



Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України

Науковий журнал

**Випуск 16
2011**

ДО 50-РІЧЧЯ
ТЕРНОПІЛЬСЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО
ЕКОНОМІЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ

**РЕГІОНАЛЬНІ
АСПЕКТИ РОЗВИТКУ
ПРОДУКТИВНИХ СИЛ
УКРАЇНИ**

Випуск 16

Тернопіль
“Економічна думка”
2011

**Регіональні аспекти
розвитку продуктивних сил
України
Науковий журнал
Заснований 1997 року**

**Випуск 16
2011**

Друкується за постановою
Вченої ради ТНЕУ,
протокол № 8 від 25 червня 2011 р.

Зареєстрований постановою Президії ВАК України як наукове фахове видання
(№3-05/6 від 06.10.2010 р.)

Свідоцтво про державну реєстрацію друкованого засобу масової інформації
КВ 13363-2247ПР від 08.10.2007 р.

Головний редактор	Качан Є. П., професор, канд. екон. наук
Редакційна колегія	Бандур С. І., професор, докт. екон. наук Брич В. Я., професор, докт. екон. наук Гринчуцький В. І., професор, докт. екон. наук Дусановський С. Л., професор, докт. екон. наук Мельник А. Ф., професор, докт. екон. наук
Відповідальний секретар	Файфура В. В., доцент, канд. екон. наук
Літературний редактор	Мельничук Б. І.

Відповідальність за достовірність фактів, власних імен, цитат, цифр та інших відомостей несуть автори.
Порядок публікацій у змісті відповідає порядку подачі матеріалів до редакційної колегії.

Відповідно до Закону України “Про авторські права”, при використанні наукових ідей та матеріалів
цього випуску посилання на авторів і видання є обов’язковими

© “Економічна думка” ТНЕУ, 2011

ЗМІСТ

РЕГІОНАЛЬНА ЕКОНОМІКА

<i>Стадницький Ю.</i> Чинники розміщення господарської діяльності: нова дефініція, нове бачення напрямків дослідження	5
<i>Дусановський С., Баглей Р.</i> Організаційно-економічні основи відродження цукробурякового підкомплексу регіону	16
<i>Демянишин В., Іваницька М.</i> Податкова компонента формування місцевих бюджетів Тернопільської області	20
<i>Качан Є.</i> Пріоритетні напрямки розвитку продуктивних сил депресивного регіону	25
<i>Ткач Д., Ткач І.</i> Напрямки активізації економічного і соціального розвитку міських поселень Тернопільської області в умовах трансформації суспільства	30
<i>Файфура В., Надвиничний С.</i> Еколого-економічні проблеми водокористування міста Тернополя	34
<i>Кошіль А.</i> Інфраструктурне забезпечення використання рекреаційного потенціалу Тернопільської області	39
<i>Баб'як Г., Сабатюк О.</i> Формування трудового потенціалу Тернопільської області: демографічні аспекти	43
<i>Будзяк О.</i> Актуальні проблеми екологобезпечного використання земель оздоровчого призначення	50

ДЕМОГРАФІЯ І ЕКОНОМІКА ПРАЦІ

<i>Кустовська О., Ціцик Р.</i> Інтегральна оцінка демографічного стану регіонів України	56
<i>Дяків О., Семчук К.</i> Проблеми працевлаштування молоді в регіоні	63
<i>Круп'як Л.</i> Удосконалення методологічних засад професійної компетентності персоналу в системі державного адміністрування	70
<i>Слівінська Н.</i> Кадровий аудит як інструмент формування ефективної кадрової політики організації	74
<i>Цісецький О.</i> Інноваційні конфлікти на підприємстві: суть, причини і наслідки	78
<i>Коцелко С., Бакуліна Н.</i> Аналіз чинників та принципів, які впливають на оплату праці на хлібопекарських підприємствах Тернопільської області	83
<i>Бабій С.</i> Інтелектуальні моделі професійних знань	87

СОЦІАЛЬНА ПОЛІТИКА І ЕКОНОМІКА

- Шушпанов Д., Кузів О.* **Здоров'я населення регіону: соціально-демографічний аспект** 92
- Коцур А., Островерхов В.* **Концептуальні підходи щодо запровадження обов'язкового державного медичного страхування з метою збереження трудового потенціалу** 98
- Штокало Я.* **Пріоритетні напрямки підвищення рівня життя населення Тернопільської області** 105
- Шушпанов П.* **Сучасні тенденції та напрямки розвитку людського потенціалу в Україні** 110
- Прохоровська С.* **Модернізація соціально-трудова відносин у контексті розвитку трудового потенціалу** 114
- Майборода М., Ататей І.* **Адміністративно-територіальна реформа: необхідність проведення в Україні** 119

ДНІ НАУКИ В УНІВЕРСИТЕТІ

122

ВІТАЄМО ЮВІЛЯРА

125

НАШІ АВТОРИ

127

ЧИННИКИ РОЗМІЩЕННЯ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ: НОВА ДЕФІНІЦІЯ, НОВЕ БАЧЕННЯ НАПРЯМКІВ ДОСЛІДЖЕННЯ

У процесі наукового дослідження наявного чи обґрунтування (прогнозування) майбутнього розміщення об'єктів і явищ господарської діяльності незаперечною є доцільність виявлення чинників розміщення, тобто причин, що їх слід враховувати, обґрунтовуючи (прогнозуючи) майбутнє розміщення (відповідаючи на запитання де?) чи пояснюючи колишнє або нинішнє розміщення (відповідаючи на запитання чому тут?) об'єктів і явищ господарської діяльності. Властивості сторони господарська діяльність є внутрішніми, а властивості сторони місце – зовнішніми чинниками розміщення.

Ключові слова: розміщення господарської діяльності; чинники розміщення; властивості місце; властивості технологій, ресурсів, продуктів.

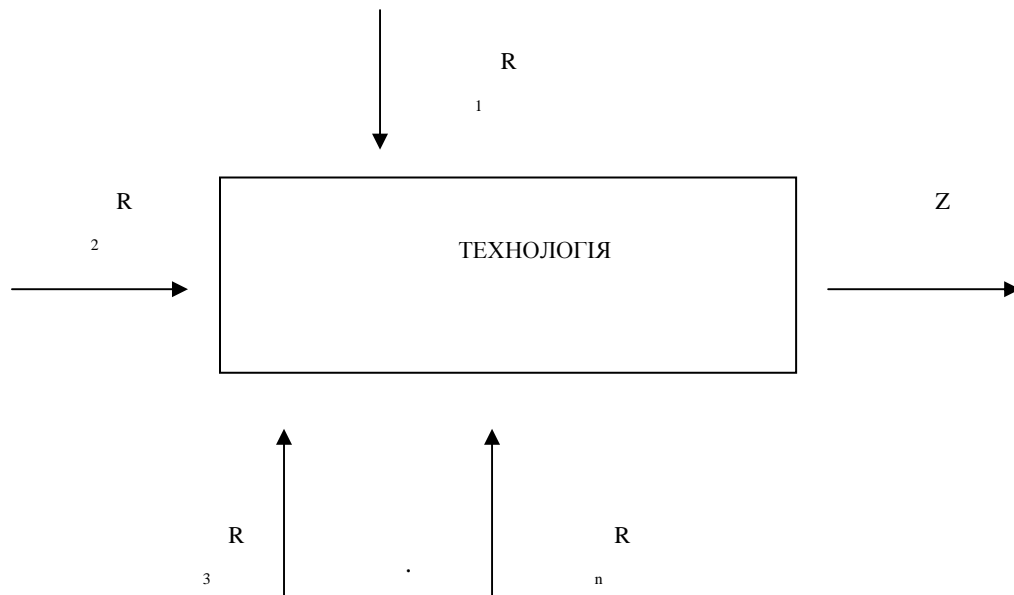
In the process of scientific research existing or a ground (prognostication) of the future placing of objects and phenomena of economic activity irrefutable is expedience of exposure of factors of placing, that reasons which it follows to take into account, grounding (forecasting) future placing (answering a question "where?") or explaining the former or existent placing (answering a question "why here?") of objects and phenomena of economic activity. "Economic activity" is property of side internal, and properties of side "place" - by the external factors of placing.

Keywords: placing of economic activity; factors of placing; properties of places; properties of technologies, resources, products.

Окреслення проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими і практичними завданнями. Правильна просторова організація економіки є важливою складовою її ефективного функціонування. У процесі наукового дослідження наявного чи обґрунтування (прогнозування) майбутнього розміщення об'єктів і явищ господарської діяльності незаперечною є доцільність виявлення чинників розміщення, тобто причин, що їх слід враховувати, обґрунтовуючи (прогнозуючи) майбутнє розміщення (відповідаючи на запитання де?) чи пояснюючи колишнє або нинішнє розміщення (відповідаючи на запитання чому тут?) об'єктів і явищ господарської діяльності. Чинники розміщення господарської діяльності вчені досліджували від початку зародження економічної науки, що можна простежити за українськими публікаціями [1–11], однак ще ніколи не був реалізований підхід, що базувався б на поділі чинників розміщення на внутрішні (властивості сторони господарська діяльність) та зовнішні (властивості сторони місце).

Виклад матеріалу дослідження. Аналіз чинників розміщення господарської діяльності доцільно мабуть розпочинати з аналізу властивостей технологій, що можуть бути застосовані у цьому випадку. Технологію можна визначити, як просторово-часову систему поєднання ресурсів задля досягнення окресленої мети (задоволення потреби). Саме ресурси та норми їх витрат ідентифікують технологію, виокремлюють її. Заміна (чи відсутність) хоча б одного ресурсу, зміна норми його витрат означає іншу технологію. На рис. 1 технологію схематично зображено за принципом чорного ящика, вхідними до якого є інтенсивності витрат ресурсів (R, R_1, \dots, R_n), а виходом – інтенсивності випуску продукту (Z).

Ресурсна ідентифікація дає змогу компактно описувати кожну технологію за допомогою економіко-математичних моделей. Залежність між інтенсивністю витрати ресурсів та інтенсивністю виходу продукції, виражена у скалярній формі, може бути представлена так званою виробничою функцією, яку будують у формі багатофакторної залежності між суттєвими змінними. Для побудови цієї залежності використовують:



статистичну інформацію, результати експериментальних досліджень, інформацію, отримана на основі технічних нормативів, й експертні дані.

Рис. 1.1. Графічна інтерпретація технології

За допомогою виробничої функції технологію описують так:

$$Z = F(R_1, R_2, R_3, \dots, R_n) = F(R_i, i = 1, n) \quad (1)$$

Кожну технологію можна характеризувати табличною моделлю, де серед ресурсів є і дуже специфічний ресурс – місце (табл. 1).

Таблиця 1

Таблична модель технології (класичний випадок)

Ресурси (у т. ч. місяця)	Час та обсяг застосування ресурсу (інгредієнтно-часова карта)			
	Момент t_1	Момент t_2	...	Момент t_n
M (Місце)	M_1	M_2	...	M_n
R_1	O_{11}	O_{12}	...	O_{1n}
R_2	O_{21}	O_{22}	...	O_{2n}
R_3	O_{31}	O_{32}	...	O_{3n}
...
R_k	O_{k1}	O_{k2}	...	O_{kn}

Якщо розглядати технологію просторово розірваною, тобто дискретною (наприклад, виробництво кінцевої продукції передбачає кілька місць процесу: так, як це є при пошитті сорочок у Польщі, коли гудзики до них пришиваються в Україні), то таблична модель технології матиме вигляд, наведений у таблиці 2.

Таблична модель технології повністю характеризує її властивості, показуючи, в який час та в яких обсягах у межах відповідного технологічного процесу слід застосовувати той чи інший ресурс.

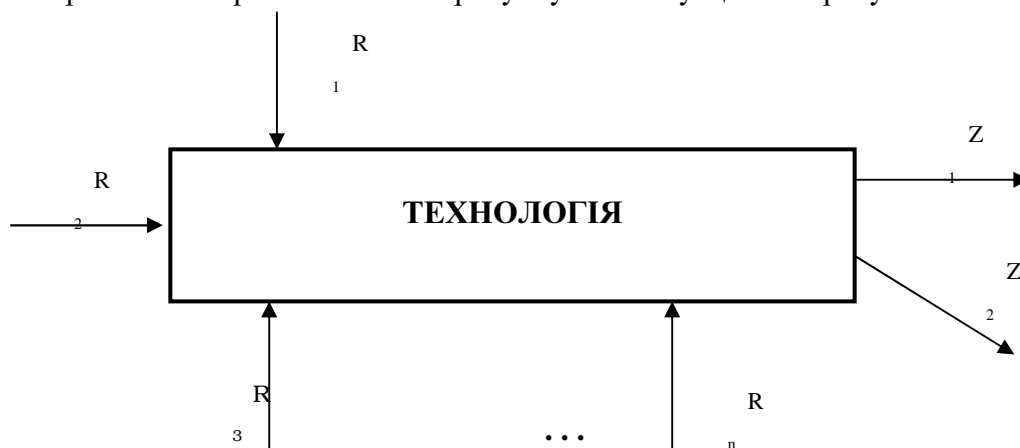
Із урахуванням цього кожне місце для потенційного розміщення відповідної технології слід аналізувати з погляду доступності там відповідних ресурсів та їхньої ціни.

Таблиця 2

Таблична модель технології (розширений випадок)

Ресурси (у т. ч. місяця)	Час та обсяг застосування ресурсу (інгредієнтно-часова карта)			
	Момент t_1	Момент t_2	...	Момент t_n
M_1	M_{11}
M_2	...	M_{22}
M_3	M_{3n}
...
M_p	...	M_{p2}
R_1	O_{11}	O_{12}	...	O_{1n}
R_2	O_{21}	O_{22}	...	O_{2n}
R_3	O_{31}	O_{32}	...	O_{3n}
...
R_k	O_{k1}	O_{k2}	...	O_{kn}

Зверну увагу, що поряд із бажаною продукцією виходом технології є й так звана небажана продукція (відходи), тобто частина вихідних інгредієнтів технологій, використання яких (інгредієнтів) як ресурсів у нинішніх умовах технічно неможливе або економічно недоцільне, оскільки їхня цінність нижча витрат на їхній збір, обробку та транспортування для повторного використання. На рисунку 2 ситуацію з рисунка 1 модернізовано



доповненням схематичного зображення вихідних інгредієнтів схематичним зображенням небажаної продукції (Z_2).

Рис. 2. Схеми перетворення ресурсів (R) у ході технологічного процесу в бажану (Z_1) та небажану (Z_2) продукцію

Саме ця небажана продукція і становить основну масу забруднюючих агентів. Хоча варто зазначити, що інколи забруднюючими агентами є робочі тіла виробничих процесів, наприклад, електромагнітні хвилі або лазерні промені – у радіозв'язку, акустичні коливання – в ехолокації тощо. У найзагальнішому вигляді класифікація забруднюючих агентів наведена на рис. 3.



Рис. 3. Класифікація забруднюючих агентів

Як видно з цього рисунка, всі забруднювачі поділяються на матеріальні та фізичні або енергетичні. Серед матеріальних забруднювачів виділяють механічні, хімічні та біологічні. До механічних відносять пил, аерозолі і тверді частинки (металевий пил, стружка, тирса, шлаки, шлами тощо). Хімічними забруднювачами є різноманітні газоподібні елементи, що потрапляють в атмосферу та гідросферу і взаємодіють із навколишнім середовищем (кислоти, луги, емульсії, змащувально-охолоджуючі суміші, сірчаний газ і т. д.). Біологічні забруднювачі – всі види організмів, що з'являються за участі людини (бактерії, віруси, грибки тощо). До енергетичних забруднювачів відносять усі види енергії, що надходить у довкілля внаслідок господарської діяльності людини: тепла, механічна, іонізуючі випромінювання, електромагнітні поля, звукові хвилі тощо. Подібно до попередньо викладеного, кожен технологію можна охарактеризувати табличною моделлю, що визначатиме, у який час та у яких обсягах у межах протікання відповідного технологічного процесу буде утворюватися той чи інший забруднюючий агент (табл. 3).

Таблиця 3

Таблична форма подання інформації про забруднюючі агенти технологічного процесу (класичний випадок)

Забруднюючі агенти	Час та обсяг утворення забруднюючого агента			
	Момент t_1	Момент t_2	...	Момент t_n
Z_1	OZ_{11}	OZ_{12}	...	OZ_{1n}
Z_2	OZ_{21}	OZ_{22}	...	OZ_{2n}
Z_3	OZ_{31}	OZ_{32}	...	OZ_{3n}
...
Z_k	OZ_{k1}	OZ_{k2}	...	OZ_{kn}

Для дискретної технології інформація про забруднюючі агенти матиме вигляд, наведений в табл. 4.

Таблиця 4

Таблична форма подання інформація про забруднюючі агенти технологічного процесу (розширений випадок)

Забруднюючі агенти	Час та обсяг утворення забруднюючого агента			
	Момент t_1	Момент t_2	...	Момент t_n
M_1	M_{11}
M_2	...	M_{22}
M_3	M_{3n}
...
M_p	...	M_{p2}
R_1	OZ_{11}	OZ_{12}	...	OZ_{1n}
R_2	OZ_{21}	OZ_{22}	...	OZ_{2n}
R_3	OZ_{31}	OZ_{32}	...	OZ_{3n}
...
R_k	OZ_{k1}	OZ_{k2}	...	OZ_{kn}

Очевидно, що інформацію про забруднюючі агенти при застосуванні технології можна було б розглядати в аспекті виробничих витрат, тобто як складову виробничих витрат, котра враховувала б витрати на дотримання природоохоронних норм, зокрема витрати на дотримання норм ГДК забруднюючих агентів. Однак місця можуть відрізнятися механізмами природоохоронного регулювання, що зумовлюватиме необхідність прив'язаного до конкретного місця розрахунку відповідних витрат. Тому складову виробничих витрат, яка б враховувала витрати на дотримання у відповідному місці природоохоронних норм доцільно розглядати все-таки окремо.

Якщо з погляду суто технологічних міркувань ми раніше твердили, що кожне місце для потенційного розміщення відповідної технології слід аналізувати стосовно доступності там відповідних ресурсів і їхньої ціни, то з урахуванням чинника забруднення довкілля вимоги до аналізу місць розширяться. Додатковою складовою аналізування місця для розміщення технології, яка буде характерною порівняно високим рівнем утворення забруднюючих агентів, стануть відсутність жорстких вимог держави до якості довкілля, порівняно низькі витрати на запобігання забруднення довкілля на підприємстві, на зменшення антропогенного забруднення довкілля у регіоні у рамках реалізації концепції комірки при дотриманні вимог екологічно сталого розвитку шляхом компенсаційної стратегії (коли нові підприємства свої викиди забруднюючих агентів мають компенсувати їхнім зменшенням на інших підприємствах регіону) чи стратегії поліпшення якості довкілля (коли у регіоні актуалізують завдання поліпшення якості довкілля).

Таким чином, властивості технології, що полягають у тому, в який час і в яких обсягах у межах протікання відповідного технологічного процесу слід застосовувати той чи інший ресурс, а також у тому, у який час та у яких обсягах у межах відповідного технологічного процесу утворюватиметься той чи інший забруднюючий агент, є чинниками, котрі слід враховувати при виборі місця виробництва, тобто місця протікання технологічного процесу. Складаючи впорядкований список характеристик (властивостей) технологій, матимемо:

1. Момент часу виникнення потреби у ресурсах чи утворення забруднюючого агента;
2. Який ресурс є потрібним у зазначений момент часу;
3. Скільки зазначеного ресурсу необхідно;
4. Який забруднюючий агент утворюється у зазначений момент часу;
5. Скільки зазначеного забруднюючого агента утворюється.

Звідси випливає необхідність у інформації про характеристики (властивості) ресурсів, що використовують у ході відповідного технологічного процесу, та характеристики (властивості) забруднюючих агентів, які утворюються при застосуванні цієї технології.

Таким чином, після аналізу характеристик (властивостей) технології виникатиме потреба в аналізі характеристик (властивостей) відповідних їй ресурсів і забруднюючих агентів.

Ресурсом є все, що може бути використано у технологічному процесі для виробництва продукції чи надання послуг. Ресурси можуть мати мабуть доволі багато характеристик (властивостей), які можна описати у табличній формі (табл. 5).

Таблиця 5

Таблична форма для характеристики ресурсів

Код і назва властивості ресурсу	Одиниця виміру	Значення показника
RP ₁		
RP ₂		
RP ₃		
...		
RP _k		

Очевидно, що властивості ресурсів можуть бути надзвичайно різноманітними і кожна з них можна оцінити з погляду впливу на розміщення. Такими властивостями, зокрема, є: 1) мобільність (можливість переміщення у потрібне місце) чи іммобільність (неможливість переміщення у потрібне місце); 2) фізичний стан (газ, порошок, рідина, твердість); 3) безпечність (при зберіганні, транспортуванні, використанні); 4) питома вага і т. д.

Зазначимо, що до ресурсів належатимуть і трудові ресурси (у т. ч. підприємець, який вибирає місце для господарської діяльності) зі своїми специфічними властивостями. Властивості ресурсів є чинниками, котрі слід враховувати при виборі місця господарської діяльності, тобто місця протікання технологічного процесу, у якому ці ресурси використовують.

Забруднюючим агентом є небажана продукція, що утворюється у ході технологічного процесу. Забруднюючі агенти можуть мати, мабуть, доволі багато характеристик (властивостей), які можна описати у табличній формі (табл. 6).

Властивості забруднюючих агентів можуть бути надзвичайно різноманітними, зокрема: 1) фізичний стан (газ, порошок, рідина, твердість); 2) рівень агресивності; 3) рівень токсичності; 4) тривалість життя; 5) відстань розповсюдження. Властивості забруднюючих агентів є чинниками, які слід враховувати при виборі місця протікання технологічного процесу, у якому ці забруднюючі агенти утворюються.

Таблиця 6

Таблична форма для характеристики забруднюючих агентів

Код і назва властивості забруднюючого агента	Одиниця виміру	Значення показника
ZP ₁		
ZP ₂		
ZP ₃		
...		
ZP _k		

Тепер можна переходити до аналізу властивостей продукту, що є метою технологічного процесу. Продукт – це речовий або інтелектуальний результат людської праці. Продукти також можуть мати, мабуть, доволі багато характеристик (властивостей), які можна описати у табличній формі (табл. 7).

Таблична форма для характеристики продуктів

Код і назва властивості продукту	Одиниця виміру	Значення показника
RP ₁		
RP ₂		
RP ₃		
...		
RP _k		

Властивості продуктів можуть бути надзвичайно різноманітними, зокрема: 1) мобільність (можливість переміщення у потрібне місце) чи іммобільність (неможливість переміщення у потрібне місце); 2) фізичний стан (газ, порошок, рідина, твердість); 3) безпечність (при зберіганні, транспортуванні, використанні); 4) питома вага; 5) піддатливість псуванню тощо. Таким чином, властивості продуктів також є чинниками, які слід враховувати при виборі місця виробництва, тобто місця протікання технологічного процесу, у ході якого ці продукти виготовляються. Звернемо увагу, що до продуктів належать і послуги.

Властивості технологій, відповідних ресурсів, забруднюючих агентів і продуктів формують властивості сторони господарська діяльність (рис. 4).

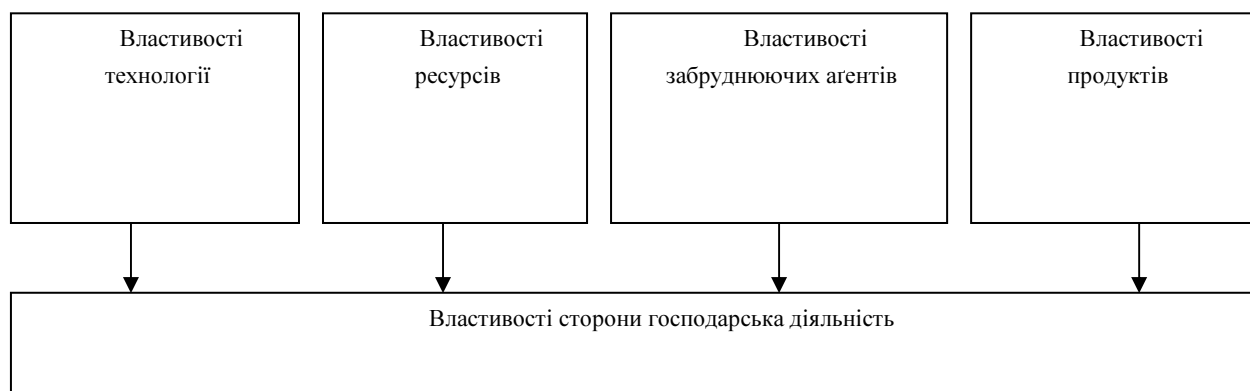


Рис. 4. Схема формування властивостей сторони господарська діяльність

Властивості сторони господарська діяльність зумовлюють доцільність її орієнтації при розташуванні на місця, що відповідають зазначеним властивостям. Наприклад, властивість господарської діяльності випікання хліба швидка втрата високої якості продукту робить доцільним орієнтацію при розташуванні на місця, що володіють якістю близьке розташування до споживачів. Між властивостями господарської діяльності та якістю місць можна встановити певну номографічну залежність (кожній властивості господарської діяльності відповідатиме певна якість місця). Сконцентруємо увагу на властивостях місць. Місце - це частина простору, де розміщений чи може розміститись об'єкт або явище. Місця можуть мати, мабуть, доволі багато характеристик (властивостей), які можна описати у табличній формі (табл. 8).

Властивості місць можуть бути надзвичайно різноманітними, зокрема: 1) розміщення щодо споживачів; 2) доступність; 3) якість доквілля; 4) наявність ресурсів; 5) ціни на ресурси; 6) несуча спроможність ґрунтів; 7) геометричні параметри; 8) юридичні; 9) сусідство 10) піддатливість руйнівним впливам природи; 11) можливості дешево зменшувати викиди на інших підприємствах екологічного регіону, до якого належить відповідне місце тощо.

Таблична форма для характеристики місць

Код і назва властивості місця	Одиниця виміру	Значення показника
PP ₁		
PP ₂		
PP ₃		
...		
PP _k		

Очевидно, що властивості місць потребуватимуть окремого ґрунтового дослідження, а поки зафіксуємо, що вони є властивостями, які можуть впливати на розміщення господарської діяльності.

Настав момент, коли варто встановити відповідність між властивостями сторін господарська діяльність та місце і чинниками розміщення. Очевидно, що лише частина властивостей є чинниками розміщення (рис. 5).

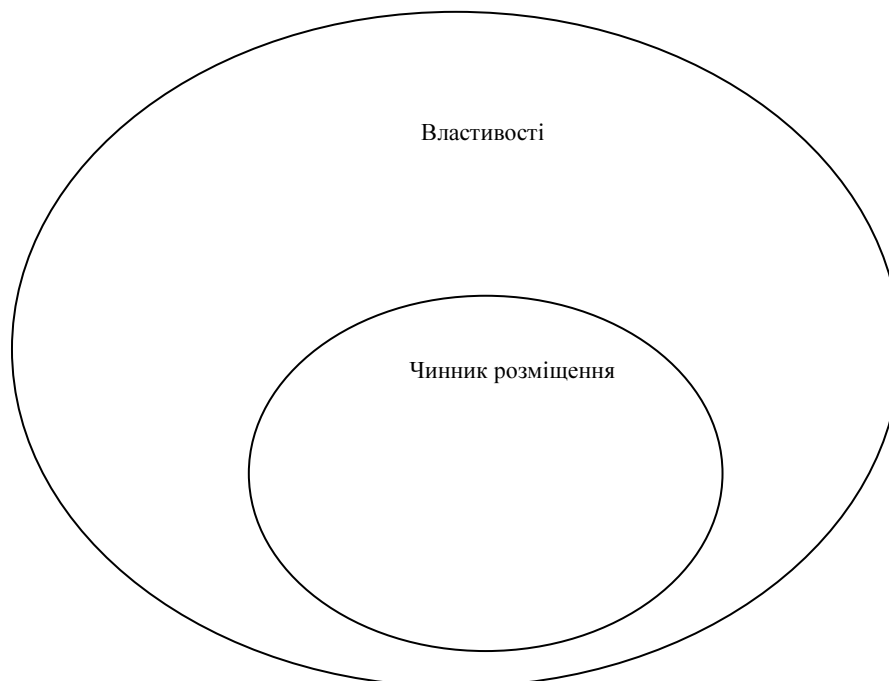


Рис. 5. Співвідношення між поняттями властивість і чинник розміщення

Чинники розміщення господарської діяльності можна поділити на внутрішні (до яких належать відповідні властивості сторони господарська діяльність) та зовнішні (відповідні властивості сторони місце) (рис. 6).

Підкреслимо, що як зовнішні, так і внутрішні властивості чи то пак чинники розміщення господарської діяльності можна характеризувати моментом часу, тривалістю та силою дії, а також можливістю, вартістю та тривалістю створення.

Цей напрямок також заслуговує окремого детального дослідження, а поки що зосередимося на аналізі співвідношення між властивостями сторони господарська діяльність та сторони місце.

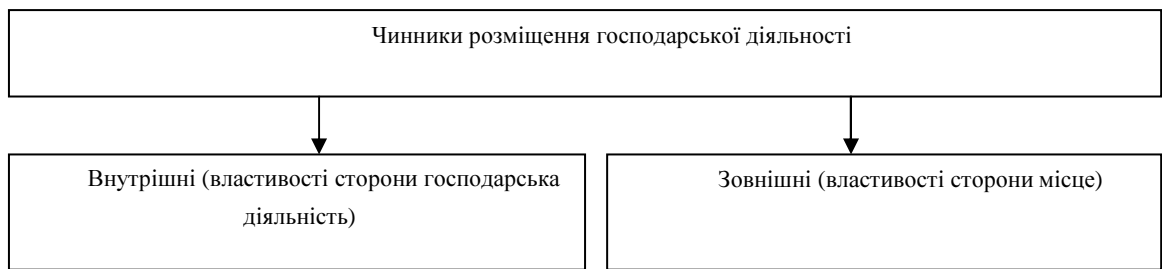


Рис. 6. Поділ чинників розміщення господарської діяльності на внутрішні та зовнішні

Таким чином, маємо, з одного боку, властивості сторони господарська діяльність, частину яких слід вважати чинниками розміщення. Від них залежить, які місця ми шукаємо для розміщення. З іншого боку, кожній властивості сторони господарська діяльність відповідатиме певна властивість сторони місце, яку також слід вважати чинником розміщення.

Таким чином, у кожному випадку, відповідаючи на питання де? чи на питання чому тут, маємо виявляти не окремі чинники розміщення, а їхні пари (які можна назвати сіамськими): чинник розміщення внутрішній – чинник розміщення зовнішній (табл. 9).

Таблиця 9

Формування сіамських пар чинників розміщення

Код властивості сторони господарська діяльність	1	2	...	n
Код відповідної їй властивості сторони місце	x	y	...	z
Код сіамської пари чинників розміщення	1-x	2-y	...	n-z

У табл. 10 наведено приклади сіамських пар чинників розміщення.

Таблиця 10

Приклади сіамських пар чинників розміщення

Властивість сторони господарська діяльність	Властивість сторони місце
Швидка втрата якості продукту	Розміщення біля споживачів
Імобільність ресурсу	Наявність ресурсу
Велика ресурсомісткість	Наявність ресурсу
Малі витрати на транспортування продукту	Малі витрати виробництва продукту
Вразливість на забруднене довкілля	Висока якість довкілля

Очевидно, що кожен конкретний випадок господарської діяльності буде характерний низкою властивостей сторони господарська діяльність і відповідних їм властивостей сторони місце. Тому кожен конкретний випадок господарської діяльності можна описати у табличній формі, де вказати набір властивостей сторони господарська діяльність і відповідний йому набір властивостей місць (табл. 11).

Залишається вишукати місця з таким набором, які й будуть вважатися місцями можливого інвестування. Для кращого ілюстрування ситуації ці місця доцільно показати на відповідній карті.

Висновки. Таким чином, вузловими аспектами статті є:

1. Визначення, що розміщення – то стихійний або цілеспрямований розподіл (перерозподіл) у просторі об'єктів та явищ.
2. Визначення, що чинники розміщення – то причини, які слід враховувати, обґрунтовуючи (прогнозуючи) майбутнє розміщення (відповідаючи на запитання де?) чи

пояснюючи колишнє або нинішнє розміщення (відповідаючи на запитання чому тут?) об'єктів та явищ.

Таблиця 11

Таблична форма подання інформації про чинники розміщення господарської діяльності

Властивості сторони господарська діяльність	Властивості сторони місце				
	1	2	3	...	k
1					
2					
3					
...					
N					

3. Властивості сторони господарська діяльність складаються з властивостей технології (виробництва продукції), ресурсів (які застосовують для цього), забруднюючих агентів (що утворюються при цьому), продуктів (котрі є метою технологічного процесу).

4. Властивості сторони господарська діяльність зумовлюють доцільність її орієнтації при розташуванні на місця, які володіють якостями відповідають зазначеним властивостям. Між властивостями господарської діяльності та якістю місць можна встановити певну номографічну залежність (кожній властивості господарської діяльності відповідатиме певна якість місця).

5. Чинники розміщення господарської діяльності можна поділити на внутрішні (до яких належать відповідні властивості сторони господарська діяльність) та зовнішні (відповідні властивості сторони місце).

6. Таким чином, маємо, з одного боку, властивості сторони господарська діяльність, частину яких слід вважати чинниками розміщення. Від них залежить, які місця ми шукаємо для розміщення. З іншого боку, кожній властивості сторони господарська діяльність відповідатиме певна властивість сторони місце, яку також слід вважати чинником розміщення. Таким чином, у кожному випадку, відповідаючи на питання де? чи на питання чому тут, ми маємо виявляти не окремі чинники розміщення, а їхні пари (які можна назвати сіамськими): чинник розміщення внутрішній – чинник розміщення зовнішній.

7. Очевидно, що кожен конкретний випадок господарської діяльності буде характерний низкою властивостей сторони господарська діяльність і відповідних їм властивостей сторони місце. Тому кожен конкретний випадок господарської діяльності може описуватися у табличній формі, де вказати набір властивостей сторони господарська діяльність і відповідний йому набір властивостей місць. Залишається вишукати місця з таким набором, які й будуть вважатися місцями можливого інвестування. Для кращого ілюстрування ситуації ці місця доцільно показати на відповідній карті.

Подальші дослідження з розглянутої проблематики є перспективними у напрямку дослідження сіамських пар чинників розміщення, негативних чинників (бар'єрів розміщення), сили впливу чинників розміщення, тривалості дії та вартості створення чинників розміщення, взаємозамінності місць з іншими ресурсами, від чого потреба в іншому місці не зникає (лише те інше місце стає можливим місцем інвестування також), ретроспективи та перспективи місць, просторової ретроспективи та перспективи галузей, розроблення класифікації (періодичної системи) територіально-виробничих систем.

Література

1. Данилишин Б. М. Розвиток продуктивних сил і регіональна економіка України/ Данилишин Б. М. Клиновий Д. В., Пепа Т. В. – Ніжин: Аспект-Поліграф, 2007. – 688 с.

2. Дорогунцов С. І. Теорії розміщення продуктивних сил і регіональної економіки / Дорогунцов С. І., Олійник Я. Б., Степаненко А. В. – К. : СТАФЕД-2, 2001. – 143 с.
3. Ішук С. І. Розміщення продуктивних сил (теорія, методи, практика) / Ішук С. І. – К.: Вид. Європейського університету, 2004. – 216 с.
4. Пащенко Ю. Є. Розвиток та розміщення транспортно-дорожнього комплексу України / Пащенко Ю. Є. – К.: Науковий світ, 2003. – 468 с.
5. Просторові аспекти конкуренції технологій / Стадницький Ю. І., Товкан О. Е., Симак А. В., Коваль Л. М. – Хмельницький: ХНУ, 2009. – 95 с.
6. Розміщення продуктивних сил і регіональна економіка / Долішній М. І., Стадницький Ю. І., Загородній А. Г., Товкан О. Е. – Львів: Національний університет Львівська політехніка, 2003. – 256 с.
7. Розміщення продуктивних сил і регіональна економіка України / Є. П. Качан (ред.). – Тернопіл : Економічна думка, 2005. – 310 с.
8. Розміщення продуктивних сил і регіональна економіка / Ковалевський В. В., Михайлюк О. Л., Семенов В. Ф. та інші. – К.: Знання, 2006. – 350 с.
9. Розміщення продуктивних сил: теорія, методи, практика / Стадницький Ю. І., Загородній А. Г., Данилович Т. Б., Товкан О. Е. – Львів: Центр Європи, 2002. – 252 с.
10. Стадницький Ю. І. Просторова організація соціально-економічного розвитку / Стадницький Ю. І., Комарницький І. М. – Хмельницький: ХНУ, 2009. – 186 с.
11. Стеченко Д. М. Розміщення продуктивних сил і регіоналістика / Стеченко Д. М. – К.: Вікар, 2006. – 400 с.
12. Хвесик М. А. Розміщення продуктивних сил та регіональна економіка / Хвесик М. А., Горбач Л. М., Пастушенко П. П. – К.: Кондор, 2004. – 342 с.

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНІ ОСНОВИ ВІДРОДЖЕННЯ ЦУКРОБУРЯКОВОГО ПІДКОМПЛЕКСУ РЕГІОНУ

У роботі проаналізовано сучасний стан цукробурякового виробництва регіону, окреслено шляхи його розвитку в умовах ринкових відносин. Показано форми інтеграції в цукробуряковому виробництві.

Ключові слова: ефективність цукробурякового виробництва, інтеграція, форми інтеграції.

In this paper the current state of sugar beet producing region is analyzed, the ways of its development in market economy conditions is identified. Forms of integration in sugar beet production is shown in this article.

Keywords: efficiency of sugar beet production, integration, forms of integration.

Окреслення проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими і практичними завданнями. Цукробуряковий комплекс України відіграє важливу роль в економіці держави. Він є важливим джерелом забезпечення населення в цінних продуктах харчування, а харчової промисловості – у сировині. Сучасний цукробуряковий підкомплекс має значні проблеми в контексті становлення і розвитку. За останні роки виробництво цукру невпинно зменшується і нині не задовольняє внутрішніх потреб країни.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання проблеми. Проблемам розвитку бурякоцукрового виробництва присвячені наукові праці вчених економістів-аграрників, зокрема В. Ф. Губенка, П. П. Марикуліна, А. П. Зелінського, П. П. Борщевського, В. С. Бондаря, А. В. Шпичака та інших.

Вони розробили низку теоретико-методологічних положень економіки цукробурякового виробництва, які в умовах планової економіки забезпечували його ефективне функціонування. Проте ринкова економіка внесла і продовжує вносити суттєві корективи у теорію і практику агропромислового виробництва, зокрема цукробурякового.

Метою статті є виявлення основних причин спаду в регіоні виробництва цукру та обґрунтування шляхів його розвитку на основі спеціалізації та інтеграції в цукробуряковому підкомплексі.

Виклад матеріалу дослідження. Для виходу з економічної кризи необхідні чітка структурна перебудова всього агропромислового комплексу, спеціалізація та концентрація бурякосіючих господарств, впровадження інтенсивних технологій, удосконалення економічних відносин між товаровиробниками сировини та цукровими заводами, державна підтримка галузі.

Тернопільська область в минулому займала в країні вагомe місце з виробництва цукру. Область виробляла понад десять відсотків виробництва цукру країни. В умовах кризової ситуації цукробурякове виробництво занепало. За останні роки посівні площі під цукровими буряками скоротилася з 92,7 тис. га у 1990 р. до 37,9 тис. га в 2009 р., а валові збори цукросировини зменшилися з 2010 тис. т. до 1208 тис. т. Відповідно, виробництво цукру зменшилося в 2,5 раза [5].

Особливо відчутний спад цукробурякового виробництва відбувся після 1995 р., коли була ліквідована державна монополія на виробництво і збут цукру. Відмінивши систему державних замовлень на цукор і сировину, держава спонукала бурякосіючі господарства і цукрозаводи до самовиживання.

Внаслідок цього були порушені економічні відносини між бурякосіючими господарствами та цукровими заводами, відбулася деформація сформованих зон, поставки сировини на заводи дестабілізувалися. З кожним роком виробництво цукру невпинно зменшувалось і в останні роки ледве задовольняє внутрішні потреби регіону.

Головна причина такого стану цієї інтегрованої галузі – загальна невизначеність українського цукроваріння за постійного недотримання оптимальних термінів виконання

договірних зобов'язань у згаданій сфері. Недостатня кількість сировини призвела до того, що половина заводів області не працювали. Відсутність обґрунтованої державної політики в цукровій та суміжних підгалузях промисловості призвела до занепаду цукробурякового підкомплексу.

Майже щорічно змінювались умови угод щодо розрахунків між бурякосіючими господарствами і цукровими заводами. Переробні підприємства підвищили квоту стягнення цукру з постачальників сировини, несвоєчасно розраховуються з бурякосіючими господарствами, не виконуючи умов укладених договорів. Це практично означає вимушене кредитування цукрової галузі з боку сільськогосподарських виробників і значне погіршення фінансового стану господарств. Аналіз цукробурякового виробництва показує, що воно має тенденцію до зниження.

Таблиця 1

Виробництво цукрових буряків та цукру в господарствах Тернопільської області¹

Роки	Площа плантацій, тис. га	Урожайність, ц/га	Валовий збір, тис. т	Рівень рентабельності цукрових буряків, %	Виробництво цукру, тис. т
1990	107	309	3313	27,2	442,4
2000	73,0	212	1202	-4,3	152,5
2005	56,2	269	1476	22,9	183,1
2006	76,2	303	2237	23,8	229,7
2007	59,6	350	2058	17,8	176,1
2008	42,9	331	1403	36	148,5
2009	37,9	320	1208	85,7	134
2015	72	350	2520	38	327

¹ Розрахунок авторів на основі статистичних даних.

Дані таблиці свідчать про те, що виробництво цукросировини різко зменшилося в основному через скорочення посівних площ. В перспективі господарства області можуть збільшити плантації цукрових буряків до 72 тис. га і виробити не менше 2520 тис. т цукросировини. Така її кількість сповна забезпечує виробничі потужності цукрових заводів в оптимальні терміни роботою на 60–70 діб.

Враховуючи особливе значення цукробурякового виробництва для економіки країни та необхідність якнайшвидше повернути втрачені позиції України на світовому ринку цукру, Київський науково-дослідний інститут цукрових буряків розробив комплексну програму розвитку галузі до 2012 року. Головна мета цієї програми полягає у забезпеченні реального збільшення виробництва цукрових буряків та цукру в межах прогнозованих показників та підвищення ефективності функціонування цукрового підкомплексу в цілому. Програмою передбачено залучення посівних площ в найпридатніших для цього районах, зокрема, і в Тернопільській області.

Головним напрямом підвищення ефективності бурякоцукрового підкомплексу є раціональна спеціалізація та концентрація виробництва. Дослідженнями доведено, що великі спеціалізовані господарства мають більше можливостей для впровадження нових технологій та удосконалення організації виробництва. Це підтверджують дані по Тернопільській області.

Таким чином, дані таблиці показують, що на більших площах урожайність цукрових буряків вища на 50–100 ц/га. На великих площах вищий рівень механізації, ефективніше використовують землю і матеріальні ресурси, що веде до зменшення затрат праці на одиницю продукції та зниження її собівартості. Найпотужнішими районами виробництва цукрових буряків мають бути ті, де розміщені цукрові заводи. Це – Гусятинський, Чортківський, Кременецький, Збаразький, Созівський, Лановецький та ін.

В господарствах цих районів посівні площі цукрових буряків доцільно розширити, що

дасть змогу значно скоротити затрати на перевезення сировини. Це мають бути великі господарства зерново-бурякового напрямку з розвинутим тваринництвом. Розрахунки показують, що в найближчі роки в області можна виробляти понад 2,5 млн. т цукросировини за середньої врожайності 35–40 т/га.

Таблиця 2

Групи господарств за розмірами посівних площ цукрових буряків у 2009 р.¹

Розмір підприємств за площею, га	Кількість підприємств (одиниць)	Урожайність, ц/га	Валовий збір, тис. ц
До 50	78	264	336
50-100	21	289	478
100-250	19	314	937
250-500	14	296	1454
500-1000	4	330	745
1000-2000	8	356	4354
2000-3000	1	373	1017

¹За статистичним даними.

Основним завданням на сучасному етапі розвитку галузі є стабілізація виробництва сировини за мінімальних затрат та повного забезпечення роботи цукрових заводів на оптимальний період цукроваріння. Для цього виробничі потужності кожного заводу необхідно збалансувати із сировинними ресурсами, враховуючи специфіку кожного району. Розрахунки показують, що для досягнення беззбитковості роботи заводів необхідно забезпечити сезон цукроваріння не менше 50–0 діб.

Важливим фактором підвищення ефективності цукробурякового виробництва є цінова політика. Ми вважаємо, що для рентабельного цукробурякового виробництва базова ціна на цукросировину має бути 37–40 грн. за 1 ц.

Для підвищення ефективності цукробурякового підкомплексу необхідно удосконалити виробничі відносини між бурякосіючими господарствами та цукровими заводами. Нині ці відносини базовані на договорах купівлі і продажу. Проте лише за допомогою цінового механізму економічні відносини обох партнерів не вдалося забезпечити. Сьогодні в цукробуряковому виробництві, як і в інших галузях АПК формуються різні форми господарств та об'єднань, удосконалюються інтеграційні системи агропромислового типу для широкого впровадження інтенсивних методів виробництва.

Форми поширення інтеграційних процесів в цукробуряковому виробництві можуть бути різноманітними: інтеграція між цукро заводами і бурякосіючими господарствами на основі контракту; створення при цукрових заводах машинно-технологічних станцій для забезпечення бурякосіючих господарств технікою, добривами, насінням, засобами захисту рослин та ін.; спільне вирощування цукрових буряків бурякосіючими господарствами та цукровими заводами за рахунок кредитів та інші.

Відомі складніші (змішані) форми інтеграції, які охоплюють цукрові заводи, бурякосіючі господарства, обслуговуючі галузі та банки. Ми вважаємо, що в умовах кризової ситуації найдієвішою стосовно оптимального використання ресурсів є агропромислові об'єднання. Це – вища форма інтеграції, за якої досягають органічного поєднання сільськогосподарського і промислового виробництва у значніших масштабах на основі спеціалізації, концентрації та кооперування. В таких об'єднаннях єдиний технологічний комплекс становлять вирощування цукросировини, її зберігання та переробка, реалізація продукції та використання відходів.

Для раціонального використання відходів цукрового виробництва (жом, меляса, фільтраційний осад) доцільно при заводах створити як це було у 1970–1980-х рр., комплекси з відгодівлі ВРХ, підсобні промисли та цехи переробки меляси. Розвиток підсобних

помислів сприятиме комплексному використанню виробничих ресурсів цукро заводів та створенню робочих місць. Використання трудових ресурсів стане можливим протягом року. Діяльність підсобних промислів слезитиме своєрідним трампліном для розвитку ринкового мікросередовища всередині ареалу, що займає об'єднання.

Агропромислове об'єднання має стати координатором розвитку в ньому ринкової інфраструктури, головним інтегратором якого буде цукровий завод. Підпорядкованість всіх складових єдиному центрові створює передумови для ефективного розвитку міжгосподарської кооперації та комбінунання виробництва. При цьому доцільним є створення замкнутої системи організації бізнесу, що дає змогу акумулювати кошти, які використовуватимуть для формування оптимальної інфраструктури об'єднання переливом капіталу з єдиного джерела фінансування в підсистеми, на продукцію яких буде попит. Така акумуляція коштів дасть змогу модернізувати виробництво цукру на всіх його стадіях, а також сприяти підтримці діяльності об'єктів соціального призначення.

Необхідною умовою забезпечення ефективного використання виробничих ресурсів на засадах міжгосподарської кооперації та комбінунання виробництва в агропромисловому об'єднанні є досягнення оптимальної структури його одиниць. Агропромислове об'єднання в цукробуряковому виробництві необхідно створювати поетапно з урахуванням конкретних умов, досягнутого рівня концентрації виробництва в кожному регіоні. Для цього необхідно насамперед удосконалювати сировинні зони цукрових заводів, поглиблювати спеціалізацію сільськогосподарських підприємств на виробництві цукрових буряків та розвитку м'ясо-молочного скотарства.

Висновки. На основі викладеного можна зробити висновки:

1. Тернопільська область має всі можливості для того, щоби відродити цукробурякове виробництво і щорічно вирощувати не менше 2,5 млн. т цукросировини за середньої врожайності 35–40 т/га і виробляти понад 320 тис. т цукру.

2. Підвищення ефективності цукробурякового виробництва можливе за умов комплексного поєднання всіх чинників, що впливають на дану галузь. На нашу думку, до них належать: концентрація і спеціалізація бурякосіючих господарств навколо заводів, спільне використання матеріальних і трудових ресурсів комбінунанням виробництва, матеріальна зацікавленість партнерів у його високих кінцевих результатах, удосконалення цінового механізму на сировину і цукор, що забезпечило б нормативну рентабельність сільгоспідприємствам і цукровим заводам.

3. В умовах ринкових відносин зростає роль різних інтеграційних форм господарювання. На нашу думку, найефективнішими організаційними структурами є агропромислові об'єднання, які дають змогу раціонально використовувати виробничі ресурси, акумулювати кошти для розвитку виробництва, задовольнити попит населення в продукції як на мікроекономічному рівні, так і у цілому в країні.

Література

1. Агропромисловий комплекс України: стан, тенденції та перспективи розвитку. – К.: ННЦ, ІАЕ, 2005. – 292 с.

2. Благодатний А. В. Розвиток і вдосконалення фінансово-кредитного механізму АПК. – К.: ІАЕ, 2005. – 164 с.

3. Дусановський С. Л. Агропромисловий комплекс України в ринкових умовах. – Тернопіль, МСП «Тайп», 2009. – 172 с.

4. Саблук П. Т. Ціноутворення в період ринкового реформування в АПК. – К.: ІАЕ, 2006. – 400 с.

5. Сільське господарство Тернопільської області: Статистичний збірник. – Тернопіль. – 2009. – 226 с.

ПОДАТКОВА КОМПОНЕНТА ФОРМУВАННЯ МІСЦЕВИХ БЮДЖЕТІВ ТЕРНОПІЛЬСЬКОЇ ОБЛАСТІ

Обґрунтовано основні напрями поліпшення дохідної бази місцевих бюджетів України, включаючи бюджет Тернопільської області.

Ключові слова: податки, податкова система, податкове законодавство, Податковий кодекс
The main ways of improving the revenue base of local budgets in Ukraine, including the budget Ternopil region.

Keywords: taxes, tax system, tax legislation, Internal revenue code.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. У сучасних умовах розвитку економіки механізм формування дієвої бюджетної системи тісно пов'язаний з рівнем бюджетної самостійності місцевих органів влади та з урахуванням податкового потенціалу кожного регіону. Адже важливою складовою бюджетної політики є процес виконання місцевих бюджетів, від якого залежить забезпечення фінансування стратегічних галузей економіки.

З 1 січня 2011 р. у зв'язку з прийняттям норм Податкового кодексу України та новою редакцією Бюджетного кодексу України особливу увагу потрібно приділити проблемі формування всіх місцевих бюджетів, оскільки, значно зменшилась кількість податків і зборів (загальнонаціональних податків – з 29 до 17, місцевих податків і зборів – з 14 до 5). Також у Податковому кодексі України змінено структуру податків та податкових платежів, удосконалено окремі види податків та зборів, принципи та норми їх адміністрування. Важливим є і те, що до місцевих податків і зборів належить: податок на нерухоме майно, відмінне від земельної ділянки; єдиний податок; збір за місця для паркування транспортних засобів; збір за запровадження деяких видів підприємницької діяльності; туристичний збір, які замінили 18 місцевих податків та зборів, встановлених попередніми законодавчими актами.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання проблеми. Актуальність дослідження сьогодні не викликає жодного сумніву. Більше того, питання формування місцевих бюджетів є предметом гострих наукових дискусій більшості вітчизняних учених-економістів, зокрема, О. Д. Василюком, В. М. Гейцем, В. Г. Дем'янишином, О. П. Кириленко, В. І. Кравченком, А. І. Крисоватим, І. О. Луніною, В. М. Опаріним, Ю. В. Пасічником, С. І. Юрієм та ін.

Мета статті полягає в обґрунтуванні науково-теоретичних підходів щодо поліпшення власної дохідної бази місцевих бюджетів.

Виклад матеріалу дослідження. Після прийняття Бюджетного кодексу України з 2001 р. обсяг податкових надходжень характеризується позитивною динамікою, хоча їхня частка у загальному обсязі доходів є незначною.

Згідно з прогнозом Міністерства фінансів України доходи місцевих бюджетів на 2011 рік становитимуть 81,0 млрд. грн. (без урахування трансфертів), що на 3,7% або 3,1 млрд. грн. менше затвердженого місцевими радами на 2010 рік. Одним із чинників зменшення доходів загального фонду є передача 50% надходжень податку на доходи фізичних осіб, що сплачують на території міста Києва (близько 6,0 млрд. грн.) до доходів державного бюджету. Оптимізація кількості податків згідно Податкового кодексу України вплинула на обсяг надходжень від місцевих податків і зборів, які зменшено на 23,6% до 646,5 млн. грн.

Поряд з цим прогноз надходжень від сплати податку з доходів фізичних осіб становить 52,1 млрд. грн., що у співставних умовах на 12,9% більше за обсяги затверджені місцевими радами на 2010 рік. Водночас розміри показників, що безпосередньо впливають на надходження податку з доходів фізичних осіб – мінімальна заробітна плата та

прожитковий мінімум на одну працездатну особу було підвищено в середньорічному вимірі на 8,4%. За таких умов, на нашу думку, план обсягу надходжень від податку з доходів фізичних осіб є реалістичним.

У зв'язку з прийняттям змін до Бюджетного кодексу України єдиний податок для суб'єктів малого підприємництва (1,8 млрд. грн.) перенесено до бюджету розвитку місцевих бюджетів. Це позитивно вплинуло на збільшення надходжень до бюджету розвитку місцевих бюджетів до 4,2 млрд. грн., що на 40% більше очікуваного виконання 2010 р.

Аналіз стану місцевих бюджетів у 2010 р. в порівнянні з попередніми роками свідчить про негативні тенденції. Місцеві бюджети недостатньо забезпечують можливості реалізації функцій і завдань, які покладаються на органи місцевого самоврядування, головним завданням яких є поліпшення якості життя відповідних територіальних громад в цілому та окремих членів зокрема. Про що свідчить динаміка питомої ваги місцевих бюджетів у зведеному бюджеті України протягом 2007 – 2010 рр. (рис. 1).

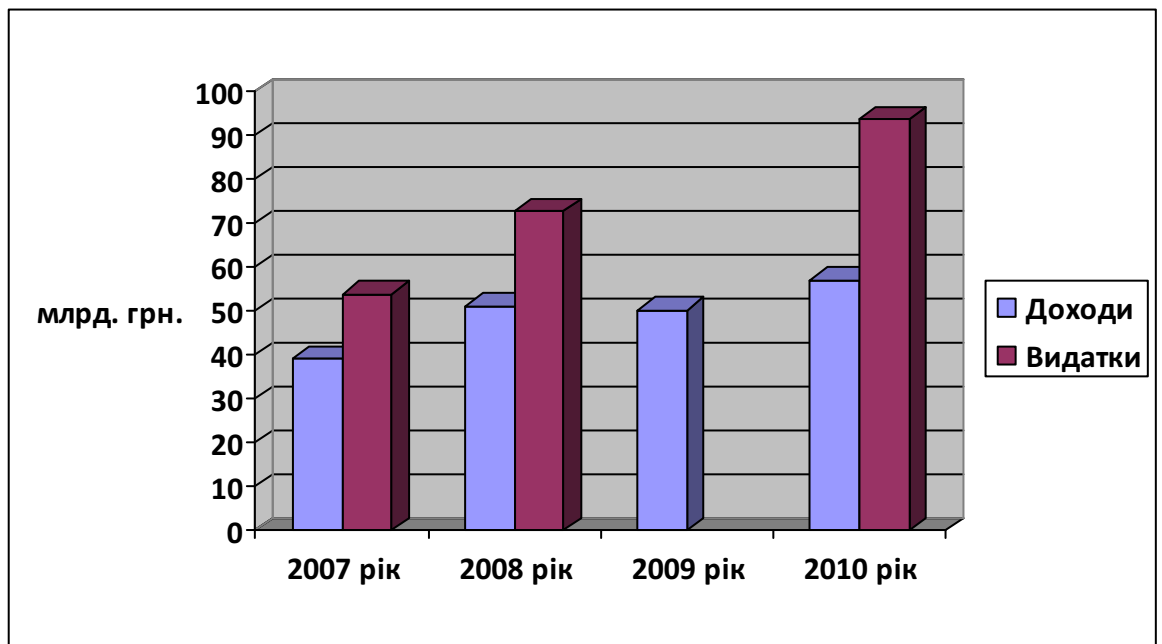


Рис. 1. Частка місцевих бюджетів у зведеному бюджеті України за 2007– 2010 рр*

*Складено автором на основі [3]

Чинна система податків і зборів в Україні не відповідає принципам Європейської хартії місцевого самоврядування, тому потребує свого реформування. Саме у процесі реформування місцевого оподаткування ми повинні опиратися на досвід країн із розвинутою ринковою і перехідною економікою, при цьому враховуючи вітчизняні особливості. Характерними рисами сучасних місцевих податків зарубіжних країн є їх множинність, регресивність, широке охоплення платників. Загальна кількість місцевих податків в окремих країнах досить значна і відповідно їхня роль у формуванні доходів місцевих бюджетів є суттєвою.

У більшості розвинених країн світу місцеві податки та збори становлять 5-30% усіх податкових надходжень до зведених бюджетів. В Японії місцеві податки та збори сягають 35% доходів органів місцевого самоврядування, Великобританії – 37 %, Німеччині – 46 %, Франції – 67 %, США – 66 %. У країнах ЄС основними є такі види місцевих податків та зборів: збори за надання послуг місцевими органами влади (зокрема, за водопостачання, користування громадським транспортом); доходи від місцевої комунальної власності (від оренди чи продажу комунального майна); податки та внески до соціальних фондів. До місцевих віднесено податки на туризм, торгівлю, утримання тварин, комерційні оголошення, володіння транспортними засобами, дари і спадщину, місця паркування, на гральні автомати, мита, використання місцевої символіки. Найбільшими за питомою вагою серед місцевих податків та зборів є місцевий корпоративний податок, місцевий податок з доходів,

податок на нерухомість. Місцевий корпоративний податок складає від 20% надходжень до місцевих бюджетів у Португалії та Іспанії, до 90 % у Люксембурзі. В Італії найважливішим місцевим податком є прибутковий. У Франції основними податками до місцевих бюджетів є податок на житло, промисловий податок, земельний та податок з будівель, у Швеції – на доходи громадян, в Японії – підприємницький (з прибутку) та корпоративний муніципальний податок. Частка інших податків дуже незначна, окрім податку на здійснення операцій з нерухомістю, податку на спадщину та податку з власників транспортних засобів [4, с. 44].

Земельний податок і податок на майно фізичних осіб віднесені до місцевих у Російській Федерації. До регіональних податків належать податок на майно організацій, податок на гральний бізнес та транспортний податок. Винятково муніципальним, тобто таким, що надходить до місцевого бюджету, у країнах ЄС, є податок на нерухомість. Податок на нерухомість як місцевий порівняно недавно введено у Польщі, Чехії, Угорщині, Словенії. У Великобританії це основний місцевий податок, який має найбільшу питому вагу у структурі надходжень, він включає і плату за землю. Питома вага даного податку у власних надходженнях місцевих бюджетів становить від 10% у Данії, Фінляндії, Греції, Люксембургу до 50 % у Бельгії, Латвії, Литві, Польщі, Словаччині, Словенії, Іспанії і майже 100 % у Великобританії, Естонії, Ірландії. Об'єктом оподаткування є земля та споруди [4, с. 72].

Як свідчить досвід зарубіжних країн, до місцевих податків можуть відноситися такі платежі як податок на доходи фізичних осіб, плата за землю, податок із власників транспортних засобів. В Україні ці податки відносяться до загальнодержавних, але відповідно до Бюджетного Кодексу України повністю зараховуються до місцевих бюджетів. Наявність власних та закріплених доходів місцевих бюджетів в Україні обумовлює особливості бюджетування на рівні територіальних громад та їхніх об'єднань.

Згідно даних Міністерства фінансів України, обсяг доходів, що враховуються при визначенні міжбюджетних трансфертів по м. Тернополю доведено в розмірі 224952,0 тис. грн., що становить 110,8 відсотків до планового показника 2010 р. (скорегованого, згідно нового Бюджетного кодексу) і 114,9 відсотків до очікуваних надходжень за звітний період. Доведена цифра доходів I-го кошика є напруженою, однак при здійсненні заходів, направлених на легалізацію доходів та майна, одержаних з порушенням податкового законодавства, цілком реальною до виконання.

За розрахунками Міністерства фінансів України видатки Тернопільського міського бюджету, що враховуються при визначенні міжбюджетних трансфертів на 2011 р. передбачені в сумі 314027,0 тис. грн., а з врахуванням розподіленого обсягу видатків на розвиток соціально-культурної сфери – 327112,9 тис. грн.

Згідно з розрахунками управління фінансів та бюджету потреба на соціально-культурну сферу та державне управління складає 404086,2 тис. грн., в тому числі по соціально-захищених статтях та енергоносіях – 365724,2 тис. грн. або 111,8 відсотків до обсягів Міністерства фінансів України та 90,5 відсотків до обґрунтованої нами потреби. Розрахункова потреба для оплати за енергоносії, продукти харчування та медикаменти складає – 58646,2 тис. грн. або 17,9 відсотків до розрахунків Міністерства фінансів України.

Отже, розрахункові показники Міністерства фінансів України не можуть забезпечити нормального функціонування установ галузей, належного їх поточного утримання, не говорячи вже про капітальні видатки, які вкрай необхідні і не передбачені контрольною цифрою Міністерства фінансів України вже протягом багатьох років.

У складі дохідної частини бюджету вагоме місце посідають податкові надходження, серед яких ключова роль належить податку на доходи фізичних осіб, надходження якого в 2011 р. плануються в сумі 175,8 млн. грн., або 88,6 % від усіх податкових платежів бюджету. Що стосується інших податків та зборів, то їх частка в доходах бюджету області відносно невелика – 11,4%. Пріоритетне значення тут надається платі за ліцензії на певні види господарської діяльності – 14,7 млн. грн., вагому частку становить також збір за спеціальне водокористування – 2,5 млн. грн.

Відповідно до звітів районних податкових інспекцій області податкові надходження до бюджету Тернопільщини в 2010 р. перевищували планові показники. Так, зокрема варто відзначити високу активність адміністрування податків і зборів у Борщівському, Гусятинському, Збаразькому та Шумському районах, оскільки до їх бюджетів надійшло платежів на 7% більше, ніж прогнозувалося. Дещо менша активність спостерігалась у Бережанському – 0,1 %, Заліщицькому – 1,4% та Лановецькому – 2,5 % районах. Загалом податковою адміністрацією було зібрано в районах області майже 630 млн. грн. податків і зборів.

У 2010 р. особливу увагу податкові органи приділяли питанням детінізації трудових відносин на ринку праці. За минулий рік було проведено 1647 рейдів, які охопили 6554 суб'єкти господарської діяльності. Виявлено 2734 не облікових найманих працівники, яким було виплачено прихованих доходів на загальну суму 1,6 млн. грн., у результаті чого до обласного бюджету додатково надійшло 231,3 тис. грн.. податку з доходів фізичних осіб.

Про вплив податкової реформи на формування доходної бази місцевими бюджетами Тернопільської області можна судити уже виходячи з того, що у 2010 році до місцевих бюджетів надійшло 711,3 млн. грн. податків і зборів. Порівняно з попереднім роком місцеві бюджети були наповнені на 102,6 млн. грн. або на 17% більше. Доходи місцевих бюджетів зросли по всіх районах та по Тернополю, найбільший приріст спостерігається у Буцацькому районі – на 28,7%, Гусятинському – на 25,8%, Шумському – на 24,1%.

Вагомим джерелом наповнення місцевих бюджетів є орендна плата за землю. Так, надходження орендної плати за земельні ділянки державної і комунальної власності від юридичних осіб в січні-грудні 2010 року склали 32 млн. грн. Разом з тим, продовжують мати місце факти невідповідності розміру орендної плати вимогам статті 21 Закону України «Про оренду землі».[1] Станом на 01.01.2011 в цілому по області залишаються діючими 25 договорів оренди земельних ділянок, у яких розмір орендної плати нижчий трикратного розміру земельного податку.

Відтак для забезпечення раціонального використання земельних ділянок державної і комунальної власності, збільшення надходжень плати за землю, Державна податкова адміністрація в Тернопільській області пропонує органам виконавчої влади та органам місцевого самоврядування надавати в оренду земельні ділянки на конкурентних засадах та провести інвентаризацію укладених договорів оренди земельних ділянок.

Станом на 01.02.2011 року податковий борг суб'єктів господарювання Тернопільської області до зведеного бюджету склав 103,7 млн. грн. Податковий борг платників, щодо яких порушено провадження у справі про банкрутство, становить 56,8 млн. грн., що складає 55% від загальної суми боргу. Впродовж січня цього року погашено податковий борг до зведеного бюджету у розмірі 10,6 млн. грн. Аналіз результатів впливу реформування податкової системи у зв'язку із впровадженням в дію з 2011 р. норм Податкового кодексу невід'ємно пов'язаний із змінами порядку зарахування та розподілу платежів між державним та місцевими бюджетами, внесеними новим Бюджетним кодексом. Загалом можна констатувати, що більшість положень Податкового кодексу спрямована на підвищення інвестиційної складової діяльності платників податків, стимулювання використання в господарській діяльності енергозберігаючих технологій та унеможливлення застосування найбільш поширених схем ухилення від оподаткування, які мали місце на практиці до цього часу. Здійснити ж аналіз реальних результатів впливу реформування податкової системи на стан надходжень до бюджетів можна буде найшвидше за підсумками другого-третього кварталів, коли буде проводитись декларування податкових зобов'язань за результатами господарської діяльності поточного року».

Висновки. У результаті проведеного дослідження можна зробити висновок, що вдосконалення практики наповнення й виконання місцевих бюджетів України, включаючи бюджет Тернопільської області як у частині фіскальної мобілізації фінансових ресурсів, так і їх цільового й ефективного витрачання потребує здійснення низки заходів. Зокрема, для поліпшення доходної бази бюджету пропонується:

- 1) збільшити фінансові нормативи бюджетної забезпеченості відповідно до зростання

ВВП у країні;

2) з метою підвищення рівня зайнятості населення і розширення бази податку на доходи фізичних осіб доцільно ввести спеціальні додаткові стимули для інвестиційно – інноваційної діяльності суб'єктів господарювання, розвитку малого підприємництва й експорту високотехнологічної продукції, використовувати місцеві позики як одне з найдемократичніших джерел у структурі доходів місцевих бюджетів;

3) вдосконалити систему регулювання міжбюджетних відносин за рахунок поліпшення механізму надання дотацій вирівнювання та субвенцій на реалізацію програм соціального захисту населення;

4) посилити громадський контроль за дотриманням органами місцевого самоврядування норм бюджетно – податкового законодавства, а відтак підвищити ефективність управління бюджетними коштами.

Література

1. Закон України «Про оренду землі»// [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=161>-
2. Юрій С. І. Податкова компонента формування місцевих бюджетів у Тернопільській області./ Юрій С. І., Крисоватий А. І. // Вільне життя. – 2011. – №10. – С.3.
3. Звіти про виконання Державного бюджету України [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://budget.rada.gov.ua/kombjudjet/control/uk/doccatalog/list?currDir=45096>
4. Литвиненко Я. В., Якушик І. Д. Податкові системи зарубіжних країн: Навч. посібник для студ. вищих навч. закл. / Міжрегіональна академія управління персоналом. – К. : МАУП, 2004. – 208 с.

ПРІОРИТЕТНІ НАПРЯМКИ РОЗВИТКУ ПРОДУКТИВНИХ СИЛ ДЕПРЕСИВНОГО РЕГІОНУ

У статті розглядаються пріоритетні напрями розвитку продуктивних сил Тернопільської області в умовах подолання демографічної та економічної кризи. Визначені стратегічні завдання, які необхідно вирішувати в області для стимулювання розвитку економіки області.

Ключові слова: продуктивні сили, демографічна ситуація, трудовий потенціал, зайнятість, економічно-активне населення, концепція, інвестиції.

The article deals with the priority directions of development of productive forces in Ternopil region in overcoming the demographic and economic crisis. The strategic objectives which must be solved in the region to encourage the development of its economy are defined.

Key words: productive forces, demographic situation, employment potential, employment, economic and active population, concept, investments.

Окреслення проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими і практичними завданнями. Впродовж останніх двадцяти років національна економіка формувалась як сукупність економік її окремих регіонів України. Сьогодні спостерігаються значні відмінності в рівнях соціально-економічного розвитку регіонів. Істотні відмінності простежуються в показниках ВВП на душу населення, обсягах виробництва продукції промисловості та сільського господарства, виробничому, природо-ресурсному, демографічному і науково-технічному потенціалах, зайнятості населення, середньомісячній заробітній платі. Особливої уваги заслуговують ті регіони, економіка яких перебуває в депресивному стані й характерна насамперед складною демографічною ситуацією, високим рівнем безробіття, що є наслідком скорочення зайнятості у виробничій сфері, порівняно низькими доходами населення, зменшенням обсягів виробництва; а в окремих галузях промисловості багато підприємств припинили свою виробничу діяльність, і тому такі регіони відносять до депресивних. Характерна для всіх регіонів стабільна тенденція до погіршення демографічної та соціально-економічної ситуації потребує здійснення низки реформ, які сприяли б подоланню цих негативних процесів, що й зумовлює актуальність даного дослідження.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання проблеми. Стратегічні підходи щодо необхідності здійснення регіональних реформ і особливо щодо реформування економіки депресивних регіонів розробляють вчені Національної Академії наук України і зокрема Інституту регіональних досліджень (м. Львів), інституту економіки промисловості (м. Донецьк), Інституту проблем ринку і економіко-екологічних досліджень (м. Одеса), а також в минулому вчені РВПС України НАН України. Серед вчених, які досліджували сучасні регіональні проблеми розвитку продуктивних сил потрібно відзначити О. М. Алімова, С. І. Бандура, Б. В. Букринського, Б. М. Данилишина, М. І. Долішнього, С. М. Злупка, Ф. Д. Заставного, В. С. Кравціва, А. В. Степаненка, Л. Г. Чернюк, М. І. Фашевського, О. І. Шаблія. Однак специфічні особливості розвитку економіки кожного регіону потребують глибоких досліджень їх економічного потенціалу, врахування місцевих можливостей розвитку продуктивних сил.

Метою даного дослідження є вироблення першочергових завдань і пріоритетних напрямів щодо розвитку продуктивних сил Тернопільської області, яка є класичним прикладом депресивного регіону.

Виклад матеріалу дослідження. Необхідність реформувати економіку депресивних областей не викликає сумніву. Здійснення регіональних економічних реформ має ґрунтуватися на загальнодержавній концепції змісту реформ і черговості їх реалізації. Президент України задекларував необхідність проведення в Україні 21 реформи. У країні вже здійснено адміністративну і податкову реформи, на черзі пенсійна, житлова, митна і реформа системи охорони здоров'я. Ці загальні державні реформи торкнуться економічної ситуації в кожному з регіонів України.

Однак, як ми вже зазначили, в кожному регіоні є специфічні особливості розвитку продуктивних сил, що потребує їх врахування при реформуванні економіки. Ці особливості фактично диктують необхідність розроблення в кожному регіоні власної концепції регіональних реформ. Оскільки результативність реалізації реформ має проявлятися у підвищенні рівня життя населення, тому цілком оправданого є розробка в кожному регіоні концепції підвищення добробуту населення. Ця концепція має передбачати поліпшення суспільного добробуту насамперед за рахунок зростання національного доходу на основі максимально оптимального використання ресурсного потенціалу кожного регіону. При розробленні регіональної концепції добробуту необхідно передбачити заходи щодо поліпшення демографічної ситуації в регіоні, підвищення попиту на ринку праці створенням нових робочих місць в матеріальному виробництві і у сфері послуг, розширення сфери зайнятості населення, створення сприятливих умов для залучення іноземних інвестицій. Важливими складовими концепції мають бути заходи щодо активізації соціальної політики в регіоні, передовсім, розвиток соціальної інфраструктури, підвищення рівня оплати праці, забезпечення населення житлом, енерго і водопостачанням, активний соціальний захист малозабезпечених верств населення, забезпечення дотримання соціальних стандартів.

Концепція підвищення добробуту населення, яку доцільно розробляти в першу чергу на регіональному рівні, має передбачати здійснення регіональних реформ. Органи державної влади на мезорівні, а також органи місцевого самоврядування, реалізуючи реформи, що їх проводять в загальнодержавному масштабі, вирішують, які реформи необхідно здійснити на регіональному рівні, встановлюють їх пріоритетність і черговість проведення. Інакше кажучи, на мезорівні визначають стратегічні завдання щодо подолання кризових явищ в соціально-економічній сфері регіону.

Особливою актуальністю відзначаються проблеми розвитку продуктивних сил в регіонах, економіка яких перебуває в депресивному стані. Про депресивність соціально-економічної ситуації в Тернопільській області свідчать дані таблиці 1.

Розроблення концепції підвищення добробуту населення Тернопільської області має ґрунтуватися на ретроспективному аналізі розвитку її економіки. Так, за 1995-2009 рр. виробництво валової доданої вартості в цілому і на душу населення не змінилося. Така ж ситуація спостерігається у виробництві продукції промисловості і сільського господарства (2.28).

Демографічна ситуація в області дещо сприятливіша, ніж в Україні. Так за 1991-2010 рр. чисельність міського населення в Україні скоротилася на 10%, а в Тернопільській області на 4%, чисельність сільського населення відповідно на 15% і 10%. Цікавою є динаміка кількості пенсіонерів, яких в області в 1991 р. було 313 тис., а в 2010 – 312 тис., при тому, що загальна чисельність населення області за цей період часу зменшилася на 86,6 тис. осіб. За останні двадцять років коефіцієнт народжуваності в області знизився з 14,2‰ до 11,4‰, а коефіцієнт смертності зріс з 12,8‰ до 14,3‰.

Із урахуванням існуючої демографічної ситуації до стратегічних завдань демографічної політики в регіоні належить реалізація заходів зі зниження смертності населення, що сприятиме збереженню трудового потенціалу. Зниження смертності населення є важливим чинником продовження тривалості життя населення та вагомим доказом підвищення добробуту населення.

До стратегічних завдань в регіоні належать підвищення рівня зайнятості населення шляхом створення нових робочих місць у сфері матеріального виробництва та сфері послуг.

Аналізуючи зайнятість населення області, треба зазначити, що лише 52,9% зайнятих є найманими працівниками, а 47,1% – самозайняті. Тільки 13,1% зайнятих є найманими працівниками в промисловості і сільському господарстві, 53,8 тис. осіб економічно активного населення є безробітними, 93,6 тис. осіб зайняті в особистому підсобному господарстві. Наведені дані щодо структури зайнятості свідчать про те, що в області є необхідність в її трансформації і модернізації.

Тернопільська область на фоні України¹⁾

		Україна, %	Тернопільська область
1	Територія, %	100	2,2
2	Населення, %	100	2,4
3	Валова додана вартість, %	100	2,2
4	Валова продукція промисловості, %	100	1,2
5	Валова продукція с/г, %	100	3,0
6	Інвестиції в основний капітал, %	100	0,9
7	Роздрібний товарообіг, %	100	1,4
8	Експорт продукції, %	100	0,4
9	Рівень зайнятості населення, %	58,9	52,9
10	Рівень безробіття, %	8,0	11,2
11	Середня заробітна плата, грн. (%)	2176 (100)	1610 (73,9)
12	Валовий регіональний продукт на душу населення, грн. (%)	20495 (100)	9688 (47,2)
13	ВВП на душу населення, грн. (%)	19911 (100)	8778 (44,0)
14	Валова продукція промисловості на душу населення, грн. (%)	3157 (100)	1659 (52,4)
15	Валова продукція с/г на душу населення, грн. (%)	1428 (100)	1751 (122,6)

1. ¹⁾Розраховано за даними «Статистичний щорічник України за 2009 р.» і «Статистичний щорічник Тернопільської області за 2009 р.».

Створення нових робочих місць в області необхідно починати з реанімації промислового виробництва. У минулому в області потужно розвивалася електротехнічна, легка і харчова промисловість, а також сільськогосподарське машинобудування. Занепад цих галузей зумовив вивільнення з виробництва десятків тисяч працівників, які поповнили лави безробітних, виїхали на заробітки за межі України. Лише незначна частина населення зайнялася малим бізнесом, підсобним сільським господарством, торгівлею.

На нашу думку нарощування виробничого потенціалу області необхідно здійснювати: шляхом залучення зовнішніх і внутрішніх інвестицій. Враховуючи те, що в область щорічно надходить від місцевих заробітчан сотні мільйонів доларів та євро, які осідають в банках і в домашніх «банках», необхідно повернути довіру населення до держави та бізнесових структур для того, щоб населення вкладало вільні кошти не тільки в будівництво квартир, навчання дітей і внуків, придбання транспортних засобів.

Гарантії з боку держави вкладникам коштів у матеріальне виробництво і сферу послуг дали б змогу розвивати малий і середній бізнес, створювати в області нові галузі машинобудування, легкої і харчової промисловості, які б орієнтувалися на дешеву робочу силу, потужний ринок збуту товарів широкого вжитку, вигідне транспортно-географічне положення області.

Трансформація відносин власності в аграрному секторі економіки області призвела фактично до занепаду сільського господарства, яке проявилось не тільки в значному зменшенні виробництва аграрної продукції, але й у скороченні зайнятих в сільському господарстві, що є наслідком зменшення площ оброблюваних земель, зміни структури рослинництва, скорочення поголів'я великої рогатої худоби, свиней, овець, зростання поголів'я коней. Останнє є свідченням низького рівня індустріалізації особистого підсобного господарства селян.

Світові тенденції свідчать про те, що скорочення зайнятості в сільському господарстві – об'єктивний процес. Вести мову про її розширення можна лише за рахунок створення нових робочих місць в галузях, що здійснюють заготівлю, переробку і реалізацію аграрної продукції.

В області є реальні можливості нарощування виробництва екологічно чистої продукції сільського господарства. Проте в останні роки скоротилися посівні площі і валові збори овочів, картоплі, цукрових буряків. Різко знизилась продуктивність тваринництва і його поголів'я.

Аграрний сектор економіки області вимагає додаткових капіталовкладень, дотацій з боку держави фермерам, організації аграрних бірж, вдосконалення цінової політики щодо гарантованої закупівлі продукції агро виробників.

Особливо актуальністю відзначається проблема відтворення трудового потенціалу села. Її розв'язання безпосередньо залежить від розвитку як сфери прикладання праці, так і соціальної інфраструктури на селі. В сучасних умовах в структурі сільських жителів існує стабільна тенденція постаріння населення. Особи молодих вікових категорій в селі не затримуються, оскільки умови праці і життя сільських мешканців далекі від бажаних. Тому в центрі уваги органів державної влади і місцевого самоврядування мають бути питання, вирішення яких сприяло би закріпленню на селі молоді, кваліфікованих робітників, спеціалістів. У протилежному випадку забезпечити аграрний сектор економіки кваліфікованою робочою силою буде проблематично.

У депресивних регіонах і особливо в сільській місцевості цих регіонів розвиток продуктивних сил є стратегічним завданням, вирішення якого має бути основою для підвищення рівня життя населення. Розпаювання землі і майна колишніх колгоспів і радгоспів поки що зумовило лише занепад села. Реальних коштів для забезпечення реалізації на селі соціальних стандартів немає. Коштів державного бюджету на розвиток села фактично не вистачає навіть для забезпечення нормального функціонування закладів освіти, охорони здоров'я, культури.

Економічне стимулювання розвитку аграрного сектора економіки області є стратегічним завданням на найближчу перспективу. Нарощування обсягів виробництва сільськогосподарської продукції дозволить забезпечити сировиною цукрові, спиртові, кондитерські, молоко і сир заводи, м'ясопереробні підприємства. Актуальність даного питання зумовлена тим, що за 1991-2009 рр. виробництво м'яса в області зменшилося майже в 7 разів, ковбас – у 15 разів, масла вершкового – майже в 5 разів, сиру жирного – в 1,7 рази, борошна – в 2,9 раза, хлібобулочних виробів – майже в 10 разів, цукру білого кристалічного – в 3,3 р., горілчаних виробів – в 4 рази, пива – майже в 3 рази. Спад виробництва продовольства і аграрної сировини істотно впливає на фінансові надходження в бюджет області, гальмує ріст заробітної плати, негативно відбивається на рівні життя населення.

Значним резервом подальшого економічного розвитку області є відновлення потужностей будівельної галузі і промисловості будівельних матеріалів. За останніх 10 років кількість зайнятих в будівництві знизилась на 3 тис. осіб і становила на 1. 01. 2010 р. 9,0 найманих працівників. За цей же період часу в області зменшено: видобуток піску в 9,5 раза, каменю побутового – в 12 разів, цегли будівельної – в 9 разів. Враховуючи, що в області на черзі для отримання житла перебуває 22,4 тис. сімей і одиноких громадян, розвиток житлового будівництва має не тільки економічне, а й велике соціальне значення.

За роки незалежності значна кількість населення, що була вивільнена з суспільного сектора економіки, отримала робочі місця у сфері торгівлі і послуг, або сфері малого підприємництва. Так, за останні п'ять років чисельність зайнятих в торгівлі і сфері послуг зросла на 22,7 тис. осіб і становила в 2010 р. 84,9 тис. осіб. Сфера торгівлі і послуг в області займає друге місце за чисельністю зайнятих після сільського і лісового господарства, мисливства та рибальства (111,2 тис.).

На Тернопільщині є значні резерви для розширення зайнятості у сфері послуг. Йдеться про розвиток туризму. Останнім часом його розглядають не тільки як додаткову галузь економічної діяльності. Туризм може давати значні кошти в бюджет області. В області є десятки пам'яток історії і культури (в першу чергу середньовічні замки), релігійні центри (Почаїв, Зарваниця), пам'ятки природи (Дністровський каньйон, печера в с. Кривче, водоспад у с. Нирків), оздоровчі об'єкти (Гусятин, Конопківка). Все більшої популярності набуває зелений туризм. Правда, є чинники, які гальмують розвиток туризму. Це – незадовільний стан доріг і автосервісу, а також нестача фінансів для розбудови готельного і ресторанного бізнесу, відбудови пам'яток архітектури і старих замків. Власне для розвитку туристичного бізнесу потрібно залучати зовнішні і особливо внутрішні інвестиції. Заслугує уваги практика передачі в довготермінову оренду об'єктів, що мають історичну

цінність. У договорах оренди можна було б зобов'язати орендарів вкладати кошти у реставрацію цих об'єктів з подальшим використанням в якості туристичних об'єктів.

Однак для розвитку туризму найважливіше значення має наявність розгалуженої мережі автомобільних шляхів. Область виділяється серед інших регіонів за густотою автомобільних шляхів з твердим покриттям: 361 км на 1000 км² території, в Україні – 274. Правда лише 28,1 % доріг в області мають асфальтове покриття, яке, до того ж, вимагає істотного поліпшення. Неабияке значення має облаштування доріг закладами автосервісу, готелями, закладами громадського харчування. В цьому контексті варто розробити цільову комплексну програму розвитку туристичного сервісу. При цьому велика роль в програмі має бути відведена органам місцевого самоврядування. Враховуючи, що автомобільні дороги проходять через населені пункти, тому про стан і придорожній сервіс мають дбати органи місцевого самоврядування. Але при цьому на рівні держави необхідно відпрацювати фінансовий механізм забезпечення будівництва, ремонту і експлуатації автомобільних доріг. При цьому варто запозичити і зарубіжний досвід.

На Тернопільщині створено потужну матеріально-технічну базу і кадровий потенціал для підготовки фахівців освітньо-кваліфікаційних рівнів «спеціаліст», «магістр». На кожну 1000 населення припадає 47 студентів III-IV освітньо-кваліфікаційного рівня, середній показник по країні становить – 22 особи. Сьогодні область випускає щорічно набагато більше фахівців, ніж може їх працевлаштувати. Випуск економістів, лікарів, інженерів, педагогів набагато перевищує потреби області. Звідси виникає гостра необхідність в розробці механізму ефективного використання можливостей Тернопільських вишів готувати кадри необхідного фахового спрямування для міжрегіонального розподілу. Разом з тим потребує вдосконалення механізм формування кадрів в бюджетних організаціях області з числа випускників, які навчалися за державним замовленням.

Висновки. Подальший розвиток продуктивних сил Тернопілля має базуватися на розробленій концепції підвищення добробуту населення, що охоплювала б два блоки питань: економічний і соціальний. В економічному блоці мають бути окреслені пріоритетні напрями реформування галузевої структури господарства регіону, шляхи нарощування промислового і аграрного потенціалу, створення нових робочих місць, в т.ч. у сфері послуг.

Зростання зайнятості населення, підвищення доходів і в т.ч. за рахунок підвищення заробітної плати, розвиток соціальної інфраструктури і особливо охорони здоров'я дасть змогу вирішити соціальний блок питань і в першу чергу подолати демографічну кризу. Концепція має враховувати внутрішні можливості області, її ресурсний, трудовий, інвестиційний, транспортно-географічний потенціал, можливості продукування екологічно чистої продукції.

Література

1. Статистичний щорічник України за 2009 р. – Київ, 2011
2. Статистичний щорічник Тернопільської області за 2009 р. – Тернопіль, 2010

НАПРЯМКИ АКТИВІЗАЦІЇ ЕКОНОМІЧНОГО І СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ МІСЬКИХ ПОСЕЛЕНЬ ТЕРНОПІЛЬСЬКОЇ ОБЛАСТІ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ СУСПІЛЬСТВА

Досліджено основні напрями активізації економічного і соціального розвитку малих міських поселень, виділено групи поселень щодо їх перспективного розвитку.

The basic directions for activation of economic and social development of small city settlements are investigated, the groups of settlements in relation to their perspective development are selected.

Ключові слова: економічний і соціальний розвиток, малі міські поселення, трансформація, напрями активізації.

Keywords: economic and social development, small city settlements, transformation, directions of activation.

Окреслення проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими й практичними завданнями. В умовах нинішньої трансформації суспільства, відбуваються зміни в усіх сферах життєдіяльності населення, у соціально-економічному розвитку регіонів на всіх рівнях. Найповніше вони проявляються на локальному рівні, особливо у депресивних і давньоосвоєних агропромислових регіонах, де деградація малих міських поселень, посилення диспропорцій регіонального розвитку, що тривають із кінця ХХ ст., зумовлюють необхідність переходу до нових парадигм розвитку міських поселень, розроблення заходів із стимулювання соціально-економічного розвитку населених пунктів. Саме це зумовлює вибір як об'єкт дослідження міські поселень Тернопільської області й підтверджує актуальність дослідження напрямків активізації соціально-економічного розвитку цих поселень.

Вивчення сучасної економічної і соціальної бази міських поселень, із врахуванням особливостей трансформації їх функціональної структури і зміни людності може стати основою для вироблення основних засад подальшого соціально-економічного розвитку цих поселень.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання проблеми. Питання економічного і соціального розвитку поселень, зокрема міських, висвітлені у наукових публікаціях Г. М. Анісімової, М. О. Барановського, В. О. Джамана, А. І. Доценка, Я. І. Жупанського, Є. П. Качана, С. М. Писаренко, М. Д. Пістуна, В. А. Поповкіна, О. І. Степанів, А. В. Степаненка, Д. В. Ткача, О. Г. Топчієва, О. І. Шаблія, Л. Шевчук, Л. Шепотько, В. Юрчишина та ін.

Мета дослідження – виявлення основних напрямків активізації економічного і соціального розвитку малих міських поселень Тернопільської області та виділення їх окремих груп за перспективами розвитку.

Виклад матеріалу дослідження. Міські поселення як цілісні системи розвиваються в сучасних умовах у напрямку трансформації їх функцій, які визначаються рівнем розвитку і структурою економічного і соціального (в т. ч. демографічного) потенціалів цих поселень. Отже, основою перспективного розвитку міських поселень має стати, насамперед, комплексність. Вона, як зазначає А. Степаненко, передбачає “взаємообумовлений і пропорційно взаємозв'язаний розвиток міста як єдиного цілого, що забезпечує зв'язок і єдність у розвитку його елементів” [1, с. 10]. Основними компонентами є, як відомо, населення, виробництво, соціальна сфера і навколишнє середовище. Всі вони взаємодіють між собою, забезпечуючи розвиток міста.

У сучасних умовах найважливішим завданням є активізація розвитку економічної бази міст. Його виконання значною мірою залежить від структурної перебудови цієї бази, від оптимізації всього господарського комплексу міста. Галузеву структуру міст доцільно перебудовувати, вважає А. Степаненко, як прискорюючи розвиток галузей, що визначають науково-технічний прогрес, так і ліквідовуючи неперспективні підприємства, згортаючи застарілі виробництва і змінюючи їх спеціалізацію [1, с.10].

Про це в умовах Тернопільської області йдеться у науковій розробці Д. В. Ткача (1997) [2]; у ній він визначив актуальні питання активізації економічного і соціального розвитку малих міських поселень, що виникли наприкінці ХХ ст., запропонував шляхи розв'язання таких проблем. Але внаслідок того, що науково обґрунтовані пропозиції залишилися поза увагою економістів та управлінців, деструктивні процеси в економіці міст відбувалися дуже швидко, змінюючи функціональну структуру міст у неоптимальному напрямку. Це проявилось в тому, що багатofункціональність в розвитку економічної бази міст змінюється їх монофункціональністю.

Особливо це стосується малих міських поселень, які становлять основу мережі міського розселення в регіоні. Значною мірою така ситуація зумовлена ліквідацією великих промислових підприємств у період економічної кризи. Це, передусім, підприємства машинобудування, які не вдалося перепрофілювати на випуск необхідної продукції, перевести на форми господарювання, характерні для ринкової економіки. Недостатні кошти, брак новітніх технологій та організаційні причини призвели і до занепаду підприємств інших галузей промисловості. На зміну великим підприємствам приходять малі й середні, але їх концентрація ще не відзначається гнучкістю та різноманітністю організаційних форм, хоча вони вже становлять в окремих містах важливу складову економічної бази. Так, із 909 малих промислових підприємств 292 розміщені у м. Тернополі (33,5% від усіх промислових підприємств міста), переважна більшість – у харчовій та деревообробній промисловості.

Малі міста і селища міського типу розміщені у сільськогосподарських зонах, де виробляють значну кількість сільськогосподарської сировини, є родовища будівельних матеріалів. Тому активізація економічного розвитку таких поселень має бути пов'язана з переробкою цієї сировини. Невеликі переробні підприємства (консервні заводи, хлібопекарні, цегельні, м'ясопереробні та молокопереробні підприємства) можуть бути розміщені у кожному міському поселенні.

Потребують реконструкції і модернізації цукрові та спиртових заводи, підприємства легкої промисловості, будівельних матеріалів та ін. Створення і реконструкція підприємств пов'язані з тим, що дані населені пункти, маючи сприятливі транспортні умови, водні ресурси, резервні території для забудови, певну соціальну інфраструктуру, потребують менших затрат у освоєнні ресурсів, аніж великі міста. В останніх, за підрахунками В. А. Поповкіна, на створення нових робочих місць необхідно витратити на 20–50% капіталовкладень більше, ніж у малих містах [3, с. 21].

Важливим чинником соціально-економічного розвитку поселень регіону є інноваційна діяльність. Вона має значний потенціал, передусім науково-технічний, але в останні роки він дещо зменшується. При збільшенні кількості працівників із науковими ступенями (з 1990 до 2009 р. – на 15%), зменшується кількість організацій і людей, що виконують науково-технічні роботи. Основним джерелом фінансування при цьому залишаються власні кошти підприємств, чисельність їх зменшується (за 2000–2009 рр. – на 47%).

Необхідними є переорієнтація економіки районів на інноваційну модель розвитку, інтеграція науково-інтелектуального потенціалу області у виробничу і невиробничу сферу, механізм упровадження дослідно-конструкторських розробок у практичну діяльність окремих підприємств. У кожному районі та м. Тернополі, враховуючи специфіку їхнього потенціалу, потрібно визначити “точки зростання”, насамперед у виробництві конкурентоспроможної високотехнологічної продукції, створенні високотоварних сільськогосподарських комплексів, розвитку середніх і малих підприємств, особливо у сфері сервісного обслуговування, туристично-рекреаційного бізнесу тощо [4].

Інноваційною діяльністю займаються тільки 16 підприємств; найактивніше впроваджують інновації підприємства обробної промисловості, передусім легкої (25%).

Важливою галуззю, яка впливатиме на активізацію соціально-економічного розвитку міських поселень, є туризм. Наявність на території області близько 20 старовинних містечок (Теребовля, Кременець, Шумськ, Микулинці, Бучач, Бережани,

Вишнівці, Скалат, Збараж, Зборів та ін.) з їх цінними історико-культурними ресурсами (палаці, замки або їхні руїни, цвинтарі, церкви, костьоли, місця розкопок та ін.) робить їх неповторними об'єктами пізнавального, наукового, сакрального, сентиментального туризму. Місцями фестивального туризму можуть стати м. Зборів (фестиваль "Зборівська битва"), м. Борщів (фестиваль борщу і вишиванки) та ін. Заклади оздоровчо-відпочинкового туризму є у смт Микулинці та Гусятин, їх потрібно розширювати і реконструювати, щоб надавати людям різноманітні послуги на високому рівні. Містом сакрального туризму поступово стає м. Почаїв, де розміщена Лавра, яка займає друге місце (після Київської) за значенням у православної церкви.

Розвиток туризму, своєю чергою, активізує роботу багатьох галузей сфери послуг, передусім, готельного та ресторанного господарства, торгівлі, а це зумовить підвищення рівня зайнятості населення міст і навколишніх сільських поселень. Нині у містах області є 36 готелів, із них – 9 у м. Тернополі. Майже в усіх районних центрах і в окремих селищах міського типу діють готелі, поки-що їх нема у містах Зборів, Підгайці, Монастириська. Багато з готелів у містечках області ще не відповідають вимогам до подібних закладів; вони розміщені у пристосованих приміщеннях і неспроможні забезпечити високий рівень надання послуг. Коефіцієнт використання місткості готелів невисокий – 0,23 в області загалом (від 0,01 у Шумську до 1,12 – у Заліщиках).

Для реалізації туристичної діяльності необхідні також розбудова соціальної інфраструктури у містах, поліпшення стану міжміських і внутрішньоміських шляхів, житлового фонду, систем водо-, газо- і енергопостачання міських поселень, належне облаштування шляхів закладами туристичної інфраструктури (мотелі, кемпінги, нафтові й газові заправки, сервісні зони, кафе та ін.). Важливим є також налагодження регулярного транспортного сполучення між усіма містами і селищами області.

Важливу роль у розбудові соціальної сфери області відіграватимуть малі підприємства, щоправда їх у малих містах області ще недостатньо. Підприємства у сфері торгівлі, громадського харчування, матеріального постачання, видавничої діяльності розміщені переважно в обласному та районних центрах і майже повністю задовольняють потреби жителів цих міст у своїх послугах. Але ще недостатньо розвинені підприємства, що виробляють товари народного споживання (продукти, одяг, взуття та ін.). Значні перспективи має також створення невеликих (але зі сучасним оснащенням) підприємств із ремонту сільськогосподарської техніки і автомобілів, із виробництва запчастин до них. Це значною мірою задовольнило б потреби аграрної сфери й автомобілістів в інфраструктурних послугах, а молоді – в кваліфікованій праці.

Для всіх міських поселень області важливою проблемою є розширення видового складу послуг, що надають населенню об'єкти соціальної сфери. З цією метою організовують кооперативи, індивідуальну підприємницьку діяльність людей.

Для деяких міських поселень Тернопільської області є певні екологічні обмеження щодо розвитку. Це стосується, передусім, м. Тернополя, котре для подальшого розвитку потребує додаткової території (близько 1200 га). У місті є також нерозв'язаною проблема переробки сміття. Сміттезвалище, що у с. Малашівці, вже не приймає сміття, до того ж, розташоване у 2-му поясі санітарної охоронної зони Тернопільського міського водозабору.

До проблем, що потребують розв'язання у населених пунктах області, належить і забруднення поверхневих вод неочищеними та недостатньо очищеними зворотними водами підприємств системи житлово-комунального господарства, частка яких у загальному скиді забруднених вод становить 85% (в області – 186 потенційно-небезпечних об'єктів, 84 об'єкти житлово-комунального комплексу, 44 мостів різних типів, що потребують як негайного, так і довготермінового реагування на свій стан) [4].

Зважаючи на величину та структуру соціально-економічного потенціалу міських поселень, екологічні умови їх розвитку, можна виділити групи поселень щодо їхнього перспективного розвитку, а саме:

1) міста з певними екологічними обмеженнями для розвитку, зі значними можливостями для промислового виробництва, в них можна розміщувати великі, середні й

малі підприємства, що використовували б дешеву робочу силу і переробляли б сільськогосподарську сировину, які мали б безвідхідні технології та модерне устаткування. Зосередження у таких містах закладів соціальної сфери обласного і міжрайонного значення робить їх центрами обслуговування для населення всієї області – м. Тернопіль;

2) міста з обмеженими можливостями промислового виробництва (невеликі модернізовані підприємства з видобутку і переробки будівельної та сільськогосподарської сировини, швейні підприємства), але зі значними можливостями розвитку туризму й сфери послуг міжрайонного значення – Кременець, Бережани, Чортків, Тербовля;

3) міста – агропромислові, культурно-освітні й туристичні центри з розвитком сфери послуг районного значення – Бучач, Заліщики, Збараж, Зборів, Борщів;

4) міста і селища міського типу – агропромислові центри з розвитком сфери послуг районного значення – Козова, Монастирська, Підгайці, Підволочиськ, Ланівці, Шумськ;

5) міста і селища міського типу – рекреаційні центри – Микулинці, Гусятин, Почаїв, Золотий Потік;

б) міста та селища міського типу з необхідним першочерговим розвитком сфери послуг міжпоселенного значення та невеликих підприємств із переробки сільськогосподарської та будівельної сировини – Мельниця-Подільська, Скала-Подільська, Козлів, Гримайлів, Скалат, Копичинці, Хоростків, Велика Березовиця, Великі Бірки.

Висновки. Внаслідок тривалих трансформаційних процесів, що відбуваються на локальному рівні й найбільше позначаються на малих поселеннях, зокрема містах і селищах міського типу слабозвинених агропромислових регіонів, відбувається перехід від багатофункціональності до монофункціональності цих поселень. Основними напрямками активізації соціально-економічного розвитку поселень Тернопільської області мають стати: розвиток у малих містах та селищах міського типу галузей, що пов'язані з переробкою сільськогосподарської та лісової сировини, виробництва будматеріалів, легкої промисловості, модернізація і реконструкція підприємств, розвиток малого підприємництва й інноваційної діяльності, розвиток сфери послуг та туристичної діяльності, соціальної і транспортної інфраструктури. Визначене групування міських поселень регіону може стати основою для диференційованого підходу до управління розвитком міських поселень і перетворення їх на ділові центри міжпоселенного значення на локальному рівні.

Література

1. Степаненко А. В. Социально-экономическое развитие городов : [монографія] / А. В. Степаненко. – К. : Наукова думка, 1988. – 207 с.
2. Ткач Д. В. Малі міські поселення : економіко- і соціально-географічні проблеми розвитку : [монографія] / Д. В. Ткач. – Тернопіль, 1997. – 145 с.
3. Поповкін В. А. Великі проблеми малих міст // Наука і суспільство. – № 10. – 1994. – С. 20–22.
4. Стратегія розвитку Тернопільської області на період до 2015 року [Електронний ресурс] / Режим доступу : <http://www.adm.gov.te.ua/index.php?module=economics§ion=120>.
5. Заставецький Т. Б. Система міських поселень агропромислового регіону в умовах трансформації суспільства : [монографія] / Т. Б. Заставецький. – Тернопіль : Ред.-вид. відділ ТНПУ, 2005. – 160 с.

ЕКОЛОГО-ЕКОНОМІЧНІ ПРОБЛЕМИ ВОДОКОРИСТУВАННЯ МІСТА ТЕРНОПОЛЯ

У статті проведено аналіз екологічних та економічних проблем водопостачання міста Тернополя, головних його показників, намічені основні шляхи їх розв'язання.

Ключові слова: водокористування, водопостачання, еколого-економічні проблеми використання водних ресурсів.

Ecological and economic problems of water-supply of Ternopol are analyzed in this article. The main indexes are conducted, the basic ways of their decision are set.

Keywords: uses of water, supply of water, ecological and economic problems of the use of resources of waters.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. Високоякісне і безперебійне міське водопостачання, забезпечення жителів питною водою і ефективне функціонування водопровідно-каналізаційних систем завжди будуть пріоритетними у стратегії містобудування і розвитку. Не обійшла стороною ця проблема і нашу країну. Незважаючи на доволі високий рівень розвитку міського водопостачання в Україні (централізованим водопостачанням охоплені усі міста країни, 88% селищ міського типу), нині у цій сфері накопичилося дуже багато проблем. З одного боку, вони потребують негайного розв'язання, з іншого – все впирається у нестачу коштів.

На фоні як загального занепаду систем міського водозабезпечення України так і погіршення економічної ситуації функціонує й водопровідна мережа міста Тернополя. Більшість водорозподільних мереж, а особливо їх периферійних гілок, експлуатуються по 25-40 років без капітального ремонту. Їхня фізична зношеність та часті прориви призводять до перевитрат води, втрат коштів, зниження рентабельності водопостачання і загрози бактеріального забруднення води з можливим зараженням населення вірусним гепатитом, лептоспірозом, дизентерією тощо. Незадовільна матеріально-технічна база обслуговуючих дільниць, нестабільний фінансовий стан водоексплуатуючих організацій та їх виробничих підрозділів не дозволяють повною мірою проводити профілактичні ремонти водопровідної мережі і ліквідацію наслідків аварій. До цього ж додається часте порушення особливих охоронних режимів функціонування джерел водопостачання і їх територій (в т. ч. межкування тернопільських водозаборів з територіями сміттєзвалища у Малашівцях, випасання худоби, застосування добрив тощо).

Звісно, це далеко не всі проблеми, але й такий їх перелік свідчить про надзвичайну актуальність і важливість окресленої проблеми.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання проблеми. Питання ефективного забезпечення водою міських населених пунктів доволі широко відображені як у зарубіжній так вітчизняній економічній, географічній і технічній літературі. Це питання комплексне, розв'язання котрого потребує об'єднання зусиль фахівців різних наукових інтересів. Проте слід зауважити наступне. Більшість наукових обґрунтувань і практичних рішень стосувалися водопостачання великих міських поселень. Вивченню проблем водопостачання міських поселень, міського водокористування і еколого-економічних їх аспектів присвячені роботи С. Л. Вендрова, Л. М. Горєва, Г. Уайта, М. А. Хвесика, А. М. Черняєва, А. В. Яцика.

Метою власного дослідження став еколого-економічний аналіз функціонального стану системи водо забезпечення міста Тернополя.

Виклад матеріалу дослідження. При проектуванні систем водопостачання та організації питного і промислового водопостачання враховують наявність та характер джерела води, його доступність, можливість забезпечити безперебійне водопостачання та

одержати достатню кількість води потрібної якості в конкретний час. При виборі джерел водопостачання враховують дебіт його і якість води. Ці параметри визначають обсяги видобутку і затрати на добування води і підготовку її до постачання кінцевим споживачам. Тут вагому роль відіграють водогенетичні фактори та умовами формування поверхневих і підземних вод. А за умов надмірного антропогенного водокористування, перевищення екологічної місткості гідрологічних систем необхідно враховувати форми, характер і рівень їх забруднення. При цьому необхідно також врахувати динаміку населення поселення, перспективи розвитку його господарського комплексу і рівень його благоустрою.

При організації централізованого водопостачання перевагу необхідно віддавати підземним водам, оскільки вони захищені шарами землі від забруднення з поверхні, а під час фільтрації через шари ґрунту покращуються фізичні й бактеріологічні показники якості води. Усе це зменшує витрати на підготовку води до використання.

Джерелами забезпечення міста Тернополя водою є підземні води Волинсько-Подільського артезіанського басейну та вода річки Серет. Підземний водозабір базується на експлуатації 2-х ділянок підземних вод верхньокрейдяного водоносного горизонту.

Для водопостачання міста Тернополя експлуатуються два водозабори з підземних джерел:

- «Тернопільський» у с. Біла, потужністю 27 тис. куб. м. на добу;
- «Івачівський» в с. Горішній Івачів, потужністю 86 тис. куб. м на добу.

Стан води у водозаборах відповідає чинним вимогам

Таблиця 1.

Вимоги ДсанПін 2.2.4-171-10 «Гігієнічні вимоги до води питної, призначеної для споживання людиною» і стан води водозаборів м. Тернополя

Показник	Норма	Одиниця виміру	Водозабір «Тернопільський»	Водозабір «В. Івачівський»
Кількість мікро-організмів ЗМЧ	100	-	0	2
Загальні коліформи	відсутність	відсутні	відсутні	відсутні
Забарвленість	<200	градуси	0	5
Каламутність	<1,0 (3,5)	мг/дм ³	0	0,36
Запах при 20 ⁰ С	<2	бали	1хл	1хл
Смак, присмак	<2	бали	1хл	1хл
Окислюваність перманганатна	<5,0	мг/дм ³	0,69	1,92
pH	6,0-9,0	-	7,7	7,6
Нітрати	<50,0	мг/дм ³	18,0	8,0
Залізо	<0,2 (1,0)	мг/дм ³	0	0,189
Жорсткість	<7,0 (10,0)	моль/дм ³	8,4	6,4
Сульфати	<200 (500)	мг/дм ³	20,05	5,16
Хлориди	<250 (350)	мг/дм ³	50,0	12,0
Аміак	<0,5 (2,6)	мг/дм ³	0	0
Нітрити	0,5 (1,0)	мг/дм ³	0	0
Сухий залишок	<1000 (1500)	мг/дм ³	620,0	300,0
Цинк	<1,0	мг/дм ³	0,04	0,05
Мідь	<1,0	мг/дм ³	0,02	0,04
Марганець	<0,05(0,5)	мг/дм ³	0	0,06
Алюміній	<0,20 (0,50)	мг/дм ³	0	0
Хлор залишковий вільний	<0,5	мг/дм ³	0,3-0,5	0,3-0,5

На них розташовані 28 артезіанських свердловин, 14 резервуарів чистої води. Довжина водоводів від водозабору «Тернопільський» до міста становить 2,7 км, від водозабору «Івачівський» до міста – 34,6 км. Протяжність водопровідних мереж по місту складає 260 км.

Система водопостачання міста має господарсько-протипожежне функціональне

призначення і здійснюється централізованою комунальною системою та локальними відомчими водопроводами промисловості. Витрати води на протипожежні потреби забезпечуються за рахунок резервуарів чистої води, які розташовані на ділянках наявних водозаборів, а також на перспективному – Таурівському водозаборі. Питне водопостачання проводиться виключно за рахунок підземних вод, тоді як для промислових підприємств в багатьох випадках використовують річкову воду. Споживачам міста щороку подається 31,7 млн. куб. м на рік, або в середньому 86,8 тис. куб. м на добу.

За станом на 01. 01. 2010 р. містом Тернополем спожито 13,4 млн. м³ свіжої води [1; 431]. За період з 1990 р. відбувається неухильне скорочення обсягів водокористування. Проте, треба наголосити, що таке скорочення відбулося за рахунок повного призупинення діяльності і закриття ряду підприємств, скороченням обсягів виробництва на багатьох промислових об'єктах. Нині головним споживачем води є комунальне господарство.

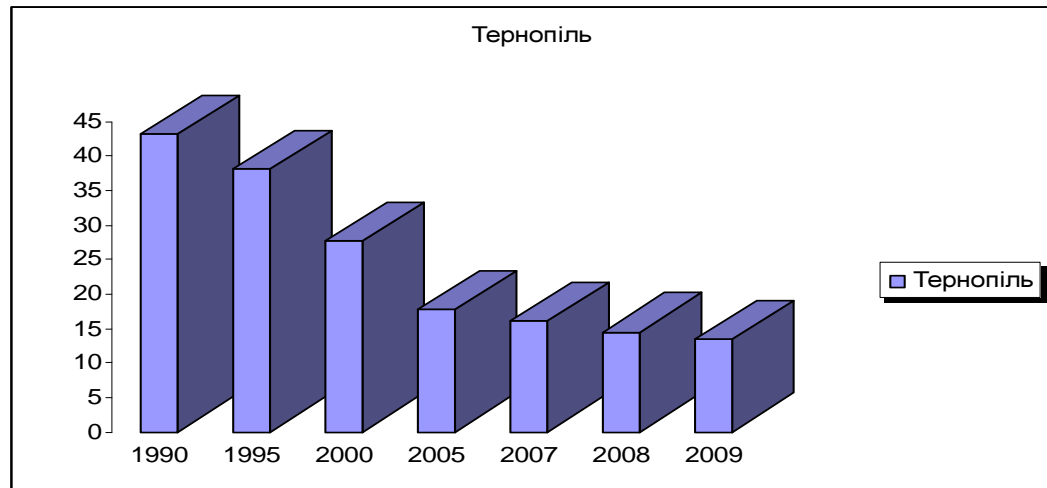


Рис. 1. Динаміка споживання свіжої води в м. Тернополі

За даними Головного управління статистики у Тернопільській області, нині Тернопіль споживає 13,4 млн. м³ свіжої води – скорочення її обсягів порівняно з 1990 р. становить 3,2 рази. Найбільшими темпами скоротилося водокористування в місті за період з 1995 р. по 2005 р. – практично на 2 млн. м³ води щороку. З 2006 р. по 2009 р. скорочення обсягів використання свіжої води за рік становить в середньому 1 млн. м³ води.

Катастрофічними темпами відбулося зменшення обсягів оборотної та послідовно використаної води [1; 432]. У 2009 р. їх обсяг скоротився порівняно з 1990 р. у 21,4 рази. Найбільшими темпами цей процес відбувався за період з 1990 р. по 2000 р.

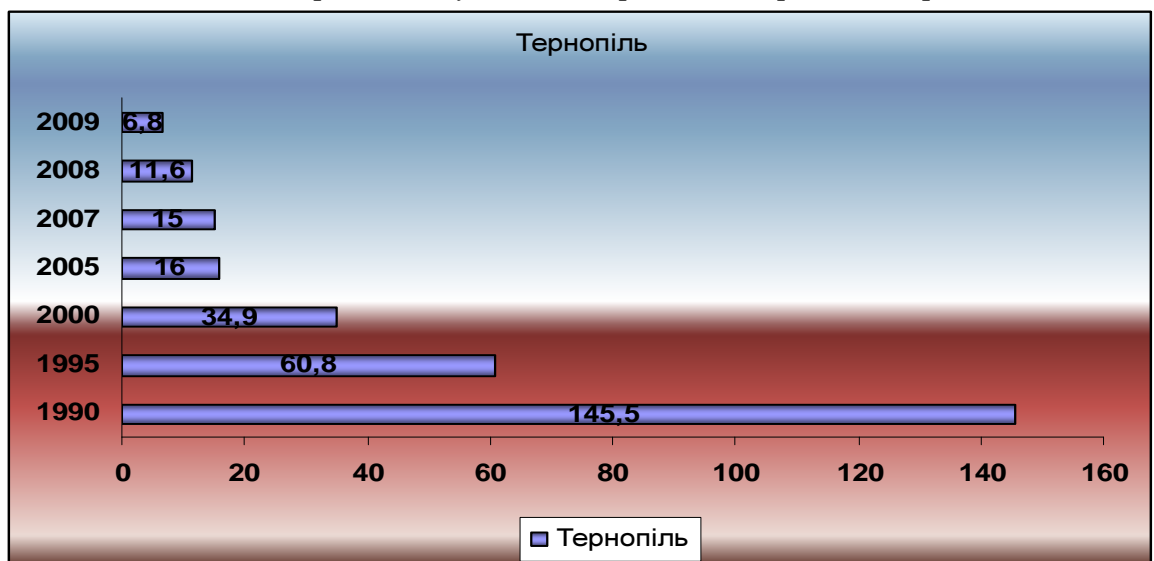


Рис. 2. Динаміка обсягів оборотної та послідовно використаної води

Частка оборотної води у загальному обсязі використання на виробничі потреби як один із головних показників що відбивають ефективність і раціональність водокористування, також постійно скорочується – з 91% у 1990-95 рр. до 77% у 2009 р.

В обласному центрі фіксують близько 80% за рік усіх втрат води при її транспортуванні в області. Головною причиною такого стану є застарілість водогосподарських систем. Отримати вірогідні дані про фактичні втрати води внаслідок аварій і, особливо, невеличких свищів води з труб, що не виходять на поверхню землі, практично не можливо. Такі втрати є не обліковані, а розраховують її як різницю об'ємів поданої і реалізованої води. Разом з тим, не обліковані втрати показують тільки різницю між показниками витратомірів насосних станцій і лічильниками води абонентів. Стосовно цього є ще два аспекти. Перший з них стосується того, що лічильники води мають дуже низький поріг чутливості, що не дозволяє реєструвати витрату води повністю. Їх відносно малі величини врахувати нереально. Тому допустимими вони є на рівні 5% від загальної подачі, оскільки далі не окупуються затрати на технологічні заходи щодо їх виявлення та ліквідації. Що стосується втрат води під час аварій на трубопроводах, то цього взагалі не можна позбутися. Разом з тим, дані Тернопільводоканалу, наводять на цікаві думки. З 2003 р. фактичні втрати води і витрати у мережах значно перевищували затверджений норматив втрат та не облікованих витрат води у мережах. Так тривало до 2007 р., а вже у 2008 р. було знайдено вихід. Щоби позбутися одного з негативів у роботі Водоканалу, підвищили на 2,4 млн. м³ норматив втрат води (див. рис. 3).

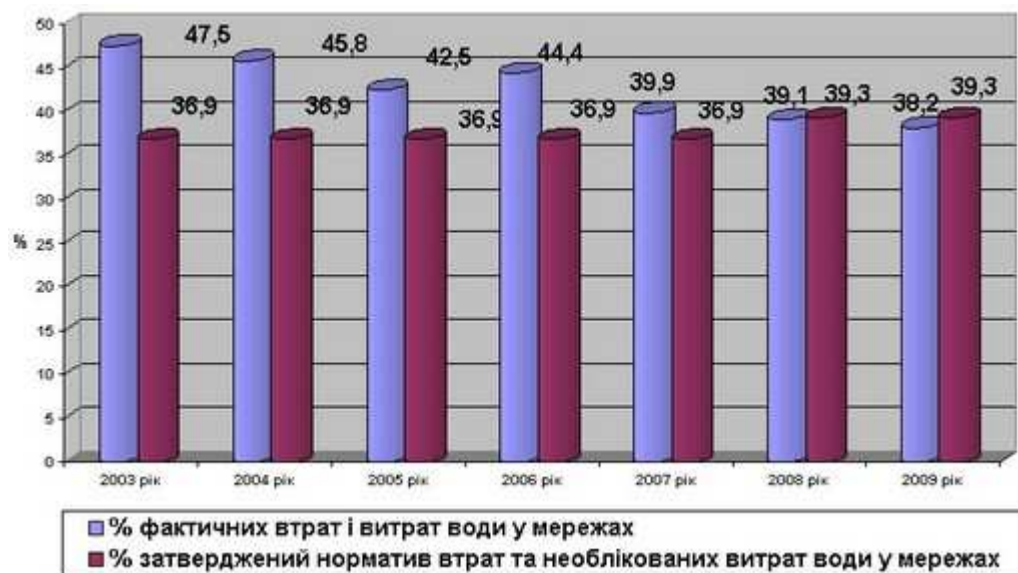


Рис. 3. Фактичні та нормативні відсотки втрат і витрат води за 2003-2009 рр. [2]

Другий аспект стосується дисципліни водокористувачів. Тут варто згадати й про заборгованість із сплати за послуги, що надає міська водорозподільча організація, а також про порушення умов договору. Особливо це стосується багатьох нечесних абонентів, у оселях чиїх стоять водоміри із металічними механізмами. Роботу останніх легко можна заблокувати за рахунок системи магнітів (те ж стосується й газу). З іншого ж боку, споживачі часто вважають, що мають на такі дії повне право, адже ж платять за воду чималі гроші. Платять, по суті, за те, щоб потім для приготування їжі довозити воду в каністрах з Острова, Смиківців чи повертаючись із села додому після вихідних. Тобто, платять у Тернополі за воду, яку споживати не можна.

Потужність очисних споруд міста загалом достатня для повного знешкодження всіх стічних вод, які продукуються господарським комплексом Тернополя. Проте, з одного боку, використовуються вони не на повну потужність, що пов'язане із зменшенням обсягів

виробництва, а з іншого – неефективно, оскільки за умов неповної завантаженості їх скидаються забруднені стічні води та нераціонально використовуються кошти та ресурси, необхідні для їх поточної експлуатації.

Потребує швидкого розв'язання ситуація навколо сміттєзвалища у с. Малашівцях в верх за течією р. Серет, що розташоване за 3 км від Івачівського водозабору м. Тернополя. У водоносних шарах виявлено ртуть, нікель, кадмій, оскільки промислові підприємства колись таємно вивозили у Малашівці відходи з вмістом важких металів.

Висновки. Розгляд проблем ефективного водозабезпечення населення і господарства м. Тернополя викликаний наявністю низки чинників, що сукупно створюють систему сприяння або перешкод щодо реалізації можливостей модернізації водопостачання і водоспоживання. З одного боку, назріла нагальна необхідність модернізації, заміни і розширення водогосподарської інфраструктури, але незадовільний фінансовий стан міста і надалі стримуватиме його екологічний розвиток. Це, своєю чергою, призведе до повного припинення впровадження водозберігаючих технологій у промисловості та у системі очищення стічних вод. Коли ситуація почне змінюватися на краще, не прогнозує вже ніхто. Тому в недалекій перспективі говорити про розвиток та поліпшення водопостачання і водокористування у Тернополі на основі його екологічної модернізації принаймні не коректно.

Структура розселення і промислового комплексу Тернопільської області зумовила високу територіальну концентрацію господарсько-побутового і промислового водоспоживання в Тернополі з інтенсивно локалізованим антропо-техногенним навантаженням урбанізованої території на водоресурсну систему р. Серет. Обласний центр став головним ареалом поширення найгостріших водогосподарсько-екологічних ситуацій, безпосередній вплив яких проявляється у значних матеріальних збитках господарству, погіршенні стану здоров'я населення та якісних характеристик його умов життєдіяльності.

Література

1. Статистичний щорічник Тернопільської області за 2009 рік. Головне управління статистики у Тернопільській області. – Тернопіль, 2010.
2. Фактичні та нормативні відсотки втрат і витрат води за 2003-2009 рр. Електронний ресурс http://www.vodokanal.te.ua/index.php?name=Html_Content&op=page&folder=2&contentsite=dynamic.htm. – Режим доступу: http://www.vodokanal.te.ua/index.php?name=Html_Content&op=page&folder=2&contentsite=dynamic.htm

ІНФРАСТРУКТУРНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВИКОРИСТАННЯ РЕКРЕАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ТЕРНОПІЛЬСЬКОЇ ОБЛАСТІ

У статті розглядається питання поліпшення використання рекреаційного потенціалу Тернопільської області, інфраструктурне забезпечення рекреаційної сфери, інтенсифікації туристичної сфери.

The article deals with the tasks of improving the recreational potential applying in Ternopil region, infrastructural maintenance of recreational areas, the intensification of the tourist industry.

Ключові слова: інфраструктура, рекреаційні ресурси, рекреаційний потенціал, туристична сфера, інвестиції, зайнятість населення, економічні механізми.

Key words: infrastructure, recreational recourses, recreational potential, tourist sphere, investments, employment, economic mechanism.

Окреслення проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими і практичними завданнями. Протягом останніх років мобільність населення України зростає. Цей процес значною мірою зумовлений бажанням людей пізнати свою країну, область, інші держави, що пояснюється підвищенням загальної культури наших співвітчизників, їхнім прагненням познайомитися з культурою інших народів, запозичити все позитивне для покращення існуючої ситуації в нашій країні. Одночасно зростає добробут окремих верств населення і його можливості здійснювати туристичні поїздки в межах як області, так і країни світу. Особливою популярністю користуються туристичні тури в країні Близького Сходу, Єгипет, південної Європи. Розвиток рекреаційного середовища і зокрема туризму в нашій країні, у т. ч. на Тернопільщині гальмує низький рівень розвитку інфраструктури і побутового сервісу, який надзвичайно відстає від європейських стандартів. Така ситуація потребує оцінки можливостей області освоїти власний рекреаційний потенціал, що матиме вагомий соціально-економічний результат стосовно зростання зайнятості населення, підвищення його добробуту, а також посилення її інвестиційну привабливість.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання проблеми. Дослідження базоване на законах України «Про туризм», «Про курорти», Указах Президента України щодо розвитку туризму в Україні. Питання чинників розвитку туризму і використання рекреаційних ресурсів розглянуті в публікаціях І. З. Балабанової, І. П. Гаврилишина, В. К. Євдокименка, В. Ф. Кирф'яка, В. С. Кравцова, С. П. Кузика, У. Я. Садової, Т. У. Ткаченка, В. У. Цибуха, Л. Т. Шевчук та ін. Разом із тим, сьогодні є потреба в регіональних дослідженнях не тільки ресурсного, а й інфраструктурного забезпечення розвитку рекреаційної сфери.

Мета даного дослідження – в оцінці можливостей розвитку туристичної галузі в Тернопільській області у плані його інфраструктурного забезпечення.

Виклад матеріалу дослідження. Тернопільщина є агропромисловим регіоном України, який характерний депресивністю розвитку соціально-економічних процесів. За роки незалежності в області внаслідок демографічної кризи відбувається депопуляція населення. Показники смертності переважають показники народжуваності. Особливо загрозливою є демографічна ситуація в сільській місцевості, де смертність вдвоє перевищує народжуваність.

За ці самі роки промисловий потенціал краю значно зменшився і фактично занепало сільське господарство. Особливо незадовільна ситуація в тваринництві. Доводиться констатувати, що Тернопільщина втратила значні обсяги свого економічного потенціалу, насамперед у галузях, які визначали її місце в національному господарстві. Спад промислового та сільськогосподарського виробництва супроводжувався зниженням зайнятості економічно активного населення, зростанням безробіття.

Звуження сфери прикладання праці, деформація структури зайнятості, відсутність високотехнологічних галузей промисловості, низька продуктивність праці – основні причини

того, що область займає останнє місце в країні за рівнем оплати праці. Необхідно зазначити, що рівень життя населення Тернопільщина формується переважно за рахунок зовнішніх чинників, хоча це явище, на нашу думку є тимчасовим.

Нині перед суспільством дедалі гостріше постає питання пошуку шляхів виходу з демографічної та економічної кризи. На наш погляд, долати економічну кризу потрібно, насамперед мобілізуючи власні можливості та ресурси, тобто за рахунок внутрішніх чинників за всебічної і регулярної підтримки з боку органів державної влади й місцевого самоврядування. Іншим шляхом подолання економічної кризи є залучення зовнішніх інвестицій, але для цього в країні необхідно створити сприятливу нормативно-правову базу для діяльності іноземних інвесторів.

На нашу думку, в області найдоцільніше вкладати інвестиції в харчову й електротехнічну промисловість оскільки для розвитку цих галузей є необхідні передумови: виробничі потужності та кваліфікована робоча сила. Однак, ці галузі поки що не привернули очікуваної уваги іноземних інвесторів.

Одним із найважливіших чинників розвитку продуктивних сил регіону – наявність відповідної інфраструктури. Підприємства, установи, організації, надаючи послуги, створюють умови для діяльності людей, а інфраструктурні об'єкти є важливою сферою зайнятості населення і необхідною передумовою використання рекреаційних ресурсів регіону.

Рекреаційні ресурси Тернопільської області дуже різноманітні. За раціонального їх використання можна істотно підвищити зайнятість населення й отримувати відповідні доходи в бюджет області, а туроператорам – прибутки.

Рекреаційні ресурси області характерні різноманітністю, але їх нині використовують у туристичному бізнесі лише частково. Серед таких ресурсів найбільшою популярністю користуються релігійно-паломницькі. До них належать Свято-Успенська Почаївська Лавра і Марійський духовний центр у с. Зарваниця Тербовлянського району, жіночий монастир святої Марцеліни в с. Язлівець Буцацького району і печерний храм в с. Монастирок Борщівського району. В області є багато дерев'яних церков XVII–XIX століть. Далеко за межами Тернопільщини відомі її спелеоресурси. Тут відкрили у гіпсових породах понад сотню карстових печер, на глибині понад 60 м. Найвідомішою та освоєною є печера Кришталева в с. Кривче Борщівського району. В Книгу рекордів Гіннеса занесена печера Оптимістична довжиною понад 100 км, відома зокрема неповторними водними басейнами. Для любителів геології й археології великий інтерес становить печера Вертеба в с. Більче-Золоте Борщівського району. В цій печері організовано музей епохи неоліту, що має багато рідкісних предметів матеріальної культури різних епох. Є печери і в Чортківському (Млинки) та Заліщицькому районах.

У рекреаційному потенціалі області вагому частку займають пам'ятки природи, їх тут є понад півтисячі. До них відносять насамперед водоспади, найбільший із яких – у с. Нирків Заліщицького району. Територією області протікає р. Дністер, котру в межах Заліщицького району використовують для літнього відпочинку, позаяк цей район за кліматичними умовами має назву «теплого Поділля». На лівому березі Дністра в межах каньйону організовано Дністровський національний парк у якому ростуть рідкісні представники флори. В Дністер на території області впадають ріки Збруч, Серет, Стрипа, Джурин, Циганка, утворюючи при цьому каньйони.

На півночі області рекреаційну цінність становлять Кременецькі гори, і зокрема гора Бона в м. Кременець і Божа гора, на вершині якої б'є джерело мінералізованої води. В Шумському районі у с. Антонівці в урочищі Дігтярне відкрито музей просто неба «Антонівська республіка», присвячений діяльності УПА, де відтворено штабний будинок, літній клас підстаршинської школи, криївки, споруджено меморіальну каплицю.

Для любителів подорожувати певний інтерес становить гориста місцевість Опілля, що простягається в межах Бережанського, Підгаєцького і Монастирського районів, вкрита буковими лісами. Чудові місця для відпочинку є, зокрема, в Княжому лісі.

Рекреаційні ресурси Тернопілля доповнює Товтровий кряж, який у межах області має назву Медобори. Для збереження флори і фауни цієї унікальної пам'ятки природи тут у 1990

р. організовано природний державний заповідник площею 9455 га. Нині на території Медоборів функціонують три екологічні стежки – «Гостра», «Бохіта», «До пущі відлюдника». На території заповідника є історичні пам'ятки, серед яких найвідоміше місце, де був знайдений Збруцький ідол.

Цілющі грязі, мінеральні води, чисте повітря сприяли організації нині широковідомого санаторію «Медобори» в селі Конопківка Теремовлянського району, а також санаторіїв «Збруч» у Гусятині, «Барвінок» у с. Манюки Зборівського району, реабілітаційних центрів у Микулинцях, Заліщиках.

Дедалі більшу увагу любителів старовини привертають пам'ятки архітектури, що відіграють важливу роль у рекреаційному потенціалі Тернопільщини. На території області розташована третина старих замків України. Сьогодні для екскурсій інтенсивно використовуються відреставрований Збараський замок, палацовий ансамбль у Вишнівці Збараського району, руїни замку на горі Бона в Кременці. Потребують реставрації замки і вежі у Бережанах, Золотому Потоці, Язлівці (Бучацький район), Скалаті (Підволочиський район), Теремовлі, Микулинцях, Кривчому і Скала-Подільській (Борщівський район), Чорткові, на Зборівщині. Архітектурну цінність становлять центральна частина Бережан і Кременця, ратуша в Бучачі, палац у Коропці Монастирського району, палаци в Білокриниці Кременецького району і в селі Рай Бережанського району.

Із десяти Державних історико-архітектурних заповідників в Україні на Тернопіллі розташовані два – Кременецько-Почаївський і Бережанський, з чотирьох Національних історико-архітектурних заповідників України один розміщений в Тернопільській області «Замки Тернопільщини» з центром в м. Збараж.

Потенціал рекреаційної сфери краю використовують лише частково. Інтенсивніше використовують оздоровчі ресурси області. Санаторії і реабілітаційні центри області популярні в мешканців не тільки області, а й інших областей України.

Однак сьогодні рекреаційні ресурси Тернопільщини ще недостатньо використовують для розвитку туризму і екскурсій відповідно до закону України «Про туризм» (ст. 4) в області є необхідні передумови для розвитку таких видів туризму: культурно-пізнавального, лікувально-оздоровчого, спортивного, релігійного, зеленого, сільського, мисливського й автомобільного. В області є об'єктивні передумови для розвитку всіх видів туризму. Так, для розвитку релігійно-паломницького, лікувально-оздоровчого, зеленого, мисливського і частково спортивного туризму в краї фактично наявна матеріальна база, тобто функціонують культові споруди релігійного призначення, санаторні комплекси, мисливські угіддя. Густу мережу сільських поселень і доріг із твердим покриттям, що з'єднують села з районними центрами, можна вважати об'єктивними передумовами для розвитку сільського (зеленого) туризму. Ентузіасти водних видів спорту користуються можливостями туризму по р. Дністер, а також штучних водойм, яких на Тернопіллі є багато (Тернопільський, Бережанський, Заліцівський, Касперівський, Підгаєцький, Козівський, Зборівський та інші стави).

Сьогодні туристична галузь у краї розвивається згідно з Програмою розвитку туризму в Тернопільській області на 2009–2012 рр., що розроблена відповідно розпорядження КМУ № 1088 від 6 серпня 2008 р. «Про схвалення Стратегії розвитку туризму і курортів» і затверджена рішенням Тернопільської обласної ради № 607 від 17 червня 2009 р. Як зазначено в Програмі, розвиток туристичної сфери в області гальмує недостатньо розвинена туристична інфраструктура, зокрема нестача закладів для розміщення туристів різних стандартів, відсутність індустрії відпочинку і розваг, необлаштовані місця короткотермінового відпочинку туристів, незадовільний стан доріг та відсутність під'їздів до багатьох туристичних об'єктів, незадовільний стан пам'яток історичної спадщини, труднощі з відведенням і облаштуванням територій для рекреаційного бізнесу. Поряд із цим, розв'язання проблем розвитку туризму потребує кваліфікованих спеціалістів, фінансових витрат на розроблення і рекламу туристичного продукту, облаштування автомобільних доріг закладами туристичного сервісу.

Реалізацію згаданої Програми потрібно було починати з визначення пріоритетних завдань, розвитку туристичної сфери та черговості їхнього вирішення. Не менш важливим

завданням є пошук джерел фінансування певних робіт, починаючи з виготовлення проектно-технічної документації.

Інфраструктурне забезпечення розвитку туристичної сфери в умовах приватної власності на землю потребує вирішення питання про виділення територій для обслуговування рекреаційних об'єктів. Відповідне відведення земель необхідне для розбудови автомобільних шляхів та під'їзних доріг до туристичних об'єктів. Значних затрат коштів потребує спорудження готелів, мотелів, кемпінгів, ресторанів, кафе, буфетів, закладів відпочинку і розваг. Оскільки автомобільні дороги пролягають, як правило, через населені пункти, земельне питання потрібно буде вирішувати на рівні окремих громадян та органів місцевого самоврядування. Завдання щодо інфраструктурного забезпечення розвитку туристичної сфери, на нашу думку, необхідно реалізувати шляхом максимального залучення внутрішніх інвестицій на взаємо довірливих засадах.

На нашу думку, в області доцільним є розроблення програм інфраструктурного забезпечення розвитку рекреаційного потенціалу, зокрема, туристичної сфери. Дана програма має бути деталізована до рівня населених об'єктів, в яких передбачено розміщувати інфраструктурні об'єкти. На рівні держави необхідно розробити механізм відведення земель під інфраструктурні об'єкти, а також механізм залучення приватних коштів громадян для спорудження об'єктів сфери послуг із подальшим їх використанням у формі ВАТ, ЗАП, ПП і т. п.

Заслужує уваги досвід зарубіжних країн, особливо Польщі, щодо будівництва й експлуатації автомобільних доріг. В області протяжність автомобільних доріг з твердим покриттям становить близько 5 тис. км, у т. ч. лише 28% із асфальтовим покриттям. Для інтенсифікації розвитку сільського (зеленого) й автомобільного туризму автомобільні дороги, особливо міжнародного значення, потребують капітального ремонту. Взагалі, в умовах масштабного безробіття будівництво і ремонт автомобільних доріг розглядають як додаткову можливість розширення зайнятості населення, що матиме вагомий соціально-економічний наслідок.

Надзвичайно актуальними для Тернопільщини є питання фінансування заходів із розвитку туристичної сфери. Мізерні кошти, що можуть бути виділені з державного бюджету, аж ніяк не покривають необхідних затрат. Тому інвестиції в туристичну сферу мають бути як внутрішні, так і зовнішні. Треба, щоб їх залучення стало предметом посиленої уваги насамперед органів місцевого самоврядування. На наш погляд, залучення внутрішніх інвестицій може бути успішним за умови відповідних гарантій із боку державних органів влади та органів місцевого самоврядування.

Висновки. Рекреаційний потенціал Тернопільської області характерний наявністю значних резервів. Поліпшення використання рекреаційних ресурсів потребує розбудови інфраструктурних об'єктів, установ і організацій. Для цього необхідно розробити програму інфраструктурного забезпечення розвитку туристичної сфери в області. Така програма має бути деталізована на рівні не тільки адміністративних районів, а й населених пунктів. Реалізація заходів щодо інфраструктурного забезпечення використання рекреаційних ресурсів потребує залучення інвестицій. Також актуальним завданням є розроблення механізмів залучення приватних коштів мешканців для розвитку туристичного сервісу.

Література

1. Закон України «Про туризм» // Відомості Верховної Ради України. – 1995.- № 31.
2. Закон України «Про туризм» // Відомості Верховної Ради України.- 2000.- № 50.
3. Указ Президента України від 10 серпня 1999 р. № 97/399 «Основні напрями розвитку туризму в Україні до 2010 р.». – К., 1999.
4. Програма розвитку туризму в Тернопільській області на 2009 – 2012 рр.
5. Статистичний щорічник Тернопільської області за 2009 р. – Тернопіль, 2010.

ФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ТЕРНОПІЛЬСЬКОЇ ОБЛАСТІ: ДЕМОГРАФІЧНІ АСПЕКТИ

Розглянуто демографічні аспекти відтворення населення та його трудового потенціалу. Досліджено основні чинники, що визначають процес формування трудового потенціалу. Визначено основні напрями та оцінено перспективи демовідтворювальних процесів в Тернопільській області.

Ключові слова: трудовий потенціал, демографічні аспекти трудового потенціалу, відтворення населення, деморозвиток.

The demographic aspects of recreation of population are considered and him labour potential. Investigational basic factors which determine the process of forming of labour potential. Certainly basic directions and the prospects of demodevelopments processes are appraised in the Ternopil region.

Keywords: labour potential, demographic aspects of labour potential, recreation of population, demodevelopment.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. Демографічна ситуація в Україні та в Тернопільській області зокрема привертає увагу науковців через свій негативний вплив на суспільний розвиток, у т. ч. на розвиток трудових ресурсів країни. Процес старіння населення збільшує тиск на працездатну частину суспільства та вимагає невідкладних заходів з боку держави. Демографічна криза в Україні потребує ґрунтовного наукового дослідження, у т.ч. з метою визначення її впливу на трудовий потенціал.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання проблеми. Демовідтворювальні процеси в Україні служать об'єктом дослідження багатьох вчених вже багато десятиріч. Нині особливої уваги заслуговують праці науковців київської, донецької та львівської економічних шкіл: М. Долішнього, С. Злупка, Е. Лібанової, О. Мельника, С. Новикової, С.Петрової, С. Пирожкова, С. Писаренко, О. Позняка, М. Птухи, М. Романюка, В. Стешенко, Л. Шаульської та інших, у яких здійснено значний внесок у теорію деморозвитку та трудового потенціалу. Проблемам демографічних аспектів формування трудових ресурсів Тернопільської області приділена значна увага місцевих органів влади, Головного управління статистики та науковців.

Однак треба зазначити, що проблеми впливу природного відтворення населення на формування трудового потенціалу на регіональному рівні залишаються досі недостатньо дослідженими. З урахуванням цього збільшена увага до економічних досліджень різних аспектів демовідтворювальних процесів. Таке вивчення необхідне для встановлення основних напрямків комплексного соціально-економічного розвитку регіону, що утворюють підвалини для здійснення управлінських рішень.

Мета роботи полягає в обґрунтуванні закономірностей демографічних процесів в Тернопільській області з позиції їх впливу на розвиток трудових ресурсів потенціалу, розробленні практичних рекомендацій щодо перспектив та шляхів покращення демографічної ситуації.

Виклад матеріалу дослідження. Чисельність населення регіону постійно зазнавала і зазнає змін під впливом як природних, так і соціально-економічних умов. Зміну цієї чисельності та сучасний стан населення області характеризує демографічна ситуація.

Чисельність населення Тернопільської області зменшувалася починаючи з 1994 р. (в цілому по Україні – з 1993 р.). Щорічно область втрачала від 2,3 тис. осіб у 1995 р. (найменше) до 8,6 тис. осіб у 2001 р. (найбільше). За роки незалежності чисельність населення області зменшувалася на 91,4 тис. осіб.

Позитивним чинником все ж є те, що кількість населення області впродовж чотирьох останніх років зменшується повільнішими темпами.

Динаміка чисельності наявного населення області з 2000 р. відображена на рисунку 1.

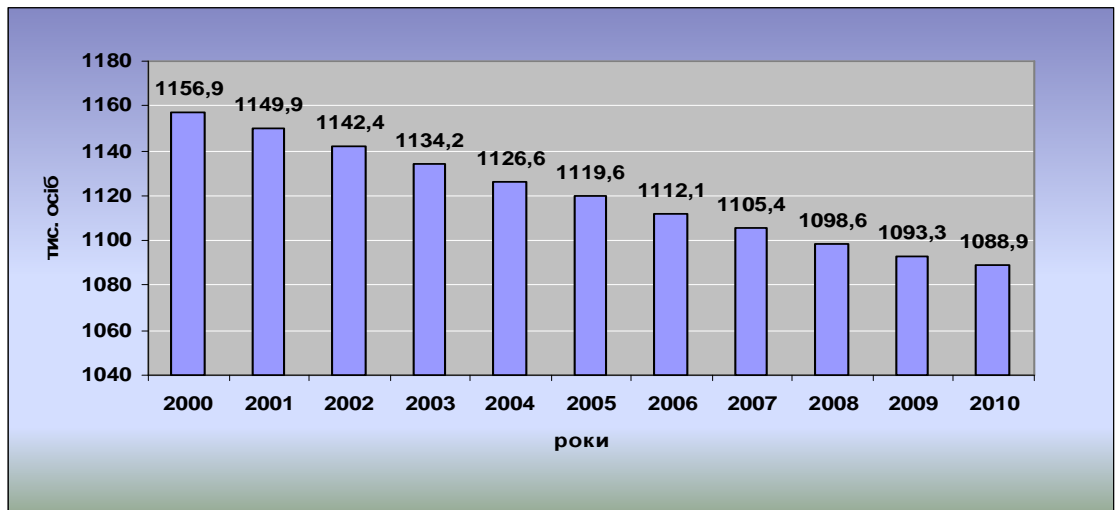


Рис. 1. Динаміка чисельності наявного населення (на 1 січня) [2]

В області чисельність населення змінювалася за рахунок природного та міграційного рухів. До кінця 1980-х років вирішальну роль у формуванні змін чисельності населення відіграв природний приріст, тоді як роль міграцій була незначною, з 1990 по 1993 р. вплив міграційних процесів став вирішальним, а вже з 1994 р. зменшення чисельності було зумовлено як природним, так і міграційним скороченням.

Вплив природного та міграційного руху на формування чисельності населення області з 1990 р. відображено на рисунку 2.

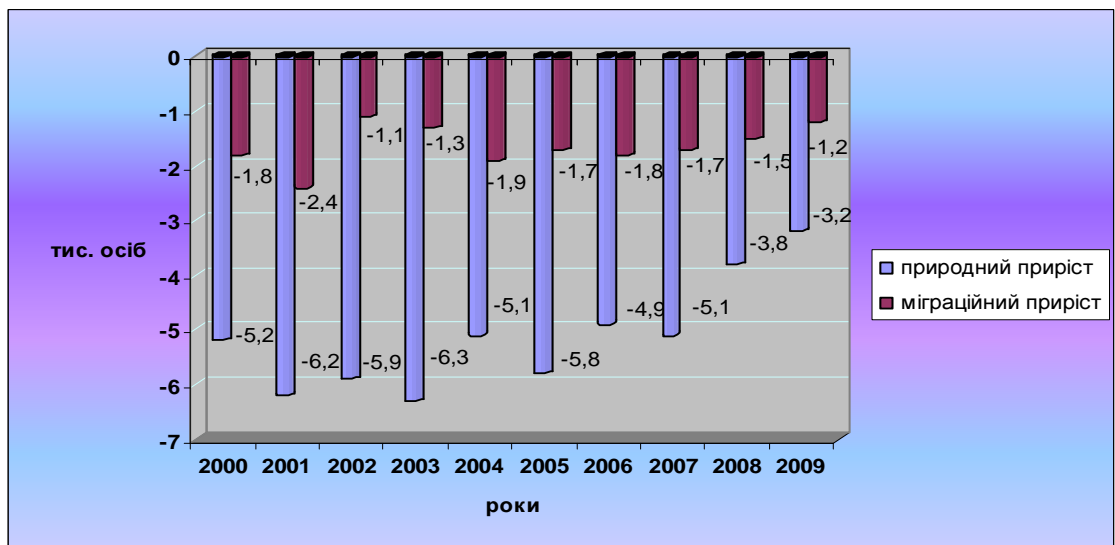


Рис. 2. Динаміка формування змін чисельності населення [2]

Упродовж 2009 р. чисельність наявного населення області зменшилася на 4467 осіб і на 1 січня 2010 р. становила 1088,9 тис. осіб. Інтенсивність скорочення населення в 2009 р. знизилася порівняно з 2008 р. і дорівнювала 4,1 особи на 1000 осіб наявного населення.

Загальне скорочення населення області в 2009 р. відбулося як за рахунок природного – 3248 осіб, так і міграційного скорочення – 1219 осіб.

Зменшення кількості жителів у 2009 р. було зареєстровано в 16 районах області (від 0,4 особи на 1000 наявного населення в Бучацькому до 12,1 у Лановецькому районах). Лише в м. Тернополі та в Тернопільському районі зареєстровано зростання чисельності населення (відповідно 1,3 та 4,4 особи на 1000 наявного населення).

Головний чинник формування чисельності населення – природне скорочення населення – спостерігалось в усіх районах області за винятком Бучацького району та

м. Тернополя, де в 2009 р. було зареєстровано природний приріст населення відповідно 54 і 978 осіб. Рівень природного скорочення мав значні відмінності у районах області. Цей показник коливався від 1,3 особи на 1000 наявного населення в Кременецькому районі до 8,3 у Лановецькому та Підгаєцькому районах при середньообласному значенні 2,9%.

Таблиця 1

**Складові формування приросту чисельності населення Тернопільської області
в 2009 році [2] (осіб)**

	Наявне населення на 1 січня 2009 р.	Загальний приріст	У тому числі			Наявне населення на 1 січня 2010 р.
			природний приріст	міграційний приріст	зміни внаслідок АТП	
Усього	1093332	-4467	-3248	-1219	-	1088865
Міські поселення	474055	641	873	-232	-	474696
Сільська місцевість	619277	-5108	-4121	-987	-	614169

Природне скорочення населення є результатом перевищення числа померлих над кількістю народжених. Упродовж 2009 р. в області народилося 12404 дитини, або 11,4 дитини на 1000 наявного населення, а померло 15652 особи, або 14,4 ‰. Природний рух населення в 2009 р. був характерний зниженням смертності та зростанням народжуваності, а також суттєвим перевищенням числа померлих над живонародженими: на 100 померлих припадало 79 дітей, які народилися живими.

Показники народжуваності були найвищими в Кременецькому (14,6‰) та Бучацькому (14,0‰) районах, а найнижчими – в Борщівському і Монастириському (по 9,5‰), Підволочиському (9,6‰) та Бережанському (9,7‰) районах.

Реальним резервом зменшення природного скорочення населення є зниження рівня смертності. Інтенсивність смертності залежить від рівня старіння населення. У зв'язку з цим найвищий рівень смертності зареєстровано в Підгаєцькому (19,9‰) та Лановецькому (18,7‰) районах, серед населення яких спостерігається висока питома вага осіб похилого віку.

Значним резервом скорочення смертності в області слід вважати зниження рівня смертності дітей віком до 1 року, який у 2009 р. становив 7,5‰ та був найнижчий за часів незалежності України.

Міграційне скорочення населення порівняно із його природним скороченням значно менше впливає на формування загальної чисельності населення області. Упродовж останніх трьох років спостерігається поступове зниження міграційного відтоку населення.

У 2009 р. міграційне скорочення населення в області сформувалося за рахунок міжрегіональної міграції, яка мала характер еміграції: на 5726 осіб вибулих з області припадало 4500 прибулих. Найбільше міграційне скорочення сформувалося за рахунок еміграції в м. Київ (282 особи), Хмельницьку (254), Івано-Франківську (224), Чернівецьку (164) та Львівську (160 осіб) області. За межі України з області вибуло 329 осіб, а прибуло на постійне проживання з інших країн 336 осіб. Основними країнами виїзду залишаються Росія – 21,0%, Іспанія – 19,8%, США – 16,4%, Німеччина – 10,9%, Італія – 7,3%.

Зменшенні чисельності населення за рахунок міграції в 2009 р. було зареєстровано в 13 районах області та м. Тернополі. Найсуттєвіший рівень міграційного скорочення спостерігався в Монастириському (4,5 особи на 1000 наявного населення), Зборівському та Лановецькому районах (по 3,8) і м. Тернополі (3,2‰). Разом з тим, у чотирьох районах області відбувся міграційний приріст населення. Переважаючим цей показник був у Тернопільському районі (6,3 особи на 1000 наявного населення).

Така складна демографічна ситуація призводить до зменшення чисельності населення та до збільшення кількості людей старше працездатного віку, що, свою чергу, негативно

впливає на трудовий потенціал області. Частка працездатного населення в області станом на 1 січня 2010 року складала 59,2% (642554 осіб), осіб молодше працездатного віку – 17,1%, старше працездатного віку – 23,7%. Таким чином яскраво простежується негативний вплив “старіння” населення на трудовий потенціал області. Найвища частка працездатного населення в м. Тернополі (66,6%), Тернопільському (62,3%) та Чортківському (59,6%) районах.

Досліджуючи вплив демографічних процесів на формування трудових ресурсів потенціалу, варто розглянути такий показник як демографічне навантаження. Воно в 2009 році в Тернопільській області становило – 689 непрацездатних на 1000 працездатних, в т.ч. навантаження особами допрацездатного віку – 289 непрацездатних на 1000 працездатних, а навантаження особами старше працездатного віку – 400 непрацездатних на 1000 працездатних. У м. Тернополі демографічне навантаження становило 502. В розрізі районів Тернопільської області воно найбільше в Підгаєцькому районі (898), Монастириському (837) та Заліщицькому (801) районах.

Говорячи про вплив демографічних процесів на формування трудових ресурсів потенціалу Тернопільської області доцільно сказати про кризу сім’ї, яка є осередком відтворення населення. В сучасному суспільстві відбуваються процеси, які полягають у тому, що зменшується частка зареєстрованих шлюбів, зростає кількість розлучень і бездітних сімей.

Тернопільська область належить до ряду областей, де згадані процеси лише починають проявлятися. Зокрема коефіцієнт шлюбності в Тернопільській області за 2009 рік становив 7,0‰. При цьому в міських поселеннях – 8,1, а в сільській місцевості – 6,1; коефіцієнт розлучуваності становив 2,6 (3,4 в міських поселеннях, 2,1 в сільській місцевості). Найбільше розлучень припадало на сім’ї без дітей або з однією дитиною, а також сім’ї, тривалість шлюбу яких становила від 1 до 4-х років. Це негативно відбивається на процесах формування трудового потенціалу області.

Головною ознакою демографічної кризи в Україні та на Тернопільщині також, є відсутність позитивної динаміки очікуваної тривалості життя в останні 20 років. Очікувана тривалість життя в Україні при народженні тримається на рівні близько 74 років для жінок і 63 років для чоловіків. Це найнижчий показник в Європі.

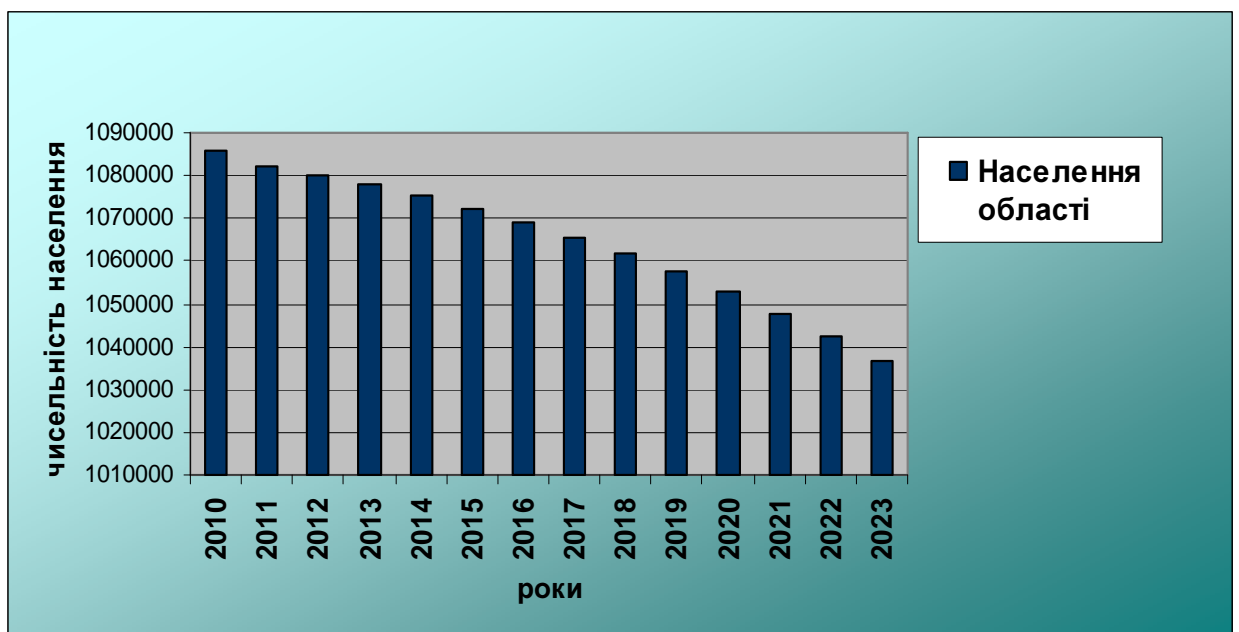


Рис. 3. Прогнозна динаміка зміни чисельності населення Тернопільської області (на основі розрахункових прогнозних даних)

Поєднання низької народжуваності із зростаючою тривалістю життя означає, що генеральною демографічною тенденцією принаймі у наступні півстоліття буде процес

старіння населення.

Аналізуючи сучасний стан розвитку демографічних процесів в Тернопільській області, доцільно виявити тенденції зміни чисельності населення в майбутньому.

Найточніші розрахунки як загальної чисельності населення, так і окремих вікових груп можна виконати методом пересування вікових груп. В Тернопільській області передбачається зниження чисельності населення з 1085614 осіб на початок 2010 р. до 1036767 осіб у 2023 р., або на 48847 осіб (4,5%) менше. При цьому чисельність жінок зменшуватиметься швидшими темпами (на 6,3%), ніж чоловіків (на 2,5%).

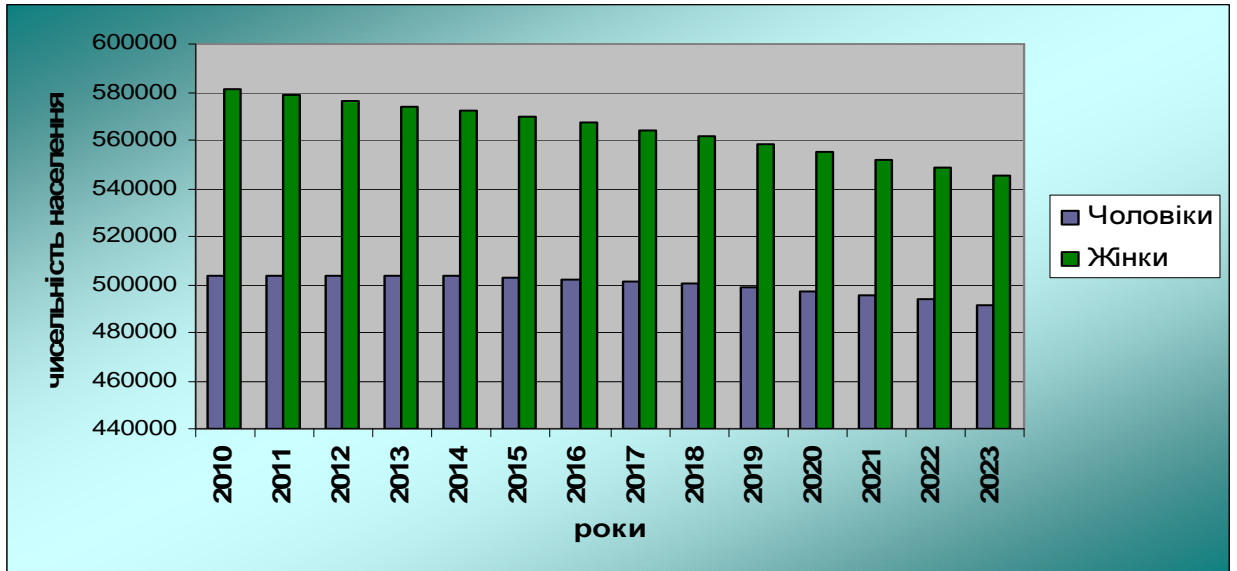


Рис. 4. Прогнозна динаміка зміни статеві структури населення Тернопільської області (на основі розрахункових прогнозних даних)

Народжуваність населення Тернопільської області за аналізовані роки також зазнає змін. У 2011 р. передбачається зростання народжуваності на 96 осіб (з 12404 особи в 2009 р. до 12500 осіб у 2011 році). Але з 2012 р. ця тенденція буде змінюватися в сторону погіршення цих показників. В 2023 р. народжуваність складатиме 10182 особи, що на 17,9% менше даного показника 2009 р.

Серед новонароджених за статтю за період з 2011 р. по 2023 р. переважатимуть хлопчики. В старших вікових групах ці відмінності нівелюються і мають тенденцію до переважання жінок.

Отже, з усього вищесказаного видно, що демографічна ситуація в Україні погіршується, що призведе в майбутньому до подальшого зменшення трудового потенціалу.

Такий прогноз демографічної ситуації в Тернопільській області спонукає шукати шляхи її покращення з метою збереження та розвитку трудового потенціалу регіону. Важливо забезпечити ефективну соціально-демографічну політику держави.

Стратегічна роль демографічного чинника має непересічне значення для майбутнього розвитку держави. Тому у практику державного управління необхідно запровадити принципи орієнтації розвитку країни, передусім на інтереси населення та сім'ї, на забезпечення умов їх всебічного розвитку і реалізації. Центральне місце у цьому мають відігравати:

- ✓ подолання, запобігання розвитку хронічної та успадкованої бідності на основі зростання доходів та рівня життя всього населення;
- ✓ глибоке реформування сфери праці, оскільки саме тут формуються провідні важелі репродуктивних і міграційних настанов, вітальної поведінки, здорового способу життя;
- ✓ забезпечення ефективної зайнятості, яка має стати надійною гарантією належного рівня життя не тільки для самого працюючого, а і для його утриманців.

Демографічна політика України та її регіонів в сучасних умовах повинна бути спрямована не тільки на стимулювання народжуваності, але і на зміцнення сім'ї, підвищення матеріального добробуту людей, зниження захворюваності і смертності. Проте заходи щодо управління процесами відтворення населення не дають швидких результатів.

Демографічна поведінка людей вельми консервативна, змінити її досить важко. Як правило, результати демографічної політики виявляються через багато років і навіть десятиліття. Тому стимулювання тих або інших процесів відтворення повинне відповідати довгостроковим інтересам розвитку економіки. У зв'язку з цим, доцільним є застосування таких заходів:

- зміцнення правового статусу дитинства;
- підтримка сім'ї як природного середовища життєзабезпечення дітей;
- забезпечення материнства і охорони здоров'я дітей;
- поліпшення харчування дітей;
- забезпечення виховання, освіти, розвитку дітей;
- підтримку дітей, що знаходяться в особливо важких умовах.

Велику увагу слід приділяти створенню умов для поліпшення матеріального становища сімей з дітьми, розвитку системи соціального обслуговування сім'ї, збільшенню видів послуг, що надаються сім'ї, зниженню материнської і дитячої смертності, посиленню профілактики захворювань.

Збереження та зміцнення демографічного та трудових ресурсного потенціалу України, як і Тернопільської області зокрема, подолання кризових демографічних процесів, відновлення фізичного і духовного здоров'я населення, поліпшення ситуації на ринку праці та зменшення безробіття внаслідок вжиття запропонованих заходів сприятиме посиленню національної безпеки держави в соціальній та економічній сфері.

Висновки. Результати аналізу демографічної ситуації, формування трудового потенціалу регіонів, економічних наслідків стабілізації населення на рівні депопуляції свідчать про необхідність розробки як державної, так і регіональної програми розвитку й управління відтворенням народонаселення; важливим завданням держави повинна стати активна демографічна політика.

Держава повинна активно втручатися у процеси регулювання демографічної ситуації з метою підвищення трудових ресурсного потенціалу, необхідно розробляти важелі регулювання демовідтворювальними процесами.

З цією метою необхідно здійснювати такі заходи: збільшити очікувану тривалість життя населення за рахунок поліпшення якості життя, зниження передчасної смертності, у першу чергу, в дитячому віці, серед підлітків і осіб працездатного віку; пом'якшити негативні наслідки процесу старіння; забезпечити активну міграційну політику; поліпшити репродуктивне здоров'я населення; збільшити тривалість здорового (активного) життя шляхом скорочення захворюваності, травматизму й інвалідності, орієнтація демографічної політики держави та регіону на охорону здоров'я громадян; розробка сімейної політики, спрямованої на збільшення кількості дітей у сім'ях шляхом розширення системи матеріального забезпечення вагітних жінок, а також багатодітних сімей; зниження рівня зайнятості жінок для переорієнтування частини з них на обслуговування сім'ї (державна соціальна політика); проведення демографічної експертизи сучасних економічних перетворень.

За умови подолання соціально-економічної кризи, покращення рівня життя населення, демографічна ситуація почне покращуватися за рахунок насамперед скорочення показників смертності населення. Проте сучасна демографічна криза, яку переживає держава, залишить глибокий відбиток на демографічній ситуації в майбутньому.

Вона позначиться на віковій структурі населення, на співвідношенні статей, на структурі смертності, на здоров'ї населення, й нарешті, на його розмірах, динаміці, генофонді та трудових ресурсному потенціалі. Підстав для очікування швидких, позитивних зрушень у формуванні чисельності та трудового потенціалу населення поки що немає.

Для початку позитивних змін у демографічних процесах необхідна довгострокова,

цілеспрямована соціально-демографічна політика, яка має мати на меті, насамперед зміну демографічних установок населення, і як наслідок демографічної поведінки, поведінку, спрямовану на здоровий спосіб життя.

Література

1. Гнибіденко І. Ф., Орлатий М. К. Сучасні тенденції демографічного розвитку міст України // Ринок праці та зайнятість населення. – 2010. – №1. – С. 35-40.
2. Головне управління статистики у Тернопільській області // <http://www.ternstat.tim.net.ua/>
3. Демографічна криза в Україні. Проблеми дослідження, витоки, складові, напрями протидії / За ред. В. Стешенко. – К.: Інститут економіки НАНУ, 2001. – 560 с.
4. Державний комітет статистики України // <http://ukrstat.gov.ua>
5. Лібанова Е. М., Макарова О. В., Позняк О. В., Шевчук П. Є., Шишкін В. С. Демографічні перспективи України: 2000-2075 роки // Зайнятість та ринок праці: Міжвід. наук. зб. – К.: РВПС України НАН України. – 1999. – Вип. 11. – С. 126-141.
6. Людський розвиток регіонів України: аналіз та прогноз (колективна монографія) / за ред. чл.-кор. НАНУ, д.е.н., проф. Е.М. Лібанової. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2007. – 328 с. – ISBN 978-966-02-4481-8.

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ЕКОЛОГОБЕЗПЕЧНОГО ВИКОРИСТАННЯ ЗЕМЕЛЬ ОЗДОРОВЧОГО ПРИЗНАЧЕННЯ

Проаналізовано стан оздоровчих земель. Розкрито проблеми використання земель оздоровчого призначення і запропоновано шляхи їх розв'язання.

Ключові слова: землі оздоровчого призначення, зони санітарної охорони, екологічнобезпечне використання оздоровчих земель.

It is lead ecologic and economic an estimation of a modern condition of the grounds of improving applicability. The role and a place of the state during rational use of the improving grounds is opened. Directions of improvement of a mode of use of the grounds of improving applicability in regions of Ukraine are offered.

Key words: the grounds for improvement of a health, a zone of sanitary protection, environmental use of the improving grounds.

Окреслення проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими і практичними завданнями. Для сучасного суспільства чи не найголовнішою проблемою залишається безпека власного існування. Проте виробничі потреби потребують постійного нарощування обсягів використання природних ресурсів, що негативно впливає на стан природи і людини, а також призводить до поглиблення протиріч між процесом використання природи та її збереженням. Утримання екосистем в належному стані нині дедалі більше стає необхідною умовою існування людини як біологічного виду.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання проблеми. Неefективна державна політика у сфері екологічнобезпечного використання земель не лише поглиблює існуючі екологічні проблеми в землекористуванні, а й провокує екологічні катастрофи та призводить до порушення загальної екологічної рівноваги в природі. Крім цього, трансформаційні поцеси в суспільстві потребують нових підходів та розробок новітніх концепцій розвитку.

Протягом останніх років спостерігається зацікавленість фахівців саме у теоретичних дослідженнях. Так, роботи Д. Бабміндри, І. К. Бистрякова, В. М. Будзяка, О. О. Веклич, Б. М. Данилишина, Д. С. Добряка, Є. В. Мішеніна, Л. Я. Новаковського, Ю. І. Стадницького, М. А. Хвесика, Л. Б. Шостак та інших суттєво поглибили теорію та методологію еколого-економічних досліджень.

В Україні, на жаль, незважаючи на численні міжнародні природоохоронні зобов'язання та сподівання суспільства, питання екологічнобезпечного використання природних, зокрема земельних, ресурсів не стало державним пріоритетом. У нас і досі не вироблений Національний план дій із охорони навколишнього природного середовища і тільки 17. 10. 2007 р. схвалена, за розпорядженням Кабінету Міністрів України, концепція Стратегії національної екологічної політики України до 2020 року. Разом із тим, залишилася певна площа недостатньо розроблених теоретичних питань із екологічнобезпечного природокористування, що перебувають на стику відносин антропогенного та природного середовищ, а саме проблема екологічнобезпечного використання земель оздоровчого призначення.

Виклад матеріалу дослідження. Займаючи незначну частку території держави (0,01%) землі оздоровчого призначення відіграють надзвичайно важливу роль позаяк, по-перше, є просторовим базисом розміщення об'єктів оздоровлення, по-друге, це природний ресурс, що володіє природними лікувальними властивостями. Так, нині землі оздоровчого призначення виконують функцію просторового базису розміщення для 1059 санаторіїв і санаторіїв-профілакторіїв, а також можуть бути використані для будівництва санаторіїв та лікувально-оздоровчих закладів, розміщення інженерної інфраструктури, зокрема систем газо-, енерго- і водопостачання, вокзалів та шляхів сполучення, для побудови індивідуального житла фізичними особами у межах житлової забудови.

Землі під уже діючими підприємствами та організаціями також можуть набути статусу земель оздоровчого призначення, а самі ці підприємства можуть і надалі працювати, але за умови незавдання своєю діяльністю шкоди природним лікувальним властивостям землі й навколишньому середовищу. Крім цього, на землях оздоровчого призначення дозволено і такі види діяльності, які характерні для цільового призначення інших категорій земель. До них належать будівництво й експлуатація промислових і сільськогосподарських підприємств, розміщення об'єктів рекреації, природно-заповідного фонду та історико-культурної спадщини.

Землі оздоровчого призначення з наявними у їх межах цінними природними лікувальними ресурсами (понад 400 джерел лікувальних мінеральних вод і 104 родовища лікувальних грязей, 1160 км території морських пляжів) поділяють на особливо цінні або унікальні та загальнопоширені. Особливо цінними вважають землі з ресурсами, що рідко трапляються на території України, кількісно обмеженими та можуть бути ефективно використані для профілактики різноманітних захворювань чи лікування.

До загальнопоширених відносять землі з природно-лікувальними ресурсами, що є достатніми за запасами і часто трапляються в різних регіонах України. Такі землі також використовують як для профілактики захворювань, так і з лікувальною метою. Прикладом загальнопоширених земель оздоровчого призначення можуть служити землі узбережжя морів, де є доступ до морської води, землі з джерелами мінеральних і термальних вод, землі з доступом до ропи лиманів та озер, лікувальних грязей та озокериту, землі зі сприятливими кліматичними умовами й природні екосистеми з придатними властивостями для лікування чи профілактики захворювань.

Останнім часом у використанні земель оздоровчого призначення намітилася негативна тенденція щодо зменшення їх загальних площ та збільшення кількості випадків їх використання не за призначенням. Так, за станом на 01. 01. 2008 р. нараховувалося 23,4 тис. га земель оздоровчого призначення, що на 0,5 тис. га менше, ніж у 2005 році (23,9 тис. га) (табл. 1). Зокрема, земельні масиви оздоровчого призначення для організацій, підприємств і установ оздоровчого призначення зменшились на 1,1 тис. га, натомість за рахунок земель оздоровчого призначення збільшилися земельні ділянки лісгосподарських підприємств (на 1 тис. га) і розширилися межі землекористування Міністерства оборони (на 0,1 тис. га; ще стільки оздоровчих земель відійшло підприємствам, що повністю належать іноземним інвесторам). Нині в користуванні організацій оздоровчого призначення перебуває 8,5 тис. га, з яких 5,9% – сільськогосподарські землі, 17,7% ліси та інші лісовкриті площі, 69,4% забудовані землі та по 3,5% займають озера зі ставками і пляжі. Всього в користуванні суб'єктів оздоровчого характеру перебуває 86% земель оздоровчого призначення.

Таблиця 1

Динаміка змін кількості земель оздоровчого призначення

Види основних земельних угідь та економічної діяльності	Землі оздоровчого призначення, тис. га*	
	2005 р.	2008 р.
Загальна площа земель	23,9	23,4
Землі організацій, підприємств, установ оздоровчого призначення	8,4	7,3
Землі лісгосподарських підприємств	12,7	13,7
Землі водогосподарських підприємств	0,2	0,2
Землі інших підприємств	2,0	1,9
Землі запасу	0,6	0,3

* За даними Державного земельного кадастру України, 2008 р.

Згідно зі законом України “Про охорону навколишнього середовища” землями оздоровчого призначення вважаються курортні і лікувально-оздоровчі території, оскільки вони володіють природними лікувальними особливостями. При цьому курортом вважають освоєну природну територію на землях оздоровчого призначення, що має як природні

лікувальні ресурси, так і необхідну для їх використання інфраструктуру, і яку використовують для профілактики захворювань та лікування. Лікувально-оздоровчою вважають територію, що володіє мінеральними та термальними водами, лікувальними грязями тощо. Як курорти, так і лікувально-оздоровчі землі не належать до земель природно-заповідного фонду, проте віднесені до об'єктів, що підлягають особливій охороні (Загальнодержавна програма формування національної екологічної мережі України на 2000–2015 рр.) [1, с. 248-254]. Відрізняються ці землі переважно ступенем освоєності. Так, на землях курортів побудовані необхідні для їх експлуатації будівлі та споруди з об'єктами інфраструктури, що їх використовують із метою лікування, медичної реабілітації, профілактики захворювань та для рекреації, тоді як на лікувально-оздоровчих місцевостях таких об'єктів нема. Лікувально-оздоровчі місцевості служать здебільшого свого роду резервом для створення нових курортів шляхом їх відповідного освоєння.

Розвиток санаторно-курортно-туристичної галузі на землях оздоровчого призначення опосередковано веде до розвитку виробничих галузей та формування індустріальних центрів, що своєю чергою загострює екологічні проблеми відповідних територій. Нині землі престижних курортів та здравниць України страждають, із одного боку, від надмірної концентрації закладів відпочинку на обжитих територіях (наприклад, південне узбережжя Криму, узбережжя Чорного й Азовського морів тощо), а з іншої – від надмірного антропогенного навантаження, зокрема недосконалої інфраструктури, збільшення кількості автотранспорту та його забруднюючих викидів, зростання питомої ваги промислового та сільськогосподарського виробництв із метою забезпечення відпочиваючих продуктами харчування тощо, що в цілому ставить під загрозу існування земель із природно-лікувальними ресурсами (табл. 2). Вже нині загальний забір підземних вод дорівнює 2,7 млрд. м³/рік, або 12% їх прогнозних експлуатаційних запасів, із яких 84 % витрачають на господарсько-питне споживання [2].

В останні десятиріччя проблема водопостачання України ускладнилася різким погіршенням якості води в джерелах унаслідок посиленого їх забруднення неочищеними або недостатньо очищеними стічними водами господарської та промислової каналізації. У зв'язку з цим різко знизилася самоочисна здатність водних систем. Деградаційні процеси почали переважати над самоочисними. Ці та інші екологічні проблеми, що супроводжують водокористування, становлять реальну загрозу не лише ефективному використанню джерел лікувальних мінеральних вод та родовищ лікувальних грязей, а й їх ісуванню.

Нині найбільшого навантаження зазнають землі оздоровчого призначення в лісових регіонах України – Івано-Франківська та Чернівецька області, а найвищий рівень захворювань, та відповідно потреби населення на оздоровлення мають східні регіони держави. Переміщення осіб із метою оздоровлення в регіони з лікувально-оздоровчими землями, особливо в літні періоди, створюють додаткові навантаження на місцеві екосистеми, тим більше, що кількість зареєстрованих випадків захворювання за останні роки інтенсивно зростає (всі захворювання: 2006 р. – 32240 тис. осіб, 2007 р. – 32807 тис. осіб), а отже, зростатиме й потреба населення в оздоровленні. Так, якщо в 2000 р. кількість оздоровлених осіб в санаторно-курортних і оздоровчих закладах порівняно з кількістю хворих становила 8,6%, то в 2005 р. вона зросла до 9,9%, а в 2007 р. – до 10,6% [3].

Невпинне збільшення антропогенного навантаження на землі оздоровчого призначення потребує встановлення певних обмежень та заборон. Нині на землях оздоровчого призначення заборонена діяльність, яка суперечить їх цільовому призначенню або може негативно вплинути на природні лікувальні властивості цих земель чи санітарний стан території. Зокрема, заборонено: будь-яке нове будівництво чи інженерну інфраструктуру не пов'язану з оздоровчими потребами; розширення діючих промислових підприємств та інших об'єктів, не пов'язаних безпосередньо з діяльністю курорту; всі інші види будівництва на землях оздоровчого призначення, які проводять із порушенням містобудівної документації, зокрема, якщо вона не пройшла обов'язкової державної екологічної та санітарно-гігієнічної експертизи.

Використання земель закладами оздоровчого характеру*

Адміністративна одиниця, регіон	Загальна площа території області, тис. км ²	Санаторії і пансіо- нати з ліку- ванням, одиниць	Будинки та пансі- онати відпо- чинку, одиниць	Дитячі оздоровчі заклади (табори), одиниць	Коефіцієнт використання земель оздоровчими закладами*
АР Крим	27	140	131	638	1,08
Вінницька	26,5	21	1	729	0,91
Волинська	20,2	7	-	575	0,92
Дніпропетровська	31,9	20	4	864	0,89
Донецька	26,5	19	50	938	1,22
Житомирська	29,9	6	-	662	0,72
Закарпатська	12,8	23	1	552	1,44
Запорізька	27,2	16	7	350	0,44
Івано-Франківська	13,9	14	3	915	2,15
Київська	28,9	14	3	402	0,46
Кіровоградська	24,6	3	1	537	0,70
Луганська	26,7	12	-	903	1,10
Львівська	21,8	64	8	880	1,40
Миколаївська	24,6	11	20	555	0,76
Одеська	33,3	37	12	1190	1,19
Полтавська	28,8	14	2	1042	1,18
Рівненська	20,1	9	-	472	0,77
Сумська	23,8	3	-	790	1,07
Тернопільська	13,8	10	-	611	1,44
Харківська	31,4	15	2	949	0,99
Херсонська	28,5	12	48	644	0,79
Хмельницька	20,6	12	-	867	1,37
Черкаська	20,9	10	-	1021	1,58
Чернівецька	8,1	6	-	402	1,61
Чернігівська	31,9	7	1	563	0,57
Україна	603,5	523	302	18363	1,00

* Розрахунки автора за даними статистичного щорічника України, 2007 р., с. 502–503.

Також до заборонених видів діяльності на землях оздоровчого призначення належить порушення порядку плати за спеціальне використання природних лікувальних ресурсів, розроблення родовищ підземних лікувальних мінеральних вод, лікувальних грязей та інших природних лікувальних ресурсів, гірничих відводів без ліцензій, із порушенням квот тощо.

Щодо обмежень, то нині, з метою збереження природних ресурсів на землях оздоровчого призначення вводиться санітарна охорона та встановлюються округи і зони зі спеціальним режимом використання (округи гірничо-санітарної охорони тощо).

Округ санітарної охорони – це територія земної поверхні, зовнішній контур якої збігається з межею курорту. Округ санітарної охорони поділяється на три зони: перша – суворого режиму; друга – зона обмежень; третя – зона спостережень.

Перша зона (зона суворого режиму) охоплює місця виходу на поверхню мінеральних вод, території, на яких розташовані родовища лікувальних грязей, мінеральні озера, лимани, воду яких використовують для лікування, пляжі, а також прибережну смугу моря і прилеглу до пляжів територію шириною не менш 100 метрів.

Друга зона (зона обмежень) округу санітарної охорони курорту охоплює: територію, з якої поверхневі і ґрунтові води стікають до місця виходу на поверхню мінеральних вод або до родовища лікувальних грязей, а також до мінеральних озер та лиманів, місць неглибокої циркуляції мінеральних і прісних вод, що формують мінеральні джерела; природні та штучні

сховища мінеральних вод і лікувальних грязей; територію, на якій розташовані санаторно-курортні заклади та заклади відпочинку і яка призначена для будівництва таких закладів; парки, ліси та інші зелені насадження, використання яких без дотримання вимог природоохоронного законодавства та правил, передбачених для округу санітарної охорони курорту, може призвести до погіршення природних і лікувальних факторів курорту.

Третя зона (зона спостережень) округу санітарної охорони курорту – це територія, що охоплює всю сферу формування і споживання гідромінеральних ресурсів, лісові насадження навколо курорту, а також території, господарське використання яких без дотримання встановлених для округу санітарної охорони курорту правил може несприятливо впливати на гідрогеологічний режим родовищ мінеральних вод і лікувальних грязей, ландшафтно-кліматичні умови курорту та на його природні і лікувальні фактори.

У межах округу санітарної (гірничо-санітарної) охорони встановлюють суворіший режим земельної власності та землекористування та заборонено: передача земельних ділянок суб'єктам для діяльності, несумісної з охороною природних лікувальних властивостей; користування надрами, яке не пов'язане з використанням природних лікувальних ресурсів; розорювання земель; облаштування стоянок автомобілів; вирубки земельних насаджень; використання, за деяким винятком, отрутохімікатів та інші дії, що впливають або можуть негативно вплинути на природні лікувальні фактори у межах округу санітарної (гірничо-санітарної) охорони. У разі використання пов'язаних між собою родовищ мінеральних вод, суміжних пляжів та інших природних лікувальних ресурсів кількома курортами для них може встановлювати єдиний округ санітарної охорони.

Отже, округ санітарної (гірничо-санітарної) охорони охоплює всі розташовані в межах курорту земельні ділянки і підпорядковує їх єдиному правовому режимові санітарної охорони. Його призначення полягає у тому, що в межах округу санітарної (гірничо-санітарної) охорони курорту (курортів) заборонені будь-які роботи, що призводять до забруднення ґрунту, повітря, води, шкодять лісу, іншим зеленим насадженням, сприяють розвитку ерозійних процесів і негативно впливають на природні лікувальні ресурси, санітарний та екологічний стан природних територій курортів.

Багатоманітність видів діяльності на землях оздоровчого призначення обумовлена тим, що переважна більшість таких земель, зокрема курортів України розташована в межах населених пунктів. За станом на 2008 р. до переліку населених пунктів, віднесених до курортних, уведено 241 населений пункт нашої держави.

Проте, найбільші правові колізії виникають у правовому режимі землекористування (здебільшого через невизначеність зовнішніх меж земель оздоровчого призначення) [4]. Так, згідно з режимом власності землі оздоровчого призначення можуть перебувати як у державній, комунальній, так і у приватній власності. Проте, у приватну власність не передають землі, на яких розміщені об'єкти оздоровчого призначення, що мають особливу екологічну, оздоровчу, наукову, естетичну та історико-культурну цінність тощо.

На земельні ділянки без об'єктів оздоровчого призначення, розташовані в межах курортів заборона на приватизацію не поширюється. Це зумовлено тим, що земельні ділянки на яких розташовані санаторно-курортні заклади місцевого значення є нерентабельними, або вони перебувають в оренді, або є об'єктами незавершеного будівництва.

Найпоширеніший вид порушень із точки зору використання земель оздоровчого призначення – самовільне зайняття земельних ділянок (понад 50% від кількості виявлених порушень), використання земель без правовстановлюючих документів, прийняття органами місцевого самоврядування та органами виконавчої влади рішень із порушенням порядку режиму використання даних земель.

Висновки. Отже, для дотримання принципів екологічної безпеки використання земельних ресурсів необхідно спрямовувати зусилля на підвищення ефективності екологічної політики в Україні та сприяти виявленню і збереженню земель оздоровчого призначення з природно-лікувальними властивостями. Забезпечити найефективніше використання оздоровчих земель можна визначенням їх зовнішніх меж за спеціально встановленими проектами, формуванням повного кадастру земель курортного,

рекреаційного, природоохоронного та історико-культурного призначення, коригування показників потреб резервних територій для розвитку курортів, лікувально-оздоровчих комплексів та рекреації на близьку перспективу.

Література

1. Природно-ресурсна сфера України: проблеми сталого розвитку та трансформацій / Під ред. чл.-кор. НАНУ Б. М. Данилишина. – К.: ЗАТ “Нічлава”, 2006. – 704 с.
2. Яцик А. В. Горизонти водного господарства України // Урядовий кур’єр. – 2003. – № 194. – С. 9
3. Статистичний щорічник України. – К.: Консультант, 2007. – С. 475–501.
4. Чепков Б. М., Паночко М. М. Удосконалення державної статистичної звітності з кількісного обліку земель // Землеустрій і кадастр. – 2004. – № 1–2. – С. 37–44.

ІНТЕГРАЛЬНА ОЦІНКА ДЕМОГРАФІЧНОГО СТАНУ РЕГІОНІВ УКРАЇНИ

Розглянуто методичні питання інтегрального оцінювання демографічного стану регіонів України на основі ранжування. Здійснено порівняльний аналіз демографічного стану регіонів, а також їх групування з використанням кластерного аналізу.

Integral assessment of the demographic situation in the regions of Ukraine.

Methodical problems of integral assessment of the demographic situation in the regions of Ukraine are considered on the basis of ranging. The comparative analysis of the demographic situation in the regions and their grouping is carried out with the use of cluster analysis.

Ключові слова: демографічний стан, інтегральна оцінка, кластерний аналіз, рейтинг регіону, система показників.

Key words: demographic situation, integral assessment, cluster analysis, rating of region, system of indexes.

Окреслення проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими і практичними завданнями. Концепцією демографічного розвитку на 2005–2015 роки, схваленою Кабінетом Міністрів України (розпорядження № 724-р від 8 жовтня 2004 р.), визначено, що основним завданням для забезпечення сталого демографічного розвитку, створення належних умов для відтворення населення є не стільки подолання депопуляції, скільки підвищення якості та рівня життя населення, збереження його життєвого і трудового потенціалу [1]. Комплексне дослідження демографічних явищ і процесів, взаємозв'язків кількісної та якісної компонент відтворення населення набуває особливої актуальності у переломні періоди демографічної історії й соціально-економічного розвитку, один із яких нині Україна переживає [2, 19]. Базою для прийняття обґрунтованих рішень у сфері демографічного розвитку слугує комплексний статистичний аналіз сучасного демографічного стану країни загалом та окремих її регіонів, тенденцій і закономірностей демографічних явищ та процесів, виявлення й оцінювання міжрегіональної диференціації демографічної ситуації, які базовані на застосуванні статистико-математичних методів та інструментарію.

Міжрегіональна диференціація демографічної ситуації зумовлена впливом різноманітних природно-географічних, історичних, економічних, політичних факторів, зокрема таких, як різний ступінь розвитку господарської і соціальної інфраструктури, структура виробництва, рівень та якість життя населення, специфіка ринків праці, особливості способу життя сільського й міського населення, насамперед у мегаполісах, динаміка міграційних процесів, тенденції урбанізації, екологічна ситуація, культурно-історичні традиції тощо. Регіони України прийнято поділяти на три групи: регіони з гострою або складною демографічною ситуацією; регіони зі середніми демографічними показниками; регіони з порівняно сприятливою демографічною ситуацією [1].

Досягнутий рівень демографічного розвитку переважно ототожнюють із демографічним станом або демографічною ситуацією, що склалась у регіоні. Одним із найважливіших й актуальних завдань статистичного дослідження демографічного розвитку регіонів України є розроблення методологічних засад та методичних підходів до порівняльного аналізу для виявлення чинників, що зумовлюють варіацію основних демографічних параметрів, а також інтегральної оцінки демографічного стану територій.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання проблеми. Проблемам порівняльної оцінки демографічного стану регіонів України присвячено праці Е. Лібанової, В. Новікова, Л. Ноджак, С. Пірожкова, С. Стеценко, В. Стешенко, В. Терещ, С. Цапка [3] та ін., у яких розглянуто регіональні особливості динаміки чисельності й складу населення, народжуваності, смертності, тривалості життя, шлюбності,

розлучуваності, відтворення населення, міграції тощо. Проте методологічні та методичні аспекти порівняльного аналізу на основі інтегральної оцінки демографічного стану регіонів із використанням статистичного інструментарію потребують подальшого вдосконалення та розвитку.

Метою статті є порівняльний аналіз демографічного стану регіонів України на основі інтегрального оцінювання і ранжування, а також використання кластерного аналізу для виокремлення якісно однорідних груп.

Виклад матеріалу дослідження. Демографічний стан регіону характеризують за допомогою складної системи параметрів природного та механічного (міграційного) руху населення. Пропонуємо методику порівняльного аналізу демографічного стану регіонів України, що базована на розрахунку інтегральної оцінки, котру визначають на основі таких базових показників: сумарний коефіцієнт народжуваності; частка жінок репродуктивного віку (15–49 років); питома вага населення у віці, молодшому за працездатний (%); очікувана тривалість життя при народженні (років); коефіцієнт шлюбності ($^0/_{00}$); загальний коефіцієнт смертності ($^0/_{00}$); коефіцієнт дитячої смертності ($^0/_{00}$); питома вага населення у віці, старшому за працездатний (%); коефіцієнт розлучуваності ($^0/_{00}$).

На нашу думку, основою такого інтегрального оцінювання має бути перехід від значень наведених показників у кожному регіоні до номінальної шкали, зокрема до рангів. При цьому необхідно враховувати те, що кращий демографічний стан буде за умови високих значень перших п'яти показників і низьких – останніх чотирьох. Отже, ранжування для цих двох груп показників доцільно здійснювати у зворотному напрямі, наприклад, для першої групи показників найвище значення у регіонах матиме ранг 1, а для другої групи такий ранг присвоюють найменшому значенню. Відповідно, інтегральну оцінку демографічного стану регіону (I_{ij}) визначають за формулою:

$$I_j = \sum R_{ij} ,$$

де R_{ij} – ранг j -того регіону за i -тим показником.

Ранг, визначений за інтегральною оцінкою, дає змогу встановити рейтинг кожного регіону за його демографічним станом. Із метою виявлення тенденцій демографічного розвитку доцільно вивчати динаміку рангів регіонів за кожним показником зокрема, а також їхніх рейтингів. Особливої уваги заслуговують ті регіони, де відбулися суттєві негативні зміни демографічного стану, котрі виявляються через погіршення як рангів за окремими показниками, так і рейтингу. Аналіз результатів розрахунків інтегральних оцінок демографічного стану регіонів України у 2005 р. і 2009 р. (табл. 1, 2) дають змогу здійснити порівняльний аналіз для кожного з них, наприклад, у Тернопільській області за цей період інтегральна оцінка та рейтинг не змінилися, проте суттєво погіршився ранг за сумарним коефіцієнтом народжуваності (з 9 до 15) і коефіцієнтом шлюбності (з 7 до 10), проте значно підвищився ранг за коефіцієнтом дитячої смертності (з 9 до 3), а також відбулися позитивні зміни рангів за часткою жінок репродуктивного віку (з 20 до 18) і питоною вагою населення у віці, старшому за працездатний (із 12 до 10).

Таблиця 1.

Ранги регіонів за показниками демографічного стану та їхній рейтинг у 2005 р.¹

	Сумарний коефіцієнт народжуваності	Частка жінок репродуктивного віку	Питома вага населення у віці, молодшому за працездатний, %	Коефіцієнт шлюбності, ‰/100	Очікувана тривалість життя при народженні, років	Загальний коефіцієнт смертності, ‰/100	Коефіцієнт дитячої смертності, ‰/100	Питома вага населення у віці, старшому за працездатний, %	Коефіцієнт розлучуваності, ‰/100	Сума рангів (L _{ij})	Рейтинг
АРК	16	2	17	18	16	10	10	11	15	115	10
Вінницька	12	26	10	21	8	19	11	24	8	139	17
Волинська	3	17	3	9	11	8	5	4	3	63	3
Дніпропетровська	18	4	19	5	21	17	14	16	26	140	18
Донецька	25	10	24	22	24	18	23	21	18	185	24
Житомирська	5	25	8	13	20	22	12	18	10	133	14,5
Закарпатська	2	5	2	10	9	2	21	1	1	53	1
Запорізька	19	8	20	14	19	12	19	16	21	148	20
Івано-Франківська	4	16	4	8	5	3	27	5	5	77	6,5
Київська	13	18	15	4	18	20	2	15	16	121	12
Кіровоградська	14	22	13	25	23	24	18	23	19	181	22,5
Луганська	27	9	24	19	21	20	25	19	24	188	25
Львівська	7	15	7	15	3	4	6	7	2	66	4
Миколаївська	17	6	13	17	27	14	4	10	25	133	14,5
Одеська	10	11	12	12	26	14	17	9	11	122	13
Полтавська	23	21	18	20	15	25	7	25	23	177	21
Рівненська	1	14	1	6	10	6	16	3	4	61	2
Сумська	26	19	21	26	14	26	22	22	14	190	26
Тернопільська	9	20	6	7	2	7	9	12	6	78	8
Харківська	24	3	24	16	12	12	13	13	17	134	16
Херсонська	15	12	11	24	25	11	20	8	20	146	19
Хмельницька	8	24	9	11	7	16	8	20	13	116	11
Черкаська	21	23	16	23	13	22	15	26	22	181	22,5
Чернівецька	6	13	5	3	4	5	26	6	9	77	6,5
Чернігівська	20	27	22	27	17	27	24	27	7	198	27
м. Київ	22	1	23	2	1	1	3	2	12	67	5
м. Севастополь	11	7	24	1	6	8	1	13	27	98	9

¹Розраховали автори за даними [4]

Таблиця 2.

Ранги регіонів за показниками демографічного стану та їхній рейтинг у 2009 р.¹

	Сумарний коефіцієнт народжуваності	Частка жінок репродуктивного віку	Питома вага населення у віці, молодшому за працездатний, %	Коефіцієнт шлюбності, ‰	Очікувана тривалість життя при народженні, років	Загальний коефіцієнт смертності, ‰	Коефіцієнт дитячої смертності, ‰	Питома вага населення у віці, старшому за працездатний, %	Коефіцієнт розлучуваності, ‰	Сума рангів (L _i)	Рейтинг
АРК	9	8	16	6	14	9	14	12	22	110	10
Вінницька	12	27	10	14	6	16	9	21	17	132	14
Волинська	2	1	3	12	13	7	5	3	4	50	1
Дніпропетровська	18	6	17	13	23	17	13	15	24	146	19
Донецька	24	16	26	20	26	20	26	23	23	204	27
Житомирська	5	24	7	15	24	23	10	14	7	129	12
Закарпатська	3	3	2	8	17	2	27	1	1	64	5
Запорізька	19	11	20	24	11	14	18	17	26	160	20
Івано-Франківська	4	9	4	7	4	3	15	5	5	56	2
Київська	6	15	13	4	19	19	1	13	21	111	11
Кіровоградська	14	23	15	27	25	24	22	23	11	184	24
Луганська	26	17	27	23	18	21	24	20	16	192	25
Львівська	11	14	8	11	5	4	6	7	2	68	6
Миколаївська	16	7	13	19	26	15	12	11	18	137	17,5
Одеська	7	10	12	5	20	11	19	8	12	104	9
Полтавська	21	21	19	21	15	25	2	23	20	167	21
Рівненська	1	12	1	9	12	6	17	2	3	63	4
Сумська	27	19	23	26	16	26	11	22	9	179	22
Тернопільська	15	18	6	10	2	8	3	10	6	78	8
Харківська	25	5	25	16	7	12	16	16	13	135	15,5
Херсонська	13	13	11	17	21	13	23	9	15	135	15,5
Хмельницька	8	25	9	18	8	17	25	17	10	137	17,5
Черкаська	20	22	17	22	9	21	21	26	25	183	23
Чернівецька	10	4	5	3	3	4	8	6	14	57	3
Чернігівська	22	26	23	25	22	27	20	27	8	200	26
м. Київ	23	2	21	2	1	1	4	4	19	77	7
м. Севастополь	17	20	22	1	10	9	7	17	27	130	13

¹ Розраховали автори за даними [5]

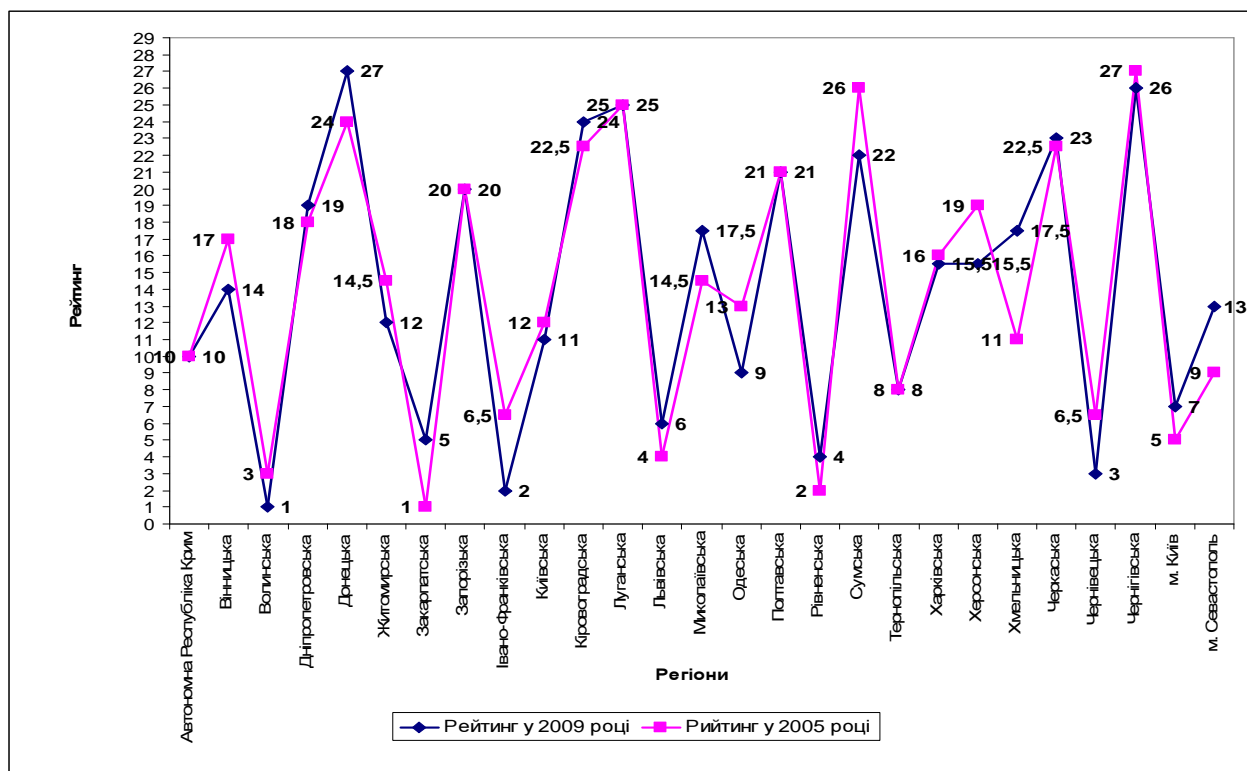


Рис. 1. Рейтинги регіонів України за інтегральним показником демографічного стану в 2005 і 2009 рр.

Порівняння інтегральних оцінок і рейтингів регіонів у 2005 і 2009 рр. (рис. 1) дає змогу сформуванню три групи регіонів – рейтинг яких погіршився, практично не змінився і поліпшився. До першої групи належать Донецька, Закарпатська, Кіровоградська, Львівська, Миколаївська, Рівненська, Хмельницька області, міста Київ та Севастополь.

До другої групи можна віднести Автономну Республіку Крим, Дніпропетровську, Запорізьку, Київську, Луганську, Харківську, Черкаську і Чернігівську області.

Відповідно до третьої групи належать Вінницька, Волинська, Житомирська, Івано-Франківська, Одеська, Сумська, Херсонська і Чернівецька області.

На нашу думку, доцільно також сформуванню групи регіонів з високим (1–9), середнім (10–19) і низьким (20–27) рейтингом за інтегральною оцінкою демографічного стану (табл. 3). Порівняння складу цих груп у 2005 і 2009 рр. свідчить про те, що стабільно високий рейтинг мають області Західного регіону, а також м. Київ; при цьому м. Севастополь через помітні спади рейтингу перемістилося до другої групи, а Одеська область, рейтинг якої значно підвищився, – до першої.

Низький рейтинг притаманний Донецькій, Запорізькій, Луганській, Кіровоградській, Полтавській, Сумській, Черкаській і Чернігівській областям, проте Херсонська область, рейтинг якої підвищився, перемістилася до другої групи, а Дніпропетровська область із незначним спадом рейтингу – до третьої.

Для порівняння демографічного стану регіонів України на основі їх класифікації доцільно, на нашу думку, використовувати кластерний аналіз, що передбачає розподіл вихідної сукупності об'єктів (у нашому випадку – регіонів) на кластери або групи (класи) подібних між собою об'єктів. При цьому під кластером розуміють групу об'єктів, що характерні щільністю (щільність об'єктів у межах кластеру вища, ніж поза ним), дисперсією, відокремленістю від інших кластерів, певною формою.

Групи регіонів за рейтингом їхнього демографічного стану

Групи	2005		2009	
	Регіон	Рейтинг	Регіон	Рейтинг
Високий рейтинг (1–9)	Закарпатська	1	Волинська	1
	Рівненська	2	Івано-Франківська	2
	Волинська	3	Чернівецька	3
	Львівська	4	Рівненська	4
	м. Київ	5	Закарпатська	5
	Івано-Франківська	6,5	Львівська	6
	Чернівецька	6,5	м. Київ	7
	Тернопільська	8	Тернопільська	8
Середній рейтинг (10–18)	м. Севастополь	9	Одеська	9
	Автономна Республіка Крим	10	Автономна Республіка Крим	10
	Хмельницька	11	Київська	11
	Київська	12	Житомирська	12
	Одеська	13	м. Севастополь	13
	Житомирська	14,5	Вінницька	14
	Миколаївська	14,5	Харківська	15,5
	Харківська	16	Херсонська	15,5
Низький рейтинг (19–27)	Вінницька	17	Миколаївська	17,5
	Дніпропетровська	18	Хмельницька	17,5
	Херсонська	19	Дніпропетровська	19
	Запорізька	20	Запорізька	20
	Полтавська	21	Полтавська	21
	Кіровоградська	22,5	Сумська	22
	Черкаська	22,5	Черкаська	23
	Донецька	24	Кіровоградська	24
	Луганська	25	Луганська	25
	Сумська	26	Чернігівська	26
	Чернігівська	27	Донецька	27
	Донецька	27	Донецька	27

Ми здійснили кластерний аналіз регіонів України у 2009 р. на основі їх рангів за наведеними дев'ятьма показниками демографічного стану (див. табл. 2) та побудовано дендрограму (рис. 2), на основі якої можна виокремити кластер А і кластер Б, котрі, своєю чергою, поділяються на кластери другого рівня – А1, А2 і Б1, Б2.

Дендрограма для 27 набл.

Метод полной связи

Евклидово расстояние

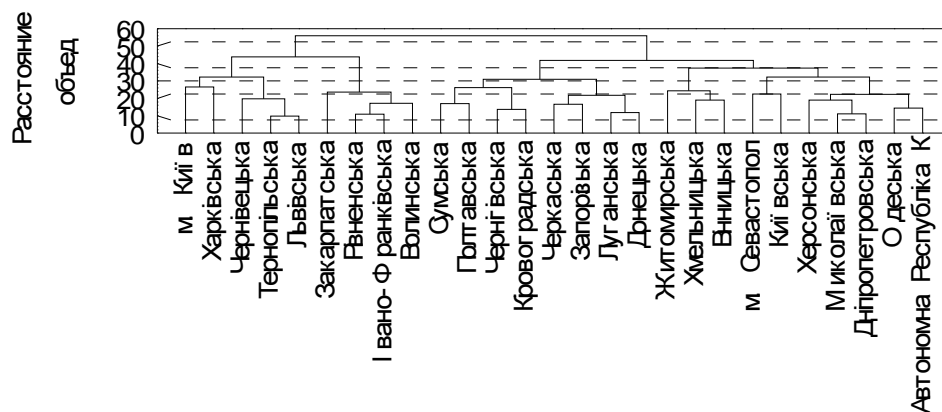


Рис 2. Результати кластерного аналізу регіонів України за показниками демографічного стану у 2009 р.

До кластеру А1 увійшли м. Київ, Харківська, Чернівецька, Тернопільська, Львівська

області, до кластеру А2 – Закарпатська, Рівненська, Івано-Франківська та Волинська області. Всі регіони цього кластеру, за винятком Харківської області, характерні високим рейтингом за інтегральним показником демографічного стану. До кластеру Б1 належать Сумська, Полтавська, Чернігівська, Кіровоградська, Черкаська, Запорізька, Луганська і Донецька області, тобто регіони з низьким рейтингом, а до кластеру Б2 – регіони з середнім рейтингом (Житомирська, Хмельницька, Вінницька, Київська, Херсонська, Миколаївська, Дніпропетровська, Одеська області, Автономна Республіка Крим, м. Севастополь).

Висновки. Результати багатомірного групування методом кластерного аналізу за дев'ятьма показниками майже повністю ідентичні групуванню регіонів за їх рейтингом, одержаним на основі інтегральної бальної оцінки демографічного стану, що підтверджує наукову обґрунтованість останнього. Таким чином, регіони України характерні значною диференціацією демографічної ситуації, яка проявляється у варіації показників природного і міграційного руху населення.

Проведене дослідження свідчить про достатньо високу ефективність використання інтегральних оцінок і методів групування у порівняльному аналізі демографічного стану регіонів України, але методологічні та методичні аспекти використання статистико-математичного інструментарію у цій сфері та його адаптації до практичної статистичної діяльності потребують подальшого розроблення та вдосконалення.

Література

1. Розпорядження Кабінету Міністрів України (від 8 жовтня 2004 р. № 724-р., м. Київ) «Про схвалення Концепції демографічного розвитку на 2005–2015 роки».
2. Терещ В. Природний рух населення й депопуляція в Україні на тлі європейської демографічної ситуації // В. Терещ // Україна: аспекти праці. – 2010. – № 4. – С. 19–25.
3. Цапок С., Ноджак Л. Сучасний стан і перспективи демографічного розвитку України // Регіональна економіка. – 2003. – № 1. – С. 82–90.
4. Населення України–2005. Демографічний щорічник. – К.: Державний комітет статистики України, 2006. – 400 с.
5. Населення Україн–2009. Демографічний щорічник. – К.: Державний комітет статистики України, 2010. – 449 с.

ПРОБЛЕМИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ В РЕГІОНІ

В статті досліджено причини незбалансованості попиту і пропозиції на молодіжному ринку праці, проведено аналіз та дано оцінку молодіжному безробіттю в регіоні. Запропоновано напрямки зниження безробіття серед молоді, а також розроблені практичні рекомендації з соціального захисту молодих найманих працівників.

Ключові слова: безробіття, зайнятість, молодь, працевлаштування молоді, професійне навчання безробітних, ринок праці, роботодавці, соціальний захист молоді.

In the article reasons of unbalanced of demand and supply are investigated at the youth market of labour, an analysis is conducted and an estimation is given to youth unemployment in a region. Directions of decline of unemployment are offered among young people, and also the worked out practical recommendations from social defence of the young hired workers.

Keywords: unemployment, employment, youth, youth employment, vocational training for the unemployed, the labor market, employers, social protection of youth.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. Молодь, як відомо, – значна та перспективна частина економічно активного населення. Виконуючи притаманні їй важливі соціально-економічні функції, вона є на ринку праці специфічним суб'єктом, на шляху якого до продуктивної зайнятості виникають значні перепони, зумовлюючи вищий рівень безробіття, що породжує низку соціально-економічних проблем. Через поверховість і недостатність теоретичних розробок та практичних рекомендацій з актуальних питань молодіжної зайнятості в Україні поки що не сформований ефективний механізм залучення до праці молоді та закріплення її у сфері економічної зайнятості. Це знижує рівень соціальної захищеності молоді, спричиняє недовикористання її трудового і творчого потенціалу та стає перешкодою на шляху його підвищення, породжує маргіналізацію частки молоді й інші негативні явища.

Аналіз кон'юнктури ринку праці свідчить про соціальну незахищеність молоді, для якої все ще характерні значні обсяги, рівень і тривалість безробіття. Водночас механізми формування та реалізації регіональної молодіжної політики у сфері сприяння зайнятості та соціального захисту, конкурентоспроможності молоді на ринку праці вивчені недостатньо.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання проблеми. Проблеми молоді тією чи іншою мірою неодноразово служили предметом вивчення з боку багатьох учених. У ХІХ столітті в Україні дослідницькі інтереси були спрямовані на способи поширення просвітницьких ідей серед молоді (Я. Головацький, І. Вагилевич, М. Шашкевич, Т. Шевченко, І. Франко), а в ХХ – на міждисциплінарні аспекти її формування, розвитку й реалізації молодіжного потенціалу. Вагомий вклад в економічний аналіз ринку праці й зайнятості новітньої доби внесли С. Бандур, Д. Богиня, В. Брич, М. Долішній, С. Злупко, С. Калініна, Е. Лібанова, В. Петюх, М. Шаленко, Л. Шевченко.

Мета статті полягає у досліджуванні проблем працевлаштування молоді на ринку праці регіону а також розробці заходів щодо їх подолання.

Виклад матеріалу дослідження. В Україні фахівці вважають молодіжне безробіття одним із найактуальніших питань соціально– економічної політики держави, адже нинішні молодіжні проблеми суттєво впливають на майбутнє економіки та державного становлення України. У цілому профілактика і запобігання масовому безробіттю серед молоді мають не тільки суто економічне, а й психологічне та соціальне підґрунтя, оскільки в разі масового поширення безробіття можливі дуже негативні наслідки не лише для особистості молодої людини, а й для суспільства загалом.

Загалом у Тернопільській області проживають 1095367 осіб, із яких молодь у віці від 15 до 30 років – 438972 осіб; це приблизно 40% усього населення.

За умов незбалансованості попиту та пропозиції робочої сили, недостатньої дієвості механізмів сприяння зайнятості молоді, невідповідності рівня освітньо-фахової підготовки

частини випускників навчальних закладів запитам ринку праці виникають значні проблеми в процесі працевлаштування молодих дипломованих фахівців, що виявляються у протиріччях між вимогами до них роботодавців й очікуваннями стосовно умов майбутньої роботи самих потенційних працівників. Випускники вищих навчальних закладів (особливо приватних) мають дещо завищені вимоги до умов та оплати праці, а також їх надмірна "амбіційність" зайняти після закінчення навчання керівну посаду, ускладнюють ситуацію на ринку праці молодих фахівців, збільшують кількість безробітних молодих людей.

Тому працевлаштування й соціальна адаптація молодих у суспільстві – завдання, що хвилює не тільки їх самих, але й державну службу зайнятості. Тому молоді люди, які закінчили вищі навчальні заклади, та й звичайні мешканці Тернопільської області часто користуються послугами служби зайнятості. Це підтверджують дані рисунка 1.

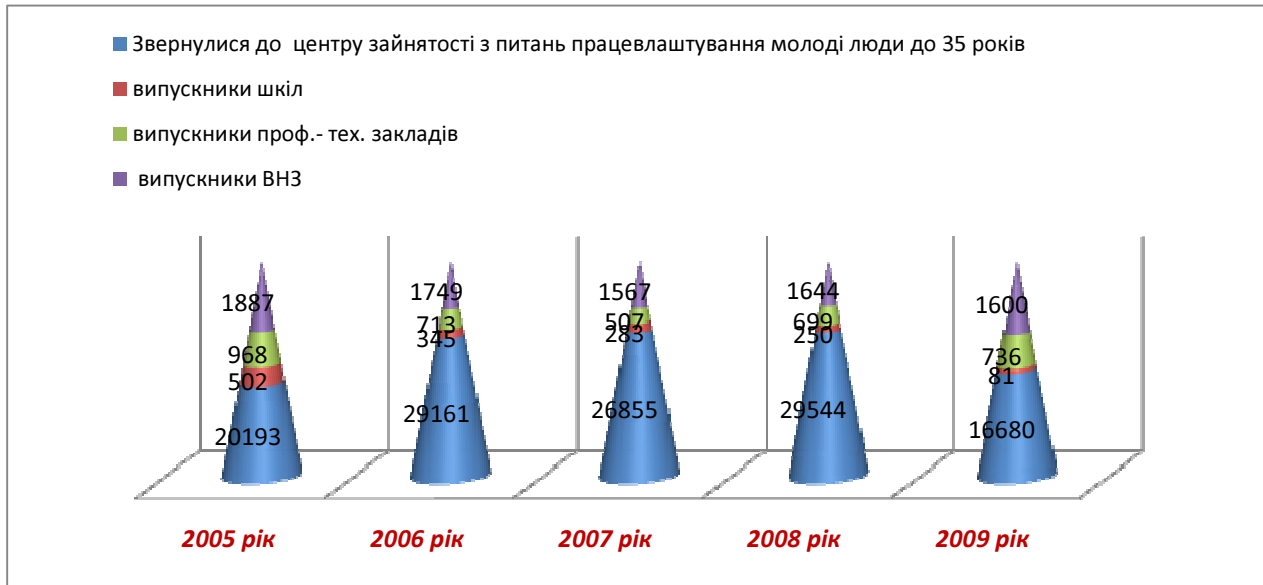


Рис. 1. Розподіл за освітою молоді до 35 років, яка звернулася до центру зайнятості [6,12]

Упродовж 2009 р. послугами служби зайнятості скористалися 30467 осіб у віці до 35 років; із них займали робітничі місця 4903 особи, посади службовців–3385 осіб, такі, що були без професії або не потребували спеціальної підготовки – 2800 осіб, також це були 81 випускник шкіл, 736 – професійно-технічних навчальних закладів та 1600 – вищих навчальних закладів (рис.1).

Забезпечення молодих людей, які здобули професійно-технічну або вищу освіту, першим робочим місцем – виразна ознака соціальної спрямованості державної політики. А якщо для цього ще й надавати роботодавцям дотації, то економіка отримає важливий стимул для розвитку, а на ринку праці буде знято зайву напругу. Таку закономірність українські можновладці зрозуміли, вивчивши досвід розвинених держав. В Україні відповідний закон діє ще з 1 січня 2006 року. Однак упродовж трьох років його реалізація “висіла в повітрі”. Бракувало інструмента, що називається так просто – кошти. Нарешті у держбюджеті-2008 саме на такий вид підтримки працевлаштування молоді було передбачено 32 млн. грн. Якщо перекласти таку цифру на частку випускників, то в цьому році перше робоче місце мали отримати майже три тисячі з них. Але вітати уряд з успіхом у його турботі про новоспечених молодих фахівців – передчасно[5].

Ні для кого не є секретом, що ринок праці в Україні вельми розбалансований. Це на спеціальній термінології звучить як «професійно-кваліфікаційний дисбаланс». «Білих комірців» українські ВНЗ уже традиційно «продують» більш ніж достатньо. Важко повірити, що навіть у порівняно маленькій Тернопільській області, за інформацією обласного центру зайнятості, на 27 вакансій у черзі – 800 зареєстрованих безробітних бухгалтерів, на п'ять вільних місць – 258 педагогів. Величезне «перевиробництво»

вихователів, юристів та інших фахівців із вищою освітою. Донедавна область займала третє місце за кількістю студентів на тисячу населення. Для багатьох із них єдина дорога після закінчення ВНЗ – у безробітні, а для роботодавців – це зоряний час, щоб підвищити ставки для «вирішення питання» при працевлаштуванні. Тому в області доцільно створити програму підготовки фахівців із урахуванням потреб нашого аграрного регіону і структурних перетворень в економіці та сфері зайнятості.

На думку С. Калініної, така програма «повинна охоплювати не тільки діяльність державних, а й комерційних навчальних закладів. Програма має передбачити як кількісні параметри, так і індикативний перелік спеціальностей та професій на ринку праці, оснований на прогнозних оцінках структурних зрушень у господарстві, що відбудуться впродовж найближчих 2-3 років, і перспектив знову створюваних робочих місць із позиції забезпечення їх інвестиційними ресурсами» [2, 341 – 352].

Однак розвиток промислового та сільськогосподарського виробництва в Україні протягом останніх років відкрив і зворотний бік ринку праці – зростає попит роботодавців на кваліфікованих робітників та інженерно-технічних працівників. Недавно працівники служби зайнятості області провели дослідження професійних орієнтирів одинадцятикласників загальноосвітніх шкіл. Результати вражають: серед опитаних 898 юнаків і дівчат із Тернополя, міст, селищ та сіл області менше 12 відсотків бажають продовжувати навчання у профтехучилищах. Здобути фах інженера мали намір 1,4 відсотка респондентів, а охочих опанувати робітничі професії для праці у промисловості та сільському господарстві (саме з тих галузей нині активно надходять заявки на спеціалістів) виявилось менше відсотка. Отже, перепродукція кадрів у виборі престижних і високооплачуваних професій потребує комплексного реагування [6].

Престижними для своєї майбутньої праці випускники ВНЗ вважають насамперед сфери фінансів, торгівлі, державне управління, міжнародних структур, освіти, служби у правоохоронних органах. Меншою популярністю користуються будівництво, громадське харчування, сільське господарство.

Українське законодавство, зокрема базовий Закон «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді», гарантує випускникам державних ПТУ та ВНЗ, потреба в яких визначена державним замовленням, надання роботи за фахом не менш як на три роки. Але які служби точно сформулюють державне замовлення на три-п'ять років наперед? Забезпечити всіх випускників роботою за фахом не можуть дозволити собі навіть економічно могутні держави. В Японії, наприклад, традиційною для громадян є вища освіта. Проте лише половина тих, які її здобули, працюють висококваліфікованими робітниками. Мабуть, людина не має вважати трагедією те, що після закінчення ВНЗ довелося працювати робітником. Коли добре платять і є можливість кар'єрного росту – це нормальний життєвий шлях. Але без продуманих зусиль із боку держави змінити тенденції на українському ринку праці буде доволі складно.

Кабінет Міністрів України у Постанові № 223 від 19 березня 2008 р. визначив перелік спеціальностей, на які для забезпечення молоді першим робочим місцем держава надає роботодавцеві дотацію. Це – шість робітничих спеціальностей (муляра, маляра, електрогазозварника, слюсаря-ремонтника, фрезерувальника, токаря) і три інженерні (металорізальні верстати і системи, інструментальне виробництво, обробка металів за спецтехнологіями).

Керівники Тернопільського обласного центру зайнятості інформують на всіх рівнях, що чимало замовлень від роботодавців надходить, власне, на представників чималої низки робітничих спеціальностей. На жаль, в урядовому переліку нема трактористів, ливарників, ковалів, слюсарів-інструментальників, швачок.

Обласна служба зайнятості здійснює необхідні заходи щодо надання соціальних послуг молоді. Взаємодія зацікавлених організацій (обласної служби зайнятості, управління освіти, управління у справах сім'ї та молоді облдержадміністрації і ряду інших) здійснюють шляхом участі у відповідних заходах, обміну необхідною інформацією, проведення

обласних та регіональних нарад і семінарів тощо.

Діють угоди про співпрацю між обласним центром зайнятості й обласним центром соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді, обласним молодіжним центром праці, обласним фондом підтримки підприємництва, Тернопільським обласним центром соціально-психологічної допомоги "Родина", управлінням освіти і науки щодо співробітництва з питань профінформаційної, консультаційної, профорієнтаційної роботи з учнівською молоддю.

У 2009 р. обласна служба зайнятості організувала та була залучена до участі у 260 масових заходах, семінарах, конференціях, зустрічах, нарадах, "круглих столах", педрадах, засіданнях та інших заходах із представниками органів влади, центрів соціальних служб для молоді, районних та міських відділів освіти, педагогічних колективів, районних комісаріатів, представників підприємств. Тематика була різноманітною: «Співпраця служби зайнятості з органами виконавчої влади та місцевого самоврядування і роботодавцями», «Презентація професій та послуг служби зайнятості», «Правильний вибір професії – запорука соціально-економічного розвитку України та району», «Профорієнтаційна робота в школі», «Служба зайнятості на допомогу шкільним психологам», «Забезпечення молоді першим робочим місцем», «Престиж робітничих професій сьогодні та в майбутньому», «Здійснення психологічного супроводу профільної освіти» та ін. У зазначених заходах взяли участь 4407 учасників.

Пріоритетом стала й організація професійного навчання безробітних, яке цього річ на Тернопілля проходили вже понад 3000 безробітних за 195-ти професіями і спеціальностями, в тому числі 120-ти – робітничими. Служба зайнятості перебрала й організацію навчання безробітних із основ підприємництва, сприяє їм у започаткуванні власної справи.

Понад 20 видів послуг отримують роботодавці. У 2009 р. з ними укладено 246 договорів на створення дотаційних робочих місць, на які працевлаштовано 246 безробітних. Спільно з роботодавцями проводять й оплачувані громадські роботи, в яких взяли участь понад 6304 безробітних.

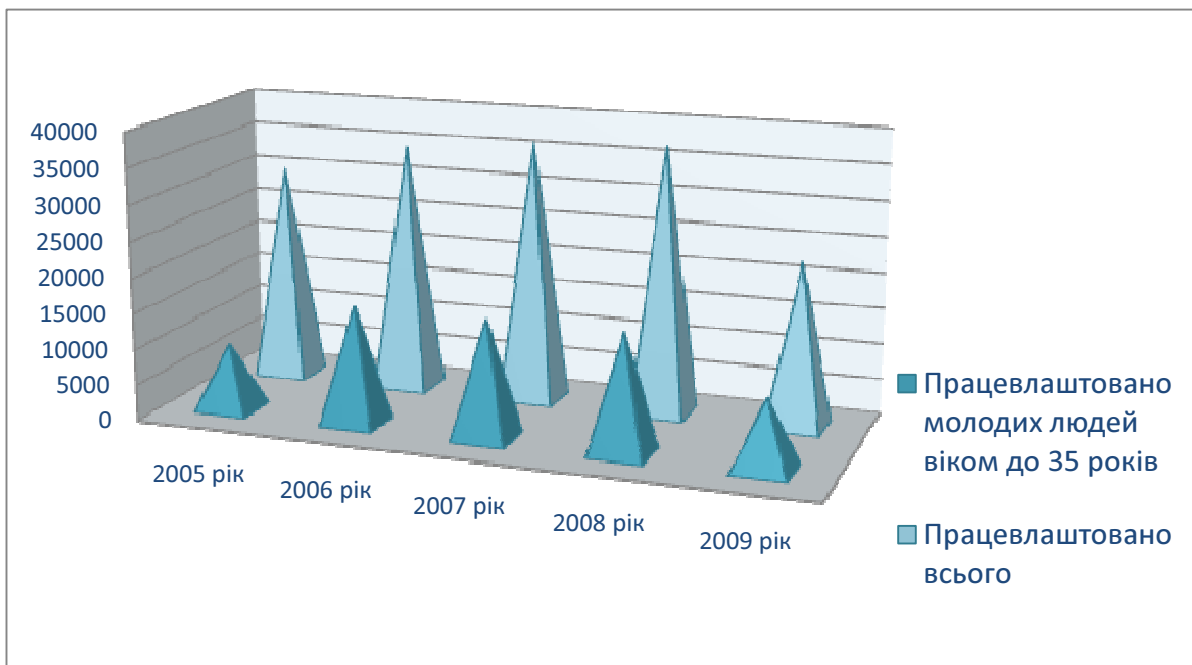


Рис. 2. Кількість працевлаштованої молоді в Тернопільській області (2005–2009 рр.) [6,14]

Загалом 35 підприємств, організацій, установ, навчальних закладів і підприємств узяли участь у заході. Впродовж всього заходу надавали консультації та послуги роботодавцям, незайнятому населенню, проводили тематичні тренінги для безробітних, випускників шкіл, ПТУ, вищих навчальних закладів, відбулися семінари з роботодавцями, представниками навчальних закладів.

Загалом у Тернопільській області за 2009 р. працевлаштовано 23041 осіб, із яких 9811 – молодь, у 2008 р. цей показник становив 16491, у 2007 – 16491, 2006 – 9292, а в 2005 – 877 особи (рис. 3).

Отже, дослідивши проблеми працевлаштування молодих людей, провідними напрямками зниження рівня безробіття молоді на ринку праці Україні та регіону є наступні.

1. Необхідно активізувати процеси підтримки ініціатив молоді щодо професійної підготовки і працевлаштування, заохочення її до активного пошуку роботи. Для цього дуже важливою є повна та кваліфіковано надана інформація щодо перспектив професійного зростання молоді.

2. Варто створити таку мотиваційну поведінку особистості, завдяки якій вона була б зацікавлена в регламентованих видах діяльності, сприяти відродженню ціннісних орієнтацій до праці, які служать основними засобами досягнення різноманітних цілей і, отже, виконують функцію регулятора соціальної поведінки особи.

3. Доцільним є реальне стимулювання особистої ініціативи, розвиток підприємництва, малого та середнього бізнесу, що забезпечує створення нових робочих місць.

4. Основними заходами в межах реформування системи освіти мають стати: якісний розвиток і вдосконалення навчального процесу – для підтримки відповідності знань і вмінь фахівців вимогам виробництва; запровадження прямих і непрямих пільг роботодавцям, що інвестують кошти в систему вищої освіти, надають робочі місця; створення дієвої та ефективної системи безперервного навчання.

5. Засоби масової інформації, молодіжні організації мають психологічно готувати молодь до усвідомлення нею тієї ролі, яку вона може й буде відігравати в розвитку своєї країни.

У цілому формування комплексного застосування згаданих пропозицій, що сприятимуть працевлаштуванню молоді на ринку праці та підвищенню її ролі у формуванні економіки України, можливе лише за умови своєчасного коригування загальнодержавної політики працевлаштування, яка має відповідати вимогам ринкової економіки, орієнтуватися на забезпечення реалізації прав громадян та створювати підґрунтя для соціально-економічного зростання країни. Очевидно, що фінансово-економічна криза обумовлює масштабні зміни на українському та світовому ринках праці. На даний час їх вплив на працевлаштування молоді України лише починає відчуватись.

Безперечно проблема молодіжного безробіття – комплексна. Розв'язати її відірвано від суспільних проблем неможливо. Звичайно, проблема зайнятості молоді пов'язана із структурними змінами в економіці, бюджетною, та фінансовою політикою. Для її розв'язання необхідні спеціальні заходи регулювання молодіжної зайнятості шляхом:

- вдосконалення системи професійної орієнтації;
- вдосконалення системи замовлення кадрів, із боку як держави так і роботодавців;
- переорієнтації закладів освіти, що готують надлишкові кадри за рахунок коштів державного бюджету;
- поновлення централізованої, офіційної статистики, в т. ч. звітності про чисельність і склад спеціалістів, зайнятих у народному господарстві, на підприємствах усіх форм власності, про обстеження молоді, яка закінчила повну й основну середню загальноосвітні школи;
- взаємодії всіх зацікавлених міністерств, громадських і молодіжних організацій, комплексного підходу – шляхом розроблення та реалізації цільової молодіжних програм, диференційованих за категоріями молоді;
- забезпечення координації дій усіх органів державного управління та системи контролю, спрямованих на ефективну зайнятість молоді та її соціальний захист.

Створення нових та збереження наявних робочих місць неможливе без подолання економічної депресії і загального піднесення виробництва області.

Для стабілізації та зростання виробництва необхідне регулювання економічних

відносин, упровадження в практику науково-технічного прогресу, енерго- і матеріалозберігаючих технологій, виготовлення конкурентоспроможної продукції. Потрібна селективна інвестиційна та фінансово-кредитна підтримка підприємств, що простоюють. При цьому з-поміж останніх слід розрізняти такі, які ще можуть, за умови надання їм допомоги, бути реалізованими, і такі, що фактично є банкрутами і мають бути розформовані. Прискореному виходу економіки області з кризи сприятиме й стимулювання розвитку малого підприємництва й самозайнятості населення, реформування податкової політики, приватизація та перетворення її з паперової на приватизацію за гроші, легалізація тіньового капіталу, підвищення платоспроможності підприємств і населення тощо.

Не менш важливими чинниками, що впливають на обсяги інвестування, є людський, виробничий та економічний потенціали. Тернопільська область завжди мала надлишок трудових ресурсів і була характерна підвищеним рівнем відтворення населення. Хоча варто зазначити, що, як і загалом в Україні, в останні роки в області спостерігається значна депопуляція населення.

Однією з нагальних проблем у працевлаштуванні молоді України загалом і Тернопільщини зокрема є непрофесійна підготовка молоді у вищих навчальних закладах. Тобто надлишок предметів загальної спрямованості та мінімізація предметів за спеціальністю. Це викликає проблеми при влаштуванні на перше робоче місце, оскільки студенти не є компетентними в багатьох питаннях. Це стосується також виробничої практики, яку проходять студенти. Спеціалісти з виробництва, які керують практикою, є пасивними до практикантів у зв'язку з відсутністю матеріальної зацікавленості; але й малий термін проходження практики не дає студентам змоги ознайомитись із характером виробництва, тонкощами ведення документації і багатьох інших питаннях.

Висновки. Для забезпечення соціального захисту молодих найманих працівників доцільно реалізувати комплекс соціально-економічних заходів, а саме:

- розробити програму сприяння зайнятості молоді, в якій передбачити гарантії щодо збереження і стабільності зайнятості працюючих, особливо кваліфікованих кадрів, при зміні власника;
- розробити й забезпечити в усіх регіонах України та області програми з поліпшенням умов праці та відпочинку молоді;
- державним (регіональним) інспекціям праці притягувати до відповідальності роботодавців усіх форм власності, передавати справи до суду за порушення законодавства про умови, охорону, оплату праці та інше щодо молодих найманих працівників.

Поліпшенню стану зайнятості молоді сприятимуть такі заходи:

- ухвалення змін до законодавства про зайнятість, які спонукали б безробітну молодь до активнішого пошуку роботи;
- організація центрами зайнятості стажування випускників навчальних закладів із виплатою зарплати з Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття з метою пристосування молоді до умов ринку праці;
- підготовка студентів за спеціальностями, що давали б їм змогу самостійно забезпечувати себе роботою;
- поліпшення якості та доступності для молоді інформації про ринок праці;
- запровадження механізмів пільгового стимулювання роботодавців за сприяння зайнятості молоді.

Література

1. Брич В. Я. Трансформація ринку праці та проблеми підвищення життєвого рівня населення: методологія, практика, шляхи вирішення: Монографія. – Тернопіль: Економічна думка, 2003. – 375 с.
2. Калініна С. П. Ринок праці і зайнятість: теоретико-методологічний аспект / Донецький національний ун-т. – Донецьк: ДНЕУ, 2005. – 227 с.

3. Лисенко Л. І. Ринок праці. Технологія пошуку роботи: Навч. посібн./ Л. І. Лисенко, Б. В. Максимов. – К.: ВД «Професіонал», 2004.- 320с.
4. Петюх В.М. Ринок праці: Навч. посібник.-К.: КНЕУ, 1999. – 320 с.
5. Програма зайнятості населення міста Тернополя на 2008 рік. – Тернопіль : Тернопільський обласний центр зайнятості, 2007. – 45 с.
6. Ринок праці Тернопільської області в 2009 році: Аналітико-статистичний збірник. – Тернопіль, 2009 . – 28 с.

УДОСКОНАЛЕННЯ МЕТОДОЛОГІЧНИХ ЗАСАД ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПЕРСОНАЛУ В СИСТЕМІ ДЕРЖАВНОГО АДМІНІСТРУВАННЯ

Досліджено теоретико-методологічні засади професійної компетентності персоналу в системі державного адміністрування. Розкрито проблеми формування та розвитку професійної компетентності персоналу. Запропоновано шляхи вдосконалення методологічних засад професійної компетентності персоналу в системі державного адміністрування.

Ключові слова: професійна компетентність, державне адміністрування, андрагогічний підхід.

The theoretical and methodological foundations of the professional competence of staff in the public administration. Solved the problem of formation and development of professional competence of staff. Ways of improving the methodological foundations of professional competence of staff in the public administration.

Keywords: professional competence, public administration, andragogical approach.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. Одним із пріоритетних завдань адміністративної реформи в Україні є забезпечення високого професіоналізму і компетентності працівників в системі державного адміністрування.

Концептуальні зміни, що відбуваються в системі державного адміністрування, не тільки потребують від персоналу зосередження зусиль та часу на усвідомленні потреби нових професійних компетенцій, а й передбачають постійне підвищення професійного рівня, зростання управлінських, аналітичних, комунікативних складових їх діяльності, зорієнтованих на обслуговування людини і громадянина, на надання високоякісних публічних послуг.

Однак дослідження професійної компетентності персоналу дали змогу виявити проблеми, що є наслідком низької професійної готовності працівників до високоякісного надання послуг, зокрема: нема регламентованої процедури регулярного оновлення змісту навчання персоналу відповідно до інституційних стандартів професійної діяльності та актуальних проблем практики демократичного державного управління; не відпрацьовано загально визнаного підходу до розроблення профілів компетенції посад і профілів компетентності працівників; зорієнтованість типових професійно-кваліфікаційних характеристик лише на посадову ознаку, обмеження функцій посади лише організаційно-розпорядчими та консультативно-дорадчими, неврахованість компетентнісної складової працівника, без якої неможливе високоякісне виконання функцій посади; діючі типові професійно-кваліфікаційні характеристики посад працівників на сучасному етапі розвитку державного управління не зорієнтовані на специфіку їхньої діяльності на конкретних посадах, не враховують соціально-психологічного аспекту компетентності працівників, який безпосередньо взаємозв'язаний із діловими та професійними аспектами; не створені інституційні та навчальні передумови, нема зворотного зв'язку з результатами та стимулами високоякісної професійної діяльності.

Це зумовлює необхідність пошуку нових, адекватних сучасним реаліям методологічних підходів та кадрових технологій із метою підвищення результативності діяльності організації у цілому і кожного працівника зокрема. Від професійної компетентності та ділової активності кадрів, від їхнього прагнення до самовдосконалення залежать динамізм і результати роботи в організації.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання проблеми. Значний внесок у дослідження питань професійної компетентності персоналу внесли вітчизняні вчені Д. Гришин, О. Грішнова, А. Єгоршин, О. Дубасенюк, М. Кравченко, І. Лебедева, В. Лозова та ін. Однак їх дослідження були спрямовані в основному на розроблення узагальнених теоретичних положень, без урахування специфіки діяльності

конкретних організацій. Однак науковці недостатньо уваги приділили питанням удосконалення методологічних засад професійної компетентності персоналу в системі державного адміністрування.

Мета статті полягає у дослідженні формування професійної компетентності персоналу та розробленні заходів щодо вдосконалення її методологічних засад в системі державного адміністрування.

Виклад матеріалу дослідження. Професійна компетентність – головна цінність, на якій базоване сучасне управління персоналом і виділяється як практична реалізація професійних здібностей і ділових якостей працівника в їх синергетичному взаємозв'язку і взаємозалежності. Таким чином, методологічною основою формування професійної компетентності персоналу в системі державного адміністрування має бути андрагогічний підхід, який передбачає взаємодію тих, хто навчається на всіх етапах процесу навчання, враховує психологічні особливості та професійний досвід, спрямовує на розвиток творчості, сприяє її проявленню не тільки в період навчання, а й у подальшій професійній діяльності. Такий підхід до навчання в системі підвищення кваліфікації дає змогу кожному працівникові окреслювати власну освітню траєкторію, формувати особисту позицію через самоаналіз, самооцінку, самоорганізацію в подальшій професійній діяльності, усвідомлено прагнути до саморозвитку та професійного самовдосконалення.

Слід зазначити, що формування та розвиток професійної компетентності керівників в ході навчання в системі підвищення кваліфікації необхідно розглядати як цілісний процес їх особистісного і професійного зростання. Догматичний тип навчання, лекційна форма занять, відсутність зв'язку із життям, орієнтацій на засвоєння готових знань уже не відповідають очікуванням дорослої людини, яка свідомо налаштована на професійне зростання. Досвід свідчить, що навчання, орієнтоване на формування та розвиток професійної компетентності працівника, ефективно лише за умови налагодження в навчальній групі продуктивного взаємозв'язку між викладачем та слухачами, позитивного психологічного клімату, рівноправного партнерства, побудованого на діалогізації навчального процесу в системі підвищення кваліфікації, що є важливою умовою підвищення дієвості навчання фахівців.

Пріоритетними методами навчання в системі підвищення кваліфікації керівних кадрів стають інтерактивні методи, які головну увагу приділяють практичному закріпленню набутих знань, умінь і навичок. Тому найпоширеніші такі методи активного навчання, як: тренінги, навчальні групові дискусії, case-study (аналіз конкретних практичних ситуацій), ділові ігри, програмоване навчання.

Отже, органічною складовою розвитку професіоналізму керівників в системі державного адміністрування є особистісне і практичне спрямування навчання в системі підвищення кваліфікації на основі андрагогічного підходу. Саме через взаємодію, діалогізацію навчального процесу, сумісне виконання предметно-практичних завдань, що стають можливими в інтерактивних методах навчання, відбувається поглиблення теоретичних знань, формування та розвиток умінь і навичок, необхідних керівникам для розв'язання проблем у нових соціально-економічних умовах, оволодіння сучасними комунікативними технологіями та технологіями управління, які впливають на формування управлінського мислення.

Багаторічний досвід розвитку менеджменту в країнах із ринковою економікою свідчить про те, що керівники будь-якого рівня мають відповідати певним базовим вимогам, які визначаються управлінським рівнем керівної посади. Чим вищий управлінський рівень керівника в організації, тим більше він потребує професійної компетентності й навичок, що не обмежуються фаховими знаннями та вміннями; саме тому професійно необхідною стає універсальна управлінська компетентність керівника [3].

Однак на рівень компетентності працівників безпосередньо впливає рівень освіти. Так, в Україні за станом на 01. 01. 2010 р. в системі державного управління повну вищу освіту мали 82,9% працівників, неповну – 14,3%. Проте тільки 60% працівників у системі державного управління мають відповідну освіту та необхідну загальну компетентність [4].

Особливістю професійної компетентності персоналу є стан організованості професійного середовища: чим менше організована професійна діяльність, тим необхіднішим є професійно компетентний спеціаліст.

Слід зазначити, що головними чинниками, що визначають ефективність діяльності працівників, мають бути: професійний досвід та знання, інтелектуальний потенціал, ерудиція і об'єктивна оцінка результатів діяльності. Приймаючи на роботу спеціаліста, доцільно добре вивчити його здібності, «сильні» та «слабкі» особисті якості та визначити рівень його професійної компетентності (з урахуванням завдань, які вирішує установа). Таким чином, професійна компетентність персоналу в системі державного адміністрування – це вимірюване вміння, здатність, знання або поведінкова характеристика, необхідна для успішного виконання певної роботи. А сукупність цих характеристик, необхідних для роботи на конкретній посаді (у групі посад) є профілем компетентності.

Для практичного втілення методологічних засад професійної компетентності у практику роботи з персоналом розробляють так звані профілі компетентності.

На основі застосування моделі професійної компетентності персоналу в системі державного адміністрування доцільно :

- керівникові вимагати певної поведінки від підлеглих, маючи для цього обґрунтовані та фіксовані підстави у вигляді профілю компетентності та поведінкових показників до кожної посади в своєму підрозділі;
- використовувати керівникові профілю компетентності для розроблення кваліфікаційних вимог, відбору та оцінювання персоналу для вирішення кадрових питань свій підрозділ;
- визначити кожному працівникові його особисту відповідальність за власний рівень професіоналізму та отримати орієнтир для постійного професійного самовдосконалення;
- забезпечити прозорість системи оплати праці та інших засобів заохочення працівників та підкріплювати внесок кожного працівника в результати роботи;
- навчати працівників на підставі чітко визначених потреб організації у рівні підготовки персоналу, а його результати можуть бути прогнозовані та контрольовані;
- спрямовувати індивідуальний досвід та вміння кожного працівника на результативну роботу організації в цілому.

Отже, професійна компетентність – це головний когнітивний компонент підсистеми професіоналізму діяльності, сфера професійного ведення, система знань, що постійно поширюється і дає змогу здійснювати професійну діяльність із високою продуктивністю. А процес реалізації акмеологічних резервів проходить особистісно-професійний розвиток, результатом якого є досягнення професіоналізму.

Висновки. Ґрунтовне дослідження зарубіжного досвіду та врахування вітчизняної специфіки формування та розвитку професійної компетентності персоналу в системі державного адміністрування дало змогу стверджувати, що методологія розроблення профілю компетентності має охоплювати:

- визначення управлінського рівня, категорії посад, для яких буде розроблений профіль компетентності;
- визначення функцій цієї посади в організації та стадії розвитку організації;
- визначення інших важливих елементів контексту роботи на даній посаді;
- ідентифікацію релевантних категорій компетентності та груп компетентностей для відповідної посади;
- вибір групи експертів серед безпосередніх працівників на даній посаді (успішних та неуспішних);
- збір даних від групи експертів щодо успішності їхньої роботи на певній посаді шляхом структурованого інтерв'ю та спостереження;

- ідентифікацію способів поведінки, що відрізняють успішних та неуспішних працівників;
- попереднє узгодження отриманих даних (валідизацію профілю) зі ширшим колом працівників організації;
- доопрацювання профілю за результатами попереднього узгодження;
- затвердження остаточної редакції профілю та впровадження його в роботу.

Таким чином, формування професійної компетентності персоналу та вдосконалення її методологічних засад у системі державного адміністрування дасть змогу поліпшити, стабілізувати і створити нові умови для переходу на нову стадію розвитку системи кадрового забезпечення.

Література

1. Бояцис Р. Компетентный менеджер. Модель эффективной работы /Р. Бояцис. – М. : Нирро, 2008. – 340 с.
2. Вишневський А. Застосування моделі та профілів компетентності для управління персоналом в системі державної служби / А. Вишневський, О. Хмельницька // Вісн. держ. служби України. – 2004. – № 4. – С. 38.
3. Гогіна Л. М. Компетенції та компетентності в державній службі України: до проблеми формування понятійного апарату / Л. М. Гогіна [Електронний ресурс] // Державне управління: теорія та практика. – 2007. – № 2. – Режим доступу : <http://www.academy.gov.ua/ejb/index.htm>.
4. Державна служба в цифрах [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.guds.gov.ua/control/uk/publishext/category?cat_id=36406&base_id=247084
5. Іванова І. В. Професіоналізація менеджменту: монографія / І. В. Іванова. – К. :КНТУ, 2006. – 695 с.

КАДРОВИЙ АУДИТ ЯК ІНСТРУМЕНТ ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНОЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ОРГАНІЗАЦІЇ

У статті обґрунтовано значення та необхідність застосування кадрового аудиту в сучасних економічних умовах, досліджено основні об'єкти кадрової роботи при його проведенні. Визначено основні завдання системи управління персоналом, що впливатимуть на ефективність управління організацією в цілому.

Ключові слова: персонал, аудит персоналу (кадровий аудит), кадрова політика, система управління персоналом.

In the article the importance and necessity of the audit staff in the current economic environment, basic facilities personnel work at his conduct. The main task of the personnel management system that can influence the effectiveness of the organization.

Key words: staff, audit staff, personnel policies, personnel management system.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими та практичними завданнями. Вплив кризових тенденцій розвитку світових фінансових ринків зумовив наростання негативних економічних явищ у розвитку нашої держави, зокрема скорочення інвестицій в основний капітал та низьку інноваційну активність національних товаровиробників. Тому особливої актуальності набувають питання ефективності використання людських ресурсів на вітчизняних підприємствах та організаціях.

Дедалі більше керівників усвідомлюють, що конкурентна перевага фірми, це – насамперед, перевага власного персоналу над персоналом конкурентів. У даних умовах потрібно оптимізувати технології управління людськими ресурсами, щоб вони були спрямовані на становлення на підприємстві (фірмі) сучасної та ефективної системи роботи з персоналом, яка відповідатиме цілям розвитку організації.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання проблеми. У сучасній науковій літературі багато уваги приділено антикризовому управлінню бізнес-процесами, однак недостатньо обґрунтовано значення людських ресурсів та необхідність їх уведення в систему антикризового управління.

Питання управління людськими ресурсами в умовах кризи розглядають Т. Базаров, Н. Горелов, А. Кибанов, В. Петюх, Г. Назарова, О. Грішнова та інші автори. Різноманітність авторських підходів до використання людських ресурсів в умовах кризи економіки, наявність закордонного досвіду потребують розроблення нових підходів, нових методів, інструментів щодо системи управління персоналом, її діагностики і дадуть змогу оптимізувати витрати на персонал у даних умовах. Це й визначило основні **цілі** даної статті.

Виклад матеріалу дослідження. Персонал організації – головна її цінність, основа процесу управління і розвитку. Проте в сучасних умовах діагностика персоналу – найслабкіша ланка в управлінні українськими підприємствами. Індикаторами ефективного управління ним є підсумкові економічні показники, стабільність роботи всієї організації, його стійкість на ринку, конкурентоспроможність та ін. Можна визначити і специфічні показники діяльності: результативність (ефективність) діяльності структурних підрозділів та окремих працівників; задоволеність персоналу своєю роботою і належністю до даної організації; плинність кадрів; дотримання трудової дисципліни; наявність трудових конфліктів.

Для всебічної оцінки кадрової політики організації в умовах економічної нестабільності доцільно проводити організаційно-кадровий аудит або аудит персоналу. Поняття «кадровий аудит» означає перевірку відповідності організаційної, функціональної та інформаційної структури, потенціалу працівників тим цілям, завданням і стратегії розвитку організації й вироблення на цій основі програми певних організаційних змін.

Професор Ю. Г. Одегов (Академія ім. Плеханова, м. Санкт-Петербург) аудит персоналу визначив як «комплексний формалізований метод довгострокового підвищення ефективності організації шляхом діагностики виникаючих організаційних проблем та вироблення рекомендацій для їх можливого розв'язання» [1].

У сучасних організаціях кадровий аудит дає змогу виявити:

- комплексні та достовірні дані про стан системи управління персоналом;
- рівень кадрового забезпечення і потреб у персоналі (оцінка відповідності кандидата вимогам вакансії; оцінка готовності співробітника до просування на нову посаду; формулювання посадових обов'язків і вимог);
- потреби в професійному розвитку (визначення потреби персоналу в тренінгах і навчанні);
- соціально-психологічний клімат (виявлення сильних і слабких сторін співробітників і кандидатів; оцінка сумісності співробітників);
- розподіл персоналу в організації (розроблення рекомендацій щодо ефективного управління персоналом);
- основні недоліки, «негнучкі місця» в системі управління персоналом.

Кадровий аудит також має сприяти вирішенню питань відповідності чисельності, професійно-кваліфікаційного складу, середнього розряду, рівня продуктивності та інших кількісних показників їх проектованому значенню; оцінки інтелектуального потенціалу співробітників і претендентів на вакантну посаду. Проведення кадрового аудиту сприятиме оптимізації витрат на персонал (у т. ч. на вивільнення, підвищення кваліфікації), що є важливим в умовах економічної нестабільності більшості вітчизняних підприємств (фірм).

Аудит персоналу можна застосовувати як метод, що визначає ефективність системи ухвалення управлінських рішень і контроль ефективності системи управління персоналом. З останньою метою доцільно регулярно здійснювати внутрішній аудит персоналу.

Основними напрямками проведення аудиту персоналу є:

1. Безперервна оцінка рівня використання професійних технологій та досягнення основних показників діяльності;
2. Виявлення у діях персоналу дефектів та помилок, що призводять до негативних наслідків і зниження ефективності та якості праці; виявлення їх причин;
3. Оперативна реакція керівництва на виявлені недоліки;
4. Постійна оцінка стану і використання особистісного потенціалу працівників;
5. Визначення сфери управлінських рішень;
6. Використання результатів аудиту [2].

Важливим етапом проведення кадрового аудиту є оцінка персоналу і вироблення рекомендації щодо підвищення ефективності кадрової політики організації. Можна визначити наступні об'єкти кадрової роботи під час проведення кадрового аудиту (табл. 1).

Оцінка персоналу є основою для розвитку. Це має вирішальне значення у кадровій політиці організації, особливо під час її реструктуризації. Управління компанії має орієнтуватися на нові продукти, нові ринки, нові пріоритети цінностей.

У ході кадрового аудиту оцінюють готовність керівної ланки до реалізації цілей організації, аналізують структуру і чисельність кадрового складу. Метою даного аналізу є виявлення пропорцій між управлінським персоналом, фахівцями різних категорій, що дає змогу отримати загальне уявлення про кадровий склад компанії і побачити наявність можливих недоліків у сформованій системі управління персоналом.

Процедура аудиту в жодному разі не має містити якусь загрозу для колективу, спроможну внести порушення в організацію роботи. Увійти в загальну систему кадрової роботи потрібно так, щоб аудит став додатковим чинником стабільності. Кадрова оцінка не має бути одноразовою. Це – багатоступенева і поетапна система кадрової роботи, що охоплює всі стадії кадрового циклу.

Об'єкти кадрової роботи під час проведення кадрового аудиту

	Етапи кадрової роботи	Об'єкти кадрової роботи
1.	Дослідження структури організації	Визначення функціональної структури управління та відповідності її стратегії розвитку організації.
2.	Аналіз планування потреби у працівниках	Оцінка відповідності працівників потребам організації; Визначення перспективної потреби у працівниках.
3	Аналіз нормативних документів організації	Відображення у нормативних документах стратегії управління, мети діяльності, схем взаємодії працівників.
4	Підбір (відбір) персоналу	Дослідження способів залучення працівників та формування їх в управлінські команди.
5	Навчання персоналу	Визначення проблем у діяльності, дослідження можливостей розвитку працівника.
6	Оцінка персоналу	Оптимізація кількісного та якісного складу персоналу потребам діяльності; Визначення ступеня задоволеності працівника роботою та ступенем введенням у команду.
7	Аналіз системи стимулювання працівників	Дослідження чинних систем оплати та систем заохочення, визначення їх ефективності й оцінка ступеня задоволеності працівників оплатою своєї праці.
8	Просування та формування кадрового резерву	Наявність кадрового резерву, визначення ступеня його готовності до роботи в команді.
9	Моніторинг соціально-психологічної ситуації та організація комунікації всередині організації	Дослідження соціально-психологічного клімату, оцінка рівня соціальної напруженості в організації; діагностика організаційної культури, типу управлінської команди, оцінка рівня їх відповідності іншим елементам організації.

При прийомі на роботу нового співробітника аудиторіві необхідно оцінити спроможність здобувача влитися в колектив, адаптуватися до соціально-психологічних умов, що сформувалися в ньому, пристосуватися до системи комунікативних зв'язків, установлених в організації. Доцільно з'ясувати, який реальний кваліфікаційний рівень працівника, наскільки він відповідає висунутим вимогам, спрогнозувати те місце, яке займе претендент у соціальній структурі. При підвищенні, просуванні або функціональному переміщенні необхідно оцінити рівень підготовки кандидата, його спроможність виконувати нові функціональні обов'язки.

Оцінювати персонал доцільно групі експертів, які мають відповідну кваліфікацію та досвід проведення кадрового аудиту. У групі може бути від трьох до п'яти фахівців, залежно від планованого обсягу робіт та їх тривалості.

Рекомендуємо, що до групи, яка проводитиме аудит персоналу вводити таких фахівців :

✓ менеджера з персоналу – провідного спеціаліста при проведенні кадрового аудиту. В його обов'язки входять вивчення й аналіз структури управління персоналом, оцінка ефективності діяльності працівників, оцінка кваліфікації персоналу;

✓ фахівця із соціальної психології. Він збиратиме інформацію, проводитиме глибинні інтерв'ю, даватиме експертні оцінки, аналізуватиме статистичні дані;

✓ спеціаліста з фінансів. До його компетенції належатимуть оцінка «вартості» того чи іншого працівника, аналіз організаційних процесів, зіставлення їх із фінансовими ресурсами організації;

✓ психолога, який складатиме психологічних характеристики окремих співробітників та досліджуватиме загальний соціально-психологічний клімат в організації.

Проведення кадрового аудиту дає уявлення лінійним менеджерам про внесок їх підрозділів в успіх фірми, формує професійний образ менеджерів і фахівців служби управління персоналом, допомагає уточнити роль служби управління персоналом, що приводить до більшої стабільності всередині фірми. Найважливіше, що він розкриває проблеми і гарантує узгодженість з різними законами. Цим пояснюється збільшення

інтересу до аудиту персоналу в багатьох країнах за останні роки.

Висновки. Аудит персоналу дає змогу систематизувати й інтегрувати в систему управління організацією складне різноманіття робіт із управління персоналом, що зумовлює ефективність кадрової політики організації.

Отже, кадровий аудит в сучасних умовах :

- ✓ характеризує внесок кадрової служби в досягнення кінцевої мети організації;
- ✓ виявляє «ядро» кадрового потенціалу, тих працівників, які є особливо цінними для організації;
- ✓ конкретизує вплив кадрового потенціалу на ринкову ціну та інвестиційну привабливість підприємства;
- ✓ забезпечує відповідність стратегії, кадрової політики і практики її реалізації;
- ✓ виявляє основні кадрові проблеми;
- ✓ стимулює зростання відповідальності та професіоналізму працівників служби управління персоналом;
- ✓ гарантує постійне дотримання трудового законодавства;
- ✓ забезпечує оптимізацію витрат на персонал та здійснення кадрових заходів;
- ✓ здійснює оцінку системи інформаційного забезпечення кадрової роботи організації.

Основними завданнями функціонування системи управління персоналом в теперішніх умовах економічної нестабільності мають стати:

- ✓ істотне підвищення її гнучкості й орієнтація на кінцеві результати діяльності підприємства;
- ✓ децентралізація структури управління з делегуванням необхідних повноважень ключовим особам в апараті управління і забезпеченням максимальної гнучкості при розробленні управлінських рішень як на стратегічному, так і на оперативному рівні;
- ✓ акцент на командну роботу, а не індивідуальні зусилля – формування робочих груп, команд (як між відділами, так і в різних підрозділах підприємства);
- ✓ формування і збереження ядра кадрового потенціалу підприємства;
- ✓ відмова від стандартних програм навчання персоналу і перехід до гнучких, проблемно-орієнтованих програм розвитку.

Аудит персоналу формує стратегічні переваги організації у сфері управління персоналом, впливає на ефективність управління організацією в цілому. Це дає змогу організації бути лідером в своїй сфері діяльності в будь-яких ситуативних умовах і сприяє побудові "сильної організації", готової до змін в зовнішньому середовищі та можливістю адаптуватися до цих змін із користю для себе. Необхідність в аудиті персоналу загострюється в умовах посилення конкурентної боротьби, коли від ефективності управління персоналом починає залежати виживання організації на ринку.

Література

1. Одегов Ю. Г., Никонова Т. В. Аудит и контроллинг персонала: Учебник. – М.: Издательство «Альфа-Пресс». 2006. – 560 с.
2. Шилець О. Професійний аудит як засіб мобілізації персоналу в умовах світової економічної кризи. Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. Вип. 15. 2010.
3. Мороз. О. С. Специфика управления персоналом в условиях экономического кризиса. // Вісник Донецького національного університету. Серія В. Економіка і право. Т 2. – Донецьк: ДонНУ, 2009. – С.224 – 229.

ІННОВАЦІЙНІ КОНФЛІКТИ НА ПІДПРИЄМСТВІ: СУТЬ, ПРИЧИНИ І НАСЛІДКИ

У статті розглянуто проблему виникнення інноваційних конфліктів на підприємстві, виявлено основні групи причин таких конфліктів, на основі даних досліджень проаналізовано причини, мотиви, способи протистояння, можливі наслідки інноваційних конфліктів.

In the article the problem of conflicts of innovation in the enterprise, the main reason groups such conflicts on the basis of these studies analyzed the causes, motives, methods of confrontation, the implications of innovative conflict.

Ключові слова: інновації, протидія інноваціям, інноваційний конфлікт, мотиви сторін конфлікту, наслідки інноваційного конфлікту.

Key words: innovation, resistance to innovation, innovative conflict, the motives of the conflict parties, the effects of innovative conflict.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. Інноваційні процеси забезпечують сталий розвиток організацій та підприємств в умовах конкурентного середовища. Вони впливають не тільки на технології, продукти праці, організаційну структуру, а й можуть змінювати трудову поведінку працівників, їх ціннісні орієнтації та мотивацію, задоволеність працею і психологічне самопочуття, установки й стереотипи сприйняття нестандартних ситуацій.

На сучасному підприємстві діють дві тенденції, пов'язані з інноваційною діяльністю: з одного боку, є розуміння необхідності змін та інновацій, з іншого – потреба в стабільності, стійкості, послідовності, а також збереженні традицій. Знання, вміння і досвід, а також форми поведінки більшості працівників можуть заважати активному залученню їх у нові структури, форми та види трудової діяльності, адже будь-яка суттєва зміна традиційних методів або підходів у роботі зумовлює опір тих працівників, яких вона зачепила. Це однаково стосується як керівників, так і підлеглих.

Ми вважаємо, що для успішного впровадження нововведень людський фактор має фундаментальне значення, оскільки все, що стосується зміни організаційної структури, стилю і методів роботи працівники сприймають болісно, бо зачіпає їх інтереси та ціннісні орієнтації. Становлення нового – це, як правило, конфлікт зі старим. Там, де новації, там – психологічна боротьба, людські переживання, життєві труднощі. У зв'язку з цим ефективно соціальне управління організаційними змінами та інноваціями є однією із найскладніших і найважливіших завдань управління в сучасних організаціях. Дослідження причин і наслідків конфліктних ситуацій, що виникають у процесі організаційних нововведень, визначило актуальність запропонованої статті.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання проблеми. Перші дослідження з вивчення впровадження та поширення нововведень були здійснені в 1940-і роки за кордоном. У теорії управління виникла нова галузь – інноватика, а згодом – інноваційний менеджмент.

Розгляд соціально-психологічних проблем управління організацією представлено в працях таких авторів, як М. П. Лукашевич, М. І. Пірен, А. В. Беззубко, І. І. Русинка, Л. І. Скібіцька, Ю. Д. Красовський. Проблеми управління персоналом під час впровадження нововведень в організаціях присвячені праці О. В. Крушельницької, Д. П. Мельничука, В. С. Савельєвої, Л. Е. Орбан-Лембрик, І. Д. Ладанова, А. Ю. Панасюка, А. Я. Кибанова.

Особливого значення набуває вивчення величезного досвіду здійснення інновацій, накопиченого в країнах-лідерах науково-технічного прогресу. Дослідження таких авторів, як Р. Росвелл, К. Фрімен, А. Хорслі, А. Джервіс, Д. Таунсенд, Д. Мовері підтвердили важливість маркетингових, ринкових і технічних факторів у рамках сучасних моделей технічних та соціальних інновацій. Зарубіжні вчені зазначають, що сучасний інноваційний процес формується в результаті взаємодії трьох систем: новатора, організації і зовнішнього

середовища [4].

Метою даної статті є комплексне дослідження суті конфліктної взаємодії на підприємствах в умовах нововведень, обґрунтування цього процесу, встановлення причин виникнення інноваційних конфліктів та їх наслідків.

Виклад матеріалу дослідження. У сучасних умовах нестабільності в економіці й трансформації суспільних відносин особливої актуальності набувають питання, пов'язані із загостренням конфліктності в колективі під час упровадження й використання нововведень у господарській практиці.

Інновації – це цільова зміна, спрямована на вдосконалення чи створення нового продукту, технології, організаційної форми управління тощо.

Нововведення визрівають із ідеї до конкретного продукту і передбачають: оновлення засобів і методів виробництва; зміни, що стосуються організаційних форм господарської діяльності (наприклад, ліквідація деяких професій, робочих місць, використання додатково нових знань); зміни окремих ланок управління (впровадження АСУ, диспетчеризація, нові форми діловодства, обліку і контролю); зміни змісту й умов праці та побуту працівників (упровадження прогресивних режимів праці й відпочинку, організація харчування на виробництві та ін.).

Зміст і особливість інноваційної діяльності, в якій беруть участь люди, окреслюють низку вимог до членів колективу: володіти досить високою кваліфікацією і нестандартним творчим мисленням; мати здатність до самонавчання і намагатися самовдосконалюватися в процесі діяльності, а також використовувати досвід інших; брати активну участь в інноваційному процесі, бути готовим до ризику; вміти знаходити і реалізовувати нестандартні рішення; володіти високою внутрішньою культурою, бути комунікабельним.

Соціальною базою інноваційних процесів є різні групи працівників з різним статусом і можливостями, які можуть бути використані для реалізації поставленої мети. Можна виділити такі групи працівників:

- ✓ «незалежні новатори» – вчені, інженери, працівники, які здійснили певні відкриття чи винаходи, що не відповідають профілю організації, де вони працюють;
- ✓ «новатори по посаді» – спеціалісти і керівники підприємств, які за посадою зобов'язані впроваджувати досягнення науки та передового досвіду;
- ✓ «новатори за покликанням» – це ті, хто більше орієнтований на високу самостійність, активність у сфері оновлення виробництва.

Нововведення – це процес створення, поширення й використання нового практичного засобу (власне нововведення) для нової чи кращого задоволення вже наявної суспільної потреби; це процес сполучених із даним нововведенням змін у тому соціальному й матеріальному середовищі, в якому відбувається його життєвий цикл [2].

Нововведення суперечливі, оскільки, як правило, нема абсолютної впевненості в тому, що вони виявляться виправданими. Іноді відтер міновані негативні наслідки нововведення цілком перебивають його позитивний ефект. Тому інновація часто буває об'єктом конфлікту.

Ймовірність конфлікту під час уведення інновації зростає за певних причин. Масштабні нововведення залучають в інноваційний процес велику кількість людей з різними інтересами, що часто спричиняє конфлікти. Радикальність нововведення підвищує ймовірність і гостроту інноваційних конфліктів. Швидкий процес інновації, як правило, супроводжується конфліктогенами. Помітно впливає на інноваційні конфлікти соціально-психологічне, інформаційне та інше забезпечення процесу впровадження, раціональна організація якого сприяє попередженню конфліктів.

Інноваційний конфлікт – можна трактувати як протидію між прихильниками нововведення (новаторами) і супротивниками (консерваторами), що супроводжується переживаннями негативних емоцій стосовно один до одного.

Причини інноваційних конфліктів можна об'єднати в п'ять груп.

Об'єктивні причини полягають у природному зіткненні інтересів новаторів і

консерваторів. Окрім того, масштабні реформи в суспільстві, галузі, організації, об'єктивно породжують безліч інноваційних конфліктів.

Організаційно-управлінські причини полягають у поганій налагодженості політичних, соціальних, управлінських механізмів безконфліктної оцінки, впровадження й поширення нововведень.

Інноваційні причини пов'язані з характеристиками нововведення. Різні нововведення породжують різні за кількістю й гостротою конфлікти.

Особистісні причини полягають в індивідуально-психологічних особливостях учасників інноваційного процесу.

Ситуативні причини полягають у конкретних особливостях одиначної інноваційної ситуації. Кожне нововведення здійснюють в умовах конкретних соціально-економічних, соціальних, матеріально-технічних та інших обставин. Ці обставини можуть спричинити виникнення інноваційних конфліктів [3].

Окрім зазначених груп причин інноваційних конфліктів виділяють й інші, адже інноваційна діяльність є, як правило, колективною і потребує участі багатьох людей, які належать до різних професійно-посадових груп. І чим більше людей залучено до інноваційного процесу, чим інтенсивніше він розвивається, тим більше можливостей для виникнення конфліктних ситуацій, які породжуються труднощами, що супроводжують більшість нововведень.

До основних причин, що спричиняють інноваційні конфлікти, відносять:

1. Пасивність працівників, їх незацікавленість в інноваціях. Це зумовлено тим, що багато працівників побоюються збільшення обсягів роботи під час упровадження, бояться не справитися з новими обов'язками, не мають морального і матеріального заохочення в процесі нововведень.

2. Дефіцит матеріально-технічних ресурсів, або ресурси є, але їх якість не відповідає вимогам.

3. Погіршення стосунків між керівництвом та головними спеціалістами підприємства, керівниками і спеціалістами підрозділів.

4. Необхідність перебудувати свою роботу керівникам і головним спеціалістам.

Подолання цих та інших труднощів, раціональніший підхід до інноваційного процесу дасть змогу знизити конфліктність в організації.

Під час упровадження нововведень виникають суперечності між його прихильниками й супротивниками. Новатори розраховують на поліпшення роботи організації та особистої життєдіяльності в результаті впровадження нововведення. Консерватори побоюються того, що життя й робота стануть гіршими. Позиція кожної з цих сторін може бути досить обґрунтованою. У боротьбі новаторів і консерваторів можуть бути праві як одні, так і інші [3].

Більшість конфліктів між новаторами й консерваторами (66,4%) відбувається під час здійснення управлінських нововведень, кожен шостий – педагогічних, а кожен десятий – матеріально-технічних інновацій. Найчастіше (65,1%) ці конфлікти виникають на стадії впровадження нововведень. Імовірність виникнення конфліктів під час упровадження нововведень їхніми ініціаторами вдвічі вища, ніж у разі впровадження нововведень керівниками колективів.

Є багато мотивів, що можуть провокувати конфлікт, а спрямованість мотивів опонентів різна. У новатора вони більше суспільноорієнтовані, у консерватора – індивідуальноорієнтовані. Основними мотивами вступу в конфлікт новатора є: прагнення підвищити ефективність діяльності колективу – 82%; бажання поліпшити взаємини в колективі – 42%; небажання працювати по-старому – 53%; прагнення реалізувати свої можливості – 37%; бажання підвищити свій авторитет – 28% конфліктних ситуацій. Для консерватора характерні такі мотиви вступу в конфлікт: небажання працювати по-новому, змінювати стиль поведінки й діяльності – 72%; реакція на критику – 46%; прагнення наполягти на своєму – 42%; боротьба за владу – 21%; прагнення зберегти матеріальні й

соціальні блага – 17% [3].

Ініціатором інноваційних конфліктів виступає переважно новатор (68,7% загальної кількості конфліктів). Як правило, він є підлеглим свого опонента (59% ситуацій від загальної кількості конфліктів). Новатор є або прихильником нової ідеї, або творцем чи реалізатором нововведення (64% ситуацій).

У процесі інноваційного конфлікту опоненти використовують більше 30 різних способів і прийомів боротьби. Новатор частіше намагається впливати на опонента за допомогою переконання (74%), звернення за допомогою до інших (83%), критики (44%), апеляції до позитивного досвіду впровадження інновацій та інформування всіх про нововведення (50%). Консерватор частіше використовує такі способи впливу на опонента: критику (49%); брутальність (36%); переконання (23%); збільшення службового навантаження, якщо він є начальником опонента (19%); погрози (18%) [3].

Якщо в процесі конфліктної взаємодії опоненти переживають слабкі негативні емоції, то лише 25% конфліктів завершується з несприятливим для них і колективу результатом. Якщо опоненти відчують один до одного сильні негативні емоції, то тільки 30% таких конфліктів розв'язується конструктивно.

Новаторам підтримка у конфліктах надається значно частіше (95% ситуацій), ніж консерваторам (58%). Мотивування підтримки новатора є, переважно діловим, консерватора підтримують частіше з особистих мотивів.

Відкрита й однозначна підтримка правого опонента в більшості випадків дає змогу розв'язати конфлікт конструктивно. У разі високого рівня правоти (80 – 100%) опонента в конфлікті та наявності підтримки з боку інших людей новатор у 17 разів (консерватор – у 3,6 раза) виграє конфлікт частіше, ніж програє. Чим менше погіршуються взаємини опонентів, тим конструктивніше розвивається інноваційний процес.

Ефективність індивідуальної діяльності опонентів під час інноваційного конфлікту дещо знижується. Після розв'язання конфлікту якість діяльності опонента-новатора порівняно з доконфліктним періодом поліпшується в 31,9% ситуацій, залишається без змін – у 47,6% і погіршується в 20,5%. Для опонента-консерватора ці показники становлять відповідно 25,5%; 54,6% і 19,9%.

Особливості впливу нововведень на взаємини та сприйняття інноваційного конфлікту в трудовому колективі:

1. Упровадження будь-яких нововведень є великою мірою не технічним, а соціальним і психологічним процесом.
2. Поспішно впроваджені нововведення спричиняють більший опір порівняно з нововведеннями, що впроваджуються поступово.
3. Чим сильніші негативні емоції, пережиті опонентами один до одного, тим меншою буде конструктивність конфлікту.
4. Консерватор менше нервує в інноваційних конфліктах порівняно з новатором.
5. Чим конструктивніша позиція опонента, тим більшою є ймовірність його перемоги в конфлікті.
6. Якщо опонентів вдається заручитися підтримкою з боку колег, то ймовірність розв'язання конфлікту на його користь зростає.
7. Чим краще членів колективу інформовано про сутність та особливості нововведення, тим менша ймовірність і гострота інноваційних конфліктів.

Важливою особливістю інноваційних конфліктів є їхній істотний вплив на успішність діяльності організації. Оскільки в процесі інновацій відбувається заміна старого – новим, то це об'єктивно породжує соціальні протиріччя. Чим радикальніші й масштабніші зміни, тим частіше вони зумовлюють конфлікти, породжені боротьбою старого і нового.

Досить часто для впровадження нових технологій чи продуктів на підприємстві створюють окремі або спеціальні команди, ланки, бригади чи цілі підрозділи. Вони, відповідно, користуються більшою увагою з боку керівництва підприємства, їх краще фінансують порівняно з іншими трудовими колективами. В результаті цього можуть

виникати такі протиріччя як:

- негативний соціальний ефект може бути більшим, аніж позитивний економічний;
- наслідки інновацій можуть протистояти їх результатам;
- одні й ті самі результати і наслідки нововведень можуть по-різному оцінювати

члени колективу підприємства;

- співвідношення результатів нововведень та затрат на їх реалізацію по-різному сприймати працівники, що може стати причиною виникнення конфліктних ситуацій і навіть конфліктів.

Конфлікти, що виникають у результаті нововведень на підприємстві, як всі інші, можуть бути частково функціональними, а частково дисфункціональними.

Конфлікти можуть полегшувати або ускладнювати впровадження інновацій. При цьому працівники, які були активними противниками інновацій, стають учасниками конфлікту. Важливо зазначити, що працівники, які виступають проти нововведень і стають учасниками конфлікту, не завжди будуть у цьому конфлікті неправою стороною.

Слід також мати на увазі й те, що на хід упровадження інновацій та їх кінцевий результат небезпечний вплив можуть мати і, так звані, пасивні працівники.

Вони відкрито не виступають проти нововведень, їх важко виявити і вступити з ними в діалог. Проте таких працівників може бути багато, а їх негативний вплив на загальне ставлення до інновацій значний.

Висновки. Нововведення, що їх впроваджують поспішно, без належної технічної, організаційної, соціально-психологічної підготовки, можуть призвести до виникнення конфліктів.

Попередження і врегулювання інноваційних конфліктів залежить більше не від технічних аспектів упровадження, а від соціальних та психологічних.

За інноваційними конфліктами можуть приховуватися боротьба за владу, намагання зберегти чи примножити матеріальні та соціальні блага, зберегти робоче місце. При цьому консерватор може апелювати до «здорового глузду», бажання зберегти нормальні умови праці та усталені стосунки у колективі, стабільні економічні показники.

Завданням керівника підприємства є розпізнати приховані мотиви сторін. Це можна зробити, звернувшись до фахівця у сфері соціально-трудова відносин, наприклад, конфліктолога.

Для ефективного управління інноваційними конфліктами необхідно професійно підходити до формування персоналу на підприємстві, насамперед через створення кадрового резерву керівників, а також використання нових методів підбору персоналу, регулярно готувати його до нововведень на підприємстві, проводячи відповідні семінари, тренінги тощо.

Література

1. Анцупов А. Я., Шипилов А. И. Конфликтология. Учебник для вузов. Москва: ЮНИТИ, 2001. – 551 с.

2. Вовк І., Вовк Ю. Управління інноваційними конфліктами при впровадженні ресурсощадних заходів на машинобудівних підприємствах//Соціально-економічні проблеми і держава. – 2010. – Вип. 1 (3). – С. 39–50.

3. Ємельяненко Л. М., Петюх В. М., Торгова Л. В., Гриненко А. М. Навч. посіб. – К.: КНЕУ, 2003. – 315 с.

4. Сюй Цзинь-ли. Сопротивление персонала нововведениям как социальный конфликт: анализ и пути преодоления//Социальная политика и социология, 2009. – № 5.– С. 43–49.

5. <http://www.cmgroup.org>

6. <http://hrliga.com>

АНАЛІЗ ЧИННИКІВ ТА ПРИНЦИПІВ, ЯКІ ВПЛИВАЮТЬ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ НА ХЛІБОПЕКАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ ТЕРНОПІЛЬСЬКОЇ ОБЛАСТІ

Розглянуто загальні принципи, чинники і функції заробітної плати, та їх вплив на заробітну плату на хлібопекарських підприємствах

Ключові слова: заробітна плата, принципи, чинники і функції заробітної плати.

General principles, factors and functions of earnings, and their influence, are considered on an earnings on enterprises.

Keywords: earnings, principles, factors and functions of earnings.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. Питання оплати праці в сучасній економічній теорії є особливо актуальним і дискусійним, як в Україні так і за кордоном. Оскільки є багато причин виникнення непорозумінь в оплаті праці, в організації заробітної плати на підприємствах, а саме: держава самоусунулась від питань врегулювання оплати праці; профспілки не виконують своїх функцій щодо контролю за оплатою праці; знизилось значення заробітної плати, як умови відтворення населення, стабільності економіки; зменшилась її стимулююча функція.

Звідси особливо актуальним є питання росту заробітної плати у виробничій сфері, що в кінцевому результаті сприятиме росту заробітної плати в бюджетній сфері.

Однак, результати у сфері оплати праці вимагають перегляду її теоретичних засад і особливо принципів, чинників, що впливає на процеси, що зумовлюють формування самої заробітної плати. Разом з тим необхідно визначити, які із функцій і принципів заробітної плати є пріоритетними.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання проблеми. Проблеми у сфері оплати праці і шляхи їх вирішення розглядаються в працях А. В. Базилюка, Д. П. Богині, А. М. Колота, А. В. Каліни, В. Д. Лагутіна, Н. А. Волгіна, А. Л. Жукова, А. С. Овсяннікова та інших. Але в науковій літературі ще недостатньо уваги приділяється питанні вдосконаленні організації оплати праці на підприємствах різних форм власності, принципи і чинники, що впливають на її сучасний характер

Виклад основного матеріалу. Для дослідження оплати праці ми розглянули організацію оплати праці на прикладі 12 хлібопекарських підприємств Тернопільської області.

Насамперед, слід зауважити, що організація заробітної плати в даній галузі здійснюється на основі певних принципів і чинників.

При переході до ринкової економіки найбільш вагомими принципами оплати праці є наступні:

1) Виплата заробітної плати на підприємствах має здійснюватися за результатами виробничої діяльності, що впливає із Законів України “Про підприємства.”, “Про оплату праці”, “Про колективні договори та угоди”.

2) Використання простої, зрозумілої, логічної для працівників форми та систем оплати праці, для чого потрібно підбирати вигідні системи оплати праці як для підприємства так для працівників, а також стимулювати працівників преміями за якісну працю.

3) Регулярний перегляд величини, вчасність виплати, диференціація рівня зарплати з урахуванням кваліфікації працівника і умов праці .

4) Обсяг заробітної плати повинен встановлюватися за результатами економічної діяльності підприємства.

Для реалізації вище перерахованих принципів потрібно стимулювати освітню діяльність працівників, тобто підвищувати кваліфікацію працівників на курсах; створити накопичувальні фонди преміювання – крім постійного преміювання, виплачувати ще премії

накопичені раз в 3-5 років, це дозволить зацікавити працівників у кінцевих результатах діяльності підприємства не тільки в короткій термін, а й в перспективу.

А принципи, в організації стимулювання оплати праці дадуть можливість запровадити зарубіжний досвід в оплаті праці.

Отже, виділені принципи повинні виконуватись і враховуватись при організації заробітної плати. Потрібно підкреслити, що в теперішній час дані принципи працюють як одна система, заробітна плата не виконує ролі ефективного інструмента виходу ринкової економіки з кризи та чинника підвищення виробництва.

Проте, на сучасних хлібопекарських підприємствах принципи організації заробітної плати здійснюються не в повній мірі. Наприклад, заробітна плата не забезпечує ріст матеріального і культурного життя населення; немає диференціації в оплаті праці залежно від кваліфікації працівника; при встановленні розміру заробітної плати враховується тільки мінімальна заробітна плата, особливо на приватних підприємствах, а економічні можливості і кінцеві результати праці не враховуються.

Практично у всіх підприємствах використовується одна форма оплати праці – погодинна, що пояснює не зацікавленість працівників у якійсь праці і виплату працівникам за різну кількість випічки хліба однакову заробітну плату.

Крім цього, враховуючи сучасну податкову політику, щодо податків на прибуток і на заробітну плату, більшість хлібопекарських підприємств, велику частину доходів тримають в тіні, а це прямо відбивається на розмірі заробітної плати.

Щодо чинників організації заробітної плати, то вони є різними і впливають на результат виробництва і економічну діяльність підприємства.

Розрізняють наступні чинники [1, с. 725]:

- фінансове положення підприємства;
- рівень вартості життя;
- рівень заробітної плати, що виплачується конкурентами за таку ж роботу;
- рамки державного регулювання.

А також їх можна розділити на внутрішні і зовнішні чинники впливу на організацію заробітної плати.

До зовнішніх чинників належать закони, щодо оплати праці; податкова політика; конкуренція інших підприємств. Підприємство не може вплинути на дані чинники, проте, при дотриманні і врахуванні їх, може проводити правильну політику щодо свого існування.

До внутрішніх чинників, належать такі, які підприємство може контролювати. Наприклад, при організації заробітної плати, потрібно враховувати складність роботи(кваліфікація, відповідальність); умови праці(шкідливість, важкість, інтенсивність, привабливість); кількість праці(відпрацьований час у межах норм, надурочний час); результати праці(виконання нормованих завдань, норм виробітку, якісних показників).

Якщо зовнішні чинники підприємство не може змінити і їх дотримується, то внутрішні – сучасні хлібопекарські підприємства всяко змінює аби тільки заплатити працівнику меншу заробітну плату.

Наприклад, вивчаючи організацію заробітної плати в сучасних ринкових умовах підприємств хлібопекарської промисловості Тернопільської області, слід відмітити, що у всіх без винятку, розмір заробітної плати для найманих працівників є в межах 825-930 грн., а керівників – 1400-1700 грн.[2].

В організації заробітної плати важливу роль відіграють її функції, які виконують наступне:

1. Забезпечують відтворення робочої сили. На даних хлібопекарських підприємствах, при низькій заробітній платі, що є нижчою за прожитковий мінімум(кошик продуктів для визначення прожиткового мінімуму вже не розглядався 10 років), працівникам важко утримувати свою сім'ю, а заробітна плата не виконує свою основну відтворювальну функцію.

2. Здійснюють перерозподіл робочої сили з урахуванням ринкової кон'юктури, що частково може впливати на розмір заробітної плати

3. Створює основи для мотивації високоефективної праці і встановлення безпосередньої залежності розміру заробітної плати від кількості і якості праці кожного робітника, його трудового внеску. Проте, на сучасних підприємствах дана функція не діє, оскільки ніякого стимулювання, крім основної заробітної плати підприємства не використовують.

4. Спрямовує на забезпечення соціальної справедливості, рівної винагороди за рівну працю. Нажаль, сучасні підприємства, через великі витрати і високі податки, при оплаті заробітної плати, відштовхуються від розміру мінімальної заробітної плати, а умови праці не враховуються.

Кожна функція має своїх суб'єктів, які зацікавлені в її реалізації. Так в реалізації відтворювальної – зацікавлені наймані працівники. В регулюючій функції найбільшу роль відіграє держава, яка зацікавлена в повноцінному регулюванні ринку праці. В реалізації стимулюючої функції найбільш зацікавлений роботодавець, так як бажає отримати результати найманої праці, що дає дохід для підприємства.

У реалізації соціальної – зацікавлені наймані працівники і держава, як гарант прав робітників. Потрібно підкреслити, що жодна з функцій в даний час не виконується в повній мірі, тому заробітна плата повністю не виконує свого соціально-економічного значення.

Принципи, чинники і функції повинні відповідати: матеріальній зацікавленості працівників в дослідженні високих кінцевих результатів, неухильному рості номінальної і реальної заробітної плати по мірі росту виробництва, забезпеченні випередження темпів росту виробництва у порівнянні з ростом заробітної плати, рівну заробітну плату за однакові умови праці.

Отже, заробітна плата – складна економічна категорія, яка формується в системі взаємопов'язаних принципів, чинників і функцій. Проте, в сучасних ринкових умовах механізм функціонування заробітної плати не відповідає вище розглянутим чинникам, принципам і функціям, які б оптимально працювали, і виконували свої обов'язки.

Оскільки, на практиці принципи і функції не діють відокремлено, а навпаки поєднуються в одну систему, тому велику роль відіграють єдність різних фаз загального виробництва: саме виробництво, розподіл, облік і споживання. На цій основі формується єдність і різниця принципів і функцій заробітної плати.

Тому, потрібно зауважити, що такий розмір заробітної плати працівників не виконує основної функції – відтворювальної. Адже, за таку мізерну оплату праці, працівник не може достатньо утримувати сім'ю.

А також стимулюючу – при такій низькій заробітній платі немає у працівника зацікавленості до якісної і продуктивної праці.

Щодо соціальної справедливості в заробітній платі, то не залежно від виду діяльності на підприємствах, в усіх працівників заробітна плата є практично однаковою, крім власників підприємств і керівників. Тому, соціальна функція заробітної плати не виконується.

Висновки. Вивчаючи дану тему, потрібно зауважити, що організація заробітної плати здійснюється державним регулюванням оплати праці, що включає дотримання підприємцями Закон України “Про мінімальну заробітну плату”. Також, зі своєї сторони підприємства мають право встановлювати свій вибір і умови щодо заробітної плати, враховуючи законодавчу базу, і все це оформляти в угодах.

Проте за сучасних ринкових умовах заробітна плата не виконує свої функції, принципи та не враховує чинники, які впливають на неї. Таким чином потрібно:

1. Переглянути закони, які регулюють заробітну плату і перевірити їх виконання на рівні підприємств.

2. При організації заробітної плати на підприємствах потрібно встановити залежність розміру зарплати від кінцевих результатів праці працівника і підприємства.

3. Змінити податкову політику щодо зарплати, які є високими і нашкоджують власника підприємства або роботодавця виплачувати низьку зарплату.

Отже, сучасна заробітна плата має недоліки, оскільки чинники, принципи і її функції

не виконуються. Тому, держава, керівники підприємств і власники повинні переглянути організацію заробітної плати, щоби відповідала своїм стандартам, задовольняла інтереси працівників і була економічно вигідною роботодавцю.

Література

1. Большая экономическая энциклопедия. – М.: ЭКСМО, 2007. – 816.с
2. Звіти хлібопекарських підприємств Тернопільської області.
3. Калина А. В. Организация и оплата труда в условиях рынка. — К.: МАУП, 2003.
4. Колот А. М. Оплата праці на підприємстві: організація та удосконалення. – К.: Праця. – 1997. – С. 11.
5. Лук'янченко Н. Д., Дороніна О. А. Управління оплатою праці як важливою складовою соціально-трудоких відносин //Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України. – 2004. – Вип. 9. – С.31-34.
6. Костишина Т. А., Огуй Н. І., Степанова Л. В., Єрещенко О. І. Прогресивні форми організації і оплати праці – основи ефективного управління підприємством. Полтава 2005.

ІНТЕЛЕКТУАЛЬНІ МОДЕЛІ ПРОФЕСІЙНИХ ЗНАНЬ

Розглянено значення інтелектуальних моделей у процесі управління підприємством. Проведено аналіз процесів моделювання професійних знань співробітників підприємства за допомогою їх інтелектуальних моделей.

Ключові слова: управління підприємством, знання, штучний інтелект, інтелектуальна модель.

The author reviews the value of intellectual models in process management. The analysis process modeling professional knowledge of company employees using their intellectual models.

Keywords: management, knowledge, artificial intelligence, intellectual model, an enterprise.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. У сучасних системах управління підприємством одною з важливих підсистем є підсистема управління персоналом, які автоматизують багато функцій процесу управління. Але ці підсистеми є універсальними і не враховують особливості конкретного співробітника. Проведений аналіз літературних джерел показав, що невирішеною є проблема розробки інтелектуальних моделей професійних знань (моделей компетенцій) співробітників фірм.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми. Проблема моделювання людської діяльності в процесі управління фірмою висвітлена С. Біром [2], проблема штучного інтелекту — М. Глибовцем [3], інтелектуальні моделі та інтелектуальне управління — в [4, 5, 6, 7, 8].

У науковій літературі відсутня цілісна концепція управління професійно-інтелектуальним потенціалом підприємства, тому на основі аналізу предметної області управління персоналом пропонується розглянути інтелектуальну модель людини (професіонала), яка виступає як об'єкт і суб'єкт управління, що характеризується своєю роллю в колективі, трудовими якостями, інтелектуальними особливостями та знаннями.

Виклад основного матеріалу дослідження. Основною задачею управління підприємством є підвищення його дохідності, і саме цій бізнес-меті підпорядковуються всі засоби підприємства. Тільки вище керівництво є власником, або представляє його інтереси, може вирішувати завдання саме такого характеру, а всі інші вирішують хоча складні, але підлеглі управлінські задачі.

Тому для ефективного управління підприємством необхідно будувати систему управління таким чином, щоб вона в першу чергу служила засобом першого керівника, а потім інших керівників і спеціалістів.

Нові ідеї не доходять до практики тому, що вони вступають в конфлікт з глибоко вкоріненими старими представленнями про світ, а значить що саме ці уявлення не випускають керівників за межі звичних способів мислити і діяти.

Сьогодні формується нова функція управління сучасним підприємством в якій велика роль приділяється знанням, що забезпечують йому стійкі стратегічні позиції на ринку. Основними задачами цієї функції є акумулювання інтелектуального капіталу, виявлення і розповсюдження інформації, досвіду та знань, що стають джерелом високої продуктивності, інновацій та конкурентних переваг.

При цьому виникає необхідність створення корпоративної системи управління знаннями, яка відображає взаємозв'язок організаційних структур, людей та інформаційних технологій, що забезпечують збір, нагромадження, організацію, розповсюдження і використання знань для вирішення задач інформаційного та інтелектуального забезпечення виконання бізнес-процесів та інтерактивного взаємозв'язку спеціалістів.

Сучасні дослідження показують, що основною причиною незадовільних результатів в управлінні є не слабка рішучість, не відсутність волі, а незадовільне використання

системного мислення та відповідних інтелектуальних моделей керівників, що містять системні недоліки, не враховується важливий механізм зворотнього зв'язку, неправильно оцінюється тривалість затримок появи результатів, часто фокусується увага на змінних – впливових і явних, але не обов'язково критично важливих, які є визначальними для змін. Вміння працювати з інтелектуальними моделями та навиками системного підходу націлені на визначення скритих гіпотез, та їх зміну з метою виявлення причин виникнення серйозних проблем.

Саме тому робота з інтелектуальними моделями – їх виявлення, перевірка і удосконалення світогляду – гальмує можливість серйозного прориву в справі створення організацій, які ефективно реагують на поточні зміни в зовнішньому середовищі.

Сьогодні виникає нове розуміння ролі загальних інтелектуальних моделей, які здатні стати основою для вирішення реальних ситуацій ринкової економіки і тому у процесі управління підприємством найважливішими є ті інтелектуальні моделі, які працюють в головах керівників.

Саме вони здатні привести дії організацій до законних і зручних взірців. Для їх виявлення і осмислення потрібні спеціальні методи та механізми проведення аналізу особливостей людини, як об'єкта і суб'єкта управління на всіх рівнях ієрархії управління.

В загальному системі управління знаннями (СУЗ) підприємства, створюють інтерактивне середовище спілкування людей, в якому підвищується здатність генерації нових знань, що попадають у корпоративну пам'ять для подальшого використання. За допомогою СУЗ підприємство перетворюється в навчальну організацію, яка створює “спіраль знань”, в якій неявні знання повинні бути виявлені та розповсюджені щоб стати частиною індивідуалізованої бази знань кожного робітника.

Спіраль відновлюється кожний раз для підйому на новий рівень, розширюючи базу знань, що застосовуються в різних областях організації.

Дослідження з побудови систем, які дозволяли б підприємству виявляти у співробітників корисні знання та зберігати їх довели необхідність серйозної розробки низки питань, пов'язаних насамперед з поданням і накопиченням знань про взаємодію з користувачем, формуванням моделі користувача, плануванням цілеспрямованої діяльності, моделюванням міркувань, оцінкою невизначеності дій.

Інтелектуальна діяльність людини, як і її фізична трудова діяльність оплачується і капіталізується у вигляді інтелектуального капіталу (ІК) підприємства, який існує у формі суспільно-виробничих та особисто-професійних відносин (споживчий капітал) і акумулюється у свідомості професіоналів, що фіксується як інтелектуальна власність людини (людський капітал) та підприємства (організаційний капітал).

Інтелектуальний капітал, який знаходиться у свідомості людей не має матеріальної або товарної форми і не оцінюється при купівлі або продажу підприємства. В процесі обігу ІК появляється можливість використання його для формування додаткової вартості, що створюється при виробництві продукту або послуги.

Важливе значення має нагромадження ІК, що приводить до централізації інтелекту і формуванню інтелектуального ресурсу підприємства. Частина ІК, яка не має матеріальної форми, належить спеціалістам як носіям інтелекту у виді знань. У випадку залишення спеціалістами підприємства з ними зникають знання, частина колективної компетенції, тобто ІК підприємства.

Для нових співробітників період здобування знань досить тривалий і тому виникає задача збереження інтелектуального капіталу підприємств, що становлять основу інтелекту та знань співробітників у вигляді інтелектуальних моделей. Ці моделі визначають що людина бачить, спосіб розуміння побаченого та відповідні реакційні дії на побачене. Дві людини з різними інтелектами дивляться на один процес та описують його по різному, помічаючи в ньому різні деталі.

Всі моделі є результатом спрощення реального процесу і тому основною задачею є визначення того, чи вірні ці інтелектуальні моделі чи хибні і проблема виникає тоді, коли

інтелектуальні моделі вступають у протиріччя з дійсністю.

У загальному модель управлінського процесу визначається як набір процедур управління, які є сукупністю операцій процесу управління, згрупованих за принципом обов'язкової послідовності, необхідної взаємодії, відносної завершеності та однакового призначення для досягнення глобальної мети – підвищення надійності людей при рішенні ними професійних задач. Крім обов'язкових переходів від процедури до процедури, зберігаючи послідовність, у кожній процедурі існують переходи до інших процедур у середині основного і допоміжних циклів управління. Такі переходи формуються між усіма складовими розуму людини і їх масивами пам'яті. Людина може прискорити процес мислення, у звичних ситуаціях, за рахунок використання готових рішень і шаблонів, що зберігаються в пам'яті у вигляді процедур.

Постановки задачі управління, що зв'язані з створенням найдосконаліших алгоритмічних систем і довільними способами їх корекції, ми пропонуємо надалі відносити до понять інтелектуального управління. В таких задачах інтелект залишається в людини, алгоритм корекції управління, що вироблений на основі евристик або копіювання поведінки людини – у системи і ніякого “змішування” проводити не потрібно. Ми проектуємо не інтелектуальні системи, а просто нормальні адаптивні алгоритми і копіюємо не спеціаліста при створенні “інтелектуальних систем, що заміняють людину”, а того робота, якого із нього зробила професія.

В рамках рішення задачі “автоматизації управлінської діяльності” нас цікавить проблема розробки інтелектуальних методів управління людьми при рішенні ними професійних задач. Ці методи повинні бути покладені в основу реалізації інтелектуальної системи управління людьми, враховуючи особливості ОПР, та направлені на зниження ризиків людини, як об'єкта і суб'єкта управління.

Підвищення рівня “інтелектуальності” корпоративних інформаційних систем відповідає потребам бізнесу – керівнику потрібні інтелектуальні системи, що дозволяють перенести відпрацьовані багаторічною практикою управлінські рішення в область комп'ютерних технологій, звільнивши інтелектуальний потенціал для стратегічного мислення, визначення напрямів розвитку підприємства і рішення нестандартних задач, які потребують не штучного, а природного інтелекту.

Частина підприємств мають свої підходи до вирішення задач управління інтелектуальними моделями, але є ряд подібних задач, які формують ключові гіпотези, що відображають основні напрямки розвитку підприємства.

Часто управління інтелектуальними моделями відображається у вигляді сценаріїв, які спонукають менеджерів до продумування способів дій у певних обставинах. Разом зі сценаріями підприємства продовжують експериментувати з різними інструментами управління інтелектуальними моделями, такими, як інструменти системного мислення, комп'ютерне моделювання та інші “гнучкі системи”, названі тому, що в них розглядається велика кількість змінних, які відіграють важливу роль в інтелектуальних моделях менеджерів.

Побудові універсальної моделі мислення людини сприяє системно-кібернетичний підхід, який базується на природних закономірностях розвитку управлінських процесів.

Штучна реалізація людського розуму, обумовлена необхідністю: посилення розуму людини у виконанні обчислень, логічних операцій, операцій збереження і обміну інформацією; формулювання і відображення волі людини; аналізу інформації і синтезу знань. В сучасних системах штучного інтелекту (ШІ) найбільш повно вирішені метапроцедури логічного виводу, реалізовані багаточисленні методи проведення аналізу, та ведуться дослідження в пошуку метапроцедур синтезу знань.

Досягнення сучасних інформаційних технологій дозволяє розглядати можливість автоматизації процесів управління людьми при вирішенні ними професійних задач, що є одним з основних резервів підвищення ефективності управління. Враховуючи особливості людини як елемента управління, підхід до автоматизації полягає в тому, що автоматизація

повинна зачепити процес управління рішенням професійних задач колективом людей, їх взаємодією при тій умові, що план рішення задачі вже відомий.

Основна мета управління полягає у максимальному врахуванні факторів, що впливають на елементи управління і прийняття відповідних заходів, які пронизують всі ланки елементів управління. Їх вирішення потребує застосування методів штучного інтелекту [3].

Незважаючи на результати, досягнуті в останні роки в галузі ІІІ, питання моделювання діяльності людини (користувача) вивченні недостатньо. Це пов'язано із недовоною появою персональних комп'ютерів (ПК), і як наслідок самих понять "модель користувача", "інтелектуальний інтерфейс". З іншого боку, широкі можливості сучасних ПК дозволяють використовувати у процесі вирішення частки з цих питань відомі, але не затребувані раніше через високу ресурсомісткість методи ІІІ.

З позиції задач ІІІ очевидно, що система підтримки прийняття рішень повинна підготовлювати і в масштабі реального часу подавати людині знання та інформаційну підтримку у повному наборі процедур циклу управління, а людина сама вибиратиме саме ту інформацію, яка найбільше підходить для вироблення в даний момент потрібного рішення.

Застосування інтелектуальних технологій повинні охоплювати всі сфери і контури управління, функціональні підсистеми та бізнес-процеси на всіх рівнях управління підприємством враховуючи ролі виконавців на робочих місцях виконуючи цілі управління.

Ми вважаємо, що задача полягає в удосконаленні власних інтелектуальних моделей, а не в створенні детальних моделей світу. Одним із складних етапів рішення цієї проблеми є формалізація описів підприємства у вигляді інтелектуальної організації, яка визначається процесами інтенсивної циркуляції переробки знань із різних джерел.

На стику сучасної теорії управління та штучного інтелекту активно формується і розвивається область досліджень і розробок, що називається інтелектуальним управлінням. Вона вимагає розробки оригінальних математичних методів, які використовують логічний підхід в інтелектуальному управлінні, що базується на використанні аналітичних символічних обчислень у вигляді сукупності методів, що дозволяють виробити і обґрунтувати рішення, які приймаються для досягнення поставленої мети, в умовах заданої ситуації.

Інтелектуальні системи управління підприємством (ІСУП) повинні забезпечувати ситуаційну підтримку прийняття рішень, автоматизувати процес пошуку управлінських рішень на основі нагромаджених знань про предметну область, забезпечувати прийняття рішень в умовах невизначеності [1].

Архітектура цих систем повинна включати крім бази даних базу знань, з достатнім для роботи описом предметної області, а також засоби для поповнення бази знань: добування закономірностей із множини фактів на основі методів індуктивного виводу, виявлення неявних причинно-наслідкових зв'язків, розширення описів предметної області методом дедуктивного виведення, класифікацію понять предметної області.

Для швидкого практичного впровадження інструментарію інтелектуальних моделей потрібна бібліотека "інтелектуальних процедур", адаптованих до конкретних організацій. Ці "процедури" будуються на основі системних шаблонів, які необхідно пристосувати до специфіки організації та її продукції, ринків і технологій. Така бібліотека створюється як результат послідовного впровадження системного підходу в управління організацією.

Висновки. Недооцінка інтелектуальних моделей стала причиною невдалих намагань впровадження в управління системного підходу.

Кінцевим результатом з'єднання системного мислення і вміння працювати з інтелектуальними моделями полягає не тільки в удосконаленні власних інтелектуальних моделей, але і у зміні самого способу мислення, переходу до мислення в термінах процесів і базових структур, що формують ці процеси.

Використання інтелектуальних моделей у вигляді інтелектуальних алгоритмів відкриває нові можливості у підвищенні ефективності виробництва без глобального

переобладнання технічних засобів. Інтелектуальні алгоритми із успіхом працюють з будь якою задачею після відповідного навчання.

Характер задачі змінюється у широкому діапазоні: від технічних, до аналізу економічного стану підприємства за даними бухгалтерського обліку з врахуванням кількості товарно-матеріальних цінностей на складі та економічної ситуації на ринку продукції і сировини.

Література

1. Арсеньев Ю.Н., и др. Информационные системы и технологии. Экономика. Управление, бизнес: учеб. пособие для студентов.-М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2006. -447 с.
2. Бир С. Мозг фирмы: Пер. с англ. – М.: Радио и связь,1993.- 416 с.
3. Глибовець М.М., Олецкий О.В. Штучний інтелект: Підручник для студентів.- К.: Вид.дім "КМ Академія", 2002.-366 с.
4. <http://humans.ru/humans/38880>
5. http://www.intalev.ru/agregator/ssp/id_3676/
6. http://community.livejournal.com/k_management_ru/17233.html
7. <http://www.rosinvest.com/dir/public/129/195>
8. http://www.polyakov.com/informodynamics/chast1_glava1.html

СОЦІАЛЬНА ПОЛІТИКА І ЕКОНОМІКА

УДК 314.48

Шушпанов Д., Кузів О.

ЗДОРОВ'Я НАСЕЛЕННЯ РЕГІОНУ: СОЦІАЛЬНО-ДЕМОГРАФІЧНИЙ АСПЕКТ

Розглянуто підходи до трактування здоров'я населення. Виявлені сучасні проблеми, які пов'язані із смертністю та захворюваністю населення на регіональному рівні. Проаналізовані причини смертності населення Тернопільської області та захворювання, які їх викликають. Окреслені фактори захворюваності в регіоні та окремі можливі напрямки їх подолання.

Ключові слова: здоров'я населення, смертність та захворюваність населення, причини смертності населення.

The approaches to the treatment of public health. Identified the modern problems associated with mortality and morbidity of the population at the regional level. Authors analyzed the causes of mortality in the Ternopil region, and the disease they cause. Denote the factors of morbidity in the region and some possible ways to overcome them.

Keywords: health of population, death rate and morbidity of population, reason of death rate of population.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. Економічні, політичні і соціальні зміни, які відбувалися в українському суспільстві за останні роки, призвели до підвищення загальної захворюваності, смертності, соціального розшарування суспільства, зниження рівня життя громадян. Це негативно відбилося на багатьох соціально-демографічних показниках. Зокрема, середня майбутня тривалість життя при народженні в Україні залишається достатньо низькою – у чоловіків – 63 роки (162 місце в світі), жінок – 74 роки (84 місце у світі). Разом – 150 місце¹. Тому проблема збереження здоров'я та зниження смертності населення є нині однією з найактуальніших в Україні.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми. Дослідженню впливу економічних і соціальних факторів на смертність і здоров'я населення у світовій практиці приділено велику увагу, не обійшла цю тему і українська наука. Зокрема, дослідженнями відтворення здоров'я суспільства займаються вчені Е. Лібанова, В. Стешенко, Г. Столяров, І. Шейман, С. Шишкін, С. Ткачук, В. Корнацький, А. Нагорна, Е. Бойченко та інші. Корисними в цьому плані, на нашу думку, мають стати дослідження регіональних аспектів вищезазначеної проблеми. У нашій роботі ми проведемо коротке соціально-демографічне дослідження формування та збереження здоров'я населення Тернопільської області.

Метою статті є виявлення сучасного стану здоров'я населення Тернопільської області, факторів, які його зумовлюють; окреслення можливих наслідків сучасних тенденцій щодо здоров'я населення та шляхів їх нівелювання.

Виклад матеріалу дослідження. Життєзабезпечення регіону як соціально-територіального утворення визначається як фізичним відтворенням, так і станом здоров'я його населення. Здоров'я населення регіону – це «не просто сума здорових індивідуумів», а складна інтегративна характеристика, яка, з одного боку, відображає ступінь ймовірності (не гарантії) для кожного з членів суспільства, збереження високого рівня здоров'я і творчої працездатності протягом максимально продовженого життя, а з іншого – визначає життєстійкість всієї популяції і можливості її виживання і відтворення, самозахисту (оборони), соціально-економічного розвитку, підтримання екологічної рівноваги з

¹ За даними List by the CIA World Factbook (2011 estimates) – Rank by entity. Rank by UN member state – 120 місце [8].

навколишньою природою і т. д. [1]. Відтак в регіоні формується певна система, яка на практиці має забезпечити високу життєздатність населення (його здоров'я). В Україні на практиці функції управління цією системою належить управлінням охорони здоров'я, які підпорядковані обласним (республіканським) державним адміністраціям.

За соціологічним словником [5], здоров'я населення – характеристика стану здоров'я членів соціальної спільності, яка вимірюється комплексом соціально-демографічних показників: народжуваністю, смертністю, середньою тривалістю життя, захворюваністю, рівнем фізичного розвитку. Власне з цієї точки зору ми й будемо оцінювати стан здоров'я населення досліджуваного регіону.

Поширені як в нас, так й в світі пояснення зростання смертності і захворюваності, такі як падіння рівня життя населення, зростання бідності, деградації системи охорони здоров'я, неправильне харчування, забруднення навколишнього середовища, не можуть бути головними факторами збільшення смертності населення в регіоні. Вагомим в цьому процесі є особисте ставлення до власного здоров'я.

Наслідком згаданих факторів є зростання смертності населення Тернопільщини, починаючи з 1991 року. Щороку в області помирає близько 16 тис. осіб. За останні двадцять років загальний коефіцієнт смертності зріс з 12,8‰ у 1990 р. до 14,4‰ у 2010 р. Він не найвищий в Україні, але є найвищим порівняно з європейськими країнами.

Сучасна кількість робочої сили залежить насамперед від смертності населення працездатного віку. Значний рівень такої смертності негативно впливає на економіку. Адже втрачена таким чином робоча сила не тільки зменшує обсяги трудового потенціалу, але й збільшує економічне та демографічне навантаження на нього.

Усупереч природним процесам у регіоні збільшується рівень смертності в працездатному віці. Найбільші темпи смертності спостерігаються у вікових групах від 35 до 59 років. Особливо це стосується чоловіків. Ці зрушення значною мірою пов'язані з загостренням згубних звичок саме в цій категорії населення.

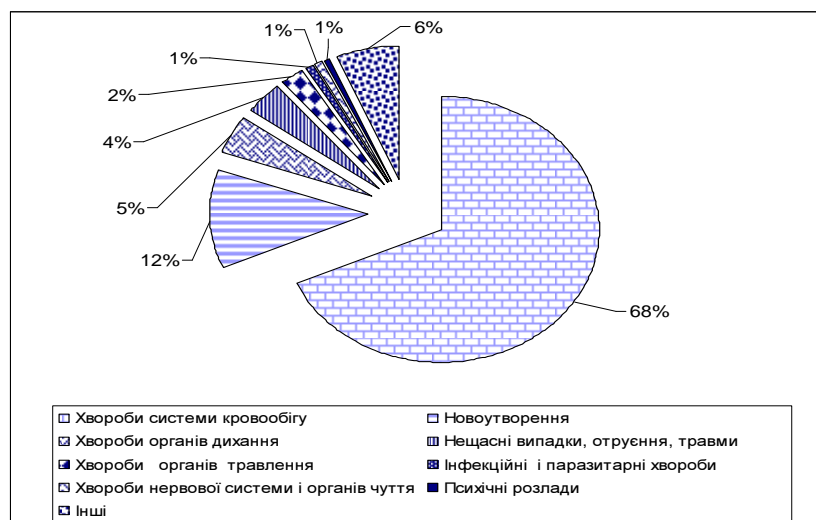


Рис. 1. Структура смертності за причинами в Тернопільській області у 2010 році².

Основними причинами смертності в області є хвороби системи кровообігу, новоутворення, хвороби органів дихання (рис. 1). Порівняння з 1990 роком (рис. 2) дає підстави стверджувати про зростання серед причин смертності частки хвороб кровообігу, що пов'язується насамперед із старінням населення, та суттєвого зниження частки хвороб органів дихання. Абсолютні показники у цілому відповідають відносним. За останні 20 років

² За даними Головного управління статистики у Тернопільській області [6].

в 1,62 рази збільшилась чисельність померлих від систем кровообігу та в 1,04 рази від новоутворень.

Порівняння із середньоукраїнськими показниками, дає нам підставу стверджувати, що в Тернопільській області дещо більша частка смертності, яка пов'язана із хворобами системи кровообігу (на 3%) та хвороб органів дихання (на 2%). Менше частка смертності, яка пов'язана із зовнішніми причинами смертності (на 3%) та хвороб органів травлення (на 2%).

Більшу частку смертності від хвороб органів в області ми пов'язуємо з комплексним впливом низки об'єктивних і суб'єктивних факторів. Насамперед слід відмітити метеофактори. Запиленість повітряного середовища, яка має місце в регіоні, сприяє зміні вологості повітря, появі частих туманів, що сприяє розвитку хронічного бронхіту. Холодне повітря викликає також розвиток бронхоспазму, що обумовлює хронічний і рецидивуючий перебіг легеневої патології. Також гострою проблемою, яка викликає захворюваність органів дихання і часто, подальшу смерть, – це тютюнопаління.

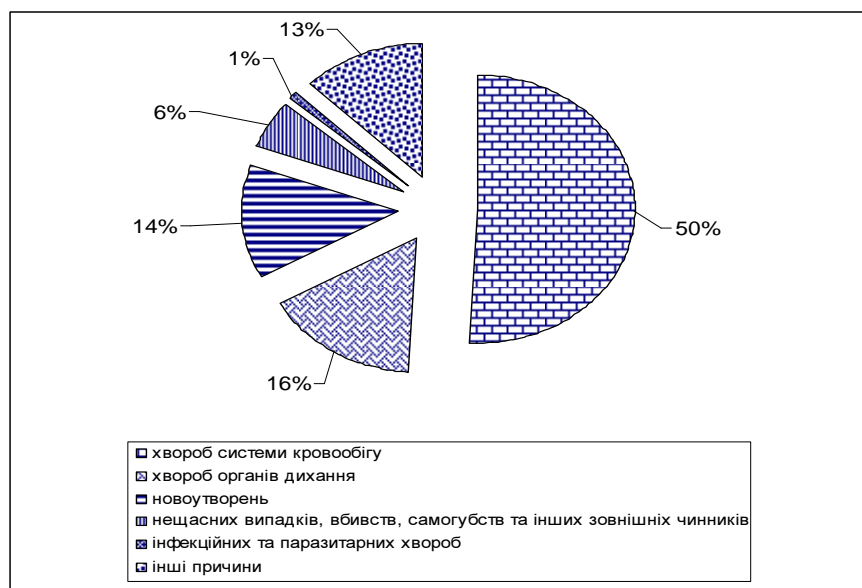


Рис. 2. Структура смертності за причинами в Тернопільській області у 1990 році³.

Менша частка смертності від зовнішніх причин пов'язана із низьким рівнем промислового виробництва, а відтак й мінімальним рівнем нещасних випадків на виробництві. Менша частка смертності від хвороб органів травлення, пов'язана із більш значним розвитком в на Тернопіллі підсобного домашнього господарства та, відповідно, споживанням більш якісних продуктів харчування.

Захворюваність населення регіону – одна з найважливіших характеристик суспільного здоров'я та індикатор рівня смертності. За 2010 р. амбулаторно-поліклінічні заклади області зареєстрували 1980244 захворювань (1972650 – 2009 р.), що становить 182407,7 на 100 тис. населення (2009 р. – 180963,6). Поширення захворювань в області за 2010 рік збільшилась в абсолютному вимірі на 7594 випадки або на 0,4%.

У структурі поширеності захворювань за класами хвороб перше місце посідають хвороби системи кровообігу 57447,5 на 100 тис. населення, що складає 31,5%, друге – хвороби органів дихання 39182,9, що складає 21,5%, третє – хвороби органів травлення – 17471,3, що складає 9,6%.

Число зареєстрованих захворювань вперше в житті серед всього населення складає 760459 випадків (2009 р. – 767331), показник на 100 тис. населення – 70048,7 (2009 р. –

³ За даними Головного управління статистики у Тернопільській області [6].

70392,1) [4]. За останні 15 років первинна захворюваність населення регіону збільшилася на 31% за рахунок зростання практично всіх груп хвороб за винятком хвороб. Пов'язаних із зовнішніми причинами. За ці роки значно зросли рівні первинної захворюваності хворобами системи кровообігу – в 2 рази до рівня 1995 року, хворобами органів дихання – на 53% (таблиця 1).

Таблиця 1

Захворюваність населення Тернопільської області⁴

	Кількість уперше в житті зареєстрованих випадків захворювань									
	всього, тис.	у тому числі:								
		новоутворення	хвороби нервової системи ⁵	хвороби системи кровообігу	хвороби органів дихання	хвороби шкіри та підшкірної клітковини	хвороби кістково-язвової системи і сполучної тканини	хвороби сечостатевої системи	уроджені аномалії, деформації та хромосомні порушення	травми, отруєння та інші наслідки дії зовнішніх причин
1995	586,0	5,5	65,3	24,1	238,6	43,0	32,6	33,4	1,1	42,5
2000	650,0	6,4	21,4	39,5	273,9	40,1	33,5	41,2	1,3	37,9
2005	715,7	6,7	21,1	44,4	325,0	47,8	34,0	43,9	1,0	36,4
2006	709,4	6,1	21,4	45,9	315,5	49,1	34,6	42,4	1,0	36,2
2007	726,4	6,3	22,4	47,1	326,6	49,6	34,9	43,4	1,1	36,7
2008	752,8	6,4	21,6	52,1	342,1	49,4	37,7	39,7	1,1	36,8
2009	767,4	6,0	21,1	48,4	365,3	51,1	37,5	39,3	1,1	35,6
% 2009 до 1995	131,0	109,1	–	200,8	153,1	118,8	115,0	117,7	100,0	83,8

У структурі первинної захворюваності перше місце посідають хвороби органів дихання 32398,0 на 100 тис. населення або 46,2%, друге місце – хвороби органів шкіри – 4942,9 або 7,0%, третє місце – хвороби органів кровообігу – 4627,6, або 6,6%.

У 2010 році загальна інфекційна захворюваність знизилась на 17,5%, але збільшилась інфекційна захворюваність без грипу і гострих респіраторних інфекцій – на 15,1%.

Дуже актуальним та гострим за останні десятиріччя постала проблема новоутворень. Підвищена увага до цих хвороб зумовлена передусім подальшим зростанням кількості онкологічних захворювань, у т. ч. злякисних, високими показниками смертності, інвалідизації, а також постарінням населення, що потребує не тільки медичної, але й соціальної допомоги. Основним наслідком злякисних новоутворень є витрати у соціальній і матеріальній сферах суспільства, сім'ї та кожної окремої людини.

У 2010 р. в Тернопільській області зареєстровано 3374 випадки захворювань на злякисні новоутворення. При цьому захворюваність склала 310,8 на 100 тис. населення. За 12 місяців 2009 року – 292,9 на 100 тис. населення (3193 випадки), в Україні цей показник становив 331,8 на 100 тис. населення [4].

Наслідком зростання захворюваності на злякисні новоутворення в області є ріст смертності від них. Цей показник складає 172,1 на 100 тис. населення. (в 2009 році: в області – 167,5; в Україні – 178,6).

Одним з наслідків захворюваності є інвалідність. На Тернопільщині чисельність інвалідів щороку зростає. Станом на 01.01.2010 року в області нараховувалось 57575 інвалідів (5,3% від усього населення; в Україні – 5,7%). У 2010 р. число вперше визнаних інвалідами серед дорослого населення області становить 3968 осіб, що на 32 випадки більше порівняно з 2009 роком – 3936, відповідно підвищився рівень первинного виходу на інвалідність на 10 тис. дорослого населення – з 45,2 до 45,6, по Україні за 2009 р. – 46,4 [4].

⁴ За даними Головного управління статистики у Тернопільській області [6].

⁵ Згідно з Міжнародної класифікації хвороб, починаючи з 1999 р., з класу хвороб нервової системи й органів чуття вилучені та сформовані в окремі класи хвороби ока та його придаткового апарату і хвороби вуха та соскоподібного відростка.

Причин, які призводять до погіршення ситуації є безліч. За даними Всесвітньої організації охорони здоров'я у співвідношенні умов, які впливають на здоров'я населення 50% належать умовам і способу життя та харчуванню.

Нажаль слід констатувати, що населення області має невисоку культуру самозбереження, збереження здоров'я та ведення здорового способу життя.

При виконанні загальних рекомендацій з формування здорового способу життя, населення повинне проявляти, у тому числі, й творчий підхід до свого здоров'я. Серед основних напрямів у діяльності щодо формування здорового способу життя в регіоні слід віднести:

1. створення інформаційно-пропагандистської системи підвищення рівня знань всіх категорій населення про негативний вплив факторів ризику на здоров'я, можливості його зниження;

2. заходи щодо зниження поширеності тютюнопаління, зниження споживання алкоголю, профілактика споживання наркотиків;

3. спонукання населення до фізично активного способу життя, занять фізичною культурою, туризмом і спортом, підвищення доступності цих видів оздоровлення.

Формування здорового способу життя, таким чином, – це ціла система громадських та індивідуальних видів, способів, форм діяльності, активності, спрямованих на подолання чинників ризику виникнення та розвитку захворювань, оптимального використання в інтересах охорони і поліпшення здоров'я соціальних, психологічних та природних умов і факторів способу життя. І ця програма має координувати спільні зусилля державних, громадських організацій, медичних установ, самого населення.

Стосовно харчування, то тут теж є безліч проблем. По-перше населення області споживає значно менше раціональної норми споживання, рекомендованих Міністерством охорони здоров'я України практично всіх продуктів, крім олії та інших рослинних жирів та хліба, хлібобулочних виробів (таблиця 2). Особливо критична ситуація з м'ясом і м'ясопродуктами та фруктами, ягодами, горіхами і виноградом. Слід також зазначити, що споживання більшості продуктів в Тернопільській області є меншим, ніж споживання в середньому по Україні.

Таблиця 2

Споживання продуктів харчування в домогосподарствах (в перерахунку в первинний продукт) в середньому за місяць у розрахунку на одну особу⁶

				Раціональна норма споживання (МОЗ України)
	Тернопільська область		Україна 2009 рік	
	1999 рік	2009 рік		
- м'ясо і м'ясопродукти, кг	3,6	3,7	4,8	6,7
- молоко і молочні продукти, кг	24,5	23,5	19,8	31,7
- яйця, шт.	16	18	20	24,2
- риба і рибопродукти, кг	0,8	1,2	1,8	1,7
- цукор, кг	2,3	2,6	3,2	3,2
- олія та інші рослинні жири, кг	1,6	2,1	1,9	1,1
- картопля, кг	13,1	9,0	8,0	10,3
- овочі та баштанні, кг	8,0	9,4	10,1	13,4
- фрукти, ягоди, горіхи, виноград, кг	2,1	2,8	3,6	7,5
- хліб і хлібні продукти, кг	8,9	9,4	9,3	8,4

Окреме питання щодо якості продуктів та питної води яке споживає населення

⁶ За даними Головного управління статистики у Тернопільській області [6]; Державного комітету статистики України [7]; Міністерства охорони здоров'я України [9]

області. Нарікань в цьому теж дуже багато.

Висновки. У цілому ми можемо констатувати той факт, що стан здоров'я населення регіону за останні роки продовжує погіршуватися. Позитивні зрушення у зниженні захворюваності за окремими нозоформами та незначне підвищення очікуваної тривалості життя не можна розцінювати як початок змін у медико-демографічній ситуації на краще. Аналіз соціально-економічних чинників з очікуваною тривалістю життя показує, що основною причиною погіршення здоров'я населення виступає зниження якості життя. Успіхи в поліпшенні здоров'я населення Тернопільської області можна досягти лише шляхом реалізації комплексу заходів щодо усунення або зниження "факторів ризику" за участю всіх галузей економіки і секторів влади. Соціологічну інформацію про стан здоров'я населення необхідно використовувати в якості додаткового інструменту для оцінки результативності політики охорони здоров'я в регіоні.

Література

1. Венедиктов, Д.Д. Системный подход к проблемам национального здоровья /Д.Д. Венедиктов // Вестник РАМН. – 1998. – № 2.
2. Пасовец Ю.М. Потенциал здоровья населения региона / Ю.М. Пасовец // Учёные записки. – № 1. – 2008. – С. 57-61.
3. Шабунова А.А., Рыбакова Н.А., Тихомирова Г.В. Факторы, ограничивающие здоровье населения региона (на примере Вологодской области) / А.А. Шабунова // Социологические исследования. – 2009. – № 8, Август. – С. 85-91.
4. Режим доступу : <http://www.guoz.te.ua/> – Офіційний сайт Головного управління охорони здоров'я Тернопільської облдержадміністрації.
5. Режим доступу: (<http://www.slovarus.ru/>).
6. Режим доступу: <http://www.te.ukrstat.gov.ua> – Офіційний сайт Головного управління статистики у Тернопільській області.
7. Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua> – Офіційний сайт Державного комітету статистики України.
8. Режим доступу: <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/>
9. Режим доступу: <http://www.moz.gov.ua/ua/portal/> – Офіційний сайт Міністерства охорони здоров'я України.

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПІДХОДИ ЩОДО ЗАПРОВАДЖЕННЯ ОBOB'ЯЗКОВОГО ДЕРЖАВНОГО МЕДИЧНОГО СТРАХУВАННЯ З МЕТОЮ ЗБЕРЕЖЕННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

У статті досліджено проблеми збереження трудового потенціалу країни і запропоновано концептуальні підходи до запровадження обов'язкового державного медичного страхування, що забезпечить, на основі зміни механізму фінансування медичної галузі, економічне стимулювання до підвищення уваги з боку громадян, їх роботодавців та держави за станом здоров'я населення.

The article investigates the problem of preserving the employment potential and conceptual approaches to the introduction of compulsory health insurance that will ensure the change the funding mechanism medical industry, economic incentives to increase the focus on the side of citizens, their employers and the state as public health.

Ключові слова: трудовий потенціал, депопуляція, обов'язкове державне медичне страхування.

Keywords: labor potential, depopulation, mandatory medical insurance.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими і практичними завданнями. Основною причиною демографічної кризи, що спостерігається в нашій державі впродовж останніх десятиліть, є висока смертність населення.

Як показує практика, фінансовими механізмами можна вплинути на рівень народжуваності, проте економічно зацікавити людину жити довше та бути здоровою – неможливо. Через високі показники смертності наша держава щороку втрачає від 250 до 300 тис. населення. Ще більше занепокоєння викликає той факт, що значну частку в загальній чисельності померлих займають особи працездатного віку.

Виникає гостра необхідність знизити рівень смертності населення з метою збереження трудового та людського потенціалу країни. Як це зробити? Як «змусити» людину жити довше?

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми. Питаннями подолання демографічної кризи та реформуванням з цією метою системи медичного обслуговування присвячено ряд публікацій таких учених, як С. І. Бандур., Я. В. Коваль, В. І. Куценко, Е. М. Лібанова, О. В. Макарова, В. В. Онікієнко, Л. В. Романова, Л. А. Чепелевська, Л. В. Шаульська, Л. Т. Шевчук, та інші.

Зокрема, в їхніх працях визначені основні напрямки подолання демографічної кризи та збереження трудового потенціалу. Проте є потреба у визначенні напрямків удосконалення сучасної системи охорони здоров'я, що буде спроможна оптимізувати збереження трудового потенціалу держави.

У статті зроблена спроба окреслити новітню концепцію функціонування системи охорони здоров'я, що спрямована на збереження трудового потенціалу держави.

Виклад матеріалу дослідження. З метою визначення шляхів подолання високого рівня смертності необхідно з'ясувати, які ж причини цього негативного явища.

За даними Державного комітету статистики, у 2009 р. померли 706,7 тис. осіб, із них від хвороб системи кровообігу – 65,2%, від ракових захворювань – 12,5%, від зовнішніх причин смертності – 6,9%, від хвороб органів травлення й органів дихання – 4,3% та 3,0% відповідно, від деяких інфекційних та паразитарних хвороб – 2,1% (табл. 1) [1].

Наведені дані свідчать, що 87,1% усіх смертей є клінічними характер і пов'язані зі захворюваннями організму людини. Про стабільність високого рівня смертності населення свідчать і дані, наведені у таблиці 2.

Отже, можна зробити висновок, що основною причиною теперішнього рівня смертності є високий рівень захворюваності населення.

Таблиця 1

Основні причини смертності в Україні впродовж 2005–2009 рр. (тис. осіб) [1]

Рік	Всього померлих	із них від:					
		хвороб системи кровообігу	новоутворень	зовнішніх причин смерті	хвороб органів травлення	хвороб органів дихання	деяких інфекційних і паразитарних хвороб
2005	782,0	488,8	91,8	70,0	31,7	28,0	17,2
2006	758,1	480,8	90,4	64,6	30,2	24,7	16,3
2007	762,9	480,6	90,0	66,0	33,6	25,1	16,8
2008	754,5	480,1	89,0	61,4	35,2	23,3	17,3
2009	706,7	460,6	88,6	48,9	30,1	21,1	15,1

Підтвердженням цього є той факт, що рівень захворюваності населення постійно підвищується. Так, у 1990 р. за наявного населення 51838,5 тис. осіб кількість уперше зареєстрованих випадків захворювань становила 32188 тис. одиниць, а у 2009 р. за наявного населення 46143,7 тис. осіб кількість уперше зареєстрованих випадків захворювань становила 33032 тис. одиниць. Із наведених даних можна прийти до висновку, що за останніх 19 років кількість людей, на яких припадає одне захворювання, зменшилася з 1,6 до 1,4. Тобто, на 12,5% збільшилася кількість уперше зареєстрованих випадків захворювань на одну людину.

Таблиця 2

Рівень смертності населення в Україні впродовж 2005–2009 рр. (на 1000 осіб населення) [1]

Рік	Кількість померлих
2005	16,6
2006	16,2
2007	16,4
2008	16,3
2009	15,3

У «боротьбі» із ситуацією, що склалася, держава «відповіла» скороченням кількості лікарняних закладів із 3,9 тис. у 1990 р. до 2,8 тис. у 2009 р., а також зменшенням кількості лікарняних ліжок із 700 тис. до 431 тис. за даний період. Проте доцільно зазначити, що за відповідний період кількість лікарських амбулаторно-поліклінічних закладів зростає з 6,9 тис. до 8,8 тис.. Це, своєю чергою, підвищило їх планову місткість із 895 тис. відвідувань у 1990 р. до 1000 тис. відвідувань за зміну в 2009 році [1].

Отже, наведені дані свідчать про непросту ситуацію у сфері охорони здоров'я та про необхідність удосконалення механізму її функціонування з метою зниження рівня смертності населення.

У розвинутих країнах доволі поширена практика реалізації механізму страхової медицини. Її запровадження є насамперед економічним стимулом для підвищення уваги людини до свого здоров'я. Адже страхова медицина передбачає – сплату страхових внесків і у разі настання страхового випадку (захворювання) оплату зі страхового фонду послуг, наданих медичним закладом. Один із принципів страхування встановлює залежність розміру страхового відшкодування від розміру страхових внесків. Звідси випливає, що залежно від доходів громадян будуть сплачуватися страхові внески, відповідно до яких буде надаватись обсяг безкоштовного медичного обслуговування. Отже, кожна застрахована особа буде намагатися максимізувати страхові внески та здійснювати контроль за станом свого

здоров'я, щоб не допустити ситуації, коли вартість наданих медичних послуг перевищить суму страхового відшкодування. Зменшити витрати на лікування можна лише профілактичними заходами чи ранньою діагностикою захворювання, що потребуватиме менше часу і медикаментів на лікування та, відповідно, менше затрачених фінансових ресурсів.

Якщо мова йдеться про страхову медицину як напрямок реформування сфери охорони здоров'я, то чи не суперечитиме її запровадження ст. 49 Конституції України, котра проголошує: «Кожен має право на охорону здоров'я, медичну допомогу та *медичне страхування*» та «У державних і комунальних закладах охорони здоров'я медична допомога надається *безкоштовно*»? Сьогодні послуги у державних і комунальних закладах охорони здоров'я надають для громадян нашої держави «безкоштовно», проте ці послуги оплачують (заробітна плата медичного персоналу, модернізація устаткування, утримання медичних закладів) із державного та місцевих бюджетів, що формуються переважно з податкових надходжень, які сплачують фізичні та юридичні особи. Страхова медицина передбачатиме лише зміну механізму фінансування медичної галузі. Маємо на увазі, що внески на цей вид страхування страхувальники сплачуватимуть в обхід державного та місцевих бюджетів, безпосередньо у державний цільовий фонд (фонд обов'язкового державного медичного страхування).

У концепції обов'язкового державного медичного страхування (ОДМС) необхідно зберегти наявні державні гарантії в медичній галузі, не ліквідувавши позитивних її здобутків, забезпечивши високоякісний розвиток.

Як і будь-який інший вид страхування, ОДМС треба, здійснювати за певною організаційною схемою, що передбачає визначення суб'єктів страхування та економічних зв'язків і явищ, котрі виникатимуть у процесі страхування. Найбільші дискусії тривають, навколо того, як має відбуватися процес ОДМС, хто має бути суб'єктами й об'єктами страхування. Ми пропонуємо наступну організаційну схему ОДМС (рис. 1).

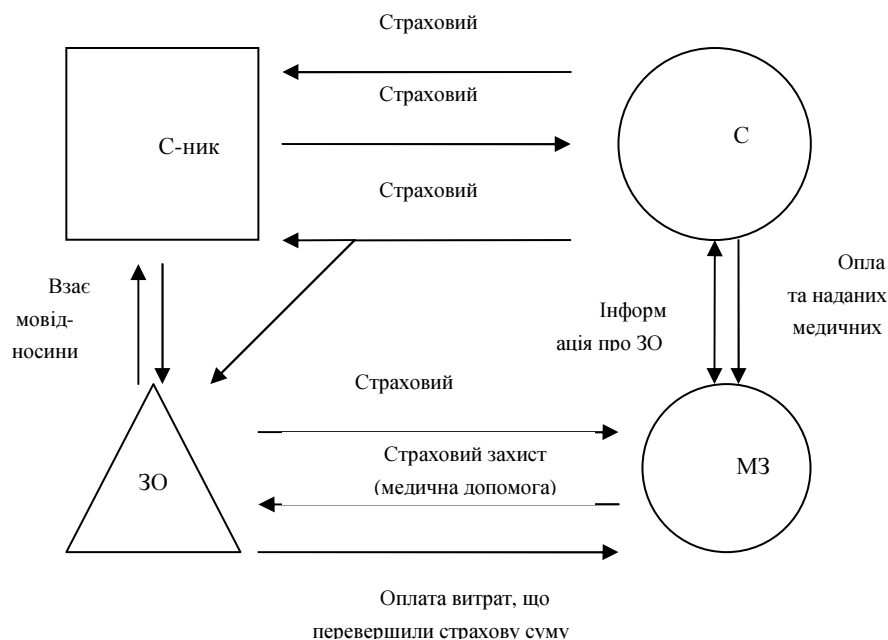


Рис. 1. Організаційна схема обов'язкового державного медичного страхування

Страховиком (С) виступатиме державний цільовий фонд обов'язкового державного медичного страхування (ФОДМС), що буде створений.

Страховальником (С-ник), при ОДМС, будуть фізичні та юридичні особи, які сплачують страхові внески за застрахованих осіб.

Застрахованою (ЗО) буде особа, яка внесена у відповідний реєстр ФОДМС, за яку С-

ник сплачує страхові внески та яка дотримується правил страхування.

Медичний заклад (МЗ) – це всі державні та комунальні заклади охорони здоров'я, що надаватимуть відповідний страховий захист.

До основних функцій ФОДМС належатимуть наступні:

- створення реєстру ЗО, МЗ, С-ників;
- акумулювання на своїх рахунках страхових внесків, виплата страхового відшкодування та управління фінансовими потоками;
- організація превентивних заходів (вакцинація, диспансеризація населення, санаторно-курортне лікування);
- управління МЗ.

Фонд обов'язкового державного медичного страхування (ФОДМС) доцільно створити на зразок Пенсійного фонду України на базі центральних та регіональних управлінь Міністерства охорони здоров'я і Фонду соціального страхування від тимчасової втрати працездатності. Але найоптимальнішим варіантом, із огляду на впровадження єдиного соціального внеску, було б об'єднання всіх фондів соціального страхування в один, що дасть змогу зменшити адміністративні витрати на обслуговування системи державного обов'язкового соціального страхування. Об'єднання доцільно здійснити, приєднавши всі функціонуючі фонди соціального страхування до Пенсійного фонду, який володіє найповнішою базою даних застрахованих осіб і страхувальників завдяки персоніфікованому облікові. Базу даних про ЗО у ФОДМС можна створити на основі таких джерел інформації: дані ідентифікаційних номерів ДПІ; дані персоніфікованого обліку ПФУ; даних ФСС на випадок безробіття стосовно безробітних та членів їх сімей; через запровадження звітності ФОДМС, що містила б усю необхідну інформацію про зайняте населення; на основі даних від окремих громадян.

Інформація про ЗО, окрім загальних даних (П. І. П., дата народження, місце роботи), має містити дані стосовно страхового стажу та розміру сплачених страхових внесків, дані про стан здоров'я на основі повного медичного обстеження із зазначенням хронічних захворювань, склад сім'ї. Також доцільно було б передбачити кримінальну відповідальність за розголошення таких даних без згоди застрахованої особи.

Управління фінансовими ресурсами ФОДМС полягає у наступному:

- акумулювання страхових платежів, отриманих від страхувальників;
- сплата страхового відшкодування за надані медичні послуги;
- фінансування витрат МЗ: на заробітну плату працівників, на господарську діяльність, на модернізацію основних фондів, на медикаментозне забезпечення та ін.;
- визначення розміру дотацій зі зведеного державного бюджету;
- фінансування адміністративних витрат на свою діяльність.

Дотації з державного та місцевих бюджетів доцільно здійснювати у розмірі, **не меншому наявних видатків держави на фінансування медичної галузі за мінусом розміру страхових платежів, що їх сплатили страхувальники.**

Страхові внески (платежі) (СВ) сплачує Страхувальник Страховикові у розмірі, що розраховують за формулою:

$$\text{СВ (платіж)} = \text{СС} * \text{СТ} \quad (1)$$

Величину страхової суми (СС) і страхового тарифу (СТ) доцільно встановити після здійснення відповідних актуарних розрахунків. Страхова сума – це сума страхового відшкодування, в межах якої надають медичні послуги ЗО у певний період. Позаяк внески сплачуватимуть щомісячно зі заробітної плати, то й страхова сума покриватиме вартість медичних послуг, наданих впродовж місяця.

На нашу думку, страхову суму треба встановити:

- у розмірі заробітної плати для зайнятого населення, що стимулювало б до детінізації трудових доходів громадян;
- для пенсіонерів, котрі не працюють, – у розмірі місячного пенсійного забезпечення;

– для пенсіонерів у зв'язку з інвалідністю у розмірі середньої вартості медичних послуг для таких громадян із диференціацією відповідно до груп інвалідності й категорій захворювань;

– для осіб, котрі не досягли економічно активного віку або належать до безробітного чи малозабезпеченого населення – у розмірі, визначеному державою, що спроможний забезпечити покриття необхідних витрат у разі настання страхової події. З цією метою можна ввести «мінімальну страхову суму», розмір якої доцільно визначати відповідно до середньої вартості медичних послуг, що надають таким категоріям населення. Держава сплачує для цих категорій населення страхові платежі й у разі перевищення витрат на медичні послуги страхової суми покриває надлишкову різницю.

Страхувальником (С-ник), при ОДМС, є:

– роботодавець, якщо громадянин належить до зайнятого населення;
– держава, якщо громадянин належить до безробітного населення чи економічно неактивного;

– будь-яка фізична особа чи юридична особа, яка бажає взяти участь у фінансуванні страхових платежів для третьої особи.

Із метою не посилення фіскального тиску на працівників та роботодавців доцільно **знижити величину окремих податків та зборів на величину страхових внесків**, надходження яких забезпечувало фінансування витрат сфери охорони здоров'я, а також **здійснювати нарахування та утримання збору на ОДМС із фонду заробітної плати**, що не зменшуватиме розміру заробітної плати працівника.

Доцільно надавати статус застрахованої лише тим особам, котрі пройдуть попередню диспансеризацію (ретельний повний медичний огляд). Відповідно до результатів обстеження держава має перебрати на себе фінансування всіх витрат на лікування виявлених захворювань. Лише після повного одужання можна буде надати статус застрахованої особи. При виявленні хронічного захворювання, що унеможливує повне одужання, держава перебирає зобов'язання й надалі фінансувати всі витрати, пов'язані з лікуванням цієї хвороби, а особа реєструється як застрахована з відповідним зазначенням в особовій справі. Диспансеризацію не потрібно відносити на витрати страхової суми, адже це є превентивним заходом, що має здійснюватися за рахунок коштів ФОДМС (держави).

Усім ЗО можна видати договір страхування – поліс (уніфікована форма страхового договору). Він набиратиме юридичної сили з моменту підписання сторонами, вказаної у ньому дати та після оплати першого страхового внеску. Поліс може бути довільної форми із зазначенням даних особи, котрій він виданий, та відповідним номером. Проте поліс можна і не видавати, а ЗО реєструвати за ідентифікаційним номером особи. У такому разі при настанні страхового випадку потерпілому доцільно пред'явити у МЗ лише посвідчення особи й за необхідності – витяг про присвоєння ідентифікаційного номера.

Нині склалася ситуація, за якої значна кількість медичних закладів перебуває у підвідомчому підпорядкуванні інших міністерств та відомств. Тим самим створюються неоднакові можливості доступу до медичного обслуговування у різних категорій населення. Тому доцільно передати всі державні та комунальні заклади, що є у власності державі та підпорядковані різним міністерствам та відомствам, у повне управління ФОДМС, з метою створення однакових умов для надання медичного обслуговування всім застрахованим особам та створення раціональної, ефективної управлінської системи охорони здоров'я. Також необхідно уніфікувати заробітну плату медичних працівників за категоріями в усіх регіонах держави, що сприятиме рівномірному забезпеченню медичних кадрів у різних регіонах держави.

До основних функцій медичних закладів при ОДМС належатимуть: надання медичних послуг при настанні страхових випадків; проведення першого та періодичних медичних оглядів (диспансеризація); вакцинація населення; надання інформації про стан здоров'я ЗО у ФОДМС; ведення обліку наданих медичних послуг; надання інших платних медичних послуг.

Важливе місце в концепції державної страхової медицини відведене диспансеризації. Як уже зазначено, кожна особа, котра реєструватиметься як застрахована, повинна буде пройти повний ретельний медичний огляд. Із метою ранньої діагностики захворювань доцільно щороку чи раз на два роки проходити періодичний медичний огляд.

Організувати перший медичний огляд можна наступним чином:

– зайняті громадяни проходитимуть організовано за графіком, узгодженим із роботодавцем;

– безробітні особи проходитимуть за поданням центрів зайнятості;

– діти дошкільного віку проходитимуть у дитячих поліклініках за графіком, узгодженим із керівництвом навчального закладу;

– учні загальноосвітніх і студенти професійно-технічних та вищих навчальних закладів проходитимуть організовано за графіком, узгодженим із керівництвом таких навчальних закладів;

– пенсіонери та інші категорії економічно неактивного населення проходитимуть за вимогою по місцю проживання або при першому звертанні до МЗ.

Вакцинація і медичний огляд застрахованих осіб, як уже зазначено, мають відбуватися за кошти Страховика (ФОДМС), позаяк, є превентивними заходами, що спрямовані на економію коштів на лікування захворювань. До того ж вакцинації, мають бути обов'язковими. У разі відмови ЗО пройти вакцинацію вона зобов'язується самостійно оплатити лікування при захворюванні на хворобу, проти якої проводили вакцинацію.

Страховий випадок – це настання страхового ризику. Суттю страхування є захист матеріальних інтересів застрахованих осіб при настанні (реалізації) страхового ризику. При ОДМС можна виділити дві групи страхових ризиків:

– захворювання людини, що було виявлене або проявилось після надання статусу ЗО, за умови, що дане захворювання є у переліку страхових ризиків ОДМС;

– втрата матеріальних доходів громадян унаслідок тимчасової втрати працездатності, а також інші ризики, страхування яких здійснює ФСС при тимчасовій втраті працездатності (в разі реорганізації цього фонду у ФОДМС).

До переліку страхових ризиків ОДМС доцільно віднести всі без винятку захворювання людини. Проте, як уже зазначено, до страхових ризиків не потрібно вводити захворювання, виявлені при першому (реєстраційному) медичному огляді та не були успішно вилікувані.

У переважній більшості зарубіжних країн, де функціонує страхова медицина, з переліку страхових ризиків виведено стоматологічні захворювання. На нашу думку, потрібно зберегти чинне, державне безоплатне стоматологічне обслуговування населення. Адже наслідком несвоєчасного стоматологічного обслуговування є захворювання внутрішніх органів людини, що в підсумку призведе до втрати її працездатності. Тому до переліку страхових ризиків доцільно ввести стоматологічні захворювання.

До другої групи страхових ризиків належать ризики, страхування яких наразі забезпечує ФСС від тимчасової втрати працездатності. Серед них основним є втрата трудових доходів, пов'язаних із тимчасовою втратою працездатності понад 5 днів (лікарняні). Перших 5 днів лікарняні оплачує роботодавець. Із метою посилення, уваги роботодавців до стану здоров'я працівників кількість таких днів доцільно збільшити до 10–14. Виплату лікарняних понад установлені дні, що відшкодує роботодавець, здійснювати з ФОДМС. Адже втрата працездатності пов'язана насамперед із захворюванням людини, яке вже є страховим ризиком при медичному страхуванні. Тобто, для того, щоб уникнути подвійного страхового відшкодування за настання однієї і тієї самої страхової події з ФСС ТВП і ФОДМС, доцільно здійснювати їх із одного фонду соціального страхування.

Страховий захист, що надаватиме МЗ у разі настання страхового випадку, передбачатиме:

– лікування захворювань, що проявилися після реєстрації особи як Застрахованої та виявлених під час періодичних медичних оглядів;

- медикаментозне забезпечення лікування зазначених захворювань;
- реабілітацію і санітарно-курортне лікування;
- страховий захист, що надає ФСС при тимчасовій втраті працездатності (в разі реорганізації цього фонду у ФОДМС).

При зверненні ЗО до МЗ та діагностиці у нього захворювання МЗ проводить його лікування й після одужання оформляє акт про наданні послуги.

У випадку, коли **вартість лікування перевищує Страхову суму:**

- ЗО може продовжити лікування, якщо воно не завершене, за власний рахунок;
- якщо термін лікування більше місяця, лікування ФОДМС оплачують двома, якщо три місяці – трьома СС і т. д.;

– якщо виявлено захворювання, вартість лікування якого значно перевищує СС, то з моменту встановлення діагнозу страхова сума щомісячно перераховуватимуть на лікування цього захворювання доти, доки вона не покриє відповідних витрат (при можливості відтермінування необхідних медичних послуг);

– у разі необхідності надання екстреної медичної допомоги МЗ має її надати, незважаючи на величину страхового відшкодування для даної ЗО.

Також доцільно передбачити, що при захворюванні дитини вона може, крім гарантованого їй державою страхового відшкодування (Стр. В), скористатися страховим відшкодуванням своїх батьків за мінусом Стр. В, що було надано їм особисто у цей період. Відповідно, при захворюванні батьків вони можуть скористатись Стр. В дітей, чоловік – Стр. В дружини, а дружина – Стр. В чоловіка.

Для визначення вартості наданих медичних послуг потрібно, насамперед, провести їх тарифікацію. Вона має бути уніфікована для всіх закладів охорони здоров'я та в усіх регіонах країни, з метою унеможливлення підвищення її вартості.

Отже, запропонована концепція обов'язкового державного медичного страхування передбачає створення механізму економічного стимулювання населення країни до підвищення уваги за станом свого здоров'я, а також посилення такої уваги з боку держави та роботодавця. Реалізація даної концепції потребує ретельного фінансового обґрунтування та визначення розмірів страхової суми, страхового тарифу і страхових внесків, а також необхідних дотацій із державного бюджету.

Висновки. Розглянута концепція обов'язкового державного медичного страхування спрямована на формування економічних стимулів до підвищення уваги за станом здоров'я населення з боку держави, роботодавців і громадян, із метою зниження рівня смертності населення. Дана концепція передбачає створення фонду обов'язкового державного медичного страхування. Цей вид соціального страхування має охопити все населення країни. Запровадження ОДМС згідно з такою концепції не передбачатиме ліквідацію безкоштовної медичної допомоги, а покликане через бюджетно-страхову модель фінансування системи охорони здоров'я сприяти високоякісному її розвитку та поліпшенню стану здоров'я населення.

Література

1. Державний комітет статистики України [Електроний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
2. Куценко В. І., Трілленберг Г. І. Сфера охорони здоров'я: соціально-економічні та регіональні аспекти. – Київ, 2005. – 366 с.
3. Рудий В. Законодавче визначення державної політики охорони здоров'я в Україні та загальний огляд національної нормативно-правової бази у зазначеній сфері // Глав. врач. – 2001. – № 11. – С. 18–22.
4. Соціальна медицина та організація охорони здоров'я / За заг. ред Ю. В. Вороненка, В. Ф. Москаленка. – Тернопіль: Укрмедкнига, 2000. – 425 с.
5. Страхування: Підручник / За ред. В. Д. Базилевича. – К.: Знання, 2008. – 1019 с.

ПРІОРИТЕТНІ НАПРЯМКИ ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ЖИТТЯ НАСЕЛЕННЯ ТЕРНОПІЛЬСЬКОЇ ОБЛАСТІ

У статті розглянуто стратегічні цілі, завдання і напрямки сталого економічного і соціального розвитку області на довготривалу перспективу з урахуванням загальнодержавних пріоритетів.

Ключові слова: рівень життя населення, стратегічні завдання, пріоритетні напрямки, інвестиційно привабливий регіон.

In the article strategic aims, tasks and directions of steady economic and social development of area, are considered on an of long duration prospect taking into account national priorities.

Keywords: standard of living of population, strategic tasks, priority directions, investment attractive region.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими і практичними завданнями. Трансформація суспільних відносин, що відбуваються у процесі ринкових перетворень в Україні, зумовлює глибинні зміни в економічній та соціальній сферах, в умовах і способі життя населення. Це, своєю чергою, позначається на якості та рівні життя людей, задоволенні їх матеріальних і духовних потреб. Для розбудови соціально орієнтованої ринкової економіки необхідне всебічне оцінювання досягнутого рівня життя людей у регіонах України і це стане основою для розроблення нової ефективної регіональної політики.

Необхідність вивчення рівня життя населення посилюється в роки економічної кризи, коли знижуються показники соціально-економічного розвитку регіонів, суспільство дедалі більше розшаровується на групи людей із різними доходами, зменшується вартість робочої сили і зростає безробіття; ці процеси зменшують можливості людей щодо задоволення своїх потреб, посилюють негаразди в суспільстві. Вивчення кількісних і якісних змін у рівні життя людей стане основою для вироблення заходів, спрямованих на вдосконалення ефективних шляхів, методів і механізмів стабілізації та подальшого зростання рівня життя населення й створення повноцінних умов життєдіяльності людей.

Метою статті є обґрунтування суспільно-економічних основ формування рівня життя населення в аграрно-промисловому регіоні для визначення основних шляхів забезпечення належного рівня добробуту населення й ефективного соціального розвитку.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми. Економічний розвиток будь-якого регіону країни визначається досягнутим рівнем життя населення. У сучасних умовах доводиться констатувати, що в практиці управління соціально-економічним розвитком регіонів країни рівень життя населення ще не став головною метою. Різні аспекти дослідження рівня життя населення викладені у працях українських і зарубіжних вчених – Д. Богині, М. Долішнього, С. Дорогунцова, В. Жеребіна, М. Кизима, Е. Лібанової, В. Мандибури, В. Пономаренка, В. Райцина, Н. Рімашевської, Л. Черенько та ін.

Упродовж тривалого часу рівень життя населення залишається однією з основних соціально-економічних категорій, що не лише характеризує матеріальний добробут окремої людини, а й визначає узагальнений результат діяльності економіки країни за певний період.

Виклад матеріалу дослідження. Вплив світової фінансової кризи вніс свої корективи у здійснення фінансової політики держави загалом, у т. ч. у вирішення проблемних питань регіонів.

Ще у 2001 р. за участю науковців Інституту регіонального розвитку Національної академії наук України зроблено першу спробу визначити стратегічні напрямки розвитку регіону і, як результат, рішенням обласної ради від 11 січня 2002 р. затверджено перший варіант Стратегії розвитку Тернопільської області до 2005 р.; а 27 лютого 2004 р. внесено

зміни та доповнення до параметрів регіонального розвитку на період до 2011 року.

Згідно з вимогами Стратегії економічного та соціального розвитку України “Шляхом європейської інтеграції,” схваленої 28 квітня 2004 р. Указом Президента України, Стратегія розвитку області доопрацьована вже на період до 2015 р. і 8 грудня 2004 р. затверджена рішенням обласної ради № 354 [5].

Цією Стратегією визначено наступні пріоритетні види діяльності: розвиток агропромислового комплексу, промисловості, туристично-рекреаційного бізнесу, малого підприємництва, впровадження інноваційно-інвестиційної моделі розвитку економіки.

Положення Стратегії обґрунтовані на основі результатів аналітичних досліджень та прогнозних розрахунків, законодавчих і нормативних актів Верховної Ради України, Президента України, Кабінету Міністрів України, місцевих органів влади з урахуванням міжнародних правових актів та міжнародних угод, Схеми-прогнозу розвитку і розміщення продуктивних сил Тернопільської області на період до 2015 р. (виконавець – Рада з вивчення продуктивних сил України НАН України) й інших наукових досліджень у сфері проблем та пріоритетів соціально-економічного розвитку регіонів України (зокрема, наукових видань Національного інституту стратегічних досліджень).

Метою Стратегії є визначення стратегічних цілей, завдань, пріоритетів і напрямків сталого економічного й соціального розвитку області на довготермінову перспективу з урахуванням загальнодержавних пріоритетів, оцінки місцевих конкурентних переваг, обмежень і загроз перспективного розвитку регіону.

Стратегія має забезпечити здійснення суттєвих та якісних перетворень у всіх сферах соціально-економічної діяльності задля підвищення рівня життя населення через :

- реструктуризацію економіки області на основі запровадження інвестиційно-інноваційної моделі з урахуванням особливостей потенціалу регіону;
- розбудову та модернізацію виробничої інфраструктури для підвищення інвестиційної привабливості регіону, поліпшення умов запровадження передових інноваційних технологій;
- широкий розвиток підприємництва, насамперед середнього і малого бізнесу як головного чинника соціально-економічного розвитку області, підвищення зайнятості населення, наповнення місцевих бюджетів;
- формування оптимальної структури господарства регіону, забезпечення комплексного розвитку на основі ефективного використання природно-ресурсного, виробничо-економічного, науково-технічного та людського потенціалу з використанням переваг і можливостей районів;
- стимулювання розвитку депресивних територій, зменшення економічних та соціальних диспропорцій;
- акумулювання на рівні окремих адміністративно-територіальних одиниць обсягу ресурсів, достатнього для виконання власних і делегованих функцій органів місцевого самоврядування;
- сприяння всебічному розвитку людського потенціалу завдяки стабілізації та поліпшенню демографічної ситуації, досягненню продуктивної зайнятості населення, високому рівню розвитку соціальної інфраструктури [5].

Основні положення Стратегії розвитку області на період до 2015 р. знайдуть реальне відображення під час розроблення перспективних і щорічних програм економічного й соціального розвитку області та її районів, спрямованих на підвищення рівня життя їх мешканців.

Реалізація програмних документів дає змогу прогнозувати виконання завдань Стратегії та зростання показників соціально-економічного розвитку, зокрема, до 2015 р. мають зрости: середньомісячна номінальна заробітна плата працівників – у 4,1 раза, щорічний обсяг капітальних інвестицій – у 2,1 раза, обсяги експорту – у 2,4 раза, обсяг реалізованої промислової продукції – в 1,8 раза, обсяг реалізованої інноваційної промислової продукції – у 10 разів, обсяг реалізованої продукції сільського господарства – в 1,45 раза,

кількість підприємств готельного господарства – у 3 рази [5].

Головним результатом реалізації Стратегії має стати в усіх сферах економіки приріст виробництва суб'єктами господарювання, як правило, конкурентоспроможної продукції і, таким чином, досягнення основної стратегічної мети – підвищення рівня життя населення області. Це може бути досягнуто як шляхом реструктуризації економіки, так і за рахунок розвитку малого і середнього бізнесу [5; 6].

Із метою стимулювання подальшого розвитку області рішенням Тернопільської обласної ради № 791 від 19 листопада 2009 р. визначено спільні заходи відповідно до пріоритетів розвитку області, які запропоновано здійснити зі залученням центральних органів виконавчої влади та коштів державного бюджету в рамках укладення Угоди регіонального розвитку області між Кабінетом Міністрів України і Тернопільською обласною радою.

Серед переліку основних пріоритетних напрямків, за якими передбачено здійснення спільних заходів центральних та місцевих органів виконавчої влади й органів місцевого самоврядування, спрямованих на розв'язання проблем соціально-економічного розвитку області, які можуть бути здійснені в рамках угоди між Кабінетом Міністрів України і Тернопільською обласною радою, слід віднести наступні:

- розвиток високопродуктивного агропромислового комплексу, де основними зі спільних заходів щодо їх реалізації вважати створення високотоварного виробництва тваринницької продукції, фермерських господарств, оновлення машинно-тракторного парку, фінансову підтримку підприємств агропромислового комплексу, стимулювання розвитку сільськогосподарської кооперації та будівництво гуртового сільськогосподарського ринку;

- розбудову і модернізацію транспортної інфраструктури, де основними зі спільних заходів із їх реалізації вважати реконструкцію аеропорту, будівництво автовокзалу – з розрахунку потужностей на західний регіон, будівництво автомобільних доріг (ці теми дедалі актуалізуються з урахуванням того, що в Україні буде проведена фінальна частина чемпіонату Європи з футболу 2012 року);

- впровадження високих Європейських та світових технологій і стандартів у галузях освіти та медицини, де основними зі спільних заходів із їх реалізації вважати створення і функціонування комунального закладу Тернопільської обласної ради “Тернопільська університетська лікарня”, завершення будівництва та реконструкції 29 навчально-виховних закладів області, а також завершення будівництва обласної наукової бібліотеки у м. Тернополі, обласного архіву;

- розвиток енергетичного сектору області, де основними зі спільних заходів із їх реалізації є будівництво газорозподільної станції № 2 у м. Тернополі;

- розвиток туристично-рекреаційного потенціалу області, в якому є надзвичайно великі резерви і необмежене поле для діяльності;

- розвиток інфраструктури охорони навколишнього середовища, де основними зі спільних заходів із їх реалізації є будівництво заводу з переробки та утилізації твердих побутових відходів [5].

Удосконалення системи довго- та середньотермінового планування, програмування і прогнозування соціально-економічного розвитку, запровадження системи контролю за високоякісним та ефективним виконанням заходів діючих програм дало змогу дещо поліпшити показники соціально-економічного розвитку області, активізувати ділову активність, що стало передумовою вповільнення спаду виробництва у промисловості, будівництві, нарощення виробництва валової сільськогосподарської продукції, зменшення кількості зареєстрованих безробітних. Але результати аналізу макроекономічних показників області свідчать про те, що ситуація в реальному секторі економіки залишається складною.

Основними чинниками, які продовжують негативно впливати на економічні процеси в області, є кризові явища у фінансово-кредитній сфері та відсутність платоспроможного попиту на продукцію, котру виробляють в області. Суттєво зменшились інвестиції в основний капітал, украй малим є обсяг фінансування інфраструктурних проектів, що дає

змогу прогнозувати погіршення показників соціально-економічного розвитку області у середньотерміновій перспективі.

Для вирішення найголовніших проблемних питань соціально-економічного розвитку області пріоритетними напрямками є :

- мінімізація впливу фінансової кризи на соціально-економічні процеси в області, у т. ч. досягнення макроекономічної стабілізації, мінімізації негативних соціальних наслідків;
- підтримка найвразливіших верств населення, недопущення стрімкого підвищення рівня безробіття; поступове підвищення рівня економічної активності та створення умов для відновлення економічного зростання через використання конкурентних переваг області, задіяння місцевих резервів розвитку і забезпечення дотримання державної дисципліни цін, законодавства про працю, зайнятість та соціальний захист населення;
- стимулювання розвитку малого і середнього бізнесу;
- збільшення обсягів інвестицій у пріоритетні галузі економіки області;
- сприяння впровадженню ресурсо- та енергозберігаючих технологій, систем управління якістю;
- розвиток виробничої та соціальної інфраструктури місцевого і загальнодержавного значення;
- розвиток сучасної туристично-рекреаційної інфраструктури та підтримка культурного потенціалу і традицій;
- стабілізація податкової бази та створення умов для зростання власних податкових надходжень місцевих бюджетів різних рівнів;
- створення умов для сталого розвитку людських ресурсів на базі функціонування ефективної системи соціальних послуг [5].

Головним результатом реалізації Стратегії має стати вихід суб'єктів господарювання області на вищий економічний і технологічний рівень, що допоможе максимальному наближенню показників соціального і економічного розвитку області до європейських стандартів.

Реалізація заходів Стратегії сприятиме створенню конкретних переваг економіки Тернопільщини у територіальному розподілі праці в Україні та зміцненню позицій суб'єктів господарювання області на відповідних ринках товарів і послуг, що дасть змогу досягти основної стратегічної мети – підвищення рівня якості життя населення області.

Перспективним в області є розвиток туризму, який значно підвищив би доходи людей, зайнятих у цій сфері, і тих, котрі проживають у туристичній місцевості. Такими місцевостями є Придністер'я і Товтровий кряж, Кременецькі гори й Опілля, а також старовинні містечка з їх архітектурними, фортифікаційними, палацовими спорудами.

Тернопільщина – це край із природними та історично-культурними, туристичними об'єктами світового й всеукраїнського значення (карстові печери, геологічні відслонення, товтрові гряди, духовні центри (Почаїв, Зарваниця), замки й палацові споруди тощо). Розвиток різноманітних видів туризму (пізнавального, спортивного, релігійного, наукового, оздоровчого) може стати чинником соціально-економічної активізації поселенської мережі регіону, а це, своєю чергою, зумовить піднесення рівня життя їх мешканців.

Для підвищення рівня життя населення та дотримання законодавчо встановлених державних соціальних стандартів і державних соціальних гарантій було б раціональним оптимізувати в області народжуваність і зменшити смертність, підвищити тривалість життя людей. Цього можна досягнути через підтримку молодих сімей, поліпшення сфери охорони здоров'я і забезпечення належних умов праці та життя населення. З цією метою необхідна матеріальна підтримка сімей із дітьми, особливо багатодітних, відновлення функціонування лікарень у сільській місцевості (передусім у Шумському, Підволочиському, Монастириському, Буцацькому, Козівському районах), поліпшення матеріального забезпечення лікарняних закладів та фельдшерсько-акушерських пунктів, налагодження профілактичної роботи серед населення, відновлення мережі дошкільних навчальних закладів, особливо у сільській місцевості [4].

У Тернопільській області є певні територіальні особливості у показниках рівня життя, до того ж ці відмінності найбільші між сільською місцевістю та містами, між окремими групами районів. Їх також необхідно враховувати при розробленні напрямків економічної і соціальної політики, для підвищення рівня життя населення. Так, суттєвого поліпшення у забезпеченні населення житлом, медичними та культурними закладами потребують Козівський, Підгаєцький, Буцацький, Теремовлянський, Шумський, Кременецький, Лановецький і Борщівський райони, у забезпеченні дошкільними закладами – Кременецький, Шумський, Зборівський райони. В усіх районах необхідне піднесення рівня доходів населення, передусім за рахунок зарплат, що можливе за умови активізації соціально-економічного розвитку цих територій, особливо сільської місцевості [4].

Кризові процеси в економіці, що тривають із 1990 років, істотно зменшення валового внутрішнього продукту, зниження інвестиційної та інноваційної активності й науково-технічного потенціалу, ослаблення державного регулювання і контролю у сфері економіки, нестабільність правових механізмів, ускладнення соціального забезпечення та соціального захисту громадян спричинили процеси, які негативно вплинули на життєвий рівень населення Тернопільщини, як і всіх регіонів України.

Висновки. Для подолання бідності, піднесення рівня життя населення необхідні зусилля й уряду, й органів місцевого самоврядування. Регіональна політика уряду має бути спрямована на ефективне використання ресурсного потенціалу та створення сприятливих умов для динамічного соціально-економічного розвитку Тернопільської області. З цією метою у регіоні розроблена і має бути реалізована “Стратегія розвитку Тернопільської області на період до 2015 року”. У ній запропоновано заходи з перетворення регіону з депресивного в інвестиційно привабливий з конкурентною економікою. Пріоритетний розвиток сільського господарства, транспорту, туризму, галузей промисловості, що використовують місцеву сировину, розвиток малого і середнього бізнесу, передусім у сфері послуг, рекреації тощо, стане важливими джерелами доходів міських та сільських жителів регіону, що значно підвищить рівень їх життя.

Згідно з цією Стратегією визначено основні пріоритети підвищення рівня та поліпшення якості життя населення в регіоні. Зокрема, запропоновано перетворення Тернопільської області на інвестиційно привабливий регіон із конкурентною економікою, у регіон чистого природного середовища, високорозвиненої культури, туризму та рекреації, у регіон із високим рівнем розвитку людських ресурсів, продуктивною зайнятістю населення, ефективною системою надання соціальних та житлово-комунальних послуг.

Література

1. Дослідження в області рівня життя населення [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.poor.com.ua/doslidzhennya-v-oblasti-rivnya-zhittya-naselennya/>.
2. Рівень життя населення [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.niss.gov.ua/Evointeg/Prez1/stat/011.htm>
3. Рівень життя населення України / НАН України, Інститут демографії та соціальних досліджень, Державний комітет статистики України ; за ред. Л. М. Черенько. – К. : ТОВ Видавництво “Консультант”, 2006. – 428 с.
4. Соціальні індикатори рівня життя населення : стат. зб. / Голов. упр. стат. у Терноп. обл. – Тернопіль, 2009. – 207 с.
5. Стратегія розвитку Тернопільської області на період до 2015 року. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.niss.gov.ua/book/varnaly/005.htm>.
6. Яценко Л. Щодо рейтингу регіонів України за рівнем життя населення у 2006 р. [Електронний ресурс] / Л. Яценко, Т. Цихан, С. Лавриненко. – Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua/Monitor/juli/22.htm>.

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ І НАПРЯМКИ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ В УКРАЇНІ

У статті всебічно проаналізовано показники розвитку людського потенціалу в Україні. Висвітлено сучасні тенденції та головні напрямки розвитку людського потенціалу в країні.

In the article conducted a comprehensive analysis of indicators of human development. Highlights current trends and key areas of human development in the country.

Ключові слова: людський розвиток, людський потенціал, індекс розвитку людського потенціалу.

Key words: human development, human potential, human development index.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими і практичними завданнями. Протягом останніх двадцяти років Програма розвитку Організації Об'єднаних Націй у своїй щорічній доповіді намагається оцінити рівень розвитку населення в 169 країнах світу. При цьому на розвиток людини впливають не лише освіченість, здоров'я і матеріальний рівень життя. Можливість вести змістовне життя залежить також від умов, із якими стикаються люди, у т. ч., розподілу переваг в суспільстві, можливості участі в прийнятті рішень та від того, як зроблений вибір впливає на добробут майбутніх поколінь.

Водночас доповідь Програми розвитку Організації Об'єднаних Націй за 2010 рік характеризується кардинальними змінами та доповненнями. Так, окреслено новітні напрямки розвитку світового людського потенціалу, вдосконалено методику обчислення показників людського розвитку й запропоновано сучасні підходи до всебічного розгляду людського потенціалу. Саме тому, в контексті новітніх світових тенденцій, необхідно всебічно проаналізувати показники розвитку людського потенціалу з метою окреслення завдань, вирішення яких сприятиме поліпшенню людського розвитку в Україні.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання проблеми. Значну увагу дослідженню проблем розвитку людського потенціалу в Україні приділяє Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України. Зокрема, у 2007-2008 рр. колектив науковців інституту підготував монографії з проблем регіонального розвитку людського потенціалу і з питань удосконалення організаційного та фінансового забезпечення механізму реалізації інноваційних важелів людського розвитку в Україні.

Мета статті полягає у висвітленні результатів аналізу людського потенціалу в Україні та визначенні пріоритетних напрямків його розвитку.

Виклад основного матеріалу дослідження. “Доповідь про розвиток людини” Програми розвитку Організації Об'єднаних Націй за 2010 рік має надзвичайно інноваційний зміст. У звіті модифіковані показники індексу розвитку людського потенціалу. Зокрема, при вимірюванні рівня життя валовий внутрішній продукт на душу населення замінюється валовим національним доходом на душу населення за паритетом купівельної спроможності. За освітніми показниками середню тривалість навчання замінює грамотність, а охоплення дітей шкільною освітою перераховують на очікувану тривалість навчання, тобто таку тривалість, на яку може розраховувати дитина за наявного рівня охоплення освітою [5, 14].

Водночас змінено розрахунок індексу розвитку людського потенціалу. Даний індекс є сумарним показником розвитку людини та демонструє середній рівень досягнень країни за трьома базовими вимірами людського розвитку: довголіттям та здоров'ям, доступом до знань та гідним рівнем життя. Та якщо раніше у загальному вигляді індекс людського розвитку розраховували за формулою простої середньої арифметичної індексу тривалості життя, індексу рівня освіченості та індексу скоригованого реального ВВП на душу населення, то нині він є середнім геометричним нормалізованих індексів, що відображають досягнення за кожним із трьох показників.

У цьому контексті доцільно простежити, які зміни відбулися в розвитку людського потенціалу серед розвинених країн та яку позицію в даному рейтингу займає Україна.

Таблиця 1

Індекс розвитку людського потенціалу та його компонентів
(в розрізі окремих країн)[5, 143-146].

Рейтинг країн за Індексом розвитку людського потенціалу	Індекс розвитку людського потенціалу	Середня тривалість життя при народженні (років)	Середня тривалість навчання (років)	Очікувана тривалість навчання (років)	Валовий національний дохід на душу населення (ПКС у дол. США)
<i>Країни з дуже високим рівнем розвитку людського потенціалу</i>					
1. Норвегія	0,938	81,0	12,6	17,3	58810
2. Австралія	0,937	81,9	12,0	20,5	38692
3. Нова Зеландія	0,907	80,6	12,5	19,7	25438
4. США	0,902	79,6	12,4	15,7	47094
9. Швеція	0,885	81,3	11,6	15,6	36936
11. Японія	0,884	83,2	11,5	15,1	34692
16. Фінляндія	0,871	80,1	10,3	17,1	33872
17. Ісландія	0,869	82,1	10,4	18,2	22917
19. Данія	0,866	78,7	10,3	16,9	36404
28. Чехія	0,841	76,9	12,3	15,2	22678
41. Польща	0,795	76,0	10,0	15,2	17803
<i>Країни з високим рівнем розвитку людського потенціалу</i>					
61. Білорусь	0,732	69,6	9,3	14,6	12926
65. Росія	0,719	67,2	8,8	14,1	15258
69. Україна	0,710	68,6	11,3	14,6	6535
73. Бразилія	0,699	72,9	7,2	13,8	10607
<i>Країни з середнім рівнем розвитку людського потенціалу</i>					
89. Китай	0,663	73,5	7,5	11,4	7258
110. ПАР	0,597	52,0	8,2	13,4	9812
119. Індія	0,519	64,4	4,4	10,3	3337
<i>Країни з низьким рівнем розвитку людського потенціалу</i>					
128. Кенія	0,470	55,6	7,0	9,6	1628
169. Зімбабве	0,140	47,0	7,2	9,2	176

Як видно з таблиці, Україна у даному рейтингу займає 69-у позицію з показником 0,710. Водночас першу сходинку надалі посідає Норвегія з показником 0,938, а останнє, 169 місце займає Зімбабве.

Водночас у країнах з дуже високим рівнем розвитку людського потенціалу середня очікувана тривалість життя при народженні більше 75 років, середня тривалість навчання – не менше 10 років, очікувана тривалість навчання – не менше 15 років, валовий національний дохід на душу населення – в середньому не менше 30 тис. дол., та тільки у Польщі доходи на душу населення становлять 17803 дол.

Якщо ж розглянути показники країн із високим рівнем розвитку людського потенціалу, то помітно, що в Україні дохід на душу населення найнижчий – 6535 дол. Натомість в Україні найвищі показники освіченості населення. Так, середня тривалість навчання дорівнює 11,3 року, а очікувана тривалість навчання – 14,6 року. Крім цього, необхідно зазначити, що до країн із середнім рівнем розвитку людського потенціалу досі відносять Китай, Індію і ПАР.

Окрім цього, “Доповідь про розвиток людини” Програми розвитку Організації Об’єднаних Націй за 2010 рік має новаторські рішення в галузі вимірювання нерівності та бідності. Зокрема, індекс розвитку людського потенціалу вперше розраховано за трьома критеріями. По-перше, це індекс розвитку людського потенціалу, який скорегований із

урахуванням нерівності. Цей показник відображає втрати в розвитку людини за причинами нерівності у галузі охорони здоров'я, освіти та доходів [5, 86]. Даний показник в Україні дорівнює 0,652. По-друге, це індекс гендерної нерівності, який показує гендерні диспаритети в репродуктивному здоров'ї, в галузі розширення прав і можливостей та участі на ринку праці. За цим показником Україна займає 44 сходинку із значенням 0,463. По-третє, це індекс багатовимірної бідності, який свідчить про депривації, що відчувають сім'ї у сфері охорони здоров'я, освіти та рівня життя. Цей показник в Україні за 2000–2008 роки дорівнює 0,008%.

Поряд із цим проаналізуємо динаміку індексу розвитку людського потенціалу України та сусідніх із нею країн протягом останніх двадцяти років.

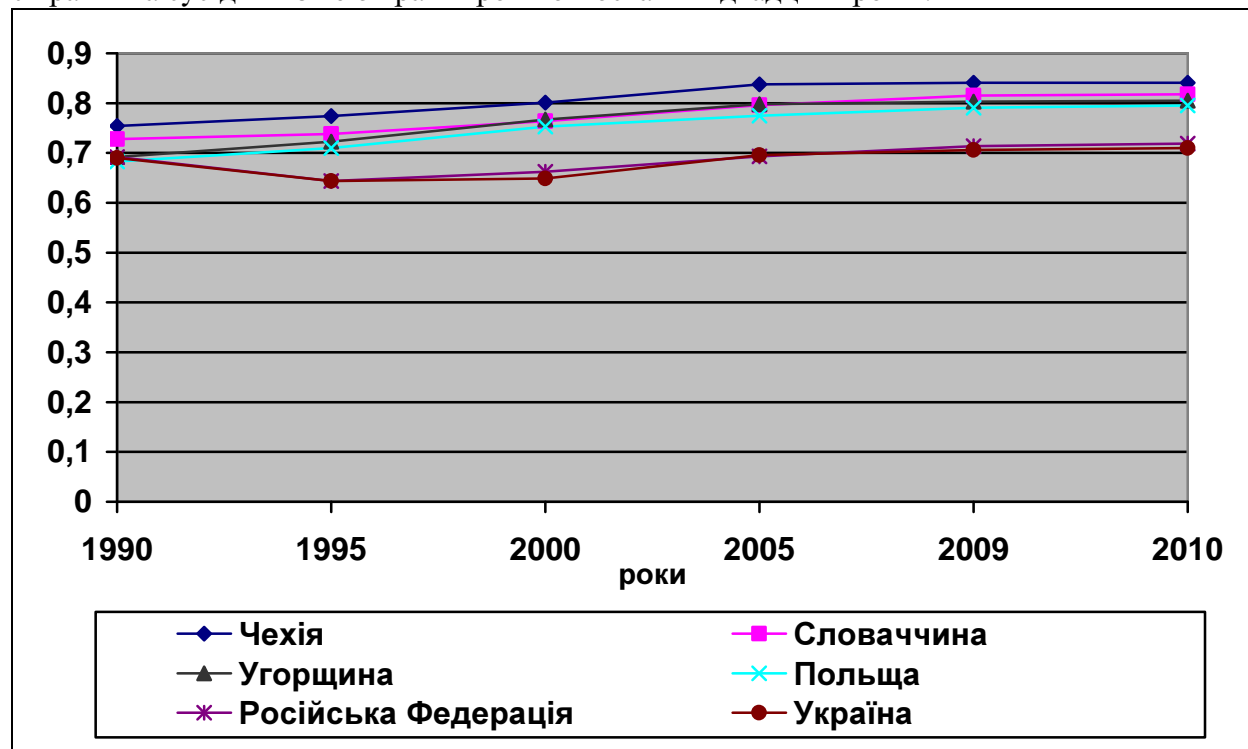


Рис. 1 Динаміка індексу розвитку людського потенціалу сусідніх із Україною країн

Із даного рисунка можна побачити, що в Україні та Російській Федерації протягом 90-х років минулого сторіччя спостерігався суттєвий спад у розвитку людського потенціалу, зумовлений нестабільною соціально-економічною ситуацією. Натомість у прикордонних із Україною країнах відбувалося поступове зростання показників людського розвитку. Проте дане зростання у різних країнах було неоднаковим: у Чехії та Словаччині більш стрімкими темпами, а в Угорщині та Польщі – повільніше.

У цілому поступово зростають як рейтинг, так і показники розвитку людського потенціалу в Україні. Проте порівняно з іншими розвиненими країнами це зростання є незначним та більшою мірою за рахунок підвищення освітнього рівня населення. Натомість доходи населення практично не зростають, а середня очікувана тривалість життя при народженні поступово зменшується.

Висновки. Отже, результати дослідження засвідчили необхідність активного втручання держави в процеси розвитку людського потенціалу. Зокрема, дії держави у цій сфері повинні бути спрямовані в таких напрямках:

- поліпшення стану охорони дитинства й материнства;
- відновлення в охороні здоров'я профілактичних технологій;
- формування дієвої системи лікування та реабілітації хворих на туберкульоз, Віл-інфікованих, наркозалежних;
- забезпечення розвитку сучасної системи безперервної професійної освіти;

- сприяння вирівнюванню розмірів заробітної плати за видами економічної діяльності;
- створення повномасштабної системи соціального страхування, у т. ч. впровадження пенсійної реформи.

Література

1. Людський розвиток в Україні: інноваційний вимір (колективна монографія) / За ред. Е. М. Лібанової. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2008. – 383 с.
2. Людський розвиток регіонів України: аналіз та прогноз (колективна монографія) / За ред. Е. М. Лібанової. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2007. – 367 с.
3. Преодоление барьеров: человеческая мобильность и развитие. Доклад о развитии человека 2009 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://hdr.undp.org/en/media/HDR_2009_RU_Complete.pdf.
4. Проблеми людського розвитку в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://idss.org.ua/ch.pdf>.
5. Реальное богатство народов: пути к развитию человека. Доклад о развитии человека 2010. – 20-е издание. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://hdr.undp.org/en/media/HDR_2010_RU_Complete_reprint.pdf.

МОДЕРНІЗАЦІЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У КОНТЕКСТІ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

У статті вивчено рівень довіри до соціальних інститутів і запропоновано напрямки модернізації суб'єктів соціально-трудоових відносин у напрямку розвитку трудового потенціалу.

Ключові слова: держава, роботодавець, профспілка, соціально-трудоові відносини, суб'єкти соціально-трудоових відносин, модернізація соціально-трудоових відносин.

In the article is studied the level of trust to the social institutes and directions of modernization sociallabour relations which are offered in direction of development labour potential.

Key words: state, employer, trade union, social labour relations, subjects of social labour relations, modernization of social labour relations.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. Модернізація соціально-трудоових відносин неможлива без демократії, вільної конкуренції та соціальної держави. Всі ці умови необхідні для розвитку трудового потенціалу, який має стати рушійною силою економічного зростання. Головною метою модернізації соціально-трудоових відносин в Україні загалом та регіонах, зокрема, є збалансування інтересів роботодавців і найманих працівників з метою економічного зростання й на цій основі забезпечення розвитку трудового потенціалу, соціального миру, стабільності.

Пріоритетні напрямки модернізації суб'єктів соціально-трудоових відносин мають ґрунтуватися на усвідомленні визначальної ролі людини у підвищенні ефективності виробництва, подоланні соціально-економічних суперечностей у процесі праці, досягненні соціальної та економічної безпеки й злагоди.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання проблеми. Значний внесок у розроблення теоретичних й практичних проблем функціонування та регулювання соціально-трудоових відносин здійснили вчені України: О. А. Грішнова, А. М. Колот, Ю. І. Саєнко, Л. В. Шаульська, О. М. Уманський та ін.

Проблема модернізації суб'єктів соціально-трудоових відносин та її вплив на розвиток трудового потенціалу залишається в Україні, зокрема в регіонах, все ще недостатньо вивченою. Дослідження шляхів її розв'язання в умовах ринкової економіки набули пріоритетного значення, оскільки йдеться про інтереси більшості верств населення, соціальну спрямованість економічних реформ у країні та їхню результативність.

Виклад матеріалу дослідження. Модернізації потребують усі суб'єкти соціально-трудоових відносин (державна, роботодавці, профспілкові організації), що сприятиме підвищенню рівня життя населення на основі самореалізації кожного працівника, зниженню соціальної нерівності, збереженню культурних цінностей. Реалії сьогодення потребують оновленої системи цінностей, яка відповідає традиціям країни і вимогам сучасності: свобода, відповідальність, довіра, висока цінність людини праці, старання праця, чесна конкуренція, свідомо законслухняність.

Провідна роль у формуванні системи соціального партнерства та основних її суб'єктів належить державі, яка виконує роль носія публічної влади і соціального партнера. За результатами соціологічного опитування, котре провела автор у 2009 р.⁷ рівень довіри до держави як соціального партнера надзвичайно низький (13,8% респондентів – повністю їй довіряють або переважно довіряють). Це означає, що вона не виконує сповна ролі власника (роботодавця), посередника, арбітра, координатора, гаранта прав і свобод.

⁷ Примітка. Соціологічне опитування проведено автором у 2009 р. в Тернопільській області, квотною вибіркою охоплено 404 респонденти.

Проте становлення держави як суб'єкта системи соціального партнерства відбувається на підставі конституційних норм, із урахуванням історичних і національних традицій, ментальності населення.

Практика свідчить, що роботодавці з метою зниження витрат виробництва прагнуть до збереження, навіть до зниження рівня оплати праці, до економії на умовах і безпеці праці, скорочення робочих місць за рахунок досягнень науково-технічного прогресу. А наймані працівники бажають стабільної зайнятості, впевненості в завтрашньому дні, підвищення заробітної плати, посилення безпеки праці та поліпшення умов праці, збереження робочих місць, соціальної захищеності й т. д. У цих умовах саме законодавчі та виконавчі органи державної влади мають забезпечити раціональне поєднання інтересів найманих працівників та роботодавців. Рівень справедливості розподілу доходів у суспільстві визначається соціальною сутністю держави, а дієвість соціального партнерства – мірою участі працівників в управлінні підприємством.

Низьким є рівень довіри до судової системи, що охоплює органи юрисдикції, які беруть участь у розгляді економічних спорів та інших справ, зокрема трудових конфліктів (23%) та виконавчих органів міських, сільських, селищних рад – (24,6%) (враховані відповіді «повністю довіряю» і «переважно довіряю»).

Визначальною умовою забезпечення соціального миру і злагоди в суспільстві є наявність сильних та незалежних профспілок. На жаль, рівень довіри українців до сучасного профспілкового руху залишається низьким. Хоча основними завданнями його діяльності є поліпшення соціально-економічної ситуації в країні, становища найманих працівників, зміцнення громадянського миру і демократії, узгодження інтересів найманих працівників, держави та роботодавців шляхом домовленостей.

Профспілкові організації Тернопільської області за рівнем довіри випереджають державу (13,8 %), судову систему (23%) та виконавчі органи міських, сільських, селищних рад (24,6%). Переважна більшість опитаних – 51,5% дали ствердну відповідь щодо необхідності функціонування профспілки як основного соціального інституту захисту трудових та соціально-економічних прав найманих працівників.

Проведене дослідження підтвердило переважаючий рівень довіри до роботодавців (45,3%) порівняно з профспілкою (25,3%) та органами державної влади (13,8%). На думку респондентів, роботодавці найчастіше вчасно попереджають членів профспілкової організації про скорочення штатної чисельності працівників (61,9% опитаних) та зміни в організації праці й виробництва (49,6%). За результатами соціологічного опитування, що провела автор, повністю або переважно довіряють роботодавцям самі роботодавці – 66,6%, різноробочі – 62,1%, самозайняті – 57,2%, керівники підрозділів – 56,2%. Серед респондентів, яким важко однозначно визначитися з відповіддю 50% службовців, 38,6% спеціалістів, 35,7% кваліфікованих робітників. Переважно не довіряють і зовсім не довіряють роботодавцям: спеціалісти – 17,3%, кваліфіковані робітники – 22,3%, різноробочі – 17,2%.

Передумовою досягнення стратегічних цілей вважаємо передусім підвищення ролі держави у регулюванні соціально-трудових відносин, забезпеченні результативного соціального діалогу роботодавців і найманих працівників та їхніх представницьких органів. Разом із тим зростання ролі держави неможливе без удосконалення законодавчої та нормативно-правової бази. Недосконалість трудового законодавства призвела як до значного обмеження трудових і соціально-економічних прав найманих працівників, так і до розвитку й утвердження нелегальних форм трудових відносин. Аналіз норм законодавства про працю свідчить, що держава не використовує повністю потенціал інституціонального регулювання соціально-трудових відносин у напрямку їхньої збалансованості та узгодженості. Отже, актуальною проблемою сьогодення є модернізація чинного трудового законодавства відповідно до запитів найманих працівників щодо соціального захисту їхніх прав. Так, у ст. 3 Конституції України зазначено, що «...людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканість і безпека визнаються найвищою соціальною цінністю», а також, що

«...утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави»⁸. Проте ці засади абсолютно не поширюються на практику регулювання соціально-трудова відносин. Отже, для ефективної організації роботи органів державної влади у соціально-трудова сфері необхідно уточнити в новій редакції Конституції України трудові права та обов'язки людини праці, забезпечуючи їхню реалізацію і гарантування.

Важливим недоліком нормативно-правової бази є невідповідність чинного Кодексу законів про працю вимогам сьогодення. В теперішньому Кодексі не передбачений механізм укладення колективних договорів (трудова угода), нема розділу про соціальне партнерство, не уточнено питання індексації заробітної плати внаслідок інфляційних процесів і створення безпечних умов та оптимальних режимів праці. Потребують ухвалення не лише новий Трудовий кодекс, а й Закони України «Про соціальне партнерство», «Про виробничу демократію на підприємствах (в організаціях)», «Про професійний розвиток працівників», новий проект закону «Про колективні договори і угоди», «Про зайнятість населення». Схвалення цих законодавчих актів дасть змогу забезпечити збалансовану роботу соціальних партнерів.

Держава, сприяючи модернізації соціально-трудова відносин, має сповна використовувати як традиційні, так і нові функції, зокрема модернізаційну. Реалізація останньої передбачає при визначенні цілей модернізації соціально-трудова відносин використання нормативно-правових документів МОП. Модернізаційних змін та уточнень потребують нормативні документи, що гарантують і захищають права найманих працівників та роботодавців. Із огляду на це у законодавчих і нормативно-правових актах необхідно визначити напрямки модернізації трудового законодавства з урахуванням впливу чинників глобалізації, диспропорцій, що виникли на регіональних ринках праці, змін в організації й характері праці, які проявляються і в лібералізації законодавчих норм і нормативів, що регулюють взаємодію найманого працівника і роботодавця; у створенні інституціональних передумов у вигляді правових норм для розвитку гнучких форм зайнятості; у зміцненні соціальних інститутів, що захищатимуть права найманих працівників. Процес модернізації законодавчої бази соціально-трудова відносин варто спрямувати на перехід до соціально активного трудового законодавства, яке заохочуватиме професійну мобільність і диспозитивність трудового потенціалу, дасть змогу підвищити його якісні характеристики й створити нові високоефективні робочі місця.

Отже, головне завдання держави як одного із соціальних партнерів – створення умов для повної реалізації в країні громадянських і політичних прав людини праці, формування бази для соціальної взаємодії, що забезпечить свободу дій об'єднанням найманих працівників і роботодавців.

Провідну роль у модернізації соціально-трудова відносин відіграє Міжнародна організація праці (МОП). Найбільш значущим напрямком роботи МОП є допомога в професійній підготовці та перепідготовці кадрів країнам, що розвиваються. МОП розглядає ці питання ширше – як проблему розвитку трудового потенціалу, в т. ч. його управління, професійної орієнтації і реабілітації. МОП надає допомогу і консультації урядам у питаннях відповідності професійної підготовки потребам ринку, її координації зі загальною освітою, організацією перепідготовки кадрів за структурної перебудови, зумовленої економічними і технологічними змінами.

Завдання професійної підготовки, зорієнтованої на потреби ринку праці, вирішені не сповна, тому доцільно ширше використовувати програми МОП щодо професійної освіти, залучати радників і експертів, які вивчають ці проблеми. Сприятимуть модернізації соціально-трудова відносин Конвенції та рекомендації МОП щодо захисту права на працю, від примусової праці, за нормальні умови праці, захист від дискримінації, на свободу об'єднання в профспілкові організації.

⁸ Конституція України // Відомості Верховної Ради. – 1996. – № 30. – С. 141.

Деякі рекомендації МОП, зокрема Конвенція про захист прав людини й основоположних свобод, Конвенція МОП № 95 про захист заробітної плати, Конвенція МОП № 154 про сприяння колективним переговорам, виконуються в Україні не сповна (це стосується здебільшого мінімальної заробітної плати, соціальних гарантій, пенсійного забезпечення тощо).

Важливим є також затвердження системи соціальних стандартів і нормативів гідної праці, що їх розробила Міжнародна організація праці, забезпечення можливості доступу до доходів у випадку втрати роботи й захисту мінімального рівня стандартів життя. Необхідним є посилення ролі держави в оплаті праці, тобто держава має гарантувати певний мінімально достатній рівень оплати праці для працівників усіх організацій, незалежно від форми власності та джерел фінансування, визнавати пріоритетність права працівника на заробітну плату, обов'язковість, своєчасність і першочерговість здійснення виплат заробітної плати порівняно з іншими платежами, законодавчо закріпити обов'язковість нормування праці, забезпечувати підготовку фахівців у сфері оплати праці, поширювати досвід ефективних форм організації праці й заробітної плати з використанням механізмів соціального партнерства. На нашу думку, доцільно визначити та прийняти соціальні стандарти і нормативи, на які має опиратися механізм колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин (такими нормативами мають бути: розмір мінімальної заробітної плати, умови праці, охорона праці, режими праці та відпочинку, соціальний захист тощо). Стосовно рівня соціальних гарантій, які необхідно передбачувати і фіксувати у нормативно-правових актах, то вважаємо, що доцільно законодавчо закріплювати перелік тих мінімальних соціальних стандартів і нормативів, які випливають із Концепції гідної праці, котру розробила Міжнародна організація праці. Це сприятиме орієнтації на найвищі соціальні стандарти, дасть Україні змогу зайняти гідне місце у світовому рейтингу, побудувати розвинену соціально-орієнтовану економіку.

Модернізацію діяльності роботодавців регіону розглядаємо насамперед у дотриманні законодавчо закріплених прав і гарантій найманих працівників. Отже, для забезпечення постійного розвитку трудового потенціалу й на цій основі досягнення економічного зростання роботодавцям необхідно:

- створювати конкурентоспроможні, доступні й достойні за умовами праці робочі місця, які кількісно та якісно відповідатимуть попиту на них;
- формувати та розвивати конкурентоспроможний потенціал працівників, які займають ці робочі місця;
- формувати соціально-трудові відносини, які дадуть змогу захистити трудові та соціально-економічні права людини праці й сприятимуть інноваційному економічному розвитку;
- створювати умови для формування професійної гнучкості працівників, їхній поліфункціональності, постійного навчання та перенавчання;
- забезпечувати соціальний захист працівників підприємств на рівні, не нижчому за норми, встановлені законодавством України і колективним договором (угодою);
- розвивати виробничу демократію і залучати працівників до управління справами підприємства;
- посилити соціальну відповідальність за результати роботи.

Профспілковим організаціям регіону для забезпечення збалансованого розвитку трудового потенціалу потрібно:

- організувати і здійснювати громадський контроль за дотриманням законодавства про працю, охорону праці, соціальні гарантії, виплату заробітної плати;
- вдосконалювати практику укладання колективних договорів і угод як головного механізму регулювання соціально-трудових відносин найманих працівників із роботодавцями;
- прогнозувати соціальні наслідки рішень і дій органів державної влади й органів місцевого самоврядування, організацій роботодавців та їхніх об'єднань, відповідно до цього визначати стратегію і тактику дій профоб'єднань області;

- вносити пропозиції суб'єктам права законодавчої ініціативи про прийняття або внесення зміни до законів та інших нормативно-правових актів, що стосуються трудових, соціально-економічних прав та інтересів громадян, повноважень діяльності профспілок;
- надавати безкоштовну правову допомогу членам профспілок, представляти їхні інтереси при реалізації конституційного права за захистом своїх прав до судових органів, створювати профспілкові інспекції праці, юридичні служби і консультації.

Висновки. При обґрунтуванні напрямків модернізації суб'єктів соціально-трудова відносин регіону важливо враховувати специфіку сучасного стану економіки. З огляду на це варто паралельно розв'язувати такі проблеми, як структурна переорієнтація та перепрофілювання галузей економіки, впровадження інноваційних процесів, а також розроблення системи заходів щодо призупинення інфляції, подолання її демотивуючого впливу на розвиток соціально-трудова відносин.

Література

1. Конституція України //Відомості Верховної Ради. – 1996. – № 30. – С. 141.
2. Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку: [монографія] /А. М. Колот. – К.: КНЕУ, 2010. –251 с.[5]
3. Колот А. М. Соціально-трудова відносини: теорія і практика регулювання: [Монографія] /А. М. Колот – К.: КНЕУ, 2003.– 230 с.
4. Сучасний стан проблеми та тенденції соціально-трудова відносин в Україні: спроба соціального конструювання /Відп. ред. д. е. н., проф. Ю. І. Саєнко, канд. філос. наук Ю. О. Привалов. – К.: ВД “Стилос”, 2003. – 361 с.

Адміністративно-територіальна реформа: суть, цілі, завдання та необхідність проведення в Україні

У статті розглянуті актуальні питання проведення адміністративної і територіальної реформи в Україні, вказані причини, принципи і напрямки реформи в нинішніх умовах.

Ключові слова: адміністративна реформа, територіальна реформа, вдосконалення, громада, розвиток громад.

In the article the actual questions of carrying out administrative and territorial reform are considered in Ukraine, reasons, principles and directions of reform, are indicated in present terms.

Keywords: administrative reform, territorial reform, perfection, society, development of societies.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. Узятий в Україні курс на створення правової держави характерний вимогою кардинального реформування всіх сфер суспільно-державного життя. нині, коли наша країна потрапила в складну політичну ситуацію, виникає багато нових, важливих питань, які слід вирішувати в найкоротші терміни. Потреба удосконалення адміністративно-територіального устрою будь-якої країни актуалізується відразу після здобуття незалежності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми. Серед науковців, які активно досліджують питання адміністративно-територіальної реформи слід виділити В. Селіванова, В. Цветкова, В. Колпакова, В. Бауменко, Ю. Карпінського, І. Колідишка, В. Бондаренка, А. Васильєва та інших.

Виклад матеріалу дослідження. Адміністративна реформа – це комплекс заходів, що мають на меті підвищення ефективності системи публічного управління у державі

Територіальна реформа – комплекс заходів, спрямованих на оптимізацію територіальної основи діяльності державної влади та місцевого самоврядування.

Адміністративно-територіальна реформа – це системне об'єднання першого і другого.

Навіщо і чому нашій країні необхідна адміністративно-територіальна реформа?

Адміністративно – територіальний устрій України отриманий у спадок від Радянського Союзу, і відтоді він фактично не змінився. Доцільно згадати, що кордони територій областей, міст та районів у радянській тоталітарній державі визначалися на підставі розрахунку швидкості військової мобілізації та чисельності партійних організацій комуністичної партії. Адміністративно-територіальний устрій України у складі СРСР обслуговував завдання тоталітарної держави-патрона та адміністративно-планової економіки.

Необхідність адміністративно-територіальної реформи зумовлена такими недоліками територіальної організації влади як:

- відсутність у органів місцевого самоврядування реальних повноважень по вирішенню питань місцевого значення;

- дублювання повноважень органів місцевого самоврядування і місцевих органів виконавчої влади;

- відсутність достатньої фінансово-матеріальної основи для реалізації наданих органам місцевого самоврядування повноважень;

- невизначеність меж юрисдикції громади та відповідних органів місцевого самоврядування.

Після здобуття незалежності Україна оголосила курс на створення демократичної держави та ринково орієнтованої економіки. Отже, і такі глобальні інструменти, як адміністративний і територіальний устрій, мають відповідати новим завданням держави і суспільства.

Однак тут є суперечність, конфлікт між проголошеними цілями і наявними інструментами. У зв'язку з цим багато законів не виконуються, діяльність влади часто неефективна, якість державних та муніципальних послуг низька, поглиблюються суперечності між місцевими самоврядуванням та виконавчою владою.

Сучасний адміністративно-територіальний устрій України, по суті, залишається апаратом обслуговування авторитарної влади та планово-адміністративної економіки, а отже, не відповідає завданням ні демократичного суспільства, ні нової держави. І навіть більше, саме такий адміністративно-територіальний устрій постійно провокує владу до відмови від демократичних та ринкових принципів управління і до повернення до авторитарної моделі – у цьому постійна небезпека.

Ось чому здійснення адміністративно-територіальної реформи є необхідним і одним з найважливіших інструментів у перетворенні української держави з держави-патрона на державу-гувернера і радянського суспільства – на громадянське суспільство.

Адміністративно-територіальну реформу можна провести у будь-якій країні лише за умов бачення суспільством картини майбутнього, глибокої підготовки, значного терміну й публічності процесу.

Метою адміністративно-територіальної реформи є гармонізація компетенції та відповідальності держави та місцевого самоврядування, висока якість публічних послуг, розвиток інституту територіальних громад та розкриття творчого потенціалу щодо самоврядування громадян України.

Основними завданнями адміністративно-територіальної реформи в Україні є:

1. створення адміністративних і територіальних інструментів, що відповідають завданням розвитку демократичного, мирного й соціально гармонійного суспільства і держави-гувернера. Сильне громадянське суспільство й комфортна для громадянина держава – результат реформи;

2. децентралізація влади і чітке розмежування компетенції та фінансів держави та місцевого самоврядування. Значне підвищення якості державних та муніципальних послуг;

3. передача місцевому самоврядуванню більшості повноважень, пов'язаних із забезпеченням життєдіяльності людини, перегляд податкового й бюджетного законодавства для досягнення співвідношення місцевих бюджетів до державного як 60:40;

4. визнання територіальної громади первинним рівнем самоврядування з передачею відповідних компетенцій та фінансів;

5. запровадження принципу рівномірного розвитку територій, усунення причин надмірних перетікань ресурсів на користь столиці. Визначення спеціалізації регіонів та передача відповідних ресурсів, що забезпечить внутрішньоукраїнську та міжнародну спеціалізацію країв;

6. перехід від галузевого принципу публічного управління до функціонального. Зміна структури виконавчих органів державної та місцевої влади і перехід до проектного планування та фінансування.

Здійснення адміністративно-територіальної реформи в Україні має базуватися на таких принципах:

Унітарність як пріоритетний державний інтерес. Створення потужних самодостатніх паланок не загрожуватиме єдності країни, а навпаки, посилюватиме її. Це гарантуватимуть державні урядові адміністрації на рівні паланок та прирівняних до них міст-агломерацій.

Надання органам місцевого самоуправління широких повноважень для реалізації цілей з розвитку громад. Таким чином буде забезпечено ефективний територіальний розвиток держави, залучення значної частини українських громадян до прийняття рішень у країні.

Пріоритетна допомога чи субсидування громад для вирішення проблем у соціальній сфері. Йдеться про те, що в разі неспроможності громади самостійно вирішити поставлені перед нею соціальні завдання, їй має допомогти в цьому держава. Водночас заохочується

співпраця місцевої влади з бізнес-структурами з метою залучення необхідних громаді ресурсів.

Народний добробут. Цей принцип передбачає скорочення розриву в доходах і рівнях життя між багатими та бідними, створення могутнього середнього класу і побудову в країні економічної моделі народного капіталізму, основою якого стане національна буржуазія.

Одночасне впровадження двох рівнів місцевого самоврядування – громад і паланок, а також міст-агломерацій, що обумовлено необхідністю функціонального перерозподілу завдань і повноважень між різними органами державної та місцевої влади. Такий підхід дозволить: мінімізувати обсяг коштів, потрібних на реалізацію реформи; скоротити строки її проведення; забезпечити нормальний процес адаптації суспільства до змін; налагодити систему взаємного партнерства між державною машиною, паланками та громадами; закласти можливість створення спільних міжрегіональних програм розвитку.

Висновки. Упровадженню в життя нової моделі адміністративно-територіального устрою України має передувати створення органів територіального самоуправління, проведення відповідної роз'яснювальної роботи з громадами, узгодження основних нормативно-правових актів держави із законодавством про новий адміністративно-територіальний устрій країни. Важливо правильно визначити механізми врегулювання майнових і фінансових питань: розподілу майна між органами самоврядування громади, паланок, міст-агломерацій, вироблення процедури звітності за надані державні субсидії, перерахування та розподілу коштів і боргів адміністративних одиниць, що ліквідуються у ході реформи. Належна підготовка до реформи убезпечить країну від дезорганізації та адміністративної плутанини в період адаптації до нововведень, дасть змогу уникнути обмежень (чи недотримання) прав і свобод громадян.

Література

1. Майборода А. М. Територіальна реформа: від моделювання до реалізації. Інформаційні матеріали для Тернопільської області. Тернопіль, 2009.- 80 с.
2. Адміністративно-територіальна реформа в Україні: політико-правові проблеми/ За ред. І. О. Кресіної. – К.: Логос, 2009. – 480 с.

ДНІ НАУКИ В УНІВЕРСИТЕТІ

14 квітня 2011 р. в Тернопільському національному економічному університеті відбулася загально університетська підсумкова наукова конференція професорсько-викладацького складу, докторантів, аспірантів та здобувачів наукового ступеня «Економічні, правові, інформаційні та гуманітарні проблеми розвитку України в умовах проведення системних реформ».

Робота секції № 1 «Проблеми інституційних перетворень та вдосконалення інституційної бази управління», (підсекція №1 «Проблеми інституційних перетворень та удосконалення інституційної бази управління на макро- і мезорівнях») здійснювалась згідно наказу ректора ТНЕУ «Про проведення Днів науки в Університеті» № 61 від 10. 02. 2011 року та відповідно з програмою наукової конференції. Працювала ця підсекція на факультеті економіки та управління.

Роботу секції відкрив декан факультету економіки та управління, професор Євген Петрович Качан, який виступив від імені ректорату з привітальним словом, зробив акцент на пріоритетних напрямках наукових досліджень доповідачів, побажав учасникам плідної праці, результативної дискусії. Доцент, к. г. н. Пушкар Зоряна Михайлівна ознайомила присутніх з порядком проведення наукової конференції.

До участі в науковій конференції у рамках факультету, в межах секції № 1 рекомендовано 45 учасників. У роботі секції взяли участь 28 осіб: кафедра управління персоналом і регіональної економіки: к.е.н., професор, завідувач кафедри управління персоналом і регіональної економіки Є. П. Качан, кандидати економічних наук, доценти Д. Г. Шушпанов, О. П. Дяків, О. Є. Цісецький, Н. М. Слівінська, О. Б. Марцінковська, В. В. Файфура, кандидати географічних наук, доценти: Д. В. Ткач, З. М. Пушкар, Г. П. Баб`як, А. Б. Кошіль, к.г.н., старший викладач Я. Ю. Штокало, к.е.н., старший викладач П. Г. Шушпанов, к.е.н., викладач А. С. Коцур, викладачі С. М. Коцелко та Н. М. Бакуліна, аспірант І. Д. Ткач.

Із кафедри державного і муніципального управління в конференції взяли участь: к.е.н., доценти О. П. Дудкіна, Т. Л. Желюк, Г. Л. Монастирський, Т. М. Попович, Р. Р. Августин, Л. Б. Круп`як, викладач Ю. А. Богач, аспіранти Н. В. Котис, В. С. Постніков, І. В. Чикало, з кафедри економічної теорії – викладач І. О. Гвоздецький.

На конференції виступали докторанти, доценти, викладачі, аспіранти.

Зокрема, Г. Л. Монастирський виступив із доповіддю «Концептуальні засади формування місцевої економічної політики» Він визначив, що таке місцева економічна політика, відмітив принципи ефективної модернізації: виваженість, науковість, проєктованість, комплексність, економічність, цілеспрямованість, випередження, інноваційність, керованість. Особливу увагу доповідач звернув на чинники, що визначають необхідність модернізації технологій реалізації місцевої економічної політики.

На думку Г. Л. Монастирського, модернізація технологій реалізації місцевої економічної політики управління обов'язково повинна орієнтуватися на результат. Це є засобом протидії необдуманій безрезультатній модернізації заради модернізації, неефективного використання ресурсів, що витрачаються для забезпечення перебігу модернізаційного процесу. Модернізація дозволяє територіальній спільноті перейти на якісно новий рівень розвитку, що є необхідним в умовах прискореної динаміки зовнішнього середовища.

І. Д. Ткач виступила з доповіддю на тему: «Зміна функцій поселень давньоосвоєного аграрного регіону в умовах трансформації суспільства» і простежила зміни в поселенській мережі Тернопільської області на зламі ХХ–ХХІ століть. При цьому, особливу увагу доповідач звернула на зміну функцій поселень. Проаналізувавши роль міських поселень в обласній системі розселення, аспірантка запропонувала функціональну типологію міст області. Аналіз основних тенденцій розвитку сільських поселень дав змогу виділити групи

сіл з особливими характеристиками.

У доповіді «Концептуальні підходи щодо запровадження обов'язкового державного медичного страхування з метою збереження трудового потенціалу» А. С. Коцур відмітив, що основною причиною демографічної кризи є висока смертність населення. Виникла гостра необхідність знизити рівень смертності населення з метою збереження трудового потенціалу країни. У розвинутих країнах доволі поширеною практикою є реалізація механізму страхової медицини. Її запровадження є економічним стимулом для підвищення уваги людини до свого здоров'я. На думку А.С. Коцура, на базі центральних та регіональних управлінь Міністерства охорони здоров'я та Фонду соціального страхування від тимчасової втрати працездатністю доцільно створити фонд обов'язкового державного медичного страхування на зразок Пенсійного фонду України.

Н. В. Котис у доповіді «Сектор домогосподарств в системі національної економіки» проаналізувала діяльність цього сектору і вказала на його суттєву відмінність від діяльності інших секторів економіки. Насамперед, домогосподарства виробляють порівняно невелику частину ВВП, порівняно із іншими секторами економіки. Водночас сектор домогосподарств виступає власником і постачальником економічних ресурсів. У процесі вторинного перерозподілу доходів домогосподарства отримують ще й додаткові засоби, тому їх наявний дохід може значно перевищувати відповідний показник інших секторів. На домогосподарства припадає основна частка споживчих видатків у вітчизняній економіці, тоді як частка їх заощаджень незначна.

У підсумку було наголошено, що домашнє господарство як учасник економічної системи може виконувати свої функції лише за умови розбудови орієнтованого на модель соціально-ринкової економіки інституційного забезпечення та координації діяльності низки суб'єктів, причетних до цього, які у цій сфері на сьогоднішній день діють не узгоджено.

Із доповіддю «Корекція галузевої структури національної економіки на основі критеріїв ефективності ресурсоспоживання» виступила І. В. Чикало. Вона виклала результати свого аналізу галузевої структури національної економіки. Також визначила пріоритети корекції галузевої структури економіки за критерієм ефективності ресурсоспоживання: підвищення ефективності за показником споживання основного капіталу промисловості у сфері діяльності транспорту і зв'язку; за критерієм використання інвестиційних ресурсів таких видів економічної діяльності, як: сільське господарство, мисливство, лісове господарство, будівництво, торгівля; зниження техногенного навантаження на навколишнє природне середовище, такими видами економічної діяльності, як: виробництво і розподіл електроенергії, газу та води, транспорт і зв'язок, будівництво та ін.

У доповіді «Інформаційне забезпечення регулювання державного сектору економіки» Богач Ю. А. детально проаналізував інформаційне забезпечення регулювання державного сектору економіки, запропонував 12 показників індексу розвитку електронного урядування.

В обговоренні доповідей узяли участь 28 учасників конференції. Під час секційного засідання до виступаючих було поставлено ряд цікавих запитань, на які було дано виважені та обгрунтовані відповіді.

Виступи і наукові повідомлення були присвячені найбільш актуальним проблемам визначення територіальної диференціації рівня розвитку регіонів, реформування економіки депресивного регіону, зміни функцій поселень давньоосвоєного аграрного регіону в умовах трансформації суспільства, формуванню трудового потенціалу регіону, зайнятості у неформальному секторі економіки, інформаційному забезпеченню регулювання державного сектору економіки.

Доповіді стосувалися рівною мірою як теоретичних засад формування місцевої економічної політики так і її практичних аспектів. У процесі виступів зав'язувалися дискусії, висувалися і обговорювалися пропозиції щодо удосконалення економічного механізму підвищення ефективності ресурсоспоживання, корекції галузевої структури національної економіки, ролі сектора домогосподарств у системі національної економіки.

Найбільш тривалі дискусії тривали навколо наступних питань: «Пенсійна реформа через призму демографічного розвитку»; «Гендерні особливості на ринку праці»; «Підходи щодо запровадження обов'язкового медичного страхування з метою збереження трудового потенціалу»; «Особливості конфліктів в освітніх закладах»; «Інформаційне забезпечення регулювання державного сектору економіки»; «Рівень життя населення як сутність збалансованості соціально-економічного розвитку.

Підсумки секційного засідання конференції підбив керівник секції професор Євген Петрович Качан, який відзначив високу актуальність та ґрунтовність доповідей. Кращі наукові доповіді й повідомлення рекомендовано опублікувати у фахових збірниках «Українська наука: минуле, сучасне, майбутнє» та «Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України», а також побажав учасникам конференції успіхів у роботі та нових наукових звершень.

Пушкар Зоряна



Олег Іванович Шаблій

14 листопада 2010 року виповнилося 75 років від дня народження заслуженого професора й завідувача кафедри економічної і соціальної географії Львівського національного університету імені Івана Франка, доктора географічних наук Олега Івановича Шаблій. Він, нині вчений зі світовим іменем, дійсний член Наукового товариства імені Шевченка і Почесний член Українського географічного товариства, народився у с. Курівці тепер Зборівського району, що на Тернопільщині. Спочатку навчавсь у рідному селі (початкова школа), потім – у школі с. Великий Глибочок і Бережанському педагогічному училищі. Згодом закінчив Львівський державний університет. Із 1958 р. – старший лаборант кафедри економічної географії, а з 1962 р. – викладач. У 1966 р. захистив кандидатську дисертацію «Лісопромисловий комплекс Українських Карпат (тенденції розвитку і структура)», у 1978 р. – докторську дисертацію «Міжгалузеві територіальні комплекси: проблеми теорії і методики дослідження». З 1988 р. Олег Іванович Шаблій працює на посаді професора кафедри, а з 1990 р. – завідувачем кафедри економічної і соціальної географії Львівського національного університету ім. І. Франка.

Творчість і талант ученого надзвичайно багатогранна. Насамперед, Олег Іванович Шаблій – теоретик української суспільної географії. Ще на початку своєї наукової діяльності він розробив концепцію міжгалузевих територіальних комплексів, висловив ідею гнучкої територіальної організації виробництва, обґрунтував закон територіальної організації праці, окреслив сукупність економіко-географічних законів (разом з М. Паламарчуком та М. Пістуном), запропонував систему законів і закономірностей територіальної організації виробництва, подав ідею формування територіальних інформаційних комплексів.

Найповніше талант науковця О. І. Шаблій розкрився після того, як Україна виборола свою незалежність. Учений з нових позицій науково обґрунтував теоретичні поняття суспільної географії, видав монографії «Суспільна географія: теорія, історія українознавчої студії», «Основи загальної суспільної географії», в яких з позицій україноцентризму дав нові трактування об'єкта і предмета суспільної географії, методів її дослідження, подав нову періодизацію розвитку української суспільно-географічної науки, проаналізував внесок у нього окремих вчених. Ці книги стали настільними для всіх географів України, їх використовують не тільки науковці, а й учителі. Саме в них Олег Шаблій, як ніхто інший, довів необхідність підготовки і видання нових україномовних підручників та посібників.

Значна увага вченого привернута до вивчення творчості визначних українських вчених, які жили й працювали за кордоном і в Україні. З ініціативи Олега Шаблій спочатку у Львівському, а потім і в інших університетах розпочали вивчення призабутої спадщини українських учених. Це вилилося в низку наукових розвідок, у яких наведено дані про життя

і творчу спадщину корифеїв української географічної науки.

Величезна заслуга Олега Івановича Шаблія – це картографічні твори. Серед них – краєзнавчі атласи Івано-Франківської області (1990), Львівської (1989), Закарпатської (1991) областей, атласи Івано-Франківської (1985), Львівської (1991) областей і м. Львова (1993), географічний атлас „Львівська область” із серії „Моя мала Батьківщина” для школярів (2000). За ними учні, вчителі й студенти вивчають свій рідний край, його природу, населення і господарство. Антропогеографічний підхід вченого у відображенні у створенні карт до „Національного атласу України”, „Атласу вчителя” та „Атласу Львова”.

Професор Олег Іванович Шаблій – визначний лідер Львівської суспільно-географічної школи, яку започаткували Г. Величко і С. Рудницький. Працюючи майже півстоліття викладачем кафедри економічної і соціальної географії Львівського національного університету і будучи два десятиліття її завідувачем, учений організував наукові дослідження членів кафедри у різних напрямках: історико-, економіко-, демо-, соціально-, політико-географічному, країнознавчому, краєзнавчому. Під його керівництвом здійснюють дослідження науковці не тільки Львівського національного університету ім. І. Франка, але й інших регіонів України. Уже захищено три докторських і понад 20 кандидатських дисертацій.

Окрім наукової і освітньої діяльності, Олег Шаблій виконує величезну громадську й організаторську роботу. Він – голова спеціалізованої вченої ради із захисту кандидатських та докторських дисертацій при Львівському національному університеті ім. І. Франка, очолює Географічну комісію Наукового товариства імені Т. Шевченка, є заступником Голови НТШ, членом редколегій кількох наукових фахових видань; його обрано академіком Академії наук Вищої школи та Української Екологічної Академії наук.

Професор О. І. Шаблій дає іншим науковцям неперевершений приклад невтомної діяльності щодо дослідження життєписів позабутих постатей української географічної науки, критичного осмислення їх наукової творчості. І робить він це або у програмних виступах на чергових конференціях чи семінарах, або ж у виданих монографіях.

Для поширення знань про українську географію серед громадськості України з ініціативи О. І. Шаблія разом із доцентом Богданом Заставецьким створено Всеукраїнський фаховий часопис "Історія української географії" (виходить у Тернополі з 2000 р.), у якому вчений є і шеф-редактором і одним з найактивніших авторів. Зі сторінок цього часопису науковці, вчителі, студенти черпають інформацію не лише про окремі особистості, а й про наукові школи, наукові напрямки, що значно збагачує сучасних дослідників, дає змогу побачити об'єктивну картину української географічної науки.

Щиросердечно вітає ювіляра, шановного Олега Івановича, друзі, послідовники, учні з рідної Тернопільщини. Хай доля щедро дарує Великому Землякові ще багато років плідної праці, творчого натхнення й невичерпної енергії для здійснення задуманого й омріяного, а впевненість у собі стане запорукою успіху, додасть наснаги до написання нових сторінок географічної науки.

***Колектив кафедри управління персоналом і регіональної економіки
Тернопільського національного економічного університету***

НАШІ АВТОРИ

Ататей Ірина	к. е. н., доцент, завідувач кафедри фінансів Нововолинського факультету Тернопільського національного економічного університету
Бабій Степан	старший викладач кафедри економічної кібернетики та інформатики Тернопільський національний економічний університет
Баб'як Галина	к. г. н., доцент кафедри управління персоналом і регіональної економіки Тернопільського національного економічного університету
Бакуліна Наталія	викладач кафедри управління персоналом і регіональної економіки Тернопільського національного економічного університету
Будзяк Ольга	к. е. н., старший науковий співробітник Ради по вивченню продуктивних сил України НАН України, м. Київ
Дем'янишин Василь	д. е. н., професор кафедри фінансів Тернопільського національного економічного університету
Дяків Ольга	к. е. н., доцент кафедри управління персоналом і регіональної економіки Тернопільського національного економічного університету
Іваницька Марія	аспірантка кафедри фінансів Тернопільського національного економічного університету
Коцелко Світлана	викладач кафедри управління персоналом і регіональної економіки Тернопільського національного економічного університету
Коцур Андрій	к. е. н., викладач кафедри управління персоналом і регіональної економіки Тернопільського національного економічного університету
Кошіль Анатолій	к. г. н., доцент кафедри управління персоналом і регіональної економіки Тернопільського національного економічного університету
Качан Євген	к. е. н., професор, завідувач кафедри управління персоналом і регіональної економіки Тернопільського національного економічного університету
Круп'як Лідія	к. е. н., кафедри державного і муніципального управління Тернопільського національного економічного університету
Кузів Оксана	д. м. н., професор кафедри управління персоналом і регіональної економіки Тернопільського національного економічного університету
Майброда Михайло	старший викладач кафедри загально-економічних та гуманітарних дисциплін Нововолинського факультету Тернопільського національного економічного університету
Надвиничний Сергій	к. е. н., доцент кафедри управління персоналом і регіональної економіки Тернопільського національного економічного університету
Островерхов Віктор	к. е. н., доцент кафедри управління персоналом і регіональної економіки Тернопільського національного економічного університету
Прохоровська Світлана	викладач кафедри управління персоналом і регіональної економіки Тернопільського національного економічного університету, аспірант

Пушкар Зоряна	к. г. н., доцент кафедри управління персоналом і регіональної економіки Тернопільського національного економічного університету
Сабатюк Олена	магістрант кафедри управління персоналом і регіональної економіки Тернопільського національного економічного університету
Семчук Катерина	магістр з управління персоналом і економіки праці
Слівінська Наталія	к. е. н., доцент кафедри управління персоналом і регіональної економіки Тернопільського національного економічного університету
Стадницький Юрій	д. е. н., професор кафедри економіки підприємства та інвестицій Національного університету "Львівська політехніка"
Ткач Дмитро	к. г. н., доцент кафедри управління персоналом і регіональної економіки Тернопільського національного економічного університету
Ткач Ірина	аспірант кафедри управління персоналом і регіональної економіки Тернопільського національного економічного університету
Файфура Василь	к. е. н., доцент кафедри управління персоналом і регіональної економіки Тернопільського національного економічного університету
Цісецький Орест	к. е. н., доцент кафедри управління персоналом і регіональної економіки Тернопільського національного економічного університету
Шушпанов Дмитро	к. е. н., доцент кафедри управління персоналом і регіональної економіки Тернопільського національного економічного університету
Шушпанов Павло	к. е. н., викладач кафедри управління персоналом і регіональної економіки Тернопільського національного економічного університету
Штокало Ярослав	к. г. н., викладач кафедри управління персоналом і регіональної економіки Тернопільського національного економічного університету

**РЕГІОНАЛЬНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ
ПРОДУКТИВНИХ СИЛ УКРАЇНИ**

Науковий журнал

Випуск 16, 2011 рік

Підписано до друку 02.02.2010 р. Формат 84x108^{1/16}
Папір офсетний. Друк офсетний.
Умовно-друк. арк. 10.00
Тираж 300.

Видавництво ТНЕУ "Економічна думка"
46004, м. Тернопіль, вул. Львівська, 11.