Канадою і Францією про взаємне визнання професій і кваліфікацій передбачає доступ канадських працедавців до бази даних Центра зайнятості Франції для набору на вільні робочі місця французьких спеціалістів. Французькі працедавці, в свою чергу, мають можливість залучати необхідні кадри з Канади [101, с. 30]. Передумовою інтеграції ринків праці є уніфікація стандартів освіти. В цьому напрямі, у європейських країнах запроваджений Болонський процес, що передбачає зближення і гармонізацію систем освіти з метою підвищення рівня мобільності і працевлаштування кваліфікованих працівників.

Це одночасно зменшує необхідність від'їжджати закордон для отримання відповідного рівня освіти, а з іншого боку робить цей процес простішим. Відбувається розвиток вищої освіти на міжнародному рівні, виникають нові можливості її отримання в контексті формування людського потенціалу в економіці знань. В Європейський простір вищої освіти входить 48 країн [103, с. 22].

3. Соціально-економічні реформи. Дослідження, проведені при підготовці Звіту з людського розвитку 2009 року, присвяченому міграції, свідчать, що покращання інфраструктури, умов та оплати праці в країнах походження є ефективнішим інструментом запобігання міграційному відтоку працівників високої кваліфікації, ніж різного роду обмеження на виїзд з країни [78, с. 57]. Проведення сприятливих для розвитку бізнесу макроекономічних перетворень заохочує реемігрaцію та циркуляцію спеціалістів, як це відбулось в Кореї, Китаї, Індії й інших країн Південно-Східної Азії, куди масово повертаються вчені та підприємці з розвинутих країн призначення [7, с. 119]. Дослідження [65, с. 28] підтверджують, що покращення якості життя в Україні є вагомим стимулом до зворотної міграції. На думку самих мігрантів, основними складовими покращення якості життя, що можуть посприяти реемігрaції, є побудова правової держави, сприятливі умови ведення бізнесу, покращення соціального захисту, покращення якості та доступу до медичних послуг (29 % респондентів).

4. Політика активного залучення кваліфікованих іммігрантів передбачає розповсюдження інформації про країну, а саме відомостей про пропозицію робочих місць, кар'єрні можливості, систему освіти, безпеку, доступ до системи охорони здоров'я, навколишнє середовище (табл. 4.7).

Таблиця 4.7

Інструменти міграційного перерозподілу людського потенціалу на адміністративно-правовому і організаційно-економічному рівнях

Особливості застосування	Міжнародний досвід застосування
Заходи селективної імміграції	
Дослідження ринку праці країн призначення перед залученням іммігрантів передбачає надання інформації іммігрантам про вільні вакансії, які не можуть бути заповненими національними працівниками [99]. В результаті попереднього такого дослідження країни складають списки необхідних професій іммігрантів. Необхідною є також розробка прогнозів попиту і пропозиції найбільш важливих для економіки працівників для отримання інформації щодо необхідності залучення іноземних спеціалістів [101]	Прийнята у 2005 р. у ЄС "Зелена книга", у якій висвітлюється підхід ЄС до управління економічною міграцією передбачає, що процедурі прийому на оплачувану роботу мігрантів має передувати тест на економічні потреби, тобто доведення того, що відповідні вакансії неможливо заповнити внутрішньою робочою силою та жодною частиною ринку праці країн ЄС. Після проведення цього тесту країни ЄС розглядають прохання про прийом на їх територію з метою зайнятості працівників із дефіцитною спеціальною підготовкою через спеціальні схеми: процедуру швидкого курсу, спеціальні карти. Прикладом процедури швидкого курсу є швидка схема робочих віз для спеціалістів в області ІТ в Нідерландах [1]. Введення "Блакитної карти" (у всіх країнах ЄС з липня 2011 р.) – спрощеної системи в'їзду для кваліфікованих працівників з третіх країн і безперешкодного пересування професіоналів по території ЄС після двохрічного перебування і роботи у початковій країні призначення. Блакитна карта надає право на перебування і роботу в межах встановленої системи прав, включаючи сприятливі умови возз'єднання сімей [6, 110]. В Австралії іммігранти, чиї професії є в списку, отримують додаткові бали при в'їзді і працевлаштуванні. Ірландія надає спеціалістам зі списку дефіцитних професій робочі візи і дозволи на роботу. У Великій Британії в список дефіцитних професій входять переважно працівники галузі охорони здоров'я [7]. У Іспанії служба зайнятості складає "Каталог професій", для яких важко знайти працівників, за яким роботодавці можуть наймати іноземців

Продовження таблиці 4.7

Особливості застосування	Міжнародний досвід застосування
	Для професій, перерахованих в Каталозі, не вимагається перевірка потреб ринку праці. Його готують щоквартально і базується на даних відділів Державної служби зайнятості, отриманих від бізнес-асоціацій і профспілок [13]
Політика сприяння реемміграції	
Основними заходами сприяння реемміграції країнами походження є: – створення системи збереження і перенесення набутих прав соціального і пенсійного забезпечення для кваліфікованих працівників незалежно від країни перебування [101]; – заходи реінтеграції, що включають схеми пільгових кредитів і навчання дітей мігрантів, широко застосовуються, до прикладу, в Шрі-Ланці [7]; – впровадження стипендій для науковців-реемігрантів; – розробка програм повернення спеціалістів	В ЄС створена транснаціональна система, призначена для зв'язку між органами соціального забезпечення всіх держав-членів. При міграції громадянина ЄС в базу даних заноситься інформація щодо його статусу та соціальних пільг і через єдину систему дані передаються з однієї країни в іншу. В кінці трудової діяльності право на пенсійне забезпечення буде здійснюватись з врахуванням всіх видів діяльності у всіх країнах, де працювала особа [7]. У Австралії особи віком після 55 років, які працювали в країні понад 10 років, можуть отримати одноразову пенсійну виплату при поверненні до країни походження [70. В Колумбії студентам по закінченні навчання за кордоном надаються земельні ділянки та субсидії для організації нових компаній [85]. У китайській спеціальній економічній зоні Пудун щорічно організовуються заходи по рекрутуванню китайських спеціалістів, що працюють в Силіконовій долині США. В результаті кількість спеціалістів-реемігрантів досягла 3,2 тис. осіб, а число створених ними компаній склало 330 [19]
Спільне фінансування підготовки кваліфікованих кадрів в країні походження	
На сучасному етапі розвинуті країни зацікавлені у стимулюванні міграції висококваліфікованих спеціалістів до технологічно відсталих країн з метою їх розвитку і становлення там ринків для споживання продуктів економіки знань: інтелектуальних продуктів і знань	На сьогодні подібні заходи застосовуються окремими країнами призначення. У Нідерландах діє фонд для реінтеграції працівників-мігрантів і забезпечення можливостей розвитку країн походження. Фонд передбачає надання кредитів працівникам-мігрантам, які хочуть відкрити власні малі підприємства в країнах походження

Продовження таблиці 4.7

Особливості застосування	Міжнародний досвід застосування
	Німеччина створила фонд для інвестиції частини переказів найбільших за кількістю турецьких мігрантів в країну походження і частини державних коштів для створення нових підприємств у Туреччині для працевлаштування реемігрантів. Такі підприємства набули форм кооперативів, спільних компаній, акціонерних товариств [7]
Використання транснаціональних зв'язків мігрантів для підвищення люд-ського потенціалу і конкурентоздатності країн походження	
Інструмент передбачає: – використання грошових переказів для економічного зростання і фінансування розвитку людського потенціалу в країнах походження; – пільгові умови інвестицій у виробництво; – створення венчурних фондів з участю мігрантів	Державні і приватні банки Індії пропонують спеціальні ощадні програми індійським клієнтам за кордоном. За рахунками для індусів-нерезидентів нараховуються вищі процентні ставки, ніж за звичайними банківськими рахунками, а частина нарахованих процентів є звільненою від оподаткування. Соціальний венчурний фонд індійської діаспори займається проектами розповсюдження електронної грамотності серед сільського населення Індії, дослідженням можливості застосування інформаційних технологій для стимулювання місцевого бізнесу і покращення доступу сільських общин до державних послуг [7]
Адаптація і інтеграція мігрантів	
Інтеграція іммігрантів передбачає: – забезпечення для іммігрантів рівного з громадянами доступу до освіти, охорони здоров'я, надання їм прав на працевлаштування і соціальний захист; – навчання і підвищення кваліфікації іммігрантів для заповнення відповідних вакансій на ринку праці; – надання підтримки у вивченні мови; – ознайомлення з інститутами, соціально-економічною політикою, культурою і цінностями приймаючої країни;	Країни призначення мають різний досвід у політиці інтеграції мігрантів. У Франції національна політика інтеграції в цілому зводиться до асиміляції, в основі якої лежить культурна однорідність, де всі люди є французькими громадянами, що мають право брати участь в суспільному житті і ставати частиною об'єднань громадян. Німеччина розуміє інтеграцію як надання доступу мігрантам до ринку праці, освіти, професійного навчання, житла. Політика інтеграції у Фінляндії передбачає складення індивідуальних планів інтеграції іммігрантів і введена система оцінки кваліфікації для допомоги мігрантам долучитись до ринку праці. Бельгія і Велика Британія акцентують увагу на спеціальних заходах в професійній освіті

Продовження таблиці 4.7

Особливості застосування	Міжнародний досвід застосування
– надання права на возз'єднання сімей працевлаштованих іммігрантів, підтримка сімей кваліфікованих іммігрантів	Нідерланди зобов'язують підприємства набирати певний процент іммігрантської молоді на наявні вакансії [97]. У Португалії інтеграційні програми передбачають також отримання нелегалами законного статусу у випадку народження ними дитини та закінчення неї початкової школи в цій країні, що спрямоване на підвищення демографічної складової людського потенціалу [39, с. 101]. Сприяння інтеграції мігрантів на місцевому рівні є поширеною практикою у європейських країнах. Наприклад, у Роттердамі запровадили програму зустрічей між старими і новими жителями міста. Вони зустрічаються тричі на місяць з метою кращого пізнання місцевого середовища [101]. Франція проводить цільове фінансування початкових і середніх навчальних закладів для створення у них спеціальних класів для дітей іммігрантів, що полегшує здобуття ними освіти в іномовному середовищі і стає основою подальшого формування людського потенціалу за рахунок імміграції
Стимулювання тимчасової міграції	
Тимчасова міграція спеціалістів створює переваги від міжнародних і внутрішньокорпоративних капіталовкладень, інтенсифікації торгівлі, грошових потоків і потоків знань. Кваліфіковані мігранти, що прибувають на тимчасовій основі, справляють максимальний позитивний ефект на бюджети країн призначення Дослідження [96] підтверджують, що довгострокова імміграція не може вирішити всі фінансові проблеми, пов'язані зі старінням населення	Позитивний досвід тимчасової міграції має Молдова. За спеціальною програмою, молдавські працівники працювали на підприємствах Словенії протягом визначеного терміну, по завершенні якого вони набули відповідних навиків і грошових коштів. На другому етапі програми було укладення контракту і вкладення інвестицій в Молдову. За даною схемою тимчасової трудової міграції послідувало зростання торгівлі товарами і капітальних інвестицій [71]. Стратегія заохочення тимчасового працевлаштування національних працівників за кордоном ефективно застосовується у Китаї. У країні створені пільгові умови для виїзду і повернення вчених, час їхнього перебування за кордоном продовжено до п'яти років з дозволом багаторазових поїздок туди і назад [7]

Продовження таблиці 4.7

Особливості застосування	Міжнародний досвід застосування
Якщо внесок іммігрантів буде використовуватись для витрат на охорону здоров'я і пенсії для нинішніх осіб пенсійного віку, то ці витрати будуть переноситись і створювати ланцюг імміграції, де для задоволення потреб кожного покоління необхідними будуть нові іммігранти в більшій кількості. Тимчасова міграція професіоналів, працівників сфери знань: науковців, професорів, інженерів та дослідників і транснаціональних підприємців стимулює інтелектуальний та інноваційний розвиток у країнах походження і призначення. Цей вид міграції дає поштовх циркуляції знань, інноваційних ідей між країнами. Країна походження отримує трудові ресурси підвищеної кваліфікації [84]. Країни призначення запроваджують тимчасові робочі програми, усуваючи перешкоди до мобільності спеціалістів	Прикладами тимчасових робочих програм є: Програма сезонних сільськогосподарських працівників в Канаді, завдяки якій розширилось виробництво продукції канадськими фермерами і водночас зросли інвестиції самих мігрантів в сільськогосподарські угіддя і організація малих підприємств в країнах походження; програма сезонної міграції в Іспанії дозволяє мігрантам повторно приїжджати на роботу в країну без попереднього відбору у випадку, якщо попереднього разу вони вчасно виїхали з країни, а також надає допомогу у створенні малих підприємств і громадських організацій в країнах походження [87]. Країни Азійсько-Тихоокеанського економічного співробітництва запровадили спеціальні картки бізнес-подорожей для доступу кваліфікованих працівників до ринків праці країн-членів. Ця картка усуває необхідність звертатись за візою або дозволом на в'їзд та забезпечує багаторазовий в'їзд протягом трирічного періоду. Перед видачею картки бізнес-подорожей країна походження перевіряє потенційних кваліфікованих мігрантів за системою критеріїв і надає інформацію на схвалення країні призначення, встановлюючи, таким чином, контроль за міграційними переміщеннями [110]

Інструменти міграційного перерозподілу ЛП, що застосовуються на адміністративно-правовому рівні, передбачають заходи селективної імміграції, політику сприяння реемміграції, адаптацію і інтеграцію мігрантів, стимулювання тимчасової міграції, спільне фінансування підготовки кваліфікованих кадрів в країні походження, використання транснаціональних зв'язків мігрантів для підвищення людського потенціалу країн походження.

Інструменти організаційно-економічного рівня є конкретними заходами, що здійснюються в межах застосування інструментів адміністративно-правового рівня.

1. Заходи селективної імміграції. Невід'ємним заходом перед залученням іноземних працівників є дослідження потреби ринку праці у трудових мігрантах зі спеціальною професійною підготовкою у випадках, коли не вистачає специфічної робочої сили відповідної кваліфікації.

На сучасному етапі в провідних країнах імміграції сформувались дві основних системи відбору постійних мігрантів: преференційна і бальна.

У бальній (або рейтинговій) системі особисті якості іммігрантів – вік, рівень освіти, знання мови – отримують якісну оцінку на основі заздалегідь оголошених критеріїв. Такий відбір набув поширення у Великій Британії, Німеччині [36, с. 173], Австралії і Новій Зеландії. У Великій Британії бали надаються за диплом про освіту, попередні доходи, досвід проживання в країні, знання англійської мови і наявні заощадження [91]. Мігранти мають право на в'їзд без запрошення від роботодавця, але при цьому відбір залежить від якостей самого мігранта – який вид кадрів він представляє.

Преференційна система застосовується в США та Норвегії [55, с. 152]. У США створена категорія віз для тимчасових працівників (Н-1В), що дозволяє американським роботодавцям приймати на роботу кваліфікованих працівників з-за кордону по спеціальних професіях, до прикладу, програмістів, інженерів, медичних працівників і бухгалтерів тощо. При цьому, претенденти на Н-1В візу повинні володіти ступенем бакалавра або її еквівалентом, а строк її дії складає шість років [7 с. 90]. Візи ЕВ2 і ЕВ3 надаються фізіотерапевтам, середньому медичному персоналу, а також представникам окремих спеціальностей з області гуманітарних і точних наук, віза Н-1С – іноземним кваліфікованим медсестрам [6]. Віза культурного обміну "J" передбачає, що її власник повинен повернутись в країну походження через два роки перед тим, як звертатись за іншою тимчасовою або постійною візою [22, с. 249]. Віза Н-2В забезпечує тимчасову міграцію середньо- та низькокваліфікованих працівників у галузях будівництва, готельного і розважального бізнесу. Е-віза для інвесторів вимагає залучення визначеної кількості коштів в країну, інвестування зі створенням нових робочих місць, подання звітів підприємницької діяльності [95]. Збереження візового статусу висококваліфікованим мігрантам дає можливість вільно пересуватися між країнами походження і призначення. Короткострокові візи створюють умови для тимчасової міграції, сприяючи циркуляції знань, ідей і досвіду між країнами. Право на постійне

місце проживання у США пропонується лише висококваліфікованим мігрантам, які відповідають певним критеріям – особам з екстраординарними здібностями, визнаними на національному або міжнародному рівні [68, с. 27]. В інших країнах практикується надання права постійного місця проживання висококваліфікованим мігрантам, що працевлаштувались на тимчасовій основі і продуктивно працюють у провідних сферах економіки [110, с. 226]. Важливим критерієм відбору є професійна діяльність і досвід працівників. В Австралії при прийомі іммігрантів обов'язковою є перевірка та сертифікація їх знань і навиків [101, с. 23].

Заохочення в'їзду кваліфікованих мігрантів може відбуватись двома шляхами: дозвіл на самостійний пошук роботи у країні призначення після процедури підтвердження кваліфікації або обов'язкове надання довідки про працевлаштування від конкретного працедавця при в'їзді у країну призначення [101, с. 8].

Ще одним засобом селективної міграції є застосування квот і обмежень. Квотування передбачає законодавче встановлення максимальної частки іноземних працівників в економіці країни загалом, в межах окремих галузей і підприємств. Показник імміграційної квоти щорічно розраховується і затверджується залежно від статево-вікової структури населення, рівня безробіття, ситуації на ринку житла, тощо [51, с. 84]. В освітньо-кваліфікаційному і демографічному аспектах можливе застосування квот відповідно до професійної спрямованості і стану здоров'я іммігрантів. В Італії щорічна квота розділена між загальними квотами, що включають різноманітні професії відповідно до потреби ринку праці, і малими привілейованими квотами – для іноземців-громадян країн, з якими Італія має двосторонні угоди про найм. При цьому квоти щорічно розподіляються між регіонами згідно до їх освітньо-кваліфікаційної потреби [13].

Для залучення висококваліфікованих працівників деякими країнами ефективно використовується практика застосування засобів фінансового заохочення (табл. 4.8).

Таблиця 4.8

Засоби фінансового заохочення для висококваліфікованих мігрантів у деяких країнах світу [6]

Країна	Засіб
Австралія	Звільнення від сплати податків на дохід іноземних співробітників, що отримали дозвіл на тимчасове перебування

Продовження таблиці 4.8

Країна	Засіб
Австрія	Особа, яка прибула для працевлаштування у австрійського працедавця строком менше п'яти років, має право на податкові відрахування у розмірі до 35 % від оподатковуваного доходу на витрати, пов'язані з проживанням, отриманням освіти, а також при отриманні вихідної допомоги
Франція	Іноземним спеціалістам дозволено сплачувати внески у фонди соціального страхування, медичного страхування і пенсійні фонди в країнах походження зі сплатою податкових відрахувань з цих сум в казну Франції. Іноземні спеціалісти звільнюються також від сплати податку на премії
Японія	Звільнення від податків на допомогу по переїзду до місця роботи для іноземних спеціалістів, а також на щорічні виплати для поїздки в країни походження
Канада	Впровадження податкових канікул терміном у п'ять років з 75 % податку на дохід для іноземних дослідників у галузях інформаційних технологій, інженерії, медичних досліджень
Велика Британія	Іноземні спеціалісти, що прибули на тимчасовій основі, можуть вимагати звільнення від податків на суму витрат на проживання і поїздки. Такі податкові пільги застосовуються і щодо резидентів на той час, який вони пропрацювали за межами країни

При аналізі інших інструментів задоволення потреби у освітньо-кваліфікаційній складовій ЛП, на наш погляд, варто розглянути досвід деяких країн світу у даній сфері (табл. 4.9).

Таблиця 4.9

Досвід залучення кваліфікованого людського потенціалу у деяких країнах світу [101]

Країна	Інструменти для задоволення освітньо-кваліфікаційної потреби	Інструменти підвищення показників міграційної привабливості
1	*2*	*3*
Сінгапур	1. Спрощений процес отримання візи для висококваліфікованих працівників. 2. Податкові пільги для підприємств, які залучають іноземних спеціалістів і сприяють подальшому підвищенню їх кваліфікації	1. Зниження податкових ставок. 2. Підтримка безпечного навколишнього середовища. 3. Ефективна система освіти і охорони здоров'я

Продовження таблиці 4.9

1	*2*	*3*
Німеччина	Звільнення від тесту ринку праці висококваліфікованих працівників: науковців з особливими фаховими знаннями, провідних наукових працівників, спеціалістів, керівних менеджерів; іноземців, які закінчили німецькі вищі навчальні заклади [99]	1. Право користуватись рівними умовами з громадянами країни призначення у сферах соціальної допомоги, податкових пільг, визнання дипломів, освіти і професійного навчання. 2. Право на "возз'єднання сімей"
Португалія	Введення робочої візи для науковців з можливістю видачі візи членам їх сімей з правом займатися трудовою діяльністю [99]	
Англія	Введення п'ятирівневої системи відбору іноземців, які мають бажання в'їхати в країну з метою працевлаштування, навчання та проживання. П'ятирівнева система передбачає нарахування балів. Приблизно 50 балів отримують іноземці у віці до 27 років, які мають ступінь кандидата наук (доктора філософії). 45 балів нараховується за річний дохід від 40 тис. фунтів стерлінгів. Сума балів понад 75 забезпечує кандидату зарахування до першого рівня. Щоб потрапити на другий рівень, потрібно набрати щонайменше 60 балів. Молоді іноземці у віці 18–30 років, які належать до рівня п'ять, можуть залишатися в країні до 24 місяців [99]	
Канада	1. Запровадження бальної системи залучення іммігрантів, яка враховує рівень освіти і здобуту кваліфікацію, досвід роботи, вік, знання мов. 2. Використання переліку бажаних кваліфікацій при залученні іммігрантів, що забезпечує оптимальний вклад мігранта в економіку і спрощення системи знаходження підходящої роботи. 3. Надання трьохрічного дозволу на роботу іноземним студентам, що мають термін навчання в Канаді не менше двох років	1. Впровадження податкових пільг для висококваліфікованих мігрантів

Одним із джерел формування висококваліфікованого людського потенціалу є залучення іноземних студентів за спеціальними освітніми програмами і їх подальше працевлаштування за пріоритетними спеціальностями для ринків праці країн призначення. У Великій Британії, до прикладу, запроваджена програма International Graduate Scheme, що дозволяє іноземним студентам, які успішно закінчили навчання у затверджених вузах країни, залишатися на строк до одного року для пошуку роботи. У Канаді дозвіл на роботу видається випускникам вузів строком до трьох років, при цьому тільки зайнятість у галузях, що вимагають високої кваліфікації, дає право на отримання постійного статусу [6]; також діють регіональні програми працевлаштування іноземних студентів, які пропонують сприятливі умови прийняття на роботу: заниження прохідного балу або продовження терміну дозволу на тимчасове перебування [110, с. 51]. Сінгапурські підприємства стимулюються податковими пільгами у разі, якщо відсилають працівників на навчання в провідні вузи за кордоном з подальшим поверненням і працевлаштуванням на визначений термін [101, с. 30]. Франція, Німеччина і Нова Зеландія дозволяють іноземним випускникам вузів залишатись в країні для пошуку роботи на термін до одного року.

2. Політика сприяння реемміграції. Сприяння реемміграції країнами призначення передбачає програми професійного навчання іноземців, щоб при поверненні в країну походження вони могли скористатися отриманою кваліфікацією; допомогу мігрантам у створенні підприємств (застосовувалось у Німеччині і Франції) [7, с. 269]; навчання підприємницької діяльності та бізнес-консультації для реемігрантів у країні походження; формулювання послідовної дослідницької політики (для повернення науковців і професіоналів); посилення зв'язків між державними і приватними дослідницькими організаціями; фінансування науково-дослідної роботи на основі прозорого конкурентного процесу [85]. Також деякі країни призначення відшкодовують реемігрантам податок на заробітну плату при поверненні у країну походження з метою фінансування проектів, що створюють робочі місця.

У ЄС заходи заохочення тимчасової та зворотної міграції студентів, дослідників і молодих спеціалістів включають технічне навчання і вивчення мови, програми сприяння економічній і соціальній реінтеграції мігрантів по їх поверненню, забезпечення трансферу заощаджень мігрантів у країну походження [70, с. 189]. Великого значення для повернення висококваліфікованих мігрантів

набуває наявність центрів інноваційної індустрії і науково-дослідних центрів, які притягують потоки людських знань. У Китаї налічується понад 60 парків-інкубаторів для студентів і вчених, що навчалися і працювали за кордоном.

3. Стимулювання тимчасової міграції зменшує ризик втечі мізків з країн походження і надає ряд переваг країнам призначення. Доцільність застосування цього інструменту підтверджується опитуванням потенційних мігрантів, проведеним Міжнародною організацією міграції у 2011 році. Згідно нього, потенційні мігранти майже вдвічі більше схильні мігрувати тимчасово до країни призначення (26 %) ніж здійснювати переїзд на постійній основі (14 %) [74]. Залучення іноземних спеціалістів на тимчасовій основі в країни, що розвиваються, відбувається завдяки аутсорсингу. Каналом притоку кваліфікованих спеціалістів є філіали і дочірні підприємства іноземних компаній. Основними країнами аутсорсингу на сучасному етапі є Індія, Китай, Тайвань, Філіппіни, в меншій мірі – країни Східної Європи, Північна Африка [6]. Кадрові переводи висококваліфікованих працівників у іноземні представництва в середині компанії проводяться без врахування обмежень міграційного законодавства. Дозвіл на перебування, як правило, видається строком на один або два роки і може бути продовженим [6].

4. Політика адаптації та інтеграції мігрантів. Інтеграція розрахована на тривалий процес адаптації іммігранта до умов країни призначення. На відміну від асиміляції, що передбачає прийняття системи цінностей приймаючої країни і відмову від власної культури, інтеграція допускає збереження іммігрантами своєї етнокультурної ідентичності і зв'язків з країною походження. Інтеграція іммігрантів передбачає заходи по наданню іммігрантам доступу до освіти, охорони здоров'я, працевлаштування, соціального захисту; навчанню і підвищенню кваліфікації; наданню підтримки у вивченні мови. Дослідження, проведені у США показали, що підвищення кваліфікації іммігрантів має позитивні макроекономічні наслідки в довгостроковій перспективі: зменшує конкуренцію між перекваліфікованими мігрантами і національними низькокваліфікованими працівниками, стимулює відтворення більш освіченого наступного покоління, що сприяє економічному зростанню, зумовлює зменшення витрат фондів соціального захисту і збільшення податкової сплати [77, с. 20], підвищує продуктивність праці та ефективність ринку праці [42, с. 28].

У соціально-економічному значенні інтеграція означає рівні можливості на гідне, незалежне та активне життя в країні призначення поряд з місцевим населенням. Коли мігранти почуваються безпечно та впевнено у країні призначення, вони здатні реалізовувати свій людський потенціал, тим самим сприяючи її розвитку. Для оцінки рівня політики інтеграції іммігрантів в приймаюче суспільство в країнах ЄС, Швейцарії, Норвегії та США розраховується Індекс політики інтеграції мігрантів (MIPEX). Він включає 148 індикаторів політики інтеграції, що виявляються експертним методом на основі досліджень вчених та спеціальних організацій. Кожен індикатор – це запитання щодо специфічного компоненту політики в одній із семи основних сфер інтеграції іммігрантів: мобільності на ринку праці, возз'єднання сімей, освіти, політичної участі, довгострокового проживання, доступу до громадянства та антидискримінації. На кожне запитання надається три варіанти відповіді. Найвищий бал – 100 надається за відповідь, що відповідає найвищому стандарту рівного ставлення до мігрантів порівняно з місцевим населенням; середньому стандарту відповідає бал 50, а найнижчому – 0. З усіх індикаторів виводиться середній бал по кожній сфері, а потім загальний середній бал з усіх сфер. Джерелами встановлення стандартів є Конвенції Ради Європи та Директиви Європейського Союзу, а також Конвенції ООН та МОП у сфері міграції, працевлаштування та захисту прав людини. За результатами MIPEX у 2011 році країнами з найбільш ефективною політикою інтеграції іммігрантів у приймаюче суспільство є Швеція, Португалія та Канада. Індекс політики інтеграції мігрантів надає необхідну інформацію для прийняття необхідних рішень міграційної політики [87]. Інтеграція мігрантів сприяє відкритості соціальної системи, формуванню "капіталу різноманітності" (diversity capital), що вважається цінним інноваційним ресурсом і запорукою сталого розвитку в умовах глобалізації [26, с. 160].

5. Використання транснаціональних зв'язків мігрантів для підвищення людського потенціалу і конкурентоздатності країн походження. Науковці узагальнюють транснаціональні зв'язки міжнародних співтовариств мігрантів за допомогою 5T: трансферти (грошові перекази і благодійна діяльність), торгівля, телекомунікації, транспорт, туризм [7, с. 175]. Використання грошових переказів для економічного зростання і фінансування розвитку людського потенціалу в країнах походження здійснюється наступними шляхами: кошти мігрантів є ресурсом залучення в облігаційні позики, спря-

мовані на розвиток економіки (суверенні облігації випускаються для інвесторів – членів діаспор як засіб збору фондів для фінансування державних інвестицій у економічний розвиток країни походження; дані облігації характеризуються меншими ризиками рефінансування, оскільки діаспорні інвестори вірогідніше зацікавлені розвитком країни походження, ніж звичайні інвестори); дозвіл мігрантам відкривати ощадні і депозитні рахунки в іноземній валюті в країні походження; заохочення залучення коштів мігрантів у вигляді інвестицій у виробництво; надання мігрантам особливих прав з метою сприяння їх інтеграції в національні проекти, забезпечення стабільних переказів коштів і контроль над структурами, що їх здійснюють (згідно з дослідженнями аналітиків Світового банку [86, с. 6–8], подібні заходи є основою розвитку самомотивованої приватної системи для впровадження проектів і місцевих програм, що фінансуються переказами і заощадженнями іноземних об'єднань; така практика вже довела свою ефективність при застосуванні у Мексиці, Бразилії, Сальвадорі, Сомалі для проектів, що сприяють муніципальному розвитку [7, с. 213–214]; проекти покращують соціальну і матеріальну інфраструктуру в країнах походження, підвищують рівень життя і людський потенціал); проведення роботи з фінансовими інститутами для надання допомоги підприємцям-мігрантам в отриманні кредитів, необхідних для ефективного функціонування підприємств в країнах походження; підтримка у створенні венчурних фондів мігрантами у країнах походження.

Створення освітніх, дослідницьких та наукових мереж передбачає, що країни призначення мають бути зацікавлені у підвищенні людського потенціалу і технологічного рівня основних країн-постачальників спеціалістів шляхом інвестування в обмін знаннями і навчання у найбільш важливих галузях. Державна допомога діаспорам у створенні мереж з країнами походження може забезпечити зворотний приплив знань – використання знань професіоналів-мігрантів для підтримки економічного розвитку країни походження [101, с. 35]. Функціонування віртуальних діаспорних мереж передбачає зв'язок між членами мережі з потенційними партнерами по дослідженнях або проектах в країнах походження за допомогою інформації, що міститься в базі даних. Формування мереж фірм у сфері інформаційних технологій між США і Індією дало поштовх інтенсивному розвитку даної галузі в Індії. Мережа між китайськими спеціалістами і їх колегами у США, здійснюючи обмін інформацією, технологічними навиками і людськими ресур-

сами, дала змогу заснувати в Тайвані Науковий індустріальний парк Хсінчу [7, с. 119].

Отже, в результаті аналізу передумов та наслідків міграційного перерозподілу людського потенціалу на сучасному етапі, відповідного визначення цілей керованого міграційного перерозподілу ЛП в межах висунутої гіпотези та встановлення можливих інструментів їх досягнення нами розроблена система формування людського потенціалу за рахунок міграції, що враховує причинно-наслідкові зв'язки між зазначеними елементами. Систематизація інструментів створює можливості вибору доцільних шляхів регулювання міграційних процесів і є, таким чином, основою формування механізму міграційного перерозподілу людського потенціалу.

4.3. Система формування людського потенціалу України в результаті регіональної та зовнішньої міграції

Україна долучається до сучасних процесів глобального перерозподілу людського потенціалу, будучи одночасно країною походження, призначення і транзиту мігрантів. Враховуючи складну демографічну ситуацію, пов'язану зі скороченням населення внаслідок низького природного приросту і міграційного відтоку та одночасного підвищення ролі людини як носія потенціалу для побудови нової економіки, заснованої на знаннях, накопичення і збереження людського потенціалу стає одночасно основним завданням і фактором соціально-економічного розвитку [57, с. 87]. Реалізація цього завдання засобами міграційної політики, спрямованої на ефективний перерозподіл людського потенціалу, може забезпечити найкращий результат за даних умов.

За оцінками Світового банку, на 2010 рік обсяги еміграції з України склали 6,6 млн осіб, що перевищило 14 % населення України [89, с. 249]. Ця цифра включає як переселенську міграцію, так і трудову на постійній та довгостроковій основі. Основними країнами призначення емігрантів з часу здобуття незалежності до 2015 року стали Росія, Ізраїль, США, Білорусь, Чехія, Іспанія, Італія, Канада (див. рис. 4.13).

За означений період еміграційні процеси стали однією з головних причин значної втрати трудової, освітньо-кваліфікаційної та демографічної складових людського потенціалу України.

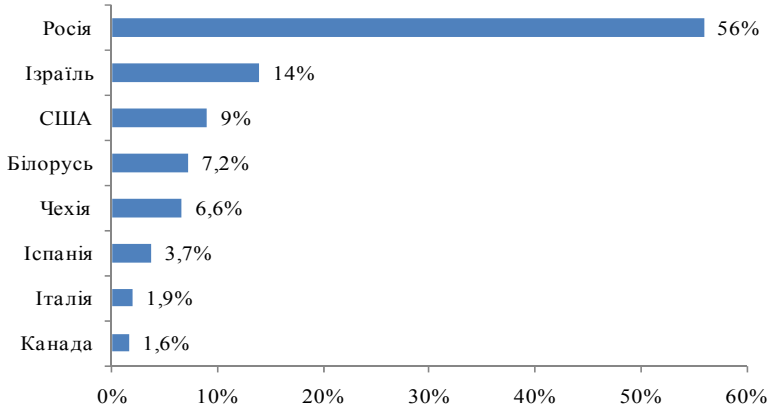


Рис. 4.13. Основні країни призначення емігрантів з України, відсоток від загальної кількості [90]

Починаючи з 2005 року, сальдо міждержавного міграційного обміну України набуло позитивного значення завдяки зростанню імміграційного потоку в країну (рис. 4.14).

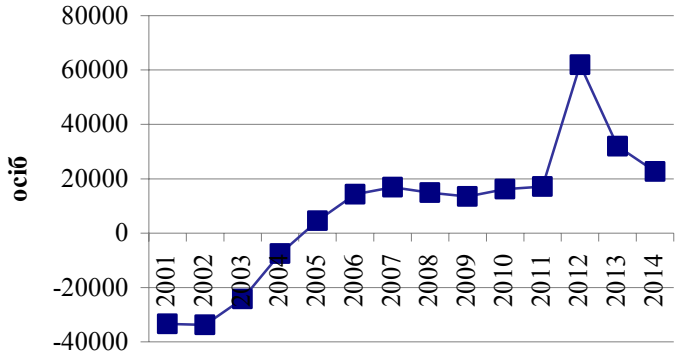
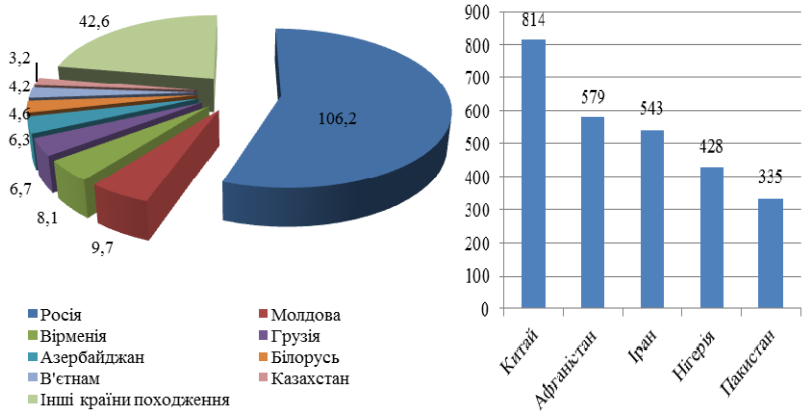


Рис. 4.14. Сальдо міграції в Україні за даними Державної служби статистики [8]

Здебільшого цей показник враховує осіб, народжених в республіках колишнього СРСР [45]. Порівняно з 2005 роком кіль-

кість іммігрантів у 2010 році в Україні зменшилась, що пов'язано з набуттям українського громадянства особами, які в перше десятиліття незалежності при переселенні з інших республік колишнього СРСР вважались мігрантами, а також з подальшою їх еміграцією до європейських країн.

На початок 2015 року, за даними Світового банку, основними країнами походження іммігрантів стали Російська Федерація, Молдова, Вірменія, Грузія, Азербайджан, Білорусь, В'єтнам та Казахстан. Іншими країнами походження іммігрантів є Ізраїль, Литва, Китай, Нігерія, Пакистан, Іран, Афганістан (рис. 4.15).



а) тис. осіб *б*) осіб

Рис. 4.15. Країни походження іммігрантів в Україну:
***а*) основні країни походження;**
б*) країни-постачальники мігрантів серед інших країн походження [15]
*за даними Світового банку на 2015 р.

Значні обсяги міграції між Україною та Російською Федерацією зумовлені як економічними чинниками, так і тісними історичними, етнокультурними та сімейними взаємозв'язками, що роблять міграційні процеси майже взаємно рівнозначними, а міграційний коридор між двома країнами – другим за величиною у світі (див. рис. 4.16).

Міграційні процеси в Україні мають різний характер впливу на соціально-економічну сферу. Позитивні ефекти проявляються у зниженні напруги на ринку праці (якби не здійснювалась зайнятість за кордоном, рівень безробіття в Україні був би в 1,5 рази більшим) [12, с. 79], можливостях підвищення людського потенціалу за кор-

доном, спрямуванні грошових переказів на забезпечення достатнього рівня життя, освіти і охорони здоров'я членів домогосподарств, розвиток підприємництва і покращення можливостей зайнятості шляхом створення нових робочих місць реемігрантами [32, с. 125]. В той же час міграція викликає ряд гострих проблем, особливо в контексті розвитку людського потенціалу України.

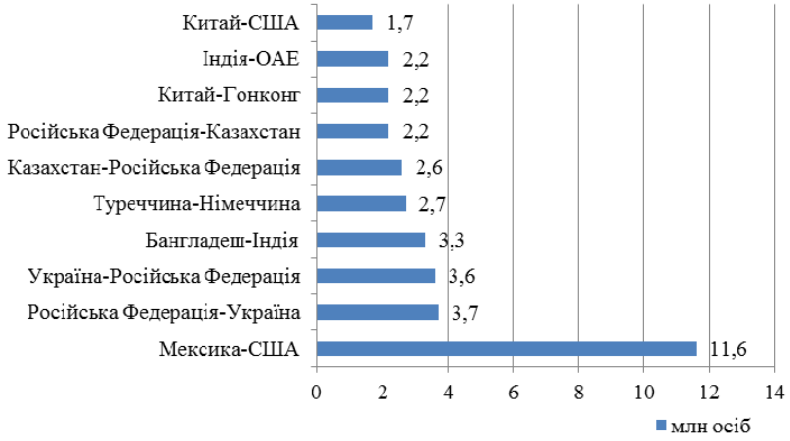


Рис. 4.16. Найбільші міграційні коридори за чисельністю мігрантів у світі, млн осіб [90]

Серед них втрата демографічного потенціалу, посилення міграційного відтоку внаслідок невідповідності попиту і пропозиції на національному ринку праці, втрата трудового та освітньо-кваліфікаційного потенціалу. Основним показником демографічної складової людського потенціалу країни є загальна кількість населення. В Україні постійне зниження кількості населення (на 360 тис. осіб кожного року) відбувається двома шляхами: через природне скорочення та міграційний відтік [92, с. 2]. За обсягами еміграції Україна займає п'яте місце у світі після Мексики, Індії, Російської Федерації та Китаю (див. рис. 4.17).

Основними чинниками високих обсягів еміграції з України є:

– низький рівень доходів більшої частини населення в поєднанні зі значною диференціацією доходів у суспільстві. Проблема подолання бідності вирішується не створенням робочих місць з гідним рівнем оплати праці внаслідок ефективної підприємницької та інвестиційної діяльності, а високими витратами на соціаль-

ний захист (близько 26 % ВВП), що, за лише частковому цільовому підході використовується неефективно для захисту населення від бідності [61, с. 7];

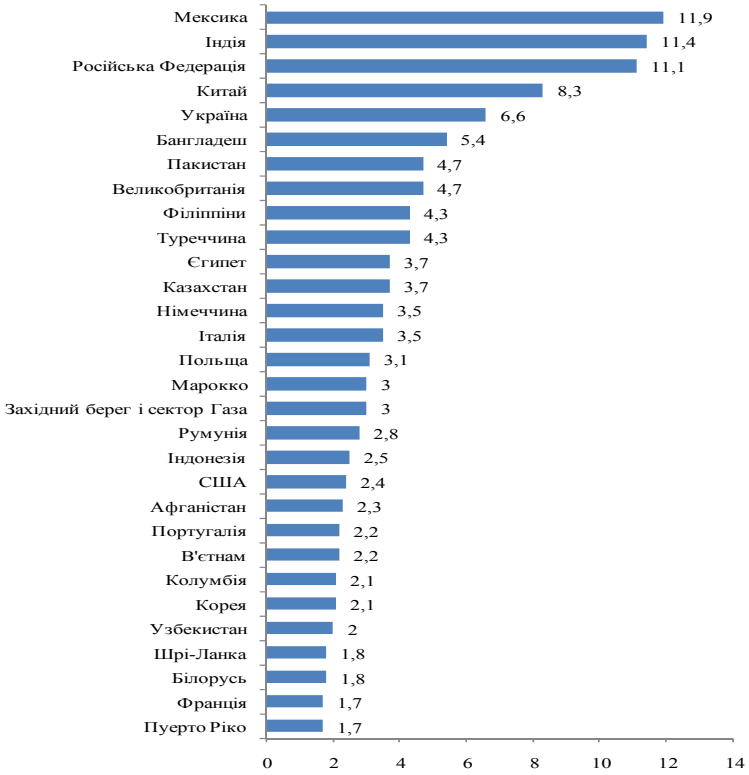


Рис. 4.17. Країни світу з найбільшими обсягами еміграції, млн осіб [109]

– низький рівень оплати праці в Україні стимулює еміграцію, спрямовану значно вищим рівнем оплати праці і доходів населення, кращими можливостями самореалізації та високим рівнем життя у країнах призначення. У 56 % випадків основною причиною міграції є покращання умов життя та перспектива отримання вищої заробітної плати, у 13,9 % – влаштування на більш оплачувану роботу [92, 56]. Середня заробітна плата українського мігранта за кордоном складає 820 дол. США, що в чотири рази вище за середню заробітну плату в Україні – 204 дол. [92, с. 6].

– невідповідність попиту і пропозиції на національному ринку праці. В Україні триває розбалансованість між професіями, на які існує значна потреба у роботодавців і професіями спеціалістів-випускників ВНЗ. 32 % населення отримують або отримали вищу освіту в Україні, але частка осіб, що здобувають технічну та професійну освіту, є досить низькою – 6,7 % порівняно з понад 30 % у багатьох країнах ЄС. Як наслідок, працедавці в Україні не можуть задовольнити свою потребу у працівниках окремих кваліфікацій [76, с. 9]. У загальній кількості вільних робочих місць, заявлених підприємствами, установами та організаціями у 2014 році, кожне п'яте було на промислових підприємствах у професійній групі кваліфікованих робітників (рис. 4.18) [59].

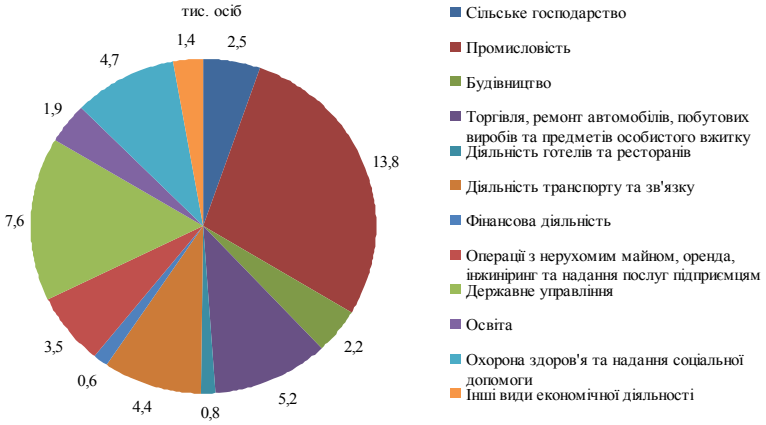


Рис. 4.18. Потреба підприємств у працівниках на заміщення вільних робочих місць за видами економічної діяльності у 2014 році, тис. осіб [59]

В той же час, у попередніх роках закладами вищої освіти було випущено на ринок праці близько 50 % спеціалістів із соціальних наук, бізнесу і права із загальної кількості випускників (див. рис. 4.19) [106]. Дослідження Європейського фонду освіти підтверджують те, що система освіти в Україні зміщена в сторону гуманітарних та економічних наук і нездатна задовольнити зростаючу потребу ринку праці у інженерах та інших технічних спеціалістах [107].

Невідповідність між підготовленим освітньо-кваліфікаційним потенціалом і потребою у ньому суб'єктів господарювання призводить до неможливості його ефективної реалізації. В результаті, більшість осіб з незатребуваними професіями працевлаштовуються не за спеціальністю, втрачаючи набутий освітньо-кваліфікаційний потенціал, або реалізують сформований в Україні ЛП за кордоном.

Еміграція спричиняє втрату демографічного потенціалу не лише через безпосередній відтік населення, а й внаслідок послаблення сімейних зв'язків, несталості шлюбів, поширення соціального сирітства [29, с. 124], зниження потенціалу здоров'я мігрантів через шкідливі умови роботи і проживання за кордоном та частої відсутності права на надання медичної допомоги, погіршення вікової структури населення, його старіння та скорочення подальшого відтворення людського потенціалу через переважний відтік осіб працездатного та репродуктивного віку [12, с. 30].

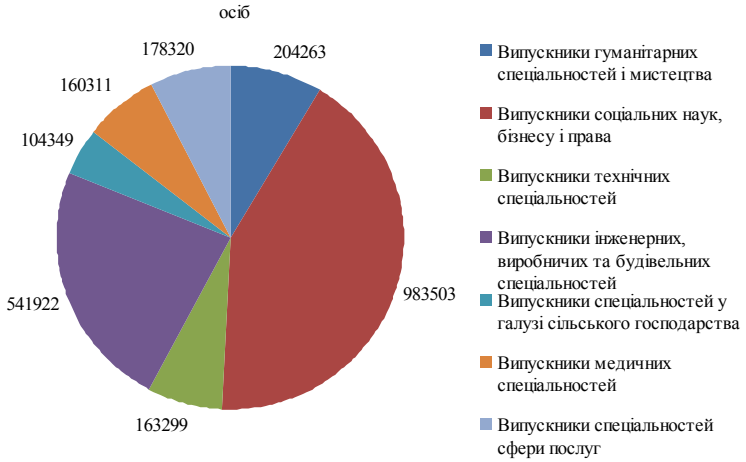


Рис. 4.19. Випускники ВНЗ I–IV рівнів акредитації за видами отриманої освіти у 2014 році в Україні, осіб [106]

Трудові емігранти з України – майже виключно особи віком 20-49 років, а максимальний рівень участі у зовнішніх трудових міграціях характерний для осіб у віці 25–29 років (див. рис. 4.20) [21, с. 89].

В Україні значні обсяги еміграції призводять до скорочення народжуваності в перспективі і подальшого загострення демографічної кризи. За розрахунками науковців, при відсутності трудових міграцій жінок фертильного віку, чисельність народжених в Україні була б більшою на 5,3 % [21, с. 350]. Проблеми виховання дітей емігрантів, залишених в Україні, включають відсутність контролю за життєдіяльністю і навчанням, погану успішність, незалученість до гуртків і секцій, що розвивають спеціальні здібності, підвищення конфліктності дітей з оточуючими, девіантну поведінку, безконтрольне використання значних грошових сум, що може нівелювати цінність професійної самореалізації [33, с. 132]. Наслідком таких тенденцій стає неможливість повноцінного формування людського потенціалу даної категорії населення.

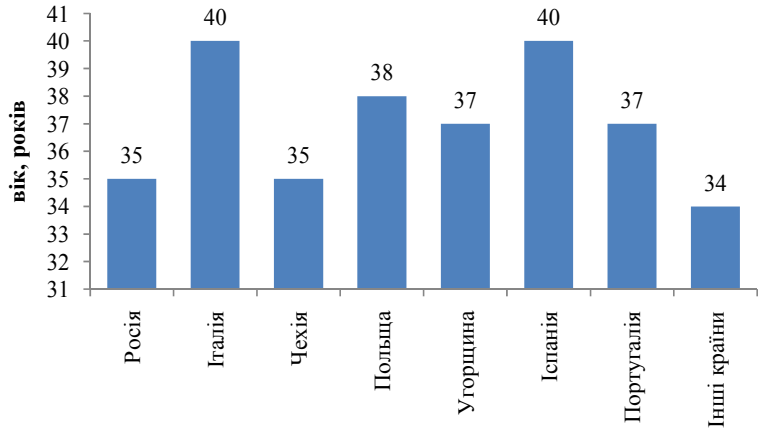


Рис. 4.20. Середній вік трудових емігрантів з України у країнах призначення [12, с. 30]

Розглядаючи еміграцію з України у регіональному розрізі, можна спостерігати відмінності в обсягах та географічній спрямованості міграційних потоків в залежності від регіону походження мігрантів. Дана тенденція зумовлена різним рівнем економічного та людського розвитку регіонів, їх географічною близькістю до відповідних країн призначення, що зменшує витрати на міграцію, та історичними зв'язками. Найбільш активну участь у зовнішніх трудових переміщеннях беруть мешканці західних областей України

(57,4 % загальної кількості трудових емігрантів), чому сприяє близькість до кордонів з країнами ЄС. Відповідно, основними країнами призначення вихідців з даних регіонів виступають Італія (19,0 %), Чеська Республіка (18,1 %), Польща (10,6 %), Угорщина (5,5 %). Водночас, Російська Федерація залишається основною країною призначення українських трудових мігрантів, в тому числі і для працівників із західних регіонів (31,8 %). Виїзд на заробітки до Російської Федерації є переважаючим для мешканців східних (84,1 % загальної кількості мігрантів з даних територій), південних (65,37 %), центральних (56 %) та північних (54,1 %) областей України. Італія є також важливим напрямом міграції для вихідців з північних областей (16,6 %), а Чеська Республіка – для мешканців центральної частини України (9,7 %) (табл. 4.10) [12, с. 33–66].

Таблиця 4.10

Територіальна диференціація та географічна спрямованість зовнішньої трудової міграції населення України [12, с. 66–67]

Регіон України	Рівень участі населення працездатного віку у трудових міграціях	Основні країни призначення
Закарпатська область	Дуже високий	Чеська Республіка. Угорщина, Словаччина, Російська Федерація
Чернівецька область	Дуже високий	Італія
Волинська, Івано-Франківська, Львівська, Тернопільська області	Високий	Польща, Португалія, Іспанія, Італія
Вінницька, Рівненська, Хмельницька та Черкаська області	Середній з переходом до високого	Російська Федерація, Італія, Чеська Республіка, Польща, Португалія
Дніпропетровська, Донецька, Житомирська, Запорізька, Київська, Кіровоградська, Полтавська, Сумська, Харківська, Чернігівська області та м. Київ	Дуже низький з переходом до низького	Російська Федерація
АР Крим, Миколаївська, Одеська, Херсонська області та м. Севастополь	Низький	Російська Федерація, країни ЄС

Луганська область	Середній	Російська Федерація

Інтенсивність еміграції вища у сільській місцевості, що пов'язано з відсутністю можливостей працевлаштування та низьким рівнем життя. Регіональні особливості міграційних потоків залежать від наявності в регіоні або поблизу нього великих поліфункціональних міст, що створює альтернативу зовнішній міграції для потенційних мігрантів з сільської місцевості [30, с. 34–35].

Еміграцію з України можна розглядати як постійну чи тимчасову, кожна з яких може здійснюватись на легальній або нелегальній основі. Трудова еміграція з України, яка за обсягом складає близько 1,2 млн осіб [62, с. 48], має переважно тимчасовий характер. 37,2 % українських трудових мігрантів працюють в країні призначення протягом періоду від одного до трьох місяців та лише 16,2 % залишаються на постійне чи довгострокове працевлаштування. Найбільша кількість постійних та довгострокових емігрантів з України працює в Іспанії, Португалії та Італії. Це пов'язано з кращими умовами життя в цих країнах та ліберальним міграційним законодавством, що передбачає спрощену процедуру легалізації для іноземних працівників. В сусідніх країнах – Угорщині, Польщі, Російській Федерації, Чехії трудові емігранти перебувають протягом періоду до трьох місяців, що зумовлено географічною близькістю та меншими витратами на міграційні переміщення [61, с. 46]. В той же час, серед українських емігрантів високою залишається вірогідність переходу тимчасової форми трудової міграції у постійну. 35,6 % трудових мігрантів віком до 35 років шукають можливість продовжити термін роботи за кордоном або залишитись в країні призначення назавжди [33, с. 91]. Така тенденція є менш сприятливою для України з точки зору втрати демографічного та освітньо-кваліфікаційного потенціалу ніж тимчасова еміграція, особливо в умовах поширення депопуляції в країні.

Депопуляційні тенденції в Україні спостерігаються з другої половини 1990-х років і продовжують зростати: за період з 2000 по 2014 роки населення країни скоротилось на близько 4 млн осіб [38]. Міграційний приток населення в Україні не здатний компенсувати низькі показники природного приросту (див. рис. 4.21).

Якщо для заміщення старих поколінь новими необхідний рівень народжуваності складає 2,2–2,3 дитини на одну жінку, то в Україні даний показник є недостатнім і у 2014 році склав 1,5 [8].

Для України характерний високий рівень смертності населення та, відповідно, невисока середня очікувана тривалість життя при народженні порівняно з розвинутими країнами [14]. Якщо у країнах ЄС показники тривалості життя на 2014 рік склали для жінок 82,4, а для чоловіків – 76,8 року, то в Україні – 76,37 і 66,25, відповідно [8, с. 175].

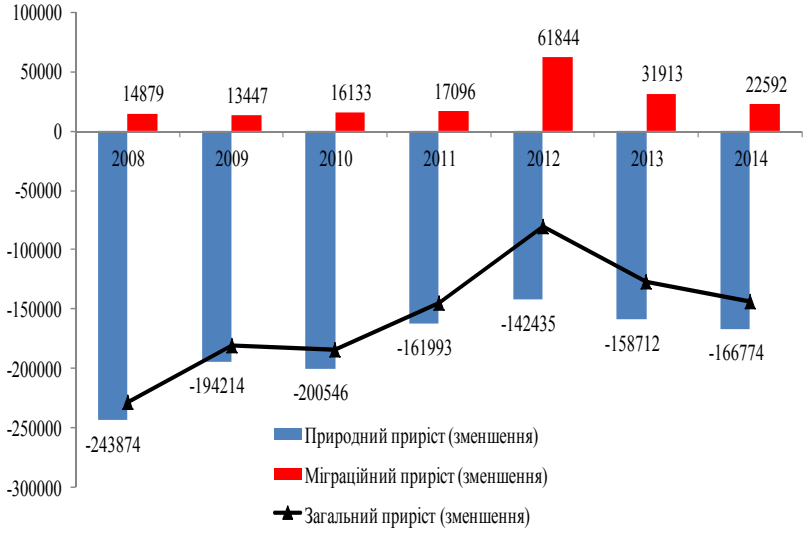


Рис. 4.21. Зміни чисельності населення України внаслідок природного і міграційного приросту у 2008–2014 рр. [8]

За Комплексним демографічним прогнозом України на період до 2050 року народжуваність в нашій країні в найближчі роки буде зменшуватись. Цій тенденції сприяє ряд факторів: входження до фертильного віку осіб, народжених у 1990-ті, когорта яких є малочисельною внаслідок соціально-економічної кризи того періоду; зростання питомої ваги міських мешканців з притаманним їм стереотипом малодітної сім'ї; переважання потреб здобуття освіти та професійного розвитку над бажанням мати та виховувати дітей [21, с. 46] – орієнтація на розвиток інноваційної економіки призводить до подовження часу здобуття освіти, що зміщує вік народження дітей у жінок та в перспективі, за умови необхідності безперервної освіти протягом життя, може скоротити інтенсивність народжень; старіння населення – збільшення питомої ваги пенсіонерів серед

населення та зменшення осіб працездатного віку. Динаміка розподілу населення за віком за 2003–2014 роки свідчить про поступове зменшення чисельності вікових груп 0–15 років та 16–59 років (див. рис. 4.22). Зменшення частки дітей призведе до скорочення частки працездатного населення у майбутньому. Демографічне навантаження в Україні особами у віці старшому за працездатний на 1000 осіб працездатного віку у 2012 році склало 576 осіб [41, с. 49]. За прогнозами ООН, до 2050 року близько половини населення України буде старше 45 років [76, с. 6]. Старіння населення призводить до соціально-економічних проблем, пов'язаних з утриманням осіб пенсійного віку.

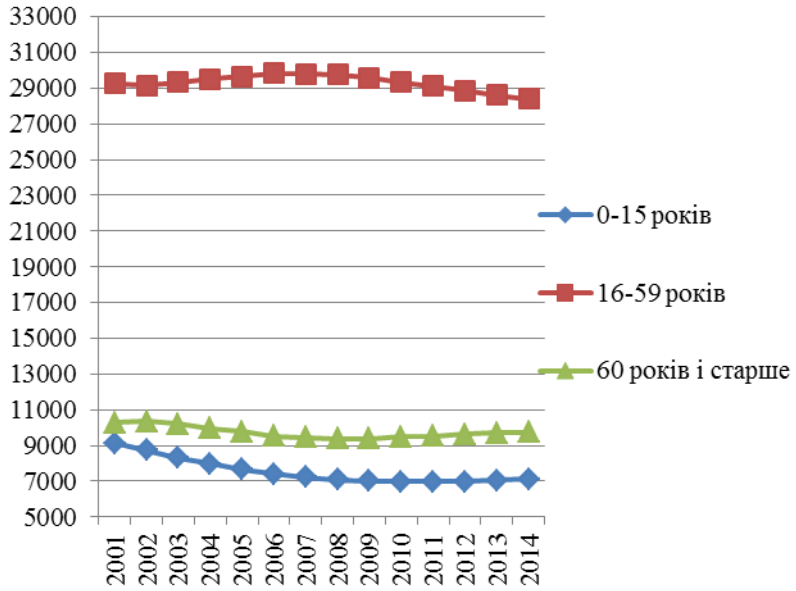


Рис. 4.22. Динаміка розподілу населення за віком у 2001–2014 рр. [8]

Необхідно зауважити, що однією з перешкод збереження людського потенціалу українських емігрантів є їх нелегальний статус за кордоном. За дослідженням українського центру соціальних реформ, близько 23,2 % емігрантів з України нелегально перебувають у країнах призначення [76, с. 34].

Більшість потоків трудових мігрантів з України до ЄС є нелегальними. Про це свідчать дані, отримані після проведення

програм легалізації у деяких країнах призначення: у Португалії було легалізовано 65500 українських нелегальних мігрантів, у Італії – 117 тис. та 7600 – у Іспанії [92, с. 23]. Нелегальне перебування українських емігрантів за кордоном супроводжується рядом проблем: порушенням їх прав, несприятливими умовами праці, загрозами експлуатації і торгівлі людьми та, як наслідок, загальним зниженням людського потенціалу осіб, що мігрували. За обстеженням трудової міграції в Україні Державною службою статистики України та Українським центром соціальних реформ близько 40 % українських мігрантів незадоволені умовами праці в країнах призначення (рис. 4.23).

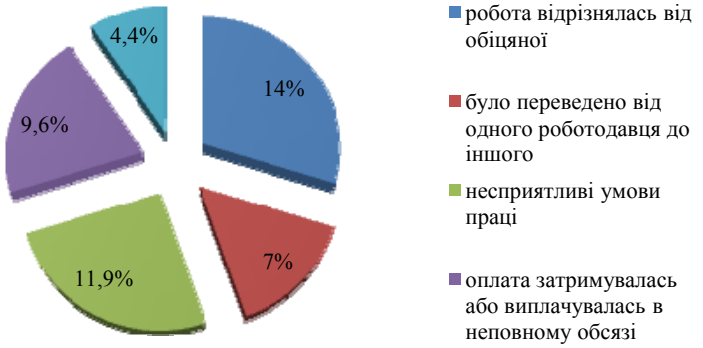


Рис. 4.23. Трудові мігранти з України, не задоволені умовами праці у країнах призначення, % [34]

Основним наслідком нелегального перебування українських трудових емігрантів в країнах призначення є втрата їх освітньо-кваліфікаційного потенціалу. Характерним для еміграції з України є процес "розтрати мізків": висококваліфіковані мігранти з незатребуваними або низькооплачуваними на національному ринку праці професіями, емігрують для праці на некваліфікованих роботах у сфері послуг, домашнього господарства, готельно-ресторанного бізнесу, сільського господарства. При чому рівень освіти українських емігрантів залишається достатньо високим (рис. 4.24).

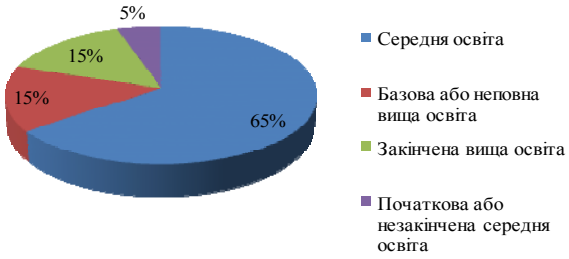


Рис. 4.24. Рівень освіти українських трудових мігрантів [93]

35,5 % українських емігрантів з вищою освітою є некваліфікованими працівниками за кордоном [56, с. 4]. Така тенденція зумовлюється також тим, що, по-перше, трудові мігранти покривають дефіцит робочої сили країни призначення, працюючи на тих робочих місцях, які не приваблюють місцеве населення; по-друге роботодавці країни призначення зменшують витрати на робочу силу, наймаючи мігрантів [12, с. 43].

Сфера діяльності трудових мігрантів з України відрізняється залежно від країни призначення (рис. 4.25).

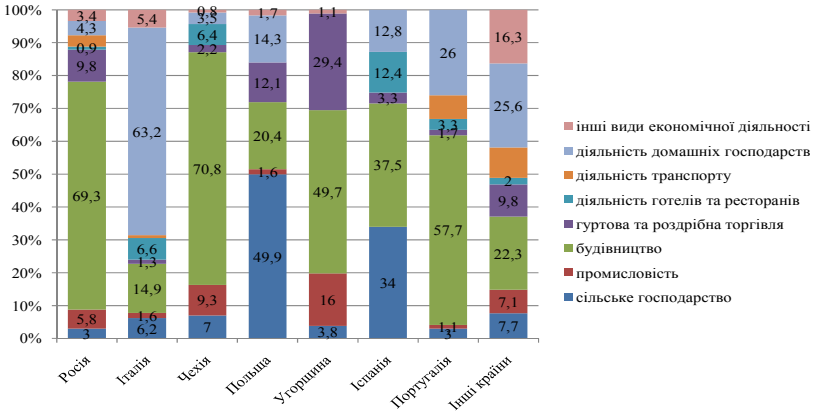


Рис. 4.25. Трудові емігранти з України за видами економічної діяльності та країнами перебування [62, с. 53–54]

Якщо у загальноміграційних процесах Україна виступає одночасно як країна походження і призначення мігрантів, то у міграції кваліфікованих та висококваліфікованих працівників наша

країна тривалий час є виключно країною походження. За період 1991–2008 рр. з України виїхало 626 докторів наук, а за період 1996–2008 рр. – 1212 кандидатів наук [56]. Основними мотивами еміграції стали кращі можливості реалізації власного людського потенціалу і завдяки цьому отримання більших доходів і підвищення рівня добробуту.

За даними опитування українських потенційних мігрантів спеціалістами Європейського фонду професійного навчання, 26,7 % населення віком 18–40 років серйозно розглядають можливість еміграції [62, с. 25]. Втрата трудового потенціалу проявляється у виїзді населення працездатних вікових груп переважно з високим рівнем освіти (рис. 4.26).

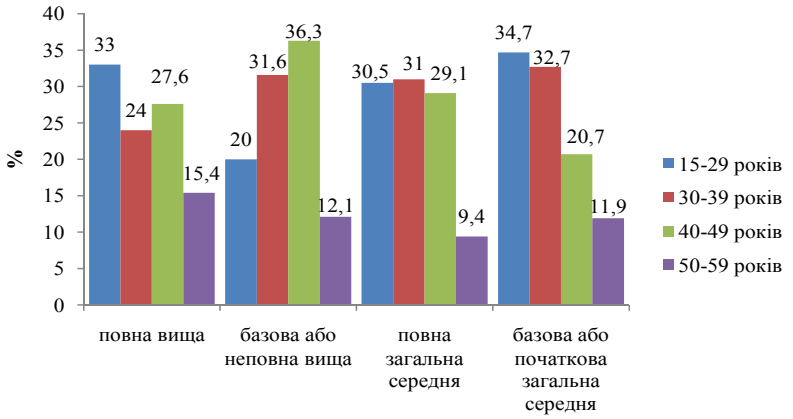


Рис. 4.26. Трудові емігранти з України за віковими групами та рівнем освіти [12, с. 31]

За даними Світового банку, грошові перекази українських емігрантів коливаються в межах 5–9,7 млрд дол. на рік за період 2008–2014 рр. (рис. 4.27).

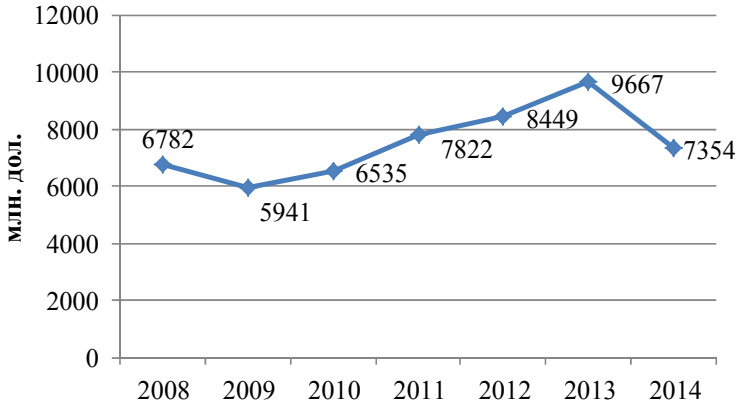


Рис. 4.27. Надходження грошових переказів мігрантів в Україну у 2008–2014 роках, млн дол. [103]

Потоки грошових переказів перевищили надходження прямих іноземних інвестицій в Україну (847 млн дол. у 2014 році) і складають 5,6 % ВВП [104]. Зростання потоків грошових переказів в Україну свідчить про те, що вони стали важливим джерелом існування населення. Грошові перекази є більш ефективним інструментом боротьби з бідністю, ніж офіційна допомога, у напрямку досягнення потребуючих їх груп населення.

Домогосподарства самостійно визначають напрями витрат отриманих коштів, реалізуючи власні стратегії скорочення бідності. Напрями використання грошових переказів в Україні свідчать про те, що вони є вагомим фінансовим джерелом підвищення людського потенціалу (рис. 4.28) [103, с. 53].

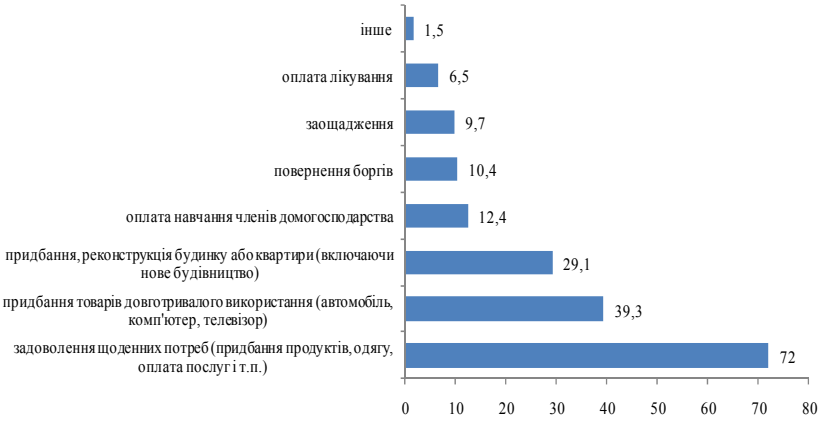


Рис. 4.28. Напрями використання грошових переказів домогосподарствами трудових мігрантів в Україні [103, с. 53]

Особливістю позиціонування України в світових міграційних процесах є її географічне становище, що зумовлює проходження через територію країни міграційних шляхів із слаборозвинутих країн Сходу і Півдня до високорозвинутого Заходу. Це посилює роль України як однієї з основних транзитних країн світу і водночас ускладнює завдання ефективного управління міграційними потоками задля розвитку та збереження людського потенціалу. Територія України знаходиться на основному Центральноєвропейському маршруті нелегальної міграції, що є одним з п'яти основних маршрутів глобальної нелегальної міграції та використовується мігрантами з Далекого та Близького Сходу, Південно-Східної Азії та СНД для проникнення в країни ЄС [61, с. 61].

Набуття спільного кордону з ЄС після розширення даного інтеграційного об'єднання у 2004 і 2007 роках і одночасне існування безвізового режиму з Російською Федерацією, Білоруссю і Молдовою посилило інтенсивність транзитних потоків нелегальних мігрантів через нашу країну, перш за все, у азійсько-європейському напрямку. Головними країнами походження нелегальних мігрантів є країни Азії та Африки: Афганістан, Китай, Пакистан, Грузія, Узбекистан, Індія, Сомалі, Єгипет, Ірак [15].

Варто зазначити, що жорстка іммиграційна політика країн ЄС змушує більшість нелегальних транзитних мігрантів залиша-

тись в Україні. Договір про реадмісію між Україною та ЄС, що передбачає повернення затриманих осіб, які нелегально перетинають кордон України з ЄС, назад в Україну, за відсутності подібних договорів нашої країни з країнами походження нелегальних мігрантів, сприяє збільшенню їх кількості. Крім транзитних, іншими групами нелегальних мігрантів в Україні є: іноземні студенти – випускники вузів, що не бажають повертатись в країну походження; іноземні працівники, що протягом визначеного часу працювали на підприємстві згідно трудового контракту, дія якого закінчилась, і які не бажають повертатись в країну походження. З огляду на це, легалізація та інтеграція іммігрантів постає першочерговим заходом кількісного та якісного поповнення людського потенціалу розвинутих країн, в яких депопуляційні тенденції компенсуються стабільним міграційним припливом працездатного населення, що сприяє збільшенню його чисельності та позитивно впливає на вікову структуру. За умов додатного міграційного приросту частка молоді в структурі населення зростає, відповідно, з часом збільшується народжуваність і зменшується смертність, особливо після прибуття вихідців з країн з традиційно високою народжуваністю.

В Україні на сьогодні міграційний приріст є недостатнім для компенсації природного скорочення населення, що зумовлено низькими показниками соціально-економічного розвитку, які зменшують міграційну привабливість країни. Згідно до Індексу потенційної міграції, розрахованому МОМ у 2011 році, що вимірює різницю між кількістю осіб, бажаючих в'їхати в країну та осіб, бажаючих за можливості виїхати з неї, як частку від загальної кількості населення, Україна займає середнє значення (від –5 % до 4 %) [74]. Такі показники відповідають сучасній ролі України як одночасно країни походження і призначення мігрантів. Проте, можна зробити висновок, що країна поступово набуває іммиграційного потенціалу до 4 % від загальної кількості населення. В перспективі саме імміграція може стати реальним джерелом поповнення людського потенціалу країни. В цьому напрямку виникає проблема формування і використання освітньо-кваліфікаційної складової людського потенціалу іммігрантів, вирішити яку можна цілеспрямованими заходами міграційної політики: за допомогою їх адаптації та інтеграції в українське суспільство, освіти, підвищення кваліфікації і працевлаштування. Особливістю імміграції в Україні є "імміграція без розвитку іммігрантів" [27], тобто рівень освіти мігрантів є доволі низь-

ким для задоволення освітньо-кваліфікаційної потреби ринку праці країни. Фактично, на сучасному етапі вихідці з інших країн здатні підвищити лише демографічну складову людського потенціалу країни. Тому для заповнення вакансій на дефіцитні професії необхідне відповідне навчання та підвищення кваліфікації іммігрантів. Досвід США показує, що не зважаючи на те що значні обсяги іммігрантів першого покоління традиційно займали нижчі соціально-економічні позиції, друге покоління іммігрантів характеризувалось значним прогресом у володінні мовою, соціально-економічних досягненнях, набуті громадянства, політичній участі, соціальному житті та покращенні житлових умов порівняно зі своїми батьками [73]. Працевлаштування іммігрантів є основою ефективного використання їх людського потенціалу.

Ефективним джерелом накопичення освітньо-кваліфікаційного потенціалу є залучення і подальше працевлаштування іноземних студентів (див. рис. 4.29). Їх кількість в Україні з кожним роком зростає: у 2013 році близько 60 тис. іноземних студентів вступило до українських навчальних закладів, що на 44 % більше ніж у 2005 році [92, с. 6, 62, с. 32].

На користь використання переваг освітньої міграції свідчить постійне зростання місткості світового ринку освіти (за оцінками СОТ, 50–60 млрд дол.). Лідером на цьому ринку є США, прибуток яких від залучення іноземних студентів у 15 разів перевищує витрати уряду на їх освіту [17, с. 395]. Щорічне зростання кількості іноземних студентів в Україні свідчить про доцільність використання їх людського потенціалу для задоволення потреби ринку праці у висококваліфікованих працівниках та соціально-економічного розвитку країни загалом.

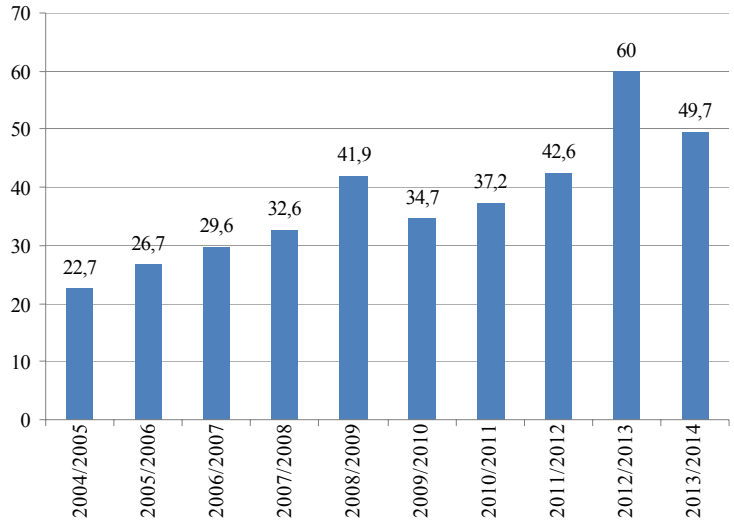


Рис. 4.29. Чисельність іноземних студентів в Україні, тис. осіб [34, 106]

Враховуючи наявні тенденції та особливості міграційних процесів в Україні, їх вплив на людський розвиток, слід виділити такі напрями застосування заходів міграційної політики для формування можливостей і накопичення людського потенціалу за рахунок міграції:

1. Стимулювання зворотних міграційних потоків та формування людського потенціалу реемігрантів. На користь здійснення заходів у даному напрямі свідчить те, що на сучасному етапі трудова еміграція має переважно тимчасовий характер – середній термін міграції, названий потенційними мігрантами, становить два роки. Лише 8,8 % опитаних планують емігрувати назавжди, а 55,6 % вважає, що досвід, набутий за кордоном, покращить можливості їх працевлаштування в Україні при зворотній міграції [56, с. 4]. За даними дослідження Європейського фонду професійного навчання відсоток мігрантів, що повернулися, становить 3,2 % населення. Реемігранти є переважно особами працездатного віку з високим рівнем освіти – їх середній вік становить 37 років, 37,5 % мають вищу освіту. Набутий в еміграції досвід допомагає працевлаштуватись в Україні при поверненні – 72,9 % реемігрантів наймаються на роботу, 6,6 % стають роботодавцями, 11,1 % – самозайнятими. 12,4 % зворотних мігрантів отримали освіту або пройшли навчання

за кордоном. Навчання включає мовні курси, підвищення кваліфікації, стажування на робочому місці, університетські курси [56, с. 5]. Вирішення проблеми ефективного використання набутого людського потенціалу реемігрантів та створення відповідних умов для заохочення їх повернення до України є важливим напрямом державної міграційної політики. Пріоритетним аспектом у даному напрямі є сприяння поверненню українських студентів, що навчаються за кордоном, для реалізації в Україні набутого ними освітньо-кваліфікаційного потенціалу шляхом створення привабливих умов працевлаштування. За даними ЮНЕСКО у 2014 році за кордоном навчалися близько 40 тис. студентів з України, з них по 24 % – у Російській Федерації та Польщі, 14 % – у Німеччині, близько по 4 % – у Чехії, Італії, США, та Угорщині [106, 62, с. 63].

2. Необхідність підвищення показників міграційної привабливості. Привабливість країни для реемігрантів та іммігрантів визначається показниками соціально-економічного розвитку, які включають складові розвитку людського потенціалу (за індексом людського розвитку), відповідні державні видатки у цю сферу, рівні зайнятості та охоплення населення вищою освітою і показники, що характеризують рівень розвитку економіки порівняно з іншими країнами світу.

Індекс людського розвитку України має тенденцію до підвищення. Це забезпечується відносно високими показниками рівня освіти населення і поступовим зростанням середньої тривалості життя (див. рис. 4.30) [10]. Разом з тим, протягом усього досліджуваного періоду зберігається стабільна різниця між ІЛР України та загальним ІЛР, що наводить на думку про те, що коливання у значеннях індексу України відповідають загальносвітовим тенденціям людського розвитку.

Необхідно уточнити, що у 2010 р. ІЛР показав значно менше значення в зв’язку зі зміною методики його розрахунку. Замість ВВП на душу населення почав враховуватись відповідний показник ВНП, який в Україні, як і у інших країнах з ринком, що формується і країнах, що розвиваються є нижчим. Індекс освіти почав враховувати тривалість навчання протягом життя людини, за яким Україна, як і вищезгадані країни, має нижчі значення, ніж за попереднім розрахунком, що враховував початкову грамотність та сукупну частку населення, яке навчається, що вимагає відповідних заходів державної політики у сфері освіти.

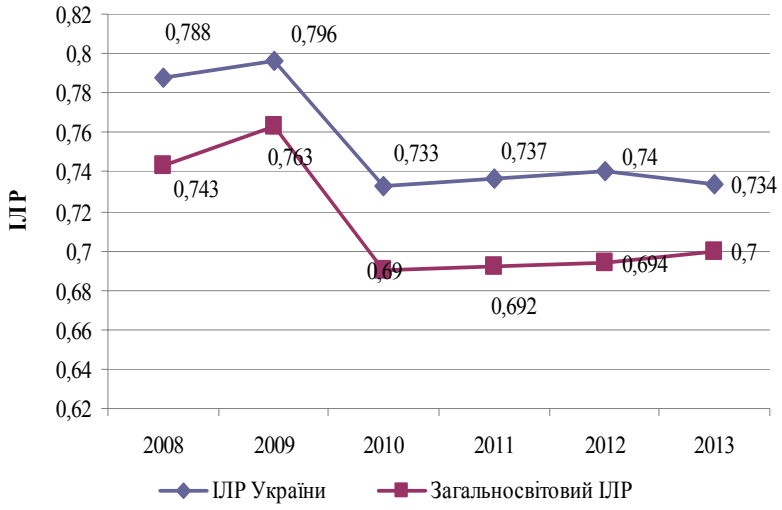


Рис. 4.30. Динаміка індексу людського розвитку України [10]

Ступінь переходу країни до інформаційного суспільства і становлення нової економіки, заснованої на знаннях, характеризує індекс економіки знань. З 2000 року після подолання негативних тенденцій у інституційному забезпеченні та інноваційній системі індекс економіки знань України стабільно зростає, але не у всіх складових (див. рис. 4.31) [103]. За період 2000–2012 рр. скоротились інформаційна та освітня складові, що пов'язано зі зниженням якості надання освітніх послуг, скороченням державних видатків на розвиток інформаційних і комунікаційних технологій.

Відповідно до звітів з глобальної конкурентоспроможності, якість системи освіти України знизилась з 3,9 пунктів у 2009 році до 3,6 пунктів у 2012 році (країна перемістилась з 49-го на 70-те місце за цим показником у рейтингу з 133 країн світу), див. рис. 4.32 [75].

Водночас, зменшення значення субіндексу "Відтік мізків" індексу глобальної конкурентоспроможності вказує на зростання привабливості країни для кваліфікованих працівників. Водночас, це доводить необхідність ефективного регулювання діяльності державних і приватних інституцій, подолання проблемних факторів бізнес-середовища, підвищення якості системи освіти і загального покращання соціально-економічних умов для розширення можливостей залучення людського потенціалу з перспективою подальшого розвитку [75].

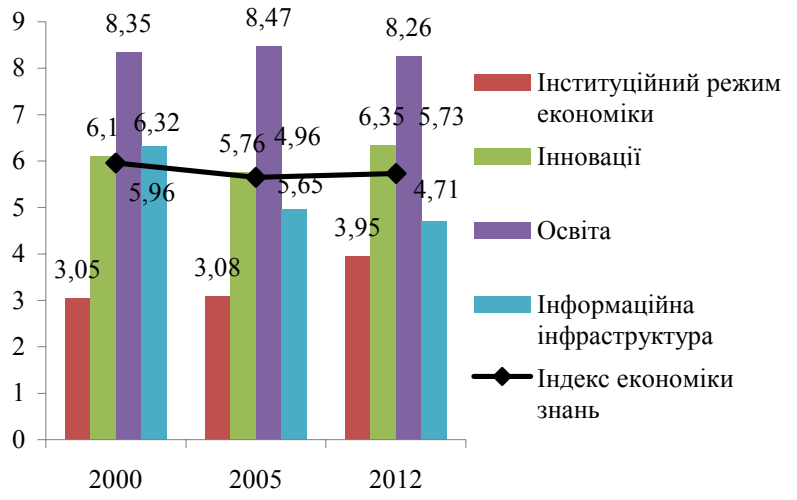


Рис. 4.31. Динаміка індексу економіки знань України та його складових [103]

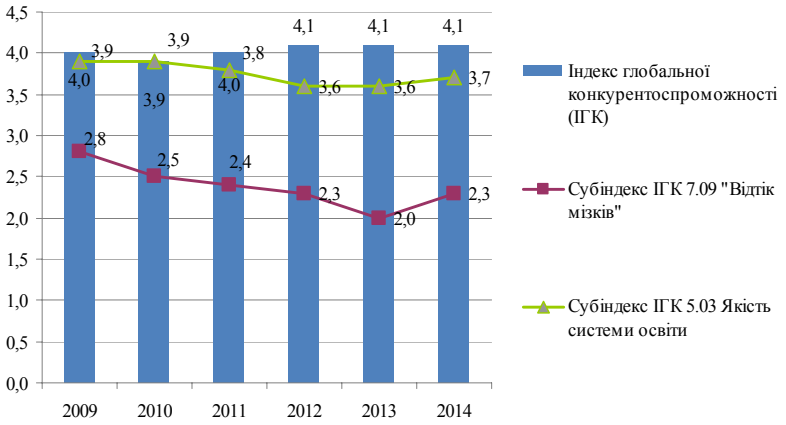


Рис. 4.32. Динаміка індексу глобальної конкурентоспроможності України та його субіндексів [75]

У регіональному розрізі міграційна привабливість України значно диференціюється залежно від області.

За допомогою таксонометричного методу кластерного аналізу нами здійснено ранжування регіонів України (табл. 4.11) за ос-

новними показниками міграційної привабливості: міграційному приросту населення, індексу людського розвитку, індексу глобальної конкурентоспроможності та рівню безробіття [40, 8, 9, 53].

Таблиця 4.11

Ранжування регіонів України за показниками міграційної привабливості

Регіон України (за місцем у рейтингу)	Вихідні показники, що характеризують міграційну привабливість регіонів України за 2013 рік				Рейтингова оцінка міграційної привабливості регіонів України	
	Міграційний приріст	ІЛР	ІГК	Рівень безробіття	*d*	Місце
м. Київ	4155	0,673	4,37	5,6	0,778	1
Харківська обл.	3847	0,562	4,19	7	0,122	2
Одеська обл.	3248	0,466	4,55	6	–0,211	3
Дніпропетровська обл.	1812	0,474	4,16	6,8	–0,239	4
Полтавська обл.	1000	0,526	4,02	9,2	–0,278	5
Запорізька обл.	870	0,477	4,07	4,07	–0,307	6
Хмельницька обл.	232	0,523	3,92	8,8	–0,382	7
Львівська обл.	633	0,472	4	7,7	–0,411	8
Волинська обл.	312	0,487	3,99	8,3	–0,432	9
Чернівецька обл.	719	0,482	3,95	8,2	–0,448	10
Миколаївська обл.	580	0,475	3,97	8,1	–0,476	11
Донецька обл.	1267	0,426	4,14	8,2	–0,533	12
Закарпатська обл.	–328	0,489	3,95	9,6	–0,551	13
Сумська обл.	118	0,470	3,98	9,1	–0,559	14
Івано-Франківська обл.	767	0,460	3,93	8,7	–0,581	15
Вінницька обл.	628	0,466	3,97	9,7	–0,589	16
Луганська обл.	2578	0,434	3,93	6,6	–0,599	17
Черкаська обл.	688	0,465	3,94	9,2	–0,602	18
Чернігівська обл.	513	0,498	3,87	10,4	–0,621	19
Херсонська обл.	228	0,480	3,82	9	–0,642	20
Рівненська обл.	245	0,473	3,98	10,4	–0,645	21
Тернопільська обл.	108	0,485	3,88	10,4	–0,673	22
Кіровоградська обл.	528	0,448	3,84	8,6	–0,726	23
Житомирська обл.	721	0,438	3,87	10	–0,823	24

Перші три показники є ознаками-стимуляторами, рівень безробіття є ознакою-дестимулятором.

За отриманими нами результатами, найбільшою міграційною привабливістю характеризуються регіони країни з високим рів-

нем людського розвитку, конкурентоспроможності та відносно нижчим рівнем безробіття: м. Київ, АР Крим, Харківська, Дніпропетровська та Одеська області. Найменша міграційна привабливість притаманна Вінницькій, Сумській, Рівненській та Житомирській областям, як наслідок низького рівня конкурентоспроможності економіки та високого рівня безробіття.

Ранжування регіонів країни за міграційною привабливістю дає змогу визначити пріоритетні регіони із запровадження заходів підвищення міграційної привабливості, проведення відповідних соціально-економічних реформ; дозволяє скоординувати напрями управління міграційними потоками, зокрема, в області розселення та працевлаштування іммігрантів.

3. Створення умов для спрямування грошових переказів мігрантів у сфери економіки, що визначають розвиток людського потенціалу. У цьому напрямі головними проблемами постають, по-перше, необхідність детального аналізу мультиплікативного ефекту від притоку грошових переказів в економіку України та, по-друге, на базі проведеного аналізу розробка механізмів використання грошових переказів як інвестицій у розвиток інфраструктури, сфери охорони здоров'я, житлово-комунального господарства, освіти, широкого впровадження інформаційно-комунікаційних технологій, інноваційно-наукової діяльності.

4. Цілеспрямоване вибіркове залучення іммігрантів відповідно до демографічної та освітньо-кваліфікаційної потреб ринку праці та їх подальша адаптація і інтеграція в соціально-економічний простір України. Для подолання втрат демографічного потенціалу міграційна політика України має включати заходи попередження відпливу працездатного населення за кордон та одночасного активного вибіркового залучення іммігрантів з подальшою їх інтеграцією в українське суспільство на основі попереднього визначення демографічної потреби у людському потенціалі.

За оцінками експертів Світового банку, більшість країн Азії та Африки можуть стати постачальниками мігрантів в Україну у найближчому майбутньому [50, с. 7]. У зв'язку з цим на перший план виходить їх соціально мирне і економічно ефективне входження в українське суспільство [64, с. 291–295]. На сьогодні в Україні законодавчо не встановлений процес соціально-економічної інтеграції іммігрантів, не розроблені відповідні міграційні програми, які б включали цей аспект імміграції [60, с. 14]. Водночас формування демографічної складової людського потенціалу України

за рахунок імміграції на постійній основі в першу чергу вимагає вирішення проблеми адаптації та працевлаштування. В цьому аспекті, на нашу думку, доцільним є використання досвіду європейських країн, в яких інтеграційні програми передбачають мовну підготовку, навчальні курси щодо ознайомлення іммігрантів із законодавством, культурою та історією країни призначення, професійну підготовку з подальшим працевлаштуванням відповідно до потреби ринку праці. Необхідно також відмітити, що більшість іммігрантів – особи віком до 30 років, що знаходяться в процесі активної соціалізації та схильні до гнучкого переймання нової системи ціннісно-нормативних орієнтацій після переїзду в країну призначення [11]. Тому, враховуючи інтеграцію іммігрантів до нового соціального оточення, що змушує їх приймати характерні для України норми дітності, важливим є їх щорічний притік для стабільного кількісного поповнення людського потенціалу. Вагомим аспектом відтворення демографічної складової ЛП є регіональний розподіл іммігрантів, оскільки регіони України характеризуються різними рівнями природного приросту, очікуваної тривалості життя та вікової структури населення. Найбільш сприятливою ситуація за даними показниками є у західних областях: Закарпатській, Волинській, Івано-Франківській, Чернівецькій та Львівській областях. Найнижчі показники спостерігаються у Чернігівській, Сумській, Луганській, Полтавській, Черкаській, Донецькій та Кіровоградській областях. В зв'язку з цим актуальності набуває розробка і запровадження спеціальних заходів із розселення іммігрантів у демографічно кризові регіони. В той же час, закономірне збільшення потреби у кваліфікованих працівниках доводить необхідність застосування селективних методів у міграційній політиці. Залучення іноземних студентів дозволяє формувати та накопичувати людський потенціал в середині країни. Зважаючи на різноманітність країн походження іноземних студентів в Україні (рис. 4.31), як значного джерела поповнення людського потенціалу високої кваліфікації, окремим напрямом розробки інтеграційних програм в Україні слід визначити адаптацію, соціально-культурну інтеграцію та працевлаштування іноземних студентів [256].

5. Використання транснаціональних зв'язків мігрантів для формування людського потенціалу України. Враховуючи значні обсяги української діаспори (близько 10 млн осіб, з яких понад 4 млн проживає у розвинутих країнах) [61, с. 57], виявляється доцільним

використання людського потенціалу її представників для стимулювання економічного, наукового, освітнього, інноваційного та культурного прогресу країни.

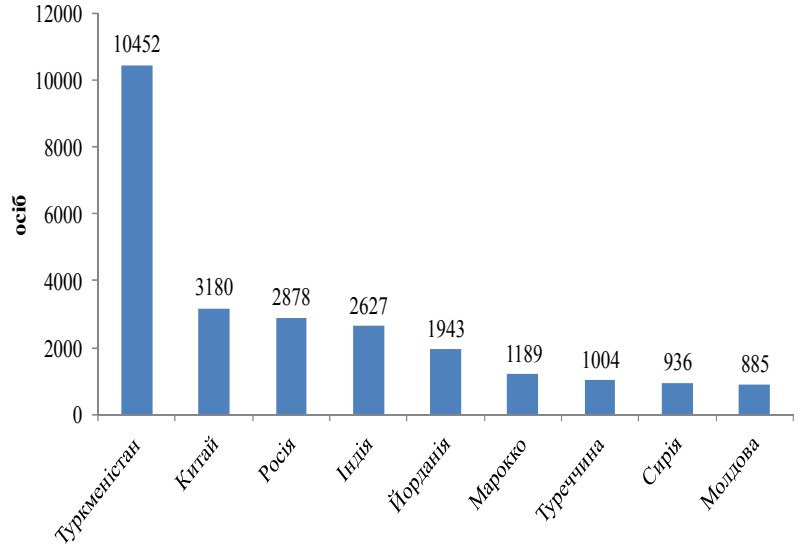


Рис. 4.31. Країни походження іноземних студентів в Україні на 2015 рік

У цьому руслі необхідним є розширення діяльності організацій з підтримки зв'язків з діаспорою та створення сприятливих умов для участі діаспори у соціально-економічному житті України, передусім, у освітній та науковій сферах.

Висвітлені тенденції міграційних процесів та пов'язані з ними проблеми соціально-економічного розвитку вимагають вдосконалення української міграційної політики для збереження, накопичення та відтворення людського потенціалу на основі відповідного законодавчого та інституційного забезпечення. Міграційна політика повинна мати комплексний характер в контексті формування та реалізації людського потенціалу України на основі ефективного функціонування механізму ефективного його перерозподілу.

Список використаних джерел

1. Баланда А. Л. Регулювання міграційних процесів у Європейському союзі : новітні тенденції та можливі наслідки для України /

А. Л. Баланда // Формування ринкової економіки : матеріали Міжнар. науково-практ. конф. “Демографічний розвиток України та пріоритетні завдання демографічної політики”. – К. : КНЕУ, 2006. – С. 121–125.

2. Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество / Д. Белл. – М., 1999. – 578 с.

3. Бондаренко В. Малые предприятия в системе кластеров / В. Бондаренко // Бизнес для всех. – 2005. – № 33 (507). – С. 29–32.

4. Брук С. И. Миграции населения / С. И. Брук // Большая Советская Энциклопедия [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://bse.sci-lib.com/article076237.html

5. Гайдуцький А. П. Економічні відносини у процесі інвестування колективних трансфертів міграційного капіталу на цілі соціального розвитку / А. П. Гайдуцький // Фінанси України : науково-теор. та інформаційно-практ. журнал. – 2007. – № 3. – С. 50–66.

6. Гапонова А. Международная миграция высококвалифицированных специалистов: направления, масштабы, регулирование [Электронный ресурс] / А. Гапонова // Население и общество. – Режим доступа: http://www.demoscope.ru/weekly/2010/0441/analit07.php

7. Глущенко Г. И. Влияние международной трудовой миграции на развитие мирового и национального хозяйств : дисс. ... д-ра экон. наук : 08.00.14 / Глущенко Галина Ивановна / Пензенский государственный университет. – Пенза, 2009. – 388 с.

8. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://ukrstat.gov.ua/

9. Діденко Н. Ринок праці та стратегія зайнятості в ЄС : досвід регулювання та державного управління / Н. Діденко // Публічне управління: теорія та практика : зб. наук. пр. Асоціації докторів наук з державного управління. – Х., 2010. – № 2. – С. 131–137.

10. Доклад о человеческом развитии 2013. Возвышение Юга : человеческий прогресс в многообразном обществе / ПРООН [Електронний ресурс]. – Режим доступу : hdr.undp.org/en/media/HDR_2013_RU.pdf

11. Захаров С. Международные мигранты вносят значимый вклад в рождаемость в западных странах [Электронный ресурс] / С. Захаров, С. Сурков // Население и общество. – 2009. – Режим доступа: http://demoscope.ru/weekly/ 2009/0399/ tema01.php

12. Зовнішня трудова міграція населення України / За ред. Е. М. Лібанової. – К. : Інформативно-аналітичне агентство, 2009. – 120 с.

13. Зупи М. Практические методы оценки и прогнозирования потребности рынка труда: опыт Испании и Италии в помощь совершенствованию управления миграцией в России [Электронный ресурс] / М. Зупи, Э.-П. Элисенда. – Режим доступа: www.ilo.org/public/russian/region/eurpro/moscow/.../mz _ee_pres_ru.pdf

14. Ільїч Л. М. Ефективність відтворення трудового потенціалу України : монографія / Л. М. Ільїч. – К. : Енергія плюс, 2007. – 212 с.

15. Інформаційно-аналітичні матеріали з міграційної ситуації в Україні у 2009 році / Держ. ком. України у справах національностей та релігій [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.scnm.gov.ua/control/uk/publish/article;jsessionid=D9B3164C241DE297407DDFA816804B31?art_id=134359&cat_id=47922

16. Їдемо далі. Після глобальної економічної кризи міграція стала іншою, але вона триває [Електронний ресурс] // Український тиждень. – № 36 (201). – Режим доступу: http://tyzhden.ua/ World/29833

17. Капітанець О. М. Освітня міграція / О. М. Капітанець, А. М. Островська // Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України : зб. наук. праць. – 2009. – Вип. 6 (80). – С. 395–397.

18. Карачурина Л. Иммиграционная политика Германии: успешный и неуспешный опыт / Л. Карачурина // МЭМО. – 2008. – № 7. – С. 50–60.

19. Кириченко Э. От "утечки умов" к глобальному "круговороту умов" / Э. Кириченко // МЭМО. – 2008. – № 10. – С. 3–11.

20. Ковалев Ю. Оторвемся? [Електронний ресурс] / Ю. Ковалев // Бизнес-журнал. – 14 авг. 2007. – № 15. – Режим доступу: http://www.business-magazine.ru/markets/it_n/pub288260

21. Комплексний демографічний прогноз України на період до 2050 р. / За ред. Е. М. Лібанової. – К. : Український центр соціальних реформ, 2006. – 183 с.

22. Кондратьев Н. Большие циклы конъюнктуры и теория предвидения. Избранные труды / Н. Кондратьев, Ю. Яковец, Л. Абалкин. – М. : Экономика, 2002. – 768 с.

23. Конкурентоспроможність економіки України: стан і перспективи підвищення / За ред. І. В. Крючкової. – К. : Основа, 2007. – 180 с.

24. Котельников В. "Крепость" Европа" в новую эпоху переселения народов [Електронний ресурс] / В. Котельников. – Режим доступу : http://www.antropotok.archipelag.ru/text/a300.htm

25. Кузык Б. Н. Цивилизация: теория, история, диалог, будущее. Т. I: Теория и история цивилизаций / Б. Н. Кузык, Ю. В. Яковец. – М. : Институт экономических стратегий, 2006. – 768 с.

26. Лапшина І. А. Міжнародна трудова міграція і соціальний капітал України / І. А. Лапшина // Регіональна економіка. – 2010. – № 1. – С. 156–162.

27. Лапшина І. А. Міжнародний обмін людським капіталом в контексті конкурентоспроможності економіки України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://mev.lac.lviv.ua/page.php?pageId=76

28. Людський потенціал : механізми збереження та розвитку : монографія / [О. Ф. Новікова, О. І. Амоша, В. П. Антонюк та ін.]. – Донецьк, 2008. – 468 с.

29. Людський розвиток в Україні: інноваційний вимір : монографія / За ред. Е. М. Лібанової. – К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2008. – 316 с.

30. Людський розвиток в Україні: мінімізація соціальних ризиків : монографія / За ред. Е. М. Лібанової]. – К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України, Держкомстат України, 2010. – 496 с.

31. Людський розвиток в Україні: соціальні та демографічні чинники модернізації національної економіки : монографія / [Е. М. Лібанова, О. В. Макарова, І. О. Курило та ін.] ; за ред. Е. М. Лібанової. – К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2012. – 320 с.

32. Людський розвиток регіонів України: аналіз та прогноз : кол. монографія / За ред. Е. М. Лібанової ; Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, Держкомстат України, 2007. – 328 с.

33. Майданік І. П. Українська молодь на ринках праці зарубіжних держав / І. П. Майданік. – К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2010. – 176 с.

34. Малиновська О. А. Міграційна політика України: стан і перспективи розвитку / О. А. Малиновська. – К. : НІСД, 2010. – 32 с.

35. Матвіїв М. Я. Взаємозв'язок ринку знань з ринком праці в Україні: маркетинговий аспект / М. Я. Матвіїв // Галицький економічний вісник. – 2009. – № 2. – С. 73–79.

36. Махонюк О. В. Імміграція як джерело залучення іноземної робочої сили: досвід Німеччини / О. В. Махонюк // Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України : зб. наук. праць. – 2009. – Вип. 6 (80). – С. 170–177.

37. Міграційні процеси в Україні : сучасний стан і перспективи / [За ред. О. В. Позняка]. – Умань, 2007. – 276 с.

38. Міграція в Україні : факти і цифри. Міграція для загального блага / Міжнародна організація з міграції. Представництво в Україні. – [2-ге вид.]. – К., 2013. – 15 с.

39. Мульська О. П. Діти українських трудових мігрантів: до формування пріоритетів соціальної політики / О. П. Мульська // Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України : зб. наук. праць. – 2009. – Вип. 6 (80). – С. 498–499.

40. Назустріч економічному зростанню та процвітанню : звіт про конкурентоспроможність регіонів України 2012 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.feg.org.ua/docs/FEG_report_2012_body_ua_20.11.2012.pdf

41. Населення України за 2011 рік: демографічний щорічник / Відп. за вип. Г. М. Тимошенко / Державна служба статистики. – К., 2012. – 444 с.

42. Населення України. Трудова еміграція в Україні. – К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2010. – 233 с.

43. Нобелевские лауреаты по экономике: взгляд из России / Под ред. Ю. В. Яковца. – СПб. : Гуманистика, 2003. – 968 с.

44. Новое миграционное законодательство Российской Федерации: правоприменительная практика / Под ред. Г. Витковской, А. Платоновой и В. Школьникова. – М. : АдамантЪ, 2009. – С. 19–36.

45. Олійник О. Україна не є привабливою країною для потенційних мігрантів / О. Олійник // Українське інформаційне агентство. – 7 лют. 2012 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ukrinform.ua/ukr/order/?id=1075461

46. Ольшевська І. П. Міжнародна міграція людських ресурсів в умовах глобалізації : дис. ... канд. екон. наук : 08.00.02 / Ольшевська Ірина Петрівна / Київський національний економічний ун-т ім. Вадима Гетьмана. – К., 2007. – 226 с.

47. Пирожков С. Вибрані наукові праці : у 2 т. Т. 1 : Демографічний і трудовий потенціал / С. І. Пирожков. – К. : НАН України, Інститут демографії і соціальних досліджень, Київський нац. торговельно-екон. ун-т, 2008. – 933 с.

48. Порохня В. М. Моделювання людського потенціалу держави : монографія / В. М. Порохня, В. В. Бирський. – Запоріжжя : КПУ, 2008. – 192 с.

49. Потемкина О. Иммиграционная политика ЕС: от Амстердама до Лиссабона / О. Потемкина // МЭМО. – 2010. – № 4. – С. 42–51.

50. Почему кому-то хорошо там, где украинцам плохо // Міграція : всеукр. інформ.-аналіт. щомісячна газета. – 2011. – № (05) 111. – С. 7.

51. Пуригіна О. Г. Міжнародна міграція / О. Г. Пуригіна, С. Е. Сардак. – К. : Академія, 2007. – 312 с.

52. Рамеева А. А. Место и роль квалифицированных кадров в системе международной трудовой миграции : дисс. ... канд. экон. наук : 08.00.14 / Рамеева Анастасия Анатольевна ; Дипломат. акад. МИД РФ. – М., 2008. – 170 с.

53. Регіональний людський розвиток [Електронний ресурс] : [статистичний бюлетень] / Державна служба статистики України. – К., 2012. – Режим доступу: http://ukrstat.gov.ua/

54. Регіональні проблеми людського та соціального розвитку : тези доп. і повідомлень Міжнар. НПК, 4–5 листоп. 2008 р. : в 2 т. / НАН України ; Ін-т економіки промисловості НАН України ; Комітет з питань будівництва, житлово-комунального госпо-дарства і регіональної політики ВРУ ; Донец. облрада ; Донец. облдержадміністрація / Відп. ред. О. І. Амоша. – Донецьк : ІЕП НАН України, 2008. – 344 с.

55. Риндзак О. Т. Міграційна політика Норвегії в європейській перспективі / О. Т. Риндзак // Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України : зб. наук. праць. – 2009. – Вип. 6 (80). – С. 150–159.

56. Розвиток людських ресурсів і міграційна політика в Україні 2008 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.etf.europa.eu/pubmgmt.nsf/(getAttachment)/35847CEC6861C207C12574B9005665F4/$File/NOTE7J5LFR.pdf

57. Семикіна М. В. Проблеми збереження трудового потенціалу та напрями їх розв'язання / М. В. Семикіна // Экономика и управление. – 2010. – № 2. – С. 87–92.

58. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смит. – М. : Эксмо, 2007. – 960 с.

59. Статистично-аналітичний огляд стану ринку праці у 2012 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2013/rp/pres-reliz/dop_pr_2012.zip

60. Тиндик Н. П. Адміністративно-правовий механізм регулювання міграції в Україні : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра юрид. наук : спец. 12.00.07 "Адміністративне право і процес, фінансове право, інформаційне право" / Н. П. Тиндик ; Нац. ун-т держ. податт. служби України. – Ірпінь, 2009. – 40 с.

61. Украина. Расширенный миграционный профиль [Електронний ресурс] // Построение миграционных партнёрств. – 2011. – Режим доступу: http://mirpal.org/files/files/Ukraine--Extended-Migration-Profile%20RU.pdf

62. Україна. Міграційний профіль / Державна міграційна служба. – 2013. – 98 с.

63. Шевчук Л. Т. Медико-соціальні аспекти використання трудового потенціалу: регіональний аналіз і прогноз / Л. Т. Шевчук. – Л., 2003. – С. 20–25.

64. Шульга М. О. Щодо ефективності досліджень міграції в Україні / М. О. Шульга // Соціально-економічні та етнокультурні наслідки міграції для України : зб. матеріалів наук.-практ. конф. (Київ, 27 верес. 2011 р.). – К. : НІСД, 2011. – 344 с.

65. Bogdan T. Labor Migrants' Problems – Acute Policy Challenge for Ukraine [Electronic resource]. – Mode of access: http://mirpal.org/files/files/Article_2%20%D0%98%D0%BD%D1%84%D0%BE%D1%80%D0%BC%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F.pdf

66. Broadman H. Migration and Remittances: Eastern Europe and the Former Soviet Union. – World Bank, 2007. – 213 p.

67. Butcher D. Global R&D Outlook [Electronic resource] / D. Butcher // Industry Market Trends. – 2009. – March 31. – Mode of access: http://news.thomasnet.com/IMT/archives/2009/03/ global-research-and-development-outlook-forecast-2009-investment-spending-trends.html

68. Chaloff J. Managing Highly-Skilled Labour Migration: a Comparative Analysis of Migration Policies and Challenges in OECD countries. OECD Social, Employment and Migration Working Papers / J. Chaloff, G. Lemaitre. – Paris, 2009. – 54 p.

69. Chappell L. Show Me the Money (and Opportunity) : Why Skilled People Leave Home – and Why They Sometimes Return / L. Chappell, A. Glennie. – Institute for Public Policy Research, 2010. – 216 p.

70. Dumont J. C. and Gilles Spielvogel. Return Migration: A New Perspective / J. C. Dumont, G. Spielvogel. – International Migration Outlook SOPEMI, 2008. – 222 p.

71. Ellerman D. Transforming the Old into a Foundation for the New : Lessons of the Moldova ARIA Project / D. Ellerman, V. Kreacic. – W. : WB, 2002. – 230 p.

72. Faist T. The Volume and Dynamics of International Migration and Ttransnational Social Space / T. Faist. – New York : Oxford University Press, 2000. – 380 p.

73. Fargues P. Shared Challenges and Opportunities for EU and US Immigration Policymakers / P. Fargues, D. Papademetriou, G. Salinary, M. Sumption. – Florence : European University Institute ; Washington : Migration Policy Institute, 2011. – 452 p.

74. Gallup World Poll: The Many Faces of Global Migration. IOM Migration Research Series [Electronic resource]. – 2011. – № 43. – Mode of access: http://publications.iom.int/bookstore/free /MRS43.pdf

75. Global Competitiveness Reports [Electronic resource]. – Mode of access: http://www.weforum.org/issues/global-competitiveness

76. Hofmann M. Ukrainian Migration : An Analysis of Migration Movements To, Through and From Ukraine / M. Hofmann, D. Reichel. – International Centre for Migration Policy Development. – 2010. – 47 p.

77. Holzer H. Immigration Policy and Less-Skilled Workers in the United States : Reflections on Future Directions for Reform / H. Holzer. – Washington, DC : Migration Policy Institute, 2011. – 25 p.

78. Human Development Report 2009. Overcoming barriers : Human Mobility and Development. – New York : United Nations Development Programme, 2009. – 217 p.

79. Human Development Report 2010 – 20th Anniversary Edition. The Real Wealth of Nations : Pathways to Human Development [Electronic resource]. – Mode of access: http://hdr.undp.org/en/reports/global/hdr2010/

80. Immigrants in the U.S. Labor Force. Immigration Policy Center. American Immigration Council [Electronic resource]. – Mode of access: http://www.immigrationpolicy.org/just-facts/immigrants-us-labor-force

81. Immigration : Impact on U.S. Economy Immigration Study [Electronic resource]. – Brief 2. – The National Voter. – June 2007. – Mode of access: http://lwvlacrosse.org/files/voterstudybrief2.pdf

82. International Migration 2009. Wall chart. United Nations Department of Economic and Social Affairs. Population Division [Electronic resource]. – Mode of access: http://www.un.org/esa/population/publications/2009Migration_Chart/2009IttMig_chart.htm

83. Katseli L. Effects of Migration on Sending Countries : What Do We Know / L. Katseli, R. Lucas, T. Xenogiani // Working Paper – No. 250. – Paris : OECD Development Centre, 2006.

84. Kritz M. International Migration Systems : a Global Approach / M. Kritz, L. Lin, H. Zlotnik. – New York : Oxford University Press, 1992. – 354 p.

85. Leipziger M. D. "Brain Drain" and the Global Mobility of High-Skilled Talent / M. D. Leipziger. – World Bank, 2008. – 132 p.

86. Mansoor A. Migration and Remittances : Eastern Europe and the Former Soviet Union / A. Mansoor, B. Quillin. – The World Bank, 2007. – 214 p.

87. Migrant Integration Policy Index [Electronic resource]. – Mode of access: http://www.mipex.eu/

88. Migration and Development Brief [Electronic resource]. – The World Bank. – Mode of access: http://siteresources.worldbank. org/INTPROSPECTS/Resources/334934-1288990760745/Migration DevelopmentBrief20.pdf

89. Migration and Remittances Factbook 2008. The International Bank for Reconstruction and Development. – The World Bank, 2008. – 240 p.

90. Migration and Remittances Factbook 2011. The International Bank for Reconstruction and Development. – The World Bank, 2011. – 265 p.

91. Migration Fundamentals Social Remittances Revisited [Electronic resource]. – Mode of access: http://www.migrationinformation. org/Feature/display.cfm?id=783

92. Migration in Ukraine: A Country Profile 2008 ; ed. by Sheila Siar. – International Organization for Migration, 2008. – 112 p.

93. Migration in Ukraine. Facts and Figures. Migration For the Benefit of All. – International Organization for Migration. Mission in Ukraine, 2011. – 11 p.

94. Naturalization and Integration : Repairing our Broken Immigration System. – Immigration Policy Center : American Immigration council, 2009. – 116 p.

95. Newland K. Learning by Doing: Experiences of Circular Migration / K. Newland, D. Agunias, A. Terrazas. – Migration Policy Institute, 2008. – 112 p.

96. Reher D. S. Towards Long Term Population Decline. European Commission. Work session on demographic projections / D. S. Reher – Bucharest, 10–12 October 2007. – 19 p.

97. Rudiger A. Social Integration of Migrants and Ethnic Minorities. Policies to Combat Discrimination / A. Rudiger, S. Spencer. – Brussels : European Commission and the OECD Conference on The Economic and Social Aspects of Migration, 2003. – 43 p.

98. Schapiro K. A. Migration and Educational Outcomes of Children Human Development Research Paper 2009/57 [Electronic resource]. – Mode of access: http://www.hdr.undp.org/en/reports/global/ hdr2009/.../ HDRP_2009_57.pdf

99. Somerville W. Immigration and the Labour Market: Theory, Evidence and Policy / W. Somerville, M. Sumption. – Migration Policy Institute, 2010. – 52 p.

100. Sonali J. For Love and Money : Second-generation Indian Americans "Return" to India / J. Sonali. – Migration Information Source, 2010. – 116 p.

101. Stimulating Economies through Fostering Talent Mobility. – World Economic Forum, 2010. – 55 p.

102. The Impact of the Global Financial Crisis. IOM Policy Brief. IOM. – Geneva, 2009. – 14 p.

103. The Knowledge Assessment Methodology (KAM) [Electronic resource]. – Mode of access: http://info.worldbank. org/etools/kam2/KAM_ page7.asp

104. The World Bank Indicators [Electronic resource]. – Mode of access: http://data.worldbank.org/indicator/

105. The World Factbook. Central Intelligence Agency [Electronic resource]. – Mode of access: https://www.cia.gov/library /publications/the-world-factbook/geos/up.html

106. Unesco Institute for Statistics [Electronic resource]. – Mode of access: http://stats.uis.unesco.org/unesco/TableViewer/ tableView.aspx? ReportId=167

107. Ukraine Country Report. Working document. ENPI 08-14 Black Sea Labour Market Reviews [Electronic resource] European training Foundation, 2009. – Mode of access: http://www.etf.europa. eu/pubmgmt. nsf/%28getAttachment%29/0305917BB9684A9FC125755F00460682/$File /NOTE7PBGXZ.pdf

108. U.S. Immigration and Economic Growth : Putting Policy on Hold. Southwest Economy. – Federal Reserve Bank of Dallas. – Issue 6. – November/December. – 2003

109. World Migration Report 2013. Migrant Well-being and Development. International Organization for Migration (IOM). – Geneva, 2013. – 215 p.

110. World Migration 2008. Managing Labour Mobility in the Evolving Global Economy. – Geneva : International Organization for Migration, 2008. – 540 p.

111. World Population Prospect. The 2004 Revision. – N. Y. : U. N., 2005. – Vol. 1, 2.

112. Zand R. Technopoles of India? [Electronic resource]. – Mode of access: http://www.robzand.com/media/technopoles.pdf

Розділ 5

РЕГІОНАЛЬНА ПОЛІТИКА ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ ЗА УМОВ ІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ

5.1. Соціальна регіональна політика в управлінні розвитком людського потенціалу

Соціальна політика є однією із пріоритетних сфер внутрішньої політики держави, пов'язаної із забезпеченням життєдіяльності суспільства та розвитку людського потенціалу. На сьогодні не існує типового визначення поняття "соціальна політика". Однак, досить поширеним та певною мірою загальноприйнятим є її трактування у вузькому та широкому розумінні.

В. М. Гриньова та М. М. Новікова визначають спрямованість соціальної політики на розвиток процесів і форм організації життя людей і суспільного виробництва щодо умов праці, побуту та відпочинку людини, а також розвитку особистості взагалі. На їх думку, соціальна політика є визначальним напрямом внутрішньої політики держави, який забезпечує захист прав людини, створює передумови для розширеного відтворення людиною своєї діяльності та для стабільності суспільної системи. Соціальна політика будь-якої держави передбачає визначення глибинних тенденцій розвитку в усіх сферах соціально-політичного життя, що обумовлюють процес розвитку соціального буття й соціальної безпеки людини та цілеспрямований вплив на них суб'єктів регулятивної діяльності [25].

Водночас, згадані автори роблять висновок, що соціальна політика – це система управлінських, організаційних, регулятивних, саморегулятивних заходів, дій, принципів і засад, спрямованих на забезпечення визначеного соціального рівня та якості життя, соціального захисту малозабезпечених верст населення, їх соціальної безпеки у суспільстві [25]. Такий підхід можна трактувати як вузьке розуміння сутності категорії "соціальна політика" зважаючи на його спрямованість на соціальний захист і соціальну безпеку.

Соціальна політика – комплекс суспільно-економічних заходів держави, підприємств, організацій, спрямованих на послаблення нерівності у розподілі доходів та майна, на захист населення від безробіття, підвищення цін, знецінення трудових заощаджень тощо [38]. Колектив авторів (Білецька Л. В., Білецький О. В. і Савич В. І.) вважає, що здійснення соціальної політики спирається на теорію розподілу доходів, а основною формою реалізації соціальної політики є соціальний захист, що вимагає дотримання певних принципів, насамперед принципу соціальної справедливості, який тісно пов'язаний з мірою розподілу доходів. На їх думку, реалізація принципу соціальної справедливості здійснюється за трьома основними напрямами, що полягає у:

– рівності доходів усіх громадян;

– такому розподілі доходів, щоб кожен одержував у міру своєї участі або участі належних йому виробничих факторів (праці, капіталу, природних ресурсів і підприємницьких здібностей) у національному виробництві;

– такій диференціації доходів, яка б відбивала необхідність врахування участі кожного (належних йому факторів) у суспільному виробництві і забезпечення гідного життя для всіх.

Отже, соціальна політика – це система заходів держави щодо досягнення соціальної справедливості у розподілі доходів і здійснення соціального захисту своїх громадян [38]. Спрямованість такого підходу переважно на соціальний захист також відносить його до кола вузьких у трактуванні соціальної політики.

І. Ф. Комарницький певною мірою ототожнює поняття політики соціального захисту та соціальної політики. Він зазначає, що ринковий розподіл доходів не гарантує людині достатній рівень добробуту незалежно від наявності у неї фактора виробництва і результатів економічної діяльності. Така "несправедливість ринку" зумовлює необхідність соціального захисту населення або державної соціальної політики. На державу покладається завдання забезпечення права людини на відповідний стандарт добробуту і належного життя, тобто реалізацію політики соціального захисту. Заходи держави з реалізації зазначеної політики з досить значною умовністю автор пропонує розділити за такими напрямками [49]:

– досягнення загальної соціальної стабільності, соціально-економічної рівноваги та відносної соціальної справедливості у суспільстві;

– підтримка малозабезпечених верств населення і тих людей, які не залучені до суспільного виробництва і не спроможні самі собі допомогти (інваліди, пенсіонери, безробітні тощо);

– захист осіб, зайнятих у суспільному виробництві, і передусім тих, хто працює за наймом.

При такому підході трактування сутності соціальної політики залишається "захисним", однак, стає дещо ширшим за рахунок збільшення переліку об'єктів соціальної політики від лише малозабезпеченого до економічно активного населення.

Фединець Н. І., Миронов Ю. Б. та Гонська М. Р. дають наступне визначення: соціальна політика – це діяльність держави щодо створення та регулювання соціально-економічних умов життя суспільства з метою підвищення добробуту членів суспільства, усунення негативних наслідків функціонування ринкових процесів, забезпечення соціальної справедливості та соціально-політичної стабільності у країні [134]. За масштабом охоплення дане тлумачення можна розцінювати як широкий підхід, однак характерне і для деяких зазначених вище визначень зведення функцій реалізації соціальної політики лише до одного суб'єкта – до держави не дає можливості розглядати його у якості остаточного.

Як найважливіший напрям державного регулювання економіки, органічну частину внутрішньої політики держави, спрямованої на забезпечення добробуту і всебічного розвитку його громадян та суспільства загалом, визначають соціальну політику і О. О. Бєляєв, М. І. Диба та В. І. Кириленко [111]. Досить поширеним є визначення соціальної політики як діяльності держави з управління розвитком соціальної сфери суспільства, спрямованої на задоволення інтересів і потреб населення [97, с. 41].

Обмеження кола суб'єктів соціальної політики звужує можливості її реалізації та знижує потенційну ефективність відповідних заходів через відстороненість безпосередніх учасників від процесу прийняття рішень і, як наслідок, їх свідоме "зняття із себе відповідальності".

Більшість дослідників відповідної проблематики погоджуються з тим, що суб'єкти соціальної політики мають складну структуру. До них належать людина, держава, суспільство, соціальні спільноти та інститути, політичні партії, громадські організації, асоціації громадян, колективи, фонди, суб'єкти соціального захисту та суб'єкти, які здійснюють діяльність у різноманітних формах як у межах інституціональних структур, так і на громад-

ських самодіяльних засадах. Усі вони мають різний суспільний характер, здійснюють соціальну діяльність, роботу у багатьох галузях суспільного виробництва, мають різні, неоднакові можливості, масштаби, глибину, способи та засоби впливу на розвиток соціального буття, формування соціальної безпеки людини і суспільства [72, с. 12–13]. Існування багаторівневої структури суб'єктів соціальної політики свідчить про наявність різних рівнів самої соціальної політики, зокрема і регіонального.

Такі науковці, як Васильченко В. С., Гриненко А. М., Грішнова О. А. та Керб Л. П. відзначають, що соціальна політика являє собою комплекс соціально-економічних заходів держави, місцевих органів влади, підприємств, організацій, спрямованих на захист населення від безробіття, підвищення цін, знецінення трудових заощаджень. Її мета – забезпечити гідний рівень життя, який виражається у певній кількості та якості споживчих благ і послуг, починаючи з "первинних", які задовольняють потреби працівників у продуктах харчування, одязі, засобах пересування, підтримки здоров'я і закінчуючи найскладнішими потребами, пов'язаними із задоволенням духовних, моральних, естетичних запитів. Головним у соціальній політиці є обов'язок держави гарантувати законодавчо, соціально й економічно нормальні для певного історичного періоду умови, які забезпечують самостійне життя, свободу вибору життєвого шляху, сфери діяльності, відповідальність за свої дії, "плату" за рівень особистого добробуту і становища у суспільстві. Соціальна політика повинна будуватись на основі взаємної відповідальності та взаємних обов'язків держави і населення. В умовах нестабільного розвитку економіки вона має бути адекватною стану розвитку економіки, сприяти стабілізації виробництва та забезпечувати мінімально необхідні стандарти життєвого рівня населення [130].

На думку Шевчука П. І., найбільш цілісним і лаконічним є визначення соціальної політики як системи програм, служб та заходів, спрямованих на досягнення соціальних цілей. Відповідно до такого підходу соціальна політика охоплює усі сфери життєдіяльності людей – виробничу, соціальну, політичну, духовну та регулює стосунки між суспільством, колективом, громадою, особою у кожній із цих сфер та зонах їх взаємодії [141].

Широке трактування досліджуваної категорії наводить С. В. Мочерний: соціальна політика – це діяльність державних і громадських інститутів, суспільних груп та окремих осіб (суб'єктів соціальної політики), спрямована на реалізацію соціальних потреб

людини, що забезпечують її життєдіяльність і розвиток як соціальної істоти на основі принципу соціальної справедливості за беззастережного дотримання її громадянських прав та свобод [72].

Найбільш всеохоплюючим, на нашу думку, є трактування поняття "соціальна політика" такими дослідниками, як Скуратівський В. А., Палій О. М. та Лібанова Е. М. За їх визначенням у вузькому розумінні соціальна політика – це цілеспрямована діяльність, що має за мету здійснення соціального захисту, створення умов для формування безпечного соціального середовища людини. Соціальна політика у такому аспекті являє собою комплекс заходів, спрямованих на створення системи соціальних амортизаторів суспільних, зокрема ринкових ризиків, формування соціальних стандартів тощо. Тобто, соціальна політика у вузькому значенні – це діяльність суб'єктів соціально-політичного життя щодо формування соціальної безпеки людини і суспільства [102, с. 7].

У широкому розумінні соціальна політика – це система цілеспрямованої діяльності суб'єктів, що сформувалась у суспільстві на певному етапі його розвитку, здійснюється на основі певних принципів і засад, спрямована на забезпечення оптимального функціонування і розвитку соціальних відносин. У такому аспекті соціальна політика – це система управлінських, регулятивних, саморегулятивних способів та форм діяльності суб'єктів, сукупність принципів, рішень, дій, що знаходять втілення у соціальних програмах і соціальній практиці з метою задоволення соціальних потреб, збалансування соціальних інтересів людини, соціальних груп суспільства, досягнення соціальних цілей. У широкому розумінні соціальна політика – це система інституційних і надінституційних, державних і громадських, суспільних і особистих, індивідуальних способів і форм діяльності, спрямованих на створення умов для всебічної самореалізації соціального потенціалу людини, її сутнісних сил [102, с. 8].

Об'єктом соціальної політики є суспільні, зокрема соціальні відносини, процеси життєдіяльності соціуму, що безпосередньо або опосередковано впливають на формування соціальної безпеки людини, задоволення нею власних соціальних потреб та інтересів, освоєння і творення соціальних цінностей [102, с. 8].

Спрямованість соціальної політики на оптимальне функціонування і розвиток соціальних відносин вимагає більш детального розгляду цього поняття.

Категорія “соціальні відносини” не має чіткого визначення у соціологічній літературі. Нерідко це поняття ототожнюють із категорією “суспільні відносини”. Однак, таке ототожнення, на думку марксистських соціологів, є правомірним лише тоді, коли соціальні відносини розуміються у широкому контексті, тобто у протиставленні їх природним відносинам. Зокрема, К. Маркс виокремлював соціальні відносини із системи суспільних відносин (економічних, політичних, правових, духовних і т.д.), вважаючи їх специфічним і відносно самостійним видом, що відображає діяльність соціальних суб’єктів з огляду на їх неоднаковий, різний соціальний стан у суспільстві і ту неоднакову роль, яку вони відіграють у суспільному житті [110, с. 66].

Складність дослідження соціальних відносин полягає у тому, що вони не є статичними, тобто застиглими формами соціальної взаємодії і завжди взаємопов’язані з іншими видами відносин, інтегрують їх, перетинаються з ними і проявляються через них. Для того, щоб виокремити соціальні відносини у їх вузькому розумінні із системи суспільних відносин, необхідно встановити причини їх утворення. Відомо, що кожний вид суспільних відносин складається і реалізується між соціальними суб’єктами (індивідами і соціальними групами) через той або інший матеріальний чи духовний об’єкт. Якщо відносини складаються на основі засобів виробництва – це економічні відносини, державної влади – політичні, юридичних законів або правових нормативів – юридичні, моральних вчинків – моральні і т.д.

Таким чином, соціальні відносини у вузькому сенсі утворюються внаслідок власне саме соціальної взаємодії, що виникає між індивідами і соціальними групами, які посідають різне положення в суспільстві, чим і визначається їх нерівний реальний доступ до влади, власності, інших життєво важливих благ. Усе це говорить про те, що соціальні відносини органічно пов’язані з усіма іншими видами суспільних відносин, із формами і способами соціальної діяльності людей, їх соціальних спільностей і груп, а також із їхніми соціальними інтересами і потребами [60].

Отже, оптимальне функціонування і розвиток соціальних відносин, на які є спрямованою соціальна політика, означає насамперед пом’якшення різними способами та засобами нерівності між індивідами і соціальними групами, спричинене їх різним положенням у суспільстві та, як наслідок, надання кожному бажаючому можливості ефективної реалізації власного соціального потенціалу.

Метою соціальної політики є створення умов для формування, розвитку та оптимального функціонування соціальних відносин, всебічного розкриття, самореалізації творчого соціального потенціалу людини, особистості, її сутнісних сил, а також для задоволення людиною соціальних потреб та інтересів, освоєння соціальних цінностей, підтримання у суспільстві соціальної злагоди, стабільності та соціальної цілісності, самовідтворюваного, самодостатнього рівня соціодинаміки, соціального прогресу [72, с. 9; 141, с. 15].

Соціальна політика як складне і багатопланове явище регулює, насамперед, відносини, які виникають між членами суспільства і процесі задоволення ними найрізноманітніших потреб. Вона охоплює усі сфери життєдіяльності людини – працю, побут, культуру, відпочинок. Важливим принципом соціальної політики було й залишається управління інтересами і через інтереси людей. Тому часто як своєрідні, самостійні вживаються робочі поняття "соціальна політика стосовно молоді", "соціальна політика щодо дітей, жіноцтва, сім'ї" та ін. [131, с. 5–6]. Керуючись такою логікою можна виокремити інтереси населення певного регіону і відповідну їм категорію "соціальної регіональної політики".

Відносини між суспільством і особою соціальна політика регулює головним чином через упорядкування відносин між суспільством і соціальними групами [131, с. 6]. Отже, інструментом реалізації соціальної політики є соціальне управління та регулювання з боку її суб'єктів, спрямоване на оптимальне функціонування і розвиток соціальних відносин. Простором, у якому відбувається реалізація соціальної політики є певна сфера, яка носить назву соціальної.

Поняття "соціальна сфера", хоч і широко вживається у сучасній економічній літературі та господарсько-управлінській практиці, але при цьому не має єдиного трактування і суворого теоретичного обґрунтування [145]. Основні існуючі у вітчизняній літературі уявлення про економічний зміст соціальної сфери зводяться до наступного.

Перший підхід, "традиційний", припускає, що соціальна сфера (система) "це система галузей, що являє собою у сукупності одну з основних сфер виробництва – "невиробничу сферу" [144, с. 747]. При цьому невиробнича сфера визначається як "комплекс галузей, які, як правило, не виробляють безпосередньо відчутних матеріальних цінностей. У більшості випадків це сфери, пов'язані із задоволенням нематеріальних потреб людини" [144, с. 801]. Як бачимо, у якості критерію виділення соціальної сфери тут береться

нематеріальний характер результатів її діяльності. Даний підхід зводиться до одного з критеріїв розмежування продуктивної і непродуктивної праці, запропонованих ще А. Смітом.

Інший підхід до визначення економічного змісту соціальної сфери робить акцент на соціальній значущості її галузей, а також їх ролі у формуванні способу і рівня життя людей, їх добробуту та споживання [40, с. 160–163; 85, с. 371]. Соціальна сфера – сукупність галузей, підприємств, організацій, які безпосередньо пов'язані між собою та визначають спосіб і рівень життя людей, їх добробут та споживання [17]. До неї відносять, насамперед, сферу послуг (освіту, культуру, охорону здоров'я, соціальне забезпечення, фізичну культуру, громадське харчування, комунальне обслуговування, пасажирський транспорт, зв'язок). Соціальна сфера охоплює весь простір життя людини – від умов його праці та побуту, здоров'я і дозвілля до соціально-класових та національних відносин.

Однак, ця точка зору приводить до розширеного тлумачення змісту соціальної сфери і характеризується невизначеністю, оскільки, соціальна значимість тієї чи іншої галузі економіки, як і її вплив на добробут, споживання і т.д., самі по собі не можуть бути достатньою підставою для віднесення її до соціальної сфери. Усвідомлюючи невизначеність критерію соціальної значущості, деякі автори підміняють його суб'єктивним підходом, включаючи у соціальну сферу найбільш важливі, з їх точки зору, галузі [40, с. 162–163].

Необхідність наукового критерію соціальної сфери з теоретичної точки зору обумовлена потребою у точному визначенні її економічного змісту, галузевого складу, місця і ролі у системі відносин національного відтворення, розробці підходів до оцінки ефективності вкладень у цю сферу, результатів її функціонування тощо. З позицій практики господарювання та управління такий критерій потрібен для розробки та реалізації соціальної політики, визначення її пріоритетів, науково обґрунтованого встановлення частки ресурсів суспільства, які виділяються для розвитку соціальної сфери, побудови та налагодження механізму її фінансування.

Ми погоджуємося з науковцями, які дотримуються наступної точки зору: з урахуванням викладених вимог, змістовним критерієм виділення соціальної сфери, який визначає її межі, склад і структуру, доцільно вважати її функціональне призначення у системі національного суспільного відтворення. Будучи підсистемою останнього, соціальна сфера виконує особливу економічну функцію: вона забезпечує накопичення і розширене відтворення інди-

відуального людського капіталу та сукупного людського потенціалу суспільства як специфічної форми його нематеріального багатства. Відповідно до цього критерію до складу соціальної сфери повинні входити, насамперед, галузі, які безпосередньо беруть участь у виконанні цієї функції: освіта, наука, культурно-рекреаційний комплекс та охорона здоров'я [132, с. 8].

Сукупний суспільний людський потенціал являє собою не просто механічну суму індивідуальних людських капіталів. Його можна визначити як особливу форму нематеріального багатства суспільства, як накопичений ним за всю історію сукупний фонд (запас) знань, умінь, навичок, здоров'я, культурних досягнень і духовних цінностей. Сукупний людський потенціал суспільства є довготривалим результатом тісної взаємодії різних сфер національного відтворення, розвитку всього соціального укладу життя людей даної країни. Однак центральну роль у цій взаємодії і, відповідно, в накопиченні та розширеному відтворенні людського потенціалу суспільства відіграє саме соціальна сфера.

Галузі освіти, охорони здоров'я, науки і культури, які є складовими даної сфери, забезпечують примноження сукупного фонду нематеріального багатства суспільства. На відміну від них такі сектори економіки, як виробництво споживчих благ, торгівля і громадське харчування, житлово-комунальне господарство, громадський пасажирський транспорт, побутове обслуговування населення і деякі інші, забезпечують переважно лише поточне особисте споживання. Хоча їх діяльність об'єктивно і сприяє формуванню загальних умов відтворення людського потенціалу, їх роль обмежена задоволенням поточних особистих потреб людей. Виконуючи свою відтворювальну функцію, соціальна сфера тим самим вносить свій внесок у досягнення сталого соціально-економічного розвитку суспільства [132, с. 8].

Для більш точного формулювання категорії соціальної регіональної політики необхідно звернутися до таких понять, як "регіональна економіка" та "регіональна політика".

Теорія регіональної економіки має ґрунтуватися на системних засадах, що не завжди відтворюється у наукових працях з цієї проблематики. Серед науковців, які приділяли значну увагу системному підходу розгляду питань регіональної економіки, необхідно відзначити, передусім представників української школи: М. Долішнього, С. Дорогунцова, І. Лукінова, В. Поповкіна, О. Топчієва, М. Тимчука, М. Чумаченка тощо.

Зокрема, В. Поповкін вважає, що розвиток регіональної економіки має будуватися на теоретико-філософському сприйнятті концепції єдиного об'єктивного взаємозв'язку природних, соціальних і економічних процесів, що відбуваються на певній території [81, с. 54]. Науковець доходить висновку, що регіон є цілісністю природного і матеріального середовища, створеного людиною, а також соціуму. Причому різні типи регіонів формуються та існують завдяки певним типам взаємозв'язків між цими трьома середовищами. На думку В. Поповкіна, принципово важливим для розвитку теорії регіоналістики, яка досліджує не міфічні продуктивні сили, а людину з усією сукупністю її проблем, є акцент не на матеріальних, а на духовних силах економічного розвитку.

Акцент на соціальну спрямованість регіональної економіки присутній і у визначенні М. Тимчука, який вважає її наукою, що вивчає тенденції й закономірності економічного розвитку і функціонування суб'єктів господарювання різних форм власності на цій території з метою більш повного забезпечення потреб населення [123, с. 5].

Відомий український вчений-регіоналіст академік М. Долішній вважав, що, у разі визначення терміна "регіональна політика", необхідно тлумачити це поняття в широкому та вузькому розумінні. У першому випадку це означає політику, яку провадить держава щодо регіонів і самі регіони в межах наданих їм повноважень. У другому випадку регіональна політика звужується винятково до дій держави, тому йдеться про державну регіональну політику [86, с. 11].

М. Долішній вважав, що "у широкому розумінні регіональна політика – це система цілей і дій, що спрямовані на реалізацію інтересів держави щодо регіонів та внутрішніх інтересів самих регіонів, яка реалізується за допомогою методів, що враховують історичну, етнічну, соціальну, економічну та екологічну специфіку територій" [36, с. 17]. Вчений наголошує, що за сучасних умов регіональна політика стає вагомим інструментом просторового регулювання соціально-економічного розвитку, особливо в тих сферах, де дія ринкових важелів обмежена (соціальній, екологічній, науково-технічній). Тільки через механізми регіональної політики, як важливого елемента загальнонаціональної стратегії, можна активізувати внутрішні потенціали регіонів для соціально-економічного зростання територій і держави в цілому. Саме регіональна політика може стати універсальним засобом ефективного

використання внутрішніх регіональних резервів, чого важко досягти за допомогою галузевих методів управління.

Ще один відомий український вчений-регіоналіст В. Симоненко вважає, що "під регіональною політикою слід розуміти, з одного боку, чітко опрацьовану в законодавчому аспекті практичну діяльність держави в усіх регіонах країни, а з другого, – соціально-економічну політику, здійснювану на базі загальнодержавного законодавства самими регіонами для досягнення тих чи інших регіональних і місцевих цілей і завдань" [94, с. 31]. У своїй праці "Регионы Украины: проблемы развития" (1997 р.) він визначав регіональну соціально-економічну політику як сукупність таких економічних, правових і адміністративно-організаційних засобів і методів, які враховують і органічно пов'язують між собою увесь комплекс загальнодержавних і місцевих інтересів і спрямовані в кінцевому результаті на повноцінний і рівномірний розвиток регіонів [95, с. 46]. Стратегічною метою такої політики вчений вважає підвищення життєвого рівня населення регіонів країни на основі якісного покращення використання ресурсного потенціалу регіонів, принципово нових підходів до розвитку їхніх продуктивних сил, докорінної зміни екологічної ситуації.

Таким чином, під регіональною політикою, як правило, розуміють сферу діяльності з управління економічним, соціальним, екологічним і політичним розвитком країни в регіональному аспекті відповідно до заздалегідь розробленої програми [31, с. 28].

У зв'язку з таким трактуванням регіональної політики логічним постає виокремлення рядом науковців різних рівнів соціальної політики. Зокрема [80]:

– загальнодержавного (врахування інтересів усього суспільства);

– регіонального (інтереси адміністративної одиниці);

– місцевого (інтереси міста, району, підприємства тощо);

– локального (допомога і підтримка громадянам, що постраждали від стихійного лиха).

На нашу думку, такий підхід є дещо звуженим за рахунок, по-перше, відсутності вищого за загальнодержавний рівня соціальної політики, а, по-друге, через значне звуження функцій локального рівня.

Чотири рівні розробки і реалізації соціальної політики виділяють О. І. Холостова і А. С. Сорвіна: державний, регіональний, міський та рівень підприємства, організації, установи [108, с. 343].

Такі дослідники, як Ю. М. Уманців, О. І. Міняйло та В. І. Косик у структурі соціальної політики розглядають три рівні: державний, регіональний, місцевий. Питання фінансування розвитку освіти, охорони здоров'я, культури, житлово-комунального господарства і побутового обслуговування населення, на їх думку, в основному повинні вирішуватися на рівні вищих органів державної влади. Усі три рівні (державний, регіональний, місцевий) перебувають у безперервній взаємодії, взаємообумовлені і становлять нерозривну єдність. Тому соціальну політику, яка вже на етапі формування являє собою тристоронній процес розробки взаємно погоджених принципів вирішення соціальних проблем, називають триєдиною соціальною політикою. У соціальній державі реалізація такої соціальної політики здійснюється на всіх трьох рівнях, що становлять собою цілісну систему [62].

Ми повністю погоджуємося з тезою про триєдність соціальної політики, хоч в сучасних реаліях, на нашу думку, питання фінансування соціально значимих сфер діяльності не доцільно зосереджувати на якомусь конкретному рівні, а спрямованість розвитку держави на децентралізацію підвищує значимість саме нижчих рівнів соціальної політики.

Проводячи узагальнення вищевикладеного, ми пропонуємо виділяти такі рівні (масштаби розробки і реалізації) соціальної політики (див. рис. 5.1):

1. Мегарівень соціальної політики – міжнародний рівень, на якому функціонують організації, установи, а також підприємства, діяльність яких носить глобальний характер і вплив на формування та реалізацію соціальної політики.

2. Макрорівень соціальної політики – рівень окремої країни. Основним суб'єктом соціальної політики на цьому рівні є держава, зокрема центральні органи законодавчої, виконавчої та судової влади, які здійснюють соціальну політику держави щодо регіонів. Додатковий вплив на соціальні відносини на макрорівні чинять різні комерційні і некомерційні структури загальнонаціонального масштабу.

3. Мезорівень соціальної політики – рівень регіону країни. Перебуваючи у сфері дії попередніх рівнів, особливістю даного є оптимальне поєднання дієздатності (наділення повноважень) та наближеності до найелементарніших носіїв соціальних інтересів і потреб. Масштаб регіону в сучасних умовах є найбільш значимим для реалізації максимально ефективної соціальної політики.

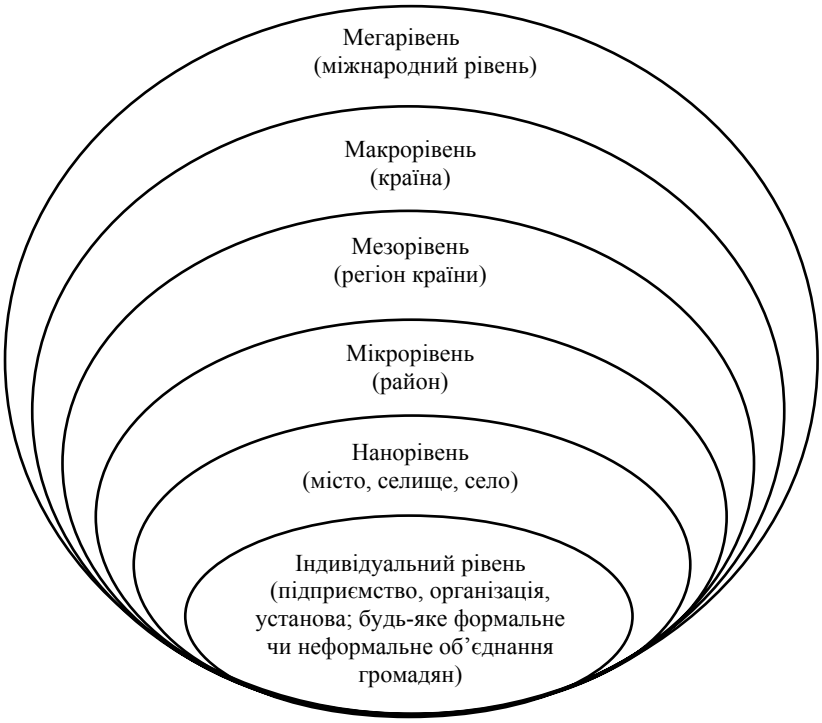


Рис. 5.1. Рівні соціальної політики

4. Мікрорівень соціальної політики – рівень району в регіоні.

5. Нанорівень соціальної політики – рівень міста, селища, села.

6. Індивідуальний рівень соціальної політики – рівень підприємства, установи, організації; будь-якого формального чи неформального об'єднання громадян, мінімальний рівень виникнення соціальних відносин.

Кожен рівень соціальної політики характеризується певною структурою та переважаючою активністю конкретних суб'єктів. Для підвищення раціональності дослідження різнобічних аспектів соціальної політики ми пропонуємо використовувати різнорівневе групування суб'єктів соціальної політики, в основу якого покладений їх поділ на представників державної влади, представників комерційних та некомерційних структур, а також громад, об'єднаних, насамперед, спільною територією проживання (рис. 5.2).

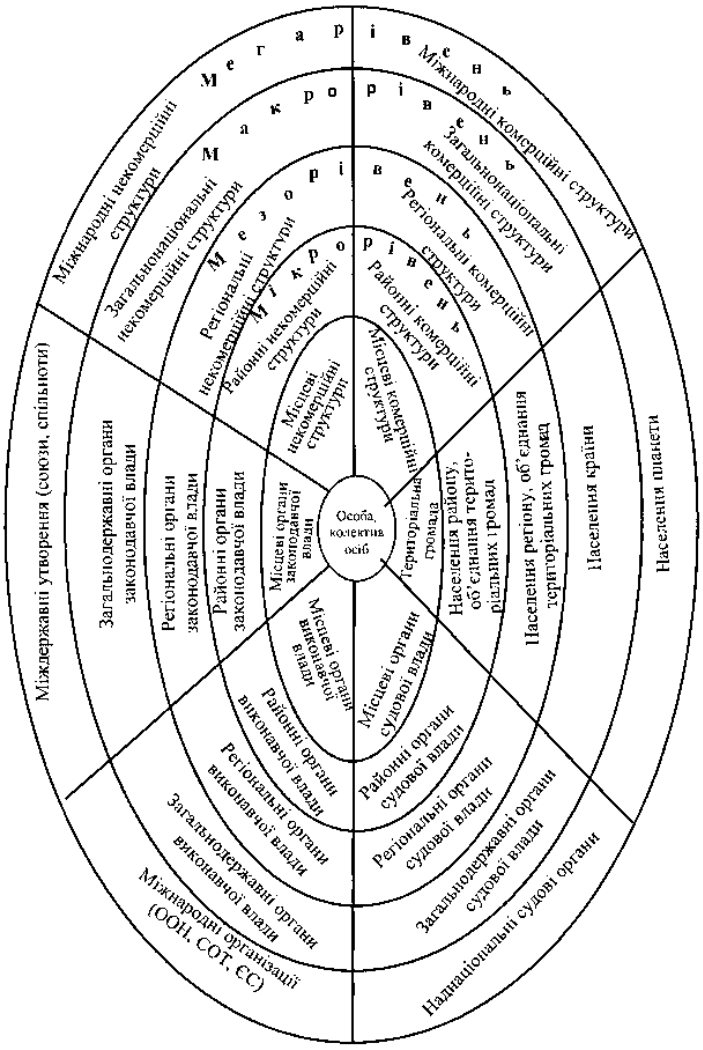


Рис. 5.2. Структура суб'єктів соціальної політики відповідно до масштабу її розробки та реалізації

Відповідно до такого підходу серед основних груп суб'єктів соціальної політики ми виділили такі: державні органи законодавчої влади;

– державні органи виконавчої влади;

– державні органи судової влади;

– комерційні структури;

– некомерційні структури;

– особливий суб'єкт соціальної політики – особу (об'єднання осіб), яка є одночасно носієм соціальних потреб та інтересів; епіцентром, у залежності від якого знаходяться усі інші рівні. На місцевому рівні особа представлена у якості територіальної громади, на районному рівні – населенням району та об'єднанням територіальних громад (формування останніх стала можливою після прийняття Закону України "Про добровільне об'єднання територіальних громад" у лютому 2015 р.), на регіональному рівні – населенням регіону та об'єднаннями територіальних громад, на рівні країни – її населенням, на міжнародному рівні – населенням планети.

Зображена на рис. 5.2 схема дозволяє наочно відобразити особливе становище людини, особистості, індивідуальності, яка є безпосереднім та основним суб'єктом соціальної політики. Ще Аристотель писав, що головним суб'єктом політики має бути не держава, а людина. Будь-яке, навіть просте, завдання соціального розвитку і соціальної політики не може бути вирішене, коли у його центр не буде поставлено людину, коли не будуть створені умови для самореалізації її особистісного потенціалу.

Неодмінною умовою оптимізації процесів соціального розвитку, здійснення ефективної соціальної політики є формування умов для утвердження самостійності людини, свободи вибору нею напрямів та форм самореалізації. Збагачення процесу соціального розвитку, виявлення нових концептуальних засад соціальної політики можливе лише за умови, коли особистість, індивідуальність перетвориться з об'єкта соціальної політики на активний творчий суб'єкт цього процесу.

Реалізація незатребуваного на практиці соціального потенціалу особистості органічно взаємопов'язана зі створенням у суспільстві різнобічних умов для забезпечення свободи різним соціальним верствам і групам населення, зокрема свободи їх соціального вибору як необхідної умови реалізації творчих можливостей кожного, соціальної конкуренції, зміцнення втраченої самоцінності особистості, індивідуальності, що є основою динамічного саморозвитку, саморегулювання цінностей соціального буття [102, с. 14–15].

Сучасна філософія державної соціальної політики має полягати у докорінній зміні змісту і форми діяльності держави як суб'єкта

у цій сфері соціального буття. В основу такої філософії мають бути покладені вироблені державою загальні принципи та орієнтири щодо реалізації соціальної політики, які б забезпечували людині, соціальним спільностям, право на повноцінний соціальний розвиток.

Перебільшення ролі держави як суб'єкта соціальної політики, необґрунтована віра у її необмежені можливості у здійсненні соціального захисту і соціальної благодійності неминуче гальмують життєздатний потенціал особистісної реалізації соціального потенціалу людини і суспільства, ведуть до посилення тенденцій державного патерналізму. Водночас недооцінювання ролі держави як суб'єкта соціальної політики також недопустима, бо вона є головною інституціональною структурою у системі суб'єктів управління, регулювання суспільних процесів, зокрема соціального розвитку суспільства.

Для держави, яка здійснює регулятивну діяльність із соціального розвитку, що здійснюється на засадах загальних принципів, політика у сфері соціальних відносин має стати політикою самої людини, в основу якої покладена соціальна ініціатива, самодіяльність людини. Держава ж повинна створювати умови для найпродуктивнішої самореалізації такої ініціативи, творчості у сфері соціального самоствердження.

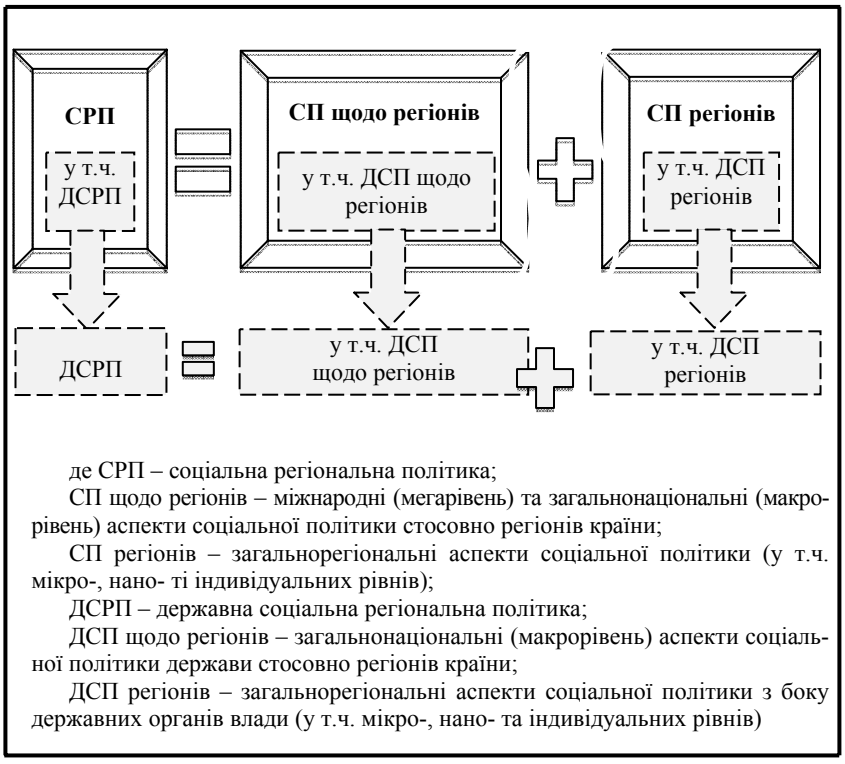
Держава не повинна нав'язувати спущені "згори" форми, способи вирішення соціальних проблем, виходячи з певної уніфікованої програми чи жорсткого шаблона. Важливим у державному регулюванні різноманітних процесів, що впливають на розвиток соціального, має стати принцип диференційованого підходу, який виходив би не з одноманітності, а з багатогранності, розмаїття життя певної соціальної спільності, враховував неповторність кожної конкретної ситуації, проблеми, специфіку утворення і прояву тієї чи іншої суперечності у певній сфері [102, с. 17].

До комерційних структур відносяться усі суб'єкти соціальної політики, метою функціонування яких є одержання прибутку. Відповідно до масштабу їх діяльності, вони можуть бути міжнародними, загальнонаціональними, регіональними, районними, місцевими або мати вплив у межах одного підприємства, організації, установи або будь-якого іншого комерційного формування.

Особливою на сьогодні є роль некомерційних структур – суб'єктів соціальної політики, адже роль різного роду громадських організацій, волонтерських формувань, об'єднань професійного, політичного, релігійного чи благодійного спрямування значно зростає в умовах формування громадянського суспільства.

Розподіл суб'єктів за рівнями соціальної політики підтверджує тезу про їх різну активність на кожному з рівнів. З точки зору нашого дослідження, особливої уваги заслуговують відносини суб'єктів на загальнодержавному та регіональному рівнях. Логіка таких стосунків дозволяє виокремити два аспекти соціальної регіональної політики: соціальну політику щодо регіонів та соціальну політику у самих регіонах. Перша спрямована з мега- та макрорівнів на мезорівень, друга має внутрішньорегіональну дію (у т.ч. з подальшим поширенням на мікро-, нано- та індивідуальний рівні). Відповідно, у межах кожного з названих аспектів необхідно розрізняти державну соціальну регіональну політику (тобто, діяльність суб'єктів соціальної політики, які входять до складу державних органів влади).

На нашу думку, схематично ці взаємовідносини можна відобразити за допомогою наступної формули (рис. 5.3).



де СРП – соціальна регіональна політика;

СП щодо регіонів – міжнародні (мегарівень) та загальнонаціональні (макрорівень) аспекти соціальної політики стосовно регіонів країни;

СП регіонів – загальнорегіональні аспекти соціальної політики (у т.ч. мікро-, нано- ті індивідуальних рівнів);

ДСРП – державна соціальна регіональна політика;

ДСП щодо регіонів – загальнонаціональні (макрорівень) аспекти соціальної політики держави стосовно регіонів країни;

ДСП регіонів – загальнорегіональні аспекти соціальної політики з боку державних органів влади (у т.ч. мікро-, нано- та індивідуальних рівнів)

Рис. 5.3. Структура соціальної регіональної політики

У короткому словнику-довіднику "Соціальна держава" зазначається, що соціальна політика регіону або соціальна регіональна політика являє собою комплекс заходів, які розробляються і реалізовуються органами влади регіону та іншими зацікавленими суб'єктами за участю місцевого самоврядування з урахуванням сформованої концепції регіонального соціального розвитку [105]. Це визначення є досить узагальненим і не конкретизованим стосовно сфери застосування соціальної політики та її спрямування.

Частина науковців у своїх працях роблять акцент на тому, що регіональна соціальна політика є складовою соціальної політики держави [142].

Інші представляють її елементом регіональної політики, зауважуючи на існуванні двох рівнів останньої: політики держави стосовно регіонів (державної регіональної політики), і регіональної політики, яку здійснюють самі регіони в особі органів місцевого управління і самоврядування [118].

Як перший, так і другий підходи не охоплюють повною мірою реальний масштаб соціальної регіональної політики, залишаючи поза сферою її діяльності ряд важливих суб'єктів, таких як недержавні формування.

Спільні із зазначеними поглядами риси при трактуванні регіональної соціальної політики має і позиція Ізабель Ортіз (представниці Комісії з економічних та соціальних питань ООН), яка розглядає регіональну соціальну політику як інструмент влади, який дозволяє регулювати та доповнювати ринкові механізми і соціальні структури щодо надання різноманітних соціальних послуг населенню (освіти, охорони здоров'я, зайнятості, соціального захисту) на основі принципів перерозподілу, захисту та соціальної справедливості [150, с. 6].

Заслуговують на увагу дослідження, результати яких вказують на те, що управління реалізацією регіональної соціальної політики може бути державним, регіональним і місцевим [119]. Це, на думку науковців, пов'язано із виділенням великих блоків: політики, спрямованої на реалізацію на території регіону державної соціальної політики для досягнення загальнодержавних цілей; власне регіональної політики, спрямованої на реалізацію цілей регіону з урахуванням специфічних регіональних чинників протікання соціальних процесів; регулювання розвитку більш дрібних частин (районів, міст області та інших територіальних одиниць) для забезпечення певних пропорцій їх розвитку. Отже, регіональну со-

ціальну політику вони визначають як складова регіональної політики, яка являє собою комплекс заходів (соціально-економічного, правового, організаційного та культурно-морального характеру), спрямованих на вирішення соціальних проблем регіону і створення сприятливого життєвого середовища для забезпечення його (регіону) сталого соціального розвитку з врахуванням існуючих ресурсних обмежень і можливостей.

Формулювання досліджуваної категорії – "регіональної соціальної політики" відповідним чином не містить достатньої конкретизації спрямування дії заходів соціальної політики та вкотре обмежує коло суб'єктів соціальної політики лише його державною складовою.

Фахівці у сфері регіональних досліджень, зокрема науковці Інституту регіональних досліджень НАН України, визначають регіональну соціальну політику як особливу багатокомпонентну інституційно і законодавчо оформлену сферу людської діяльності (організаційну, регулятивну, контрольну), пов'язану з владою і націлену на територіальну організацію та розвиток соціальної сфери територіальної суспільної системи, забезпечення на цій основі добробуту її мешканців [89].

Відповідно до такого підходу в епіцентрі уваги постають соціальні відносини, що складаються між носіями соціально-економічних інтересів (окремими людьми, соціальними групами) в межах регіону-соціуму, регіональної спільноти, а також відносини цієї спільноти з суспільством (діяльнісний тип взаємодії), державою (правовий тип взаємодії), соціумом (психоінформаційно-енергетичний тип взаємодії). Це соціальні відносини, що стосуються змісту, стратегічних цілей, завдань, форм функціонування держави у територіальному аспекті. Їх розвиток супроводжується становленням нових інститутів та забезпечуючої їх інфраструктури [90, с. 152].

Таке трактування регіональної соціальної політики є одним із найбільш влучних серед існуючих; воно позбавлене суб'єктної обмеженості, притаманної попереднім визначенням. Однак, надмірна зосередженість на саме владних механізмах розробки і реалізації соціальної політики позбавляє його органічної цілісності, яка дозволяє повною мірою відчути спрямованість такої політики не просто на соціальний розвиток регіону, який забезпечить добробут його мешканців, а на самореалізацію особистості (з її активним началом головного суб'єкта соціальної політики, а не об'єкта).

Ми вбачаємо причину таких нюансів у особливостях підходу до регіональної соціальної політики як складової саме регіональної політики, яку дуже часто ототожнюють з державною регіональною політикою.

Серед недоліків існуючих визначень соціальної регіональної політики необхідно виокремити, насамперед, обмеження її масштабів через звуження кола суб'єктів такої політики, а також відсутність чіткого формулювання об'єкта, на який спрямована дія цих суб'єктів.

На наше переконання, відправним моментом при визначення поняття "соціальна регіональна політика" має бути саме категорія "соціальна політика". Керуючись такою логікою, об'єктом соціальної регіональної політики є соціальні відносини, які: або виникають у регіоні, або їх учасниками, хоча б з одного боку, є представники певного регіону. Метою соціальної регіональної політики є створення умов для найбільш оптимального функціонування та розвитку зазначених соціальних відносин, спрямованих на реалізацію соціального потенціалу особистості, колективу, регіону та суспільства у цілому.

Схематичне відображення структури соціальної політики відповідно до її суб'єктів та рівнів (див. рис. 5.2) дозволяє зробити наступні висновки:

– на об'єкт соціальної регіональної політики поширюється дія суб'єктів вищих рівнів (міжнародного та загальнонаціонального);

– об'єкт соціальної регіональної економіки є залежним від дій суб'єктів соціальної політики нижчих рівнів (районного, місцевого та внутрішньоорганізаційного) які є складовими частинами регіону.

Зважаючи на викладене, можна зробити висновок, що до складу суб'єктів соціальної регіональної політики входять: безпосередньо регіональні формування, суб'єкти вищого рівня (мега- та макро-), а також суб'єкти нижчих рівнів (мікро-, нано- та індивідуальних). Тобто, структура суб'єктів соціальної регіональної політики відповідає структурі соціальної політики загалом. Одразу ж необхідно відмітити, що різниця полягає у суттєвих відмінностях сили впливу даних суб'єктів на кожному з рівнів. Найбільшими повноваженнями і можливостями на мезорівні володіють саме регіональні представники.

Врахування зазначених аспектів, дозволяє сформулювати наступне визначення: соціальна регіональна політика – це система

цілеспрямованої діяльності суб'єктів соціальної політики регіонального рівня, яка функціонує у сфері впливу суб'єктів інших рівнів і спрямована на регулювання соціальних відносин у соціальній сфері регіону задля забезпечення можливостей ефективного відтворення соціального потенціалу особистості, населення регіону та суспільства у цілому.

Дане визначення соціальної регіональної політики містить чітке формулювання її об'єкта; кінцевої мети здійснення, яка підкреслює насамперед орієнтацію на потреби та інтереси особистості; а також відображає дійсний масштаб даної політики, оскільки містить вичерпний перелік суб'єктів з акцентуванням на переважаючому впливі регіональних представників та їх органічному співіснуванні з представниками інших рівнів.

Конкретизація мети соціальної регіональної політики у завданнях потребує повернення до сутності поняття "соціальна сфера" як певного простору, у якому відбуваються соціальні відносини. Соціальна сфера пронизує усі сфери діяльності людей, тому для зручності практичного використання даної категорії, доцільно здійснити групування складових соціальної сфери за їх функціональним призначенням. Зокрема, пропонується розрізняти соціальні відносини, які стосуються:

– виробничо-економічних аспектів – соціальні відносини, які виникають на підприємствах, в установах та організаціях комерційної сфери і які пов'язані, насамперед, зі справедливістю розподілу доходів, соціальним захистом, можливостями професійного зростання тощо;

– суспільно-політичних аспектів – соціальні відносини, пов'язані з особливостями існування у громадянському суспільстві (функціонування різного роду некомерційних структур, свобода слова, рівність, доступ до інформації тощо);

– освітньо-культурних аспектів – соціальні відносини, які безпосередньо торкаються функціонування сфер освіти, культури, охорони здоров'я, спорту тощо.

– соціально-побутових аспектів – соціальні відносини, які спричинені необхідністю діяльності житлово-комунального господарства, пасажирського транспорту, зв'язку тощо.

Як уже зазначалося, відправною точкою самого існування соціальної політики та її головним суб'єктом є людина, яка у даному контексті на місцевому рівні набуває рис територіальної громади. В умовах децентралізації роль територіальної громади як

суб'єкта соціальної регіональної політики важко переоцінити, вона володіє безпрецедентними можливостями регулювання окремих соціальних відносин та соціальної сфери загалом, насамперед, через інститут місцевого самоврядування та право комунальної власності.

5.2. Принципи формування соціального капіталу регіонів України

Упродовж останніх двох десятиліть проблематика соціального капіталу є предметом вивчення і жвавих дискусій в економіці, соціології, політології. Продуктивність концепції соціального капіталу стосовно тлумачення різноманітних проблем від ефективності колективних соціальних дій і соціальних джерел економічного успіху індивідуальних і колективних акторів до дослідження проблем функціонування демократії і проблем девіантної поведінки, зробили цю концепцію важливим інструментом пізнання в соціально-економічних науках. Стрімке поширення порівняно нової концепції в різноманітні сфери соціальних досліджень призводить до розширення рамок теоретичного діапазону концепції соціального капіталу, диференціації і спеціалізації емпіричних досліджень цього соціального феномену.

Останнім часом економісти почали активно розробляти теорію соціального капіталу, виявляти і вимірювати економічну значущість міжсуб'єктивних зв'язків і стосунків, досліджувати як соціальна структура впливає на вибір індивіда та економічне зростання.

Потрібно відмітити, що соціальний капітал – порівняно нове поняття, яке введене в науковий обіг західними дослідниками і досить широко використовується нині економістами. Парадигма соціального капіталу набрала найбільшу популярність в останні два десятиліття і визнана як об'єкт не лише теоретичного, але і прикладного аналізу. Яскравим підтвердженням цього є велика програма Всесвітнього банку, спрямована на дослідження соціального капіталу і вкладу його в економічне зростання. У цю програму включена безліч країн, у тому числі і з перехідною економікою.

Існує декілька головних причин виникнення поняття соціального капіталу, а також пильного зацікавлення до нього і учених, і політиків [103, с. 18]. Перша з цих причина – це криза основного напряму економічної думки минулого століття – неокласичній теорії, в основі якої лежить принцип методологічного інди-

відуалізму, що редукує поведінку соціальних груп до індивідуальної поведінки. На його основі виникло те уявлення про "економічну людину" (Homo economicus), згідно з якою вона завжди чинить у всьому розумно, не схильна до емоцій, стороннього впливу і домагається досягнення максимуму вигоди при ухваленні своїх рішень. Багато фахівців, у тому числі і самі неокласики, визнають, що у рамках цієї теорії все важче пояснювати закономірності розвитку сучасної багатоукладної економіки, в якій посилюється роль колективних начал і нематеріальних активів, які сприяють об'єднанню зусиль багатьох ринкових агентів.

Звернення до соціального капіталу дозволяє, з одного боку, включити в аналіз складну інституціональну структуру соціуму, в якій нерозривно переплетені ринковий сектор економіки, сукупність стосунків громадянського суспільства, діяльність держави, а з іншої – притягнути увагу до ключових аспектів соціальних стосунків. Усі вони, втілені в інститутах, не можуть бути легко і переконливо вбудовані в модель, в основі якої – раціональний індивід, що переслідує тільки власний інтерес [14, с. 638; 88; 154, с. 153–154].

Інша причина – це досить чіткий взаємозв'язок домінуючих в суспільстві нормативних установок, соціального клімату, з одного боку, і економічної динаміки – з іншого. Так, міжнародні дослідження дозволили виявити значні відмінності у ВВП на душу населення в країнах з приблизно рівним фізичним капіталом і рівнем утворення населення. Отримані дані вказують на існування чинників економічного зростання, ортодоксальних неокласичних досліджень, що залишаються поза увагою. До таких чинників відносять культуру взаємовідносин людей в різних суспільствах, способи їх кооперації, механізми вирішення конфліктів, які підпадають під поняття соціального капіталу [103, с. 19].

Роль цих чинників підтверджується тим, що стабільність, економічне зростання, високий рівень зайнятості та підвищення добробуту спостерігаються, передусім, в країнах з найбільш вираженою соціальною орієнтацією економіки.

Проблематика соціального капіталу стає предметом дискусій в середовищі як економістів, так і представників інших громадських наук [109]. До теперішнього часу представлена порівняно невелика кількість публікацій, присвячених емпіричному аналізу ролі соціального капіталу в різних економічних практиках. Інтерес представляють аналітичні розробки ролі соціального капіталу в системі неринкового обміну, що міститься в роботах Борсукової С. Ю.

[4–6]; дослідження неформальних соціальних мереж в роботах Градосельской Г. В. [7; 22], Карасьова Ф. Г. [44], Лебедєвої Н. Н., Ломовцевої О. А. [57], а також публікації інших авторів, що хоча і не оперують концепцією соціального капіталу прямо, але розглядають роль різних його компонентів у сфері економічної взаємодії [11; 16; 29; 61; 69; 70; 100; 99; 127; 143].

Аналіз вітчизняної і зарубіжної літератури показує, що соціальний капітал – це багатопланове економічне явище, що охоплює усі сторони соціально-економічного життя суспільства і часто приймає глобальний характер. В той же час, відзначається, що соціальний капітал сприяє ліквідації конфліктів в суспільстві на його різних рівнях і в різних організаційних структурах, дозволяє уникати санкцій і витрат на їх здійснення, забезпечує встановлення нових зв'язків, їх розширення і модернізацію соціокультурного середовища, послаблює дію негативних соціально-економічних чинників і прискорює економічну динаміку.

Соціальний капітал як масове, а не епізодичне явище охоплює усе суспільство, коли в процесі його тривалого історичного розвитку в умовах ринкового господарства, виникає особливий тип людини, здатний сполучати як індивідуальні, так і колективні економічні інтереси, захищати не лише свої права, але і права інших людей, мати почуття обов'язку та вміти нести особисту відповідальність, бути законослухняним і вимагати такого самого відношення з боку усіх членів мікро- і макроспівтовариства. У цих умовах і народжується такий унікальний соціально-етичний феномен як загальна довіра, що лежить в основі соціального капіталу.

Необхідно відмітити велику різноманітність підходів до дослідження суті соціального капіталу як соціально-економічного явища і звернути увагу на те, що :

– усі ці автори намагаються розглянути соціальний капітал поза зв'язком з виробничим процесом, тобто вони досліджують його в широкому значенні слова;

– в їх дослідженнях соціальний капітал ніяк не пов'язаний з техноструктурою, яка існує на конкретних підприємствах, з розподілом праці, з технологією і організацією виробництва, з його управлінням.

Вважаємо, що без взаємозв'язку соціального капіталу з існуючими в суспільстві виробничими системами повністю розкрити його суть та дати його розгорнуту характеристику не можливо.

Отже, соціальний капітал, в найзагальнішому вигляді, розглядається як властивість систем соціальних відносин (соціальних мереж) забезпечувати доступ індивідів до ресурсів і підвищувати ефективність їхніх спільних дій. Соціальний капітал полягає в людських відносинах, що мають цінність як засіб, здатний бути інвестованим в різні види діяльності людини і принести вигоду у вигляді матеріальних і нематеріальних благ. Продуктивна функція соціального капіталу, на думку дослідників, може бути виражена в різноманітних формах – від ефективного пошуку праці до знаходження каналів збуту продукції виробниками, від мобілізації політичної опозиції до ефективнішого соціального контролю суспільством поведінки своїх членів. Соціальний капітал, на відміну від інших форм капіталу, не є винятковою власністю окремих осіб. Він виникає, зберігається і відтворюється тільки в системі відносин між людьми, хоча може бути використаний як в індивідуальних, так і в колективних і громадських цілях.

Нові теорії капіталу істотно відрізняються від класичної концепції економічного капіталу: разом з розширенням сфери застосування терміна "капітал", сталося переосмислення його природи. Так, в концепціях людського і культурного капіталу найманий персонал (експлуатовані класи) може придбавати власний капітал (навички і знання у випадку з людським капіталом; система символів і значень, що засвоєна масами і розглядається ними як свої власні культурні цінності, – у випадку з культурним капіталом). Вони можуть також отримувати частину додаткової вартості, наприклад, домагаючись вигідних умов оплати робочої сили і конкуруючи на ринку праці. В той же час, нові теорії капіталу, відрізняючись від класичної теорії капіталу, мають спільну з нею фундаментальну основу: усі вони розглядають капітал як ресурс, який може бути інвестований і здатний принести дохід (що розуміється не лише в категоріях економічної цінності).

Концепція соціального капіталу, яка належить до категорії некласичних теорій, поширює застосування цього поняття до потенціалу соціальних зв'язків між людьми і спільнотами: інвестиції в соціальні зв'язки продуктивні, вони приносять дохід у вигляді ресурсів, статусних позицій, престижу і влади, підтримки, що сприяє підвищенню ефективності індивідуальних і колективних дій. Зіставлення теорій різних форм капіталу в узагальненому виді представлене в таблиці 5.1.

Таблиця 5.1

Теорії капіталу

Форма капіталу	Основні теоретики	Джерело	Функції	Вираз
Економічний	К. Маркс	Експлуатація	Отримання доданої вартості	Фінансові засоби. Матеріальні засоби виробництва. Технології
Людський	Г. Беккер, Г. Джонсон, Т. Шульц	Навчання	Збільшення вартості робочої сили. Отримання доданої вартості	Знання, уміння
Культурний	П. Бурдьє	Виховання	Відтворення домінуючих цінностей	Символи, значення, уявлення
Соціальний	П. Бурдьє, Дж. Коулман	Членство в соціальних мережах	Доступ до ресурсів. Підвищення ефективності колективної діяльності	Зв'язки, знайомства, відносини

Соціальний капітал має як загальні характеристики капіталу, так і виражені відмінності, які дозволяють розглядати його як особливий соціальний феномен, суть якого не може бути зведена до простої аналогії з економічним капіталом. Концепція соціального капіталу містить елементи, що зближують її з концепціями інших форм капіталу, але одночасно, вона визначає його як особливий феномен, що має свою специфічну природу, генезис і прояви. Ці особливості соціального капіталу знайшли своє відображення протягом становлення цієї концепції і служать основою для продуктивного теоретичного дискурсу нині.

Соціальний капітал – це, передусім, капітал і він повинен мати усі властивості та ознаки саме капіталу.

По-перше, соціальний капітал, як обмежений ресурс, має свої кількісні і якісні параметри. Для цієї форми капіталу вони характеризуються, з одного боку, числом учасників цієї соціальної структури, з іншого боку, особистим ресурсом, яким володар готовий поділитися з іншими учасниками [2; 20; 21]. Вже сам факт такої взаємної передачі або обміну певної частини особистого

ресурсу свідчить про те, що в цій соціальній структурі складаються міжсуб'єктні зв'язки, які надалі за сприятливих умов утворюють соціальну мережу. Стосовно первинного виробничого колективу соціальний капітал обмежений групою фізичних осіб, в якій відбувається безпосереднє спілкування і взаємодія працівників, що мають в розпорядженні людський капітал. Він служить природною субстанцією або джерелом міжособистих зв'язків, що входять в сукупність виробничих стосунків і надають їм стійкість [127; 140].

По-друге, соціальний капітал в процесі колективної виробничої діяльності нарощується, підвищуючи свій рівень, і, навпаки, зменшується, якщо організація виробництва сприяє розриву міжособистих зв'язків. Ця його особливість подібна до морального зносу із зворотним (позитивним) знаком [12, с. 131]. Приріст соціального капіталу в первинному виробничому колективі відбувається за рахунок розширення міжособистих зв'язків, як усередині колективу, так і з різними організаційними структурами підприємства. Відсутність регулярної міжособистої взаємодії і його обмеженість призводять до відособлення і замкнутості трудового колективу, супроводжуючись наростанням професійного консерватизму працівників, що відкидають всяке нове, прогресивне і слабо реагуючих на зміни в організації виробничих стосунків або виробничої системи [47]. Наявність соціального капіталу в первинному виробничому колективі підтверджується зростанням продуктивності як індивідуальної, так і спільної праці та проявляється за відсутності гострих конфліктних ситуацій, що часто призводять до розпаду внутрішньоколективних зв'язків, до зростання незадоволення працівників своєю виробничою діяльністю і, як наслідок, до підвищення плинності кадрів або заміни формальних лідерів-менеджерів. Усі ці явища можна виміряти відповідними показниками, розрахунок яких спирається на конкретні фактологічні дані. Приймемо такі показники за соціально-економічні критерії оцінки соціального капіталу в первинному виробничому колективі і рівня його розвитку.

По-третє, соціальний капітал здатний конвертуватися в інші види капіталу [12, с. 73] – економічний, політичний та інший, але і вони, у свою чергу, можуть бути конвертовані в соціальний капітал [83, с. 11]. В процесі міжособистого обміну інформацією по вже існуючих внутрішньоколективних зв'язках соціальний капітал насичується властивостями інформаційного капіталу [129, с. 60; 140, с. 74–76], а, сприяючи передачі знань і досвіду, набуває риси людського капіталу. Обслуговуючи єдиний технологічний процес, со-

ціальний капітал об'єднує людей і прискорює підвищення ефективності функціонування економічного капіталу [128, с. 320], що і знаходить свій прояв у ряді економічних показників. До їх числа можна віднести фондовіддачу, витрати виробництва.

По-четверте, в процесі відтворення соціального капіталу відбувається вдосконалення міжособистих взаємодій, утворюються ефективніші і відмирають неефективні мережеві зв'язки, відкриваються їх нові канали, що сприяє зміні економічної поведінки людей і посиленню диференціації їх соціального статусу або соціальних ролей (диспозицій) [12, с. 69; 127, с. 131]. Це проявляється в зростанні кваліфікації працівників, в їх професійно-кваліфікаційному просуванні і навпаки.

По-п'яте, соціальний капітал за своєю природою підвищує якість міжособистих стосунків, адже суть його пов'язана з самозростанням їх цінності за рахунок використання внутрішньоколективних зв'язків, що вже склалися, довіри і неформальних норм, сформованих в цій соціальній структурі [12, с. 73]. У ролі надвартості тут може виступати соціальна рента, яка може набувати форми таких нематеріальних субстанцій, як інформація, ділова репутація, позитивна громадська думка, престиж і привабливий імідж в очах керівництва промисловим підприємством, громадськості і співробітників, що породжують в них лояльне відношення до цього працівника. Кожна з цих субстанцій і усі вони разом в ринкових умовах мають свій вартісний еквівалент. По суті, вони функціонують як вартості і є тим ефектом, який отримає економічний агент в якості імпліцитного або поставленого доходу. Підвищення громадського престижу, приміром, комерційної фірми, торгової марки і т. п. покращує умови її ринкового функціонування, збільшує обсяги продажів, дозволяє випередити конкурентів і в цілому перебудовує на користь цієї фірми конкурентне середовище. В результаті фірма економить на трансакційних витратах і витратах обігу, що примножує її фінансовий капітал. Таким чином, соціальному капіталу властиві усі властивості капіталу і за своєю природою він ідентичний іншим його видам.

У той же час, будучи на ринку економічним ресурсом, втіленим в особі окремої людини, як носія соціального капіталу, у виробничій діяльності він набуває форми чинника виробництва, сприяючи підвищенню його ефективності. Але в трудових колективах цей чинник обмежений просторово-часовими рамками. Важливо мати на увазі, що соціальний капітал неможливо створити

миттєво. Для цього потрібні витрати часу і зусиль [12, с. 67] на підтримку неформальних контактів з колегами по роботі, з керівництвом підприємства і адміністративно-господарськими службами.

Окрім ресурсного і факторного підходу економічна теорія оцінює будь-яке явище з точки зору його економічної доцільності, яка виражена в категоріях ефективності та результативності. При цьому ефективність розглядається в контексті співвідношення отриманої вигоди і здійснених витрат, а результативність – співставлення цілей та досягнутих результатів.

З позицій результативності критерієм оцінки соціального капіталу є певне положення економічного агента в мережі громадських зв'язків і участь його в діяльності різних соціальних структур. З цієї точки зору соціальний капітал аналізується як джерело доступу до нової інформації для індивіда, групи або фірми з метою підвищення інноваційних можливостей та впровадження нових технологій.

У контексті ефективності вартість соціального капіталу визначається величиною тих трансакційних витрат, які несе цей суб'єкт, що встановлює і підтримує соціальні зв'язки. З цієї точки зору частина аспектів теорії соціального капіталу органічно вписується в сучасну версію неоінституціоналізму. В термінах неоінституціоналізму соціальний капітал можна коротко визначити як сукупність взаємовідносин, що мінімізують трансакційні витрати [151, с. 61–89]. Потрібно відмітити, що особливість соціального капіталу полягає в тому, що він може набувати неринкової форми, тобто економічне значення цього ресурсу виходить за рамки товарно-грошових стосунків і не визначається актами купівлі-продажу. В цьому випадку обмін ресурсами набуває форми прихованого безвідплатного обміну, в основі якого лежить реципрокність (взаємність або симпатії і антипатії учасників соціальної мережі).

При визначенні соціального капіталу як економічного поняття необхідно враховувати його основні ознаки:

– джерелом соціального капіталу є взаємна довіра людей, яка як масове явище виникає в гомогенному соціальному середовищі і набуває найширшого поширення в умовах громадянського суспільства;

– соціальний капітал, в основі якого лежить взаємна довіра людей, що знають і постійно спілкуються між собою, служить джерелом формування загальних економічних інтересів та чинником зміцнення тієї організації, в якій люди постійно взаємодіють між

собою, ставлять спільні цілі, керуються загальним інтересом і вирішують єдині завдання. До таких соціальних організацій, передусім, відноситься первинний виробничий (трудовий) колектив, існуючий на різних підприємствах, у т.ч. промислового виробництва;

– соціальний капітал створює міцні, стабільні, регулярні, міжособисті зв'язки в громадських (виробничих) стосунках. Ці зв'язки утворюють своєрідну мережу, що усуває багато негативних бар'єрів в процесі виробництва і сприяє найбільш швидкому просуванню економічних благ на ринку;

– соціальний капітал активно впливає на існуючу організаційно-управлінську структуру і часто націлений на її вдосконалення;

– соціальний капітал властивий як самому суспільству, регіону, сферам і галузям економіки, так і окремим соціальним структурам економічних і виробничих організацій – первинним виробничим (трудовим) колективам і службам. Поза громадським середовищем соціальний капітал не виникає, але у будь-якому громадському середовищі складаються міжсуб'єктні зв'язки, незалежно від того, що припускають люди як відособлені суб'єкти і які цілі вони переслідують. Таким чином, соціальний капітал явище об'єктивне;

– соціальний капітал має усі ознаки капіталу як економічного поняття, але має свої особливості, в основі яких лежать неформальні стосунки (тобто нерегламентовані формальними нормами) між членами будь-якого, у тому числі виробничого, співтовариства (колективу), що підтримують регулярний контакт один з одним;

– соціальний капітал, будучи неформальним явищем, виникає і в тіньових соціальних структурах, заснованих не на довірі, а на страху. У цих структурах може виникати уявний або ілюзорний соціальний капітал;

– соціальний капітал має тенденцію до відособлення і розширення, охоплюючи усі нові соціальні структури і включаючи додаткові зв'язки і стосунки. Соціальний капітал вбудований в організаційно-технологічну і організаційно-економічну систему виробництва і, доповнюючи її, сприяє підвищенню ефективності, економії трансакційних витрат і при заданій ціні бере участь у збільшенні частки прибутку підприємства;

– розширюючи свої масштаби, виходячи на нові сегменти ринку, соціальний капітал сприяє прискоренню пошуку більш високої ціни реалізації товарів і послуг і нижчої ціни придбання

економічних ресурсів, мінімізуючи при цьому як витрати обертання, так і трансакційні витрати;

– найяскравіше соціальний капітал проявляє себе в умовах індустріального виробництва, в трудових колективах промислових підприємств, де працівники технологічно і організаційно знаходяться в регулярних зв'язках і постійно взаємодіють між собою на рівні міжособистого спілкування, що спонукає їх налагоджувати дружні зв'язки і стосунки, засновані на довірі;

– соціальний капітал обумовлює необхідність підбору кадрів для підприємства і розставляння їх по робочих місцях з урахуванням соціальної і психофізичної сумісності працівників, що лежить в основі формування гомогенного середовища.

Виходячи з цих загальних і особливих ознак соціального капіталу, спробуємо дати йому власне визначення як економічного поняття:

Соціальний капітал – це таке економічне явище, що виникає в умовах гомогенного середовища, де формується взаємна довіра між економічними суб'єктами, на основі якої складаються зв'язки і утворюється їх мережева структура, прискорюючи процес громадського руху економічних благ на ринку і у виробництві і мінімізуючи як трансакційні, так і трансформаційні витрати, економія яких розширює економічні можливості для виходу на вигідніші ринки збуту товарів і закупівлі ресурсів, що сприяє створенню нового мережевого зв'язку за межами підприємства і безперервному підвищенню доходів ринкових агентів.

Таким чином, соціальний капітал коротко можна визначити як одну з форм капіталу, засновану на неформальних, міжсуб'єктних, міжособистих взаємодіях, що виникають у відносно обмеженому економічному просторі на постійній основі і сприяють приросту доходу (прибутку) в набагато більших розмірах і темпах, чим в іншому соціальному середовищі.

Специфічність категорії соціальний капітал полягає в тому, що на відміну від традиційного фізичного капіталу, це невідчутний, низьколіквідний ресурс, втілений в міжособистих зв'язках між людьми. І якщо фізичний капітал відноситься до об'єктів, які можуть знаходитися у власності, і є "відчужуваним", тобто ця власність може передаватися від одного агента до іншого, то також як і з людським капіталом передача соціального капіталу у власність неможлива.

Соціальний капітал – це загальне знання, розуміння і схеми взаємодії, які певна група людей привносить до будь-якої продуктивної діяльності. Соціальний капітал допомагає зміцнити структуру співтовариства і часто як побічний результат інших видів діяльності, простягає нитки інформації, довіри і міжособової солідарності.

Соціальний капітал виступає капіталом, його соціальним різновидом, як результат минулої діяльності у вигляді накопичених суб'єктом соціальних зв'язків і як засіб досягнення цілей суб'єкта. Як і будь-який інший, соціальний капітал має властивість зростати, або, навпаки, знецінюватися, тобто збільшуватися або зменшуватися залежно від свого положення в системі соціальних, ринкових стосунків між суб'єктами соціального процесу.

З точки зору теорії соціальної дії соціальний капітал визначається як ресурс соціальних зв'язків. І в цьому сенсі соціальний капітал є проявом ресурсних характеристик соціальних зв'язків і стосунків. Межі ефективності використання соціальних зв'язків визначені тим, що логіка їх підтримки, як правило, суперечить логіці максимізації прибутку. Це суперечить критеріям ринкової ефективності, знижує стимули входження в мережу.

Соціальні зв'язки вимагають інвестицій. Інвестовані вкладення в соціальний капітал можуть бути як явними, так і прихованими, імпліцитними. Приховані інвестиції в соціальний капітал переважають над явними інвестиціями в трудових колективах і проявляються в таких елементарних формах, як взаємні симпатії, знаки уваги, поздоровлення, моральна підтримка, одностайне схвалення і навіть доброзичлива посмішка, що часто підвищує настрій людей на ефективнішу роботу. Інвестиційні вкладення в соціальний капітал можна розбити на декілька етапів. Перший етап припускає зав'язку соціально-трудових і економічних стосунків в процесі особистого знайомства господарських суб'єктів. Інвестиційні вкладення в процесі зав'язки стосунків, як правило, часто символічні, умовні, етичні і психологічні. Другий етап будується на подальшому відновленні між ринковими агентами соціально-економічних стосунків і спирається на взаємний обмін якими-небудь презентами або на взаємне проведення дозвілля. Третій етап виходить з необхідності підтримки соціально-трудових стосунків, включаючи такі інвестиційні вкладення, як взаємний обмін подарунками відповідно до інтересів партнерів або колег по роботі, надання допомоги один одному і моральної підтримки, що служить джерелом конкретної довіри і завершує процес формування со-

ціального капіталу, який у свою чергу припускає відтворення соціально-трудових і економічних стосунків і нові інвестиційні вкладення в цей процес. В результаті здійснюється перехід до четвертого етапу, в якому соціальний капітал не лише відтворюється, але і підвищує свій рівень розвитку разом зі зростанням віддачі від раніше вкладених інвестицій, що проявляється в зростанні продуктивності праці, у відсутності гострих трудових конфліктів, в стабільному функціонуванні виробничої системи і в зниженні плинності кадрів. Якщо витрати на підтримку соціальних контактів перевищують вигоду від їх використання, то підприємства шукають способи залучення ресурсів на іншій основі.

Безліч соціальних зв'язків не обов'язково переростає в соціальний капітал, а тільки тоді, коли ці зв'язки допомагають досягти певної мети. Соціальна мережа і соціальний капітал – різні речі. Соціальна мережа є елементом соціального капіталу, якщо його соціальні зв'язки корисні. Економічний агент повинен усвідомити, що він користується соціальним капіталом. Соціальна структура, до якої належить особа, може надати певні переваги, навіть якщо воно цього не усвідомлює. Не використані доцільно переваги соціальних структур не створюють соціального капіталу.

На мікрорівні відтворення соціального капіталу реалізується здатність соціальних мереж накопичувати і розподіляти ресурси і цінності, збільшувати ефективність колективної діяльності учасників соціальної мережі і є ресурсом соціальних стосунків, що дозволяє індивідам взаємодіяти з більшою результативністю порівняно з результативністю індивідуальних зусиль поза системою довірчих внутрішньогрупових стосунків. Відтворення соціального капіталу на макрорівні, полягає в узгодженні і координації індивідуальних і громадських інтересів за допомогою вироблених суспільством норм і цінностей у напрямі досягнення економікою громадського оптимуму і підвищення соціального добробуту.

Усі суспільства мають деякий запас соціального капіталу, але вони розрізняються мірою довіри, рівнем поширення певних норм співпраці на групи різного обсягу і на усе суспільство в цілому [135; 126].

Постіндустріальне інформаційне суспільство відрізняється стійким попитом на соціальний капітал, тому його не можна вважати виключно громадським надбанням [93, с. 13]. У цьому сенсі треба розглядати соціальний капітал на індивідуальному, мікро- і

макрорівні, оскільки формування і відтворення його на кожному з них своєрідні.

На індивідуальному рівні відтворення соціального капіталу реалізується здатність соціальних мереж накопичувати і розподіляти ресурси і цінності між економічними агентами, учасниками соціальної мережі. Індивідуальний рівень визначається принципом економічної раціональності відносно застосування соціальних норм і правил. Суб'єкт діє раціонально, якщо він вже на стадії формування інтересів включає у свій власний інтерес громадські переваги. Інакше розбіжність приватного і загального інтересу не дозволить йому максимізувати функцію індивідуального добробуту, оскільки нескоординовані дії індивідів в умовах недосконалого ринку призводитимуть до наростання взаємних збитків і втрат в індивідуальному добробуті. І чим дії індивідів менш орієнтовані на типові, прийняті в суспільстві етичні стереотипи поведінки і чим більше вони випадкові, тим більше вірогідності негативних зовнішніх ефектів. Зрозуміло, що, з іншого боку, можливості формування соціального капіталу обмежені соціальними ресурсами особи, тобто закладеним в людині потенціалом соціальної взаємодії, його включенням в певне соціальне середовище [124; 79].

Як вважає П. Бурдье, соціальний капітал залежить від походження індивіда, його приналежності до тієї або іншої соціальної групи, рівня матеріальних можливостей, розмірів грошового багатства і так далі. Тут велику роль грає освіта, що забезпечує певну міру соціальної капіталізації. Освіта дає не лише знання і уміння, що становлять основу інтелектуального капіталу, але і певний престиж в суспільстві, причому тим більший, чим більший соціальний капітал має відповідна освітня установа. Таким чином, розмір соціального капіталу індивіда визначається як "зовнішніми" витратами, так і "внутрішніми" витратами, пов'язаними з особливостями людини. Зовнішні витрати – це, наприклад, плата за здобуття престижної освіти, внутрішні витрати визначаються індивідуальними здібностями до навчання, комунікабельністю і іншими властивостями людського характеру. З позиції інтересів індивідуального агента соціальний капітал є потенціалом його соціальних зв'язків, який може бути активізований для досягнення тих або інших особистих цілей.

Мікрорівень відтворення соціального капіталу визначається спільною діяльністю людей у рамках окремої фірми, підприємства, громадської організації і т.д. На мікрорівні соціалізація є подвійним

процесом, спрямованим, з одного боку, на балансування інтересів усередині організованої групи, а, з іншого боку, на координацію інтересів і дій суб'єктів економічних стосунків поза організацією. У першому випадку, соціалізація заснована на визнанні і дотриманні індивідами сукупності організаційних норм, правил, цінностей, які структурують економічні стосунки усередині певної групи, і дозволяють балансувати взаємно суперечливі з точки зору економічної і соціальної ефективності інтереси її членів. "Група, усередині якої існує повна надійність і абсолютна довіра, – вважає Дж. Коулман, – здатна вчинити набагато більше порівняно з групою, що не має цих якостей" [52, с. 126]. У другому випадку, соціалізація заснована на системі явних і неявних правил та норм, які упорядковують стосунки організації з іншими економічними суб'єктами в створеній ними соціальній і діловій мережі. Це сприяє координації інтересів учасників мережі і досягненню ними взаємовигідних результатів [28].

Стосовно бізнесу, соціальні і ділові зв'язки можуть, скорочуючи витрати, збільшити продуктивність. Прозорість бізнесу і упевненість в тому, що ти можеш довіряти партнерам, співробітникам, чиновникам і державі завжди дешевше і вигідніше. Якщо члени будь-якої групи розраховуватимуть на те, що інші поводитимуться відповідно до загальних цінностей і норм, вони зможуть довіряти один одному, а довіра здатна зробити роботу будь-якої організації ефективнішої.

В умовах наростаючої конкуренції прибуток не є економічною метою підприємця, кожен підприємець добре розуміє, що фірма залежить, з одного боку, від тієї позиції, яку вона займає на конкурентному ринку, зміцнюючи ці позиції, підприємство створює тим самим собі перспективи стабільного і безперешкодного витягання прибутку. У свою чергу, цей процес залежить від тих зв'язків і стосунків, які складаються між цим підприємцем і постачальниками ресурсів, між ним і продавцями його товарів і послуг. З іншого боку – від іміджу, від міцності позицій на ринку тієї фірми, яку цей підприємець очолює. Імідж фірми також залежить від того, наскільки він склався в цьому колективі. Таким чином, кожен підприємець ставить розвиток підприємства і міжособисті стосунки, що складаються в ньому, на довірливій основі вище, ніж поточне витягання прибутку. Він використовує перевагу соціального капіталу у своїх цілях, не протиставляючи їх цілям виробничого колективу, і розглядає їх як взаємодоповнюючий початок.

З позиції інтересів колективних економічних агентів (груп, спільностей), соціальний капітал є ресурсом соціальних стосунків, що дозволяє індивідам взаємодіяти з більшою результативністю в порівнянні з результативністю індивідуальних зусиль поза системою довірчих внутрішньогрупових стосунків. Соціальний капітал дозволяє діставати доступ до різноманітних цінностей усім учасникам таких груп, пов'язаних стосунками довіри і взаємності, незалежно від розміру особистого вкладу кожного учасника в створення і підтримку цих стосунків [84; 55]. На основі гнучких угод і субконтрактів вони спільно використовують велику спеціальну інформацію про стан ринку, технологій, доступності працівників потрібної кваліфікації, а також комунікаційну і соціальну інфраструктуру. Реалізація перерахованих умов на порівнянному рівні не доступна для окремо взятої, навіть великої фірми [27]. У цій ситуації опортуністична поведінка перестає бути вигідною для фірми, оскільки в цьому випадку вона ризикує піддатися остракізму і втратити очевидні переваги, що надаються кооперацією [151, с. 61–89]. Тому формування міжфірмового соціального капіталу стає потужнішим чинником інноваційного процесу, чим ринкова конкуренція [103, с. 19]. Проте потрібно відмітити, що соціальний капітал локальних груп, якщо він не підкріплюється соціальними зв'язками між локальними співтовариствами і державними інститутами, веде до переважання групової замкнутості, знижує громадську довіру на міжгруповому рівні.

Вирішенню цієї проблеми сприяє відтворення соціального капіталу на макрорівні, яке полягає в узгодженні та координації індивідуальних і громадських інтересів за допомогою вироблених суспільством норм і цінностей у напрямі досягнення економікою громадського оптимуму і підвищення соціального добробуту. Воно враховує доступ населення до основних громадських благ (до освіти, медицини, зайнятості, культурних досягнень), соціальну справедливість в розподілі, міру довіри в суспільстві. Тому для досягнення громадського оптимуму, в якому поєднуються критерії ефективності та справедливості, необхідно, щоб індивідуальні і громадські переваги та інтереси у сфері розподілу були погоджені. Розбіжності інтересів призводять до прагнення індивідів змінити своє положення (добробут) за допомогою перерозподілу доходів, що супроводжується наростанням соціальної напруженості і нестійкістю системи економічних стосунків. Основою ефективності соціального капіталу на макрорівні є міцний соціальний порядок. Він

виступає як результат довіри до соціальних інститутів і, передусім, до інституту державної влади. З іншого боку, здатність різних соціальних груп та окремих індивідів діяти у своїх інтересах докорінно залежить від підтримки (чи відсутності такої), яку вони отримують від держави. Тому роль держави полягає в тому, що вона, передусім, повинна створювати необхідні економічні умови для розширеного відтворення соціального капіталу на будь-якому рівні.

Економічні, політичні, культурні досягнення не можуть бути результатом виключно індивідуальних зусиль, вони існують тільки в контексті соціуму. Тому ключовою характеристикою для адекватної оцінки результатів і можливостей стійкого розвитку країни, корпорації або співтовариства стає рівень соціального капіталу.

Як відмічає Ф. Фукуяма, стан соціального капіталу в конкретному суспільстві має серйозні наслідки для того, до якого роду облаштування економіки воно прийде в результаті індустріалізації. Якщо люди, працюючі разом в одній компанії, довіряють один одному в силу спільності своїх етичних норм, витрачання виробництва буде менше. Суспільство, де це відбувається, має більше можливостей впроваджувати нові форми організації, оскільки високий рівень довіри дозволяє виникати найрізноманітнішим типам соціальних контактів. Здатність компаній до переходу від великої ієрархічної структури до гнучкої мережі дрібних фірм залежатиме від міри довіри і соціального капіталу, характерного для суспільства в цілому. “Суспільство з низьким рівнем довіри може так і ніколи і не виграти від перспектив, що відкриваються інформаційними технологіями” [136, с. 53].

Отже, звернення до соціального капіталу дозволяє, з одного боку, включити в аналіз складну інституціональну структуру соціуму, в якій переплетені ринковий сектор економіки, сукупність стосунків громадянського суспільства, діяльність держави, а з іншого – привернути увагу до ключових аспектів соціальних стосунків.

5.3. Регулювання регіонального розвитку людського потенціалу в системі державної соціальної політики

Ефективність соціальної політики впливає не лише на соціальну сферу в традиційному розумінні, а й на перспективу демократичного розвитку всього суспільства через кореляцію моделі соціальної політики з ліберальною чи соціалістичною ідеологіями й

відповідними політичними та економічними механізмами. Соціальна політика значною мірою впливає на різноманітні суспільні інститути, як державні, так і недержавні, формуючи довіру суспільства до існуючої влади, а також сприйняття населенням державної політики в інших сферах. Вона сприяє підтримці конституційного ладу, досягненню соціальної справедливості та добробуту.

Інтеграційні та глобалізаційні процеси, що притаманні сучасному розвитку України, у поєднанні з кризовими періодами практично у всіх сферах життєдіяльності суспільства призвели до загострення проблем соціального спрямування, серед яких: великий розрив між рівнем доходів багатих і бідних верств населення, невідповідність рівня оплати праці її реальній продуктивності, неефективність функціонування систем охорони здоров'я та освіти, невідповідність пенсійного забезпечення зусиллям, витраченим протягом працездатного віку тощо.

В останні роки законодавчі і виконавчі органи державної влади України посилили увагу до цих проблем, що відобразилось у прийнятті законодавчих актів соціального спрямування, збільшенні обсягу інвестицій у людський капітал, частковому впровадженні адресних принципів підтримки різних соціальних груп тощо. Практично всі політичні блоки та партії у своїх передвиборчих програмах соціальні питання визнали ключовими. Однак, існує розбіжність між деклараціями ідей і конституційними принципами становлення соціальної держави, з одного боку, та реальною практикою забезпечення реалізації соціальних прав людини – з іншого.

Загалом, проблеми формування і реалізації соціальної політики держави у багатоманітних аспектах викликають інтерес у фахівців різних спеціальностей, передусім, у соціологів, юристів, філософів, економістів та державних управлінців. Так, дослідженню проблем у сфері соціальної політики з позицій державного управління присвячені праці М. Білинської, Н. Діденко, Н. Грицяк, І. Калачової, Н. Кризиної, О. Кроноса, О. Лобаса, І. Лопушинського, Т. Лукінової, В. Нижника, В. Огаренко, О. Осауленка, Л. Пашко, П. Петровського, Я. Радиша, І. Рожкової, А. Халецької, О. Черниш, Н. Ярош та ін. В економіці початок досліджень у сфері соціальної політики пов'язують із розробкою основних економічних ідей Дж. Мілля (вченому були близькі ідеали загального людського блага); К. Маркса, який разом із Ф. Енгельсом створив цілісну і послідовну систему поглядів на світ, історію людства та розвиток суспільства;

Дж. Кейнса (загальна теорія зайнятості, відсотка і грошей) та інших відомих вчених: К. Менгера, А. Маршалла, П. Самуельсона. З появою відомих соціальною спрямованістю наукових досліджень Е. Дюркгейма, М. Вебера, К. Вайса, В. Вільямса, В. Парето увага до вивчення проблем соціальної політики зросла. В Україні проблеми аналізу соціальної політики з позицій економічної науки є предметом цікавих наукових досліджень, про що свідчать праці провідних учених, в яких піднімається означена проблематика, а саме: Н. Балтачеєва розглядає проблеми трансформації соціальної політики України, О. Бендасюк – соціальну політику в контексті за безпечення соціальної безпеки України, В. Гончаров та В. Дорофієнко – проблеми ринку праці та її гуманізації, В. Загорський, П. Куліков, В. Куценко – питання соціально-культурної сфери України; Ю. Канигін – питання соціального інтелекту та соціальної інформації, Т. Качала – соціальний розвиток регіонів; А. Колот, В. Нижник – соціально-трудові відносини; Е. Лібанова, О. Макарова, В. Новіков, Н. Холод – проблеми бідності та нерівності, а також розвитку людського потенціалу; О. Поважний, І. Осипенко – проблеми житлово-комунальної сфери; У. Садова – регіональну соціальну політику тощо.

Проте, незважаючи на інтенсифікацію досліджень у вказаній сфері та високий рівень вивчення цієї проблематики, вони не охоплюють усіх аспектів формування і реалізації державної соціальної політики, особливо на шляху інтеграції до Європейського Співтовариства. Незважаючи на велику кількість досліджень, теоретичні аспекти соціальної політики розроблені недостатньо. Водночас від чіткого і науково обґрунтованого осмислення сутності певного поняття на теоретичному рівні залежить будь-яка сфера наукових досліджень.

Для кращого розуміння сутності державної соціальної політики розглянемо спочатку еволюцію становлення та саме поняття «соціальна політика».

Проблематика власне соціальної політики оформлювалася протягом XIX–XX ст. у зв’язку зі зростанням масштабів державного втручання в суспільні процеси, що сприяло виокремленню її зі всього комплексу суспільного регулювання в самостійний напрям, що охоплює своїм випливом специфічну сферу людського життя і діяльності. Поява самого поняття “соціальна політика” пов’язана з формуванням у Європі другої половини XIX ст. теорії і практики соціальної держави, яка активно втручається в суспільні процеси з метою їх регулювання і стабілізації. Нові функції держави, що ви-

никли у зв'язку з її соціалізацією і набули більш системного і якісного характеру, об'єдналися в термін "соціальна політика" [23, с. 20]. На основі дослідження розвитку соціальної політики України Н. Балтачеєва виділяє три етапи її еволюції [3, с. 25–27]. Перший (1880–1917 рр.) характеризується створенням системи соціального страхування – на випадок хвороби, від нещасних випадків, при настанні інвалідності та старості. Вперше основи прогресивного соціального законодавства були підготовлені в Німеччині Отто фон Бісмарком. Другий етап І. Григор'єва відносить до періоду післяжовтневої революції, а також світової економічної кризи 1929–1933 рр. та Другої світової війни. На даному етапі у багатьох європейських країнах, а також у Північній і Південній Америці, Австрії, Новій Зеландії було запроваджено страхування з безробіття. Ще однією характерною особливістю цього етапу стала розробка У. Беверіджем системи соціального страхування, яка базувалась на принципах одноманітності, універсальності та загальності. Таким чином, на даному етапі "…було сформульовано основні напрями теорії і практики "держави загального добробуту", які потім було покладено в основи концепцій соціально-економічної політики інших європейських держав" [3, с. 26]. Третій етап охоплює післявоєнний період і триває до тепер. Характеризується швидкими темпами збільшення соціальних видатків та більшою увагою вчених та політиків до питань майнової нерівності та перерозподілу суспільного продукту.

Вагомий внесок у дослідження окремих аспектів соціальної політики внесли політологи, які здебільшого розглядали її в контексті побудови соціальної держави. Здійснюючи дослідження теоретичних засад та практичних аспектів функціонування соціальної держави з використанням інструментарію структурно-функціонального аналізу, Л. О. Четверікова розглядає моделі соціальної політики соціальних держав. Їх порівняльний аналіз дав змогу автору визначити, що "соціальні держави різняться передусім пропорцією участі держави та громадянського суспільства в системі соціальної політики. Якщо за соціал-демократичної моделі основним суб'єктом соціальної політики є держава, то ліберальна модель передбачає більш рівномірний розподіл функцій між державою та громадянським суспільством. Окрім того, ліберальна модель соціальної держави більшою мірою орієнтована на індивідуальну ініціативу та відповідальність" [139, с. 19].

Продовжуючи тему аналізу моделей соціальної політики зазначимо, що у цій сфері досить важливе значення для України, яка

знаходиться у пошуку дієвої моделі соціальної політики, має досвід зарубіжних економічно розвинутих країн. Т. Семигіна виділяє "ліберальні моделі соціальної політики (Велика Британія, США), у яких забезпечення нужденних здійснюється на основі залишкового принципу із фінансуванням за рахунок державних зборів і податків; корпоративістські моделі (Німеччина, Японія), що грунтуються на обов'язковому соціальному страхуванні, і соціал-демократичні моделі (Швеція), де перерозподіл доходів здійснюється завдяки високому рівню оподатковування" [91, с. 16]. Водночас, вона зазначає, що "на нинішньому етапі в економічно розвинутих країнах існують схожі тенденції розвитку соціальної політики, а саме: посилення орієнтації на роботу в громаді, розвиток волонтерських та комерційних організацій, що надають соціальні послуги, впровадження ринкових відносин у соціальне страхування, зокрема, поширення приватного пенсійного та медичного страхування, поглиблення адресності програм соціальної допомоги, поширення принципу перевірки матеріального становища при призначенні матеріальної допомоги, зменшення ролі профспілок у регулюванні питань ринку праці" [91]. Однак, слід зауважити, що більшість з цих тенденцій для України непритаманні.

Спроби пошуку вирішення соціальних проблем в Україні посилили увагу вчених до соціальної політики як наукової дисципліни. Проголошуючи у 1996 р. Україну соціальною державою, шляхів побудови такої держави не було визначено. Я. Ягодка пропонував її створення через "забезпечення збалансованого функціонування суспільства без струсів і потрясінь, досягнення в суспільстві злагоди, стабільності та соціальної цілісності…" [147, с. 19], В. Піча та Н. Хома – через підвищення вартості національної робочої сили, підвищення платоспроможного попиту населення, посилення мотивації праці, тощо [76, с. 120], але більшість вчених схилялися до думки побудови соціальної держави через створення численного середнього класу. Однак жоден з цих шляхів так і не був реалізований в повному обсязі. Отже завдання для науковців різних галузей залишається відкритим.

Підкреслимо, що соціальна функція є однією з головних функцій соціальної держави, оскільки основними її цінностями, за твердженнями представників класичного лібералізму [35; 65; 133] та представників позитивізму [51], є свобода, рівність, справедливість та солідарність. Нового гуманного змісту ці цінності набули

завдяки представникам течії соціального лібералізму [63; 96; 117], які пропонували за допомогою держави пом'якшити суспільну нерівність. Політику держави, спрямовану на пом'якшення нерівності в розподілі доходів В. Новіков називає соціальною політикою [68, с. 23].

Незважаючи на велику кількість її трактувань, загальноприйнятого або найширше вживаного визначення соціальної політики не існує (табл. 5.2).

Таблиця 5.2

Зміст поняття "соціальна політика"

Автор	Зміст поняття
Державне управління	
О. Новікова, [67, с. 54]	"…підсистема політики держави, спрямована на регулювання системи соціальних відносин, соціальний розвиток та забезпечення соціальної перспективи"
В. Капіцин [43, с. 22]	"…в широкому розумінні означає керуючу дію держави, яка заснована на системі правил (норм), нормативних структур, які приймають рішення та організують діяльність, що сприяє залученню в політичні процеси різних суб'єктів"
І. Лавриненко [56]	"…діяльність з управління соціальною сферою суспільства, покликана забезпечити життя і відтворення нових поколінь, створити передумови для стабільності і розвитку суспільної системи і гідного життя людей"
Є. Холостова [137, с. 20–21]	"…сукупність ідеологічних уявлень суспільства і держави про цілі соціального розвитку і діяльність щодо досягнення соціальних показників, які відповідають цим цілям"
Економіка. Політологія	
А. Крупник [54, с. 9]	"…комплекс заходів, що здійснюються державними інститутами та недержавними суб'єктами з виявлення, задоволення та узгодження потреб та інтересів громадян, соціальних груп, територіальних громад"
Н. А. Волгін [107, с. 21–22]	"…взаємовідносини соціальних груп з приводу збереження та зміни соціального становища населення в цілому та класів, прошарків, соціальних, соціально-демографічних, соціально-професійних груп, соціальних спільнот (сім'ї, народи, населення міст, селищ, регіону), що складають його"
Н. Балтачеєва [3]	"…є одним із найважливіших напрямів державного регулювання економіки, оскільки кінцевою метою діяльності держави є досягнення високого рівня добробуту суспільства і створення умов для його подальшого розвитку, а соціальна політика має безпосереднє відношення до вирішення цього завдання"

Продовження таблиці 5.2

Автор	Зміст поняття
В. Піча, Н. Хома [76]	"…діяльність держави щодо збалансування розвитку суспільства, забезпечення державного правління, соціального захисту населення, створення сприятливих умов для існування індивідів і соціальних спільнот"
С. Тетерський [122, с. 103].	"…як складова частина внутрішньої політики держави, що регулює стосунки в суспільстві в інтересах та через інтереси основних соціальних груп населення"
А.Сіленко [98, с. 120]	"…система взаємодії державної влади, що постійно оновлюється, недержавних структур, самої особистості щодо життєзабезпечення та розвитку людини"
Г. Зборовський, Н. Костіна [42, с. 113]	"…діяльність політичних і громадських організацій різних рівнів, яка направлена на запобігання (подолання) соціальної напруги, стійке відтворення і розвиток соціальної сфери, забезпечення задоволення життєвих потреб людей, підвищення рівня і поліпшення якості життя, надання соціальної допомоги тим соціальним групам, які її потребують"
Соціологія	
І. Григор'єва [24, с. 26]	"…діяльність держави та/або суспільства (суспільних інститутів) з узгодження інтересів різних соціальних груп та соціально-територіальних громад у сфері виробництва, розподілу та споживання, які дають змогу узгоджувати інтереси цих груп з інтересами людини та довготерміновими цілями суспільства"
Г. Осадча [71, с. 145]	"…це один із напрямів суспільного регулювання, спрямований на зменшення суперечностей у всіх сферах"

Визначення, наведені в таблиці 5.2, ми згрупували за певними аспектами, які б відображали окремі "сегменти" певної наукової дисципліни, в межах яких і досліджується соціальна політика, а саме: 1) управлінський; 2) економічний; 3) політологічний; 4) правовий; 5) соціологічний; 6) екологічний. Але наведений у таблиці перелік визначень далеко не повний, його можна значно розширити. Оскільки соціальну політику здебільшого розглядають як певну діяльність, а управління – "це сфера людської діяльності, яка виникла в результаті розподілу праці, з допомогою якої людина впливає на технологічні, економічні і соціальні процеси для досягнення певних цілей" [33]; державне управління – це "сукупність усіх видів діяльності держави" [1, с. 131], то такі визначення віднесемо до першої групи. Так, наприклад, Дж. Стюарт (Велика Британія) трактує соціальну політику як "сферу державної діяльності, відпові-

дальну за створення та надання соціального захисту, що включає соціальні послуги та виплати" [148]. С. Тетерський розглядає соціальну політику як складову частину внутрішньої політики держави, що "…регулює стосунки в суспільстві в інтересах та через інтереси основних соціальних груп населення" [122, с. 103], а Н. Сазонова вважає такою "…діяльність держави з управління соціальним розвитком суспільства, задоволення матеріальних і культурних потреб його членів, а також регулювання процесів соціальної диференціації суспільства з метою стабілізації суспільної системи" [78, с. 620–621]. На відміну від Дж. Стюарта, С. Тетерського, Н. Сазонової та інших, на думку яких соціальна політика – це діяльність виключно держави, О. Яременко стверджує, що "в широкому розумінні – соціальна політика – це цілеспрямована діяльність держави та інших політичних інститутів і громадських об'єднань, спрямована на вдосконалення. У вузькому розумінні – діяльність суб'єктів соціальної політики, спрямована на захист груп населення, неспроможних до самозахисту та самозабезпечення, організація соціальних служб" [148, с. 27]. Деякі автори не акцентують увагу на суб'єктах, вважаючи, що соціальна політика – це "…причинно обумовлена, ситуативна, динамічна за формою та орієнтацією діяльність з практичної організації соціальної безпеки людей, які прагнуть реалізувати свої потреби та інтереси в суспільстві" [120, с. 93].

У деяких визначеннях чітко простежується економічний підхід до соціальної політики як діяльності, спрямованої на удосконалення соціально-трудових і розподільчих відносин у суспільстві. Тому їх можна віднести до другої групи. Так, А. Ягодка соціальною політикою вважає "…вирішення проблем, пов'язаних із поліпшенням матеріального добробуту населення, продуктивною зайнятістю, гарантуванням прав громадян на працю, соціальний захист, освіту, охорону здоров'я, житло, із соціальною підтримкою найуразливіших верств населення, підвищенням тривалості життя, поліпшенням соціальної інфраструктури" [146, с. 20], а Т. Перглер взагалі стверджує, що це сфера переважно економічних досягнень [75]. У монографії "Стратегія економічного розвитку в умовах глобалізації", колектив авторів розглядає соціальну політику "по-перше, як один із видів саме економічної політики; по-друге, як цілісну автономну систему в системі економічної політики, що дозволяє виділити мінімум два напрямки у цій системі: перший, пов'язаний із забезпеченням ефективності реалізації цілей інших видів економічної політики, другий – із забезпеченням соціального захисту тих

верств населення, індивідів, які потребують саме захисту, підтримки з боку суспільства у прямому розумінні цього слова" [116, с. 97]. Ми поділяємо думку тих дослідників, які вважають, що розгляд соціальної політики як складової економічної політики є хибним і що "соціальна політика є одним із найважливіших напрямів державного регулювання економіки, оскільки кінцевою метою діяльності держави є досягнення високого рівня добробуту суспільства і створення умов для його подальшого розвитку, а соціальна політика має безпосереднє відношення до вирішення цього завдання" [3, с. 43].

Виділяючи у визначеннях соціальної політики політологічний аспект, необхідно звернути увагу на те, що політологи зосереджують свою увагу на суб'єкті соціальної політики – державі та об'єкті – суспільстві. На їх думку, соціальна політика – це "діяльність держави щодо збалансування розвитку суспільства, забезпечення державного правління, соціального захисту населення, створення сприятливих умов для існування індивідів і соціальних спільнот" [76, с. 114] або "діяльність держави з управління соціальним розвитком суспільства, задоволення матеріальних і культурних потреб його членів, а також регулювання процесів соціальної диференціації суспільства з метою стабілізації суспільної системи" [78, с. 621]. Найбільш виражений правовий аспект соціальної політики через відображення значення системи норм і нормативних структур у формуванні та впровадженні завдань соціальної політики. У розумінні В. Капіцина, соціальна політика означає керівну дію держави, яка заснована на системі правил (норм), нормативних структур, які приймають рішення та організують діяльність, що сприяє залученню в політичні процеси різних суб'єктів [43, с. 22].

Враховуючи те, що соціологія може розглядати соціальне явище або процес на прикладному, галузевому чи макрорівні та з різних концептуальних позицій, до п'ятої групи можна віднести практично всі визначення соціальної політики, адже, соціологія – це "…вчення про суспільство", "наука, яка вивчає форми, закони і закономірності конструювання, функціонування і розвитку соціальної реальності суспільства через їх переломлення у взаємодіях індивідів і людських спільнот" [18, с. 410]. Зокрема, Б. Гаєвський наголошує, що в організаційному розумінні соціальна політика становить систему принципів, заходів і методів задоволення за допомогою політики основних потреб людини, соціальних прошарків, усього населення країни [15, с. 164].

До шостої групи ми можемо віднести тільки два відомі нам визначення, де присутній екологічний аспект. У словнику "Социальная политика, уровень и качество жизни" [106, с. 197] зазначено, що соціальна політика – це діяльність держави та інститутів громадянського суспільства, спрямована на управління соціальним розвитком, збільшенням і розподілом матеріальних та духовних благ для забезпечення належного рівня якості життя усіх верств населення, кожної людини. Саме забезпечення гідного рівня життя усіх верств населення і передбачає проживання кожної людини в екологічно чистих районах, харчування екологічно чистими продуктами тощо.

Як бачимо, деякі визначення можна віднести до декількох груп, що не дивно, оскільки соціальна політика не може розглядатися однобоко, враховуючи тільки один чи два перелічені аспекти. Її доцільно розглядати, на нашу думку, як інтегроване наукове поняття.

Соціальна політика – це діяльність, яка відображає суспільний устрій і регулює взаємовідносини в суспільстві для забезпечення гідного рівня життя населення, визначається їх цілями та інтересами. На нашу думку, у соціальній політиці держави загалом належить розрізняти державну соціальну політику і недержавну соціальну політику.

Недержавна соціальна політика – це діяльність різних організацій, які здійснюють вплив на формування соціальних відносин у державі.

Державна соціальна політика є однією з складових соціальної політики, а вона, своєю чергою, є складовою політики держави. Саме тому їй будуть притаманні ознаки, які є властивими й державній політиці.

Колектив авторів за редакцією М. Волгіна вважають, що державна соціальна політика – це дії держави в соціальній сфері, мета яких співзвучна з конкретно-історичними обставинами, підкріплена необхідними організаційними і пропагандистськими зусиллями, фінансовими ресурсами і розраховані на визначені поетапні соціальні результати [107, с. 33]. Ми не можемо повністю погодитися з цим визначенням, оскільки державна соціальна політика, як і соціальна політика загалом, охоплює не тільки соціальну сферу, але й систему соціального захисту та інші заходи держави, спрямовані на покращання добробуту всього населення.

Як стверджує П. Павленко, державна соціальна політика – це певна орієнтація держави та система заходів із оптимізації соціального розвитку суспільства, відносин між соціальними та іншими групами, створення умов для задоволення життєвих потреб їхніх представників [74].

У визначенні суті державної соціальної політики, на нашу думку, потрібно виходити з положення Конституції України, відповідно до якого Україна є соціальною державою. Найвищою соціальною цінністю в Україні визнаються "людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканість і безпека" [50], а основним обов'язком держави є утвердження та забезпечення прав і свобод людини. Усе це і є основою державної політики.

Державна політика – це діяльність органів державної влади та органів місцевого самоврядування, що відображає суспільний устрій та економічну структуру держави, а також діяльність партій, суспільних організацій і об'єднань та визначається їх цілями та інтересами [32, с. 264].

Розглянувши трактування понять "соціальна політика", "політика", "державна політика", "соціальний" для визначення "державної соціальної політики" доцільно врахувати ще три компоненти, які були виділені у Британській енциклопедії соціальної роботи (2000). Ці компоненти "…дають змогу чітко визначити, що є державною соціальною політикою, а що ні: 1) політика повинна бути зафіксована в письмовій формі; 2) політика має бути ратифікована однією зі структур влади – законодавчою, виконавчою, судовою; 3) політика повинна керувати процесом прийняття рішень і водночас бути результатом процесу" [18, с. 386]. Найбільше враховані ці компоненти у визначенні, наведеному у термінологічно-понятійному словнику "Соціальна політика і соціальна робота", в якому зазначено, що державна соціальна політика – це "ідея, втілена в конкретний документ, затверджений законодавчою владою, який є керівництвом до дії і, у свою чергу, результатом політичного процесу" [152, с. 386].

На нашу думку не зовсім коректним є формулювання наведене у словнику, що державна соціальна політика – це ідея, нехай і втілена в документі та затверджена законодавчо. Як уже зазначалося, будь-яка політика – це, насамперед, діяльність, тому ми вважаємо, що під державною соціальною політикою слід розуміти діяльність органів державної влади та органів місцевого самоврядування, а також діяльність партій, громадських організацій, об'єд-

нань, державних установ і організацій, яка регулюється відповідними законодавчими та нормативними актами, віддзеркалює суспільний устрій і регулює взаємовідносини в суспільстві для забезпечення достойного рівня життя населення та визначається їх цілями та інтересами [59, с. 43].

Як відомо, "державна політика, зокрема й соціальна, утворюється політичною системою суспільства, а державне управління – це своєрідна форма і засіб практичного втілення в життя державної політики" [53, с. 44]. Однак, як зауважує В. Вілсон, управлінські питання не є політичними, але при цьому політика нічого не варта без підтримки управління [153, с. 28–29]. Державне управління у функціональному аспекті повинно охоплювати: обов'язкове, адекватне та своєчасне виконання політичних рішень; оптимальне використання виділених ресурсів для реалізації політичних рішень; обов'язкове, адекватне та своєчасне інформаційно-аналітичне забезпечення політичного керівництва [125]. Усе це необхідно враховувати, визначаючи сутність державної соціальної політики.

Оскільки державній соціальній політиці притаманні ознаки, які є властивими і для державної політики, то її здійснення передбачає:

– "наукове обґрунтування концепції та формулювання стратегічної мети, визначення перспективних цілей і завдань з урахуванням потреб та інтересів основної продуктивної сили – людини;

– обґрунтування засобів і методів досягнення мети (а також співвідношення мети і засобів її досягнення), а також розробку оптимальних форм суспільної діяльності та організації, за допомогою яких стратегічна мета може бути досягнута;

– ретельний підбір, підготовку і розстановку кадрів, спроможних реалізувати таку мету" [37, с. 796–797].

Визначивши сутність державної соціальної політики, перейдемо до осмислення її змісту, який полягає у визначенні курсу, завдань і напрямів діяльності держави у сферах соціального захисту населення, праці та трудових відносин, розвитку сучасної соціальної інфраструктури, міграційної політики, безпеки життєдіяльності, молодіжної політики тощо.

Відповідно до змісту соціальної політики держави, вітчизняними і зарубіжними науковцями та практиками сформовані її основні завдання:

– "…забезпечення чіткого функціонування всієї системи соціально-політичних інститутів – суб'єктів такої політики;

– координація функціонування різних елементів системи;

– формування оптимального співвідношення між різними формами, методами, засобами з метою одержання очікуваних результатів" [138, с. 15];

– "…адресна (тобто призначена для конкретних груп населення) соціальна підтримка зі сторони держави, в першу чергу найменш захищених верств" [73];

– "…діяльність державних та громадських інститутів, соціальних груп та окремих осіб (суб'єктів соціальної політики), яка спрямована на реалізацію соціальних потреб людини на основі принципу соціальної справедливості при дотриманні її громадянських прав та свобод;

– …досягнення відповідності, адекватної цілеспрямованості діяльності її суб'єктів з освоєння і творення соціального буття, розвитку соціальної сфери вимогам об'єктивних закономірностей суспільного прогресу, сучасній логіці розвитку цивілізацій";

– сприяння розвитку соціальних відносин;

– реформування системи соціального захисту;

– створення умов для реалізації потенціалу людини, тобто системи її внутрішніх ресурсів, які виявляються в діяльності, направленій на отримання соціально важливих результатів;

– створення нової системи соціального страхування;

– посилення адресності підтримки соціально незахищених верств населення" [66, с. 34–35].

У науковій літературі ці завдання доповнюються, уточнюються, однак абсолютна більшість дослідників і практиків стверджують, що основні завдання державної соціальної політики полягають "…у реалізації основної мети – забезпеченні належного життєвого рівня населення відповідно до соціальних стандартів" [30, с. 165].

Об'єднуючи ці завдання здійснення державної соціальної політики, науковці виділяють такі три її основні функції: економічну (економічно забезпечує політичні перетворення, створює умови для реалізації практичних політичних заходів, стимулює різні види економічної діяльності), соціальну (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) та стратегічну (створює соціально-економічні передумови для розвитку суспільства і збереження стабільності в ньому) [64, с. 44].

Ми підтримуємо думку О. Яременка [148, с. 23], що соціальна політика є, передусім, регулятором соціальних процесів і соціальних перетворень і охоплює такі основні складові: "…суб'єкти, які розробляють і впроваджують соціальні програми, об'єкти, які підлягають регулюванню, канали впливу суб'єктів на об'єкти" [148, с. 26].

Більшість науковців до суб'єктів соціальної політики відносять державні інститути, політичні партії, профспілки, громадські рухи, громади. Ми не підтримуємо думку тих [39, с. 27], хто до суб'єктів соціальної політики відносить виключно державні органи, оскільки такий підхід, на нашу думку, не підходить навіть до визначення суб'єктів державної соціальної політики. Наприклад, курс державної соціальної політики напряму залежить від концепцій тих політичних партій, які знаходяться при владі і безпосередньо впливають на визначення цього курсу. Окрім того, дуже часто влада може змінювати напрями соціальної політики під впливом найактивніших громадських організацій, об'єднань. Тому пропонуємо до суб'єктів державної соціальної політики відносити: органи державної влади, органи місцевого самоврядування, політичні партії, громадські організації, об'єднання, державні установи та організації.

Дещо складніше з визначенням об'єкта соціальної політики. Зокрема, П. Спікер відносить до об'єкта соціальної політики соціальний захист і соціальні служби [113, с. 4–5], М. Головатий та М. Панасюк – "…соціальне забезпечення (пенсійне забезпечення у старості, у випадку інвалідності тощо), систему охорони здоров'я, освіти, науки і культури та запобігання злочинності [18, с. 386], П. Шевчук – "…окремі особи, групи або спільноти, які потребують певної соціальної підтримки чи захисту" [18, с. 17]. Як бачимо, перелік об'єктів соціальної політики різноманітний, однак найточніший з-посеред них, на нашу думку, є перелік, запропонований О. Яременком, який до таких об'єктів відносить соціальну структуру (вивчення соціального складу, усталеності, стабільності організації, режиму керування, системи мотивації, символіки, традицій, способу життя), соціальні умови праці і життя, соціальні відносини, соціальні норми [148, с. 36]. Окрім зазначених, автор відносить до об'єктів соціальної політики і соціальні служби, з чим ми погодитися не можемо, позаяк вважаємо, що їх доцільніше було б віднести до суб'єктів соціальної політики. Перераховані об'єкти пропонуємо відносити і до об'єктів державної соціальної політики.

Враховуючи наші підходи до трактування суті державної соціальної політики, а також напрацювання вчених у цьому напрямку, пропонуємо класифікувати її за видами (рис. 5.4).

Рис. 5.4. Класифікація видів державної соціальної політики [41, с. 17]

Політика розподілу і перерозподілу суспільного продукту охоплює політику формування доходів населення, політику стимулювання найманої праці, політику оподаткування доходів і майна населення, політику прямого і непрямого оподаткування доходів, політику оподаткування нерухомості, політику індексації доходів населення, політику надання пільг (компенсацій та привілеїв), політику обмеження "тіньових" доходів [115].

Державна політика зайнятості та охорони праці охоплює політику регулювання ринку праці й забезпечення ефективної зайнятості населення, організації та нормування праці, забезпечення безпечних умов праці, страхування праці (в разі безробіття, хвороби або каліцтва), забезпечення справедливого вирішення виробничих колективних спорів і трудових конфліктів.

Державна політика у соціально-культурній сфері має підвидами: державна політика у сфері освіти і науки, державна політика

у сфері охорони здоров'я, житлова політика держави, державна політика у сфері культури та мистецтва, державна політика у сфері фізичної культури та спорту.

Демографічна політика держави охоплює політику стимулювання репродуктивного зростання населення, політику державної допомоги сім'ї, геронтологічну політику та міграційну політику.

Державна політика у сфері соціального захисту населення у своєму складі має: державну політику соціального забезпечення населення (політика пенсійного забезпечення держави, політика державної соціальної допомоги, політика у сфері надання соціальних послуг), державну політику у сфері обов'язкового соціального страхування та політику у сфері державних соціальних гарантій).

Соціоекологічна політика держави спрямована на створення здорових, сприятливих умов для праці, життя та відпочинку.

Політика гармонізації соціально-економічних інтересів охоплює молодіжну, гендерну, сімейну та політику захисту прав споживачів. Запропонована класифікація державної соціальної політики дозволить структуризувати найважливіші напрями і заходи цієї політики, оптимізувати її складові відповідно до мети, принципів, завдань, суб'єктів та об'єктів із урахуванням ефективності реалізації.

Соціальна політика є однією з найбільш значущих сфер інтересів сучасного суспільства і найважливішою частиною діяльності сучасної держави. Вона тісно пов'язана з типом суспільства і рівнем його розвитку, з пануючою ментальністю населення, з тими цілями і завданнями, які ставить суспільство перед собою. Стабілізація і підвищення життєвого рівня населення, на наш погляд, є одними з пріоритетних завдань державної політики і потребують формулювання чіткої і зваженої соціальної стратегії.

Створення оптимальної соціальної політики особливо актуальне для країн перехідного типу, до яких певною мірою належить і Україна. Відсутність чіткої концепції соціальної політики в Україні упродовж тривалого періоду привела до зростання соціальної напруги і поглиблення соціальних протиріч. Тому проблема формування ефективної і скоординованої соціальної політики є украй важливою. Україна потребує коригування системи соціального захисту і формування власної моделі соціальної політики з урахуванням, як зарубіжного досвіду, так і національних особливостей.

Цілі соціальної політики значною мірою визначаються тим концептуальним базисом, який використовується для аналізу ситуа-

ції і вибору пріоритетних напрямів соціального розвитку. Можна виділити стійкі підходи до формулювання цілей соціальної політики, що реалізовуються в термінах теорії національної безпеки, соціології, політології, а також економіки і фінансів.

Вибрані концептуальні підходи визначають не лише формулювання цілей соціальної політики держави, але й методи їх реалізації, а також критерії оцінки ефективності планів і програм соціального розвитку.

Завданнями соціальної політики, у рамках підходу державного регулювання, є: розподіл прибутків, товарів, послуг, матеріальних і соціальних умов відтворення населення; обмеження масштабності абсолютної бідності і нерівності; забезпечення матеріальних джерел існування тим, хто з незалежних від них причин їх не має; надання медичних і освітніх послуг; розширення мережі і поліпшення якості транспортних послуг; оздоровлення довкілля [19].

У теорії державного управління соціальна політика забезпечує взаємодію усіх сфер життєдіяльності суспільства в рішенні соціальних проблем, виказуючи свої властивості: універсальності (всеосяжний характер дії соціальної політики на усі сфери соціального відтворення людей); всеохоплюючого характеру (можливість проникати в усі сфери життєдіяльності) і атрибутивності (здатність поєднуватися з будь-якими громадськими стосунками, громадськими феноменами і сферами).

Сучасні моделі соціальної політики відрізняються у міру втручання держави в соціально-економічну сферу суспільства, соціальної захищеності громадян, за рівнем забезпеченості свободи соціального вибору у різних верств населення, за впливом соціальних процесів на економічний розвиток країни [19, с. 48].

Відповідно до цих критеріїв виділяють наступні моделі соціальної політики: патерналістично-соціалістичну модель, шведську модель соціальної політики, модель "держави добробуту", модель соціально-орієнтованого ринкового господарства, ринкову соціальну модель. Ці моделі характерні більшою мірою для індустріальних суспільств, в яких соціальна складова розглядається як "центр витрат", повністю залежний від ефективності функціонування "центру прибутку" – економіки цього суспільства. При цьому підході ідеальною моделлю являється модель держави добробуту, де потреби відтворення економічних і соціальних процесів задоволені і збалансовані. У рамках ринкового господарства дослідники виділяють три

базові моделі соціальної політики, відтворені в класифікації Г. Еспінга–Андерсена [92; 104] (табл. 5.3).

Таблиця 5.3

Порівняльна характеристика моделей соціальної політики за Г. Еспінгом-Андерсеном

Ліберальна (англо-саксонська) модель соціальної політики (США, Канада, Австралія, Нова Зеландія)	Консервативна (корпоративна) модель соціальної політики (континентальна Європа, Японія)	Соціально-демократична модель соціальної політики (нордичні країни, Нідерланди, Швейцарія)
1	*2*	*3*
Мінімальна роль держави. Характерні пасивний характер державної політики зайнятості	Координуюча роль держави	Максимально активна роль держави. Характерна активна соціальна політика, яка носить попереджуючий характер. Амбіції держави в сфері соціальної політики максималістські
Рівень державних витрат на соціальну сферу низький	Рівень державних витрат на соціальну сферу високий	Рівень державних витрат на соціальну сферу високий
Політична основа – вільний ринок	Політична основа – коаліція між працедавцями і працівниками	Політична основа – широкий компроміс
Високий рівень зайнятості, низька заробітна плата	Низький рівень зайнятості, висока заробітна плата	Високий рівень зайнятості, висока заробітна плата
Принцип надання послуг соціального забезпечення – за залишковим принципом (вибірковий)	Принцип надання послуг соціального забезпечення – за місцем роботи	Принцип надання послуг соціального забезпечення – універсальний
Внески працедавців, спонсорів, частково держбюджет. Рівень перерозподілу не більше 40 %	Внески працедавців переважають, держбюджет, спонсорські внески. Рівень перерозподілу не більше 50 %	Держбюджет переважає, внески працедавців. Об'єм перерозподілу до 60 % від рівня ВВП
Соціальне страхування охоплює деякі групи населення, не є обов’язковим	Соціальне страхування охоплює усіх, хто працює, та їх сім'ї	Соціальне страхування охоплює усе населення

Продовження таблиці 5.3

1	*2*	*3*
Поширена церковна та інші види добродійності	Поширена приватна і церковна добродійність	Добродійність практично не поширена
Функціонування соціального сервісу – в основному приватний. Держпрограми охоплюють деякі верстви населення	Функціонування соціального сервісу – здебільшого у рамках соціального страхування	Функціонування соціального сервісу – здебільшого державними організаціями
Рівень соціальної допомоги – мінімальний стандарт, нетривалий час	Рівень соціальної допомоги – стандарт "безпеки"	Рівень соціальної допомоги – стандарт мінімального рівня життя
Перевірка потреби в підтримці обов'язкова	Перевірка потреби в підтримці обов'язкова	Перевірка потреби в підтримці другорядна

Представлена таблиця може бути основою для формування адаптаційної моделі соціальної політики України на різних етапах розвитку суспільства. Спроба класифікувати моделі соціальної політики на основі виділення переважно економічних показників зроблена також Р. Мишра. Він використовує наступні критерії: міра втручання держави, потреби як основа для соціальних програм, охоплення населення соціальними програмами, розмір соціальних виплат, відсоток національного прибутку, який витрачається на соціальну сферу, застосування перевірки відповідних підстав під час призначення соціальної допомоги, статус клієнтів, роль недержавних організацій тощо.

Залежно від цих критеріїв Р. Мишра виділив залишкову, інституціональну і соціалістичну моделі. При цьому особливу увагу дослідник приділив доказу того, що самі моделі мають історичну основу [149, с. 101–134.].

Таким чином, при виділенні економічного чинника як базового в процесі формування соціальної політики основний наголос ставиться на обсяг засобів, що витрачаються на підтримку переважно нужденних верств населення, а також – на фінансування галузей соціальної сфери життєдіяльності суспільства. При цьому цілі соціальної політики формулюються в термінах мінімально необхідних і достатніх витрат, для чого визначаються межові значення у вигляді показників прожиткового мінімуму, мінімальної заробітної плати, споживчого кошику тощо.

Взаємозв'язок і взаємозалежність економіки і соціальної політики очевидний, проте акцент, як правило, ставиться на залежність другої від першої і не враховується, що при правильному підході сама соціальна політика може і повинна активно впливати на економічне зростання, фінансові потоки і бюджетну політику [107, с. 11]. Зворотний вплив соціальної політики на економіку, фінанси, бюджет росте з підвищенням її ефективності в соціально-трудовій сфері, виправдовуючи вкладені в неї кошти.

У порівнянні категорій "соціальна політика", "ринкова економіка" і "соціальна ринкова економіка" існують об'єктивні протиріччя. Розбіжність в меті і орієнтирах призводить до того, що ідеї прибутку і конкуренції до певної міри витісняються критеріями соціальної справедливості, соціального захисту через втручання держави в економіку. Таким чином, соціальна політика заради соціальної згоди забезпечує пріоритет соціальних характеристик перед економічною ефективністю [107, с. 17]. Проте це вірно тільки до деякої міри, більше того – досвід західного підприємництва включає соціальний чинник в коло інструментів підвищення ефективності використання людського капіталу і як наслідок – зростання економічної ефективності.

В усіх концепціях і теоріях економічна ефективність – основа і умова соціальної політики, запорука можливості державного управління соціальною політикою як формою перерозподілу для реалізації соціальної справедливості. Тільки загальна і цілісна ефективність – соціальна і економічна – може бути критерієм розвитку.

Недооцінка такого підходу може привести до тяжких наслідків і втрат, як економічних, так і соціально-політичних. Саме категорія "соціальна політика" несе змістовні (концептуальні стратегії) і політико-організуючі (практична соціальна політика) навантаження в повному об'ємі і є на сучасному етапі стрижнем і критерієм якості демократії і успішності перетворень, оцінюючи потенціал політичної еліти, влади і опозиції [121, с. 247].

У термінах соціології цілі соціальної політики визначаються цінностями правлячої політичної еліти і досліджуються в термінах соціальної диференціації і соціальної нерівності. При цьому основною метою соціальної політики в даному випадку є забезпечення стійкості суспільства, зниження рівня соціальної напруженості.

Соціальна політика, метою якої є надання рівних прав і можливостей, є об'єктом вивчення у рамках політології. Так, кожен з видів політичного устрою припускає адекватний йому тип со-

ціальної політики. Зокрема, Г. К. Губерна і А. П. Ткаченко відмічають, що "в країнах, де велика частина населення живе за межами стандартів мінімального життєзабезпечення, демократія неможлива" [26, с. 119–120].

При виборі політології як концептуального базису формулювання цілей соціальної політики спостерігається чіткий взаємозв'язок соціальних ініціатив держави і основних фаз політичного циклу, що протікає від одних виборів до наступних.

У рамках концептуального підходу, що враховує як основу політологію, сформовані класифікації соціальної політики В. Джорджа і Р. Уілдінга, а також Ф. Уільямс.

В. Джордж і Р. Уілдінг побудували свою класифікацію, спираючись на те, як впливають на соціальну політику ідеологія і нормативні політичні принципи. Вони розрізняють такі моделі, як антиколективістська (у основі її лежить ліберальна ідеологія правого крила), вимушено соціалістична (спирається на віру в те, що можливе ефективне державне регулювання ринкової економіки і прагматизм в наданні соціальних послуг), фабіанський соціалізм (прихильність ідеям економічної рівності, демократичним процесам і сильній системі соціального захисту), марксистська (розподіл громадських благ відповідно до потреб людей).

Схожий підхід спостерігається і у Ф. Уільямс, яка відмічає взаємозв'язок між цінностями, політичними ідеологіями і відповідною організацією державної системи соціального захисту. Вона виділяє наступні моделі соціальної політики: антиколективістську, несоціалістичний колективізм загального добробуту, модель радикального соціального управління, модель політичної економії "загального добробуту" [77, с. 39]. Суть виділених якісних станів ідентична наведеній вище класифікації В. Джорджа і Р. Уілдінга.

У термінах теорії безпеки, формулювання цілей соціальної політики реалізується на основі аналізу погроз. Сформульовані явні і потенційні погрози визначають актуальні цілі і завдання соціальної політики держави як складової політики національної безпеки.

Таким чином, вибір концептуального базису визначає ті базові об'єкти, які піддаються управлінській дії з метою їх трансформації, або збереження існуючих параметрів їх стану. Управління процесом поведінки об'єкта управління в часі визначає цілі соціальної політики в контексті динаміки, стану і структури вибраного об'єкта (об'єктів). Реалізація поставлених цілей здійснюється шляхом вибору методів здійснення соціальної політики, адекватних

вибраному концептуальному базису. Вибір критеріїв оцінки ефективності соціальної політики держави робиться відповідно до поставлених цілей. Незважаючи на той факт, що вибір методів (інструментів) здійснюється на етапі формування соціальної політики держави, їх використання є основою функціонування механізму реалізації соціальної політики.

Аналізуючи модель соціальної політики із застосуванням соціологічного базису, можна збагнути її передумови; використання ж економічних підходів дає можливість оцінити її результат. Застосування підходів політології, теорії державного управління і національної безпеки забезпечує аналіз процесу формування принципів і вибору інструментів соціальної політики держави. Соціологічний підхід є первинним при визначенні моделі соціальної політики, оскільки базується на обліку передісторії громадського розвитку, культурних особливостей суспільства, світогляду і цінностей громадян в даний період часу.

Таким чином, можна зробити висновок про те, що формування соціальної політики в Україні повинне базуватися на основі концептуальних підходів соціологічного базису, економічних оцінок, теорій державного управління і національної безпеки, адаптованих до цінностей громадян України на сучасному етапі.

Досліджуючи різні аспекти соціальної нерівності в сучасній Україні з метою знаходження оптимальної комбінації щодо вирішення проблем сьогодення, включаючи розкриття стратегії виживання окремих соціальних груп, І. Ільчук справедливо вважає, що від подолання надлишкової соціальної нерівності в Україні багато в чому залежить майбутнє нашої держави. Вчений зазначає, що "параметри соціальної нерівності повинні бути об'єктом безпосереднього й опосередкованого (не прямого) державного впливу в тому ступені, в якому вони не підривають механізми ринкового регулювання, але нейтралізують його можливі негативні наслідки для економічної динаміки, добробуту й політичної стабільності суспільства" [112, с. 6]. Отже, вирішення вказаної проблеми є одним із основних завдань державної соціальної політики в Україні.

На думку А. Колота, об'єктом соціальної політики виступає все населення країни з акцентом на найбільш уразливі та малозабезпечені верстви. Безумовно, вони потребують уваги з боку держави, але умови, необхідні для підтримки соціально уразливих груп непрацюючого населення, створюються зайнятими в суспільному виробництві, на яких можуть і повинні поширюватися заходи

щодо їх соціальної підтримки та розвитку. Це підтверджується і досвідом розвинених країн, який свідчить, що в умовах інноваційного розвитку збільшення суспільного та індивідуального багатства, а також розвиток самого суспільства неможливі без проведення активної, системної соціальної політики [48].

Більш конкретизованою класифікацією об'єктів соціальної політики у напрямі регулювання розвитку людського потенціалу населення є наступна:

– економічно-активне населення (зайняте населення і безробітні);

– економічно-неактивне населення (домогосподарки, інваліди, що не працюють, учні і студенти у працездатному віці, такі, що не працюють і не шукають роботи, пенсіонери, що не працюють та ін.);

– безробітні (особи, що досягли визначеного віку, прийнятого в країні, тобто 16 років, і протягом зазначеного періоду не мали роботи – прибуткового заняття);

– особи, що активно шукали роботу (через службу зайнятості чи самостійно) і були готові приступити до неї негайно або протягом періоду, вказаному в законодавстві).

Така класифікація, на нашу думку, є більш деталізованою, і у своїх дослідженнях більшу увагу ми приділяємо саме економічно активному населенню, в числі саме зайнятих, оскільки саме вони є основою формування соціальної допомоги непрацюючим.

Соціальна політика держави формується з урахуванням конкретно-історичних умов країни, які впливають на характер і особливості таких аспектів соціальної політики, як [34, с. 57]:

– 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 тощо);

– соціальна підтримка та захист непрацездатних і 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, фізичної культури та спорту);

– соціоекологічна політика (створення здорових, сприятливих умов для праці, життя та відпочинку);

– політика у сфері розвитку сучасної інфраструктури (житло, транспорт, дороги, зв'язок, торговельне та 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.).

На усіх етапах як формування, так і реалізації соціальної політики особливе значення має також створення та вдосконалення системи соціальних показників, норм, критеріїв, відповідно до яких будуть проводитися необхідні оцінки соціального стану, пріоритетних напрямів діяльності, способів реалізації. Причому починати роботу слід ще на етапі формування соціальної політики, продовжуючи цей процес на наступних етапах. Соціальні показники необхідні і для того, щоб оцінити наслідки реалізації намічених цілей. Тут застосовуються, головним чином, методи статистичного аналізу, побудови динамічних рядів з подальшою екстраполяцією, експертних оцінок, математичного моделювання. Використання нових технологій забезпечує розробку і реалізацію соціальної політики в регіонах, сприяє підвищенню її ефективності [8, с. 109].

Головною стратегічною метою соціальної політики є досягнення високого рівня життя кожного громадянина незалежно від місця його проживання та на основі забезпечення стабільного соціально-економічного розвитку держави. А для цього потрібно аби соціальна політика базувалася на певних принципах, які допоможуть у досягненні цілей. Проаналізувавши ряд принципів, висвітлених деякими науковцями, ми виділили основні, що мають стати “фундаментом” для побудови ефективної соціальної політики, а саме:

– принцип відкритості полягає в можливості активних дій громадян та їх об’єднань щодо такої політики;

– принцип прозорості полягає в нормативному врегулюванні процедур діяльності органів державної влади та дотриманні цих процедур у повсякденній діяльності. Слід також зазначити, що принципи прозорості та відкритості мають бути взаємно узгодженими, оскільки без прозорості як належної обізнаності громадян та їхніх колективів з обумовленістю та змістом діяльності органів державної влади у сфері державної соціальної політики неможливий свідомий і результативний вплив громадськості на цю діяльність;

– принцип відповідальності полягає у тому, що в процесі формування та реалізації державної соціальної політики всі її суб’єкти мають прагнути досягнення запланованих цілей і макси-

мального результату при залученні мінімального обсягу бюджетних коштів;

– принцип узгодженості (погодженості) передбачає врахування інтересів інших видів державної політики, які вливають на формування та реалізацію державної соціальної політики або зазнають впливу від неї;

– принцип соціальних гарантій – держава повинна гарантувати людям таку життєдіяльність, за якої їхній добробут має залежати тільки від їхньої праці, розумових здібностей, відповідальності, свідомого ставлення до своєї свободи;

– принцип соціальної справедливості передбачає розумну централізацію коштів і їх перерозподіл для забезпечення тих, хто без них неспроможний вижити;

– принцип об'єктивності, він означає необхідність врахування під час розробки найважливіших напрямів державної соціальної політики всіх можливих чинників, які впливають на кількісні та якісні показники та вимог об'єктивних закономірностей і реальних можливостей суспільних сил;

– принцип раціональності – досягнення найкращого співвідношення мети соціальної політики та засобів її реалізації;

– принцип демократизму передбачає залучення до розробки основних засад такої політики широких верств населення, політичних партій, рухів, інших громадських об'єднань;

– принцип соціальної безпеки – передбачуваність певних життєвих ризиків;

– принцип соціального партнерства – суть цього принципу зводиться до рівноправності сторін на переговорах і при прийнятті рішень; рівної для всіх сторін обов'язковості виконання домовленостей; обов'язкової й рівної відповідальності сторін за виконання прийнятих зобов'язань;

– принцип взаємозв'язку передбачає формування державної соціальної політики в тісному взаємозв'язку з усіма видами державної політики (економічної, в тому числі бюджетної, інвестиційної, інноваційної, митної та ін.);

– принцип гнучкості полягає в можливості змінювати окремі тактичні дії відповідно до конкретних ситуацій, що виникають на певному етапі розвитку суспільства.

Урахування цих теоретичних підходів до трактування принципів і розуміння їх суті дозволить на практиці більш ефективно

формувати і реалізовувати соціальну політику, що, у свою чергу, суттєво вплине на розвиток суспільних відносин, збільшення тривалості життя населення, зменшення рівня безробіття, удосконалення системи соціального захисту і соціального забезпечення населення, підвищення рівня освіченості і здоров'я нації, збільшення доходів громадян [58, 13].

Огляд наведених визначень соціальної політики, сформульованих різними вченими, показує їх спільність у тому, що всі вони акцентують увагу на головних ознаках соціального стану населення і забезпеченні умов його стабільного розвитку та спроможності задоволення потреб. Соціальну політику слід розглядати як багаторівневу і багатофункціональну систему, яка зможе забезпечити соціальний і економічний розвиток держави шляхом активізації людського капіталу та максимальної реалізації його інноваційного потенціалу.

5.4. Специфічні напрями формування людського потенціалу та процесів його реалізації

Процвітання кожної держави й людства значною мірою визначається ступенем розвитку й використання людського потенціалу усіх громадян, включаючи людей з обмеженими можливостями. Значні структурні зміни, що відбуваються у сучасному суспільстві, потребують створення нових, різноманітних соціальних форм. Насамперед це зміна відношення до інвалідів. Шлях до подолання розриву між ними та рештою населення – реабілітація. Це поняття часто використовується як синонім суспільної опіки, професійної перекваліфікації, медичного лікування тощо. Насправді реабілітація – це активний соціально-культурний процес, що обумовлює взаємодію двох сторін – суспільства та людей з особливими потребами. У комплексній системі реабілітації інвалідів професійна реабілітація та наступна трудова зайнятість – одні з найважливіших засобів інтеграції в суспільство людей з обмеженими фізичними можливостями [46]. З одного боку, це сприяє їх самозабезпеченню та матеріальній незалежності, з іншого – є засобом самоствердження особистості, досягнення вищого рівня соціалізації, адже працевлаштований інвалід – це підвищення суспільної продуктивності,

розв'язання багатьох соціальних проблем. Комплексне розв'язання проблем інвалідності передбачає:

– правове регулювання соціальної політики щодо інвалідів;

– матеріальне, соціально-побутове та медичне забезпечення;

– комплексну багатопрофільну реабілітацію (абілітацію), створення реабілітаційної медичної, соціальної та професійної інфраструктури;

– освіту та фахову підготовку;

– працевлаштування та зайнятість інвалідів;

– інформаційне забезпечення [82].

Від середини XX ст. в більшості країн світу соціальна політика відносно осіб з особливими потребами ґрунтується на принципі "рівних можливостей". Серед основних сфер реалізації принципу "рівних можливостей" молодих інвалідів є доступність освіти з подальшим працевлаштуванням. Здобуття повноцінної освіти, професійне визначення є дуже важливим чинником у житті кожної людини, а для інваліда набуває особливого значення. Опанування інвалідами фахових навичок дає їм можливість реалізувати свої здібності, частково або повністю адаптуватися у суспільстві. Створення максимально сприятливих умов для навчання та зайнятості інвалідів – це обов'язок будь-якого суспільства, яке прагне бути демократичним та забезпечувати умови для активної участі у розвитку цього суспільства для усіх, без винятку, громадян. Стандартні правила забезпечення рівних можливостей для інвалідів проголосили: кожна людина та її потреби важливі для суспільства – права людини універсальні [114]. Для цього, на нашу думку, необхідно:

– розробити національні програми реабілітації для всіх груп інвалідів, які б базувались на фактичних потребах інвалідів та принципах всебічної участі їх у житті суспільства та рівності;

– нести відповідальність за створення правової основи для вжиття заходів з метою забезпечення повноцінної участі інвалідів в житті суспільства та їх рівноправності. Держави повинні забезпечувати участь організацій інвалідів у розробленні національного законодавства, що стосується прав інвалідів, а також в оцінюванні цього законодавства. Держави несуть відповідальність за надання соціального забезпечення інвалідам та підтримку рівня їхніх доходів;

– забезпечити через компетентні органи розповсюдження з-поміж інвалідів, їх сімей, відповідних спеціалістів та широкої громадськості інформації щодо програм і послуг, призначених для інвалідів, в доступній формі;

– сформувати позитивне ставлення у суспільстві до осіб з інвалідністю, досягнути усвідомлення суспільством проблем, що стосуються проблем інвалідів та політики щодо них, усвідомлення та розуміння того, що інваліди є громадянами з такими самими правами й обов'язками, як і інші громадяни; Необхідно спонукати засоби масової інформації, телебачення, радіо та газети, забезпечувати доступність послуг ЗМІ для інвалідів;

– створити рівні можливості для людей з особливими потребами забезпечити їх доступність до участі в усіх сферах життя суспільства;

– створити для осіб з інвалідністю умови доступності до об'єктів фізичного оточення, транспорту, інформації та зв'язку, а також до освіти, культури, фізичної культури та спорту;

– активно підтримувати входження інвалідів у вільний ринок праці, реалізувати права інвалідів у сфері зайнятості;

– заохотити налагодження зв'язків між організаціями інвалідів;

– запровадити відповідальність за дискримінацію за ознакою інвалідності тощо.

Двигуном реабілітації є переконання, що великі групи людей, які, як правило, мають мінімум можливостей щодо користування сучасними соціальними і культурними цінностями, при цьому усвідомлюють себе членами суспільства. Таким чином починається процес інтеграції, який потребує глибоких змін схем мислення і нормативних настанов. В багатьох країнах вважається, що за умов запровадження висококваліфікованого лікування та комплексної реабілітації інвалід може повернутися в суспільство і бути повністю інтегрованим в усіх сферах суспільного життя. Реабілітація інвалідів – складна багатоаспектна проблема, в якій особливе місце займає професійна реабілітація. Це пов'язано з тим, що баланс прав, обов'язків та інтересів громадян може бути витриманий в разі створення умов, коли людина сама може розпоряджатися власною долею, мати матеріальну незалежність і реалізовувати здатність до самозабезпечення.

Законом України "Про реабілітацію інвалідів в Україні" визначено що "професійна реабілітація – це система заходів, спрямованих на підготовку особи до професійної діяльності, відновлення чи здобуття професійної працездатності шляхом адаптації, навчання, перенавчання чи перекваліфікації з можливим подальшим працевлаштуванням" [82]. Професійна реабілітація має на меті забезпечити конкурентоспроможність інвалідів на ринку праці, їх праце-

влаштування як у звичайних виробничих умовах, так і у спеціально створених умовах праці. Основним міжнародним документом, що стосується зазначеної категорії осіб, є Конвенція про права інвалідів (далі – Конвенція). У Всесвітній доповіді про інвалідність до числа головних бар'єрів, які не дозволяють особам з інвалідністю відчувати себе на рівні з іншими, віднесено: неадекватні заходи політики та стандарти; негативне відношення до людей з інвалідністю; нестачу послуг і проблеми з їх наданням; недостатнє фінансування; відсутність безперешкодного середовища; неадекватність інформації та комунікації; відсутність консультування та включення у суспільне життя; брак досвіду та даних. Перелічені проблеми характерні також і для нашої держави.

На сьогодні національне законодавство не повною мірою відповідає вимогам Конвенції, не забезпечує в повному обсязі реалізацію інвалідами своїх прав у всіх сферах життєдіяльності [9]. Конвенцією визначено принципи соціальної моделі інвалідності, що передбачає залучення інвалідів до ефективної участі в житті суспільства нарівні з іншими громадянами. Проте на сьогодні у сфері забезпечення реалізації прав і задоволення потреб інвалідів передбачено дотримання принципів медичної моделі інвалідності, згідно з якою проблеми інвалідів розв'язуються як такі, що зумовлені їх обмеженими внаслідок стану здоров'я фізичними можливостями. Оскільки реабілітаційні заходи потребують значних матеріальних витрат, виникає гостра необхідність розробки соціально і економічно обґрунтованих підходів до їх змісту і механізмів реалізації.

З метою проведення послідовної політики у сфері забезпечення реалізації прав і задоволення потреб інвалідів Верховна Рада України 16 грудня 2009 р. ратифікувала Конвенцію та Факультативний протокол до неї, а розпорядженням КМУ від 30 березня 2011 р. № 245-р (зі змінами, внесеними згідно з Постановою КМУ № 659 від 25.07.2012) "Про схвалення Концепції Державної цільової програми "Національний план дій з реалізації Конвенції про права інвалідів" на період до 2020 року" (далі Програма) визначила проблеми інтеграції в суспільство інвалідів та механізми їх на розв'язання. Метою Програми є забезпечення реалізації прав і задоволення потреб інвалідів нарівні з іншими громадянами, поліпшення умов їх життєдіяльності згідно з Конвенцією [87], розробка механізмів соціального статусу та захисту зазначених категорій. Одним з найбільш ефективних механізмів підвищення соціального статусу і захищеності інвалідів є здобуття ними повноцінної про-

фесійної освіти. У зв'язку з цим створені установи професійної освіти, які покликані виконувати важливу роль в становленні нової державної системи соціального захисту інвалідів. Первинна професійна підготовка і професійна освіта інвалідів, як і інших громадян, на початковому рівні здійснюється в порядку і на умовах, визначених чинним законодавством про освіту відповідно до державних освітніх стандартів на основі освітніх програм, адаптованих для навчання інвалідів.

Окремо слід зупинитися на проблемі працевлаштування інвалідів. Практика показує, що залучення громадян з інвалідністю до сфери праці важливе як для них самих, так і для держави, оскільки підвищується життєвий рівень інвалідів, збільшується їх платоспроможність, а також можливість самореалізації. Політика держави полягає в максимальній активізації потенційних сил осіб з обмеженими можливостями у контексті професійної, трудової реабілітації та працевлаштування. У багатьох країнах створені такі умови, що працюючі інваліди складають у середньому половину осіб від загальної кількості людей з обмеженими можливостями. Так, у США працюють 29 % громадян, які мають порушення здоров'я, у Великій Британії – 40 %, Італії – 55 %, Швеції – 60 %, Китаї – 80 %. В Україні частка працюючих інвалідів нараховується близько 20 %, при тому, що кількість інвалідів серед населення працездатного віку становить 1,5 млн осіб, серед яких працює майже 443 тис. [101]. Серед причин, які стримують процес створення ефективних робочих місць для інвалідів в Україні: недосконалість механізму прогнозування створення нових робочих місць для працевлаштування інвалідів; відсутність механізму стимулювання роботодавців щодо створення робочих місць для інвалідів; недосконалість методики формування потреби в робочих місцях для інвалідів в регіональному розрізі; недосконалість роз'яснювальної роботи з роботодавцями щодо створення робочих місць для людей з обмеженими фізичними можливостями; недостатня підтримка підприємств громадських організацій осіб з особливими потребами як джерела спеціалізованих робочих місць для інвалідів; порівняно низький рівень освіти даної категорії населення.

Сфера професійної реабілітації та працевлаштування людей з обмеженими можливостями ще недостатньо розвинута в нашій країні. Держава пропонує інвалідам переважно робітничі професії, які не потребують глибоких знань, передбачають монотонну й низькооплачувану працю. Звичайно, громадські організації в змозі

запропонувати нові підходи до процесу професійної реабілітації людей з особливими потребами та скласти серйозну конкуренцію державній системі надання послуг у цій сфері. Однак вони поки що не надто переймаються саме цим напрямом роботи. З точки зору створення оптимальних умов для реабілітації та інтеграції інвалідів до соціуму важливим є надання їм можливості відчувати свою незалежність, значимість і корисність для оточуючих та суспільства.

На сьогодні в Україні проживає майже 3 млн інвалідів, або 6,3 % від чисельності усього населення, з них більше 80 % працездатного віку. Одним із регіонів країни, де зосереджена найбільша кількість інвалідів і гостро постала проблема їх працевлаштування, соціально-психологічного супроводу та професійної реабілітації, є Вінниччина. Тут мешкає 113 тис. осіб з обмеженими фізичними можливостями і кожного року зростає їх кількість (майже на 8 тис. осіб у віці 16 років і старше) та ступінь інвалідності, причому вищими темпами, ніж в середньому по Україні.

Проте тільки два інваліда із ста, які проходять повторний огляд, відновлюють свою здатність до праці та не відчувають психологічного дискомфорту при виконанні своїх професійних обов'язків [9]. Це спричиняє соціальну напругу, бідність, незахищеність, матеріальну і моральну деградацію осіб з обмеженими фізичними можливостями та їх сімей. Тому необхідною умовою досягнення сприятливого духовного стану розвитку нації, високого рівня соціальної зрілості і моральності суспільства є працевлаштування, соціально-психологічний супровід та професійна реабілітація інвалідів. Це зумовлює необхідність дослідження цих процесів та обґрунтування напрямів їх покращання, що є надзвичайно складною проблемою. Для України питання соціальної захищеності та психологічного супроводу осіб з обмеженими фізичними можливостями надзвичайно актуальне. Це викликано рядом причин, основними з яких є демографічні, соціально-економічні, політичні і психологічні [46]. По-перше, спостерігаються негативні тенденції відтворення людського капіталу, розширення зони його деградації, що загрожує соціально-економічній безпеці держави насамперед через збільшення чисельності інвалідів, особливо працездатного віку, при гострій депопуляції населення.

Основними причинами збільшення кількості інвалідів, особливо дітей є: зубожіння значної частини населення, що значною мірою вплинуло на погіршення його здоров'я, а також незадовільний стан довкілля, насамперед викликаний згубними наслідками

Чорнобильської катастрофи, травматизм через військовий конфлікт на сході країни, на виробництві і в побуті, зростання злочинності.

По-друге, зростання бідності, в перше чергу серед соціально вразливих верств населення, до яких належать також інваліди, спонукали їх змінити свою психологічну поведінку часто від спостережної, очікувальної та пасивної до вимушеного наполегливого пошуку роботи для отримання доходів на утримання себе і своєї сім'ї. Тобто почав змінюватися розподіл ролей всередині сім'ї – інваліди переходять із категорії утриманців до годувальників.

По-третє, інваліди належать до соціально вразливих верств населення, які не можуть конкурувати на ринку праці на рівні з іншими особами через свої фізичні чи психічні вади, тим більше, що кон'юнктура ринку праці нині не сприятлива [45].

По-четверте, в нинішніх соціально-економічних умовах, перебудови системи працевлаштування, професійної підготовки, соціального захисту тощо виникла гостра потреба у наданні допомоги щодо соціально-психологічної адаптації громадян до нових економічних і політичних умов, а також їх реабілітації. Звичайно, в першу чергу це стосується інвалідів.

Не дивлячись на значні зрушення по забезпеченню соціального захисту інвалідів у попередні роки, Україна перебуває у цьому питанню на початковому етапі свого розвитку і робить перші кроки до наближення до міжнародних стандартів [82; 114]. Тому ще наявний великий спектр нагальних проблем та відсутній відповідний механізм у їх вирішені.

У першу чергу, не розроблений і не впроваджений дієвий механізм втілення в життя прийнятих законів. Тому не виконуються вимоги законодавства щодо соціально-психологічного супроводу, професійної реабілітації, зайнятості та забезпечення життєдіяльності у всіх сферах існування [9; 87].

Формування ефективної системи мотивації до праці та професійної реабілітації є необхідною передумовою забезпечення продуктивної зайнятості та професійного навчання, перенавчання інвалідів і в цілому підвищення якості їх життя. Крім того, мотивацію діяльності можна успішно використовувати для регулювання ринку праці інвалідів, а саме: попиту, пропозиції, ціни робочої сили. Проте як і раніше, так і нині проблемам трудової мотивації та професійної реабілітації осіб з обмеженими фізичними можливостями в Україні не приділяється достатньої уваги. Основна причина такого стану є стереотип пасивного інваліда, що вже давно склався в суспільстві.

Здебільшого проявляється жалібно пасивне відношення до інваліда, як до людини, що фізично і психологічно не готова працювати у громадській сфері виробництва. Цьому сприяли зокрема тривале замовчування від суспільства справжніх масштабів проблем інвалідів, негласна соціальна ізоляція більшості із них. Здебільшого ці люди залишалися наодинці зі своїми проблемами і практично не перетинали порога місця проживання. Все піклування зводилося до надання грошової допомоги і частині з них – професійної освіти та робочих місць на державних підприємствах і в організаціях.

Особи з обмеженими фізичними можливостями з точки зору мотивації до праці являють собою дуже різнорідну групу: у деяких з них ця мотивація достатньо висока, у декого – ні, у декого – відсутня взагалі. При цьому немає прямої залежності між рівнем мотивації до праці та ступенем або характером інвалідизації.

У певної частини осіб з інвалідністю спостерігається недостатній рівень мотивації до праці – і саме це є однією з головних перешкод до забезпечення їхньої трудової реабілітації та зайнятості. Причому в даному випадку більш коректно говорити не про низьку, а саме про недостатньо високу мотивацію, адже цим людям, порівняно з іншими необхідно подолати більше перешкод, прикласти більше зусиль для того, щоб працевлаштуватися й працювати. Отже, і мотивація до праці в них має бути вищою, ніж у інших.

Нами наведений орієнтовний перелік взаємопов’язаних мотивів (смислів) трудової зайнятості, що можуть бути важливими для людини з інвалідністю:

– покращення матеріального стану;

– можливість спілкування з колегами по роботі, відчуття належності до трудового колективу;

– можливість самореалізації, отримання задоволення від праці;

– відчуття своєї корисності іншім людям;

– зміна соціального статусу людини з інвалідністю – отримання підстав для соціального визнання, самоповаги;

– можливість кар'єрного зростання.

– можливість встановлення близьких відносин, створення сім’ї.

– можливість урізноманітнити життя, зробити його змістовним, наповненим, тощо.

На нашу думку, в роботі з мотивування до праці осіб з інвалідністю необхідно запустити процеси активізації вже існуючої мотивації, що знаходиться у людини в неактуальному, “сплячому” стані, направити хід її думок у потрібному напрямі, необхідно

створити такі умови, щоб вона відшукувала їх самостійно, визначилась щодо їх значення для себе.

Один з основних прийомів, що доповнює виявлення мотивів до зайнятості, є обговорення з людиною з інвалідністю відповідності її поточного професійного вибору життєвій перспективі. Якщо молода людина усвідомить, що її рішення щодо працевлаштування є однією із складових її "життєвого проекту", із більшою ймовірністю можна сподіватися на активність у пошуку роботи та вдале працевлаштування.

Також, на нашу думку, необхідно зупинитись на випадку, коли мотивація до працевлаштування є надвисокою, тобто коли для людини влаштування на роботу стає "питанням життя чи смерті", це призводить до надмірного напруження й стресу, адже кожна невдача у пошуку роботи викличе в неї велике розчарування. В результаті така людина може взагалі зневіритись, відмовитися від намірів працевлаштуватися. Отже, такій категорії осіб необхідно приділяти підвищену увагу в психологічній підтримці пошуку роботи.

Ще одним напрямом мотиваційної роботи може бути розгляд страхів осіб з обмеженими фізичними можливостями. Такі особи можуть не працювати та не виявляти активності у пошуку роботи через те, що їх лякають якісь аспекти майбутнього працевлаштування: неприйняття трудовим колективом, нездатність впоратися із виробничими завданнями, страх погіршення здоров'я, побоювання втратити пенсію (допомогу) тощо.

Таким чином, формування мотивації до праці у осіб з обмеженими фізичними можливостями є досить складним процесом, кінцевою метою якого є ефективне працевлаштування інвалідів.

Одним із інструментів ефективного використання людського потенціалу в управлінні соціально-трудовою сферою є контролінг, що полягає в орієнтації управлінського процесу на виконання умов колективного договору шляхом виявлення причинно-наслідкових зв'язків при порівнянні кількості і якості праці та затрат, пов'язаних із соціально-трудовими відносинами, а також вжиття заходів із регулювання відхилень, які виникли.

Складність вирішення соціальних проблем визначається:

– необхідністю розробки взаємоузгоджених стратегічних цільових соціальних програм на національному, регіональному та місцевому рівнях, а також формування єдиної системи численних соціальних функцій держави з урахуванням їх пріоритетності;

– множинністю суб'єктів реалізації соціальних програм, що вимагає встановлення їх прав і повноважень, методів контролю виконання функцій, узгодження механізмів їх взаємодії та співпідпорядкованості по вертикалі і горизонталі.

Виконання цього комплексу умов було б найбільш успішним при створенні єдиного координаційно-консультаційного та інформаційно-аналітичного центру, організаційним прообразом якого може служити модель контролінгу, використовуваного в системі управління підприємствами. Виникнення і функціонування контролінгу обумовлено потребами в координації діяльності підприємницьких структур. В умовах посилення конкуренції і невизначеності факторів зовнішнього середовища менеджмент у підприємництві розробляє нові механізми та інструменти, покликані забезпечити більш високу ефективність управління підприємством. Таким новим інструментом є контролінг, що виник у першій половині XX ст. в США, Німеччині та інших країнах. Контролінг як окремий напрям економічної роботи на підприємстві став виконувати функції:

– координації управлінської діяльності з досягнення цілей підприємства;

– інформаційної та консультаційної підтримки прийняття управлінських рішень;

– формування інформаційної системи управління і забезпечення раціональності управлінського процесу.

На нашу думку, реалізація принципів системного підходу в механізмах державного управління є не менш актуальною, ніж у механізмах управління підприємством. У зв'язку з цим, правомірно розглянути питання про доцільність адаптації принципів контролінгу до державного управління соціальною сферою.

Як інструмент системного аналізу, контролінг у сфері державного соціального регулювання крім вирішення спеціальних завдань повинен забезпечувати моніторинг та аналіз соціальної сфери України за такими основними напрямками:

– вивчення характерних системних властивостей, їх динаміки і диференціації (аналіз сутності);

– кількісні та якісні характеристики складових частин (аналіз складу);

– дослідження взаємозв'язків у соціальній діяльності держави (аналіз структури), стійких зв'язків і способів взаємодії елементів системи, що визначають її цілісність;

– аналіз активності, способів функціонування, “поведінки” суб’єктів соціальної політики держави (аналіз функцій);

– дослідження інтегральних системних факторів – механізмів забезпечення цілісності, взаємодії, вдосконалення і розвитку соціальної сфери;

– вивчення комунікацій між суб’єктами та об’єктами соціальної політики держави;

– оцінка ресурсного потенціалу, що забезпечує вирішення соціальних завдань, і його динаміки;

– аналіз становлення, тенденцій і перспектив розвитку системи реалізації соціальних програм національного і регіонального рівнів.

Наведений перелік являє собою загальну схему аналізу, яка конкретизується в кожному окремому випадку відповідно до цілей дослідження соціальної сфери і в залежності від того, які саме види підсистем вивчаються. Ефективне державне регулювання соціальної сфери за своєю складністю не йде в порівняння з управлінням підприємством. Але, в той же час, в системі державного соціального управління збільшується значимість контролінгу як особливого інструмента, який забезпечує прийняття оптимальних рішень і досягнення поставлених цілей.

Отже, складність системи державного соціального регулювання зумовлює необхідність системного підходу до проектування контролінгу. На нашу думку, основні методологічні вимоги до методів управління соціальною сферою можна сформулювати наступним чином:

– властивість цілісності керованої системи припускає обов'язковий розгляд її як єдиного об’єкта з урахуванням його внутрішніх і зовнішніх зв’язків та орієнтацією на системоутворюючі властивості;

– зв’язки і відносини елементів, що визначають функціонування соціальної сфери, повинні бути структуровані і ранжовані за своєю значимістю. Особливої уваги потребують неявні, але суттєві зв’язки і відносини;

– управління соціальною сферою як складною системою неможливо без розмежування (за функціональним, структурним і організаційним ознаками) її підсистем першого, другого і т.д. порядків в рамках цілісності всієї системи;

– ефективне управління складною системою неможливе без урахування цільової спрямованості (загальної та окремих структурних елементів);

– динамічна природа соціальної сфери зумовлює необхідність аналізу тренду і чинників її попереднього розвитку, планування (поточного і стратегічного) і прогнозування траєкторії руху [10].

Зауважимо, що контролінг охоплює весь процес управління від формування стратегії та розробки планів до аналізу фактичного досягнення поставлених цілей. Тому, для реалізації відповідних завдань (рис. 5.5) необхідно використовувати специфічні інструменти та методи, завдяки яким поставлена мета може бути досягнута з максимально позитивним результатом і в найкоротший термін.

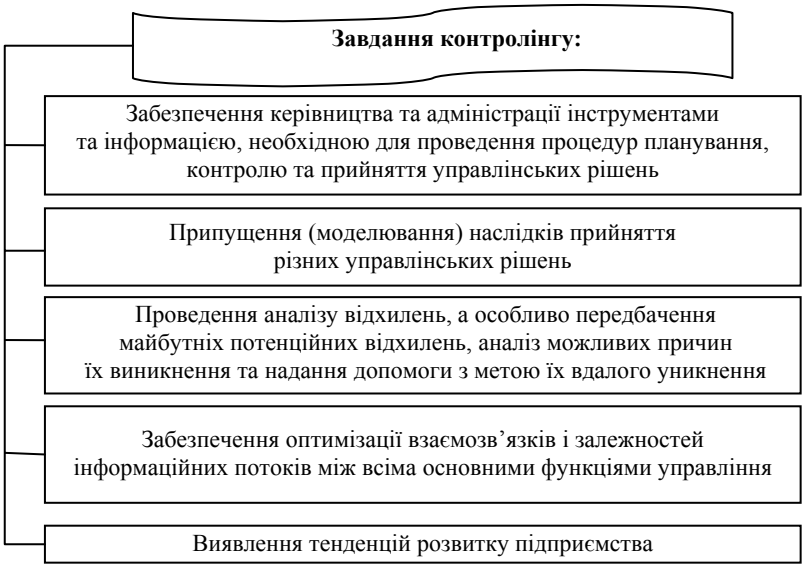


Рис. 5.5. Завдання контролінгу

Розробка та реалізація державних соціальних програм має спиратися на системний аналіз, що забезпечує прийняття науково обґрунтованих управлінських рішень. Одним з методів такого аналізу є контролінг. При цьому він як підсистема державного управління має відповідати визначеному комплексу методологічних вимог.

Список використаних джерел

1. Авер'янов В. Б. Державне управління: європейські стандарти, досвід та адміністративне право / [В. Авер'янов, В. Дерець, А. Школик та ін.] ; за заг. ред. В. Б. Авер'янова. – К. : Юстініан, 2007. – 288 с.

2. Апарина Н. Ф. Межфирменные сети: проблема отношенческих контрактов [Электронный ресурс] / Н. Ф. Апарина. – Режим доступа: http://www.ecsocman.edu.ru/db/msg/293990.html.

3. Балтачеєва Н. А. Теорія та практика формування і реалізації соціальної політики в Україні : монографія / Н. А. Балтачеєва. – Донецьк : ДонНУ, 2010. – 433 с.

4. Барсукова С. Ю. Неформальная экономика России в контексте теории социального капитала / Отв. ред. Т. И. Заславская, З. И. Калугина. – Новосибирск : Наука, 2003. – С. 252–270.

5. Барсукова С. Ю. Реципрокное взаимодействие. Сущность, функции, специфика / С. Ю. Барсукова // Социологические исследования. – 2004. – № 9. – С. 20–30.

6. Барсукова С. Ю. Сетевая взаимопомощь российских домохозяйств: теория и практика экономики дара / С. Ю. Барсукова // Мир России. – 2003. – № 2. – С. 81–122.

7. Батыгин Г. С. Сетевые взаимосвязи в профессиональном сообществе социологов: методика контент-аналитического исследования биографий / Г. С. Батыгин, Г. В. Градосельская // Социологический журнал. – 2001. – № 1. – С. 156–163.

8. Богуславська С. І. Соціальна політика в умовах ринкових відносин / С. І. Богуславська // Фінансовий простір. – 2013. – № 2 (10). – С. 106–110.

9. Боднарчук К. Напрямки удосконалення нормативно-правової бази для забезпечення зайнятості інвалідів / К. Бондарчук // Економіка України. – 2003. – № 11. – С. 69–73.

10. Бородушко И. В. Использование контроллинга в государственном управлении / И. В. Бородушко // Российское предпринимательство. – 2005. – № 12 (72). – С. 15–18.

11. Бредникова О. Этничность «этнической экономики» и социальные сети мигрантов капитала / О. Бредникова, О. Панченков // Экономическая социология. – 2002. – № 2, т. 3. – С. 74–81.

12. Бурдье П. Формы капитала / П. Бурдье // Экономическая социология. – 2002. – № 5, т. 3. – С. 60–74.

13. Васильченко В. С. Управління трудовим потенціалом : навч. посібник / [В. С. Васильченко, А. М. Гриненко, О. А. Грішнова, Л. П. Керб та ін.] – К. : КНЕУ, 2003. – 403 с.

14. Вебер М. Протестантские Секты и Дух Капитализма / Избранные произведения : пер. с нем. сост., общ. ред. и послесл. Ю. Н. Давыдова ; предисл. П. П. Гайденко. – М. : Прогресс, 1990. –808 с.

15. Гаєвський Б. А. Сучасна українська політологія / Б. А. Гаєвський. – К. : МАУП, 1999. – 265 с.

16. Гибало Н. П. Инвестиции в человеческий капитал как системообразующее направление новой политэкономии / Н. П. Гибало // Вестник Костромского государственного педагогического университета. – 1999. – № 3. – С. 68–75.

17. Глоссарий: электронный словарь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.glossary.ru/cgi"bin/gl_sch2. cgi?RRu.ogr;tg9!x(lwg.

18. Головатий М. Ф. Соціальна політика і соціальна робота : термінол.-понят. словник / М. Ф. Головатий, М. Б. Панасюк. – К. : МАУП, 2005. – 560 с.

19. Государственное регулирование экономики : учеб. пособ. для вузов / [Т. Г. Морозова, Ю. М. Дурдыев, В. Ф. Тихонов и др.] ; под ред. проф. Т. Г. Морозовой. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2001. – 255 с.

20. Градосельская Г. В. Сетевые измерения в социологии : учеб. пособие / Под ред. Г. С. Батыгина. – М. : Новый учебник, 2004. – 248 с.

21. Градосельская Г. В. Сетевизация в бизнесе: внутри- и внефирменные взаимодействия [Электронный ресурс] / Г. В. Градосельская. – Режим доступа: http://www.ecsocman.edu.ru/db /msg/153802.html;

22. Градосельская Г. В. Социальные сети: обмен частными трансфертами / Г. В. Градосельская // Социологический журнал. – 1999. – № 1/2. – С. 156–163.

23. Григорьева И. А. Социальная политика и социальное реформирование в России в 90-х годах / И. А. Григорьева. – СПб. : 1998. – С. 20–31.

24. Григорьева И. А. Социальная политика: основные понятия / И. А. Григорьева // Журнал исследований социальной политики. – 2003. – № 1. – С. 40–45.

25. Гриньова В. М. Державне регулювання економіки : підручник / В. М. Гриньова, М. М. Новікова. – К. : Знання, 2008. – 398 с.

26. Губерная Г. К. О значении социальной составляющей рыночных реформ / Г. К. Губерная, А. П. Ткаченко // Рыночное реформирование управления экономикой : сб. науч. тр. ДонГАУ. Серия "Экономика". – Донецк, 2000. – Вып. 1, т. 1. – С. 119–131.

27. Гурков И. Конкурентоспособность и инновационность российских промышленных предприятий (по результатам массового опроса их руководителей) / И. Гурков, Е. Аврамова, В. Турбалов // Вопросы экономики. – 2005. – № 2. – С.40–52.

28. Давыденко В. А. Моделирование социальных сетей / В. А. Давыденко, Г. Ф. Ромашкина, С. Н. Чуканов // Вестник Тюменского государственного университета. – 2005. – № 1. – С. 68–79.

29. Демин А. Н. Возможности использования человеком индивидуальных и социальных ресурсов в ситуации отсутствия работы / А. Н. Демин // Экономическая социология. – 2000. – № 1, т. 1. – С. 37–47.

30. Дем'янишин В. Г. Теоретична концептуалізація та практична реалізація бюджетної доктрини України : монографія / В. Г. Дем'янишин. – Т. : ТНЕУ, 2008. – 496 с.

31. Державна регіональна політика України: особливості та стратегічні пріоритети : монографія / За ред. З. С. Варналія. – К. : НІСД, 2007. – 820 с.

32. Державне управління в Україні: наукові, правові, кадрові та організаційні засади : навч. посібник / За заг. ред. Н. Р. Нижник, В. М. Олуйка. – Л. : Вид-во НУ "Львівська політехніка", 2002. – 352 с.

33. Державне управління та державна служба : словн.-довідник / [Уклад. О. Ю.Оболенський]. – К. : КНЕУ, 2005. – 391 с.

34. Дєгтяр О. А. Теоретичні аспекти формування та розвитку державної соціальної політики / О. А. Дєгтяр // Держава та регіони. – 2013. – № 1 (41). – С. 54–59.

35. Дидро Д. Избранные произведения / Д. Дидро. – М. ; Л. : Гослитиздат, 1951. – 412 с.

36. Долішній М. І. Регіональна політика на рубежі XX–XXI століть: нові пріоритети / М. І. Долішній – К. : Наукова думка, 2006. – 308 с.

37. Економічна енциклопедія : у 3 т. Т. 2 / [Відп. ред. С. В. Мочерний та ін.]. – К. : Академія, 2001. – 848 с.

38. Економічна теорія (Політекономія. Мікроекономіка. Макроекономіка) : навч. посібник. – 2-ге вид. перероб. та доп. / Л. В. Білецька, О. В. Білецький, В. І. Савич. – К. : ЦУЛ, 2009. – 688 с.

39. Єрмоленко Д. О. Правовий статус людини і громадянина в Україні як соціальній державі : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук / Д. О. Єрмоленко ; Національна академія внутрішніх справ України. – Х., 2002. – 16 с.

40. Жеребин В. М. Уровень жизни населения / В. М. Жербин, А. Н. Романов. – М., 2002. – 314 с.

41. Загорський В. Концептуальні засади державної соціальної політики / В. Загорський, Г. Лопушняк // Ефективність державного управління : зб. наук. праць. – Вип. 21 / За заг. ред. В. С. Загорського, А. В. Ліпенцева. – Л. : ЛРІДУ НАДУ, 2009. – С. 13–20.

42. Загорський В. С. Управління фінансовими ресурсами закладів охорони здоров'я : монографія / В. С. Загорський, З. М. Лободіна, Г. С. Лопушняк. – Л. : ЛРІДУ НАДУ, 2010. – 276 с.

43. Капицын В. Социальная политика и право: сущность и взаимозависимости / В. Капицын // Российский журнал социальной работы. – 1998. – № 8. – С. 18–28.

44. Карасев Ф. Г. Социальный капитал соседских сообществ / Ф. Г. Карасев ; науч. ред. И. Е. Кокарев. – М. : Прометей, 2001. – 96 с.

45. Киктенко А. И. Технология саморазвивающего обучения студентов с инвалидностью: возможности, опыт, перспективы, (в контексте "Я-концепции") / А. И. Киктенко // Актуальні проблеми навчання та виховання людей з особливими потребами : зб. наук. праць – К. : Університет "Україна", 2004. – 448 с.

46. Кобець В. Трудова реабілітація інвалідів: потрібні увага та розуміння / В. Кобець // Охорона праці. – 2003. – № 4. – С. 44–46.

47. Колодий-Тяжов Л. А. Организационно-экономические особенности развития трудового потенциала работников промышленных предприятий : дис… канд. экон. наук / Колодий-Тяжов Л. А. – Кострома, 2006 – 182 с.

48. Колот А. Міфи соціальної політики або з чого слід розпочати формування нової моделі [Електронний ресурс] / А. Колот // Дзеркало тижня. – 2010. – 23–29 січ. – № 2 (781). – Режим доступу : http://gazeta.dt.ua/SOCIETY/mifi_sotsialnoyi_politiki,__abo_z_chogo_slid_rozpochati_formuvannya_novoyi_modeli.html

49. Комарницький І. Ф. Економічна теорія / І. Ф. Комарницький. – Чернівці, 2006. – 334 с.

50. Конституція України [Електронний ресурс] : затв. Законом України № 254к/96-ВР від 28.06.1996 р. – Режим доступу: http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi.

51. Конт О. Общий обзор позитивизма / О. Конт ; пер. с фр. И. А. Шапиро ; под ред. Э. Л. Радлова. – 2-е изд.. – М. : Либроком, 2011. – 296 с.

52. Коулман Дж. Капитал социальный и человеческий / Дж. Коулман // Общественные науки и современность. – 2001. – № 3. – С. 121–139.

53. Крентовська О. П. Управління державними соціальними гарантіями в Україні : дис… канд. держ. управління : спец. 25.00.02 "Механізми державного управління" / О. П. Крентовська. – К. : НАДУ, 2005. – 222 с.

54. Крупник А. С. Соціально-захисна спрямованість державної соціальної політики в умовах трансформації українського суспільства : дис… канд. політ. наук / А. С. Крупник. – О. : 2002. – 169 с.

55. Кущ С. П. Маркетинговые аспекты развития межфирменных сетей: российский опыт / С. П. Кущ, А. А. Афанасьев // Российский журнал менеджмента. – 2004. – № 1. – С. 33–52.

56. Лавриненко И. М. Государственная социальная политика Российской Федерации: опыт и проблемы трансформации (80-е – первая половина 90-х годов XX ст.) : автореф. дис. на соиск. учен. степени д-ра ист. наук. : 07.00.02 / И. М. Лавриненко. – М. : 2000. – 49 с.

57. Лебедева Н. Н. Социальный капитал и модернизация Юга России / Н. Н. Лебедева, О. А. Ломовцева // Общественные науки и современность. – 2006. – № 2. – С. 109–117.

58. Лопушняк Г. С. Принципи формування та реалізації державної соціальної політики / Г. С. Лопушняк // Актуальні проблеми державного управління. – 2010. – № 1 (37). – С. 28–32.

59. Лопушняк Г. Теоретичні підходи до трактування поняття державної соціальної політики / Г. Лопушняк // Ефективність державного управління : зб. наук. праць. – Вип. 20 / За заг. ред. В. С. Загорського, А. В. Ліпенцева. – Л. : ЛРІДУ НАДУ, 2009. – С. 39–44.

60. Лукашевич М. П. Соціологія. Загальний курс : навч. посібник / М. П. Лукашевич, М. В. Туленков. – К. : Каравела, 2006. – 408 с.

61. Ляско А. К. Доверие и трансакционные издержки / А. К. Ляско // Вопросы экономики. – 2003. – № 1. – С. 42–58.

62. Механізм економічної політики : навч. посібник / Ю. М. Уманців, О. І. Міняйло, В. І. Косик. – Івано-Франківськ : Місто НВ, 2010. – 436 с.

63. Милль Дж. С. Основы политической экономии / Дж. С. Милль // Экономическая мысль Запада : в 3 т. – Т. 3. – М. : Прогресс, 1981. – 447 с.

64. Мкртчян Т. Социальное партнерство, трипартизм и генеральные соглашения / Т. Мкртчян, И. Чистяков // Общество и экономика. – 1998. – № 10/11. – С. 43–49.

65. Монтескье Ш. Л. Избранные произведения / Ш. Л. Монтескье. – М. : Госполитиздат, 1955. – 800 с.

66. Мужикова Н. М. Адаптація соціальної політики і трудового законодавства до європейських стандартів ЄС : навч. посібник / Н. М. Мужикова, В. Ф. Пузирний, Л. А. Семиног. – Чернігів : Деснянська правда, 2007. – 169 с.

67. Новікова О. Ф. Соціальна безпека: організаційно-економічні проблеми і шляхи вирішення / О. Новікова. – Донецьк : ІЕП НАН України, 1997. – 460 с.

68. Новіков В. Подолання бідності – нагальна проблема соціальної політики / В. Новіков // Україна: аспекти праці. – 2001. – № 1. – С. 23–26.

69. Олейник А. Н. Институциональная экономика : учеб. пособие / А. Н. Олейник. – М. : ИНФРА-М, 2000. – 415 с.

70. Олейник А. Н. Модель сетевого капитализма / А. Н. Олейник // Вопросы экономики. – 2003. – № 8. – С. 132–149.

71. Осадчая Г. И. Социология социальной сферы / Г. И. Осадчая. – М. : Союз, 1999. – 279 с.

72. Основи економічної теорії / За ред. С. В. Мочерного. – К. : Академія, 1998. – 298 с.

73. Основи економічної теорії : навч. посібник / [А. А. Григорук, М. С. Палюх, Л. М.Литвин та ін.] ; за ред. А. А. Григорука, М. С. Палюха]. – Т., 2002. – 304 с.

74. Основы социальной работы / Отв. ред. П. Павленко. – М., 1997. – 86 с.

75. Перглер Т. І. Роль соціально-правової держави Німеччини у стабілізації суспільства : автореф. дис. на здоб. наук. ступеня канд. політ. наук : 23.00.02 / Т. І. Перглер ; Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України. – К., 1998. – 20 с.

76. Піча В. М. Політологія : навч. посіб. для студ. ВЗО І–ІV рівнів акредитації / В. Піча, Н. Хома. – 2-ге вид. – К. : Каравелла, 2001. – 344 с.

77. Плотинский Ю. М. Модели социальных процессов : учеб. пособ. для высших учебных заведений / Ю. М. Плотинский. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Логос, 2001. – 296 с.

78. Политология : учеб. пособие / Сост. и ред. Н. Сазонова. – Х. : Фолио, 2001. – 831 с.

79. Полищук Е. А. Социальный капитал и его роль в экономическом развитии / Е. А. Полищук // Вестник Санкт-Петербургского университета. – 2005. – Вып. 1, сер. 5. – С. 10–16.

80. Політологія : курс лекцій : навч. посібник. – Т. : Магнолія плюс, 2004. – 236 с.

81. Поповкін В. А. Регіонально-цілісний підхід в економіці : монографія / В. А. Поповкін. – К. : Наукова думка, 1993. – 214 с.

82. Про реабілітацію інвалідів в Україні: закон України, прийнятий Верховною Радою України 06.10.2005 р. : офіц. вид. : за станом на 5 черв. 2009 року / Верховна Рада України. – К. : Парлам. вид-во, 2009. – 32 с.

83. Радаев В. В. Понятие капитала, формы капиталов и их конвертация / В. В. Радаев // Общественные науки и современность. – 2002. – № 4, т. 3. – С. 5–16.

84. Разумная А. М. Факторы, оказывающие влияние на поддержание сетей взаимодействующих фирм [Электронный ресурс] / А. М. Разумная // Сетевые формы межфирменной кооперации: страте-

гические вызовы и конкурентные преимущества новых организаций XXI века : материалы Интернет-конференции (с 10.03.04 по 29.04.04). – Режим доступа: 11йр://ес5остап.еаи.ги: 8100/аЬ/т5е/153906.html

85. Райзберг Б. А. Современный экономический словарь / Б. А. Райзберг, Л. Ш. Лозовский, Е. Б. Стародубцева. – 3-е изд. – М., 2001. – 418 с.

86. Регіональна політика: методологія, методи, практика / НАН України, Інститут регіональних досліджень ; Відп. ред. М. Долішній. – Л., 2001. – 374 с.

87. Розпорядження КМУ від від 30 березня 2011 р. № 245-р "Про схвалення Концепції Державної цільової програми "Національний план дій з реалізації Конвенції про права інвалідів" на період до 2020 року (із змінами, внесеними згідно з Постановою КМУ № 659 від 25.07.2012).

88. Рузавин Г. И. Теория рационального выбора и границы ее применения в социально-гуманитарном познании [Электронный ресурс] / Г. И. Рузавин. – Режим доступа: http://www.portalus.ru/modiiles/philosophy/

89. Садова У. Я. Соціальна політика в Україні: регіональні дослідження і перспективи розвитку : монографія / У. Я. Садова. – Л. : ІРД НАН України, 2005. – 408 с.

90. Садова У. Я. Регіональна соціальна політика в Україні: критерії оцінювання та показники ефективності / У. Я. Садова // Демографія та соціальна економіка. – 2008. – № 1. – С. 151–165.

91. Семигіна Т. В. Моделі соціальної політики економічно розвинутих країн: історія та сучасний розвиток : автореф. дис. на здобуття наук. ступ. канд. політ. наук : спец. 23.00.01 "Теорія та історія політичної науки" / Т. В. Семигіна. – К. : НПУ ім. М. П. Драгоманова. – 2007. – 22 с.

92. Семигіна Т. В. Порівняльна соціальна політика : навч. посібник / Т. В. Семигіна. – К. : МАУП, 2005. – 276 с.

93. Сидоров В. А. Социальный капитал : глобальный контекст и новая парадигма / В. А. Сидоров // Актуальные проблемы экономической теории и практики : сб. науч. трудов. – Краснодар : Кубанский гос. ун-т, 2006. – С. 8–22.

94. Симоненко В. К. Регіональна політика: системний підхід / В. К. Симорнеко // Економіка України. – 1996. – № 6. – С. 32–38.

95. Симоненко В. К. Регионы Украины : проблемы развития / В. К. Симоненко. – К. : Наукова думка, 1997. – 166 с.

96. Сисмонди Ж. С. Новые начала политической экономии / Ж. С. Сисмонди // Библіотека экономистовъ. – Вып. VIII. – М. : Товарищество типографий А. И. Мамонтова, 1897. – 354 с.

97. Система социологического знания : учеб. пособие. – 3-е изд. / Сост. Г. В. Щёкин. – К., 1998. – 426 с.

98. Сіленко А. Соціальна політика та її пріоритети у перехідному суспільстві / А. Сіленко // Людина і політика. – 2003. – № 1. – С. 118–128.

99. Скаржинский М. И. Теория факторов производства в новой политической экономии / М. И. Скаржинский // Проблемы новой политической экономии. – 2000. – № 1. – С. 42–48.

100. Скаржинский М. И. Трудовой потенциал как экономическая категория / М. И. Скаржинский // Трудовой потенциал социалистического общества. – Ярославль, 1986. – С. 8–12.

101. Скібінський Е. Нові обрії працевлаштування інвалідів / Е. Скібінський // Соціальний захист. – 2006. – № 11. – С. 13–14.

102. Скуратівський В. А. Соціальна політика / В. А. Скуратівський, О. М. Палій, Е. М. Лібанова – 2-ге вид. допов. та перероб. – К., 2003. – 366 с.

103. Соболева И. В. Социальный капитал или социальный ресурс? / И. В. Соболева // Экономическая наука современной России. – 2006. – № 3 (34). – С. 16–29.

104. Соколова М. С. Основы социальной политики: учебно-методический комплекс для бакалавров / М. С. Соколова, О. В. Ящерицына – М. : АТИСО, 2008. – 78 с.

105. Социальная политика региональная // Социальное государство. Краткий словарь-правочник. – М., 2002. – 318 с.

106. Социальная политика, уровень и качество жизни : словарь. – М. : Изд-во ВЦУЖ, 2001. – 288 с.

107. Социальная политика : учебник / Под общ. ред. Н. А. Волгина. – М. : Экзамен, 2002. – 736 с.

108. Социальная работа: теория и практика : учеб. пособие / Отв. ред. Е. И. Холостова, А. С. Сорвина. – М. : ИНФРА-М, 2002. – 427 с.

109. Социальный капитал как научная категория (“круглый стол”) // Общественные науки и современность. – 2004. – № 4. – С. 4–23.

110. Социологический справочник / Под общ. ред. В. И. Воловича. – К. : Политиздат Украины, 1990. – 318 с.

111. Соціальна економіка : навч. посібник / Кол. авт. О. О. Бєляєв, М. І. Диба, В. І. Кириленко та ін. – К. : КНЕУ, 2005. – 196 с.

112. Соціальна політика в умовах поглиблення соціальної нерівності в Україні : монографія / За ред. І. Ільчука. – К. ; Херсон : Вишемирський В. С., 2010. – 376 с.

113. Спікер П. Соціальна політика. Теми та підходи / Пер. з англ. П. Спікер. – К. : Фенікс, 2000. – 400 с.

114. Стандартні правила забезпечення рівних можливостей для інвалідів : резолюція Генеральної Асамблеї ООН № 48/96. – К. : ВГСПО "НАІ України", 2003. – 40 с.

115. Сторожук Р. П. Державна молодіжна політика в контексті європейського вибору України: механізми реалізації : дис. на здоб. наук. ступ. канд. держ. упр. : спец. 25.00.02 "Механізми державного управління" / Р. П. Сторожук. – О. : ОРІДУ НАДУ, 2007. – 202 с.

116. Стратегічне планування : навч. посібник / О. Берданова, В. Вакуленко, В. Тертичка. – Л. : ЗУКЦ, 2008. – 138 с.

117. Сэй Ж. Б. Трактат политической экономии / С. Ж. Батистъ // Библиотека экономистовъ. – Вып. VII. – М. : Типо-Литографія О. И. Лашкевичъ и К, 1896. – 136 с.

118. Тамм А. Є. Деякі аспекти регіональної соціальної політики в трансформаційних умовах українського суспільства [Електронний ресурс] / А. Є. Тамм. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/DeBu_2012_2_50.pdf.

119. Татаревська М. С. Регіональна соціальна політика: особливості формування та реалізації / М. С. Татаревська, О. О. Лосікова // Dynamika naukowych badań – 2013 : materialy IX Międzynarodowej naukowi-praktycznej konferencji (07–15 lipca 2013 roku). – 2013. – Vol. 2. – S. 27–32.

120. Теория и методика социальной работы : в 2 ч. Ч. 2 / Под ред. П. Д. Павленка. – М. : 1995. – С. 93–99.

121. Теоса В. Практические социальные политики в сфере труда Республики Молдова в условиях глобализации (политологический анализ) : дис. д-ра полит. наук. 23.00.01 / В. Теоса / Государственный Университет Молдовы. – Кишинэу, 2007. – 380 с.

122. Тетерский С. В. Введение в социальную работу / С. Тетерський. – М. : Академический проспект, 2000. – 496 с.

123. Тимчук М. Ф. Регіональна економіка : конспект лекцій / М. Ф. Тимчук. – К. : ІММБ, 1998. – 128 с.

124. Тихонова Н. Е. Социальный капитал как фактор неравенства / Н. Е. Тихонова // Общественные науки и современность. – 2004. – № 4. – С. 24–35.

125. Токовенко В. В. Політичне представництво і державне управління: проблеми взаємовідносин та оптимізації взаємодії : монографія / В. В. Токовенко. – К. : УАДУ, 2001. – 253 с.

126. Тюрин Г. Корпорации, социальный капитал и модернизация страны [Электронный ресурс] / Г. Тюрин // Неприкосновенный запас. – 2006. – № 4–5 (48–49). – Режим доступа: http://rnagazines.russ.ru/nz/2006/48/tul9.html.

127. Тяжов А. И. Индивидуальный трудовой потенциал и политико-экономическая концепция человеческих способностей / А. И. Тяжов. – Кострома : Изд-во КГПУ им. Н.А. Некрасова, 1999. – 320 с.

128. Тяжов А. И. Индивидуальный трудовой потенциал (политико-экономическое исследование) : дис… д-ра экон. наук / А. И. Тяжов. – Кострома, 2000. – 345 с.

129. Тяжов А. И. Капитал в трансформирующемся экономическом пространстве / А. И. Тяжов, В. В. Михайлов, Е. В. Харитонов ; под общ. ред. А. И. Тяжова. – Кострома : КГТУ, 2006. – 124 с.

130. Управління трудовим потенціалом : навч. посібник / В. С. Васильченко, А. М. Гриненко, О. А. Грішнова, Л. П. Керб. – К. : КНЕУ, 2005. – 403 с.

131. Управлінські аспекти соціальної роботи : курс лекцій / М. Ф. Головатий (кер. авт. кол.), М. П. Лукашевич, Г. А. Дмитренко та ін. – К. : МАУП, 2004. – 368 с.

132. Фахрутдинова Е. В. Роль социальной сферы и социальной политики в обеспечении устойчивого социально-экономического развития страны // Экономические науки. – 2009. – № 8 (57). – С. 7–11.

133. Федералист. Политические эссе Александра Гамильтона, Джеймса Мэдисона и Джона Грея. – М. : Прогресс ; Литера, 1993. – 590 с.

134. Фединець Н. І. Соціологія ринку : навч. посібник / Н. І. Фединець, Ю. Б. Миронов, М. Р. Гонська. – Л. : ЛКА, 2011. – 226 с.

135. Фролова Н. А. Социальный капитал как ресурс экономического развития общества [Электронный ресурс] / Н. А. Фролова // Интеллектуальные силы человечества и гармония мирового развития : материалы Интернет-конференции. – Режим доступа: www.pbroiect.ru/planetarv02.php

136. Фукуяма Ф. Социальный капитал. Культура имеет значение. Каким образом ценности способствуют общественному прогрессу / Ф. Фукуяма ; под ред. Л. Харрисона, С. Хантингтона. – М. : Московская школа политических исследований, 2002. – С. 129–149.

137. Холостова Е. И. Социальная политика : учеб. пособие / Е. И. Холостова. – М. : ИНФРА–М, 2001. – 204 с.

138. Черниш О. І. Теоретико-методологічні засади формування нових механізмів державного регулювання в сфері соціально значимих послуг : автореф. дис... на здобуття наук. ступеня з держ. управління : 25.00.02 / О. І. Черниш ; Донецький держ. ун-т управління. – Донецьк, 2006. – 39 с.

139. Четверікова Л. О. Соціальна держава: структурно-функціональний аналіз : автореф. дис. на здобуття наук. ступ. канд. політ. наук :

23.00.02 / Л. О. Четверікова. – Л. : Львівський національний університет ім. Івана Франка, 2006. – 21 с.

140. Шапошникова В. В. Экономическая значимость социального капитала / В. В. Шапошникова // Вестник Костромского государственного технологического университета. – 2006. – № 2 (14). – С. 74–76.

141. Шевчук П. І. Соціальна політика / П. І. Шевчук. – Л. : Світ, 2003. – 400 с.

142. Шиманський О. О. Теоретико-методологічні основи регіональної соціальної політики [Електронний ресурс] / О. О. Шиманський. – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/ Soc_gum/aprer/2010_6_2/32.pdf.

143. Шматко Н. А. Конверсия бюрократического капитала в постсоветской России / Н. А. Шматко. – М. : Socio-Logos, 1996. – С. 115–144.

144. Экономическая энциклопедия / Под ред. Л. И. Абалкина. – М., 1999. – 614 с.

145. Экономический рост и вектор развития современной России / Под ред. К. А. Хубиева. – М., 2004. – 116 с.

146. Юрій С. І. Соціальне страхування / С. І. Юрій, М. П. Шаварина, Н. В. Шаманська. – К. : Кондор, 2006. – 464 с.

147. Ягодка А. Г. Соціальна інфраструктура і політика : навч. посібник / А. Ягодка. – К. : КНЕУ, 2000. – 212 с.

148. Яременко О. О. Соціальна політика: теоретико-методологічні основи дослідження процесів формування та ефективності реалізації : монографія / О. О. Яременко. – К. : Ін-т економіки та прогнозування НАН України ; УІСД ім. О. Яременка, 2006. – 480 с.

149. Mishra R. Society and Social Policy: Theories and practice of welfare / R. Mishra ; 2d ed. – Atlantic highlands : Humanities Press, 1981. – P. 101–134.

150. Ortiz I. Politique sociale. Note d'orientation / I. Ortiz. – New York, 2007. – 24 p.

151. Szreter S. Social Capital, the Economy, and Education in Historical Perspective / S. Szreter ; eds. S. Baron, J. Field, T. Schuller. – Oxford : Oxford University Press, 2000. – 318 p.

152. The Blackwell Encyclopedia of Social Work / Ed. by M. Davies. – Oxford : Blackwell Publishers, 2000. – 480 p.

153. Wilson V. S. Canadian Public Policy and Administration : Theory and Environment / V. S. Wilson. – Toronto ; N.-Y. : McGraw-Hill Ryerson, 1981. – 442 p.

154. Woolcock M. Social Capital and Economic Development : Toward a Theoretical Synthesis and Policy Framework / M. Woolcock // Theory and Society. – 1998. – Vol. 27. – P. 151–208.

Розділ 6

ШЛЯХИ РЕФОРМУВАННЯ КОМУНАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ У ПІДВИЩЕННІ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД

6.1. Реформування комунальної власності в умовах трансформації місцевого самоврядування та територіальної реорганізації

Одним з пріоритетів сучасного суспільства є соціальна спрямованість економіки, у якій визначальним є розвиток соціальної сфери на найближчому до людини – місцевому рівні. З метою максимально ефективної реалізації людиною свого соціального потенціалу суб'єкти соціальної політики мають забезпечити відповідну якість надання соціальних послуг і, у першу чергу, через удосконалення системи управління соціальним розвитком територій. При цьому реформування управлінських підходів у сфері соціального розвитку стосується більшою мірою не центральних, а місцевих органів влади та органів місцевого самоврядування.

Основна проблема у цьому аспекті полягає в оптимальному поєднанні місцевих і загальнонаціональних інтересів та у реалізації цілеспрямованої соціальної політики на місцях в умовах обмеженості комунальних та інших ресурсів. При цьому саме на рівні громад досягається більша ефективність прийняття управлінських рішень, результативність соціальної політики, а також можливість залучення громадян не лише до процесу споживання послуг, а й їх виробництва, у т.ч. на основі залучення комунальної власності.

Елементи соціальної регіональної політики, співвідношення функцій і повноважень різних рівнів влади та органів місцевого самоврядування досить широко досліджуються у працях вітчизняних учених: О. І. Амоші [2], О. С. Власюка [22], М. І. Долішнього [43], Е. М. Лібанової [21] та ін.

Однак, серед науковців відсутня єдина точка зору щодо співвідношення загальнонаціональних та регіональних повноважень у

сфері управління соціальним розвитком кожної окремої території. Дійсно, більшу частину "соціальних" повноважень і управлінських функцій держава залишає за собою, передаючи на регіональний рівень лише певною мірою "транзитні" функції. Але цілком очевидно, що низька результативність соціальної політики відображається у вигляді посилення соціального напруження саме на місцевому рівні та може використовуватися як засіб політичної боротьби. Так, "при функціонуванні будь-якого суспільства інтереси місцевого соціального середовища є самостійним значущим чинником політичного тиску" [48]. Особливу увагу дослідників завжди привертало питання регіональної нерівномірності у забезпеченні послуг соціальної сфери: "У будь-якій продуктивно працюючій системі є лідери і є аутсайдери, але у соціальній системі ми маємо забезпечити єдині національні стандарти рівня життя, єдині національні соціальні стандарти" [1].

Динамічний розвиток середовища життєдіяльності людини, потреба систематичного підвищення соціальних стандартів вимагають зміни пріоритетів соціальної політики на регіональному і місцевому рівнях, а також перегляду повноважень органів влади різних рівнів та органів місцевого самоврядування як різнорівневих суб'єктів соціальної регіональної політики.

Державною стратегією регіонального розвитку на період до 2015 р. було визначено, що метою реформування системи державного управління та місцевого самоврядування має стати створення децентралізованої моделі організації влади, спроможної ефективно впливати на процеси соціально-економічного і культурного розвитку територій [9], у тому числі на основі права комунальної власності. Більшість повноважень, які безпосередньо стосуються розвитку особистості, за принципом субсидіарності має бути передано для забезпечення на рівень громад, що підтверджується Державною стратегією регіонального розвитку на період до 2020 року, затвердженою постановою Кабінету Міністрів України від 6 серпня 2014 р. № 385 [31]. Натомість практика управління соціальним розвитком регіонів засвідчила, що повноцінної децентралізації цих повноважень на користь органів місцевого самоврядування досі не відбулося. Крім того, дієвість регіональної соціальної політики залишається вкрай низькою через недосконалість розвитку міжбюджетних відносин у державі, власна ж соціальна політика регіонів ще не набрала системного вигляду. Це призводить до розмивання голов-

ної мети будь-яких трансформацій – створення умов для всебічного людського розвитку, у першу чергу, – на рівні територіальних громад.

У нормативно-статутарному аспекті слід зазначити, що в Україні закладено конституційні засади місцевого самоврядування, ратифіковано Європейську хартію місцевого самоврядування 1985 року, ухвалено низку базових нормативно-правових актів, які передбачають правові та фінансові основи його діяльності. Але систематичний аналіз вказаних нормативних джерел виявляє в них одну загальну рису: наявність "розриву" між нормативним закріпленням та практикою реалізації. Конституційні засади місцевого самоврядування в Україні є, але вони загалом суперечать нормативним засадам місцевого самоврядування (хоча мали б їм відповідати), бо в Конституції держави закладена громадівська модель місцевого самоврядування, а в законодавстві переважають риси державницької моделі. Усе це суперечить принципам Європейської хартії місцевого самоврядування 1985 року, через що вона не має шансів закріпитися в нормативному масиві країни, бо фактично є антагоністичною реаліям, створеним нормативним регулюванням локальної демократії.

Слід також наголосити, що з часу ухвалення Конституції України 1996 року та базових для місцевого самоврядування нормативно-правових актів (1997–2004) перманентний розвиток місцевого самоврядування фактично зупинився на рівні територіальних громад – міст обласного значення. Оскільки переважна більшість територіальних громад через їхню надмірну подрібненість та надзвичайно слабку фінансову базу виявилися не тільки неспроможними виконувати повноваження місцевого самоврядування, а й фактично перетворилися на його модель, яка існує, але не функціонує.

Такий висновок підтверджується тим, що майже 70 % територіальних громад мають населення менш як дві тисячі осіб, що об'єктивно й істотно ускладнює надання їм необхідного переліку послуг. У разі незначної кількості населення у громаді виникають системні проблеми, пов'язані із забезпеченням комплексом так званих муніципальних послуг. Тобто постає проблема оптимізації територіальних громад, виходячи з їх практичної можливості забезпечити своїх членів відповідними послугами. І тут компетенція місцевого самоврядування напряму пов'язана не тільки з кількістю жителів, а й з "наповненістю" відповідної території такими послугами, як функціонування дошкільних та шкільних закладів, наявність структур медичного обслуговування, торговельної і транс-

портної інфраструктури тощо. Отже, система місцевого самоврядування в Україні є неефективною, економічно й логістично необґрунтованою, фінансово обтяжливою та не відповідає потребам суспільства. Тому функціонування місцевого самоврядування не спрямоване на реалізацію його головного призначення – створення та підтримання сприятливого життєвого середовища, необхідного для всебічного розвитку людини, надання мешканцям територіальних громад якісних і доступних публічних послуг на основі сталого розвитку дієздатної громади та належної їй комунальної власності.

Задля ефективної реалізації соціальної регіональної політики на основі раціонального використання комунальної власності в умовах реформування локальної демократії перед місцевим самоврядуванням постали виклики, які потребують ефективного та швидкого реагування і на організаційному, і на нормативному рівнях [3]:

– розв'язання проблеми економічної неспроможності більшості територіальних громад, органів місцевого самоврядування щодо здійснення власних і делегованих повноважень у сфері соціальної політики (економічний чинник);

– розв'язання проблеми обмеженості ресурсів у бюджетах розвитку територіальних громад для інвестицій в інфраструктуру (ресурсний чинник);

– ефективне подолання кризи комунальної інфраструктури, загрозливої зношеності теплових, водноканалізаційних, водопостачальних мереж та житлового фонду, що детермінує виникнення техногенних катастроф (інфраструктурний чинник);

– необхідність здійснення "компетенційної революції", що зумовлена відсутністю чіткого розподілу повноважень між рівнями, органами та посадовими особами місцевого самоврядування, внаслідок чого виникає дублювання повноважень, конкуренція компетенцій і багато підстав для виникнення компетенційних суперечок між названими суб'єктами різного рівня (компетенційний чинник);

– подолання суспільної недовіри та відчуженості органів місцевого самоврядування від населення та їхньої корпоратизації, закритості й непрозорості діяльності, неефективного використання комунальної власності, земельних ресурсів, корупції, патерналізму у стосунках із населенням (комунікаційно-суб'єктивний чинник);

– подолання кризи у кадровій політиці місцевого самоврядування, системі підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації посадових осіб, службовців органів місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад (кадровий чинник);

– подолання нерозвиненості незалежного суспільного сектора соціальних ініціатив і соціальної економіки з виробництва соціальних, культурних, побутових, інформаційних та інших послуг для населення; створення належних умов для використання ресурсного потенціалу цього сектора в місцевому розвитку (чинник нерозвиненості інфраструктури територіальної громади);

– ефективний розвиток форм прямої демократії, сприяння набуттю мешканцями навичок безпосередньої участі у вирішенні соціальних питань місцевого значення (чинник дефіциту партисипативної демократії);

– подолання соціальної дезінтегрованості територіальних громад та неспроможності жителів до солідарних дій із захисту своїх прав і відстоювання інтересів у співпраці з органами місцевого самоврядування та місцевими органами виконавчої влади і досягнення спільних цілей розвитку спільнот (мотиваційний чинник);

– подолання складної демографічної ситуації в більшості територіальних громад, яка характеризується погіршенням кількісних та якісних параметрів людських ресурсів (демографічний чинник).

Міжнародний досвід реформ публічної влади свідчить, що перерозподілити повноваження та ресурси між органами виконавчої влади і органами місцевого самоврядування на користь останніх неможливо без їхнього посилення (укрупнення) чисельно та територіально.

Децентралізація є, по суті, політичною ідеєю, яка означає, що субнаціональні органи влади отримують певну політичну автономію разом із новими функціями і ресурсами, що зумовлює настання відповідної економічної автономії.

Децентралізація влади може називатися також муніципалізацією. У більшості країн вона набуває форми загального поділу сфер компетенції, що дає місцевій владі право вирішувати місцеві питання, які потрапляють до їхньої сфери відповідальності та виконання яких супроводжується відповідним фінансово-ресурсним супроводженням і забезпеченням. Муніципалізація може мати певні рамки, які встановлюють самі місцеві ради. Більше того, втручання держави у муніципальні справи зазвичай законодавчо обмежується.

Під час застосування феномену децентралізації насамперед об’єктивно постає питання, у який спосіб проводити децентралізацію повноважень: або методом їх деконцентрації, коли повноваження виконавчої гілки влади передаються на рівень територіальних громад і фактично входять до кола їхніх власних повноважень, або

методом деволюції, коли зазначені повноваження делегуються центральною виконавчою владою на рівень місцевого самоврядування на відповідний термін.

Класична деконцентрація – це переважно адміністративний концепт, який означає передачу адміністративних функцій на нижчі рівні. У своїй найбільш чіткій формі це відбувається як створення спеціальних органів центральної виконавчої влади на місцевому рівні. Створення, наприклад, підрозділів міністерств на місцях, які певною мірою є незалежними, але підпорядковані міністерству в субординаційному аспекті, являє собою типову деконцентрацію. Ще одним важливим типом деконцентрації є так звана обмежена муніципалізація, коли місцевій владі передаються деякі державні завдання. Виконання таких завдань відрізняється від того, що зазвичай робить місцева влада. По-перше, місцеві ради часто некомпетентні у вирішенні таких питань. По-друге, нагляд і контроль за їх виконанням з боку держави доходить до прямого втручання. У результаті органи місцевого самоврядування та їхні посадові особи діють практично як агенти центральної влади на місцях і фактично включаються в державну адміністрацію. Такий стан справ склався і в Україні у питанні виконання органами місцевого самоврядування делегованих повноважень органів виконавчої влади, у процесі якого вони є підконтрольними та підзвітними органам державної виконавчої влади і більше виступають як агенти центральної влади на місцях, аніж органи територіальних громад.

Фактично сьогодні Україна вже має деволюцію повноважень: делеговані повноваження надаються органам місцевого самоврядування виконавчою владою. Проте "найдохідніші" з них, а саме питання землі, реєстрації комунальної власності, встановлення тарифів на комунальнопобутові послуги, виконавча влада забирає з рівня місцевого самоврядування до центру, що завдає нищівного удару по місцевих бюджетах.

Отже, найефективнішою для України є деконцентрація повноважень виконавчої влади з наступною передачею їх до органів місцевого самоврядування. Важливим у цьому процесі є застосування принципу субсидіарності, який, виконуючи роль ефективного інструментального методу децентралізації, забезпечить як повсюдність місцевого самоврядування, так і його реальність і ефективність. Тобто саме субсидіарність напряму формує компетенцію місцевого самоврядування, повноваження його суб'єктів та органів різних рівнів. Згідно з цим принципом проблеми соціальної політики

мають розв'язуватися на найнижчому або на найвіддаленішому від центру рівні, на якому це можливо й ефективно: центральна влада має відігравати "субсидіарну"(допоміжну), а не "субординативну" (підрядну) роль, беручись тільки за ті завдання, які не можуть бути ефективно виконані на місцевому/локальному рівні.

Цей принцип, по-перше, виступає своєрідним "ситом" для виокремлення компетенційних повноважень, що спроможні виконувати органи місцевого самоврядування, які формуються територіальною громадою на локальному рівні соціуму; по-друге, має великий позитивний потенціал для подальшого розвитку загальної компетенції органів місцевого самоврядування, бо допомагає планувати та опановувати нові сфери діяльності і нові повноваження по мірі зростання фінансової самостійності та спроможності таких органів.

Зважаючи на сказане, ми доходимо висновку про можливість підвищення ефективності соціальної регіональної політики лише за умови реформування системи місцевого самоврядування, що спирається, насамперед, на реформу його матеріального і фінансового забезпечення, основною частиною якого має бути комунальна власність територіальних громад.

Урядом України 1 квітня 2014 року була схвалена Концепція реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні (розпорядження КМУ № 333-р) та затверджено План заходів з її реалізації (розпорядження КМУ № 591-р від 18.06.2014 р.). Відповідно до цього плану було внесено зміни до Бюджетного та Податкового кодексів України, якими здійснено перший етап бюджетної децентралізації [28].

Так, зміни до Бюджетного кодексу фактично є основою для стимулювання громад до об'єднання та підвищення їхньої спроможності через механізм переходу бюджетів об'єднаних громад на прямі міжбюджетні відносини з державним бюджетом. У разі об'єднання такі громади наділяються повноваженнями та ресурсами, як у міст обласного значення.

Натомість територіальні громади, які не візьмуть участь у об'єднанні, залишаються осторонь цього процесу та позбавляються права на виконання делегованих державою повноважень органів місцевого самоврядування в селах, селищах, містах районного значення, що не об'єдналися.

Отже, об'єднання територіальних громад є запорукою переходу місцевого самоврядування на якісно новий рівень. Парламентом ухвалено Закон України "Про добровільне об'єднання тери-

торіальних громад (№ 157–VIII від 05.02.2015 р.), а Урядом для забезпечення його реалізації затверджено Методику формування спроможних територіальних (постанова КМУ № 214 від 08.04.2015 р.). Саме ці акти визначають, яким чином має відбуватись об'єднання громад для того щоб вони стали спроможними.

Спроможною територіальною громадою є така громада, у якій місцеві джерела наповнення бюджету, інфраструктурні та кадрові ресурси є достатніми для вирішення її органами місцевого самоврядування питань місцевого значення, передбачених законодавством, в інтересах жителів громади.

Методика містить ширше визначення спроможної територіальної громади – "територіальні громади сіл (селищ, міст), які у результаті добровільного об'єднання здатні самостійно або через відповідні органи місцевого самоврядування забезпечити належний рівень надання послуг, зокрема у сфері освіти, культури, охорони здоров'я, соціального захисту, житлово-комунального господарства, з урахуванням кадрових ресурсів, фінансового забезпечення та розвитку інфраструктури відповідної адміністративно-територіальної одиниці". За Європейською хартією місцевого самоврядування, яка є частиною законодавства України, місцеве самоврядування – це "право і спроможність органів місцевого самоврядування ... здійснювати регулювання і управління суттєвою часткою суспільних справ, які належать до їхньої компетенції, в інтересах місцевого населення".

На сьогодні переважна більшість територіальних громад України, маючи право вирішувати питання місцевого значення, неспроможна їх виконувати через брак власних коштів, занепад або відсутність інфраструктури (необхідних будівель, споруд, доріг тощо), а також брак кадрів відповідної кваліфікації. Тому значна частина питань місцевого значення не вирішується належним чином – не утримуються приміщення шкіл і лікарень та інші будівлі комунальної власності, не забезпечується благоустрій території, нічне освітлення вулиць тощо. Метою реформи місцевого самоврядування є, передусім, забезпечення його спроможності самостійно, за рахунок власних ресурсів, вирішувати питання місцевого значення. Йдеться про наділення територіальних громад більшими ресурсами та про мобілізацію їхніх внутрішніх резервів.

Перш за все мова йде про зарахування до їхніх бюджетів 60 % податку на доходи громадян. З додаткових ресурсів у ході реформи місцеві ради отримують власний земельний податок,

ставки якого на своїй території кожна рада встановлюватиме самостійно. При цьому до юрисдикції кожної ради передаються всі землі відповідної громади, у тому числі й за межами населених пунктів. Також запроваджується обов'язковий у країнах зі спроможним місцевим самоврядуванням місцевий податок на нерухоме майно. Рішення про його запровадження та про його ставки кожна місцева рада теж приймає самостійно. Громада отримує також 5 % від продажу пального на АЗС, алкогольних та тютюнових виробів. Крім того, за бюджетами місцевого самоврядування залишаються такі джерела, як раніше закріплені місцеві податки і збори.

Однак навіть наділення цими ресурсами переважної більшості наявних дрібних територіальних громад їхньої спроможності не забезпечить. Надмірна частина ресурсів у таких громадах і далі витрачатиметься на утримання управлінського апарату, а для реалізації серйозних проектів місцевого розвитку коштів не вистачатиме. Тому реформа місцевого самоврядування, враховуючи позитивний як європейський, так і власний історичний досвід, передбачає об'єднання (укрупнення) територіальних громад. При цьому за кошти платників податків утримуватиметься одна рада, один голова, один виконком, а не декілька – що збереже кошти для реальних справ. З більшої території до місцевого бюджету можна зібрати значно більші податкові обсяги. Це дозволить місцевим радам об'єднаних громад вже у найближчому майбутньому забезпечити додатковими робочими місцями їх жителів та значно покращити стан населених пунктів, а значить, і якість життя громадян.

Однак укрупнення території громад не може бути довільним, воно має свої логічні межі. Відстань від центру громади до її найдальшого населеного пункту має бути такою, щоб у екстрених випадках її не довше ніж за 30 хвилин могли подолати пожежна команда, швидка допомога, поліцейський патруль. Допомога, надана через більший проміжок часу, різко втрачає ефективність.

Питання визначення меж нових, об'єднаних громад має вирішуватися органами влади обласного рівня з урахуванням як об'єктивних критеріїв, так і думки громадян.

Після консолідації громад села, які не матимуть власних сільрад, мають бути представлені у місцевій раді своїми депутатами, а у виконкомі – сільськими старостами. Старости та депутати повинні здійснювати зв'язок між односельцями і владою громади та вирішувати різні проблеми його жителів у раді та виконкомі.

До центрів спроможних громад (тобто ближче до громадян, які живуть поза райцентрами) мають бути перенесені з районних центрів місця надання низки важливих послуг – адміністративних, соціальної допомоги через територіальні центри, пожежні, правоохоронні, санітарно-епідеміологічної служби тощо. У разі нестачі приміщень, інших елементів інфраструктури для надання всіх необхідних послуг громадам повинна надаватися допомога з державного бюджету на їх придбання чи побудову.

Концепцією передбачено закріплення за громадами (села, селища, міста) найбільшого переліку повноважень відповідно до принципу субсидіарності. Органи місцевого самоврядування повинні отримати необхідні кадрові та фінансові ресурси, а також інфраструктурний потенціал для належного виконання повноважень.

Відповідно до Концепції реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні об'єднані громади отримають наступі повноваження:

1. Власні повноваження:

– планування розвитку громади та формування бюджету;

– економічний розвиток, залучення інвестицій, розвиток підприємництва;

– управління земельними ресурсами, надання дозволів на будівництво, прийняття будівель в експлуатацію;

– розвиток місцевої інфраструктури: утримання та будівництво доріг, водо-, тепло, газопостачання і водовідведення та благоустрій територій;

– надання житлово-комунальних послуг (теплопостачання і водовідведення, управління відходами, утримання об'єктів комунальної власності);

– утримання вулиць і доріг на території громади;

– організація пасажирських перевезень на території громади;

– громадська безпека силами муніципальної поліції;

– пожежна охорона.

2. Делеговані повноваження:

– соціальна допомога через територіальні центри (у громадах);

– адміністративні послуги через центри їх надання (у громадах);

– управління школами і дитсадками;

– первинна медична допомога;

– утримання та організація роботи будинків культури, клубів, бібліотек, стадіонів, спортивних майданчиків.

Об'єднані відповідно до законодавства громади мають отримати весь спектр повноважень, що їх сьогодні мають міста обласного значення. Докладно про перелік видаткових повноважень об'єднаних громад зазначено у ст. 89, 91 Бюджетного кодексу України.

Крім того, в об'єднаних громадах мешканці забезпечуватимуться послугами, які надаються органами державної влади: виплата пенсій, субсидій, забезпечення пільгами; казначейське обслуговування; реєстрація актів цивільного стану; контроль санітарного та епізоотичного стану.

Отже, основними наслідками проведення реформи місцевого самоврядування і територіальної організації влади в України для відносин комунальної власності стануть, насамперед:

– зміна переліку суб'єктів управління комунальною власністю, зокрема, за рахунок надання можливості районним і обласним радам формувати відповідні виконавчі органи, наділені повноцінними повноваженнями щодо управління спільною комунальною власністю територіальних громад;

– розмежування сфер відповідальності за рівнями місцевого самоврядування. Зокрема, у віданні органів місцевого самоврядування обласного рівня перебуватимуть забезпечення охорони навколишнього природного середовища; розвитку обласної інфраструктури, насамперед обласних автомобільних доріг, мережі міжрайонних та міжобласних маршрутів транспорту загального користування; професійно-технічної освіти; надання високоспеціалізованої медичної допомоги. На районному рівні органи місцевого самоврядування будуть покликані забезпечувати виховання і навчання дітей у школах-інтернатах загального профілю та надання медичних послуг вторинного рівня. Серед повноважень органів місцевого самоврядування базового рівня визначено забезпечення: розвитку місцевої інфраструктури, зокрема доріг, мереж водо-, тепло-, газо-, електропостачання і водовідведення, інформаційних мереж, об'єктів соціального та культурного призначення; благоустрою території; надання житлово-комунальних послуг (централізоване водо-, теплопостачання і водовідведення, вивезення та утилізація відходів, утримання будинків і споруд, прибудинкових територій комунальної власності); організації пасажирських перевезень на території громади; утримання вулиць і доріг у населених пунктах; громадської безпеки; гасіння пожеж; управління закладами середньої, дошкільної та позашкільної освіти; надання послуг швидкої ме-

дичної допомоги, первинної охорони здоров'я, з профілактики хвороб; розвитку культури та фізичної культури (утримання та організація роботи будинків культури, клубів, бібліотек, стадіонів, спортивних майданчиків).

Зважаючи на це, суб'єкти соціальної регіональної політики на місцях матимуть не лише права, а й реальні засоби для досягнення поставлених завдань та чітко окреслені межі впливу.

Суттєвий вплив на реалізацію соціальної політики на рівнях району та регіону матиме надання можливості районним та обласним радам формувати відповідні виконавчі органи, наділені повноцінними повноваженнями щодо управління майном спільної комунальної власності територіальних громад. Це надасть змогу вирішити проблему дублювання функцій між різними гілками влади та місцевого самоврядування, а також знизити рівень протистояння між державними адміністраціями відповідних рівнів і органами місцевого самоврядування та наділити останніх природно приналежними їм функціями.

Важливим є розподіл повноважень серед суб'єктів соціальної регіональної політики щодо управління об'єктами комунальної власності сфер освіти (з поділом на управління закладами середньої, дошкільної та позашкільної освіти, виховання і навчання дітей у школах-інтернатах загального профілю, а також управління професійно-технічною освітою) та охорони здоров'я (з поділом на надання послуг швидкої медичної допомоги, первинної охорони здоров'я, надання медичних послуг вторинного рівня та надання високоспеціалізованої медичної допомоги (див. рис. 6.1).

Отже, реформування комунальної власності як матеріальної і фінансової основи соціальної регіональної політики за умов проведення реформи місцевого самоврядування та територіальної організації влади у країні потребує врахування, насамперед, принципу субсидіарності – передання повноважень на найбільш наближений до конкретного споживача послуг рівень. Ця позиція є вагомим кроком для досягнення реформуванням максимальної ефективності.

Однак, вона потребує врахування такого суттєвого у даній ситуації фактора, як людський, а саме: усвідомлення кожною людиною і суспільством загалом необхідності реформ та готовності стати активними і відповідальними суб'єктами, а не об'єктами змін, які відбуваються (див. рис. 6.2).

Рис. 6.1. Основні наслідки проведення реформи місцевого самоврядування і територіальної організації влади в Україні для відносин комунальної власності

У такому контексті слід підкреслити виключно важливе значення органів самоорганізації населення як інституту, що забезпечує ефективне використання різних форм прямої демократії та

поліпшення якості громадських послуг, що надаються населенню у системі місцевого самоврядування.

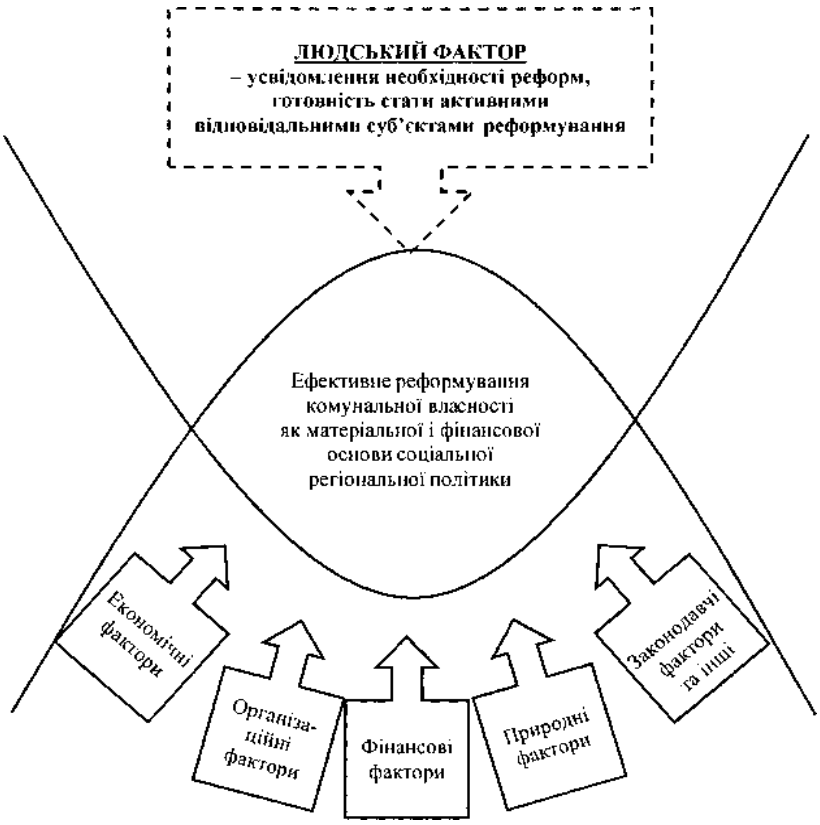


Рис. 6.2. Людський фактор у реформуванні комунальної власності як матеріальної та фінансової основи соціальної регіональної політики

Відповідно до Закону України "Про органи самоорганізації населення" органи самоорганізації населення – це представницькі органи, що створюються жителями, які на законних підставах проживають на території села, селища, міста або їх частин, для вирішення таких завдань:

– створення умов для участі жителів у вирішенні питань місцевого значення в межах Конституції і законів України;

– задоволення соціальних, культурних, побутових та інших потреб жителів шляхом сприяння у наданні їм відповідних послуг;

– участь у реалізації соціально-економічного, культурного розвитку відповідної території, інших місцевих програм [36].

Орган самоорганізації населення створюється за територіальною ознакою. Територією, у межах якої діє орган самоорганізації населення, може бути частина території села, селища, міста, району у місті, у межах якої проживають жителі, які обрали цей орган.

Територія, у межах якої діє орган самоорганізації населення, визначається рішенням ради, яка дала дозвіл на створення:

– сільського, селищного комітету – у межах території села, селища;

– вуличного, квартального комітету – у межах території кварталу, кількох, однієї або частини вулиці з прилеглими провулками у місцях індивідуальної забудови;

– комітету мікрорайону – у межах території окремого мікрорайону, житлово-експлуатаційної організації у містах;

– будинкового комітету – у межах будинку (кількох будинків) у державному і громадському житловому фонді та фонді житлово-будівельних кооперативів;

– комітету району у місті – у межах одного або кількох районів у місті.

Органу самоорганізації населення у межах території його діяльності під час його утворення можуть надаватися такі повноваження:

– представляти разом з депутатами інтереси жителів будинку, вулиці, мікрорайону, села, селища, міста у відповідній місцевій раді та її органах, місцевих органах виконавчої влади;

– сприяти додержанню Конституції та законів України, реалізації інших нормативно-правових документів органів виконавчої влади та місцевого самоврядування;

– вносити у встановленому порядку пропозиції до проектів місцевих програм соціально-економічного і культурного розвитку відповідних адміністративно-територіальних одиниць та проектів місцевих бюджетів;

– організовувати на добровільних засадах участь населення у здійсненні заходів щодо охорони навколишнього природного середовища, проведення робіт з благоустрою ліквідації наслідків стихійного лиха, будівництва і ремонту шляхів, тротуарів, комунальних мереж, об’єктів загального користування;

– здійснювати контроль за якістю житлово-комунальних послуг та за якістю проведених у зазначених житлових будинках ремонтних робіт;

– надавати допомогу навчальним закладам, та організаціям культури, фізичної культури і спорту у проведенні культурно-освітньої, спортивно-оздоровчої та виховної роботи серед населення, розвитку художньої творчості, фізичної культури і спорту; сприяти збереженню культурної спадщини, традицій народної культури, охороні пам'яток історії і культури, впровадженню в побут нових обрядів;

– організовувати допомогу громадянам похилого віку, інвалідам, сім'ям загиблих воїнів, партизанів та військовослужбовців, малозабезпеченим та багатодітним сім'ям, а також самотнім громадянам, дітям-сиротам та дітям, позбавленим батьківського піклування, вносити пропозиції з цих питань до органів місцевого самоврядування;

– сприяти відповідно до законодавства правоохоронним органам у забезпеченні ними охорони громадського порядку;

– розглядати звернення громадян, вести прийом громадян;

– вести облік громадян за віком, місцем роботи чи навчання, які мешкають у межах території діяльності органу самоорганізації населення;

Сільська, селищна, міська, районна у місті рада може додатково наділяти частиною своїх повноважень орган самоорганізації населення з одночасною передачею йому додаткових коштів, а також матеріально-технічних та інших ресурсів, необхідних для здійснення цих повноважень.

Фінансовою основою діяльності органу самоорганізації населення є: кошти відповідного місцевого бюджету, які надаються йому сільською, селищною, міською, районною у місті радою для здійснення наданих органу самоорганізації населення повноважень; добровільні внески фізичних і юридичних осіб та інші надходження, не заборонені законодавством.

Матеріальною основою діяльності органу самоорганізації населення є майно, передане йому радою в оперативне управління.

Органи самоорганізації населення за своєю природою, як зазначає у своїх працях В. В. Кравченко [47, с. 146], поєднують у собі риси як органу публічної влади, так і громадської організації.

Так, з органами публічної влади їх об'єднує те, що вони беруть участь у виконанні публічних (громадських, тобто таких, що

мають суспільне значення) функцій, пов'язаних з вирішенням питань місцевого значення. Здійснення публічних функцій, у свою чергу, передбачає наявність в органу самоорганізації населення певних повноважень, якими він наділяється місцевою радою, що дає підстави характеризувати їх як владні структури, які мають спільні риси з органами місцевого самоврядування; як і органи публічної влади, органи самоорганізації населення здійснюють свої функції виключно в межах відповідної території.

Водночас, подібно до громадських об'єднань, органи самоорганізації населення працюють на громадських засадах, їх діяльність базується на засадах добровільності щодо взяття на себе окремих повноважень органів місцевого самоврядування [44, с. 118].

Таким чином, органи самоорганізації населення характеризуються як окремими рисами органу публічної влади, так і рисами громадської організації, а необхідність та доцільність їх існування обумовлена двома факторами [51]:

– по-перше, прагненням створити реальні можливості для розгортання місцевої демократії, залучення членів територіальної громади до безпосередньої участі у вирішенні окремих питань місцевого значення (і тим самим наблизити процес прийняття рішень щодо надання відповідних громадських послуг до їх споживачів);

– по-друге, намаганням розвантажити органи місцевого самоврядування від вирішення тих питань місцевого значення, які можуть бути успішно вирішені самим населенням, шляхом передачі відповідних повноважень місцевих рад разом з необхідними фінансовими і матеріальними ресурсами органам самоорганізації населення.

Як свідчить проведений аналіз, органи самоорганізації населення є в умовах реформування комунальної власності та місцевого самоврядування важливим суб'єктом соціальної регіональної політики, який безпосередньо зацікавлений у зростанні ефективності регулювання соціальних відносин на найближчому до кожної особи рівні на основі раціонального використання об'єктів комунальної власності, що відповідає принципу субсидіарності.

Ми вважаємо, що проведена за принципом субсидіарності децентралізація місцевого самоврядування та влади в Україні сприятиме зростанню дієвості соціальної політики зі зниженням рівня її реалізації, оскільки це означатиме наближення до споживача послуг такої політики, а також максимальну насиченість сфери її реалізації регулюючим впливом суб'єктів різних рівнів та одночасним зростанням ролі суб'єктів, які діють на найнижчих рівнях (рис. 6.3).

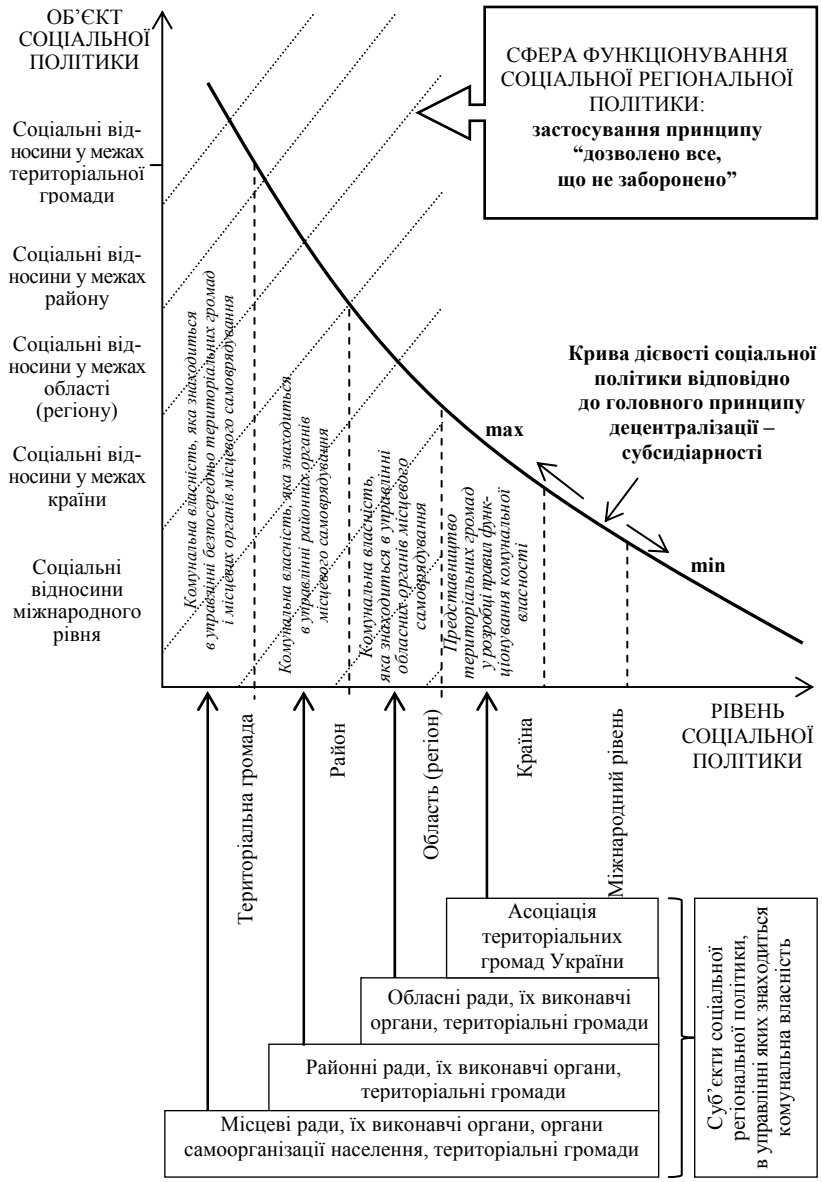


Рис. 6.3. Схема функціонування соціальної регіональної політики відповідно до принципу субсидіарності

В умовах зростання ролі територіальних громад та органів місцевого самоврядування у розробці та реалізації соціальної регіональної політики на основі ефективного використання права комунальної власності для досягнення спроможності реалізовувати необхідні соціальні заходи, підвищується як роль суб'єктів соціальної регіональної політики на найнижчих рівнях, так і виникає необхідність формування загальнонаціонального органу, який би міг представляти і відстоювати інтереси територіальних громад на рівні країни. На нашу думку, доцільним є формування єдиного координуючого органу, наприклад, Асоціації територіальних громад України, рівноправними учасниками якого мають стати усі територіальні громади країни.

Досвід країн із розвинутим місцевим самоврядуванням, зокрема, Фінляндії, Норвегії, Швеції та інших, засвідчує ефективність такого кроку за умови виконання цією організацією функцій, пов'язаних із прогресивним розвитком територіальних громад, у тому числі, щодо координації комерційної діяльності на основі комунальної власності.

Ще одним важливим аспектом, який потребує врахування при проведенні реформування комунальної власності в умовах трансформації місцевого самоврядування і спирається на положення Європейської хартії місцевого самоврядування, є необхідність чіткого закріплення положення про те, що стосовно питань місцевого значення (у тому числі щодо комунальної власності) територіальна громада, органи та посадові особи місцевого самоврядування повинні мати всі функції та повноваження, за винятком тих, які покладені на органи державної влади Конституцією та законами України.

Необхідно закріпити норму, згідно з якою перелік окремих функцій і повноважень територіальної громади, її органів та посадових осіб, який встановлюється законами України, не може тлумачитися як обмеження їхніх функцій і повноважень та прав і свобод жителів – членів територіальної громади [5].

Такі пропозиції ґрунтуються на тому, що в Україні відбулося лише конституційно-декларативне визнання наявності питань місцевого значення у вигляді встановлення принципу регулювання повноважень органів місцевого самоврядування за схемою "дозволено лише те, що передбачено законом". До того ж в основу наявного порядку встановлення функцій та повноважень органів місцевого самоврядування покладено традиційно-галузевий (фак-

тично радянський) принцип законодавчої фіксації. По суті, муніципальна влада первинно "зорієнтована" на сфери місцевого господарства, а не питання місцевого значення.

Упровадження в Україні відомого світовій муніципальній практиці методу негативного регулювання діяльності місцевого самоврядування – "дозволено все, що не заборонено" – створить конституційно-правові умови для активізації життєдіяльності територіальних громад та включення до питань місцевого значення широкого кола соціальних відносин, які постають на локальному рівні, сприятиме децентралізації публічної влади, розмежуванню функцій та повноважень органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, розширенню самостійності та відповідальності територіальних громад у вирішенні завдань життєзабезпечення і розвитку міст, селищ та сіл з огляду на місцеву специфіку, соціально-економічні особливості та культурно-історичні традиції.

Як підсумок, можна зазначити, що реформа місцевого самоврядування за принципом децентралізації є основою ефективного використання та розвитку комунальної власності як міцної основи дієвої реалізації соціальної регіональної політики. Саме на рівні регіону (області), району та територіальної громади матеріальним і фінансовим підґрунтям здійснення заходів соціальної політики є комунальна власність, що потребує розробки заходів щодо активізації її розвитку та продуктивного використання, у тому числі на основі активізації людського фактора та формування відповідних організаційних структур.

6.2. Удосконалення системи фінансування соціальної регіональної політики на основі розвитку комунальної власності

Соціальний регіональний розвиток на сьогодні потребує особливо ретельних підходів під час регулювання, насамперед через невисоку ефективність економіки у багатьох регіонах України, а також через необхідність перерозподілу доходів для досягнення приблизно однакового рівня надання соціальних послуг по всій країні. Ефективність досягнення цілей регулювання місцевих систем фінансування соціальної політики залежить від набору форм, методів, інструментів, принципів регулювання, а головне – їх обґрунтованого та комплексного поєднання. Таке поєднання форм,

методів, інструментів та принципів і утворює механізм регулювання системи фінансування соціальної політики.

До основних форм регулювання системи фінансування соціальної регіональної політики можна віднести: комплексне планування економічного та соціального розвитку регіону; реалізацію регіональних і цільових комплексних програм; управління господарською діяльністю комунальних підприємств; бюджетно-податкову, грошово-кредитну та амортизаційну політику; систему соціального захисту населення.

За формами впливу методи регулювання поділяються на дві групи: методи прямого та непрямого впливу. Залежно від засобів впливу виділяють правові, адміністративні, економічні та пропагандистські методи.

Прямі та непрямі методи регулювання загалом, так стосовно системи фінансування соціальної регіональної політики зокрема – методи прямого впливу, що позначаються на функціонуванні суб'єктів. Такий вплив справляється за допомогою адміністративно-правових інструментів, що регламентують діяльність відповідних суб'єктів, та економічних інструментів прямого впливу. Основними інструментами прямого регулювання є нормативно-правові акти, регіональні та місцеві плани, цільові комплексні програми.

Методи непрямого регулювання регламентують поведінку суб'єктів не безпосередньо, а через створення певного економічного середовища, що змушує їх діяти у необхідному напрямі. Опосередковане регулювання передбачає вплив на економічні інтереси. До методів непрямого регулювання належать інструменти фіскальної, бюджетної, грошово-кредитної, інноваційної економічної політики, окремі елементи інвестиційної політики.

Правові методи регулювання у цілому, та у тому числі системи фінансового забезпечення соціальної регіональної політики, полягають у діяльності щодо встановлення обов'язкових для виконання юридичних норм (правил) поведінки суб'єктів права. Необхідний у цьому разі примус забезпечується розвитком громадської свідомості та силою державної влади [7].

З набуттям незалежності України, а отже, з початком усіх структурних перетворень в економіці держави, зросли вимоги до кількості і якості суспільних послуг, які надаються місцевими органами виконавчої влади та місцевого самоврядування. Поточні видатки місцевих бюджетів – заробітна плата працівникам бюджетної сфери, утримання медичних та дошкільних закладів, соціальні ви-

плати тощо є вкрай важкими для самостійного виконання органами місцевого самоврядування в Україні. Основною метою реформування може бути лише чітке визначення та збалансування фінансових відносин між різними рівнями бюджетної системи держави.

Самостійність місцевих бюджетів в Україні означає закріплення за ними на стабільній основі часток загальнодержавних податків, місцевих податків та зборів і надання права самостійно визначати напрями використання бюджетних коштів. Однак мізерні надходження від місцевих податків та зборів, а також досить низький ступінь незалежності органів місцевого самоврядування та органів місцевої виконавчої влади щодо розпорядження власними надходженнями не дозволяють забезпечити розвиток соціальної регіональної політики на належному рівні.

Для того, щоб побудувати бюджетну систему, при функціонуванні якої враховувалися б інтереси регіонального розвитку і, насамперед, соціальної політики, необхідно, на нашу думку, звернути увагу на принципи теорії бюджетного федералізму. Засновниками цієї теорії у США вважають державних діячів, вчених А. Гамільтона, Дж. Джея, Дж. Медісона [50].

Серед сучасних західних учених проблемами бюджетного федералізму займаються Ч. Тібу, Р. Масгрейв, У. Оатс [55; 57]. Ця теорія побудована на принципі децентралізації, тому що багато функцій щодо надання суспільних благ мають надаватися саме місцевими органами влади і місцевого самоврядування, адже на місцевому рівні можна повніше врахувати потреби мешканців територіальної громади. Втілення принципів бюджетного федералізму як у федеративних, так і в унітарних державах гарантує отримання громадянами визначеного державою мінімуму соціальних благ у всіх регіонах. Головним є те, що бюджетний федералізм дозволяє в умовах відносної самостійності кожного бюджету поєднувати фіскальні, соціальні й економічні інтереси центру з інтересами адміністративно-територіальних одиниць та органів місцевого самоврядування.

Однак при цьому треба зазначити, що основи фінансової самостійності полягають у оптимальному врахуванні та поєднанні інтересів держави, органів місцевого самоврядування, суб'єктів підприємницької діяльності та населення. Нічим не обмежена фінансова незалежність має таку саму негативну суть, як і надмірна централізація у використанні фінансових ресурсів [10].

Незначна увага владних структур до проблем системи фінансування соціальної регіональної політики призводить до поси-

лення утриманських настроїв окремих регіонів відносно держави, незацікавленості збільшення прибутковості комунальних підприємств та запровадження ефективної взаємодії з приватним сектором у інших регіонах, неефективного розподілу коштів та їх витрачання. Тому реформування системи фінансування соціальної регіональної політики, насамперед, на основі трансформації системи міжбюджетних відносин має відбуватися з урахуванням усіх існуючих проблем, з метою раціоналізації цієї системи та підвищення ефективності функціонування її складових задля досягнення максимального соціального ефекту.

Проблема виконання бюджетів місцевого самоврядування за доходами виходить за межі суто фінансово-правового регулювання. Від доходів бюджетів територіальних громад значною мірою залежать особливості фінансово-економічного стану відповідної території, соціально-політична, демографічна ситуація. Зазначена проблема має комплексний характер, а тому потребує системного підходу. Особливого значення питання фінансового забезпечення місцевого самоврядування набуває у контексті євроінтеграційного курсу України [41].

Європейська хартія місцевого самоврядування від 15 жовтня 1985 р., ратифікована Законом України від 15.07.1997 р. № 452/97-ВР [38], визначає, що органи місцевого самоврядування мають право у рамках національної економічної політики на свої власні адекватні фінансові ресурси, якими вони можуть вільно розпоряджатися у межах своїх повноважень. Обсяг фінансових ресурсів органів місцевого самоврядування відповідає функціям, передбаченим конституцією або законом. Актуальним для України є положення, закріплене у ч. 3 ст. 9 Європейської хартії, яким передбачено, що принаймні частина фінансових ресурсів органів місцевого самоврядування формується за рахунок місцевих податків та зборів, розмір яких вони мають повноваження встановлювати у межах закону. Місцеві податки і збори мають поступово перетворитися з атрибуту місцевого самоврядування на потужний фіскальний важіль, основний чинник формування дохідних частин місцевих бюджетів [12].

В Україні майже 12 тисяч територіальних громад. З-поміж них понад 6 тисяч має до 3 тисяч осіб населення, близько 5 тисяч – до тисячі осіб, приблизно тисяча громад налічує до 500 осіб населення. У більшості з них немає виконавчих органів сільрад, бюджетних установ, комунальних підприємств. Органи місцевого самоврядування таких громад практично не можуть здійснювати надані

їм законом повноваження. Дотаційність 5419 бюджетів місцевого самоврядування становить понад 70 %, 483 громади утримуються за рахунок держбюджету на 90 % [27].

У зв'язку з цим із затвердженням у 2014 р. Концепції реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні були започатковані докорінні зміни у системі фінансування соціальної регіональної політики. Відповідно до основних положень даної реформи об'єднана територіальна громада одержує додаткові фінансові та майнові ресурси, у тому числі на заходи соціальної регіональної політики. Основні з них:

– 60 % з податку на доходи фізичних осіб;

– державні субвенції (медична, освітня);

– право розпоряджатися землями на території об'єднаної громади.

Детальний перелік податкових і неподаткових надходжень до місцевих бюджетів об'єднаних громад наведено у ст. 64, 69-1 та 71 Бюджетного кодексу України.

Основними податковими надходженнями мають стати:

– 60 % з податку на доходи фізичних осіб;

– 25 % екологічного податку;

– 5 % акцизного податку з реалізації підакцизних товарів:

– 100 % єдиного податку;

– 100 % податку на прибуток підприємств та фінансових установ комунальної власності;

– 100 % податку на майно (нерухомість, землю, транспорт).

Серед зборів і платежів, які поповнюватимуть бюджети об'єднаних територіальних громад, необхідно відмітити:

– державне мито;

– плата за надання адміністративних послуг; адміністративні штрафи та штрафні санкції;

– збір за місця для паркування транспортних засобів;

– туристичний збір;

– плата за ліцензії і сертифікати на певні види господарської діяльності;

– надходження від орендної плати за користування майновим комплексом та іншим майном, яке перебуває у комунальній власності;

– рентні плати за користування надрами (у т.ч. для видобування корисних копалин), за спеціальне використання води та водних об'єктів, лісових ресурсів;

– орендна плата за водні об'єкти (їх частини);

– плата за розміщення тимчасово вільних коштів місцевих бюджетів (банківські депозити);

– концесійні платежі щодо об'єктів комунальної власності;

– 80 % коштів, отриманих підприємствами, установами та організаціями, які утримуються за рахунок бюджетів об'єднаних територіальних громад за здані золото, платину, метали платинової групи у вигляді брухту та відходів, дорогоцінне каміння, і 50 % коштів за здане ними у вигляді брухту і відходів срібло;

– 75 % коштів від відшкодування коштів втрат сільськогосподарського і лісогосподарського виробництва;

– 50 % грошових стягнень за шкоду, заподіяну порушенням законодавства про охорону навколишнього природного середовища внаслідок господарської та іншої діяльності;

– 10 % вартості питної води від суб'єктів підприємницької діяльності, які здійснюють реалізацію питної води через системи централізованого водопостачання з відхиленням від відповідних стандартів;

– плата за надання місцевих гарантів;

– 1,5 % коштів від використання (реалізації) частини виробленої продукції, яка залишається у власності держави відповідно до угод про розподіл продукції, та/або коштів у вигляді грошового еквівалента такої державної частини продукції, на території громад, де знаходиться відповідна ділянка надр (газ, нафта);

– 55 % коштів від продажу земельних ділянок несільськогосподарського призначення або прав на них, що перебувають у державній власності до розмежування земель державної і комунальної власності.

Додаткові надходження до бюджетів об'єднаних територіальних громад покликані забезпечити такі доходи, як:

– різноманітні трансферти (базова дотація, медична і освітня субвенції, інші субвенції, капітальні трансферти);

– власні надходження бюджетних установ;

– цільові та добровільні внески підприємств, установ, організацій і громадян до місцевих фондів охорони навколишнього природного середовища; надходження з інших цільових фондів;

– надходження у рамках програм допомоги і грантів міжнародних фінансових організацій та Європейського союзу;

– кошти пайової участі у розвитку інфраструктури населеного пункту;

– кошти від відчуження комунального майна та від продажу земельних ділянок несільськогосподарського призначення або прав на них;

– дивіденди (дохід), нараховані на акції (частки, паї) господарських товариств, у статутних капіталах яких є комунальна власність;

– повернення кредитів, наданих з місцевих бюджетів: індивідуальним сільським забудовникам; молодим сім'ям та одиноким молодим громадянам на будівництво (реконструкцію) та придбання житла, а також пеня і відсотки за користування ними;

– кошти від реалізації безхазяйного майна, знахідок, спадкового майна;

– частина чистого прибутку (доходу) комунальних підприємств та їх об'єднань, яка вилучається до бюджету;

– місцеві запозичення;

– кошти від повернення кредитів, наданих з відповідного бюджету, та відсотки, сплачені за користування ними;

– кошти, отримані у процесі здійснення державних закупівель;

– інші доходи.

Такий підхід дозволяє виділити у структурі надходжень системи фінансування соціальної регіональної політики такі основні складові, як податкові надходження, збори і платежі, трансферти, надходження від комунальної власності та інші доходи (рис. 6.4).

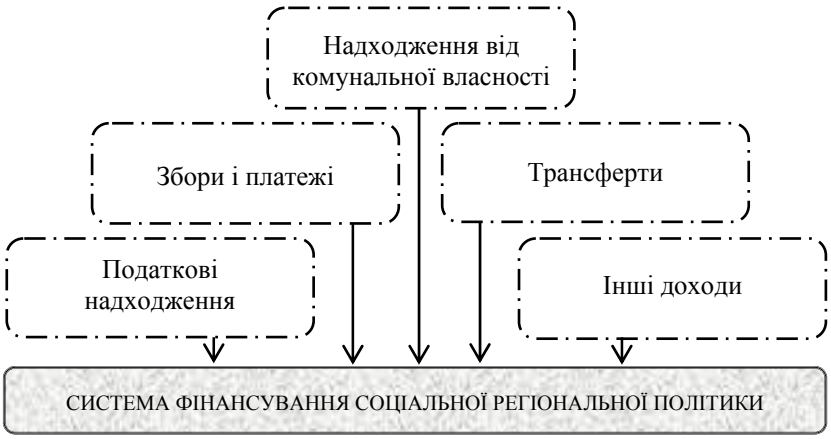


Рис. 6.4. Структура надходжень у системі фінансування соціальної регіональної політики

Аналізуючи названі елементи з точки зору перспектив їх нарощування, можна дійти висновку про найвищу перспективність у даному контексті мають надходження від комунальної власності.

Інтенсивні процеси роздержавлення підприємств комунальної форми власності призводять до зменшення кількості об'єктів, які перебувають у розпорядженні місцевих органів самоврядування. Однак досвід інших країн засвідчив, що кількість підприємств комунальної форми власності є показником рівня економічної децентралізації. Тому з метою підвищення рівня та якості надання послуг соціального характеру місцеві органи самоврядування повинні знаходити раціональні пропорції між комунальними підприємствами та суто приватними об'єктами [49].

Доходи від операцій із комунальною (муніципальною) власністю у розвинених країнах створюють фінансову базу місцевих органів самоврядування, зокрема, податкову базу місцевих бюджетів. Комунальне майно виступає заставою для отримання кредитів і випуску місцевих позик, є об'єктом продажу. В Україні податок на прибуток підприємств комунальної форми власності зараховується до місцевих бюджетів і не враховується при визначенні обсягу міжбюджетних трансфертів. Однак надходження від нього не перевищують сьогодні 1–2 % у доходах місцевих бюджетів. Тим не менш, не маючи значного фіскального значення, об'єкти комунальної власності є основними ланками, через які держава має змогу забезпечувати надання послуг соціальної сфери, а органи місцевого самоврядування – впливати на соціально-економічний розвиток території. А із подальшим впровадженням у практику нововведень, пов'язаних із реформою децентралізації, роль об'єктів комунальної власності зросте ще більше.

Різносторонні функції комунальних підприємств дозволяють говорити про виокремлення двох груп у сукупності самих об'єктів комунальної форми власності – об'єктів соціального характеру та суто комерційних об'єктів. Перша категорія об'єднує у собі об'єкти, які забезпечують життєдіяльність територіальної громади та забезпечують надання соціальних послуг населенню – мережу забезпечення населення комунальними послугами, заклади освіти та охорони здоров'я, об'єкти інженерно-технічної інфраструктури міста, житловий фонд тощо. До другої категорії належить вся комунальна власність, функціонування якої безпосередньо не пов'язано з виконанням певних соціальних функцій – нерухомість офісного, торгівельного та складського призначення, підприємства комунальної форми власності, які не є природними монополіями та

працюють на ринку (наприклад, будівельні компанії). Такий поділ потребує різних підходів до управління цими підприємствами, оскільки вони виконують різні ролі у системі фінансування соціальної регіональної політики (див. рис. 6.5).

Головним принципом діяльності комунальних об'єктів соціального призначення є надання якісних соціальних послуг, доступних (у тому числі фінансово) для різних прошарків населення. Як відомо, до цієї групи комунального майна належать установи охорони здоров'я, заклади освіти, соціального захисту, культури, спорту, житлово-комунальної сфери та інфраструктури. Зважаючи на своє соціальне призначення, такі об'єкти часто є збитковими та дотаційними. Закордонний досвід свідчить, що політика встановлення занижених тарифів задля досягнення соціального ефекту часто є свідомим кроком органів місцевого самоврядування. У такому випадку різниця покривається за рахунок інших джерел, у тому числі, за рахунок прибутку від діяльності комерційних об'єктів комунальної власності. Тарифи можуть встановлюватися також на рівнях, які забезпечуватимуть беззбитковість або прибутковість діяльності.

Такий підхід найчастіше може застосуватись у сфері житлово-комунального господарства. Однак, відповідно до законодавства України, сфери освіти і охорони здоров'я у нашій країні є безкоштовними, тому проблеми розвитку комунальних об'єктів у цих областях є досить частими явищами (це ж стосується сфер культури, а також фізичної культури і спорту), де відсутнє навіть часткове покриття витрат за рахунок встановлених тарифів. Тому розвиток таких об'єктів покладається повністю на місцеві та державний бюджети, що через відсутність у них відповідних ресурсів призводить до занедбання майна комунальної власності соціального призначення. У таких випадках виникає потреба застосування альтернативних джерел фінансування розвитку комунальної власності територіальних громад регіону, об'єкти якої виконують безпосередньо функції соціальної регіональної політики у визначених соціальних сферах.

Пошук адекватної відповіді на ці виклики призвів до розроблення та впровадження в розвинених країнах світу Концепції розвитку державно-приватного партнерства (public–private partnership). У більшості європейських країн державно-приватне партнерство дедалі частіше розглядається як один з ефективних механізмів подолання дефіциту коштів та управлінського вміння для розвитку інфраструктури, що включає, зокрема, такі об'єкти: автодороги, залізниці, лікарні, школи тощо.

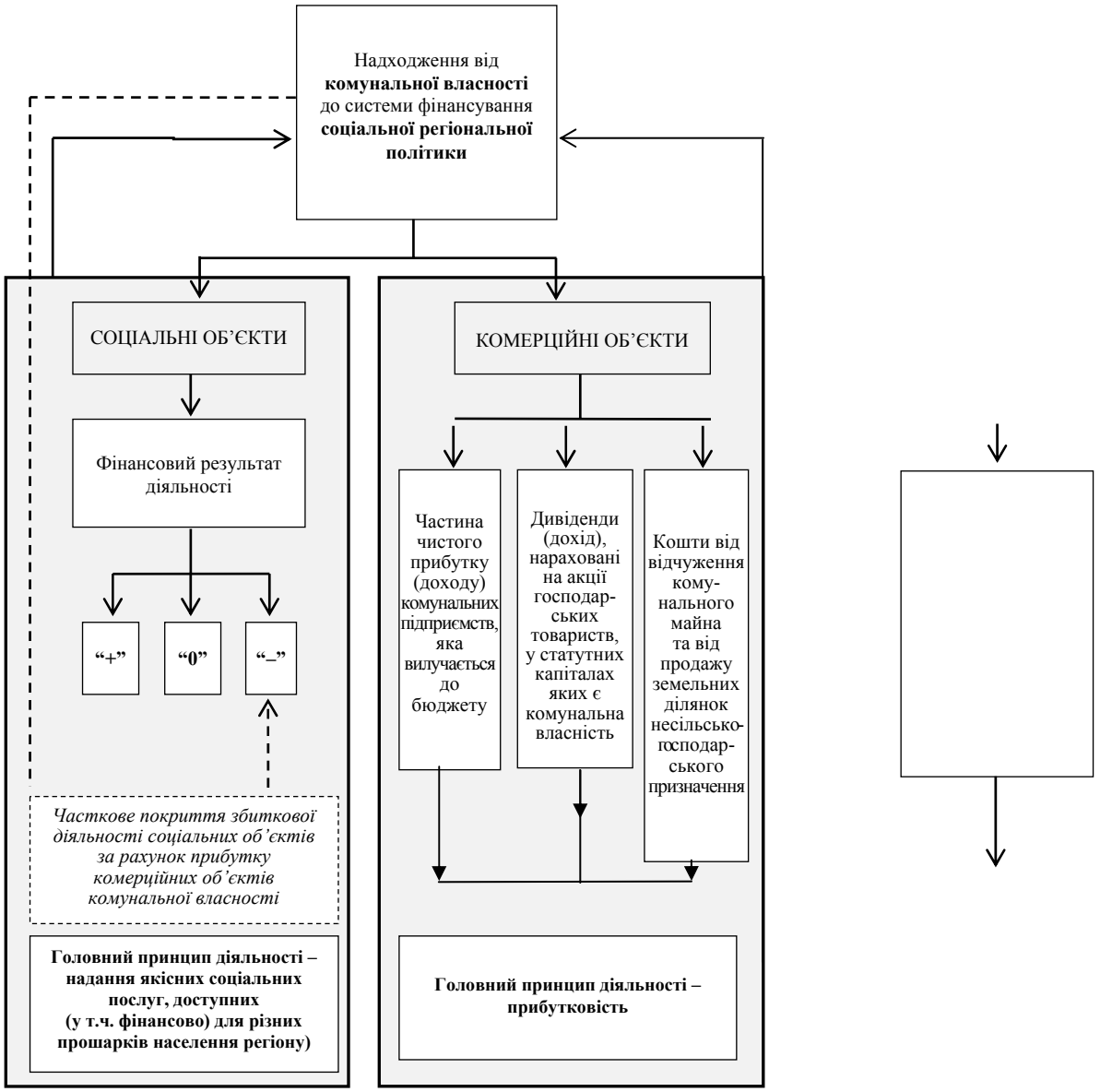


Рис. 6.5. Схема фінансових надходжень від груп об'єктів комунальної власності за їх призначенням

Отже, державно-приватні партнерства – це угоди між організаціями державного та приватного секторів стосовно надання послуг у таких сферах, як створення суспільної інфраструктури, спорудження громадських об'єктів та надання інших споріднених послуг. Найуспішніші партнерства використовують сильні сторони державного та приватного секторів для налагодження додаткових стосунків між секторами [58].

У сучасному розумінні державно-приватні партнерства – це інституціональний і організаційний альянс між державою та бізнесом з метою реалізації національних і міжнародних, масштабних і локальних, але завжди суспільно значущих проектів у широкому спектрі видів діяльності: від розвитку стратегічно важливих галузей промисловості та науково-дослідних конструкторських робіт до забезпечення суспільних послуг. Зазвичай кожний альянс державно-приватного партнерства створюється на певний термін з метою реалізації конкретного проекту і припиняє своє існування після його реалізації. В рамках державно-приватного партнерства оформлюється контракт між державним та приватним сектором. Приватний сектор використовує свій капітал і управлінський потенціал для реалізації визначеного в рамках державно-приватного партнерства проекту відповідно до встановлених часових рамок і бюджету, у той час як державний сектор зберігає відповідальність за забезпечення населення цими послугами і цим впливає на економічний розвиток і підвищення якості життя населення [10].

Виділяють дві основні категорії державно-приватного партнерства: інституціональне державно-приватне партнерство, яке охоплює всі форми спільних підприємств між державними та приватними учасниками; і контрактне державно-приватне партнерства. Останнім часом у світі особливого розвитку набуло контрактне державно-приватне партнерство у формі концесії, у рамках якої за послуги "платить споживач". Концесії являють собою контрактну модель організації відносин між державою та бізнесом, за якої державний сектор передає об'єкт (наприклад, нерухомість) або право надавати послугу приватному суб'єкту, який і здійснює управління об'єктом державно-приватного партнерства протягом певного, наперед визначеного сторонами, періоду часу.

Згідно із Законом України "Про концесії" концесія – надання з метою задоволення громадських потреб уповноваженим органом виконавчої влади чи органом місцевого самоврядування на підставі концесійного договору на платній та строковій основі юри-

дичній або фізичній особі (суб'єкту підприємницької діяльності) права на створення (будівництво) та (або) управління (експлуатацію) об'єкта концесії (строкове платне володіння), за умови взяття суб'єктом підприємницької діяльності (концесіонером) на себе зобов'язань зі створення (будівництва) та (або) управління (експлуатації) об'єктом концесії, майнової відповідальності та можливого підприємницького ризику [34].

Концесія за своєю сутністю дещо нагадує оренду. Відповідно до Закону України "Про оренду державного та комунального майна" орендою є засноване на договорі строкове платне користування майном, необхідним орендареві для здійснення підприємницької та іншої діяльності [37]. Тобто, оренда як і концесія передбачає строкові майнові відносини щодо користування майном державної або комунальної форми власності для здійснення підприємницької діяльності з метою отримання прибутку. Однак, концесія суттєво відрізняється від оренди, зокрема тим, що при здійсненні концесійних відносин управління (експлуатації) об'єктом концесії здійснюється у першу чергу для задоволення громадських потреб, а підприємницький ризик концесіонер покриває за рахунок прибутку, який він отримує у результаті здійснення концесійної діяльності.

До основних переваг концесії порівняно з орендою відносяться [23]:

– можливість модернізації та технічного переоснащення основних фондів комунальних підприємств;

– погашення концесіонером кредиторської заборгованості об'єкта концесії (у першу чергу податкової заборгованості комунальних підприємств);

– підвищення якості послуг за рахунок залучення коштів інвестора;

– можливість отримання додаткових коштів, які надійдуть до місцевого бюджету у якості концесійних платежів;

– повний контроль за діяльністю концесіонера стосовно використання об'єкта концесії та надання комунальних послуг протягом усього терміну дії концесійного договору;

– збереження комунальної форми власності на переданий концесіонеру об'єкт та на створене і придбане майно у межах концесійного договору тощо.

За кордоном приватно-державне партнерство є досить поширеним явищем. Серед країн, які активно використовують його мож-

ливості, необхідно відзначити Велику Британію, Австралію, Ірландію, Фінляндію, Німеччину, Японію, Грецію та ряд інших (табл. 6.1).

Таблиця 6.1

Поширення державно-приватного партнерства у світі [19]

Країна	Сектор, у якому впроваджується державно-приватне партнерство
Фінляндія	Дорожні концесії, школи і вища освіта
Франція	Концесії на спорудження автомагістралей, концесії на водопостачання
Греція	Концесії на спорудження доріг, залізниця полегшеного типу у Фесалоніках
Ірландія	Транспорт, освіта, водопостачання, управління відходами
Італія	Лікарні, транспорт, управління відходами
Нідерланди	Водопостачання, швидкісні залізничні магістралі
Португалія	Аеропорти, дорожні концесії
Іспанія	Концесії на спорудження автомагістралей, концесії на спорудження регіональних доріг
Японія	Охорона здоров'я, житло, інформаційні технології та транспорт на регіональному рівні
Австралія	Дороги (Мельбурн), лікарні (штати Вікторія та Новий Південний Уельс), в'язниці (штати Вікторія та Західна Австралія)

Отже, концесія є дієвим засобом підвищення ефективності управління комунальним майном, який дозволяє отримати необхідні інвестиції у комунальне господарство з боку приватного сектора, а також модернізувати існуюче підприємство. Концесія, як і будь-яке нововведення, потребує значних зусиль з боку його учасників для отримання позитивного результату, яким у даному випадку є досягнення головної мети соціальної регіональної політики – якнайповніше задоволення потреб територіальної громади та сприяння розвитку потенціалу кожного її члена.

Проблема нестачі коштів для вирішення завдань соціальної регіональної політики є типовим явищем для органів місцевого самоврядування. У цих умовах вихід на ринок місцевих запозичень є чи не найбільш ефективним, актуальним та доволі зручним інструментом вирішення проблем, пов'язаних із залученням необхідних коштів для фінансування тих чи інших інвестиційних проектів, спрямованих на покращення соціальної інфраструктури.

У країнах з розвиненою ринковою економікою та сильним місцевим самоврядуванням, місцеві запозичення є одним з основ-

них джерел фінансування довгострокових та дорогих інвестиційних проектів на місцевому рівні.

Муніципальні позики – це операції, пов'язані з одержанням коштів на умовах повернення, платності і строковості, у результаті яких з'являються зобов'язання перед бюджетом, пов'язані з поверненням цих коштів. Позики до місцевого бюджету можуть здійснюватися лише у бюджет розвитку або для покриття тимчасових касових розривів у період виконання місцевого бюджету.

Місцеві позики виникають у таких формах:

– позики (позички) з бюджетів вищого рівня;

– позики у комерційних банках;

– бюджетні гарантії при позиках комерційних структур, у тому числі на потреби дохідної частини місцевого бюджету (у частині будівництва шкіл, лікарень і т. ін.)

– випуск муніципальних цінних паперів [6].

Кошти, залучені шляхом взяття місцевої позики, використовуються для спорудження та утримання низки об'єктів, функціонування яких має важливе значення для відповідної територіальної громади, зокрема лікарень, шкіл, місцевих електростанцій тощо, а також для фінансування різного роду міських проектів: реконструкції системи освітлення, будівництва житла, мостів, очисних споруд, насосних станцій, системи водозабезпечення.

Позики з державного бюджету надаються місцевим бюджетам для покриття тимчасових касових розривів у період виконання загального фонду бюджету протягом бюджетного року. Часто такі позики перетворюються в непрямі форми дотації місцевих бюджетів, оскільки вони або пролонговуються, або зовсім списуються [15].

Відсутність широкої практики залучення кредитів для фінансування бюджетних потреб органами місцевого самоврядування зумовлена високими процентними ставками, що призводять до значного додаткового бюджетного навантаження при виконанні видаткової частини.

Ще однією з форм виникнення зобов'язань місцевих бюджетів є надання ними гарантій під позики комерційних банків. У випадку несвоєчасного погашення кредитів банкам, бюджетна гарантія набирає сили. Крім того, місцеві органи влади можуть проводити цільові муніципальні позики під конкретні заходи, у яких зацікавлені територіальні об'єднання громадян (наприклад, будівництво доріг і т. ін.).

За термінами погашення позикових коштів позики поділяються на короткострокові (до п'яти років) і довгострокові (понад п'ять років).

Держава не несе відповідальності по зобов'язаннях щодо запозичень до місцевих бюджетів. Видатки на обслуговування боргу здійснюються за рахунок коштів загального фонду бюджету і не можуть щорічно перевищувати 10 % обсягу видатків загального фонду відповідного місцевого бюджету протягом будь-якого бюджетного періоду, коли планується обслуговування боргу.

Якщо у процесі погашення основної суми боргу та платежів щодо його обслуговування, обумовленої договором між кредитором та позичальником, має місце порушення графіка погашення з вини позичальника, відповідна рада не має права здійснювати нові запозичення протягом п'яти наступних років [6].

Запозичення до місцевих бюджетів здійснюються на визначену мету і можуть бути включені лише до бюджету розвитку, який є складовою частиною спеціального фонду місцевих бюджетів.

У зарубіжних країнах місцеві позики – основний спосіб капіталовкладень, які здійснюються місцевими органами влади. Місцеві позики є нетрадиційним джерелом залучення фінансових ресурсів у місцевий бюджет для зміцнення фінансової самостійності місцевого самоврядування та прогресивним механізмом інвестиційної і грошово-кредитної політики. Використовуючи такий механізм, можна впливати на регіональну політику шляхом мобілізації заощаджень та накопичень у суб'єктів господарювання, головною метою яких є реалізація соціально-інвестиційних програм на місцевому рівні.

У багатьох країнах розміщення місцевих позик підлягає погодженню чи реєстрації центральними органами, які підтверджують законність запозичення і гарантують, що предмети застави і спеціально обумовлені механізми захисту прав кредиторів не суперечать національному (регіональному) законодавству. Як правило, центральний уряд не гарантує виконання зобов'язань за місцевими боргами з метою уникнення проблеми морального ризику: муніципалітети, які очікують на таку підтримку, не мають стимулів для проведення здорової економічної політики і зваженого управління своїм боргом, в той час як кредитори не приділяють належної уваги аналізу кредитоспроможності позичальника. Відсутність гарантій центрального уряду за місцевими позиками зафіксована у національному законодавстві Південної Африки, Мексики і деяких

інших країн. Обмеження, які накладаються центральним урядом на муніципальні борги і позики, застосовуються щодо суми та обсягу запозичення, мети запозичення і напрямів використання коштів, видів забезпечення і способів захисту порушених прав кредиторів.

"Золоте правило" (використання запозичених коштів виключно на фінансування капітальних видатків) зафіксоване у законодавстві Бразилії, Південної Африки, Індії. Правила, які обмежують позики місцевих органів влади інвестиційними цілями, застосовуються також у Канаді, США, Австрії, Німеччині, Франції, Швейцарії, Нідерландах, Швеції. Так, у Нідерландах муніципалітетам дозволено залучати ресурси на ринку капіталів лише з метою фінансування закупівлі основних засобів. У Швеції муніципальні позики можуть застосовуватися лише для фінансування проектів капітального будівництва. Найчастіше такі проекти реалізуються у галузях освіти, охорони здоров'я, енергопостачання, газопостачання, водопостачання, будівництво електростанцій, реконструкцію міських споруд [40, с. 45].

У США муніципалітети, поряд з облігаціями під загальне забезпечення, випускають дохідні облігації (revenues bonds), що емітуються під певний проект і забезпечені доходами від реалізації проекту. Американські дохідні облігації використовуються для фінансування проектів у галузях транспорту (автошляхи, порти, аеропорти) і житлово-комунального господарства (системи водопостачання і водовідведення, постачання електроенергії та природного газу).

Використання запозичень органами місцевого самоврядування в Україні чітко регулюється державою. Без погодження Міністерства фінансів України, яке оцінює доцільність запозичень і здатність муніципалітету виконати взяті на себе фінансові зобов'язання, випуск муніципальних облігацій неможливий. Міністерство фінансів також стежить за цільовим використанням залучених коштів та вчасними розрахунками.

Регіональні суб'єкти соціальної політики дедалі частіше починають використовувати такий інструмент, як місцеві позики. Зокрема, Вінницька міська влада вперше залучила до бюджету розвитку додаткові кошти у вигляді запозичень у формі облігацій внутрішньої місцевої позики у 2006 році. Отримані кошти були спрямовані на реконструкцію доріг обласного центру. Протягом трьох років на капітальний ремонт автошляхів було спрямовано 45 млн запозичених коштів. У результаті за період з 2006 до 2009 року за

рахунок цих коштів та інших джерел фінансування приведено до ладу 44,6 км або 25,6 % від загальної протяжності доріг міста з асфальтобетонним покриттям.

Водночас існує низка чинників, які перешкоджають успішному функціонуванню вітчизняної системи муніципальних запозичень, а саме:

– низька фінансова автономність органів місцевого самоврядування;

– недостатньо розвинуті ринок місцевих запозичень та фінансовий ринок загалом, їхня інфраструктура;

– слабкий захист прав кредиторів у випадку дефолтів місцевих органів влади, зумовлений відсутністю належних правових норм, низькою ліквідністю предметів застави, неефективністю судової системи;

– складний процес оцінки ризиків і моніторингу інвестиційного проекту;

– касовий метод бюджетного обліку, який застосовується в Україні, не дає можливості отримувати повну та об'єктивну інформацію про фінансовий стан позичальників;

– висока ймовірність неефективного використання запозичених коштів, викликана відсутністю навичок управління проектами на місцевому рівні [15; 42].

З огляду на зазначені обґрунтування, вважаємо, що регулювання місцевих запозичень повинно зосереджуватися на гарантуванні фіскальної стабільності і захисті прав кредиторів. Крім відсутності державних гарантій за місцевими позиками, таке регулювання повинно передбачати обмеження на суму запозичень, цільове використання запозичених коштів, регламентацію предметів застави і процедуру врегулювання дефолтів.

Одним із перспективних способів удосконалення інструментарію місцевих запозичень може стати кредит, коли позичальником виступає об'єднання, створене за участю органу місцевого самоврядування та комерційної структури. Як свідчить зарубіжний досвід, таке об'єднання має ряд наступних переваг: на якісно вищому рівні здійснюється оцінка доцільності інвестицій та можливих ризиків, забезпечується більша ефективність використання фінансових ресурсів. Менеджмент проекту на стадії його експлуатації в такому разі перебуває на значно вищому рівні, що сприяє отриманню коштів для повернення боргу, а також інтеграція вітчиз-

няних нормативних актів і процедур у сфері муніципальних запозичень у міжнародне законодавство і міжнародні стандарти [40, с. 46].

Одночасно із питаннями, пов'язаними із кредитами для органів місцевого самоврядування, постає питання можливої застави. У багатьох країнах у якості останньої муніципальними органами влади використовуються землі, які знаходяться у їх власності. Загальновідомим є те, що на сьогодні органи місцевого самоврядування України не мають достатніх повноважень для повноцінної діяльності на своїй території та для забезпечення якісного виконання завдань соціальної регіональної політики. У зв'язку з цим децентралізація владних повноважень (передача частини повноважень органів центральної влади на регіональний та місцевий рівень) є найкращим засобом забезпечення ефективного державного управління та якісного надання соціальних послуг населенню. Це стосується і функцій з розпорядження землями державної власності.

У вересні 2012 р. Верховною Радою України було прийнято Закон України "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо розмежування земель державної та комунальної власності", згідно з яким, починаючи з 1 січня 2013 р. усі землі в Україні вважаються розмежованими у силу закону.

У результаті розмежування більше 40 % земельного фонду України залишилося у державній власності і трохи більше 4 % перейшло до комунальної власності.

Обмеження юрисдикції органів місцевого самоврядування щодо розпорядження землями лише у межах населених пунктів зменшує матеріальну основу місцевого самоврядування.

Розпорошення повноважень із розпорядження землями державної власності, розташованими за межами населених пунктів, між багатьма органами виконавчої влади не сприяє доступності адміністративних послуг, які вони надають, для населення.

Склалась ситуація, при якій, з одного боку органи місцевого самоврядування стимулюються Бюджетним кодексом до пошуку якомога кращої ціни оренди земельних ділянок, а з іншого – вони позбавлені будь-якого впливу на рішення щодо передачі землі в оренду.

Відсутність можливості у місцевих рад розпоряджатись землями поза межами населених пунктів, також створює перешкоди щодо розвитку сільських та міських територій. Часто органи місцевого самоврядування, з метою розбудови соціальної інфраструк-

тури, змушені шукати шляхи для розширення території населених пунктів, що є затратним та тривалим процесом.

З метою врегулювання зазначених проблемних питань та відповідно до п. 213 Плану заходів з виконання Програми діяльності Кабінету Міністрів України та Стратегії сталого розвитку "Україна–2020" у 2015 році, затвердженого розпорядженням Кабінету Міністрів України від 04 березня 2015 року № 213-р [32], яким передбачено законодавче врегулювання питань передачі у комунальну власність земель державної власності, розташованих за межами населених пунктів, крім тих, на яких розташовані об'єкти державної власності, Держгеокадастром було розроблено проект Закону України "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо делегування повноважень органам місцевого самоврядування з розпорядження землями державної власності і посилення державного контролю за використанням та охороною земель".

Прийняття цього проекту закону забезпечить впровадження ефективної системи державного управління та місцевого самоврядування шляхом делегування органам місцевого самоврядування повноважень з розпорядження землями державної власності, визначення правового режиму земель колективної власності, відумерлої спадщини та невитребуваних земельних часток (паїв), запровадження дієвого контролю зі сторони держави за дотриманням норм законодавства при здійсненні цих повноважень, а також посилення державного контролю за використанням та охороною земель усіх форм власності.

Зокрема, вказаним законопроектом пропонується удосконалити земельні відносини шляхом :

– делегування повноважень органам місцевого самоврядування з розпорядження землями державної власності;

– передачі від районних державних адміністрацій до сільських, селищних, міських рад повноваження щодо виділення земельних часток (паїв) у натурі (на місцевості) та зміни цільового призначення земельних ділянок приватної власності;

– визначення правового режиму земель колективної власності шляхом визначення правових засад переходу таких земель та інших земельних ділянок сільськогосподарського призначення, які судом визнані відумерлою спадщиною, та невитребуваних земельних часток (паїв) у комунальну власність;

– спрощення процедури отримання земельних ділянок у власність та користування, на яких розташовані будівлі, споруди,

інші об'єкти нерухомого майна, право власності на які зареєстровано за набувачем земельної ділянки, шляхом скасування необхідності отримувати дозвіл на розроблення відповідної документації із землеустрою;

– посилення державного контролю за використанням та охороною земель державної, комунальної та приватної форми власності, усунення дублювання функцій та скорочення наглядових органів шляхом визначення єдиного органу виконавчої влади, який здійснюватиме такий контроль та надання йому більш широких повноважень.

Удосконалення земельних відносин в аспекті розширення повноважень органів місцевого самоврядування щодо розпорядження землями державної і комунальної власності сприятиме зміцненню матеріальної основи місцевого самоврядування та зростанню можливості повноцінного фінансування заходів соціальної регіональної політики.

У сучасних умовах інвестиційна діяльність є важелем пожвавлення розвитку регіональної соціально-економічної політики. Диспропорції перерозподілу інвестиційних ресурсів на рівні регіональної економіки не можна пояснити тільки фінансово-економічними чинниками, які впливають на формування уподобань потенційних інвесторів (насамперед йдеться про розвиненість інфраструктури і швидкість обороту капіталу). Інвестиційна діяльність на рівні регіонів віддзеркалює макроекономічні тенденції, проте зазнає впливу економічної ситуації та об'єктивно складених соціально-економічних умов у регіонах. Це потребує коригування і регулювання, тому вагомим чинником активізації інвестиційних процесів є сприяння з боку органів місцевого самоврядування.

Нерівномірність інвестиційної діяльності, а також подальше розшарування регіонів за рівнем інвестиційної активності стає перепоною на шляху до формування єдиного господарського простору країни, зміцнення господарських зв'язків, становлення регіонів як суб'єктів міжнародної інвестиційної діяльності. Слабкі інвестиційні позиції окремих регіонів не дають змогу розширювати виробництво, відповідно не розвивається соціальна сфера та звужуються можливості для реалізації заходів соціальної регіональної політики. Регіони стають утриманцями відносно держави і не мають економічних стимулів розвивати господарський комплекс території. Пошук регіонами власних можливостей збільшення інвестиційних потоків натомість сприяє їх економічному зростанню.

Використання прямих державних інвестицій на реалізацію різних проектів місцевого значення є одним із важелів економічного забезпечення розвитку регіонів. Таке використання прямих інвестицій є одним з інструментів досягнення цілей сталого розвитку регіонів, і зокрема економічного та соціального зростання.

Провідна роль у процесі підвищення інвестиційної привабливості регіонів України має належати державі, яка володіє для цього необхідними коштами бюджету та позабюджетних фондів і здатна у масштабах усієї країни визначити перспективні напрями та об'єкти інвестування. Зокрема, за допомогою важелів державного регулювання доцільно розширювати число об'єктів інвестування.

Несприятливий інвестиційний клімат впливає на обсяги залучених інвестиційних ресурсів, які різняться за регіонами. Тому зміни в інвестиційній сфері передбачають зміни принципів інвестиційного забезпечення кожного регіону. Це передбачає приділення значної уваги дослідженню ролі місцевих органів самоврядування до залучення інвестицій і потребує залучення значною мірою адміністративних, ніж економічних методів управління для підвищення інвестиційної привабливості регіону.

Значущість роботи органів місцевого самоврядування з підвищення інвестиційної привабливості полягає у тому, що вихідна інвестиційна привабливість того чи іншого регіону (та, яка склалася без активної участі органів влади) є досить відмінною у різних регіонах.

На місцях володіють більшим обсягом інформації стосовно перспектив впровадження тих чи інших адміністративних заходів, спрямованих на формування сприятливого інвестиційного клімату. Органи місцевого самоврядування створюють імідж своїх територій як місця життєдіяльності та об'єкти вигідного вкладення капіталу. Головний акцент при цьому робиться на перевагах природних, економічних, соціальних, екологічних, культурних умов, а також на результатах людської діяльності. Всі ці елементи можуть бути об'єктами вкладання капіталу інвесторів, об'єктами купівлі-продажу. Органи місцевого самоврядування мають розробляти основні напрями інвестиційної політики на території регіону щодо залучення коштів під перспективні інвестиційні, у тому числі соціальні, проекти, сприяти у визначенні основних пріоритетів інвестування регіону, координувати інвестиційні проекти, контролювати раціональне використання отриманих фінансових ресурсів.

Значну роль в активізації інвестиційної діяльності можуть відіграти структурні елементи Асоціації територіальних громад України у регіонах, наприклад, Асоціація територіальних громад Вінницької області, які виконуватимуть з-поміж іншого роль агентств регіонального розвитку – офісів, які надаватимуть іноземним інвесторам інформаційні та консультаційні послуги, а також допомагатимуть в отриманні різних дозволів, необхідних для реалізації інвестиційних проектів. Такі установи позитивно зарекомендували себе у світовій практиці. Регіональні асоціації мають стати акумулятором інвестиційних пропозицій та проектів і визначати перспективи для створення інтегрованих підприємницьких структур-кластерів, зокрема у традиційних для даного регіону галузях, а також сприяти формуванню і розвитку соціальних кластерів.

Серед інноваційних інструментів місцевого розвитку особливо слід відмітити ефективність кластерного підходу (вставка), використання якого у розвинених країнах все частіше розглядають як необхідну передумову забезпечення конкурентоздатності. Кластери у сфері надання соціальних послуг мають свої особливості, пов'язані як з їх економічною природою, так і з особливою соціальною значимістю, необхідністю поєднувати приватні та суспільні інтереси.

Еволюція кластерної теорії своїми витоками належить до теорій А. Сміта, Д. Рікардо. Поняття "кластер" використовували автори, які займалися дослідженням технологічного зв'язку різних галузей. Поняття "кластер" розглядалися в публікаціях Е. Дамена та Л. Метсона, які підкреслювали важливість поєднання здатностей різних секторів для досягнення вищих показників прогресу. Визначальний внесок у розвиток кластерної теорії здійснив М. Портер. Він одним з перших визначив концептуальні основи цього феномену і завдяки цьому став засновником кластерної теорії у її сучасному розумінні. Портер розглядав кластер як "групу сусідніх взаємопов'язаних кампаній та організацій, які характеризуються спільною діяльністю у певній сфері та взаємодоповнюють одна одну".

Соціальний кластер у сучасному розумінні є одним із способів самоорганізації громади для забезпечення конкурентоспроможності в умовах жорсткої конкуренції. Ще його визначають як стійке територіально-галузеве партнерство, яке об'єднується впровадженням інноваційних технологій з метою досягнення конкурентоспроможності та ефективності функціонування учасників кластера [26].

Складовими соціального кластера можуть бути освітні заклади, медичні, соціальні, культурні. Взаємодія елементів соціального кластера забезпечує обмін інформацією та ресурсами, професійним досвідом та знаннями, усуває дублювання функції, забезпечує спрямованість на досягнення спільної мети.

Організаційна структура соціального кластера визначається відповідно до традиційного підходу кластерної побудови – необхідності наявності ядра і супутників.

У регіоні ядро соціального кластера, його домінанту формує, насамперед, населення певної території, тобто, сфера життєдіяльності і розвитку соціуму (сфери освіти, охорони здоров'я тощо), які притягують до себе інші кластери-супутники: житлово-комунального господарства, транспортний, екологічний, переробки твердих побутових відходів, аграрно-харчовий, кластер побутового обслуговування тощо [14].

Тісна взаємодія між собою установ, організацій, підприємств – усіх учасників соціального кластера призводить до обміну знаннями, інформацією, ресурсами і досвідом [24].

Для соціального кластера характерні такі ж переваги, як і для промислового. Це можливе розширення мережі постачальників соціальних послуг і споживачів, спрощений доступ до вітчизняного і міжнародного ринків праці і капіталу. Сюди ж можна віднести співпрацю з фінансовими організаціями, яке сприяє залученню грошових коштів на створення нових інвестиційних проектів соціального призначення. Важливою перевагою може бути активна співпраця з органами влади та місцевого самоврядування з метою захисту соціальних інтересів на законодавчому рівні, а також отримання різних пільг та субсидій.

Для формування регіональних соціальних кластерів необхідна теоретична база, яка повинна базуватися на детальному вивченні ринкової економіки та географічно-кліматичних, історичних, національних і етнічних особливостей регіону. Тому на стадії формування соціальних кластерів з боку органів місцевого самоврядування, зокрема, з боку Асоціації територіальних громад та її регіональних підрозділів повинна надаватися значна допомога у вигляді кластер них ініціатив, координації процесу створення кластера, надання фінансових та адміністративних ресурсів, формування нових соціально-економічних мотивацій.

Одним із вдалих прикладів функціонування соціальних кластерів за кордоном є Медиконова долина ("Medicon Valley"), яка

знаходиться на границі Данії та Швеції. Спеціалізацією цього кластера є фармацевтичні та біомедицинські технології. До його складу входять представники таких сфер [25]:

– наука: 12 університетів та 11 університетських клінік;

– влада: Агенство інноваційних систем Швеції (VINNOVA, the Swedish Governmental Agency for Innovation Systems), Агенство економічного і регіонального розвитку Швеції (Swedish Agency for Economic and Regional Growth – Tillvaxtverket), Агенство кооперації регіонів Зеландія і Сконе-Ересунн комітет (The Oresund Committee);

– бізнес: 471 фірма (350 природничо-наукових компаній зі штатом більше 250 осіб, 119 біотехнологічних компаній, 24 фармацевтичні компанії і 183 компанії, які займаються медичними технологіями (шведські компанії спеціалізуються на медичних технологіях, датські – на фармацевтиці і медичних приладах), 21 лікарня (більше 300 чоловік біологів, медичного та технічного персоналу).

Інноваційною ідеєю цього кластера є концепція персональної медицини, іншими словами, формування індивідуального лікування та ліків для кожного пацієнта.

Отже, результатом застосування інноваційних підходів до організації надання усього спектра соціальних послуг на місцевому рівні (зокрема, шляхом створення соціальних кластерів) має стати досягнення вищих стандартів якості життя населення регіону, досягнення більшої соціальної справедливості та згуртованості суспільства. Тому серед основних заходів удосконалення фінансування соціальної регіональної політики в сучасних умовах доцільно виокремити:

– використання державно-приватного партнерства і, зокрема, його контрактної форми – концесії;

– залучення муніципальних позик у формі муніципальних цінних паперів та спільних з приватними структурами кредитів;

– розвиток підприємницької діяльності на основі комерційних об’єктів комунальної власності шляхом підвищення інвестиційної привабливості регіону з допомогою спеціального формування – Асоціації територіальних громад, наділеної функціями агенції регіонального розвитку;

– сприяння формуванню соціальних кластерів;

– законодавче удосконалення земельних відносин на користь органів місцевого самоврядування.

Комплексне впровадження цих заходів сприятиме наповненню місцевих бюджетів, що потребує відповідного контролю за їх витрачанням.

З точки зору провідних принципів соціоекономіки, важливу роль сьогодні відіграє соціалізація розподілу благ, яка може розглядатися як інтегральний результат закономірної форми адаптації суб'єктів економіки до нового етапу їх розвитку, нового місця людини у сучасному виробництві.

Соціалізація економіки відображає формування таких пропорцій розподілу ресурсів і доходів, інститутів, правил і норм взаємодії економічних суб'єктів, які перетворюють економіку на інструмент поліпшення добробуту різних верств населення.

Таким чином, на нашу думку, доцільним є розрахунок коефіцієнта соціалізації витрат бюджетів місцевого самоврядування шляхом співвідношення витрат з бюджетів місцевого самоврядування на заходи соціальної регіональної політики та загальних витрат таких бюджетів:

$$K_{CB}^{MC} = \frac{B^{CPП}}{B^{З}}, \qquad (6.1)$$

де K_{CB}^{MC} – коефіцієнт соціалізації витрат бюджету місцевого самоврядування;

$B^{CPП}$ – витрати з бюджетів місцевого самоврядування на заходи соціальної регіональної політики, грн;

$B^{З}$ – загальні витрати бюджетів місцевого самоврядування, грн.

Додатково виникає доцільність розрахунку коефіцієнта соціалізації витрат, які здійснюються на основі надходжень від комунальної власності, як індикатора соціальної ефективності використання таких об'єктів шляхом співвідношення витрат на заходи соціальної регіональної політики з числа надходжень від комунальної власності територіальних громад до загального розміру таких витрат:

$$K_{CB}^{KB} = \frac{B_{KB}^{CPП}}{B_{KB}^{З}}, \qquad (6.2)$$

де K_{CB}^{KB} – коефіцієнт соціалізації витрат, які здійснюються на основі надходжень від комунальної власності;

$B_{KB}^{CPП}$ – витрати на заходи соціальної регіональної політики, які здійснюються на основі надходжень від комунальної власності, грн;

$B_{KB}^{З}$ – загальні витрати, які здійснюються на основі надходжень від комунальної власності, грн.

Розрахунок даних коефіцієнтів варто здійснювати у розрізі регіону, його районів та окремих територіальних громад.

6.3. Громадський контроль за використанням комунальної власності як основа соціального розвитку територіальних громад

Однією з передумов ефективної реалізації соціальної регіональної політики, заснованої на раціональному використанні комунальної власності територіальних громад, є наявність дієвого громадського контролю за соціальною спрямованістю діяльності органів місцевого самоврядування. Цей інститут є інструментом узгодження рішень органів місцевого самоврядування з інтересами та потребами членів територіальних громад. Розвиток інституцій громадського контролю є важливою передумовою подолання відчуження громадян від публічної влади на місцях.

Громадський контроль, визначаючи, оцінюючи та розповсюджуючи інформацію про відхилення від поставлених цілей, є інструментом демократичного управління, що дозволяє забезпечити додержання вимог законодавства, попередити та виявити порушення законодавства.

Ефективність роботи органів місцевого самоврядування та попередження практики зловживань у процесі вирішення соціально-економічних проблем місцевого розвитку, своєчасне та якісне виконання доручень громади та надання її членам якісних соціальних послуг значно залежать від наявності дієвого громадського контролю.

Як свідчить досвід розвинених країн світу, громадський контроль забезпечує реальну відповідальність органів місцевого самоврядування за покладені на них обов'язки.

Формування дієздатних та самодостатніх громад у країнах Європи було б неможливим без широкої участі громадськості у прийнятті управлінських рішень. Європейський досвід організації громадського контролю за соціальною спрямованістю діяльності органів місцевого самоврядування та ефективністю використання комунальної власності свідчить, що успішною і результативною ця форма участі громадян у публічному управлінні може бути за таких

умов:

– усвідомлення органами публічної влади (та посадовими особами) необхідності громадського контролю як форми публічного управління, що забезпечує зворотній зв'язок та зовнішнє оцінювання прийнятих рішень;

– усвідомлення громадянами, громадськими об'єднаннями, територіальними громадами своєї відповідальності за стан справ на власній території, що має спонукати активних та небайдужих громадян добровільно брати участь у здійсненні громадського контролю;

– наявність розвиненої законодавчої бази, що передбачає обов'язковість для органів місцевого самоврядування залучати представників громадськості до вироблення та реалізації публічної політики (на стадіях підготовлення, ухвалення та виконання управлінських рішень);

– законодавче унормування порядку задіяння механізмів громадського контролю;

– забезпечення фахової підготовки та організації постійно діючої системи навчання і підвищення кваліфікації осіб – громадських експертів, які беруть участь у здійсненні громадського контролю, забезпечення їх необхідними нормативно-методичними матеріалами [18].

Одним з найвідоміших механізмів громадського контролю у європейських країнах є інститут місцевих уповноважених з прав людини. Процедура його застосування чітко виписана у Рекомендаціях Конгресу місцевих і регіональних влад Ради Європи № 61 (1999) [13]. За умов зростаючої складності функціонування адміністративних систем та завантаженості адміністративних судів, Конгрес підтримав створення Бюро Уповноваженого з прав людини та запровадження посад місцевих і регіональних омбудсменів, що дозволяє уникнути занадто тривалих і дорогих судових процедур, скоротити їх кількість та бюрократичну "відстань" між громадянами й органами влади та місцевого самоврядування; сприяє кращому захисту прав людей та урахуванню потреб громадян.

В Україні сформовано законодавчі засади реалізації прав громадян контролювати діяльність органів місцевого самоврядування.

Основними нормативно-правовими актами у сфері громадського контролю є чинна Конституція України [16], закони України "Про звернення громадян" [33], "Про місцеве самоврядування в Україні" [35] тощо. Так, за допомогою звернень у режимі зворотного зв'язку громадяни повідомляють органи державної влади та

місцевого самоврядування про невиконання або неналежне виконання останніми (або підвідомчими їм органами чи установами) своїх функцій; вимагають ужити відповідних заходів.

Ефективною формою громадського контролю за діяльністю органів місцевого самоврядування є громадські експертизи нормативно-правових актів, ухвалених органами самоврядування. "Громадська експертиза є механізмом громадської експертної діяльності з аналізу й оцінки впливу нормативних та інших управлінських рішень влади усіх рівнів на умови життя і реалізацію прав та законних інтересів широких верств громадян і конкретних соціальних груп" [46]. Залежно від предмета дослідження експертиза стосується: 1) нормативно-правових актів; 2) програм перспективного розвитку територій (певних напрямів у сфері соціально-економічної діяльності); 3) окремих рішень органів місцевого самоврядування. До того ж громадська експертиза може здійснюватися як стосовно проектів вказаних видів актів, так і документів, що вже набрали законної сили. Громадська експертиза дозволяє громадськості та владі і органам місцевого самоврядування ефективно взаємодіяти, переходячи від взаємних звинувачень до конструктивного діалогу.

Ст. 13 Закону України "Про місцеве самоврядування в Україні" передбачено проведення громадських слухань з актуальних питань місцевого розвитку як механізму громадської участі та контролю за діяльністю органів місцевого самоврядування. Це стосується різних сфер життєдіяльності громади, у тому числі йдеться і про організацію бюджетних слухань, що сприяє залученню громадськості до бюджетного процесу.

Відповідно до Закону України "Про об'єднання громадян" та з метою запобігання порушень у діяльності органів місцевого самоврядування громадські об'єднання можуть здійснювати перевірку виконання норм Конституції України, законів України та інших нормативно-правових актів, управлінських рішень, прийнятих органами місцевого самоврядування. За результатами такої перевірки та на підставі складених при цьому протоколів і актів, громадськість інформується про виявлені порушення; вносяться пропозиції щодо притягнення правопорушників до відповідальності. Водночас контрольні повноваження громадських об'єднань в Україні не мають юридично-владного змісту, а рішення, прийняті за результатами перевірок, як правило, мають рекомендаційний характер.

Одним з напрямів зміцнення системи громадського контролю стало рішення щодо контролю за дотриманням органами міс-

цевого самоврядування при розробленні проектів нормативно-правових актів, а також процедур, передбачених законами України "Про засади державної регуляторної політики у сфері господарської діяльності" [30] та "Про дозвільну систему у сфері господарської діяльності" [29].

Представники галузевих рад підприємців мають право брати участь у проведенні щорічної оцінки виконання посадовими особами місцевого самоврядування покладених на них завдань і обов'язків, пов'язаних з регулюванням підприємницької діяльності.

Невід'ємною характеристикою здійснення місцевого управління на засадах демократії, важливою передумовою проведення громадського контролю є відкритість органів місцевого самоврядування, доступність до інформації зі сторони громадськості. Неабияке значення мають відкритість рішень місцевих рад, інформаційна наповненість, зручність у користуванні та зв'язок органу місцевого самоврядування з користувачами представництв рад (сайтів).

Окремим питанням, яке безпосередньо пов'язане із ефективністю використання комунальної власності та здійсненням контролю з боку територіальної громади за соціальною спрямованістю рішень органів місцевого самоврядування, є питання повноцінного обліку об'єктів комунальної власності. Незважаючи на те, що реформування комунальної власності розпочалося в Україні більше 20 років назад, облік об'єктів комунальної власності територіальних громад до сьогодні є актуальною проблемою для місцевого самоврядування, яка стає на перешкоді ефективному використанню потенціалу такої власності для задоволення соціальних потреб.

На рівні держави так і не було створено єдиного реєстру об'єктів комунальної власності, який дав би не тільки чітку уяву про те, що являє собою комунальна власність територіальних громад України, але й можливість відповісти на питання, якою є балансова та залишкова вартість основних засобів підприємств, установ, закладів та інших організацій комунальної форми власності, відсоток їх зносу, якою є площа нерухомого майна, та робити чіткі економічні прогнози щодо надходження коштів від оренди або відчуження комунального майна до обласних, районних, міських, селищних і сільських бюджетів [8].

Оскільки управління комунальною власністю визначається як сукупність ефективних дій власника, спрямованих на збереження її об'єктів, то одним з основних недоліків структури управління комунальною власністю є відсутність системного підходу до

обліку основних засобів підприємств, установ, закладів та інших організацій, які належать до комунальної власності територіальних громад. Невизначеність, пов'язана з їх обліком, не сприяє ні належному збереженню, ні належному використанню об'єктів комунальної власності в інтересах територіальних громад.

Ще однією проблемою є відсутність документів, які б підтверджували право власності на будівлі та споруди підприємств, установ, закладів та інших організацій, які належать до комунальної власності територіальних громад (свідоцтва на право власності, технічні паспорти тощо). Більшість нерухомого майна, яке перебуває на балансі зазначених суб'єктів і фактичним власником якого є територіальні громади, не зареєстровано в установленому порядку у Реєстрі прав власності на нерухоме майно Міністерства юстиції України. Одна з головних причин – брак коштів на здійснення відповідних заходів з виготовлення правовстановлюючих документів.

Водночас, необхідно відмітити роботу окремих органів місцевого самоврядування щодо інвентаризації та обліку комунального майна територіальних громад, зокрема, це стосується Управління спільної комунальної власності територіальних громад Вінницької області.

Однак, доцільним є проведення суцільної інвентаризації основних засобів підприємств, установ, закладів та інших організацій комунальної форми власності та створити Єдиний реєстр об'єктів комунальної власності, визначивши на законодавчому рівні його як автоматизовану систему зберігання, обліку, накопичення, обробки, захисту та надання інформації про рухоме та нерухоме майно, у тому числі передану в оренду, лізинг, концесію або заставу комунальних підприємств, установ, закладів та інших організацій.

Ведення обліку основних закладів, які належать територіальним громадам, здійснення контролю за повнотою даних реєстру та відповідність встановленим вимогам повинні забезпечувати органи місцевого самоврядування.

Питання обліку комунального майна є особливо актуальним у сучасних умовах необхідності пошуку альтернативних шляхів розвитку територіальних громад, як одного з головних суб'єктів соціальної регіональної політики, ефективність роботи якого безпосередньо пов'язана з ефективністю реалізації соціального потенціалу кожного жителя регіону.

Значення територіальної громади для суспільства, держави важко переоцінити. Французький державний діяч А. Токвіль був

впевнений, що "саме в громаді розміщена сила вільних народів. Інститути громади … відкривають народу шлях до свободи і вчать його користуватися цією свободою, насолоджуватися її мирним характером. Без інститутів громади нація може сформувати вільний уряд, проте дійсного духу свобод вона так і не набуде" [45, с. 65].

Проте, багато вітчизняних дослідників відзначають відсутність в Україні дієздатних місцевих спільнот. Так, В. В. Кравченко зауважує, що "…значною мірою територіальні громади в Україні сьогодні існують лише на папері, вони ще не стали спільностями людей, об'єднаних не лише спільним проживанням, а й спільними інтересами та спільною участю у вирішенні питань місцевого значення, спільною відповідальністю за розвиток села, селища, міста, а в суспільній свідомості місцеве самоврядування ще ототожнюється з місцевими органами влади та їхніми посадовими особами" [17, с. 428]. Подібного висновку доходить і В. Б. Авер'янов, стверджуючи, що не сформований первинний суб'єкт місцевого самоврядування – "…територіальна громада – саме у якості соціальної спільності, яка здійснює безпосередньо або через представницькі органи функції та повноваження самоврядування" [11, с. 113]. О. Батанов відзначає, що у сучасній Україні існують лише деякі передумови для формування територіальних громад, самі ж вони відсутні. Вчений наголошує на необхідності усвідомлення населенням своїх місцевих (індивідуальних та корпоративних інтересів,) досягнення ним певного ступеня соціальної зрілості, яка і визначається як місцеві спільноти. "Формування повноцінних (реальних) територіальних громад пов'язане з подоланням багатьох негативних наслідків попереднього централізованого керівництва країною" [4, с. 79].

Аналіз закордонних джерел показує, що зміст поняття "територіальна громада" та пов'язаних з ним термінів за останнє десятиріччя кардинально змінився у західній науковій думці, що, відповідно, привело до нового розуміння та нових стратегій розвитку територіальних громад, заснованих на нових підходах до використання комунальної власності. Це викликано, передусім, децентралізацією та покладенням відповідальності за розвиток територіальних одиниць саме на місцевих жителів, усвідомленням ними своєї причетності до ефективності реалізації соціальної регіональної політики. Також відбувається трансформація теорії та практики розвитку територіальних громад. Процес розвитку територіальної громади має різноманітні форми і може проходити різними шляхами. Це може бути єдиний, який охоплює всю громаду, всебічний

процес стратегічного планування, який залучає представників від всіх частин громади і проводиться органами і посадовими особами місцевого самоврядування. Це також може бути будь-яка ініціатива будь-якого масштабу щодо будь-якого питання, яка залучає різні групи (як формальні, так і неформальні). Єдине, що їх об'єднує – це спільна орієнтація на покращення якості життя у їх громаді [20]. "Розвиток громади має два суттєві елементи: безпосередня участь людей у зусиллях поліпшити якість їх життя і надання технічних та інших послуг таким чином, щоб підтримати ініціативи, самодопомогу і взаємодопомогу та зробити їх більш ефективними" [53, с. 5–6].

Західні вчені виділяють два підходи до розвитку територіальної громади – традиційний та альтернативний, який передбачає нове філософське ставлення до місцевої спільноти та основоположниками якого вважаються американські вчені Д. Крецман (John P. Kretzman) та Д. Макнайт (John L. McKnight) [52].

Джон Макнайт (John McKnight) був одним з перших, хто вказав на слабкі сторони підходу оцінки потреб "needs assessment" у розвитку територіальних громад на прикладі міських районів. У своїх працях він розрізняє два підходи – традиційний, орієнтований на виявлення потреб територіальної громади, та альтернативний, спрямований на мобілізацію ресурсів громади [56]. При першому підході методологія оцінки потреб базується на визначенні запитів громади та формуванні переліку питань, які треба вирішити. Визнання потреб пріоритетними тільки посилює скруту та надію жителів на те, що хтось вирішить ці потреби за них.

Працюючи з Джоном Крецманом (John P. Kretzmann), Д. Макнайт розробив методологію для зміни орієнтирів від того, чого "немає" у громаді, до того, що "наявне" у громаді [54]. За допомогою складання переліку можливостей індивідуумів та активів асоціацій і установ, виявляють нові можливості та ресурси, які можна використати. Так, якщо "традиційний" шлях базується на виявленні таких проблем: безробіття, злочинність, розлучення, брак житла, дитяча жорстокість, неписьменність і т. д., то альтернативний підхід виявляє "приховані" ресурси громади – молодь, люди з особливими потребами, церкви, школи, парки, бізнес, бібліотеки, клуби, лікарні, комерційні об'єкти комунальної власності та інше [52].

На нашу думку, підхід до розвитку територіальної громади з точки зору "наявних переваг" забезпечить максимальну реалізацію заходів соціальної регіональної політики саме на основі вико-

ристання як переваги об'єктів комунальної власності, які у сукупності із людськими ресурсами забезпечать соціальний розвиток територіальних громад регіону.

Громадський контроль за використанням власності територіальних громад потребує оцінки соціальної ефективності управління комунальним майном.

У процесі оцінки соціальної ефективності управління комунальною власністю береться до уваги не тільки результат, який досягається у результаті управління, але одночасно враховуються і витрати на отримання цього результату. Відповідно ефективність визначається як відношення результату до витрат усіх видів ресурсів (матеріальних, трудових, фінансових, інформаційних), які зумовили досягнення ефекту. Так як період здійснення витрат і отримання результату найчастіше не збігаються, то для об'єктивної оцінки ефективності необхідно враховувати зміну результатів і витрат у часі, у зв'язку з чим сама ефективність стає функцією часу. Найчастіше при зіставленні результатів і витрат застосовується процедура їх приведення до одного моменту часу, що називається дисконтуванням.

При оцінці соціальної ефективності управління чисельник дробу виражений соціальним ефектом у вигляді поліпшення умов життя, соціальних благ, вигод, одержуваних регіоном та територіальною громадою, державою і суспільством за рахунок функціонування і використання об'єктів власності. На відміну від економічного ефекту соціальний результат важче піддається кількісній оцінці, його складніше виміряти у грошовому обчисленні, щоб зіставити з витратами на досягнення цього результату. Стосовно досліджуваної проблеми економічна ефективність може поєднуватися з соціальною, наприклад, в умовах, коли грошові надходження до бюджету за рахунок комунального майна у подальшому витрачаються на соціальні потреби. Але можливі й розбіжності між економічною і соціальною ефективністю, якщо прагнення до отримання економічного ефекту від комунальної власності призводить до соціального збитку. Найчастіше подібне спостерігається в умовах, коли сприятливий економічний результат у вигляді, наприклад, отримання бюджетних доходів від рентної плати за користування надрами (у тому числі для видобування корисних копалин), за спеціальне використання води та водних об'єктів, лісових ресурсів пов'язане з погіршенням довкілля людей. У цьому випадку

позитивна економічна ефективність пов'язана з негативною соціальною ефективністю управління комунальною власністю, обумовленою негативними соціальними наслідками.

Отже, соціальну ефективність можна трактувати як ефективність, обумовлену відношенням соціальних результатів, отриманих за результатами використання об'єктів комунальної власності за певний період часу, виміряних у грошовому вираженні, до витрат на отримання цих результатів або, що простіше, до грошової оцінки вартості даних об'єктів.

До числа основних соціальних ефектів, які досягаються за рахунок комунальної власності, слід віднести:

– підвищення рівня і якості життя, задоволення матеріальних і духовних потреб населення безпосередньо і шляхом розвитку сфери соціальних послуг (культури, освіти, охорони здоров'я, фізичної культури) за рахунок надання можливості безкоштовного і частково оплачуваного користування комунальним майном;

– витрачання на соціальні потреби частини доходу, отриманого від використання комунального майна;

– підвищення доходів і зниження витрат найбільш нужденних, соціально незахищених верств населення за допомогою надання обмеженого права користування об'єктами комунальної власності в особистих цілях і інтересах;

– забезпечення соціального захисту та соціальної безпеки громадян з використанням об'єктів комунальної власності, запобігання несприятливих соціальних наслідків функціонування об'єктів комунальної власності;

– надання соціальної допомоги за рахунок коштів місцевих бюджетів;

– підвищення рівня зайнятості працездатного населення, яке потребує роботи, за рахунок залучення у господарський оборот об'єктів комунальної власності;

– додання більшої соціальної орієнтації створенню, застосуванню, використанню об'єктів комунальної власності [39].

Оцінити кількісно, виміряти у грошовому вираженні за допомогою досить універсальних методів розрахунку вдається лише незначну частину перерахованих вище соціальних ефектів, які потенційно досягаються за рахунок об'єктів комунальної власності. Разом з тим, у міру зміщення з макроекономічного на мікроекономічний рівень, тобто стосовно конкретних індивідуальних об'єктів

комунального майна і способів соціального використання цих об'єктів наближені кількісні оцінки різних видів соціального ефекту, які володіють прийнятним рівнем достовірності, цілком можливі та необхідні. Безсумнівно, що поряд з такими кількісними оцінками соціальних ефектів (як позитивних, так і негативних) необхідні якісні оцінки, які виконуються фахівцями-експертами, або групами експертів, що відображають колективне судження.

Навіть за відсутності методів безпосередньої оцінки величини перерахованих соціальних ефектів, які одержуються за рахунок об'єктів комунальної власності, сам факт їх виявлення та обліку, з'ясування хоча б знаку ефекту (додатній або від'ємний) повинен прийматися до уваги у процесах управління комунальним майном.

Очевидно також, що послідовний перехід до соціально-орієнтованої економіки потребує розвитку і вдосконалення методів оцінки соціальних результатів, які досягаються у процесі господарського застосування об'єктів комунальної власності.

Оцінка витрат територіальної громади на об'єкти комунальної власності необхідна для зіставлення, віднесення ефекту до витрат на його отримання, що власне і представляє собою суть оцінки ефективності. Суворо кажучи, ефект потрібно зіставляти не з витратами на об'єкт власності взагалі, а з витратами, які зумовили отримання даного ефекту, хоча виділити саме ці витрати у загальному обсязі витрат далеко не завжди вдається. Тому часто доводиться економічні та соціальні ефекти, одержувані протягом певного періоду часу, порівнювати з витратами на функціонування об'єкта за той же період часу, з капіталом, вкладеним в об'єкт, або навіть вартістю майнового об'єкта.

Для конкретизації витрат, з якими слід зіставляти результат функціонування комунальної власності, недостатньо поділу їх за видами на матеріальні, трудові, фінансові або на поточні і капітальні, як це прийнято робити в оцінках ефективності виробництва. Ефект, віддача об'єктів комунальної власності допускають квантифікацію за роками або іншими періодами часу, тоді як витрати, пов'язані зі створенням і функціонуванням цих об'єктів, розтягнуті у часі більшою мірою і не прив'язані настільки чітко, як у матеріальному виробництві, до одержуваного результату.

У зв'язку з цим, на нашу думку, доцільно розрізняти види оцінок соціальної ефективності управління комунальною власністю залежно від тривалості охоплюваного періоду часу і відповідним

чином обирати базу порівняння.

Стосовно поточного, оперативного управління соціальний ефект управління за певний, досить нетривалий період, наприклад, до одного року, можна відносити до витрат на утримання, функціонування, управління за той же період. Оцінка ефективності управління за досить тривалий минулий або майбутній прогнозний період, вимірюваний роками, вимагає віднесення ефекту до сумарних капіталовкладенням в об'єкти комунальної власності, які передували отриманню результату. Якщо отримуваний ефект від використання комунальної власності не пов'язаний очевидним чином з величиною поточних витрат і інвестицій в об'єкт, то ефективність управління і функціонування об'єкта пропонується оцінювати шляхом ділення результату, одержуваного від майна за аналізований період часу, до поточної ринкової вартості майна, у якій акумульовані попередні витрати. В останньому випадку показник соціальної ефективності буде виражати частку ринкової вартості комунального майна, яка втілилася за аналізований період часу у соціальний результат. Для більш чіткого трактування, інтерпретації одержуваних таким способом оцінок соціальної ефективності бажано розробити нормативи соціальної віддачі типових груп об'єктів комунальної власності, такі нормативи можуть бути виражені, наприклад, у вигляді річної частки вартості майнового комплексу даного виду, яка повинна бути отримана як результат його соціального застосування.

Таким чином, підходи до соціальної ефективності управління комунальним майном територіальних громад залежно від призначення таких об'єктів значно відрізняються. На нашу думку, оцінити соціальну ефективність комерційних об'єктів комунальної власності можна на основі співставлення частки доходу від їх діяльності, яка спрямовується на соціальні цілі, до ринкової вартості таких об'єктів, як показника сумарних витрат на його формування. У таблиці 6.2 представлено варіанти розрахунку соціальної ефективності комерційних об'єктів комунальної власності у разі їх здачі в оренду та безпосереднього управління з боку власників і їх уповноважених органів.

Таким чином, соціальний ефект функціонування комерційних об'єктів комунальної власності складається з двох частин:

1. У разі безпосереднього управління територіальною громадою або органами місцевого самоврядування:

– частки чистого прибутку, яка надходить до місцевого бю-

джету і витрачається на соціальні цілі;

Таблиця 6.2

Розрахунок соціальної ефективності комерційних об'єктів комунальної власності територіальних громад

Варіант управління	Розрахунок соціальної ефективності комерційних об'єктів комунальної власності
1. Безпосередньо територіальною громадою або органами місцевого самоврядування	$$E_{соц}^{ККВ} = \frac{ЧП \cdot d_{МВ} \cdot d_{соц}^{1} + ЧП \cdot d_{ККВ} \cdot d_{соц}^{2}}{В + К}, \quad (6.3)$$ де $E_{соц}^{ККВ}$ – соціальна ефективність комерційного об'єкта комунальної власності за певний період; $ЧП$ – чистий прибуток комерційного об'єкта комунальної власності за певний період; $d_{МВ}$ – частка чистого прибутку, яка надходить до місцевого бюджету у певному періоді; $d_{соц}^{1}$ – частка чистого прибутку, який надходять до місцевого бюджету, спрямована на соціальні цілі у певному періоді; $d_{ККВ}$ – частка чистого прибутку, яка залишається розпорядженні комерційного об'єкта комунальної власності у певному періоді; $d_{соц}^{2}$ – частка чистого прибутку, яка залишається розпорядженні комерційного об'єкта комунальної власності, спрямована на соціальні цілі у певному періоді; $В$ – витрати на функціонування комерційного об'єкта комунальної власності у певному періоді, грн; $К$ – капіталовкладення у комерційних об'єкт комунальної власності у певному періоді, грн
	Задля досягнення порівнюваності результатів при визначенні альтернативних варіантів використання комерційного об'єкта комунальної власності (безпосереднє управління або здача в оренду) віднесення соціального ефекту може відбуватися до ринкової вартості комерційного об'єкта комунальної власності, як вираження сукупних витрат на його формування. У такому випадку формула набуватиме наступного вигляду: $$E_{соц}^{ККВ} = \frac{ЧП \cdot d_{МВ} \cdot d_{соц}^{1} + ЧП \cdot d_{ККВ} \cdot d_{соц}^{2}}{В_{р\ ринк}}, \quad (6.4)$$ де $В_{р\ ринк}$ – ринкова вартість комерційного об'єкта

(3.4)

	комунальної власності, грн

Продовження таблиці 6.2

Варіант управління	Розрахунок соціальної ефективності комерційних об'єктів комунальної власності
2. Здача в оренду	$$E_{соц}^{ККВ} = \frac{(O_{річ} \cdot d_{МВ} - B_o) \cdot T \cdot d_{соц}^1 + \sum_{0-1}^{E} (ЧП_{річ} \cdot d_{соц1}^2)}{B_{р\ ринк}} \quad (6.5)$$ де $E_{соц}^{ККВ}$ – соціальна ефективність комерційного об'єкта комунальної власності; $O_{річ}$ – річна орендна плата, яку сплачує орендар, грн; $d_{МВ}$ – частка орендної плати, яка надходить до місцевого бюджету; B_o – річні бюджетні витрати орендодавця, пов'язані з амортизацією, яка не компенсується орендарем, та витратами на утримання об'єкта, грн; T – тривалість періоду оренди, років; $d_{соц}^1$ – частка орендної плати, яка надходять до місцевого бюджету, спрямована на соціальні цілі; $ЧП_{річ}$ – річний чистий прибуток комерційного об'єкта комунальної власності у і-тому році, грн; $d_{соц1}^2$ – частка чистого прибутку комерційного об'єкта комунальної власності, яку орендар спрямовує на соціальні цілі, у і-тому періоді; $B_{р\ ринк}$ – ринкова вартість комерційного об'єкта комунальної власності, грн

– частки чистого прибутку, яка залишається у розпорядженні комерційного об'єкта комунальної власності і також спрямовується на соціальні цілі;

2. У разі здачі в оренду:

– частки орендної плати, яка надходить до місцевого бюджету і спрямовується на соціальні цілі;

– частки чистого прибутку, яка за ініціативою орендаря може спрямуватися на соціальні цілі.

Необхідною умовою, яка повинна виконуватися і контро-

люватися з боку територіальної громади, є отримання прибутку у результаті функціонування комерційних об'єктів комунальної власності шляхом не завдання соціальних збитків.

Що стосується іншої частини комунальної власності – безпосередньо соціальних об'єктів, визначення соціальної ефективності може бути можливим лише за індивідуального підходу не лише до окремої сфери, а й до конкретного аспекту діяльності у цій сфері.

До прикладу, одним із багатьох аспектів реформування системи охорони здоров'я є запровадження системи первинної медико-санітарної допомоги (ПМСД) на засадах сімейної медицини. Всесвітня організація охорони здоров'я (ВООЗ) не надала переконливих доказів, які б вказували, що при побудові національних систем охорони здоров'я необхідно використовувати підходи, які б спирались на ПМСД чи на більш спеціалізовану медичну допомогу. Саме тому територіальні громади, органи місцевої влади та самоврядування повинні самостійно вирішувати, яким чином їм розвивати власну системи охорони здоров'я. Прийняття таких відповідальних рішень повинно базуватися на всебічній оцінці вигод і витрат кожного з підходів, одним із методів якої є розрахунок соціальної ефективності кожного з варіантів.

Як уже зазначалося, розрахунок соціальної ефективності являє собою співвідношення соціального ефекту і витрат на його отримання. Ми вважаємо, що для оцінки таких складних процесів доцільно використовувати показники, які уособлюватимуть соціальний ефект у короткостроковій та довгостроковій перспективі. Соціальним ефектом від запровадження інституту сімейної медицини у довгостроковій перспективі можна вважати зростання тривалості життя та рівнів народжуваності, а також зниження рівнів смертності та інвалідності. У якості короткострокового соціального ефекту ми пропонуємо використовувати такі показники, як зменшення кількості випадків госпіталізації пацієнтів, скорочення кількості звернень до лікарів-спеціалістів та викликів швидкої допомоги (див. табл. 6.3). Найбільш проблемним у визначенні соціальної ефективності є етап відображення соціального ефекту у вартісному вираженні.

Насамперед це стосується показників, які відображають зміни у довготривалій перспективі, що, зокрема, пов'язано із значно більшою кількістю факторів, які впливають на цей соціальний ефект. У короткостроковому періоді такі розрахунки є більш реальними для проведення на основі використання методу, який у якості

вартісного вираження ефекту від впровадження заходу реформування сфери охорони здоров'я дозволяє розуміти економію відповідних витрат.

Таблиця 6.3

Соціальний ефект від запровадження системи первинної медико-санітарної допомоги на засадах сімейної медицини у регіоні

Соціальний ефект	
У короткостроковій перспективі	У довгостроковій перспективі
1. Зменшення кількості випадків госпіталізації пацієнтів. 2. Скорочення кількості звернень до лікарів-спеціалістів. 2.1. Вторинного рівня. 2.2. Третинного рівня. 3. Зниження кількості викликів "швидкої допомоги"	1. Зростання тривалості життя населення регіону. 2. Підвищення рівнів народжуваності у регіоні. 3. Скорочення рівнів смертності населення регіону. 4. Зменшення рівнів інвалідності населення регіону

У випадку запровадження інституту сімейної медицини це буде показник економії коштів за рахунок більш ефективної роботи сімейних лікарів порівняно з дільничними терапевтами. Додатковою умовою такої інтерпретації показника економії коштів є їх подальше спрямування на соціальні цілі.

Використовуючи такий підхід ми пропонуємо розраховувати соціальну ефективність запровадження системи первинної медико-санітарної допомоги на засадах сімейної медицини у регіоні на основі співвідношення загальної від усіх названих результатів економії до загальних витрат на охорону здоров'я у регіоні за певний період. Таким чином, результуючий показник буде складатися з соціальної ефективності запровадження системи первинної медико-санітарної допомоги на засадах сімейної медицини у регіоні за рахунок зменшення кількості випадків госпіталізації, зменшення кількості випадків викликів швидкої медичної допомоги та кількості відвідувань лікарів-спеціалістів відповідно вторинного і третинного рівнів:

$$E_{соц}^{ПМСД/СМ} = E_{соц}^{г} + E_{соц}^{ШД} + E_{соц}^{ВС}, \qquad (6.6)$$

де $E_{соц}^{ПМСД/СМ}$ – соціальна ефективність запровадження системи первинної медико-санітарної допомоги на засадах сімейної медицини у регіоні;

$E^{г}_{соц}$ – соціальна ефективність запровадження системи первинної медико-санітарної допомоги на засадах сімейної медицини у регіоні за рахунок зменшення кількості випадків госпіталізації;

$E^{ШД}_{соц}$ – соціальна ефективність запровадження системи первинної медико-санітарної допомоги на засадах сімейної медицини у регіоні за рахунок зменшення кількості випадків викликів швидкої медичної допомоги;

$E^{ВС}_{соц}$ – соціальна ефективність запровадження системи первинної медико-санітарної допомоги на засадах сімейної медицини у регіоні за рахунок зменшення кількості відвідувань лікарів-спеціалістів відповідно вторинного і третинного рівнів.

Соціальну ефективність за рахунок зменшення кількості випадків госпіталізації можна розрахувати на основі співвідношення економії коштів на госпіталізацію пацієнтів (спрямованих у подальшому на соціальні цілі) до загальних витрат у регіоні на систему охорони здоров'я у середньому за весь період дослідження в розрахунку на рік (півріччя, квартал тощо). Додатково у чисельнику, який відображає ефект від запровадження заходу має бути враховано зміну кількості випадків спрямування пацієнтів на денний або домашній стаціонар, у тому числі, як альтернативу госпіталізації:

$$E^{г}_{соц}=\frac{(K^{1}_{T}-K^{2}_{T})\cdot B^{1n}_{T}+(K^{1}_{ДенС}-K^{2}_{ДенС})\cdot B^{1n}_{ДенС}+(K^{1}_{ДомС}-K^{2}_{ДомС})\cdot B^{1n}_{ДенС}}{B^{ОЗ}_{заг}}, \quad (6.7)$$

де K^{1}_{T} – кількість випадків госпіталізації у першому періоді дослідження, од.;

K^{2}_{T} – кількість випадків госпіталізації у останньому періоді дослідження, од.;

B^{1n}_{T} – витрати госпіталізації у розрахунку на одного пацієнта у середньому за весь період дослідження в розрахунку на рік (півріччя, квартал тощо), грн;

$K^{1}_{ДенС}$ – кількість випадків спрямування на денний стаціонар у першому періоді дослідження, од.;

$K^{2}_{ДенС}$ – кількість випадків спрямування на денний стаціонар у останньому періоді дослідження, од.;

$B_{ДенС}^{1n}$ – витрати спрямування на денний стаціонар у розрахунку на одного пацієнта у середньому за весь період дослідження в розрахунку на рік (півріччя, квартал тощо), грн;

$K_{ДомС}^{1}$ – кількість випадків спрямування на домашній стаціонар у першому періоді дослідження, од.;

$K_{ДомС}^{2}$ – кількість випадків спрямування на домашній стаціонар у останньому періоді дослідження, од.;

$B_{ДенС}^{1n}$ – витрати спрямування на домашній стаціонар у розрахунку на одного пацієнта у середньому за весь період дослідження в розрахунку на рік (півріччя, квартал тощо), грн;

$B_{заг}^{ОЗ}$ – загальні витрати у регіоні на систему охорони здоров'я у середньому за весь період дослідження, грн.

Соціальна ефективність запровадження системи первинної медико-санітарної допомоги на засадах сімейної медицини у регіоні за рахунок зменшення кількості випадків викликів швидкої медичної допомоги розраховується наступним чином:

$$E_{соц}^{ШД} = \frac{(K_{ШД}^{1} - K_{ШД}^{2}) \cdot B_{ШД}^{1n}}{B_{заг}^{ОЗ}}, \qquad (6.8)$$

де $K_{ШД}^{1}$ – кількість випадків викликів швидкої медичної допомоги у першому періоді, од.;

$K_{ШД}^{2}$ – кількість випадків викликів швидкої медичної допомоги у останньому періоді, од.;

$B_{ШД}^{1n}$ – витрати виклику швидкої медичної допомоги у розрахунку на один виклик у середньому за весь період дослідження на рік (півріччя, квартал тощо), грн.

Задля розрахунку соціальної ефективності запровадження системи первинної медико-санітарної допомоги на засадах сімейної медицини у регіоні за рахунок зменшення кількості відвідувань лікарів-спеціалістів, потрібно врахувати різницю у витратах на відвідування спеціалістів відповідно вторинного і третинного рівнів:

$$E_{соц}^{ВС} = \frac{(K_{ВСВ}^{1} - K_{ВСВ}^{2}) \cdot B_{ВСВ}^{1n} + (K_{ВСТ}^{1} - K_{ВСТ}^{2}) \cdot B_{ВСТ}^{1n}}{B_{заг}^{ОЗ}}, \qquad (6.9)$$

де $K^1_{ВСВ}$ – кількість відвідувань лікарів-спеціалістів вторинного рівня у першому періоді, од.;

$K^2_{ВСВ}$ – кількість відвідувань лікарів-спеціалістів вторинного рівня у останньому періоді, од.;

$B^{1n}_{ВСВ}$ – витрати на відвідування лікарів-спеціалістів вторинного рівня у середньому за весь період дослідження у розрахунку на рік (півріччя, квартал тощо), грн;

$K^1_{ВСТ}$ – кількість відвідувань лікарів-спеціалістів третинного рівня у першому періоді, од.;

$K^2_{ВСТ}$ – кількість відвідувань лікарів-спеціалістів третинного рівня у останньому періоді, од.;

$B^{1n}_{ВСТ}$ – витрати на відвідування лікарів-спеціалістів третинного рівня у середньому за весь період дослідження у розрахунку на рік (півріччя, квартал тощо), грн.

Реформування комунальної власності передбачає серед іншого процес переходу об'єктів комунальної власності до приватної. Переваги і недоліки функціонування сімейних лікарів на основі комунальної та приватної форм власності також є важливим питанням, яке постає перед територіальною громадою та органами місцевого самоврядування під час реформування сфери охорони здоров'я в аспекті запровадження системи первинної медико-санітарної допомоги на засадах сімейної медицини.

Відповідно до результатів досліджень, які проводилися у м. Вінниці у 2005–2010 рр. значення коефіцієнта загальної смертності населення, яке обслуговується приватними сімейними лікарями, на 18 % менше порівняно з аналогічним показником населення, що обслуговується поліклінікою-центром ПМСД та системою ПМСД міста у цілому. Індекс здоров'я дітей першого року життя, які обслуговуються приватними сімейними лікарями, покращився на 30 %; коефіцієнт госпіталізації громадян – зменшився на 18 %, коефіцієнт викликів "швидкої допомоги" протягом зазначеного періоду серед громадян, які обслуговуються приватними сімейними лікарями, зменшився більш ніж на 33 %.

Розрахунок соціальної ефективності діяльності комунальних і приватних лікарів сімейної медицини є ключовим етапом визначення напрямів подальшого реформування галузі у регіоні.

На нашу думку, соціальну ефективність діяльності комунальних та приватних лікарів сімейної медицини можна розрахуу-

вати на основі співвідношення економії коштів від запровадження системи ПМСД на засадах сімейної медицини за рахунок зменшення випадків госпіталізації, викликів "швидкої допомоги" та звернень до лікарів-спеціалістів вторинного і третинного рівнів (спрямованих у подальшому на соціальні цілі) до загальних витрат на систему ПМСД на засадах сімейної медицини відповідно комунальної та приватної сфер:

$$E_{соц}^{\frac{ПМСД}{СМ} \cdot К} = E_{соц}^{г\ К} + E_{соц}^{ШД\ К} + E_{соц}^{ВС\ К}, \qquad (6.10)$$

де $E_{соц}^{\frac{ПМСД}{СМ} \cdot К}$ – соціальна ефективність запровадження системи первинної медико-санітарної допомоги на засадах сімейної медицини у регіоні на базі комунальної власності;

$E_{соц}^{г\ К}$ – соціальна ефективність запровадження системи первинної медико-санітарної допомоги на засадах сімейної медицини у регіоні на базі комунальної власності за рахунок зменшення кількості випадків госпіталізації;

$E_{соц}^{ШД\ К}$ – соціальна ефективність запровадження системи первинної медико-санітарної допомоги на засадах сімейної медицини у регіоні на базі комунальної власності за рахунок зменшення кількості випадків викликів швидкої медичної допомоги;

$E_{соц}^{ВС\ К}$ – соціальна ефективність запровадження системи первинної медико-санітарної допомоги на засадах сімейної медицини у регіоні на базі комунальної власності за рахунок зменшення кількості відвідувань лікарів-спеціалістів відповідно вторинного і третинного рівнів.

$$E_{соц}^{\frac{ПМСД}{СМ} \cdot Пр} = E_{соц}^{г\ Пр} + E_{соц}^{ШД\ Пр} + E_{соц}^{ВС\ Пр}, \qquad (6.11)$$

де $E_{соц}^{\frac{ПМСД}{СМ} \cdot Пр}$ – соціальна ефективність запровадження системи первинної медико-санітарної допомоги на засадах сімейної медицини у регіоні на базі приватної власності;

$E_{соц}^{г\ Пр}$ – соціальна ефективність запровадження системи первинної медико-санітарної допомоги на засадах сімейної медицини у регіоні на базі приватної власності за рахунок зменшення кількості випадків госпіталізації;

$E_{соц}^{ШД\ Пр}$ – соціальна ефективність запровадження системи первинної медико-санітарної допомоги на засадах сімейної медицини у регіоні на базі приватної власності за рахунок зменшення кількості випадків викликів швидкої медичної допомоги;

$E_{соц}^{ВС\ Пр}$ – соціальна ефективність запровадження системи первинної медико-санітарної допомоги на засадах сімейної медицини у регіоні на базі приватної власності за рахунок зменшення кількості відвідувань лікарів-спеціалістів відповідно вторинного і третинного рівнів.

Розрахунок складових у наведених формулах проводиться аналогічно до розрахунків, наведених у формулах (6.7)–(6.9).

На основі визначення соціальної ефективності діяльності лікарів сімейної медицини в обох випадках, територіальна громада зможе обрати оптимальний шлях реформування системи охорони здоров'я регіону, яка розвиватиметься на засадах комунальної або приватної форм власності.

Отже, наявність ефективного громадського контролю за використанням комунальної власності є основою соціального розвитку громади. Він має базуватися на принципах активної участі кожного члена громади у досягненні соціального ефекту та розумінні потенціалу окремої особи, об'єднання осіб, наявного комунального майна як переваги, яка є точкою відліку для майбутніх соціальних перетворень. А прийняття оптимальних рішень з боку територіальної громади та її органів місцевого самоврядування має відбуватися на основі визначення соціальної ефективності перетворень у соціальній сфері, що значною мірою забезпечує її у сфері комунальної власності.

Список використаних джерел

1. Адміністративно-територіальна реформа : завдання, шляхи реалізації, критерії ефективності: матеріали "круглого столу" / За ред. З. С. Варналія. – К. : НІСД, 2005. – С. 21–23.

2. Амоша О. І. Якість трудового потенціалу та управління трудовою сферою в Україні: соціальна експертиза / [О. І. Амоша, О. Ф. Новікова, В. П. Антонюк та ін.]. – Донецьк : ІЕП, 2006. – 208 с.

3. Баймуратов М. Децентралізація та компетенція місцевого самоврядування в Україні / М. Баймуратов. – Віче. – 2015. – № 12. – С. 31–34.

4. Батанов О. В. Конституційно-правовий статус територіаль-

них громад в Україні : монографія / О. В. Батанов / За заг. ред. В. Ф. Погорілка. – К. : Ін Юре, 2003. – 512 с.

5. Батанов О. Розвиток конституційного законодавства про статус територіальних громад в Україні: доктринальні та прикладні аспекти / О. Батанов // Віче. – 2015. – № 12. – С. 15–18.

6. Бюджетний кодекс України [Електронний ресурс] : закон України від 8.07.2010 р. № 2456–VI. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2456-17

7. Воротін В. Є. Макроекономічне регулювання в умовах глобальних трансформацій : монографія / В. Є. Воротін. – К. : УАДУ, 2002. – 244 с.

8. Гуляк О. О. Проблеми та перспективи обліку майна комунальної власності в Україні / О. О. Гуляк // Теорія та практика державного управління. – 2010. – № 2 (29). – С. 52–59.

9. Державна стратегія регіонального розвитку на період до 2015 р. [Електронний ресурс] : постанова КМУ від 21.07.2006 р. № 1001. – Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1001-2006-%EF.

10. Державне управління регіональним розвитком України : монографія / За заг. ред. В. Є. Воротіна, Я. А. Жаліла. – К. : НІСД, 2010. – 288 с.

11. Державне управління: теорія і практика / За заг. ред. д-ра юрид. наук, проф. В. Б. Авер'янова. – К. : Юрінком Інтер, 1998 – 432 с.

12. Європейська хартія місцевого самоврядування [Електронний ресурс] : Хартія, Міжнародний документ від 15. 10. 1985 р. / Рада Європи. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua /laws/show/994_036.

13. Земельний кодекс України [Електронний ресурс] : закон України від 25.10.2001 р. № 2768–III. – Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2768-14

14. Иваненко Л. В. Создание социального кластера как механизм инновационных преобразований социальной сферы в регионе / Л. В. Иваненко, Н. А. Тимощук // Вестник Самарского государственного университета. – 2013. – № 10. – С. 121–127.

15. Каспрук А. Ю. Муніципальні позики як складова доходів бюджету розвитку місцевих бюджетів / А. Ю. Каспрук // Наукові записки Національного університету "Острозька академія". Серія "Економіка". – 2012. – № 19. – С. 27–30.

16. Конституція України [Електронний ресурс] : закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96–ВР. – Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80

17. Кравченко В. В. Конституційне право України : навч. посібник / В. В. Кравченко. – 3-тє вид., випр. та доп. – К. : Атіка, 2004. – 512 с.

18. Крупник А. Зарубіжний досвід громадського контролю:

уроки для України / А. Крупник // Громадянське суспільство. – 2008. – № 5 (7) – С. 12–15.

19. Лендьел М. Державно-приватне партнерство як інструмент підвищення конкурентоспроможності територій [Електронний ресурс] : доп. на Національному форумі (12 листоп. 2008 р.) / М. Лендьел. – Режим доступу: http://www.rgd.org.ua/project_activities/round_tables/4th_annual_forum/lendel.ppt.

20. Лиска О. Г. Члени територіальної громади: від клієнтів до партнерів / О. Г. Лиска // Гуманітарний вісник ЗДІА. – 2007. – Вип. 30. – С. 225–232.

21. Лібанова Е. М. Людський розвиток регіонів України: аналіз та прогноз : монографія / Е. М. Лібанова. – К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2007. – 327 с.

22. Лібанова Е. М. Людський розвиток регіонів України: методика оцінки та сучасний стан / Е. М. Лібанова, Н. С. Власенко, О. С. Власюк [та ін.] ; Рада з вивчення продуктивних сил України НАНУ ; ПРООН. – К. : СПД Савчина, 2002. – 123 с.

23. Мамонова В. В. Управління об’єктами комунальної власності: проблеми та шляхи їх вирішення / В. В. Мамонова, О. Є. Сердюкова // Теорія та практика державного управління. – 2011. – Вип. 3. – С. 302–311.

24. Маркушина Е. В. Кластеры и кластерные стратегии в развитии экономики региона / Е. В. Маркушина // Проблемы современной экономики. – 2010. – № 2 (34). – С. 321–323.

25. Михайлов А. С. Формирование международных кластеров в Балтийском регионе / А. С. Михайлов // Балтийский регион. – 2013. – № 1. – С. 53–66.

26. Новосьолова Є. С. Кластери як основа модернізації соціальної сфери [Електронний ресурс] / Є. С. Новосьолова, А. А. Курасова, Д. А. Есаулова. – Режим доступу: http://www. rusnauka.com/29_NNM_2008/Gosupravlenie/35948.doc.htm.

27. Перегуда Є. Про деякі політичні та соціально-економічні механізми політики децентралізації / Є. Перегуда // Віче. – 2015. – № 12. – С. 7–11.

28. Практичний посібник з питань формування спроможних територіальних громад : проект “Ініціатива захисту прав та представлення інтересів місцевого самоврядування в Україні” / Асоціація міст України. – 39 с.

29. Про дозвільну систему у сфері господарської діяльності [Електронний ресурс] : закон України від 6.09.2005 р. № 2806–IV. – Режим доступу: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/2806-15

30. Про засади державної регуляторної політики у сфері господарської діяльності [Електронний ресурс] : закон України від 11.09.2003 р.

№ 1160–IV. – Режим доступу: http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/1160-15

31. Про затвердження Державної стратегії регіонального розвитку на період до 2020 року [Електронний ресурс] : постанова КМУ від 6.08.2014 р. № 385. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/385-2014-%D0%BF#n11.

32. Про затвердження плану заходів з виконання Програми діяльності Кабінету Міністрів України та Стратегії сталого розвитку "Україна-2020" у 2015 році [Електронний ресурс] : постанова КМУ від 4.03.2015 р. № 213-р. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/213-2015-%D1%80.

33. Про звернення громадян [Електронний ресурс] : закон України від 2.10.1996 р. № 393/96-ВР. – Режим доступу: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/393/96-%D0%B2%D1%80

34. Про концесії [Електронний ресурс] : закон України від 16.07.1999 р. № 997–XIV. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua /laws/show/997-14.

35. Про місцеве самоврядування в Україні [Електронний ресурс] : закон України від 21.05.1997 р. № 280/97–ВР. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/280/97-%D0%B2%D1%80

36. Про органи самоорганізації населення [Електронний ресурс] : закон України від 11.07.2001 р. № 2625–III. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2625-14.

37. Про оренду державного і комунального майна [Електронний ресурс] : закон України від 10.04.1992 р. № 2269–XII. – Режим доступу: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2269-12

38. Про ратифікацію Європейської хартії місцевого самоврядування [Електронний ресурс] : закон України від 15.07.1997 р. № 452/97-ВР. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/452/97-%D0%B2%D1%80.

39. Райзберг Б. А. Методологические подходы к оценке эффективности управления государственной собственностью / Б. А. Райзберг, В. Ю. Буряк // Управление собственностью. – 2004 – № 3 – С. 55–61.

40. Савенко О. А. Ринок муніципальних облігацій України: проблеми та перспективи розвитку / О. А. Савенко // Ринок цінних паперів // Вісн. Держ. комісії з цінних паперів та фонд. ринку. – 2009. – № 3. – С. 41–47.

41. Семенченко С. А. Виконання бюджетів місцевого самоврядування за доходами: європейський досвід та проблеми правового регулювання в Україні / С. А. Семенченко // Проблеми реформування місцевого самоврядування в Україні в контексті наближення до європейських стандартів : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 жовтня 2009 р.). – Х. : НДІ держ. буд-ва та місц. самоврядування, 2009. – С. 209–211.

42. Скиба М. Перспективи становлення ринку муніципальних цінних паперів в Україні [Електронний ресурс] / М. Скиба / Аналітичні

записки щодо проблем і подій суспільного розвитку. – Режим доступу : http://old.niss.gov.ua/Monitor/june2009/12.htm.

43. Соціально-трудовий потенціал: теорія і практика : у двох частинах / [М. І. Долішній, С. М. Злупко, С. І. Бандур та ін.] ; відп. ред. М. І. Долішній, С. М. Злупко. – К. : Наук. думка, 1994. – Ч. 2. – 211 с.

44. Статус та організація роботи депутата сільської, селищної ради : практ. посібник / За ред. В. В. Кравченка, М. В. Пітцика, В. К. Терещенка. – К. : Купріянова О. О., 2005. – 118 с.

45. Токвиль А. Демократия в Америке / А. Токвиль ; пер. с фр. ; предисл. Г. Дж. Ласки. – М. : Прогресс, 1992. – 554 с.

46. Троицкая Т. В. Понятие и юридическая природа общественной экспертизы / Т. В. Троицкая // Юридический мир. – 2006. – № 9. – С. 67–69.

47. Участь громадян у здійсненні місцевого самоврядування : навч. посібник / За ред. В. В. Кравченка. – К. : Атіка, 2004. – 264 с.

48. Шамхалов Ф. Взаимодействие государственных властных и предпринимательских структур в регионе / Ф. Шамхалов // Маркетинг. – 1997. – № 5. – С. 15–21.

49. Шевченко О. Формування комунальної власності як джерела економічної самодостатності територіальних громад [Електронний ресурс] / О. Шевченко / Аналітичні записки щодо проблем і подій суспільного розвитку. – Режим доступу: http://old.niss.gov.ua/Monitor/November/18.htm.

50. Шумахер У. Фінансовий федералізм у Федеративній Республіці Німеччина / У. Шумахер / Фонд "Україна-США" : програма сприяння парламентові України. – 28 с.

51. Щербань Т. Підвищення значення та ролі органів самоорганізації населення в системі місцевого самоврядування / Т. Щербань // Вісник Центральної виборчої комісії. – 2008. – № 2 (12). – С. 84–91.

52. Allen J. C. Building on Assets and Mobilizing for Collective Action. Community Guide / [J. C. Allen, S. M. Cordes, S. Covey and others]. – Center for Applied Rural Innovation (CARI) : University of Nebraska-Lincoln, 2002. – 39 p.

53. Community Development Technical Assistance : handbook / Community Development Programs. Rural Development, 2005. – 54 p.

54. Kretzmann J. P. Discovering community power : a guide to mo-bilizing local assets and your organization's capacity / J. P.Kretzmann, J. L. McKnight. – School of Education and Social Policy : Northwestern University, 2005. – 34 p.

55. Masgrave R. The Theory of Public Finance / R. Masgrave. – New York, McGrow-Hill, 1959. – 256 с.

56. McKnight J. L. Mapping Community Capacity / J. L. McKnight, J. P. Kretzmann ; The Asset-Based Community Development Institute. –

Institute for Policy Research : Northwestern University, 1996 – 21 p.

57. Oats W. An Essay on Fiscal Federalism / W. Oats // Journal of Economic Literature. – 1999. – Vol. 37 – P. 1120–1149.

58. Public Private Partnership. A Guide for Local Government. – Canada : Ministry of Municipal Affairs, 1999. – 106 p.

Розділ 7

РОЗВИТОК ТА ПРОГНОЗУВАННЯ НАПРЯМІВ ПІДВИЩЕННЯ ОСВІТНЬО-КВАЛІФІКАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ УКРАЇНИ

7.1. Забезпечення доступності та якості вищої освіти в контексті реалізації сучасної нормативно-правової бази

У сучасному інформаційному суспільстві динаміку соціально-економічного розвитку країни значною мірою визначає вища освіта. Очевидним є той факт, що перспективне майбутнє кожної людини багато в чому визначається рівнем і якістю вищої освіти.

У зв'язку з процесом глобалізації та євроінтеграції та тими змінами, що відбуваються в сфері вищої освіти, питання забезпечення якості вищої освіти набуває особливої актуальності та потребує розгляду її у контексті визначень сучасності як плинної цілісної складності у ситуації глобальних трансформацій [42; 45].

Трансформаційні зміни в українському суспільстві ініціюють процеси вдосконалення і системи вищої освіти, особливо в світлі приєднання України до Болонського процесу. Розвиток вищої освіти залежить, в першу чергу, від державного регулювання, спрямованого на забезпечення її якості та доступності.

У Болонських комюніке (2005, 2007, 2009, 2010, 2012) країнами-учасницями, якою Україна є з 2005 року, приділяється увага щодо забезпечення якості вищої освіти. Зокрема, у Бергенському комюніке [15] країни-учасниці закликаються докласти зусиль для підвищення якості діяльності вищих навчальних закладів шляхом прийняття та впровадження Стандартів та рекомендацій щодо забезпечення якості в Європейському просторі вищої освіти [40], які згідно з Лондонським комюніке [31] є визначальним чинником змін у забезпеченні якості. Також у Лондонському комюніке звертається увага на те, що вищі навчальні заклади повинні продовжувати роз-

робку внутрішніх систем забезпечення якості. Проте, Бухарестським комюніке [9] визнано про необхідність зосередження вищими навчальними закладами і стейкхолдерами подальших зусиль щодо всебічного впровадження та удосконалення внутрішньої системи забезпечення якості.

Одним з кроків, спрямованих на підвищення якості і конкурентоспроможності освіти за для вирішення стратегічних завдань, що стоять перед національною системою освіти в умовах її інтеграцію в європейський і світовий освітній простір, було розроблення Національної стратегії розвитку освіти в Україні на період до 2021 року, схваленої Указом Президента України від 25.06.2013 р. № 344/2013, де зазначено, що одним із ключових напрямом державної освітньої політики має стати підвищення якості освіти. Документ також констатує, що "задекларовані у попередні десятиріччя стратегічні завдання щодо забезпечення рівного доступу дітей і молоді до якісної освіти, її стабільного та сучасного розвитку, демократизації управління не набули повної реалізації" [30].

З огляду на те, що Україна взяла на себе зобов'язання проводити роботу з приведення якості національної освіти у відповідність до європейських стандартів, та узгодженні нормативно-правових змін у системі вищої освіти, згідно зі стандартами і рекомендаціями Європейського простору вищої освіти, вкрай важливим є розуміння поняття якості вищої освіти.

"Національний освітній глосарій: вища освіта" дає таке визначення терміна: "Якість вищої освіти (Quality in Higher Education) – характеристика вищої освіти, що відображає відповідність результатів навчання, освітніх процесів та інституційних умов актуальним цілям розвитку особи і суспільства" [29].

У Законі України "Про вищу освіту" якість вищої освіти визначається як "рівень здобутих особою знань, умінь, навичок, інших компетентностей, що відображає її компетентність відповідно до стандартів вищої освіти" "якість освітньої діяльності – рівень організації освітнього процесу у вищому навчальному закладі, що відповідає стандартам вищої освіти, забезпечує здобуття особами якісної вищої освіти та сприяє створенню нових знань" [38].

Дослідник Кучма Р. визначає якість вищої освіти як збалансовану відповідність освіти (результату, процесу, освітньої системи) визначеним потребам, цілям, вимогам, нормам (стандартам), що відповідають необхідності сучасного суспільного розвитку. Автор вважає, що якість вищої освіти складається з якості таких ком-

понентів, як: якість викладання (навчального процесу, педагогічної діяльності), якість науково-педагогічних кадрів, якість освітніх програм, якість матеріально-технічної бази та інформаційно-освітнього середовища, якість абітурієнтів, якість наукових досліджень, якість управління освітою тощо [20].

На думку ряду інших фахівців "якість вищої освіти має три важливі аспекти: конструктивну якість курсу професійної підготовки, відповідну його змістовним первинним і організаційним можливостям; експлуатаційну якість, відповідну рівню реалізації навчального процесу; функціональну якість, відповідну міри досягнення кінцевої мети професійної освіти фахівців" [43; 46].

У своєму дослідженні Зайчук В. виокремлює наступні основні параметри якості вищої освіти: відповідність навчальних досягнень студентів державним освітнім стандартам; якість навчально-виховного процесу, що забезпечує рівень особистісного розвитку; динаміка індивідуальних досягнень у самовизначенні, саморозвитку, самореалізації; навчально-методичне забезпечення процесу підготовки; позитивна мотивація навчання, готовність до пізнавальної діяльності; якість управління освітніми програмами, що мають бути спрямовані на основну мету системи освіти-забезпечити умови для всебічного розвитку студентів, виховання громадянина демократичного суспільства [16].

Узагальненим критерієм якості вищої освіти є володіння випускником усіма компетенціями, необхідними для виконання на високому творчому рівні професійних завдань, можливість його працевлаштування за спеціальністю та безболісного періоду адаптації на робочому місті [38].

У монографії "Філософсько-методологічні засади підвищення якості вищої освіти України: європейський вимір" група науковців визначають важливі критерії забезпечення якості вищої освіти. Зокрема, науковий потенціал професорсько-викладацького складу, задоволеність студентів якістю й організацією навчального процесу, сучасне матеріально-технічне забезпечення навчального закладу тощо [45, с. 127].

Підтвердження цього ми знаходимо у таких вчених як, Ніколаєвський В., Хлєбнікова Т., які вважають, що основними чинниками забезпечення якості вищої освіти є: професійна підготовка викладачів; сучасне матеріально-технічне та навчально-методичне забезпечення навчального процесу; відповідність програм навчальних дисциплін сучасним вимогам; використання у навчальному

процесі сучасних освітніх технологій; наявність системи контролю й оцінювання викладання; рівень знань студентів; стимулювання самостійної роботи студентів; спрямованість викладання на формування соціальних якостей сучасного фахівця; залучення викладачів і студентів до науково-дослідної діяльності; використання матеріалів соціологічних та інших досліджень; контакти з провідними зарубіжними фахівцями [46].

Одні з провідних українських науковців (В. Луговий, Ж. Таланова) наголошують, що ефективними інструментами ідентифікації якості вищої освіти слугують європейські та національні рамки кваліфікацій, зокрема Рамка кваліфікацій європейського простору вищої освіти (РК ЄПВО, 2005 р.), Європейська рамка кваліфікацій для навчання впродовж життя (ЄРК НВЖ, 2008 р.), Національна рамка кваліфікацій (НРК, 2011 р.). Вчені також вважають, що дієвим інструментарієм щодо забезпечення якості для української вищої освіти є імплементація систем внутрішнього та зовнішнього забезпечення якості відповідно до стандартів і рекомендацій щодо забезпечення якості у європейському просторі вищої освіти (ESG), якій містить перелік стандартів та перелік рекомендацій для вищих навчальних закладів та агенції забезпечення якості вищої освіти [1, 23, с. 6–10; 37, с. 65–95].

Державне регулювання освіти є досить складним процесом, що полягає у реалізації державно-владних повноважень суб'єктами державного управління у сфері освіти. Процес державного управління вищою освітою спрямований на втілення в життя державної стратегії та політики в галузі вищої освіти. Варто відзначити, що недосконаліть вітчизняного ринку вищої освіти зумовлює необхідність державного регулювання даної сфери, однак, у той же час, варто відзначити, що система управління вищою освітою в Україні занадто централізована, хоча і були зроблені окремі кроки, спрямовані на її децентралізацію.

Перші зрушення у вказаному напрямі відбулися у 2005 р., коли Україною було підписано Болонську декларацію, тобто, коли відбулося фактичне приєднання України до Болонського процесу, направленого на модернізацію вищої освіти в Європі. Підписання Болонської декларації змусило вітчизняні вищі навчальні заклади активізувати свою діяльність, особливо в частині участі у різноманітних міжнародних проектах, оскільки вирішальне значення в оновленні академічних стандартів і культури українських ВНЗ має саме досвід міжнародної співпраці.

У 2008 році Міністерством освіти і науки була розпочата реалізація реформ у сфері вищої освіти. Так, уряд України проголосив курс на створення нової моделі економічної діяльності університетів, що базується на солідарній участі держави, бізнесових кіл і громадян; відповідності системи вищої освіти вимогам Болонської декларації.

Подальше реформування вітчизняної системи вищої освіти закріпилося у Законі України "Про вищу освіту" від 01.07.2014 р. № 1556-VII [38]. Однак, у той же час, управління вищою освітою залишилося сконцентрованим в Міністерстві освіти і науки України, якому надані виключні повноваження по визначенню державної політики в галузі вищої освіти, науки, підготовки фахівців з вищою освітою, розробці програм розвитку вищої освіти, нормативів матеріально-технічного і фінансового забезпечення вищих навчальних закладів, ліцензування та акредитації тощо.

Серед позитивних новацій нового законодавства про вищу освіту – поява основ системного підходу щодо забезпечення якості вищої освіти. Так, відповідно до закону, система забезпечення якості вищої освіти в Україні містить:

– систему забезпечення вищими навчальними закладами якості освітньої діяльності та якості вищої освіти (систему внутрішнього забезпечення якості);

– систему зовнішнього забезпечення якості освітньої діяльності вищих навчальних закладів та якості вищої освіти;

– систему забезпечення якості діяльності Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти і незалежних установ оцінювання та забезпечення якості вищої освіти [38].

Ще однією новацією Закону України "Про вищу освіту" стало нормативне затвердження створення Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти та виділення в його складі Комітету з питань етики для розгляду питань академічного плагіату та Апеляційного комітету для розгляду звернень, заяв і скарг щодо діяльності та рішень спеціалізованих вчених рад.

Таким чином, наразі зроблена і законодавчо закріплена спроба створення повної і послідовної системи забезпечення якості вищої освіти в Україні. В той же час, процес створення Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти наразі лише розпочинається, а, отже, можна припустити, що навіть за найбільш сприятливих обставин відчутні результати діяльності вказаного

органу державного регулювання стануть помітні лише в середньостроковій перспективі. Так, наразі лише розпочинається процес розробки процедур і механізму моніторингу якості вищої освіти. В цьому контексті доцільно відзначити, що при розгляді даного питання, особливо в частині розробки процедур моніторингу якості в системі її внутрішнього забезпечення, варто відійти від усталеної практики, коли процедури моніторингу якості виконувалися вищими навчальними закладами на основі централізовано встановлених критеріїв, що зовсім не враховували різнотипності навчальних закладів.

Ще одним важливим моментом в системі забезпечення вітчизняної якості вищої освіти є необхідність зниження рівня бюрократизації. Проте зміна законодавства в системі державного регулювання вищої освіти практично жодним чином не вплинула на цю ситуацію, а навіть навпаки, нормативно закріпила додаткові бюрократичні вимоги щодо звітності викладачів, керівництва ВНЗ тощо. Таким чином, на сьогодні діяльність викладацького складу вищих навчальних закладів переважним чином полягає у звітування, внаслідок чого створюється ситуація, коли звіти про результати стають важливішими самих результатів, що, звісно ж, абсолютно не створює мотивації до підвищення якості освіти.

Проблемним питанням в системі забезпечення якості та доступності вищої освіти в Україні залишається і відсутність процедур планування стратегічного розвитку вищих навчальних закладів, затвердження на державному рівні змісту навчальних програм, а також фіксований перелік предметів та годин їх викладання. Такий підхід, по-перше, не дозволяє вищим навчальним закладам (їх керівництву, викладацьким колективам тощо) автономно підлодити до навчання студентів – вводити окремі навчальні предмети, збільшувати кількість годин викладання тих чи інших навчальних програм, в залежності від бачення специфіки спеціальності, появи нових теоретичних чи практичних знань (гіпотез, теорій, наукових шкіл) з питань, що розглядаються у навчальній програмі тощо. Тобто, знову ж таки не створюється мотивація вищих навчальних закладів та, відповідно, їх працівників до розвитку, самовдосконалення, постійного оновлення навчальних курсів та програм, а це, в свою чергу, позначається на якості вітчизняної вищої освіти.

В цьому ж контексті доцільно відзначити, що не лишнім є і вивчення та адаптація до вітчизняних реалій досвіду провідних вищих навчальних закладів світу, де студенти мають право само-

стійно обирати ті навчальні курси та тих викладачів, які їм до душі, тобто які можуть, на їхню думку, максимально ефективно підготувати їх до майбутньої професійної діяльності. Надання певної свободи студентам дозволить їм більш відповідально ставитися до свого навчання та до опанування навиків майбутньої професії, а також дасть їм можливість вибору між викладачами, створивши, тим самим, додаткову мотивацію саме для викладацького складу вищих навчальних закладів.

Таким чином, можемо говорити про те, що змістом трансформації державного регулювання якості вищої освіти має стати, в першу чергу, відмова від надання вищим навчальним закладам директив для виконання рішень виконавчого органу, оскільки така практика, як свідчить сьогодення, абсолютно не виправдовує себе. Тобто, необхідним є надання більшої автономії вищим навчальним закладам, у тому числі і фінансової. На сьогодні практично не існує зв'язку між продуктивністю діяльності вищого навчального закладу та обсягами отриманого ним державного фінансування, а, отже, такі навчальні заклади абсолютно не мотивовані до забезпечення високої ефективності діяльності, активного розвитку тощо. Крім того, принцип бюджетного фінансування в залежності від кількості студентів сприяє лише активній роботі вищих навчальних закладів щодо залучення студентів, однак абсолютно не створює умов для того, аби забезпечити високий рівень освітніх послуг, що їм надаються. Така ситуація однозначно знижує якість вищої освіти в Україні, а, отже, потребує перегляду сам принцип фінансування вищих навчальних закладів у державі.

Одним з найбільш важливих кроків у модернізації вищої освіти в Україні має стати надання ширшої автономії вищим навчальним закладам. Автономія ВНЗ – самостійність, незалежність і відповідальність вищого навчального закладу у прийнятті рішень стосовно розвитку академічних свобод, організації освітнього процесу, наукових досліджень, внутрішнього управління, економічної та іншої діяльності, самостійного добору і розстановки кадрів [38]. Чинне законодавство певною мірою забезпечує майнову самостійність вищих навчальних закладів, однак централізований контроль ресурсів ВНЗ за сучасних умов функціонування передбачає обмеження у розпорядженні та використанні активів. Так, певні обмеження у використанні коштів вищих навчальних закладів обумовлюються їх статусом бюджетних установ, що визначає використання коштів згідно з кошторисами, які затверджуються вищою установою.

Наразі кошторис доходів і видатків вищого навчального закладу визначає загальний обсяг, цільове спрямування та поквартальний розподіл усіх надходжень, що виділяються на його утримання, в тому числі і коштів, отриманих навчальним закладом від надання платних послуг. Здійснення видатків, не передбачених кошторисом та перевищення їх фактичних показників понад планові не допускається. Поділяємо думку українських фахівців про те, що держава не повинна визначати напрямки використання коштів, залучених з додаткових джерел, оскільки така процедура суттєво знижує мотивацію керівництва вищого навчального закладу щодо підвищення якості послуг при одночасному зниженні витрат, створюючи перешкоди в гнучкому реагуванні на різноманітні ситуації, що виникають в ході здійснення господарської діяльності. Потрібно надати навчальним закладам більше самостійності у розпорядженні фінансовими ресурсами, зокрема надати право установам системи освіти, які отримують бюджетні кошти, самостійно розробляти і затверджувати кошторис бюджетних коштів у межах виділених бюджетних асигнувань, вносити до нього необхідні зміни і уточнення.

Зазначимо, що цей підхід спрямований на забезпечення певного рівня державної підтримки ВНЗ незалежно від результатів діяльності. Істотним його недоліком є те, що сформовані в базовому періоді положення з позитивними чи негативними аспектами переносяться на плановий період шляхом математичної екстраполяції, часто не враховуючи об’єктивну величину фінансових надходжень, яку потребує навчальний заклад в поточному році. Останнім часом кошторисне фінансування справедливо піддається критиці як таке, що не сприяє економії у використанні бюджетних коштів та характеризується низьким коефіцієнтом віддачі державних інвестицій в освіту.

В сучасних умовах функціонування вітчизняних ВНЗ інноваційний напрям економічного розвитку забезпечується пошуком додаткових джерел фінансових надходжень за умов використання наявної матеріально-технічної бази та кадрового потенціалу. Ефективним у забезпеченні такої діяльності є створення науково-навчальних виробничих центрів (ННВЦ), які очолюються працівниками з числа професорсько-викладацького складу та передбачає залучення активної та ініціативної частини студентства. Досвід створення та діяльності ННВЦ у складі українських вищих навчальних закладів свідчить про позитивний вплив цих підрозділів на якість

практичної підготовки студентів та підвищення рівня співпраці з підприємствами та організаціями. Діяльність таких ННВЦ покликана вирішити проблеми фахової підготовки майбутніх спеціалістів, проблему їх соціальної адаптації та сприяти покращанню фінансового стану навчального закладу. Наприклад, студенти економічних спеціальностей набувають практичних навиків професійної діяльності, досвіду практичної роботи із законодавством, інформаційними технологіями, документального відображення господарських операцій та процесів, планування та прогнозування економічних процесів, вирішення проблемних питань ведення бізнесу та оподаткування суб'єктів господарювання. Це сприяє підвищенню конкурентоздатності випускника, формує позитивний імідж навчального закладу. Висококваліфіковані та адаптовані до реалій сьогодення випускники користуються попитом на ринку праці, що є своєрідною рекламою для ВНЗ.

За сучасних умов функціонування якість освітніх послуг є визначальним чинником конкурентоспроможності закладу освіти. Забезпечення конкурентоспроможності ВНЗ можливе за умови об'єктивного оцінювання результатів діяльності на основі оперативної своєчасної та достовірної інформації, що є підставою для вироблення ефективних управлінських рішень.

Інший підхід до фінансування пов'язується з виконанням вищими навчальними закладами якісних показників, спрямованих на задоволення суспільних потреб. За загальноприйнятою науковою думкою, державне замовлення на підготовку спеціалістів має формуватись відповідно до пріоритетів державного розвитку економіки (регіону), що впливає на оптимізацію рівня зайнятості, забезпечує подолання диспропорції на ринку праці, підвищує рівень підготовки фахівців. Державна підтримка за таких умов забезпечується незалежно від підпорядкування, адміністративного розташування чи джерела фінансування (державний чи місцеві бюджети) навчального закладу.

Розглядаючи перспективу переходу від кошторисної системи фінансування освіти до нормативного фінансування, Бугай І. В. зазначає, що таке фінансування, як спосіб оптимізації діяльності системи освіти, має активізувати освітні заклади до підвищення ефективності використання бюджетних коштів, є елементом розвитку конкуренції між освітніми закладами, забезпечує деякий гарантований рівень фінансування одиничного об'єкта, виходячи з

установлених параметрів його функціонування, і задоволення обґрунтованої потреби об'єкта у фінансових ресурсах, при якому цей об'єкт нормально функціонує, тобто вирішує покладені на нього завдання [4, с. 49].

В основу нормативного фінансування має бути покладений витратний підхід, при якому визначаються потреби в коштах на забезпечення освітнього процесу з дотриманням чинних норм і нормативів планування витрат по статтях кошторису або окремих видах витрат. Це дозволить дотримуватись обґрунтованих видатків з відповідних бюджетів та сприятиме ефективному ціноутворенню.

Крім того, необхідно на державному рівні закріпити зв'язок між обсягами державного фінансування вищої освіти та результатами їх використання. Зокрема, в цьому напрямі доцільним є розроблення дієвої статистичної звітності з метою контролю показників державного замовлення на підготовку кадрів та їх фактичного виконання, показників працевлаштування підготовлених за державні кошти фахівців за спеціальністю тощо.

Також необхідним є здійснення трансформації підходів до обґрунтування обсягів державного замовлення на підготовку кадрів, запровадження системи тендерів на його розміщення та надання державної підтримки у підготовці спеціалістів за професіями, щодо яких утворився дефіцит на ринку праці. Нові підходи до механізму формування та розміщення державного замовлення на підготовку кадрів мають передбачати визначення в ньому повноважень зацікавлених центральних та місцевих органів виконавчої влади, соціальних партнерів, роботодавців, навчальних закладів. Має бути чітко визначено, на кого поширюється встановлена чинним законодавством гарантія держави на отримання першого робочого місця.

Для забезпечення якості вищої освіти необхідне створення комплексної системи нормативної документації регулювання освітньої діяльності вищого навчального закладу, яка включає традиційні підходи, що склалися в національних університетах, використовує прогресивний досвід зарубіжних освітніх систем та спирається на розроблені Європейською Асоціацією з гарантування якості у вищій освіті стандарти забезпечення якості вищої освіти.

Відповідно до рекомендацій Європейської Асоціації з гарантування якості у вищій освіті ENQA для забезпечення інституційного рівня гарантування якості [40], вищі навчальні заклади

для внутрішнього забезпечення якості розгортають діяльність, зміст якої визначається відповідною складовою стандарту (табл. 7.1).

Таблиця 7.1

Рекомендацій Європейської Асоціації з гарантування якості у вищій освіті ENQA

Складова стандарту	Зміст діяльності щодо забезпечення виконання стандарту
1. Політика закладу і процедури забезпечення якості	Визначити стратегію, політику і процедури постійного підвищення якості освіти та забезпечити офіційний статус
2. Затвердження, моніторинг і періодичний перегляд програм і дипломів	Розробити та офіційно затвердити механізми періодичного перегляду, моніторингу та вдосконалення своїх навчальних програм
3. Оцінювання студентів	Розробити, офіційно затвердити та реалізовувати систему оцінки знань, яка включає загальновідомі критерії, правила і процедури об'єктивності
4. Забезпечення якості викладацького складу	Визначити процедури і критерії, які б засвідчували відповідну кваліфікацію і високий фаховий рівень викладачів
5. Навчальні ресурси та підтримка студентів	Достатня забезпеченість навчально-лабораторним обладнанням і навчально-методичними матеріалами, лабораторними і навчальними приміщеннями, які відповідають програмним вимогам викладання
6. Інформаційні системи	Розробка, запровадження та використання інформаційних систем збору, аналізу і використання об'єктивної інформації для ефективного управління навчальними програмами
7. Публічність інформації	Публікація найновішої та об'єктивної інформації про навчальні програми, умови отримання академічних ступенів, системи оцінювання та атестації

Для визначення політики вищого навчального закладу щодо забезпечення якості, університет розробляє базовий документ – програмну заяву, яка включає:

– характеристику стану освітньої та науково-дослідницької діяльності науково-педагогічних працівників, відбиває рівень взаємодії викладання і досліджень в університеті;

– стратегічні напрями діяльності навчального закладу в забезпеченні відповідності підготовки до стандартів вищої освіти та європейських стандартів внутрішнього забезпечення якості навчання;

– опис організаційних принципів та структури системи забезпечення якості на інституційному рівні;

– визначає рівні відповідальності кафедр, факультетів, інститутів та інших структурних підрозділів та відповідних керівників та осіб за реалізацію процедур забезпечення якості;

– напрями та способи реалізації політики, механізми її моніторингу, перегляду та вдосконалення системи забезпечення.

Створення і офіційне визначення політики і процедур забезпечення якості визначають шляхи і практичні засоби, які використовуються для досягнення високої ефективності функціонування системи забезпечення якості та сприяють визнанню з боку громадськості права університету на автономію.

2. Затвердження, моніторинг та періодичний перегляд навчальних програм і дипломів.

Стандарт. Розробити та офіційно затвердити механізми періодичного перегляду, моніторингу та вдосконалення своїх навчальних програм.

Забезпечення виконання стандарту. Для забезпечення прозорості і привабливості навчальних програм, підтримання їхньої актуальності та попиту на них передбачається створення механізмів, які включають:

– порядок розробки і формулювання очікуваних цілей і результатів навчання;

– офіційно затверджені рекомендації та нормативні вимоги щодо створення освітньо-професійних програм, навчальних планів і навчальних програм дисциплін;

– визначені вимоги та характеристики диференціації програм підготовки за формами навчання (денна, заочна, вечірня, дистанційне навчання) та за типами вищої освіти (академічна, професійна);

– порядок внутрішньої експертизи, оцінки та затвердження програм, навчальних планів і навчальних програм дисциплін;

– умови реалізації освітньо-професійних програм підготовки, їхня забезпеченість відповідними навчальними ресурсами;

– аналіз ефективності реалізації навчальних програм, моніторинг успішності та досягнень студентів;

– розробку процедур регулярного періодичного перегляду програм за участю працедавців, студентів, інших зацікавлених сторін.

3. Оцінювання студентів.

Стандарт. Розробити, офіційно затвердити та реалізовувати систему оцінювання знань, яка включає загальновідомі кри-

терії, правила і процедури об'єктивності визначення результатів навчання.

Система оцінювання навчальних досягнень студентів має передбачати процедури:

– встановлення відповідності досягнутих запланованих навчальних результатів передбачуваним цілям і результатам навчальної програми;

– забезпечення проведення різнорівневих діагностичних заходів на етапах поточного та підсумкового контролю;

– визначення однозначних, чітких й широкодоступних критеріїв оцінювання і екзаменаційних правил для всіх випадків контролю і атестації;

– залучення викладачів та інших фахівців освітніх вимірювань, які здатні проводити оцінювання з врахуванням досягнення вимог майбутньої кваліфікації;

– забезпечення об'єктивності і незалежності лише від одного екзаменатора результатів оцінювання;

– встановлення чітких правил врегулювання випадків відсутності студента через поважні обставини;

– забезпечення адміністративного нагляду і перевірок дотримання встановлених ВНЗ процедур оцінювання.

Важливою умовою функціонування системи оцінювання навчальних досягнень є реалізації чіткого механізму інформування студентів про стратегію оцінювання, яка впроваджена в університеті та її конкретне застосування щодо їхньої навчальної програми, а також оприлюднення критеріїв оцінювання успішності з даної навчальної дисципліни.

4. Забезпечення якості викладацького складу.

Стандарт. Визначити процедури і критерії, які б засвідчували відповідну кваліфікацію і високий фаховий рівень викладачів.

Забезпечення виконання стандарту. Якість освітніх послуг, ефективність навчальних програм в першу чергу визначаються якісним складом викладачів та умовами в яких вони можуть ефективно передавати студентам свої знання, досвід і розуміння предмета в різних ситуаціях навчання. Вищий навчальний заклад має запровадити систему кадрового забезпечення, яка передбачає:

– офіційно визначені процедури відбору та призначення на посаду нових викладачів відповідно до їхнього рівня професійної компетенції;

– розроблені засоби оцінки якості навчальної діяльності професорсько-викладацького складу, та умови доступу викладачів до інформації про оцінку їхньої роботи;

– реалізацію механізму підвищення кваліфікації і вдосконалення фахової майстерності, який включає умови стимулювання і визнання професійних досягнень;

– передбачати умови професійного вдосконалення до необхідного рівня для слабких викладачів, та встановлені механізми звільнення з викладацьких посад осіб, що виявляють професійну нездатність.

5. Навчальні ресурси та підтримка студентів.

Стандарт. Достатня забезпеченість навчально-лабораторним обладнанням і навчально-методичними матеріалами, лабораторними і навчальними приміщеннями, які відповідають програмним ви-могам викладання.

Забезпечення виконання стандарту. Для успішного виконання навчальних програм студенти мають забезпечуватися крім високого рівня викладання ще й іншими ресурсами, які допомагають їхньому навчанню. До цих ресурсів потрібно віднести бібліотеки, навчальні й лабораторні приміщення, навчальне обладнанням і методичні матеріалами, комп'ютери і програмне забезпечення, а також допомогу різного роду служб і консультантів.

Вищі навчальні заклади повинні постійно реагувати на відгуки студентів, відслідковувати, переглядати і вдосконалювати ефективність роботи служб підтримки, доступних для студентів.

6. Інформаційні системи.

Стандарт. Розробити та запровадити у використання інформаційні системи збору, аналізу і використання об'єктивної інформації для ефективного управління навчальними програмами.

Забезпечення виконання стандарту. Вищий навчальний заклад для ефективного забезпечення якості має здійснювати постійний самоаналіз, для чого йому необхідні засоби збору й аналізу інформації про свою власну діяльність.

Знаряддям забезпечення об'єктивної сторони такого самоаналізу послуговує інформаційна система конкретного навчального закладу, яка забезпечує моніторинг якості, оперативний облік процесів і ресурсів, достовірну архівацію даних про стан навчальних (кадрових, навчально-методичних, інформаційно-бібліотечних, мате-

ріальних тощо) ресурсів, аналітичну обробку, оперативний пошук, передачу і необхідне представлення відповідної інформації.

До переліку основних складових такої інформаційної системи щонайменше мають входити модулі, що відображатимуть:

– характеристики контингенту студентського складу;

– результати моніторингу досягнень студентів та показники їхньої успішності;

– структуру навчальних програм та їх ресурсного забезпечення;

– механізми оцінювання студентами якості діючих навчальних програм;

– ефективність роботи професорсько-викладацького складу;

– загальні характеристики та основні показники діяльності вищого навчального закладу та порівняння з показниками інших однопрофільних закладів;

– інформацію про місце навчального закладу серед інших університетів з посиланнями на результати вітчизняних, європейських та світових рейтингів.

Системний облік і аналіз ресурсів має стати ефективним інструментом в руках керівництва вищого навчального закладу для забезпечення та поліпшення якості освітньої діяльності закладу.

7. Публічність інформації.

Стандарт. Публікація найновішої та об'єктивної інформації про навчальні програми, умови отримання академічних ступенів, системи оцінювання та атестації.

Забезпечення виконання стандарту. Вищий навчальний заклад має забезпечувати прозорість своєї освітньої діяльності, надавати інформацію про пропоновані програми і присвоювані кваліфікації, очікувані результати навчання, оприлюднювати процедури викладання, навчання і оцінювання знань та повідомляти про інші навчальні можливості, які доступні студентам. Навчальний заклад повинен відповідально забезпечувати точність, неупередженість, об'єктивність і широку доступність пропонованої інформації [40].

Отже, розбудова системи забезпечення якості вищої освіти на інституційному рівні може спиратися на європейські стандарти внутрішнього забезпечення якості у вищих навчальних закладах для досягнення високої ефективності функціонування університету, його визнання з боку громадськості та підвищення статусу університету на міжнародному рівні. Реалізація представлених напрямів забезпечення виконання стандарту через розробку і впровадження

відповідних положень, інформаційних і методичних систем, нормативних документів і рекомендацій реально наповнить представлену теоретичну модель і спрятиме ефективному функціонуванню системи забезпечення якості.

На сьогодні в Україні лише формується система забезпечення якості вищої освіти. Так, на державному рівні розробляються і приймаються нормативні документи з питань забезпечення якості освіти, затверджуються механізм і процедури її контролю. В той же час, на сьогодні у сфері вищої освіти, і, зокрема, в питань державного регулювання забезпечення її якості, існує ще цілий ряд проблем, які потребують нагального вирішення.

7.2. Реформування фінансово-господарської діяльності ВНЗ у підвищенні людського потенціалу

Вітчизняний досвід управління в сфері вищої освіти слід розглядати з точки зору суспільно-економічних процесів у державі з початку XX століття і до сьогодні. Умовно зазначений період можна розділити на декілька етапів та визначити характерні ознаки розвитку вищої школи для кожного з цих періодів.

У дореволюційній Україні (1900–1917 роки) вищі навчальні заклади були в складі розгалуженої системи урядових інстанцій та місцевих органів, побудованої за принципом централізму, на чолі якої стояв імператор. На початок 1917 р. система вищої освіти включала 31 державний вищий навчальний заклад, що підпорядковувались державним міністерствам та відомствам, та неурядові вищі навчальні заклади, створені за ініціативою інтелігенції та на кошти торгово-промислових кіл. Причому, кількість останніх, які мали статус приватних, у період останніх дореволюційних років, невпинно збільшувалась. У 1900–1917 рр. у Російській імперії працювало біля 80 недержавних навчальних закладів, біля третини з яких знаходилась на Україні. Ці ВНЗ утримувались за рахунок доброчинних пожертвувань кооперативних і громадських об'єднань, меценатів і плати за навчання [32, с. 43]. Контроль за їхньою діяльністю здійснював опікун, безпосередньо підпорядкований Міністерству народної освіти [24].

За часів Центральної Ради, Гетьманату і Директорії (1917–1919 роки) розпочато процеси демократизації, гуманізації і децентралізації державного управління освітньою галуззю. Загальну функ-

цію контролю покладено на Міністерство освіти та Генеральний секретаріат, які на науковій основі визначали потребу в спеціалістах, здійснювали контроль законності дій вищих навчальних закладів незалежно від форм власності, розподіляли бюджетні кошти [24]. В цей період створюються нові державні ВНЗ політехнічного типу та університети, в структурі яких передбачалась підготовка агрономів та інженерів різних спеціальностей [49, с. 22].

В 20-х – на початку 30-х років минулого століття відбувається уніфікація системи освіти. Для даного періоду характерні централізація управління, утвердження командно-адміністративної системи управління вищою освітою, практично повна втрата децентралізації [24]. З 1924/1925 навчального року у зв'язку з неможливістю фінансувати ВНЗ в повному обсязі відбувається згортання мережі навчальних закладів за рахунок нерентабельних і зменшення норм прийому студентів.

В період індустріалізації та колективізації (1931–1944 роки) здійснюється ліквідація та об'єднання невеликих ВНЗ, не забезпечених науково-навчальною базою, належним професорсько-викладацьким складом. Відбувається значне зменшення кількості вищих навчальних закладів протягом п'яти років (123 – у 1937/38 н.р. проти 203 – у 1932/33 н.р.), забезпечення об'єднаних ВНЗ навчально-науковою, матеріальною базою та кваліфікованими науково-педагогічними кадрами [24, с. 241].

Період післявоєнної розбудови вищих навчальних закладів (1945–1952 роки) характерний розбудовою матеріальної бази ВНЗ, забезпечення їх викладацькими кадрами. Урядом України, місцевими державними й господарськими органами та промисловими підприємствами виділяються додаткові кошти на їх відбудування. З метою посилення контролю влади за вищою освітою створюється централізована система підпорядкування та контролю за діяльністю вищих навчальних закладів. У підпорядкування Міністерству вищої освіти СРСР передано 70 ВНЗ України [7].

Період хрущовських реформ (1953–1964 роки) характерний наступними рисами: децентралізацією управління вищими навчальними закладами, розширенням їх навчально-матеріальної бази, зміцненням зв'язків з виробництвом, зміною структури ВНЗ, створенням нових шляхом реорганізації та укрупнення діючих, для насамперед, забезпечення раціонального використання їх навчально-матеріальної бази. Відбувається зміцнення економічного становища закладів освіти, задоволення їхніх потреб в бюджетних коштах з

союзного та республіканського бюджетів, зміцнення зв'язків вищих навчальних закладів з виробництвом (промисловими підприємствами надавалась істотна допомога в створенні лабораторно-експериментальної бази вищих навчальних закладів) [11, с. 215–216]. Збільшується чисельність студентів: за десять років кількість студентів у ВНЗ III–IV рівнів акредитації збільшилось в 2,1 рази (690 тис. в 1965/66 навчальному році проти 326 тис. в 1955/56 навчальному році). Забезпечується рівний доступ до вищої освіти усіх верств населення. Невирішеними залишаються проблеми: відсталість матеріально-технічної бази, недостатнє забезпечення ВНЗ навчальними площами, науково-дослідними приміщеннями, гуртожитками, підручниками і посібниками.

З середини 1960-х – до початку 1980-х років відзначається згортанням "відлиги" у вищій освіті: посиленням адміністративно-командних методів та централізованого управління вищою освітою та абсолютною залежністю навчальних закладів від центральних органів управління (лише великі навчальні заклади і у вигляді виключення могли отримати від МВССО СРСР право на видавничу діяльність, додаткове залучення кваліфікованих кадрів на викладацьку роботу мало відбуватись за участі центру та партійних організацій, а певна фінансова самостійність узгоджувалась з Держпланом СРСР) [19, с. 29].

Загострення кризових явищ в освіті на початку 80-х років призводить до переростання у системну кризу вищої школи. Періоду з середини 80-х – початку 90-х років притаманні наступні ознаки: невідповідність фактичних асигнувань реальним потребам освіти, суттєві недоліки в управлінні на рівні Міністерства вищої та середньої спеціальної освіти; значне відставання матеріальної бази; незадовільне забезпечення навчальних закладів електронно-обчислювальною та іншою технікою; недостатня кількість навчальних приміщень, бібліотек, гуртожитків [33].

Неналежна фінансова підтримка розвитку вищих навчальних закладів з боку міністерств та відомств негативно відобразилось на рівні кваліфікації науково-педагогічних кадрів та матеріально-технічному забезпеченні навчальних закладів.

Зазначимо, що в цілому система вищої освіти України була максимально пристосована до економічних, політичних та ідеологічних реалій радянського ладу. Радянській системі управління освітою був притаманний імперативний метод регулювання суспільних відносин, який включав метод владних приписів, субор-

динації, централізованого регулювання. Принцип централізації, який забезпечував зосередження керівництва, організації, управління в центральних владних структурах, в колишній системі освіти характеризувався: державною власністю на засоби виробництва, плануванням діяльності та розвитком закладів освіти на рівні відповідних владних структур, централізованим державним управлінням на основі нормативних документів, прямим підпорядкуванням і контролем держави за всіма сферами діяльності освітніх закладів.

Фінансова стабільність та економічний розвиток радянських вищих навчальних закладів впродовж тривалого часу забезпечувались функціонуванням механізму повного державного фінансування за рахунок коштів державного бюджету і капітальними вкладеннями, передбаченими в планах економічного та соціального розвитку країни. Сутність фінансово-господарської діяльності вищих навчальних закладів зводилась до виконання бюджетів, які надавались міністерствами, відповідно до відомчого підпорядкування. Державне регулювання всіх сфер діяльності ВНЗ виключало можливість самостійного прийняття рішень, особливо у фінансовій сфері, що ускладнювало застосування регулятивних варіантів господарювання у вищих навчальних закладах. Спостерігалися невідповідність фактичних асигнувань реальним потребам освіти, недоліки в управлінні на рівні Міністерства вищої та середньої спеціальної освіти СРСР, що створювало в економічній діяльності навчальних закладів певні проблеми. Вищі навчальні заклади працювали в умовах обмеження фінансування окремих статей видатків, посилення державного контролю за надходженням коштів та їх витрачанням, регламентації напрямків використання бюджетних коштів. Проводилось укрупнення ВНЗ за рахунок згортання діяльності невеликих навчальних закладів, що дозволяло забезпечити економію коштів на обслуговування та управлінські видатки.

Система освіти потребувала реформування, яке керівництво державою вбачало в покращенні централізованого управління з одночасним розширенням прав та відповідальності ВНЗ в усіх сферах діяльності, в тому числі і в фінансово-господарських питаннях. Виникла нагальна потреба розробки нормативно-правової бази і здійснення системи заходів, які б забезпечували посилення взаємної зацікавленості і відповідальності вищих навчальних закладів, підприємств, організацій в підвищенні рівня підготовки спеціалістів. Основою таких взаємовідносин мали були договірні зобов'язання, що передбачали з однієї сторони здійснення підготовки кад-

рів навчальними закладами на державній основі, а з іншої – часткове відшкодування витрат на навчання спеціалістів за рахунок галузей народного господарства [33]. Перебудова вищої та середньої освіти, розглядалась як одне з невідкладних завдань розвитку суспільства [33].

Суспільні перетворення початку 90-х років XX ст., пов'язані з утворенням та становленням української державності, створили передумови для процесів реформування системи вищої освіти, які супроводжувались розробкою та розвитком законодавчої бази, що регламентує діяльність ВНЗ, появою перших приватних вищих навчальних закладів, скороченням державного фінансування освітньої галузі та погіршенням якості освіти.

Прийнятий у 1991 році Закон України "Про вищу освіту" окреслив правові, організаційні, фінансові та інші засади функціонування системи вищої освіти в Україні. Характерними рисами періоду ринкових перетворень вищої освіти (з 1991 року – по сьогодні) є зміна принципів фінансування освіти, функцій та компетенції органів управління, надання закладам освіти певної автономії, підвищення вартості підготовки спеціалістів, поява приватних вищих навчальних закладів в якості альтернативи державним. Цьому періоду характерні фактори, що негативно впливали на економічний розвиток ВНЗ:

1) фінансова нестабільність освітніх установ;

2) нечітке визначення автономії навчальних закладів різних рівнів акредитації [13, с. 41];

3) невідповідність нових цілей і завдань навчальних закладів системі управління вищої освіти, інтересів суб'єктів освіти їхнім можливостям [2, с. 401].

Державна національна програма "Освіта. Україна XXI століття" (1993 рік) започаткувала процеси реформації освітньої системи, децентралізації та регіоналізації управління системою освіти.

В суспільних та наукових колах дедалі частіше наголошується на необхідності закладення в основу регулювання суспільних відносин у галузі вищої освіти диспозитивного методу "… (інакше – методу автономії, координації, децентралізованого регулювання), що означає юридичну рівність сторін (учасників суспільних відносин) і передбачає свободу вибору вищими навчальними закладами стратегії і тактики своєї статутної діяльності, здійснення ними управління на засадах незалежності та самоврядування, вільне укладання угод з будь-якими фізичними та юридичними особами тощо" [28].

Підписання Україною у 2005 р. Болонської декларації сприяло розвитку сучасних економічних відносин в освітній сфері. Болонський процес надає питанню автономії ВНЗ великого значення, адже навчальні заклади з реальними правами автономії здатні до ефективного та гнучкого управління, до ринкового маневрування, вони можуть швидко приймати відповідні рішення, підбирати необхідні кадри [10, с. 187].

У 2008 році Міністерством освіти і науки розпочато реалізацію реформ у вищій освіті. Уряд України проголосив курс на створення нової моделі економічної діяльності університетів, що базується на солідарній участі держави, бізнесових кіл і громадян; відповідності системи вищої освіти вимогам Болонської декларації. Тодішній міністр освіти і науки Іван Вакарчук у доповіді "Університетська автономія і реформа вищої освіти. Ситуація в Україні" на міжнародній конференції "Еліта, публічний діалог і реформа вищої освіти" серед умов підвищення якості вищої освіти відзначив посилення відповідальності університетів за результати діяльності шляхом розширення демократичних засад їх функціонування та поглиблення університетської автономії.

Кожна з країн-учасниць Болонського процесу набула певного досвіду впровадження автономії в діяльність навчальних закладів, в зв'язку з чим особливу зацікавленість викликає практика автономізації суб'єктів фінансово-господарських стосунків, зміст форм і методів державного впливу на фінансово-господарську діяльність освітніх закладів, їх взаємодія з державними структурами тощо. Варто зазначити, що вища освіта багатьох країн Європи формувалась як невід'ємна частина соціально-орієнтованої ринкової економіки і характеризувалась суттєвим втручанням держави в усі сфери діяльності навчальних закладів. В 90-ті роки в Європі доцільність збереження традиційної системи функціонування вищих навчальних закладів, заснованої на державній підтримці, стала піддаватись сумнівам на офіційному рівні [50, с. 7]. Нові тенденції вдосконалення концепції управління вищою школою в багатьох європейських країнах характеризувались:

– зміною методів управління вищим навчальним закладом на методи управління та організації бізнесу. Зокрема, теорія та методи стратегічного управління великими фірмами адаптувалися для визначення напрямку розвитку ВНЗ;

– пристосовуванням існуючої організаційної структури до вирішення нових завдань;

– переходом від державного регулювання системи вищої освіти до ринкового регулювання із значним розширенням автономії ВНЗ та мінімізацією централізованого впливу держави на їх діяльність [12, с. 12–13].

Для прикладу, визначальною рисою системи управління вищою освітою Німеччини став високий рівень централізації, що забезпечив тісну взаємодію та координацію політики земель у сфері вищої освіти. Разом з цим, сформований механізм функціонування вищої школи не призвів до відповідного реагування на потреби сучасної економіки та суспільства та стримував розвиток конкуренції між ВНЗ [12, с. 2]. Пошук оптимальної структури, спрямованої на підвищення якості освіти, є складовою соціально-економічної політики Німеччини починаючи з повоєнного періоду. Політичні та суспільні зміни в державі, впровадження ринкової економіки спричинили нову фазу реформування системи освіти Німеччини: ВНЗ отримали вищий рівень автономії у всіх питаннях внутрішньої і зовнішньої діяльності, право приймати частину студентів з оплатою навчання, виникло чимало приватних навчальних закладів.

Висока централізація управління та фінансування в освітній сфері у Франції протягом довгого періоду забезпечувались завдяки зосередженню в особі Міністерства освіти повноважень щодо регламентації практично всіх сторін діяльності університетів, в тому числі і в сфері розподілу державних коштів. Законодавство обмежувало можливості університетів не лише у використанні бюджетних надходжень, але і в питаннях залучення позабюджетних коштів [47]. З середини 1980-х років дебатуються питання правомірності одержання плати за навчання, яка наразі носить символічний характер і не покриває затрат на підготовку спеціаліста. В результаті скорочення бюджетного фінансування протягом 1970-х – середини 1980-х років більшість університетів Франції опинились у важкому матеріально-технічному стані. З прийняттям в 1984 році Закону “Про вищу освіту” спостерігаються посилення тенденцій децентралізації управління та розширення автономії навчальних закладів, відбувається диверсифікація джерел фінансування ВНЗ, розширяються права в розпорядженні коштами від комерційної діяльності. Щоб урегулювати питання організаційної автономії французьких ВНЗ і їхньої відповідальності за витрати суспільних коштів, було впроваджено практику укладання довгострокових контрактів на основі стратегічного проекту, який розробляється кожним універ-

ситетом. Впровадження концепції так званого нового суспільного управління дає можливість державі визначати державні пріоритети, стимулюючи ВНЗ прогнозувати майбутню діяльність і поліпшувати управління [47, с. 93].

На початку 1960-х років минулого століття система вищої освіти Великої Британії, яка застосовувала анти ринкову модель, орієнтовану на блокування ринкових відносин у сфері вищої освіти, також почала зазнавати процесів реформування. Зміни у вищій школі наприкінці XX ст. були спрямовані на поступовий перехід від централізованої до більш децентралізованої ринково-орієнтованої системи, що відобразилось у обсягах, механізмі та структурі її державного фінансування. Урядом здійснюється ряд заходів, спрямованих на скорочення державою видатків на вищу освіту, стимулювання комерційної діяльності університетів, розширення їх контактів з промисловістю [50, с. 17]. В країні, де освіта була безкоштовною, у 1998–1999 н.р. вперше введено плату за навчання для студентів повного курсу навчання. В результаті такої освітньої політики уряду було сформовано так звану "квазиринкову" систему, згідно з якою фінансування здійснюється: централізовано шляхом виділення блокових субсидій безпосередньо ВНЗ та місцевим органам освіти для компенсації навчання студентів повного курсу навчання; студенти оплачують навчання самостійно. Децентралізація забезпечується невтручанням міністерства освіти і науки в поточну діяльність навчальних закладів. Вплив на діяльність ВНЗ здійснюється шляхом виділення фінансових ресурсів на підставі відповідних критеріїв.

Економічні умови діяльності російських ВНЗ в другій половині 1990-х рр. були надзвичайно складними та характеризувались: низьким рівнем оплати праці викладачів та стипендій студентам; відсутністю фінансування в повному обсязі на забезпечення потреб діяльності ВНЗ, на придбання нового обладнання, на нове будівництво [6, с. 40]. Росія розпочала освітні реформи, упроваджуючи механізм фінансування освіти, елементи якого характерні для моделі вільного ринку. Особливою рисою російських нововведень стало зменшення державних витрат в абсолютному виразі та відносному обрахуванні на одного студента, наближення вищої школи до ринкового середовища, пошук шляхів фінансового самозабезпечення, одним з яких є введення плати за навчання. У 2004 р. в системі освіти почали діяти нові економічні механізми, спрямовані на перехід від фінансування безпосередньо установи до фі-

нансування виконання державного замовлення на роботи та послуги через субсидії [21, с. 50].

Польща, як і інші країни ЦСЄ, в кінці минулого століття започаткувала реформи у вищій освіті. У 1998 році в Польщі відбулася адміністративна реформа, яка забезпечила скорочення прямого втручання держави в управління освітою, розширення демократичних засад функціонування ВНЗ та поглиблення університетської автономії. В управлінні вищим навчальним закладом почали переважати принципи децентралізованого керівництва, колегіальності при прийнятті рішень. У фінансово-економічну сферу діяльності ВНЗ почали вводитись ринкові елементи, зокрема плата за навчання на заочному та вечірньому відділеннях [34, с. 43].

Сучасні концепції управління вищою освітою західноєвропейських країн будуються на досвіді ліберальної моделі управління вищою освітою Сполучених Штатів Америки. Особливістю управління американською системою вищою освітою є нагляд за державними ВНЗ з боку буферних організацій, діяльність яких відбувається одним із двох можливих способів: половина місцевих урядів підтримує відносну децентралізацію керованих на місцях коледжів і університетів, але забезпечує координацію (на рівні штату) через організацію, що здійснює планування та регулювання; інші об’єднали всі (або більшу частину) своїх державних коледжів та університетів під керівництвом однієї або двох центральних рад з вищої освіти [8, с. 69]. Саме ці організації здійснюють контроль за діяльністю кожного з державних коледжів та університетів, в тому числі за надання бюджетного фінансування та виділення державних коштів кожному з підпорядкованих навчальних закладів, управління програмами з надання студентських дотацій та позичок. Джерелами фінансування американських державних вищих навчальних закладів є: кошти федерального уряду та штатів, плата за навчання, відсоток з основного капіталу ВНЗ, гранти, індивідуальні та інші пожертви і внески, продаж товарів та послуг, інші джерела. Скорочення фінансової підтримки зі сторони федерального уряду і уряду штатів призвело до пошуку альтернативних джерел фінансування і спонукало розвиток університетського підприємництва в сфері освітніх послуг та наукових досліджень. У багатьох штатах існує система, яка стимулює університети на пошук коштів. Американські університети функціонують як самоврядні установи і мають значну незалежність і свободу [41]. На сьогодні більшість ВНЗ накопичили значні капітали завдяки власній цілеспрямованій діяль-

ності та допомозі зі сторони федерального уряду та урядів штатів. Значною мірою цьому сприяли політика підтримки розвитку наукових досліджень та розробок, спрямованих на посилення безпеки чи оборони країни; введення пільгової системи оподаткування коштів, які надаються у вигляді пожертв; стимулювання залучення коштів навчальними закладами зі сторони урядів штатів; встановлення цільових зв'язків з бізнесом та промисловістю, де останні були джерелами фінансування та експериментальною базою для впровадження результатів досліджень; надання значної фінансової самостійності університетським підрозділам у залученні та використанні коштів.

Особливої уваги заслуговує досвід Китайської народної республіки у модернізації освітньої сфери, яка проголошена як невід'ємна складова соціально-економічних реформ, спрямованих на принципово новий курс розвитку країни. В результаті дій уряду безкоштовна освіта у державних ВНЗ поступово трансформувалась в загально розповсюджену платну освіту. З початку 1996 року студенти, які навчались на бюджетній основі, почали самостійно відшкодовувати частину вартості навчання. Разом з тим, вища освіта стала доступною для представників малозахищених верств населення завдяки розробці ефективного механізму кредитування освіти населення та надання грантів [25, с. 94]. Витрати центрального і місцевих бюджетів займають важливе місце в фінансуванні вищої освіти Китаю. Внаслідок скорочення державних видатків, відбуваються процеси диверсифікації джерел фінансування вищої освіти. Відповідно до "Плану дій з відновлення освіти у XXI столітті", вищим навчальним закладам надано значні права та свободи у пошуку позабюджетних джерел фінансування. Завдяки цьому невпинно зростають надходження коштів за навчання від студентів, від надання платних освітніх та інших послуг, здійснення операцій з цінними паперами, отримання відсотків за депозитними внесками, дольової участі у комерційних проектах з іншими організаціями. Залучається спонсорська допомога.

Узагальнюючи наведене, зазначимо, що основою переважної більшості освітніх реформ, було роздержавлення та обмеження втручання держави в освітню галузь. Внаслідок реформування освітньої сфери в багатьох країнах Європи досягнуто оптимальне визначення меж втручання державних органів в діяльність вищих навчальних закладів.

Порівняльний аналіз існуючих систем управління освітою в різних країнах світу дає підстави виділити такі переваги децентра-

лізації: 1) отримання суб'єктом господарювання самостійності, що дає змогу своєчасно реагувати на зміни, які відбуваються в сучасній економіці і суспільстві; 2) підтримка ініціативи ВНЗ в пошуку шляхів оптимізації діяльності; 3) спрощення процесу прийняття управлінських рішень на підставі відповідної інформації залежно від конкретної ситуації; 4) сприяння розвитку конкуренції між ВНЗ.

Відмінності централізованої та децентралізованої систем управління вищими навчальними закладами на основі аналізу існуючих систем управління освітою наведені в таблиці 7.2.

Таблиця 7.2

Відмінності централізованої та децентралізованої систем управління вищими навчальними закладами*

Централізована система управління ВНЗ	Децентралізована система управління ВНЗ
– підлеглість більшості компонентів системи вищої освіти національним міністерствам освіти або іншим аналогічним органам; – державне регулювання багатьох питань поточної діяльності ВНЗ; – повна фінансова залежність закладів освіти від держави; – здійснення планування та контролю за складом вищої освіти на рівні центральних рівнів управління; – регламентація організаційної структури ВНЗ	– управління ВНЗ здійснюється в основному на регіональному і місцевому рівнях; – центральні органи управління обмежуються визначенням загальної стратегії розвитку вищої школи та не втручаються в поточну діяльність; – цільове виділення центральними органами управління відповідних фінансових ресурсів; – значна автономія ВНЗ, в т.ч. в питаннях визначення організаційної структури та розпорядженні фінансо-вими ресурсами

*складено авторами розділу на основі [12, с. 1, 6]

Європейський досвід засвідчує, що адміністрування та керування вищими навчальними закладами повинно ґрунтуватись на принципах: оптимального співвідношення централізації та децентралізації, поваги до інституційної автономії та академічної свободи, відкритості та прозорості, суспільної відповідальності.

Принцип автономії, як один з принципів державної політики в сфері освіти, запроваджується в якості головного при реформуванні та адаптації системи вищої освіти до мінливих соціально-економічних умов.

Автономія як правова категорія передбачає право самостійного здійснення управління в межах, передбачених законодавством. У широкому розумінні автономія означає право підприємства, установи, організації на самоврядування, тобто самостійно розв'язувати певні питання [44 с. 48].

Система управління вищою освітою в Україні відноситься до централізованого типу. Загальне управління вищою освітою сконцентроване в Міністерстві освіти і науки України, якому надані виключні повноваження по визначенню державної політики в галузі вищої освіти, науки, професійної підготовки кадрів, розробці програм розвитку та державних стандартів освіти, нормативів діяльності вищих навчальних закладів, ліцензування та акредитації, міжнародних освітніх зв'язків.

Одним із головних дискусійних питань серед теоретиків і практиків освітньої політики є визначення оптимального співвідношення між державним регулюванням і ступенем автономії освітніх закладів, в тому числі у здійсненні фінансово-господарської діяльності. Відповідаючи на питання "у чому полягає принцип автономії ВНЗ" О. І. Козієвська зазначає наступне: "автономія – це питання централізації та децентралізації повноважень у прийнятті рішень у системі вищої освіти: що віддати навчальним закладам, а що залишити за державою" [10, с. 187]. Університетська автономія вкрай потрібна як невід'ємна умова інституалізації, вибору власного шляху становлення та розвитку, здійснення визначеної місії [27]. Нам імпонує позиція Н.Є. Карягіна, який зазначає, що в сучасних умовах ні университетська автономія, ані самоврядування не є абсолютними, та, як правило, обмежені законодавчими актами та іншими діючими механізмами [17, с. 45].

Базові елементи університетської автономії все-таки присутні в наявному законодавстві про вищу освіту. Автономія та самоврядування вищих навчальних закладів реалізуються відповідно до законодавства України, яким визначаються рамки автономії і самоврядування у різних напрямах їх діяльності. У фінансово-господарській діяльності державних і комунальних ВНЗ принцип автономії передбачає право надавати додаткові освітні та інші платні послуги, самостійно розпоряджається доходами та іншими надходженнями, одержаними від надання дозволених законодавством України платних послуг [38]. Одним з перших кроків на шляху до забезпечення фінансової стабільності ВНЗ в ринкових умовах стало внесення до переліку можливих джерел фінансування крім коштів

відповідних бюджетів, коштів галузей національної економіки, державних підприємств і організацій, а також додаткових джерел фінансування. Вищим навчальним закладам згідно з чинним законодавством надано право формувати власні надходження шляхом надання послуг у багатьох сферах діяльності (див. рис. 7.1).

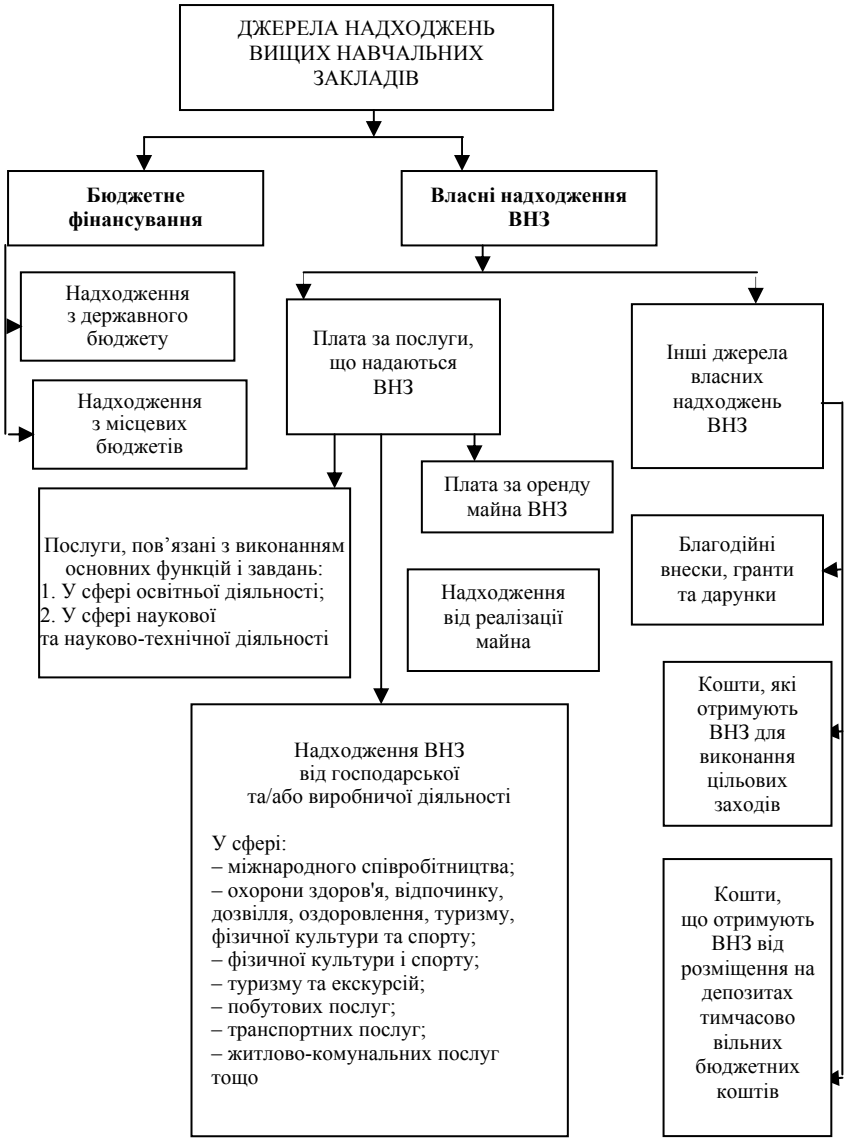


Рис. 7.1. Напрями формування надходжень ВНЗ[*]

[*]складено авторами розділу на основі [39]

Формування та реалізація державної освітньої політики неможливі без належного правового та організаційно-економічного сприяння. Нормативно-правова база повинна бути надійним підґрунтям і системою орієнтирів у практичній діяльності ВНЗ та їхніх керівників [3, с. 80]. Наразі ВНЗ змушені функціонувати в умовах цілого ряду законодавчих обмежень і протиріч.

Зазначимо, що чинне законодавство певною мірою забезпечує майнову самостійність вищих навчальних закладів. Однак централізований контроль ресурсів ВНЗ за сучасних умов функціонування передбачає обмеження у розпорядженні та використанні активів. Так, певні обмеження у використанні коштів ВНЗ обумовлюються їх статусом бюджетних установ, що визначає використання коштів згідно з кошторисами, які затверджуються вищою установою. Таке фінансування вищих навчальних закладів здійснювалось ще за часів СРСР як невід'ємна складова реалізації принципу демократичного централізму, який передбачав здійснення централізованого керівництва господарюючими суб'єктами та надання їм обмеженої господарської самостійності.

Кошти, я
отримують ВНЗ д
виконання цільов
заходів

Кошторисне фінансування ВНЗ збереглось і до тепер. Наразі кошторис доходів і видатків вищого навчального закладу визначає загальний обсяг, цільове спрямування та поквартальний розподіл усіх надходжень, що виділяються на його утримання, в тому числі і коштів, отриманих навчальним закладом від надання платних послуг. Здійснення видатків, не передбачених кошторисом та перевищення їх фактичних показників понад планові не допускається. Поділяємо думку українських фахівців про те, що держава не повинна визначати напрямки використання коштів, залучених з додаткових джерел, оскільки така процедура суттєво знижує мотивацію керівництва ВНЗ щодо підвищення якості послуг при одночасному зниженні витрат, створюючи перешкоди в гнучкому реагуванні на різноманітні ситуації, що виникають в ході здійснення господарської діяльності [48, с. 35].

Потрібно надати навчальним закладам більше самостійності у розпорядженні фінансовими ресурсами, зокрема надати право установам системи освіти, які отримують бюджетні кошти, самостійно розробляти і затверджувати кошторис бюджетних коштів у межах виділених бюджетних асигнувань, вносити до нього необхідні зміни і уточнення [4, с. 66].

Зазначимо, що цей підхід спрямований на забезпечення певного рівня державної підтримки ВНЗ незалежно від результатів

діяльності. Істотним його недоліком є те, що сформовані в базовому періоді положення з позитивними чи негативними аспектами переносяться на плановий період шляхом математичної екстраполяції, часто не враховуючи об'єктивну величину фінансових надходжень, яку потребує навчальний заклад в поточному році. Останнім часом кошторисне фінансування піддається критиці як таке, що не сприяє економії у використанні бюджетних коштів та характеризується низьким коефіцієнтом віддачі державних інвестицій в освіту.

Інший підхід до фінансування пов'язується з виконанням вищими навчальними закладами якісних показників, спрямованих на задоволення суспільних потреб. За загальноприйнятою науковою думкою, державне замовлення на підготовку спеціалістів має формуватись відповідно до пріоритетів державного розвитку економіки (регіону), що впливає на оптимізацію рівня зайнятості, забезпечує подолання диспропорції на ринку праці, підвищує рівень підготовки фахівців. Державна підтримка за таких умов забезпечується незалежно від підпорядкування, адміністративного розташування чи джерела фінансування (державний чи місцеві бюджети) навчального закладу. Розглядаючи перспективу переходу від кошторисної системи фінансування освіти до нормативного фінансування, Бугай І. В. зазначає, що таке фінансування, як спосіб оптимізації діяльності системи освіти, має активізувати освітні заклади до підвищення ефективності використання бюджетних коштів, є елементом розвитку конкуренції між освітніми закладами, забезпечує деякий гарантований рівень фінансування одиничного об'єкта, виходячи з установлених параметрів його функціонування, і задоволення обґрунтованої потреби об'єкта у фінансових ресурсах, при якому цей об'єкт нормально функціонує, тобто вирішує покладені на нього завдання [5, с. 49]. В основу нормативного фінансування має бути покладений витратний підхід, при якому визначаються потреби в коштах на забезпечення освітнього процесу з дотриманням чинних норм і нормативів планування витрат по статтях кошторису або окремих видах витрат. Це дозволить дотримуватись обґрунтованих видатків з відповідних бюджетів та сприятиме ефективному ціноутворенню.

Кігель Р.Ю. справедливо зауважує, що така категорія як норма, норматив, заслуговує на більшу увагу з боку економічної науки [18, с. 138]. Зокрема, це стосується визначення вартості підготовки спеціаліста з вищою освітою і стабільних економічних нормативів бюджетного фінансування ВНЗ.

Про необхідність розроблення нормативів, як найважливішого інструменту економічного механізму в системі освіти, йдеться в багатьох документах про освіту незалежної України. Нині діючими нормативно-правовими документами (закон "Про вищу освіту", Ліцензійні умови надання освітніх послуг у сфері вищої освіти, затверджені наказом Міністерства освіти і науки України від 24 грудня 2003 р. № 847 [22]) регламентуються результативні показники діяльності ВНЗ, які не можна брати за вихідні для визначення витрат та формування вартості навчання. Розроблення науково обґрунтованих норм та нормативів надасть можливість встановити єдині стандарти вартості навчання одного студента та сприятиме оптимізації співвідношення доходів і видатків ВНЗ.

Слід зазначити, що статус бюджетної установи також зумовлює особливі умови розпорядження активами навчального закладу, зокрема при списанні матеріальних цінностей з балансу ВНЗ, їх безоплатної передачі та продажу. Так, в залежності від вартості активів, на здійснення таких господарських операцій потрібний відповідний дозвіл, який може надаватись установою вищого рівня, центральним органом виконавчої влади, місцевою державною адміністрацією, органом місцевого самоврядування або іншим головним розпорядником бюджетних коштів [36].

Відбулося посилення контролю з боку держави за використанням коштів ВНЗ внаслідок їх переведення на банківське обслуговування в органи ГУ ДКСУ та обмеження в розміщенні коштів на рахунках в банківських установах. Відповідно до ч. 9 ст.13 Бюджетного кодексу України та п. 1.7 Порядку надання платних освітніх послуг державними та комунальними навчальними закладами [35], згідно з якими відкриття позабюджетних рахунків для розміщення бюджетних коштів, включаючи власні надходження, бюджетними установами забороняється, крім розміщення вищими навчальними закладами на депозитах тимчасово вільних бюджетних коштів, отриманих за надання платних послуг, якщо таким закладам законом надано відповідне право. Кошти, отримані навчальним закладом від надання платних освітніх послуг, зараховуються на відповідні рахунки, відкриті в органах ГУ ДКСУ. Виключення складають лише розміщення навчальними закладами на депозитах в банківських установах тимчасово вільних бюджетних коштів, отриманих від надання платних послуг.

Вищим навчальним закладам державної та комунальної форм власності надано право самостійно розпоряджатись доходами та

іншими надходженнями, одержаними від надання дозволених законодавством платних послуг [38]. Натомість додаткові вимоги, визначені чинним законодавством, певною мірою ускладнюють його реалізацію. Це стосується, наприклад, необхідності підтвердження цільового спрямування коштів та факту взяття зобов'язань на здійснення капітальних ремонтів, реконструкції та реставрації, занадто обтяжливим переліком підтвердних документів, подання яких до органів ГУ ДКСУ є обов'язковим [26].

Державою визначено правовий статус майна, який використовується навчальним закладом на праві оперативного управління. Відповідно до ст. 66 закону "Про вищу освіту" від 17 січня 2002 р. № 2984–III вищий навчальний заклад у межах, визначених законодавством України, та відповідно до статуту має право: використовувати майно, передане в оперативне управління, в тому числі для здійснення освітньої діяльності, ведення господарської діяльності, надання майна в оренду та в користування. Разом з тим, для уникнення безгосподарного використання та неефективного розпорядження майном, що передане ВНЗ в оперативне управління, ст. 137 Господарського кодексу України, передбачено наступне: власник майна, закріпленого на праві оперативного управління за суб'єктом господарювання, здійснює контроль за використанням і збереженням переданого в оперативне управління майна безпосередньо або через уповноважений ним орган і має право вилучати у суб'єкта господарювання надлишкове майно, а також майно, що не використовується, та майно, що використовується ним не за призначенням [14].

Таким чином, аналіз вітчизняного та зарубіжного досвіду управління вищими навчальними закладами підтверджує той факт, що значне коло проблем освіти пов'язане, насамперед, із необхідністю підвищення ефективності управління розвитком навчального закладу. Значну кількість проблем, що стоять перед ВНЗ, необхідно вирішувати на загальнодержавному рівні. Раніше функціонування державних ВНЗ базувалось на використанні стандартних підходів, розроблених в централізованому порядку вищими установами. Сьогодні система освіти функціонує у напрямі розширення можливостей ВНЗ вирішувати проблеми самостійно власними силами. Використовуючи власні ресурси та внутрішній потенціал, вищий навчальний заклад здатний покращити характеристики системи управління освітою шляхом зміни її якісних показників.

Питання економічного розвитку навчальних закладів вимагають уваги і повинні вирішуватись шляхом поєднання елементів

централізованого та децентралізованого управління із врахуванням вітчизняних традицій і зарубіжного досвіду. Прийняття багатьох рішень безпосередньо на рівні навчального закладу та концентрація на рівні державних органів влади лише найсуттєвіших функцій керівництва і управління забезпечить ефективне функціонування вищих навчальних закладів.

7.3. Розробка функціональної та інституційної моделі фінансового механізму підвищення освітньо-професійного потенціалу

Для вітчизняної вищої освіти проблеми розвитку навчальних закладів в цілому, та їх економічного розвитку, зокрема, є актуальними як у теоретичному, так і в практичному аспектах. Актуальним є формування механізму управління фінансово-господарською діяльністю ВНЗ, який дозволяє через узгодження цілей навчального закладу та інтересів суспільства забезпечити досягнення економічного розвитку навчального закладу.

Механізм управління фінансово-господарською діяльністю визначається зв'язками структурних елементів управління – мети, завдань, функцій, методів, суб'єктів й об'єктів управління, взаємодія яких забезпечує досягнення поставлених цілей. Для механізму управління фінансово-господарською діяльністю ВНЗ важливими є усі елементи системи управління, їх взаємозв'язки і рівень впливу на систему, послідовність дій для реалізації функцій управління фінансово-господарською діяльністю, критерії оцінки ефективності функціонування механізму.

Розглянемо особливості формування механізму управління фінансово-господарською діяльністю ВНЗ з позицій системного, ситуаційного, стратегічного, програмно-цільового, інформаційного та комплексного підходів.

З позицій системного підходу фінансово-господарська діяльність ВНЗ розглядається як складна система, котра постійно змінюється і знаходиться під впливом ряду факторів зовнішнього і внутрішнього середовищ, характеризується єдністю її складових частин та їх зв'язками із зовнішнім середовищем. Зміна властивостей одного або декількох елементів призводить до зміни інших елементів системи. Ситуаційний підхід передбачає управління за обставинами. Використання методів управління фінансово-господарською

діяльністю ВНЗ визначається конкретною ситуацією. З точки зору стратегічного підходу результатом фінансово-господарської діяльності є досягнутий економічний розвиток. Програмно-цільовий підхід у фінансово-господарській діяльності ВНЗ передбачає забезпечення виконавцем цільового та ефективного використання бюджетних коштів упродовж усього строку реалізації відповідних бюджетних програм у межах визначених бюджетних призначень. Результативні показники бюджетної програми використовуються для оцінки її ефективності і включають кількісні та якісні показники результатів виконання бюджетної програми, характеризують хід її реалізації, ступінь досягнення поставленої мети та виконання завдань бюджетної програми. На всіх стадіях бюджетного процесу здійснюється оцінка ефективності бюджетних програм, що передбачає моніторинг, аналіз та контроль за цільовим та ефективним використанням бюджетних коштів. Інформаційний підхід передбачає ефективне використання інформаційних потоків для здійснення фінансово-господарської діяльності і розглядається як сукупність процесів одержання, пошуку та розповсюдження інформації, вирішення проблем її доступності та ефективного використання. Комплексний підхід поєднує всі вищезазначені підходи. Цей підхід забезпечує погодження та інтеграцію усіх рішень з питань фінансово-господарської діяльності з позиції різних галузей знань і різнопланового досвіду.

Схема механізму управління фінансово-господарською діяльністю вищого навчального закладу наведена на рис. 7.2.

Механізм управління фінансово-господарською діяльністю вищого навчального закладу повинен складатися з двох взаємозв’язаних підсистем: керуючої та керованої. Керуюча підсистема забезпечує реалізацію мети та завдань фінансово-господарської діяльності і здійснює виконання основних її функцій: аналізу, планування та прогнозування, організації фінансово-господарської діяльності та її контролю. Керована підсистема представлена параметрами та результатами фінансово-господарської діяльності.

Різні управлінські рішення повинні прийматися за єдиними принципами. На нашу думку, це принципи ефективного управління фінансово-господарською діяльністю ВНЗ: інтегрованості із загальною системою управління ВНЗ, адаптивності, фінансово-економічної раціональності, інформаційної достатності, спрямування на досягнення стратегічної мети – економічного розвитку ВНЗ.

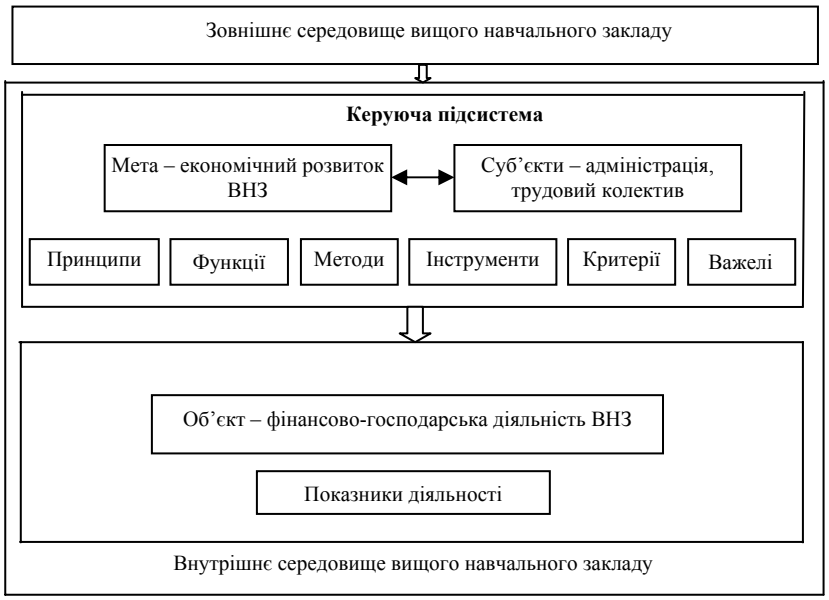


Рис. 7.2. Схема механізму управління фінансово-господарською діяльністю вищого навчального закладу (організаційно-структурна підсистема механізму)*

*запропоновано авторами розділу

Формування механізму управління фінансово-господарською діяльністю ВНЗ передбачає реалізацію основних функцій управління, а саме: аналіз, прогнозування і планування, організація, контроль та оцінка ефективності управління фінансово-господарською діяльністю, які і визначають структурно-функціональні підсистеми механізму (див. рис. 7.3).

Для визначення реального стану і умов функціонування ВНЗ здійснюється аналіз фінансово-господарської діяльності. На етапі прогнозування і планування визначаються способи досягнення визначених мети і завдань фінансово-господарської діяльності. Підсистема організації передбачає забезпечення та розподіл фінансових, матеріальних, трудових та інформаційних ресурсів для досягнення цілей ВНЗ.

Результатом виконання функції контролю є оцінка ефективності управління фінансово-господарською діяльністю. Опишемо основні підсистеми запропонованої моделі механізму управління, реалізація яких забезпечить виконання означених функцій.

Рис. 7.3. Структурно-функціональні підсистеми механізму управління фінансово-господарською діяльністю ВНЗ*

*запропоновано авторами розділу

Практика свідчить, що ефективне управління фінансово-господарською діяльністю ВНЗ забезпечується застосуванням управління по випереджальному алгоритму, який передбачає проведення діагностики сучасного стану та прогнозування розвитку ситуації, у відповідності до яких здійснюються випереджувальні зміни. Для прийняття таких рішень здійснюється аналіз не лише фінансово-господарського стану навчального закладу, але й його місця знаходження на ринку освітніх послуг та науково-технічної продукції.

Аналіз стану та умов ФГД передбачає комплексну оцінку фінансово-господарської діяльності ВНЗ з метою визначення можливостей і небезпеки, сильних і слабких місць для прийняття оптимальних оперативних і стратегічних рішень та визначення основних пріоритетів його економічного розвитку. Для цього застосовуються спеціальні методи, серед яких методи PEST-аналізу, SWOT-аналізу, аналізу чутливості.

Реалізація цілей і завдань фінансово-господарської діяльності ВНЗ у навчальному закладі забезпечується розробкою та виконанням перспективного планування (наприклад, строком на п’ять років), із урахуванням економічної ситуації та стратегічних пріоритетів. Між поточним станом та станом, якого прагне досягти навчальний заклад, існує різниця. Цільові програми та проекти забезпечують реалізацію змін, що ведуть до наміченої мети. Планування дозволяє співставити витрати та результат, комплексно розглянути організаційні, правові, технічні та економічні наслідки в найближчий період та на перспективу для окремих підрозділів і для ВНЗ в цілому. Перспективний план розвитку може бути змодельований в залежності від умов функціонування вищого навчального закладу, та спрямований на посилення слабких сторін при використанні можливостей зовнішнього середовища і за рахунок сильних сторін. У плані розвитку ВНЗ необхідно визначити напрями діяльності, заходи для їх здійснення, відповідальних осіб та терміни виконання. Перспективний план економічного розвитку вищого навчального закладу представимо в додатку А.

Підсистема організації передбачає розроблення методів управління і відповідного інструментарію. Слід враховувати те, що метою формування механізму є забезпечення освітнього процесу в навчальному закладі. Тому, методи управління мають забезпечити: оптимальний розподіл ресурсів та планування; ліквідацію або оптимізацію структурних підрозділів вищого навчального закладу та напрямків діяльності, які не приймають значної участі в освіт-

ньому процесі, але на утримання яких йде значна частина витрат; підвищення відповідальності та прав керівників облікових та фінансових підрозділів; економічний підхід до результатів праці структурних господарських підрозділів, економічну оцінку всіх значимих управлінських рішень; формування зацікавленості підрозділів в результатах діяльності шляхом створення системи стимулів до економії поточних видатків та залученню позабюджетних коштів. Матеріальна винагорода повинна поєднуватись з моральною винагородою на засадах публічності та своєчасності; особисту відповідальність керівників за сферу свого управління, відповідальність і гласність результатів діяльності. Враховуючи зазначене, в механізмі управління фінансово-господарською діяльністю ВНЗ пропонуємо застосовувати комплекс методів управління та інструментів їх реалізації,:

– фінансово-економічних (планування, прогнозування, ціноутворення, формування джерел надходження фінансових ресурсів, оптимізація витрат,

– аналіз ФГД, внутрішній аудит, економічні санкції);

– організаційно-розпорядчі (формування організаційної структури; складання та контроль за дотриманням штатного розпису, посадових інструкцій; формування системи документообігу, апарату управління; контроль за здійсненням фінансово-господарської діяльності, виконанням рішень, оцінка ефективності управління);

– нормативно-правові (дотримання норм, визначених на державному рівні; встановлення внутрішніх нормативів, норм, лімітів);

– соціально-психологічні (навчання, перепідготовка та підвищення кваліфікації працівників; колективне прийняття рішень; комунікаційний процес; мотивація; формування правил поведінки працівників; корпоративна культура).

Прийняття рішень є ключовим процесом в управлінні фінансовими та господарськими операціями. Основною метою управлінського рішення є забезпечення регулюючого впливу на систему управління для досягнення поставлених цілей. Прийняття рішень – це обгрунтований вибір із великої кількості альтернатив однієї, найкращої та найбільш вигідної, що здійснює вплив на економічний розвиток навчального закладу. На наш погляд, для швидкого та об’єктивного аналізу ситуації має функціонувати інформаційна база, що є запорукою для ефективного управлінського рішення. Наявна інформаційна база сприяє процесу формалізації прийняття рішень, дозволяє спростити цю процедуру, заощаджуючи ресурси.

Функціонування механізму пов'язане з опрацюванням великих інформаційних масивів, обміном інформацією між усіма рівнями управління. Для коригування стратегічних цілей розвитку навчального закладу, моніторингу процесу реалізації плану розвитку, керівництво ВНЗ має регулярно, оперативно та у повному обсязі отримувати інформацію про ключові показники фінансово-господарської діяльності. З цією метою здійснюється контролінг, суть якого полягає в тому, що відбувається узгодження діяльності усіх структурних підрозділів з метою їх адаптації до змінних зовнішніх умов; здійснюється інформаційне забезпечення прийняття управлінських рішень та оптимальне використання всіх видів ресурсів.

У результаті контролінгу визначаються відхилення діяльності від заданої програми, керована система набуває нового стану за допомогою важелів, задіяних в управлінні. Важелі, як елементи механізму управління фінансово-господарською діяльностю ВНЗ, являють собою спосіб впливу на об'єкт задля досягнення поставленої мети. В контексті нашого наукового дослідження слід розглядати загальнодержавні – ліцензування та акредитація, державне фінансування, збалансування співвідношення централізації та децентралізації управління, автономія, та внутрішньогосподарські управлінські важелі – підприємницька активність керівників структурних підрозділів, інноваційна діяльність, розмежування компетенції та делегування повноважень між різними рівнями управління, ресурсне забезпечення.

Під час контролю виявляють: якість самого управлінського рішення, ефективність тих організаційних заходів, яких було вжито для його виконання, відповідність організації об'єкта цілям успішного виконання настанов управлінського рішення, а також доцільності розстановки кадрів, які виконують ці рішення. Для успішного управління керівник повинен знати результати управлінського впливу на об'єкти управління. Контроль є засобом зворотного зв'язку між об'єктом і системою управління, він надає інформацію про дійсний стан керованого об'єкта, фактичне виконання управлінського рішення.

Впровадження механізму передбачає: підвищення ефективності управління, розширення матеріально-технічної бази, поліпшення якісних та кількісних показників фінансово-господарської діяльності. В зв'язку з цим, необхідним є визначення комплексу завдань механізму управління фінансово-господарською діяльністю ВНЗ, вирішення яких впливатиме на усі сторони поточної життє-

діяльності та на довготривалу перспективу. Завданнями механізму управління фінансово-господарською діяльністю освітнього закладу є: цільове використання коштів; оптимізація та регулювання ресурсного забезпечення; оптимальне використання наявних ресурсів; забезпечення платоспроможності навчального закладу та організація своєчасного виконання зобов'язань; досягнення ефективності фінансово-господарської діяльності та економічного розвитку. Для реалізації зазначених завдань механізму управління фінансово-господарською діяльністю ВНЗ доцільно означити наступні напрями управління:

1) збільшення обсягів надходжень із залученням усіх можливих джерел надходжень коштів;

2) оптимізація видатків навчального закладу та економного використання матеріально-фінансових ресурсів;

3) оптимізація організаційної структури фінансово-господарської діяльності ВНЗ;

4) впровадження автоматизованої системи управління фінансово-господарською діяльністю вищого навчального закладу;

5) здійснення оперативного контролю за виконанням господарських операцій та дотриманням фінансової дисципліни (рис. 7.3).

Вказані блоки повинні узгоджуватись та поєднуватись один з одним. Розглянемо детально кожний із них.

1. Збільшення обсягів доходів можна досягнути, залучивши усі можливі джерела надходжень коштів. Цей напрям буде реалізовано, якщо:

– забезпечити обсяги фінансування з державного та місцевого бюджетів відповідно до норм закону "Про вищу освіту";

– розширити обсяги освітньої діяльності через відкриття філій, коледжів, нових напрямів та спеціальностей, впровадження новітніх технологій навчання, відкриття або розширення мережі аспірантури чи докторантури);

– залучити інвестиції, в тому числі у вигляді технічної допомоги, для здійснення навчальної, наукової, науково-дослідної та іншої освітньої діяльності;

– залучити спонсорські кошти;

– впровадити нові види та розширити обсяги надання додаткових платних послуг;

– здійснювати міжнародну діяльність в межах міжнародних програм і фондів.

Рис. 7.3. Комплекс рекомендацій щодо підвищення ефективності управління фінансово-господарською діяльністю ВНЗ*

*запропоновано авторами розділу

Практика залучення усіх можливих джерел надходжень дає змогу вирішити проблему нестачі фінансових та матеріальних ресурсів через впровадження інноваційних технологій в усі сфери життєдіяльності навчального закладу. Одним із напрямів застосовування новітніх інноваційних підходів в управлінні ВНЗ є розвиток підприємницької активності його структурних підрозділів.

У сучасних умовах функціонування вітчизняних ВНЗ інноваційний напрям економічного розвитку забезпечується пошуком додаткових джерел фінансових надходжень за умов використання

наявної матеріально-технічної бази та кадрового потенціалу. Ефективним у забезпеченні такої діяльності є створення науково-навчальних виробничих центрів (ННВЦ), які очолюються працівниками з числа професорсько-викладацького складу та передбачає залучення активної та ініціативної частини студентства. Досвід створення та діяльності ННВЦ у складі українських вищих навчальних закладів свідчить про позитивний вплив цих підрозділів на якість практичної підготовки студентів та підвищення рівня співпраці з підприємствами та організаціями. Діяльність таких ННВЦ покликана вирішити проблеми фахової підготовки майбутніх спеціалістів, проблему їх соціальної адаптації та сприяти покращанню фінансового стану навчального закладу. Наприклад, студенти економічних спеціальностей набувають практичних навиків професійної діяльності, досвіду практичної роботи із законодавством, інформаційними технологіями, документального відображення господарських операцій та процесів, планування та прогнозування економічних процесів, вирішення проблемних питань ведення бізнесу та оподаткування суб'єктів господарювання. Це сприяє підвищенню конкурентоздатності випускника, формує позитивний імідж навчального закладу. Висококваліфіковані та адаптовані до реалій сьогодення випускники користуються попитом на ринку праці, що є своєрідною рекламою для ВНЗ.

Для навчального закладу важливою складовою діяльності ННВЦ є збільшення надходжень від здійснення фінансово-господарської діяльності. Ефективна діяльність ННВЦ у економічній сфері забезпечує отримання коштів від надання платних послуг, які частково покривають витрати на заробітну плату працівників ННВЦ, придбання матеріальних ресурсів, утримання приміщень, оплату комунальних послуг. Функціонування ННВЦ є одним з інноваційних підходів в управлінні ВНЗ, який стимулює підприємницьку активність підрозділів університету та сприяє залученню додаткових фінансових ресурсів.

Співробітництво з вітчизняними та іноземними підприємствами (бізнес-структурами) через сумісну реалізацію бізнес-проектів відкриває перед вищими навчальними закладами можливість залучення додаткових фінансових і матеріальних ресурсів у вигляді спонсорської допомоги. Останнім часом підтримка освітніх програм для студентів активно проваджується суб'єктами господарювання в межах реалізації програм корпоративної соціальної відповідальності.

2. Управління видатками навчального закладу спрямоване на оптимізацію та економне використання фінансових, матеріальних, трудових та інформаційних ресурсів. Економія та оптимізація витрат досягається через:

– здійснення процедури державних закупівель у відповідності до вимог нормативно-правової бази;

– розробку внутрішніх технічно та економічно обґрунтованих нормативів, норм, лімітів використання трудових, фінансових, матеріальних та енергетичних ресурсів на основі чинного законодавства та відповідно до умов діяльності навчального закладу;

– забезпечення виконавців інструктивними матеріалами щодо врегулювання окремих аспектів фінансово-господарської діяльності;

– здійснення матеріального стимулювання працівників за виконання показників діяльності та застосування дисциплінарних заходів за невиконання поставлених завдань.

Управління видатками навчального закладу не може бути ефективним без регламентації фінансово-господарської діяльності. Частина таких складових (вихідні показники при обчисленні заробітної плати та витрат на відрядження працівникам, стипендії та інших виплат студентам, ставки для здійснення нарахування податків і зборів до бюджету, нарахування амортизації та списання необоротних активів та ін.) регламентуються на законодавчому рівні. Залишаються неврегульованими та визначаються на рівні вищого навчального закладу показники витрачання оборотних активів: сировини та матеріалів, запасних частин, комплектуючих, енергоресурсів та інших матеріальних цінностей. В зв’язку з цим виникає необхідність розробки внутрішньо-вузівських норм та нормативів, що визначають показники використання фінансових, матеріальних, трудових та енергетичних ресурсів. Ця інформація доводиться відповідальним посадовим особам. Виконання локальних нормативно-правових документів забезпечується внутрішнім документообігом.

3. Оптимізація організаційної структури управління фінансово-господарською діяльністю забезпечується реалізацією наступних заходів:

– приведенням структури фінансових та господарських підрозділів у відповідність до потреб навчального закладу. При необхідності розглядаються питання про створення відділів маркетингу, інформаційно-технічного забезпечення;

– забезпеченням кількісного та якісного складу працівників фінансових та господарських підрозділів відповідно до вимог чинного законодавства;

– відбір працівників відповідного професійно-кваліфікаційного рівня, підвищення даного рівня відповідно до зміни вимог у професійній діяльності;

– приведення чисельності професорсько-викладацького складу у відповідність до контингенту студентів

Пропонуємо надати керівникам фінансово-господарських підрозділів відносну самостійність у прийнятті оперативних рішень. На нашу думку, це сприятиме підвищенню відповідальності за результати діяльності та ефективності управлінського процесу.

4. Структуру ВНЗ формують підрозділи, які здатні реалізувати власний потенціал за умови чіткої координації їх організаційного, ресурсного та інформаційного забезпечення в рамках ВНЗ. Ми переконані, що таке координування буде ефективним в управлінні фінансово-господарською діяльністю ВНЗ. Оптимальна система взаємовідносин структурних підрозділів з одного боку забезпечить достатню гнучкість, здатність оперативно реагувати на вплив факторів зовнішнього та внутрішнього середовищ, з іншого – економічність функціонування. Це обумовить формування автоматизованої структури управління фінансово-господарською діяльністю ВНЗ, що сприятиме економії фінансових ресурсів та максимізації адаптивних можливостей навчального закладу, знизить негативний вплив ризиків. Автоматизована інформаційна система управління передбачає постійний вільний доступ для працівників усіх структурних підрозділів до інформації, організацію комунікаційних зв'язків.

5. У процесі управління фінансово-господарською діяльністю ВНЗ контрольні заходи проводяться з метою захисту від суб'єктивізму прийняття рішень, узгодження рішень, формування уявлення керівників про реальну фінансову ситуацію, забезпечення деталізації та доступності управлінської звітності. Всі контрольні заходи поділяються на групи:

– регламентування процедур прийняття відповідних рішень;

– проведення аналізу за підсумками часового періоду;

– проведення оперативних перевірок з нагальних питань.

Одним з методів забезпечення контролю за фінансово-господарською діяльністю є оперативний контроль за окремими напрямами діяльності. Він реалізується через складання звіту про

стан фінансової діяльності вищого навчального закладу на поточну дату (додаток Б), який складається з розділів, у яких згруповані дані, що відображають окремі складові фінансово-господарської діяльності навчального закладу. За кожним показником ведеться облік змін. Перелік розділів визначається особою, відповідальною за ведення фінансово-господарської діяльності залежно від значимості даних показників для ВНЗ на цей час. Дані про зміни показників є підставою для втручання керівника в ситуацію та прийняття управлінського рішення. Звіт може включати наступні розділи:

1. Залишки коштів на банківських рахунках навчального закладу. В даному розділі надається інформація за кожним розрахунковим рахунком, відкритим в установі Державної казначейської служби або іншої банківської установи: залишок на початок року; надійшло на рахунок за період з початку року; знято коштів з рахунку; залишок коштів на звітну дату.

2. Стан виконання кошторисів в розрізі програмної класифікації видатків. Розділ включає дані про суму коштів за кожним кодом економічної класифікації видатків (КЕКВ), затвердженим кошторисом, стан виконання їх за надходженнями та видатками.

3. Стан використання лімітів на відрядження за кожним структурним підрозділом (фонду, темі НДР) передбачає відображення визначених на рік лімітів для кожного структурного підрозділу; видатки з початку року; залишок коштів за даним напрямком видатків на звітну дату; кошти, отримані у поточному семестрі; суму боргу або попередньої оплати на звітну дату.

4. Стан розрахунків за проживання в гуртожитках університету. У цьому розділі відображається сума боргу або переплати від проживаючих; суму боргу або переплати відділу субсидій.

5. Стан розрахунків з постачальниками університету: дебіторська або кредиторська заборгованість за розрахунками з постачальниками.

6. Списки осіб, які не відзвітували за отримані довіреності станом на звітну дату із зазначенням серії та номера довіреності; назви організації; суми; номери і дати виписки прибуткової накладної.

7. Стан розрахунків за отримані підзвітні суми: вказується прізвище, посада, підрозділ співробітника; сума неоплачених прийнятих авансових звітів.

8. Стан розрахунків за орендовані об’єкти навчального закладу із зазначенням назви об’єкта та орендаря; суми дебіторської (кредиторської) заборгованості.

9. Наявність матеріальних запасів та їх використання. В даному розділі розкривається інформація за групами матеріальних запасів про наявність матеріальних запасів (на складі та в підрозділах) та списані матеріальні запаси.

10. Стан використання наявних площ. У цьому розділі наводяться дані про наявні площі, що використовуються у навчальному процесі та передані орендарям. Така інформація надає можливість відстежувати тимчасово вільні площі, що не використовуються у навчальному процесі з метою прийняття рішення про їх передачу в оренду.

Наведена структура звіту відображає показники фінансово-господарської діяльності ВНЗ, що дозволяє проводити оцінку попередньо прийнятих рішень на результати діяльності, виявляти відхилення у кожній окремій складовій діяльності навчального закладу та оперативно реагувати.

Узагальнюючи викладене, пропонуємо представити механізм управління фінансово-господарською діяльністю ВНЗ у такому вигляді (див. рис. 7.4).

Сукупність елементів механізму управління фінансово-господарською діяльністю ВНЗ, з одного боку, представлена самостійною системою, а з іншого – є елементом загальної системи управління навчальним закладом. Відповідно до цього при створенні механізму управління фінансово-господарською діяльністю необхідно забезпечити його відповідність та узгодженість з системою управління вищим навчальним закладом в цілому. Процес формування ефективного механізму управління фінансово-господарською діяльністю повинен бути безперервним, відповідати завданням стратегічного розвитку і враховувати специфіку функціонування ВНЗ.

Структура і функціональність механізму управління залежить від умов розвитку навчального закладу. Механізм управління кожного окремого вищого навчального закладу може мати суттєві відмінності у формах і методах здійснення фінансово-господарської діяльності, що обумовлено його специфікою діяльності. Але його можна адаптувати до умов функціонування навчального закладу, враховуючи степінь впливу факторів зовнішнього та внутрішнього середовища. Наведена структура механізму управління фінансово-господарською діяльністю ВНЗ відображає можливий вплив факторів зовнішнього та внутрішнього середовищ на його діяльність.

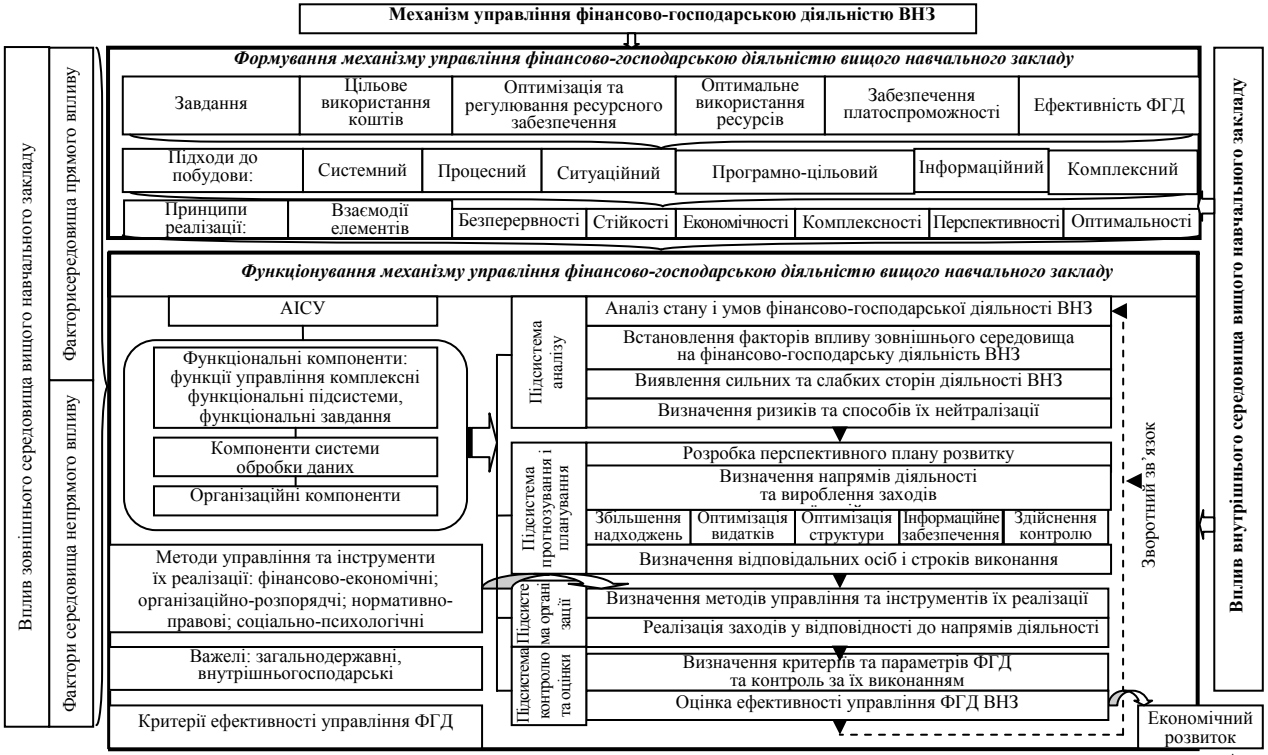


Рис. 7.4. Структура механізму управління фінансово-господарською діяльністю вищого навчального закладу*

*запропоновано авторами розділу

Зважаючи на те, що ВНЗ функціонує в середовищі, що постійно змінюється, відповідно і механізм управління фінансово-господарською діяльністю повинен характеризуватись високим ступенем маневреності, швидким реагуванням на зміни, що відбуваються у внутрішньому і зовнішньому середовищі навчального закладу та оперативне коригування його діяльності.

Метою впровадження механізму управління фінансово-господарською діяльністю є досягнення економічного розвитку вищого навчального закладу, що є, у свою чергу, запорукою надання якісних освітніх послуг. За сучасних умов функціонування якість освітніх послуг є визначальним чинником конкурентоспроможності закладу освіти. Забезпечення конкурентоспроможності ВНЗ можливе за умови об'єктивного оцінювання результатів діяльності на основі оперативної своєчасної та достовірної інформації, що є підставою для вироблення ефективних управлінських рішень.

Таким чином, розроблено механізм управління фінансово-господарською діяльністю вищого навчального закладу, який включає взаємопов'язані комплексні функціональні підсистеми, орієнтовані на оптимальний розподіл ресурсів, оптимізацію структурних підрозділів і напрямів діяльності ВНЗ за значимістю їх участі в освітньому процесі, враховує взаємовплив факторів внутрішнього та зовнішнього середовищ та може бути адаптований до специфіки діяльності конкретного навчального закладу, що сприятиме ефективному функціонуванню та економічному розвитку вищого навчального закладу.

Список використаних джерел

1. Альохіна Г. М. Якість освіти у контексті сучасних трансформацій вищої освіти [Електронний ресурс] / Г. М. Альохіна. – Режим доступу: http://elibrary.kubg.edu.ua/6866/1/H_Alokhina _VOU_2014_3_IS.pdf.

2. Артемова Л. В. Історія педагогіки України : підручник / Л. В. Артемова. – К. : Либідь, 2006. – 424 с.

3. Бесчастний В. М. Створення нової нормативно-правової бази державного управління вищою освітою / В. М. Бесчастний // Економіка та держава. – 2008. – № 12. – С. 78–80.

4. Бугай І. В. Механізм фінансування освіти / І. В. Бугай // Держава та регіони. Сер. : Економіка та підприємництво. – 2007. – № 1. – С. 63–67.

5. Бугай І. В. Нормативне фінансування освіти / І. В. Бугай // Держава та регіони. Серія : Економіка та підприємництво. – 2007. – № 2. – С. 48–52.

6. Васильев Ю. С. Экономика и организация управления вузом / Ю. С. Васильев, В. В. Глухов, М. П. Федоров. – СПб. : Лань, 2004. – 608 с.

7. Васильчук Т. В. Відновлення та розвиток системи вищої освіти в Україні (1943–1950 рр.) : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. іст. наук : спец. 07.00.01 "Історія України" / Т. В. Васильчук. – Запоріжжя, 2007. – 20 с.

8. Верхогляд О. О. Розвиток американського законодавства у сфері вищої освіти у XX–XXI ст. / О. О. Верхогляд, Ю. Ю. Романовська, О. О. Романовський // Вища школа. – 2010. – № 5–6. – С. 68–78.

9. Використання нашого потенціалу з найбільшою користю: консолідація Європейського простору вищої освіти : Бухарестське комюніке (26–27 квітня 2012 р.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.edupolicy.org.ua/files/Bucharest_Communique (2012).pdf

10. Вища освіта: європейський вимір та українські перспективи / [ред. кол. : В. І. Полохало (голова) та ін.]. – К. : Парламентське вид-во, 2009. – 632 с.

11. Высшая школа. Основные постановления, приказы, инструкции. – М. : Советская наука, 1957. – 656 с.

12. Габриэлова Т. Ю. Современные концепции и проблемы управления вузами / Т. Ю. Габриэлова, В. Т. Кондратов. – К. : Ин-т кибернетики им. В. М. Глушкова, 1995. – 36 с.

13. Гончаренко М. Л. Экономические отношения в сфере образовательных услуг в период рыночной трансформации : дис. … канд. экон. наук : 08.01.01 / Гончаренко М. Л. – Х., 2003. – 211 с.

14. Господарський кодекс України : закон України від 16 січня 2003 р. № 436–IV [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/436-15

15. Загальноєвропейський простір освіти – досягнення мети [Електронний ресурс] : Комюніке Конференції європейських міністрів освіти (19–20 травня 2005 р., м. Берген). – Режим доступу: http://www.edupolicy.org.ua/_dx/main_ua/high-edu_ua/bologna_ua.html.

16. Зайчук В. Управління якістю освіти як складова державної освітньої політики / В. О. Зайчук // Педагогіка і психологія. – 2009. – № 1. – С. 56–78.

17. Карягин Н. Е. Вузы : правовые основы деятельности / Н. Е. Карягин. – Казань : Таглимат, 2000. – 136 с.

18. Кігель Р. Ю. Вища школа і перехід до ринкової економіки / Р. Ю. Кігель. – Вінниця : Вид-во при Вінниц. держ. техн. ун-ті, 1994. – 415 с.

19. Куцаєва Т. О. Розвиток вищої освіти в УРСР (1965–1985 рр.) : дис канд. іст. наук: 07.00.01 / Т. О. Куцаєва ; Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. – К., 2007. – 208 с.

20. Кучма Р. М. Сучасні системи управління якістю вищої освіти в контексті вимог Болонського процесу / Р. М. Кучма // Вісник Київ. нац. ун-ту ім. Т. Шевченка. Філософія. Політологія. – 2010. – Вип. 94–96. – С. 87–93.

21. Левицкий М. Л. Госзадание на услуги высшей школы: критерии эффективности / М. Л. Левицкий // Вестник высшей школы. – 2011. – № 5. – С. 50–57.

22. Ліцензійні умови надання освітніх послуг у сфері вищої освіти [Електронний ресурс] : наказ Міністерства освіти і науки України від 24 грудня 2003 р. № 847. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0075-04

23. Луговий В. Якість вищої освіти в Україні: проблеми забезпечення та визначення / В. І. Луговий, Ж. В.Таланова // Вища освіта України. Темат. вип. "Європейська інтеграція вищої освіти України в контексті Болонського процесу". – 2013. – № 3 (додаток 2). – С. 6–10.

24. Майборода С. В. Державне управління вищою освітою в Україні: структура, функції, тенденції розвитку (1917–1959 рр.) : монографія / С. В. Майборода ; редкол.: [В. І. Луговий, В. М. Князєв, П. І. Надолішній та ін.] ; Укр. Акад. держ. упр. при Президентові України. – К. : Вид-во УАДУ, 2000. – 307 с.

25. Майбуров И. Опыт образовательной реформы в КНР / И. Майбуров, Л. Стровский, Цзян Цзин // Мировая экономика и международные отношения. – 2006. – № 6. – С. 90–99.

26. Методичні рекомендації щодо переліку підтвердних документів для реєстрації бюджетних зобов'язань, бюджетних фінансових зобов'язань та проведення платежів [Електронний ресурс] : наказ Державної казначейської служби України від 29 квітня 2013 р. № 68. – Режим доступу: http://ukrbudget.ru /news/2013-05-07-279.

27. Мещанінов О. П. Університетська автономія для сталого розвитку Чорноморського регіону [Електронний ресурс] / О. П. Мещанінов. – Режим доступу: http://lib.chdu.edu.ua /pdf/ naukpraci/ pedagogika/2010/136-123-1.pdf.

28. Мірошниченко Ю. Вища освіта : від держконтролю – до самоуправління [Електронний ресурс] / Ю. Мірошниченко // Дзеркало тижня. – 2011. – № 2. – Режим доступу: http://osvita.ua/vnz/high_school/13355/print/.

29. Національний освітній глосарій : вища освіта [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ihed.org.ua/images/pdf/glossariy_a5_v.6.pdf.

30. Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021 року від 25.06.2013 р. №344/2013 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/344/2013].

31. На шляху до Європейського простору вищої освіти: відповіді на виклики глобалізації [Електронний ресурс] : Комюніке конференції Міністрів європейських країн, відповідальних за сферу вищої освіти (м. Лондон, 16–19 травня 2007 р.). – Режим доступу: http://www.edupolicy.org.ua/_dx/main_ua/high-edu_ua/bolo-gna_ua.html

32. Огаренко В. М. Розвиток недержавної вищої школи в Україні (кінець 1980-х – 2001 рр.) : дис... канд. іст. наук : 07.00.01 / В. М. Огаренко ; Гуманітарний ун-т "Запорізький ін-т держ. та муніципального управління". – Запоріжжя, 2001. – 227 с.

33. Основные направления перестройки высшего и среднего специального образования в стране. – М. : Высшая школа, 1987. – 77 с.

34. Патора Р. Реформа освіти в Польщі / Р. Патора // Маркетинг в Україні. – 2001. – № 3. – С. 42–43.

35. Порядок надання платних освітніх послуг державними та комунальними навчальними закладами : наказ Міністерства освіти і науки України, Міністерства економіки України, Міністерства фінансів України від 23 липня 2010 р. № 736/902/758 // Офіційний вісник України. – 2010. – № 94. – Ст. 3367.

36. Порядок списання об'єктів державної власності : постанова КМУ від 8 листопада 2007 р. № 1314 // Офіційний вісник України. – 2007. – № 86. – Ст. 3168.

37. Правові засади реалізації Болонського процесу в Україні : монографія / [В. Бугров, А. Гожик, К. Жданова, І. Зарубінська та ін.] ; за заг. ред. В. Лугового, С. Калашнікової. – К. : Пріоритети, 2014. – 156 с.

38. Про вищу освіту [Електронний ресурс] : закон України від 1.07.2014 р. № 1556–VII. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1556-18.

39. Про затвердження переліку платних послуг, які можуть надаватися навчальними закладами, іншими установами та закладами системи освіти, що належать до державної і комунальної форми власності : затв. Постановою КМУ від 27 серпня 2010 р. № 796 (із змінами) // Офіційний вісник України. – 2010. – № 67. – Ст. 2410.

40. Стандарти і рекомендації щодо забезпечення якості в Європейському просторі вищої освіти. – К. : Ленвіт, 2006. – 35 с.

41. Суспільство і цінності. Коледжі та університети у Сполучених Штатах [Електронний ресурс] / Державний департамент США. Бюро міжнародних інформаційних програм. – Вашингтон : ejournal, 2005. – Режим доступу : http://usinfo.state.gov /pub/ejournalusa.htm].

42. Теоретичні засади моніторингу якості вищої природничої та інженерної освіти : монографія / [К. В. Корсак, Ю. К. Корсак, З. Є. Тарутіна, А. К. Похресник та ін.]. – К. : Педагогічна думка, 2012. – 208 с.

43. Токман А. Сутність і структура поняття "якість освіти у ВНЗ" в педагогічній літературі / А. Токман, І. Распошнюк // Освіта на Луганщині. – 2013.– № 1. – С. 25–29.

44. Українська радянська енциклопедія : в 12 т. / [за ред. М. Бажана]. – 2-ге вид. – К. : Головна редакція української радянської енциклопедії, 1977–1985. – Т. 1. – 1977. – 544 с.

45. Філософсько-методологічні засади підвищення якості вищої освіти України: європейський вимір : монографія / [В. Андрущенко (керівник), М. Бойченко, Л. Горбунова, І. Надольний та ін.] – К. : Педагогічна думка, 2012. – 220 с.

46. Хлєбнікова Т. Кваліметричний підхід до вивчення якості вищої освіти [Електронний ресурс] / Т. Хлєбнікова. – Режим доступу: http://tme.umo.edu.ua/docs/5/11hleqhe.pdf.

47. Шевальє Т. Фінансування вищої освіти: десять років змін / Т. Шевальє, Е. Жак-Клод // Вища школа. – 2005. – № 2. – С. 86–94.

48. Шумар Н. А. Умови фінансування освіти / Н. А. Шумар // Інвестиції: практика та досвід. – 2007. – № 18. – С. 32–36.

49. Экономика и управление материально-технической базой высших учебных заведений / В. А. Жамин, Д. И. Чупрунов, А. М. Бабич, А. П. Фетодов. – М. : Высшая шк., 1978. – 239 с.

50. Экономические проблемы высшего образования в странах Западной Европы (90-е годы) : сб. обзоров / [отв. ред. и сост. С. Л. Зарецкая, Л. Д. Капранова]. – М. : РАН ИНИОН, 1999. – 132 с.

ДОДАТКИ

Додаток А

Перспективний план економічного розвитку вищого навчального закладу

Напрям діяльності та заходи щодо його виконання	Відпо-відальні особи	Термін вико-нання
1	*2*	*3*
1. Збільшення обсягів доходів шляхом через уведення багатоканальної системи фінансування із залученням усіх можливих джерел надходжень коштів		
1.1. Забезпечення фінансування державного замовлення навчання студентів відповідно до норм Закону України “Про вищу освіту”. 1.2. Розширення обсягів діяльності по наданню освітніх послуг: – відкриття філій; – відкриття коледжів при ВНЗ III–IV рівнів акредитації; – відкриття нових напрямів та спеціальностей; – відкриття нових форм навчання (екстернатної та дистанційної); – відкриття (розширення) мережі аспірантури чи докторантури. 1.3. Створення структур в складі навчального закладу, до функцій яких входило би надання додаткових платних послуг в межах чинного законодавства: – створення студентських бізнес-центрів та бізнес-інкубаторів; – створення лабораторій соціологічних досліджень; – виконання науково-дослідних робіт на замовлення органів державної влади, місцевого самоврядування, юридичних та фізичних осіб на госпрозрахункових засадах;		

Продовження додатка А

1	*2*	*3*
– відкриття комбінатів харчування студентів та працівників. 1.4. Залучення інвестицій, в тому числі у вигляді технічної допомоги, для здійснення навчальної, наукової, науково-дослідної та іншої освітянської діяльності		
2. Управління видатками навчального закладу.		
2.1. Розробка заходів задля оптимізації та економного використання матеріально-фінансових ресурсів: – забезпечення здійснення процедури державних закупівель відповідно до норм законодавства; – розробка внутрішніх нормативів, норм, лімітів витрачання трудових, фінансових та матеріальних ресурсів на основі чинного законодавства та відповідно до умов діяльності навчального закладу; – забезпечення виконавців інструктивними матеріалами щодо врегулювання окремих аспектів фінансово-господарської діяльності з метою економії та оптимізації витрат. 2.2. Впорядкування внутрішньої (локальної) документації: – розробка системи внутрішнього документообігу; – розробка та доведення прийнятих внутрішніх актів до працівників, здійснення контролю за їх виконанням		
3. Оптимізація організаційної структури управління фінансово-господарською діяльністю		
3.1. Приведення структури та кількості фінансових та господарських підрозділів у відповідність до існуючих потреб навчального закладу: – відкриття служби маркетингу; – відкриття відділу інформаційно-технічного забезпечення. 3.2. Приведення кількісного та якісного складу працівників фінансових та господарських підрозділів у відповідність до вимог чинного законодавства: – визначення нормативу чисельності типового складу робіт та працівників; – здійснення відбору працівників на основі оцінки професійно-кваліфікаційного рівня; – забезпечення підвищення кваліфікаційного рівня протягом професійної діяльності.		
4. Створення автоматизованої системи управління фінансово-господарською діяльністю вищого навчального закладу		
4.1. Забезпечення належного інформаційного забезпечення: – створення електронної системи доступу та обробки інформації;		

Продовження додатка А

1	*2*	*3*
– розробка і впровадження заходів, спрямованих на організацію комунікаційних зв'язків; – розробка або придбання відповідного програмного забезпечення		
5. Здійснення контролю за виконанням господарських операцій та дотриманням фінансової дисципліни.		
5.1. Створення системи внутрішнього аудиту та контролінгу: – застосування методів оперативного контролінгу; – експертна діагностика фінансово-господарського стану ВНЗ; – підтримка ухвалення управлінських рішень		

Додаток Б

Звіт про стан фінансово-господарської діяльності університету

Розділ I. Залишки коштів на банківських рахунках університету

Звітна дата	Банківський рахунок	Призначення	Залишок на початок року, грн	Надійшло на рахунок, грн	Знято коштів з рахунку, грн	Залишок коштів, грн

Розділ II. Стан виконання кошторисів

Звітна дата	Програмна класифікація (КЕКВ)	Назва програмної класифікації видатків	Затверджено кошторисом, грн	Виконано за надходженнями, грн	Виконано за видатками, грн

Розділ III. Стан використання лімітів на відрядження

Підрозділ (фонд, тема НДР)	Ліміти на рік, грн	Видатки з початку року		Залишок за лімітами, грн	Залишок по кошторису, грн
		%	Сума, грн		

Розділ IV. Звіт про виконання плану надходжень по оплаті наданих освітніх послуг

Факультет	На початок семестру		Уточнений план надходжень, грн	Отримано коштів у поточному семестрі,	На звітну дату	
	Борг, грн	Попередня оплата, грн			Борг, грн	Попередня оплата, грн

Розділ V. Стан розрахунків за проживання в гуртожитках

Звітна дата	Гуртожиток, адреса	Проживаючі		Відділ субсидій	
		Борг, грн	Переплата, грн	Борг, грн	Переплата, грн

Розділ VI. Стан розрахунків з постачальниками

Звітна дата	Назва постачальника	Борги постачальників (дебіторська заборгованість)	Борг навчального закладу (кредиторська заборгованість)

Розділ VII. Списки осіб, які не відзвітували за отримані довіреності

Довіреність		Отримав	Організація	Сума	Прибуткова накладна		Термін (днів)
Серія та №	Дата				№	Дата	

Розділ VIII. Стан розрахунків за отримані підзвітні суми

Звітна дата	Прізвище, посада, підрозділ співробітника	Строк здачі авансового звіту	Сума, на яку відсутній звіт, грн	Сума неоплачених прийнятих авансових звітів, грн

Розділ IX. Стан розрахунків за орендовані об’єкти

Звітна дата	Назва об’єкта оренди та орендаря	Борги орендаря (дебіторська заборгованість), грн	Борг університету (кредиторська заборгованість), грн

Розділ X. Наявність матеріальних запасів та їх використання

Звітна дата	Група матеріальних запасів	Наявність, грн		Списано в поточному році, грн
		На складі	У підрозділах	

ЗМІСТ

Вступ 3

Розділ 1.
Сутнісна характеристика людського потенціалу

1.1. Еволюція наукових поглядів та концепцій формування людського потенціалу 11
1.2. Компонентна структура людського потенціалу за сучасних умов розвитку економіки 24
1.3. Оцінка розвитку людського потенціалу в системі сучасних соціально-економічних концепцій 30

Розділ 2.
Стан соціально-демографічного потенціалу України та проблеми його використання

2.1. Генезис формування демографічного потенціалу та передумови його розвитку в Україні 53
2.2. Методичні підходи до оцінки стану соціально-демографічного потенціалу України 66
2.3. Оцінка стану системи охорони здоров'я у забезпеченні формування соціально-демографічного потенціалу 85
2.4. Аналіз рівня соціально-демографічного потенціалу Подільського регіону 96

Розділ 3.
Реалізація людського потенціалу на ринку праці України

3.1. Формування та розвиток соціально-орієнтованого ринку праці за сучасних умов господарювання 125
3.2. Інституціональні перетворення у становленні ринку праці України 150
3.3. Розвиток інфраструктури інститутів ринку праці в регіонах України 160
3.4. Формування людського капіталу як реалізованого потенціалу

та забезпечення його конкурентоспроможності 178

Розділ 4.
Оцінка міграційної складової формування людського потенціалу

4.1. Вплив міграційних тенденцій
на формування людського потенціалу України 203
4.2. Чинники розвитку людських ресурсів
у системі сучасних міграційних процесів.....225
4.3. Система формування людського потенціалу України
в результаті регіональної та зовнішньої міграції 257

Розділ 5.
Регіональна політика підвищення рівня людського потенціалу
за умов інтеграційних процесів

5.1. Соціальна регіональна політика
в управлінні розвитком людського потенціалу.....291
5.2. Принципи формування соціального капіталу регіонів України 312
5.3. Регулювання регіонального розвитку людського потенціалу
в системі державної соціальної політики 327
5.4. Специфічні напрями формування людського потенціалу
та процесів його реалізації.....352

Розділ 6.
Шляхи реформування комунальної власності
у підвищенні людського потенціалу територіальних громад

6.1. Реформування комунальної власності в умовах трансформації
місцевого самоврядування та територіальної реорганізації 375
6.2. Удосконалення системи фінансування
соціальної регіональної політики
на основі розвитку комунальної власності 394
6.3. Громадський контроль за використанням комунальної власності
як основа соціального розвитку територіальних громад 419

Розділ 7.
Розвиток та прогнозування напрямів підвищення
освітньо-кваліфікаційного потенціалу України

7.1. Забезпечення доступності та якості вищої освіти
в контексті реалізації сучасної нормативно-правової бази 443
7.2. Реформування фінансово-господарської діяльності ВНЗ
у підвищенні людського потенціалу.....458
7.3. Розробка функціональної та інституційної моделі

фінансового механізму підвищення освітньо-професійного потенціалу .475

Додатки 495

Наукове видання

Нижник Віктор Михайлович
Мартинова Лілія Борисівна
Зуб Марія Ярославівна
та ін.

ОЦІНКА ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ: РЕГІОНАЛЬНИЙ АНАЛІЗ І ПРОГНОЗ

Опубліковано за результатами виконання теми 6Б-2015 "Механізми підвищення якості та конкурентоспроможності людського потенціалу в системі забезпечення соціально-економічних ефектів інтеграції України до ЄС" (*держ. реєстрація № 0115U000223*)

Відповідальний за випуск: ***В. С. Яремчук***

Художнє оформлення обкладинки: ***О. С. Ванчурова***

Комп'ютерна верстка: ***О. В. Чопенко***

Підписано до друку 3.12.2015.
Формат 30×42/2. Папір офс. Гарн. Times New Roman.
Друк різографією. Ум. друк. арк. – 29,40. Обл.-вид. арк. – 28,10.
Тираж 300. Зам. № 270/15

Віддруковано в редакційно-видавничому центрі ХНУ
29016, м. Хмельницький, вул. Інститутська, 7/1
Свідоцтво про внесення в Державний реєстр,
серія ДК № 4489 від 18.02.2013 р.