

ДО 50-РІЧЧЯ
ТЕРНОПІЛЬСЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО
ЕКОНОМІЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ

***РЕГІОНАЛЬНІ
АСПЕКТИ РОЗВИТКУ
ПРОДУКТИВНИХ СИЛ
УКРАЇНИ***

Випуск 17

Тернопіль
“Економічна думка”
2012

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

**Випуск 17
2012**

Друкується за постановою
Вченої ради ТНЕУ,
протокол № 9 від 30 травня 2012 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, 2012

ЗМІСТ

РЕГІОНАЛЬНА ЕКОНОМІКА

<i>Ткач Д., Ілляш І.</i>	5
Соціально-економічні та демографічні проблеми розвитку міських поселень Тернопільської області	
<i>Пушкар З., Пушкар Б., Пушкар М.</i>	10
Аналіз сучасного стану сільського господарства Тернопільської області	
<i>Кошіль А.</i>	16
Регіональні проблеми розвитку сакрального туризму	
<i>Кондра О.</i>	21
Регіональні особливості формування і розвитку споживчого ринку України	
<i>Хом'як О.</i>	28
Оптимізація витрат суб'єктів господарювання, які надають послуги із вивезення твердих побутових відходів	
<i>Марцінковська О., Легкий О.</i>	32
Інфляційне таргетування: реалії і перспективи	
<i>Шиманська О.</i>	36
Позитивні та негативні економічні ефекти сучасної трудової міграції	
<i>Файфура В.</i>	44
Міграції населення в контексті екологічних викликів	

ДЕМОГРАФІЯ І ЕКОНОМІКА ПРАЦІ

<i>Качан Є., Бакуліна Н.</i>	49
Сутність компетентнісного підходу і його використання в управлінні персоналом вищих навчальних закладів	
<i>Цісецький О.</i>	56
Формування конфліктологічних компетенцій у студентів вищих навчальних закладів	
<i>Баб'як Г.</i>	60
Управління демографічним розвитком: погляд крізь призму використання зарубіжного досвіду	
<i>Дяків О., Владика Ю.</i>	64
Основні складові компенсаційного пакета працівників банку	
<i>Слівінська Н.</i>	68
Управління продуктивністю праці в організаціях	
<i>Острроверхов В.</i>	71
Теоретичні аспекти регулювання ринку праці та оптимізації зайнятості на регіональному рівні	
<i>Прохоровська С.</i>	79
Місце конкурентоспроможності у процесі розвитку трудового потенціалу регіону	
<i>Коцелко С.</i>	85
Сутність і методи мотивування працівників на малих підприємствах	

СОЦІАЛЬНА ПОЛІТИКА І ЕКОНОМІКА

<i>Коцур А., Грабовецька О.</i>	89
Пріоритетні напрямки реформування соціального забезпечення як галузі соціальної сфери	
<i>Шушпанов Д.</i>	92
Значення соціального середовища для здоров'я населення	
<i>Штокало Я.</i>	97
Соціальні індикатори якості життя населення Тернопільської області	
<i>Запорожан Л., Феш М., Стукалова Я.</i>	100
Обґрунтування напрямків реформування системи медичних послуг в Україні	
<i>Шушпанов П.</i>	104
Гендерні диспаритети в розвитку людського потенціалу України	

НАУКОВІ ЗАПИСКИ

<i>Качан Є., Дяків О., Файфура В., Шушпанов Д.</i>	108
Розвиток трудового потенціалу Тернопілля в умовах подолання демографічної та економічної кризи	
<i>Качан Є.</i>	115
Підготовка кадрів з управління персоналом і економіки праці на Тернопіллі	

ДНІ НАУКИ В УНІВЕРСИТЕТІ

ВІТАЄМО ЮВІЛЯРА

НАШІ АВТОРИ

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ТА ДЕМОГРАФІЧНІ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ МІСЬКИХ ПОСЕЛЕНЬ ТЕРНОПІЛЬСЬКОЇ ОБЛАСТІ

Досліджено основні соціальні, економічні та демографічні проблеми розвитку міських поселень Тернопільської області в умовах трансформації суспільства. Окреслено перспективи розвитку малих міських поселень області.

The basic social, economic and demographic problems of development of small city settlements of the Ternopil region in the conditions of transformation of society are investigated. The prospects of development of small city settlements of area are given.

Ключові слова: соціально-економічний розвиток, демографічний розвиток, регіон, міські поселення, функціонування.

Keywords: socio-economic development, demographic development, region, city settlements, functioning.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. Особливістю трансформації суспільства, що відбувається, є зміна виробничих та соціальних відносин. Тривала економічна криза в економіці наклала відбиток і на рівень соціально-економічного розвитку населених пунктів, їх демографічний потенціал, функціонування в системах розселення. За таких умов все більшої актуальності набуває вивчення питань соціально-економічного розвитку та демографічної ситуації у малих міських поселеннях, які повинні стати діловими центрами для навколишніх територій із аграрно-промисловим типом освоєння.

Аналіз досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання проблеми. Трансформація функціонування міських поселень, зокрема малих, що відбувається в умовах переходу до ринкових відносин, посилила увагу до проблем соціально-економічного розвитку населених пунктів різних типів. Це знайшло відображення у наукових публікаціях Г. Анісімової, М. Барановського, В. Джамана, А. Доценка, Я. Жупанського, Є. Качана, М. Пістуна, В. Поповкіна, А. Степаненка, Д. Ткача, О. Топчієва, О. Шаблія, Л. Шевчук, Л. Шепотько, В. Юрчишина та ін.

Метою статті є виявити основні проблеми соціально-економічного розвитку малих міських поселень Тернопільської області, як регіону із аграрно промисловим типом освоєння.

Виклад основного матеріалу дослідження. В умовах високого рівня господарського освоєння території Тернопільської області сформувалась густа мережа поселень із різким переважанням сіл (96,6 % всіх поселень області). Розміщення міських поселень у регіоні з високою землеробською культурою та незначними запасами мінеральної сировини зумовлює невелику їх людність і переважно одноманітну функціональну структуру.

У міських поселеннях Тернопільської області станом на 01.01.2011 р. проживало 474,6 тис. осіб, що становить 43,8% від усього населення. Частка міського населення та його чисельність зростали до 1998 р., але темп зростання чисельності населення нерівномірний. У період з 1959 р. до 1990 р. чисельність міського населення зросла в 2,3 раза і до 1998 р. зросла ще на 5,3%, а частка міського населення збільшилась на 25,1%. Починаючи від 1998 р. чисельність міського населення почала неухильно зменшуватись (на 7,5% від максимального рівня 512,8 тис. осіб у 1998 р.), як і його частка від усього населення області (з 1999 до 2011 р. – на 0,5%).

Це здебільшого пояснюється зростанням обласного центру м. Тернополя (людність міста з 1959 р. до 2001 р. збільшилась в 4,5 раза, а з 2001 до 2011 р. – зменшилась на 6,9%), а також м. Чорткова, Бережан, Кременеця, Ланівців, Теревовлі, Збаража, смт. Великої

Березовиці, Козови

Для переважної більшості міських поселень у період трансформації суспільства характерне скорочення чисельності жителів. У таких містах як Заліщики, Кременець, Почаїв, Хоростків, Копичинці, смт. Підволочиськ, Гримайлів, Товсте, Вишнівець скорочення чисельності населення відбувалось впродовж кінця ХХ – початку ХХІ ст. Найбільше зменшення людності за 1989–2009 рр. характерне для м. Заліщики (–23,0%), Хоростків (–20,2%), Кременець (–12,3%), Бучач (–6,1%).

Міські поселення Тернопільської області належать до групи малих (менше 50 тис. жителів), за винятком м. Тернополя. При цьому, у 27 міських поселеннях області чисельність населення не перевищує 10 тис. осіб – мінімального рівня людності, що встановлений в нашій державі для міст.

Зростання чисельності міського населення до кінця ХХ ст. в області відбувалось за рахунок природного та механічного приросту. Проте вже від 1999 р. спостерігається зменшення як природного, так і механічного приросту населення. Це відбувалось як за рахунок зменшення народжуваності, так і через збільшення смертності населення. Починаючи від 2004 р. показники народжуваності у містах стабілізувалися і почали незначно перевищувати показники смертності (природний приріст у міських поселеннях області у 2004 р. становив 0,5‰ і вже в 2010 р. майже досяг рівня 1998 р. і становив 1,3‰).

Найвищі показники народжуваності і позитивний природний приріст характерні для міських поселень Тернопільського, Чортківського, Зборівського, Бучацького районів та м. Тернополя (найвищий природний приріст у 2010 р. у м. Тернополі і становить 4,8‰). Найнижчий природний приріст у 2010 р. був у смт. Гримайлів (-12,6‰), Козлів (-7,4‰), Коропець (-4,8‰) та у м. Скалат (-5,0‰), що пов'язано із стабільно низькими показниками народжуваності та підвищенням рівня смертності населення у цих поселеннях, порівняно із показниками 2001 року.

Тернопільська область належить до регіонів з високою міграційною рухливістю населення. Але механічне скорочення порівняно з розміром природного скорочення населення має ще значно менший вплив на формування чисельності населення, але теж характеризує зміну людності поселень. У результаті міграційного скорочення чисельність населення в міських поселеннях зменшилась у 2010 р. на 0,6 тис. осіб. Традиційно найвищі показники механічного приросту характерні для поселень із порівняно вищим соціально-економічним розвитком та рівнем та якістю життя населення (показники сальдо міграції в міських поселеннях Тернопільського та Чортківського районів у 2010 р. становили 6,9‰ та 8,1‰ відповідно і були найвищими в обласній системі розселення). Проте, м. Тернопіль, яке, як правило, мало найвищі показники механічного приросту населення, у 2010 р. мало негативне сальдо міграції. Це в більшості пов'язано зі збільшенням потоків міжрегіональної та міждержавної трудової міграції, а також процесом деурбанізації, що почався у останнє десятиліття і триває надалі та відповідає внутрішньорегіональним міграційним потокам. У складі внутрішньо регіональної міграції переважав рух з міських поселень у сільську місцевість, внаслідок чого чисельність міського населення області зменшилась на 0,2 тис. осіб. Низькі, від'ємні показники механічного та природного руху у поселеннях свідчать про недостатній рівень їх економічного та соціального розвитку, особливо це характерно для малих міських поселень із монофункціональною структурою господарства (Скалат, Гримайлів, Козлів, Дружба, Заводське та ін.).

Отже, людність поселень формується внаслідок відтворювальних процесів у регіоні. Вона певною мірою також залежить від рангу поселення у системі розселення.

Прогноз чисельності населення міських поселень, здійснений із врахуванням їх сучасних темпів приросту, свідчить про те, що депопуляційні процеси будуть властиві для міського населення. Кількість міських жителів в області за 2010–2025 рр. зменшиться на 32,5 тис. осіб (на 6,8%). Питома вага міського населення області становитиме 44,5%, середня людність одного міського поселення – 19,7 тис. осіб, а середня людність одного селища міського типу – 3,9 тис. осіб. Найбільше зменшення людності порівняно із базовим значенням згідно прогнозу буде у м. Заліщики, м. Підгайці, смт. Скала-Подільська, смт. Гримайлів, а найменше воно торкнеться м. Збараж, м. Ланівці, смт. Великі Бірки.

Людність таких міських поселень, як смт. Залізці та Коропець залишиться приблизно незмінною, а в м. Бережани, м. Шумськ, смт. Гусятин, смт. Козова, смт. Велика Березовиця – збільшиться. За абсолютними показниками найбільше людність зменшиться у м. Тернопіль, м. Кременець, м. Терехів та м. Заліщики, а найменше зменшення буде у м. Ланівці, смт. Козлів, смт. Великі Бірки, смт. Дружба та смт. Микулинці.

Якщо допустити, що в міських поселеннях буде досягнуто вищі рівні соціально-економічного розвитку, ніж існують на сьогодні, то загальне скорочення людності буде дещо менше за рахунок сповільнення темпів міграційного руху населення.

Процеси природного відтворення за найближчі 15 років ще не набудуть позитивної динаміки через сучасні низькі показники народжуваності у містах і селищах міського типу.

Зміни, що відбулися у суспільстві, передусім соціально-економічна криза та перехід економіки від централізовано-планової до ринкової наклали сильний відбиток на рівень розвитку промисловості, виробничі зв'язки між підприємствами, суспільні форми організації цієї галузі. Внаслідок зменшення обсягів виробництва, що зумовлене ліквідацією багатьох підприємств або призупиненням їх діяльності, роль промисловості у функціонуванні поселень сильно зменшилась.

Про це свідчить, передусім те, що частка зайнятих в цій галузі значно зменшилась майже у всіх міських поселеннях. У промисловості було зайнято від 4,6% до 81,5% трудових ресурсів міст, на сьогодні – від 4,8% до 65,7%. Це відбулося як за рахунок зменшення кількості підприємств, так і зміни їх спеціалізації. У багатьох райцентрах було ліквідовано великі промислові підприємства (цукрозаводи, консервні заводи, філіали “Оріону”, “Ватри”), зупинено і перепрофільовані окремі підприємства. Роль промисловості у функціонуванні міст значно зменшилась.

Це відбулося як за рахунок зменшення обсягів виробництва промислової продукції, так і внаслідок зниження кількості зайнятих у цій галузі і її частки у господарстві міста. Незважаючи на деяке збільшення кількості підприємств, всі інші показники зменшились. Це стосується, передусім, випуску продукції (в натуральних величинах) і чисельності промислово-виробничого персоналу.

Міські поселення області у 2009 р. виробили 59,7% промислової продукції області, на них припадає 86,2% промислово-виробничого персоналу області. Вони значно відрізняються за обсягом промислового виробництва. Найбільші частки виробництва промислової продукції серед міських поселень мають такі міста як Тернопіль (43,9%), Хоростків та Чортків (по 8,4%); також виділяються м. Борщів (4,5%), смт. Підволочиськ (4,3%), м. Бережани (3,8%), м. Кременець (3,0%), м. Бучач (2,7%), смт. Залізці (2,5%), смт. Скала-Подільська (2,4%) та м. Терехів (2,2%). Проте частка решти міських поселень не перевищує 1–2% від виробництва промислової продукції у міських поселеннях. При порівнянні із обласними показниками виробництва виділяються лише м. Тернопіль (26,2%), м. Хоростків та м. Чортків (по 5%), а решта міських поселень загалом виробляють 23,5% промислової продукції області.

Найбільші частки промислово-виробничого персоналу є у м. Тернополі (46,3%), м. Кременці (4,7%), м. Чорткові (4,5%), м. Бережанах (4%), м. Бучачі (3,4%), м. Хоросткові (3,3%), смт. Заводському (3,3%).

Як бачимо, частка промислово-виробничого персоналу значна у міських поселеннях, де раніше були розміщені великі промислові підприємства, проте зараз цей показник не завжди відображає високий рівень промислового розвитку через занепад старих підприємств та значний рівень прихованого безробіття. Характерною рисою сучасного промислового виробництва є те, що воно розвивається не шляхом будівництва нових підприємств, а внаслідок його оновлення на якісно нових засадах (поки-що цей процес відбувається в області дуже повільно) та головним чином шляхом деконцентрації виробництва.

Як показує дослідження структури зайнятості працівників господарства міських поселень Тернопільської області, у період кризи в економіці посилюється роль сфери послуг. У ній значно менше відбулося скорочення працівників, ніж у виробничій сфері, виникло багато закладів нових форм власності, почали функціонувати об'єкти ринкової інфраструктури. Завдяки розвитку галузей сфери послуг, зокрема освіти, фінансово-

кредитної діяльності, туризму, страхування, торгівлі, інформаційного обслуговування та інших галузей, райцентри все більше набувають ролі “ділових центрів”. Виробництво все меншу роль відіграє у структурі економічної бази поселень, його поступово змінює сфера послуг. Це вже яскраво виявляється у містах Тернопіль, Залішки, Збараж, Зборів, Бережани, Бучач, Терехівля, Копичинці, Кременець, Чортків та селища міського типу Великі Бірки, Коропець та ін. Зміни, що відбуваються у виробництві, призведуть до того, що модернізовані підприємства, що є у міських поселеннях області, у майбутньому стануть основою для їх економічного розвитку. Це потребує гнучкості у проведенні економічної політики в регіоні, ефективних змін у розвитку поселень. Надання міським поселенням нового імпульсу до економічного розвитку повинно знову перетворити їх так звані “полюси зростання”, вагомими соціально-економічними центрами для навколишньої сільської місцевості.

Дослідження виробничої та соціальної діяльності міських поселень Тернопільської області свідчить про те, що більшість із них виконують функції адміністративно-управлінські: одне місто (Тернопіль) – обласний центр, 12 міст і 5 селищ міського типу – районні центри, 5 міст і 12 селищ міського типу – місцеві центри.

Отже, як бачимо, на зміну багатofункціональності міст приходять їх монофункціональність. Особливо це стосується малих міських поселень, які становлять основу мережі міського розселення в регіоні. Значною мірою це зумовлено ліквідацією великих промислових підприємств, яка відбулася у період економічної кризи. Це, передусім, підприємства машинобудування, які не вдалося репрофілювати на випуск необхідної продукції, перевести на форми господарювання, які характерні для ринкової економіки. Недостатні кошти, брак новітніх технологій та причини організаційного характеру призвели і до занепаду підприємств інших галузей промисловості. На зміну великим підприємствам приходять малі і середні, але їх концентрація ще не відзначається гнучкістю і 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 їх більшість у харчовій та деревообробній промисловості.

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

Потребують реконструкції і модернізації підприємства, які існують. Це стосується, передусім, цукрових і спиртових заводів, підприємств легкої промисловості, будівельних матеріалів тощо. Важливим чинником соціально-економічного розвитку поселень регіону є інноваційна діяльність. Вона має значний потенціал, передусім науково-технічний, але за останні роки він дещо зменшується.

Важливою галуззю, яка буде впливати на активізацію соціально-економічного розвитку міських поселень, є туризм. Розміщення на території області близько 20 старовинних містечок (Терехівля, Кременець, Шумськ, Микулинці, Бучач, Бережани, Вишнівець, Скалат, Збараж, Зборів та ін.) з їх цінними історико-культурними ресурсами робить їх неповторними об'єктами пізнавального, наукового, сакрального, сентиментального туризму. Заклади оздоровчо-відпочинкового туризму є у смт. Микулинці і Гусятин, їх потрібно розширювати і реконструювати, щоб надавати людям різноманітні послуги на високому рівні. Містом сакрального туризму поступово стає м. Почаїв. Розвиток туризму, активізує роботу багатьох галузей сфери послуг, передусім, готельного і ресторанного господарства, торгівлі, а це зумовить підвищення рівня зайнятості населення міст та навколишніх сільських поселень.

Важливу роль у розбудові соціальної сфери області відіграватимуть малі підприємства. Ще недостатньо таких підприємств у малих містах області. Підприємства у сфері торгівлі, громадського харчування, матеріального постачання, видавничої діяльності розміщені переважно в обласному і районних центрах, вони майже повністю задовольняють

потреби жителів цих міст у своїх послугах. Але ще недостатньо розвинені підприємства, що виробляють товари народного споживання (продукти, одяг, взуття тощо). Значні перспективи має також створення невеликих (але з сучасним оснащенням) підприємств для ремонту сільськогосподарської техніки і автомобілів, для виробництва запчастин до них. Це значною мірою задовольнило б потреби аграрної сфери та автомобілістів в інфраструктурних послугах, а молоді – у кваліфікованій праці.

Висновки. Основними проблемами соціально-економічного розвитку Тернопільської області є: зменшення демографічного потенціалу; на зміну багатофункціональності міст приходять їх монофункціональність; зменшення ролі промисловості у розвитку міст, збільшення ролі соціальної сфери; диспропорції у структурі економіки міст.

Активізація соціально-економічного розвитку міських поселень Тернопільської області має бути пов'язана із створенням нових і перепрофілюванням старих підприємств легкої, харчової, промисловості будівельних матеріалів, розвитком туризму і соціальної сфери, інноваційної діяльності, що дасть змогу міським поселенням стати діловими центрами для навколишньої території.

Література

1. Гладкий О. В. Наукові основи суспільно-географічних досліджень промислових агломерацій : [монографія] / О. В. Гладкий. – К. : ВГЛ “Обрії”, 2008. – 360 с.
2. Заставецький Т. Б. Система міських поселень агропромислового регіону в умовах трансформації суспільства : [монографія] / Т. Б. Заставецький. – Тернопіль : Ред.-вид. відділ ТНПУ, 2005. – 160 с.
3. Заставецька О. В. Комплексний економічний і соціальний розвиток території : теоретичні і методичні основи дослідження : [монографія] / Ольга Володимирівна Заставецька. – Тернопіль, 1997. – 233 с.
4. Ткач Д. В. Малі міські поселення : економіко- і соціально-географічні проблеми розвитку : [монографія] / Дмитро Володимирович Ткач. – Тернопіль, 1997. – 145 с.
5. Шаблій О. І. Деякі теоретико-методологічні аспекти дослідження депресивності регіонів України / О. І. Шаблій, О. І. Вісьтак // Проблеми розвитку депресивних регіонів : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., 25–26 квіт. 2007 р. – Ніжин : ТОВ “Видавництво “Аспект-Поліграф”, 2007. – 192 с.

АНАЛІЗ СУЧАСНОГО СТАНУ СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА ТЕРНОПІЛЬСЬКОЇ ОБЛАСТІ

У статті проаналізовано сучасний стан сільського господарства Тернопільської області, розкрито основні проблеми й намічені шляхи їх розв'язання.

The article analyzes the current state of agriculture in Ternopil region, the basic problems and ways of their solution.

Ключові слова: сільське господарство, тваринництво, рослинництво, виробництво продукції.

Keywords: agriculture, animal husbandry, crop production, production.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими та практичними завданнями. Сьогодні сільськогосподарське виробництво і в цілому агропромисловий комплекс України перебувають у центрі суспільної уваги. Це пов'язано з низкою причин; однією з головних є недосконалість реформ, проведених у галузі, й недоведення їх до логічного завершення. Передача основної частини земельних ресурсів у власність організаційно-правовим формам, неспроможним сконцентрувати значний фінансовий ресурс та, відповідно, забезпечити інноваційний розвиток, негативно впливає на стан основного капіталу сільськогосподарської галузі, а також відповідне позначається на цінах на сільськогосподарську продукцію, макроекономічних показниках держави і добробуті її населення. Такі явища викликають у населення України велику стурбованість і загострюють соціальну напруженість.

Тернопільська область завдяки сприятливим природним, агрокліматичним умовам та історично складеним традиціям характерна високим рівнем розвитку сільського господарства і значним обсягом виробництва продукції рослинництва й тваринництва на душу населення.

Спробуємо на основі статистичних даних Головного управління статистики у Тернопільській області проаналізувати розвиток сільського господарства краю і на основі нього визначити можливі шляхи поліпшення ситуації.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання проблеми. Проблеми функціонування та розвитку сільського господарства розглядають багато економістів: В. Г. Андрійчук, В. Я. Мессель-Веселяк, М. Й. Малік, П. Т. Саблук, Ю. Я. Лузан та ін. Однак невирішеними залишаються питання, що стосуються регіональних аспектів та проблем розвитку сільського господарства в окремих областях України.

Метою статті є показати стан розвитку сільського господарства Тернопільської області на прикладі статистичних даних за 2010 – 2012 роки, висвітлити сильні і слабкі сторони, проблеми та перспективи його розвитку.

Виклад основного матеріалу дослідження. Значні природні й трудові ресурси Тернопільщини, концентрація переробної промисловості (цукрової, спиртової, плодоовочеконсервної), географічне розташування на перехресті важливих транспортних доріг із Східної Європи до Центральної і Західної Європи виділяють область як регіон із сприятливими можливостями для розвитку сільського господарства.

Рівень освоєності земельних ресурсів в області досить високий. Із загальної площі земельного фонду (1382,4 тис. га) 85% становлять землі, використовувані для сільського господарства. Основна частина цих земель припадає на сільськогосподарські угіддя, площа яких досягає близько 1000 гектарів. Орні землі в структурі сільськогосподарських угідь становлять 84,2% (близько 890 тис. га). Це – один із найвищих показників в Україні [3].

У 2011 р. загальне виробництво продукції сільського господарства Тернопільської області порівняно з 2010 р. зросло на 25,1%, у сільськогосподарських підприємствах – на 34,3%, у господарствах населення – на 19,9%. Провідною галуззю сільського господарства області є рослинництво, частка якого у виробництві валової продукції сільського

господарства дорівнює 65,9%. Основними галузями рослинництва є вирощування зернових культур, цукрових буряків, картоплі, овочів та кормових культур.

У 2011 р. обсяг виробництва продукції рослинництва порівняно з 2010 р. зріс на 38,8%, у т. ч. в аграрних підприємствах – на 39,7%, у господарствах населення – на 38,1%. Загальне виробництво основних сільськогосподарських культур в області відображено у таблиці 1.

Таблиця 1

**Виробництво основних сільськогосподарських культур
у Тернопільській області в 2011 р. ***

Сільськогоспо-дарські культури	Валовий збір			Площа збирання			Урожайність	
	тис. т	2011 р. до 2010 р.		тис. га	2011 р. до 2010 р.		ц з 1 га	до 2010 р. (+, -)
		+, -	у %		+, -	у %		
Зернові та зернобобові культури ¹	1881,2	620,2	149,2	459,2	4,0	100,9	41,0	13,3
з них								
пшениця	847,6	254,1	142,8	221,6	-15,0	93,7	38,2	13,1
ячмінь	297,5	60,6	125,5	93,6	-18,5	83,5	31,8	10,7
кукурудза на зерно	684,7	292,0	174,4	109,0	34,5	146,4	62,8	10,1
гречка	15,8	7,2	185,7	17,7	6,1	152,3	9,0	1,6
Цукрові буряки (фабричні)	1988,7	434,1	127,9	59,9	-0,8	98,6	332	76
Соняшник на зерно	22,2	8,9	167,1	13,0	2,2	120,3	17,1	4,8
Ріпак – усього	105,5	10,0	110,4	53,0	0,3	100,4	19,9	1,8
Картопля	1247,1	416,4	150,1	65,5	8,1	114,2	190	45
Овочі – всього	251,8	58,3	130,2	11,4	1,7	118,2	221	21
Плоди та ягоди	26,3	7,8	142,4	5,5	-0,2	97,6	47,3	14,9

* за даними Головного управління статистики у Тернопільській області

Як видно з таблиці 1, у 2011 р. в області зросло виробництво всіх основних сільськогосподарських культур. Виробництво зернових культур збільшилося на 49,2%, в основному за рахунок зростання врожайності на 13,3 ц з 1 га.

Площа їх збирання збільшилася тільки на 0,9%. У структурі виробництва зернових найбільшу частку займали пшениця (45,1%) та кукурудза (36,4%).

Сільськогосподарські підприємства в 2011 р. виробили 1469,4 тис. т зерна, що становить 78,1% їх загального валового збору в області. Урожайність зернових культур у аграрних підприємствах у 2011 р. досягла 44,0 ц з 1га, що на 15,0 ц більше, ніж у 2010 р. Найвища врожайність зернових була в агроформуваннях Підволочиського, Бучацького і Лановецького районів, де зібрали в середньому відповідно по 60,0 ц, 56,8 ц та 53,4 ц збіжжя з 1 га.

У 2011 р. валовий збір цукрових буряків порівняно з 2010 р. на Тернопільщині зріс на 27,9% (за рахунок підвищення врожайності на 76 ц з 1 га). Сільськогосподарські підприємства накопали 1762,7 тис. т солодких коренів за середньої врожайності 342 ц з 1 га (в 2010 р. – 256 ц). Найвищої врожайності цукрових буряків досягли аграрні підприємства Гусятинського (446 ц) та Тербовлянського (437 ц) районів.

Виробництво соняшнику на зерно збільшилося в 2011 р. на 67,1% як за рахунок розширення площ збирання на 2,2 тис. га, так і в результаті зростання врожайності на 4,8 ц з 1 га. Валовий збір ріпаку в порівнянні з 2010 р. зріс на 10,4%, в основному, за рахунок підвищення врожайності на 1,8 ц з 1 га. Сільськогосподарські підприємства виробили 99,1% соняшнику на зерно та 99,3% ріпаку (від їх загальних обсягів виробництва в області).

Значно зросло на Тернопільщині виробництво картоплі (на 50,1%) та овочів (на

30,2%) – у результаті розширення площ збирання, так і підвищення врожайності. Виробництво плодів та ягід у всіх категоріях господарств зросло на 42,4% за рахунок збільшення врожайності на 14,9 ц з 1 га. Господарства населення у 2011 р. виростили 93,4% врожаю картоплі, 89,4% овочів, 83,7% плодів та ягід, 21,9% зерна, 11,4% цукрових буряків (фабричних).

Тернопільська область має сприятливі передумови для розвитку тваринництва: наявність пасовищ, кормових відходів харчової промисловості та побічної продукції галузей рослинництва і розвинутого польового кормовиробництва.

Незважаючи на це, тваринництво залишається на другому місці після рослинництва.

У 2011 р. обсяг виробництва валової продукції тваринництва порівняно з 2010 р. зріс на 1,2%, в т. ч. у сільськогосподарських підприємствах – на 12,0%, а в господарствах населення зменшився на 1,3%. Виробництво основних видів тваринницької продукції відображено в таблиці 2.

Виробництво м'яса у 2011 р. (реалізація худоби та птиці на забій, у живій вазі) в усіх категоріях господарств порівняно з 2010 р. зросло на 1,4 тис. т, молока – на 1,2 тис. т, яєць – на 8,9 млн. шт.

Сільськогосподарські підприємства 10 районів наростили обсяги виробництва м'яса, з них найвагомніше: в Тернопільському (на 98,6%), Зборівському (на 59,5%), Збараському (на 55,3%) та Гусятинському (на 48,2%) районах. У структурі реалізації худоби та птиці на забій із ферм сільськогосподарських підприємств (окрім малих) частка свиней становила 64,7%, ВРХ – 21,3%, птиці – 14,0%.

Сільськогосподарські підприємства (окрім малих) у 2011 р. збільшили обсяг вирощування худоби та птиці на 13,4%. Середньодобові прирости ВРХ на вирощуванні, відгодівлі й нагулі становили 518 г (на 16 г менше, ніж у 2010 р.), свиней – 371 г (на 7 г менше). Відношення загального обсягу вирощування худоби та птиці до обсягу їх реалізації на забій становило 101,4% (у 2010 р. – 118,6%).

Таблиця 2

**Виробництво основних видів тваринницької продукції
у Тернопільській області в 2011 р. ***

	Усі категорії господарств		У тому числі				Частка господарств населення в загальному виробництві, %	
			сільськогосподарські підприємства		господарства населення			
	2011 р	2011 р. у % до 2010 р.	2011р	2011 р. у % до 2010 р.	2011р	2011 р. у % до 2010 р.	2011 р.	2010 р.
М'ясо ¹ , тис. т	58,4	102,5	15,7	131,2	42,7	94,7	73,1	79,1
Молоко, тис. т	417,9	100,3	37,6	109,0	380,3	99,5	91,0	91,7
Яйця, млн. шт.	378,7	102,4	132,8	112,2	245,9	97,8	64,9	68,0

¹ Реалізація худоби та птиці на забій, у живій вазі.

* за даними Головного управління статистики у Тернопільській області

За рахунок збільшення стада корів агроформування наростили обсяги виробництва молока на 9,0%. Середній надій молока від корови в аграрних підприємствах (окрім малих) зменшився на 12 кг і становив 4114 кг.

Найвищою продуктивність корів у 2011 р. була в сільськогосподарських підприємствах Бучацького (6000 кг), Підволочиського (4599 кг) і Збараського (4142 кг) районів.

Виробництво яєць у сільськогосподарських підприємствах збільшилося порівняно з 2010 р. на 12,2%. Від курки-несучки сільськогосподарські підприємства (крім малих) отримали по 222 шт. яєць, що на 25 шт. менше, ніж у 2010 р.

Потенційні можливості розвитку тваринництва залежать насамперед від чисельності поголів'я тварин та птиці, яке за станом на 1 січня 2012 р. характерне такими даними (табл. 3).

На 1 січня 2012 р. зросла чисельність поголів'я ВРХ в сільськогосподарських підприємствах 13 районів, у т. ч. корів – у 10 районах; свиней – у Терехівському (на 20,9%), Бучацькому (на 5,9%) та Зборівському (на 1,4%) районах. Значно зменшилося поголів'я ВРХ в господарствах Гусятинського (в 9,1 раза) та Кременецького (в 5 разів) районів; свиней – у сільськогосподарських підприємствах Монастириського (в 5,3 раза), Бережанського (в 4,8 раза), Підгаєцького (в 3,8 раза) та Борщівського (в 3,2 раза) районів.

Загальний приплід телят збільшився на 3,6%, поросят – зменшився на 13,0%. У розрахунку на 100 маток вихід телят від корів становив 72 голови, поросят від основних свиноматок – 1201 голова.

В аграрних підприємствах показник падежу (до обороту стада) ВРХ 2010 р. зменшився на 0,1 в. п., свиней – на 1,2 в. п. і становив відповідно 0,6% і 1,2%. Сільськогосподарські підприємства у 2011 р. порівняно з 2010 р. зменшили продаж населенню молодняка ВРХ на 4,4%, свиней – на 1,3%.

У розрахунку на одну умовну голову великої худоби припадало по 12,4 ц корм. од., або на 1,9 ц більше.

Таблиця 3

Поголів'я худоби та птиці у Тернопільській області, (тис. голів) *

	Усі категорії господарств			У тому числі					
				сільськогосподарські підприємства			господарства населення		
	2012 р.	2012 р. до 2011 р.		2012 р.	2012 р. до 2011 р.		2012 р.	2012 р. до 2011 р.	
		+, -	у %		+, -	у %		Р.	+, -
Велика рогата худоба	179,1	-3,3	98,2	29,3	2,7	109,9	149,8	-6,0	96,1
У т. ч. корови	109,2	-2,7	97,6	9,4	0,4	104,5	99,8	-3,1	97,0
Свині	349,9	-19,8	94,6	93,0	16,3	85,1	256,9	-3,5	98,7
Вівці та кози	11,0	-0,2	98,2	0,4	0,0	104,9	10,6	-0,2	98,1
Птиця	4267,9	-68,8	98,4	742,0	-18,5	97,6	3525,9	-50,3	98,6

* за даними Головного управління статистики у Тернопільській області

Для повнішого аналізу сільського господарства області доцільно розглянути його сильні та слабкі сторони, що вагомо впливають на розвиток господарства Тернопільщини.

Сильними сторонами є:

- потенційні можливості сільського господарства області дають змогу значно нарости виробництво сільськогосподарської продукції;
- чисельність сільського населення (57%) достатньо забезпечує потребу АПК в трудових ресурсах.;
- дешева та порівняно добре кваліфікована робоча сила є привабливою для залучення іноземних інвесторів у сільське господарство;
- запровадження прогресивних технологій в агропромисловому комплексі дає змогу підвищити врожайність сільськогосподарських культур та продуктивність тварин;
- розвиток садівництва за рахунок освоєння необроблювальних земель;
- наявність аграрних освітніх закладів різних рівнів акредитації, для підготовки спеціалістів;
- наявність майданчиків для будівництва (реконструкції) великотоварних ферм з виробництва продукції тваринництва.

Слабкі сторони сільського господарства Тернопільської області:

- не сформований регіональний ринок сільськогосподарської продукції;
- не функціонує належним чином акредитована «Агропромислова біржа»;
- слабка матеріально-технічна база сільськогосподарських підприємств, що зумовлює високу трудомісткість та собівартість виробництва тваринницької продукції;
- диспаритет цін на продукцію сільського господарства і матеріально-технічні ресурси для села;
- високий рівень безробіття на селі, низька оплата праці висококваліфікованих спеціалістів;
- недостатній розвиток підприємництва на селі, відсутність належної інфраструктури сільських поселень;
- низький рівень доходів сільського населення;
- незавершеність реформування сільського господарства, низька продуктивність аграрного сектору;
- деконцентрація галузі тваринництва (в сільгосппідприємствах області виробляють лише 11,0 % – м'яса, молока – 7% та яєць – 25%, в Україні відповідно 37, 19, 50%) .

У зв'язку з несприятливою ціновою політикою на ринку сільгосппродукції та неефективністю фінансово-економічного механізму підтримки галузі у товаровиробників виникають проблеми з погашенням високих відсоткових ставок за отриманими кредитами і закупівлею за оптимальними цінами пального, насіння, добрив та сільськогосподарської техніки, що суттєво зменшує рентабельність діяльності у рослинництві.

Відсутність власних коштів для інвестування проектів розвитку тваринництва, їх великі терміни окупності на фоні дешевого імпорту тваринницької продукції зумовлюють збитковість тваринництва. Хоча в 2011 р. всі категорії господарств виростили рекордний за час утворення Тернопільської області врожай.

Із метою захисту зерновиробників області від ризиків і загроз та перетворення їх на повноцінних учасників ринку сільгосппродукції введено в дію комплекси з приймання, зберігання та переробки зерна у Підволочиському районі – ТОВ «Україна»; з виробництва молока у Бучацькому районі – ТОВ «Бучачагрохлібпром» (с. Ліщанці).

В області доцільно було б забезпечити відновлення виробничої діяльності непрацюючих підприємств молокопереробної промисловості: ВАТ «Монастириський молокозавод»; ВАТ «Шумський маслозавод»; ВАТ «Підгаєцький маслосирзавод», «Коропець».

У 2012 р. на Тернопільщині заплановано реалізувати 5 інвестиційних проектів із будівництва та реконструкції тваринницьких комплексів загальною потужністю 2,4 тис. корів, 30 тис. свиней та 100 тис. голів курей. У т. ч. будівництво і реконструкція молочних комплексів Бучацького району – ТОВ «Бучачагрохлібпром» у селах Осівці, Заривинці, Медведівці на 800 корів кожний та с. Ліщанці – на 1200 голів корів.

Також заплановано введення в дію комплексів: із вирощування та відгодівлі свиней у с. Медин (ТОВ «Україна») Підволочиського району потужністю 20 тис. голів на рік; з вирощування та відгодівлі свиней у с. Долина (ТОВ «М'ясопром») Теребовлянського району потужністю 13 тис. голів.

Першочерговими заходами, що їх доцільно здійснити для перспективного розвитку сільського господарства області, мають бути, на нашу думку, наступні:

1. Забезпечити підвищення родючості ґрунтів шляхом вапнування і сидерації кислих ґрунтів та створення умов для підвищення врожайності сільськогосподарських культур на них у межах 15%.

2. Провести роботи щодо міжгосподарського обміну і закупівлі високоякісного насіння нових сортів та гібридів сільськогосподарських культур.

3. Забезпечити своєчасне оформлення зобов'язань із фінансування видатків за бюджетними програмами підтримки розвитку підприємств АПК та здійснення заходів щодо ефективного й повного їх використання.

4. Сприяти впровадженню сучасних енергозберігаючих технологій в утриманні та відгодівлі тварин. Забезпечити створення і розвиток мережі сільськогосподарських обслуговуючих кооперативів.

5. Сприяти створенню інфраструктури зберігання, постачання та реалізації сільськогосподарської продукції на території регіону.

6. Продовжити роботу із системними банками, які представлені в області, щодо кредитування підприємств АПК.

7. Забезпечити ефективну роботу цукрових заводів області шляхом збільшення обсягів переробки цукрових буряків, вирощених на Тернопільщині.

8. Сприяти модернізації діючих та введенню в експлуатацію нових виробничих потужностей, техніко-технологічному переоснащенню підприємств харчової та переробної промисловості, участі підприємств у виставкових заходах як на державному, так і на міжнародному рівні.

9. Створити мережу сервісних центрів для обслуговування складної сільськогосподарської техніки.

Висновки. Сучасний стан сільського господарства Тернопільської області є задовільним. В області вдалося стабілізувати ситуацію у тваринницькій галузі. Підвищення закупівельних цін на молоко сприятиме зниженню темпів спаду його виробництва в усіх категоріях господарств.

Стабілізації ситуації в тваринницькій галузі сприятиме впровадження проектів у галузі молочного скотарства.

Тернопільська область має всі потенційні можливості для відродження й ефективного розвитку сільського господарства. Важливо вжити низку економіко-технологічних та соціально-економічних заходів для розв'язання нагальних проблем розвитку сільськогосподарського виробництва та підвищення конкурентоспроможності його продукції відповідно до вимог вітчизняного і світового ринку. Реалізація цих заходів дасть змогу аграрному секторові економіки стати надзвичайно прибутковою галуззю регіону і сприятиме сталому розвитку держави загалом.

Література

1. *Аграрний сектор економіки України (стан і перспективи розвитку)* / [Присяжнюк М. В., Зубець М. В., Саблук П. Т. та ін.]; за ред. М. В. Присяжнюка, М. В. Зубця, П. Т. Саблука, В. Я. Месель-Веселяка, М. М. Федорова. – К. : ННЦ ІАЕ, 2011. – 1008 с.

2. *Державний комітет статистики України* [www.ukrstat.gov.ua].

3. *Месель-Веселяк В. Я. Аграрна реформа і організаційно-економічні трансформації у сільському господарстві: доповідь на Дванадцятих річних зборах Всеукраїнського конгресу економістів-аграрників 25 – 26 лютого 2010 року* / В. Я. Месель-Веселяк. – К.: ННЦ “Інститут аграрної економіки”, 2010. – 57 с.

4. *Саблук П. Т. Аграрна реформа в Україні (здобутки, проблеми і шляхи їх вирішення)* / П. Т. Саблук, В. Я. Месель-Веселяк, М. М. Федоров // *Економіка АПК*. – 2009. – № 12. – С. 3–13.

5. *Сава А. П., Сава П. Т. Регіональні аспекти розвитку аграрного сектору економіки: проблеми і перспективи* // [Електронний ресурс].

6. *Сільське господарство Тернопільської області за 2010 рік: Статистичний збірник* / за ред. Т. М. Грищук. – Тернопіль : Тернопільське ГУС, 2011. – 215 с.

7. *Тваринництво України: Статистичний збірник*. За ред. Н. С. Власенко. – Київ, 2012. – 211 с. [електронний ресурс].

РЕГІОНАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ САКРАЛЬНОГО ТУРИЗМУ

У статті розглянуті проблеми розвитку сакрального туризму в Тернопільській області. Окреслені економічні проблеми інфраструктурного забезпечення розвитку туристичної галузі в регіоні.

Ключові слова: туризм, сакральний туризм, інфраструктурні і культові об'єкти.

The article deals with the problems of sacred tourism development in Ternopil region. The economical problems of infrastructure maintenance of tourism sphere development in the region are outlined.

Key words: tourism, sacred tourism, infrastructure and religious objects.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. Розвиток туристичної галузі є важливою складовою розвитку господарського комплексу багатьох регіонів України. В останні роки увага туристів до об'єктів сакрального туризму зростає, особливо в Тернопільській області. Остання, завдяки Почаївській Лаврі і Маріїнському духовному центру в с. Зарваниця Тербовлянського району, стала своєрідною релігійною „меккою” не лише для православних християн та греко-католиків, але й для тих, хто цікавиться сакральним мистецтвом, культовими об'єктами, пам'ятниками історії і культури.

Однак недостатній розвиток інфраструктурних об'єктів у Тернопільській області, який мав би забезпечувати привабливість сакральних об'єктів, не сприяє реалізації потужного потенціалу для розвитку сакрального туризму.

Подолання наслідків економічної кризи в багатьох регіонах України, особливо в депресивних, значною мірою залежить від ефективного використання місцевих рекреаційних ресурсів, розвитку сфери обслуговування, створення сприятливого інвестиційного клімату, всебічної підтримки інноваційних проектів.

Серед рекреаційних ресурсів Тернопілля істотно виділяються сакральні та історико-культурні ресурси, які мають велике пізнавальне значення для розвитку духовності життя населення. Ефективне використання цих ресурсів сприятиме розвитку туристичної галузі, яка спроможна задовільнити духовні потреби туристів і давати значні доходи в місцеві бюджети. Окрім того, розвиток туризму дозволить підвищити рівень зайнятості населення, а також стимулювати самозайнятість місцевих жителів. Створення додаткових робочих місць в цій галузі сприятиме підвищенню рівня життя населення, що є пріоритетним завданням соціально-економічного розвитку регіонів.

У контексті викладеного, перспективною умовою розвитку сакрального туризму в Тернопільській області є розвиток сучасної інфраструктури, об'єкти якої мають забезпечити комфортні умови обслуговування подорожуючих. Для ефективного розвитку сакрального туризму в області необхідно реконструювати транспортні комунікації до рівня, який відповідав би європейським стандартам. Не менш важливим є реконструкція діючих і будівництво нових готельно-ресторанних комплексів зіркового типу.

Нині розвиток транспортного сервісу, сучасних систем зв'язку фахівці розглядають як необхідну умову функціонування туристичної галузі. Варто зазначити, що серед сакральних туристів, як правило, переважають особи старших вікових категорій. Тому організація належного медичного обслуговування, транспортна доступність медичних установ, відіграють ключову роль в організації обслуговування туристів.

Таким чином, розвиток сакрального туризму в Тернопільській області залежить насамперед від його інфраструктурного забезпечення, яке ще не сприяє перетворенню туризму в ефективну галузь господарського комплексу регіону. Власне, не тільки окреслення проблем розвитку сакрального туризму, але і шляхи їх вирішення на даний час відзначаються особливою актуальністю.

Методологічною основою даного дослідження є розгляд туристичної галузі,

передусім сакральний туризм як складова господарського комплексу регіону. Важливим методичним підходом є дослідження просторової організації об'єктів сакрального туризму, виявлення сучасного стану інфраструктурного забезпечення туристичної галузі. Практичне значення для розвитку сакрального туризму має виявлення першочергових потреб в інфраструктурних об'єктах для належного обслуговування туристів, визначення вузлових центрів організації туристичного бізнесу.

Аналіз досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання проблеми. Сакральний туризм є одним з найдавніших видів туризму. Більшість наукових публікацій висвітлювали розвитку цього виду туризму в зарубіжних країнах. У кінці ХХ ст. і на початку ХХІ ст. тема сакрального туризму привернула увагу багатьох вітчизняних вчених, публіцистів, фахівців, бізнесменів. Про це свідчать публікації в наукових виданнях і засобах масової інформації. Для подальшого розвитку сакрального туризму велике значення має розвиток автомобільного шляху, об'єктів соціальної інфраструктури, а також відповідно науково-методичних розробок для успішної реалізації програм розвитку цього виду туризму.

Виклад основного матеріалу дослідження. На сучасному етапі особлива увага в Україні приділена розвитку туристичної галузі і окремих видів туризму. Туризм займає дедалі вагомніше місце як галузь економіки, яка здатна істотно впливати на ріст валового внутрішнього продукту країни. Інтелектуалізація суспільного розвитку зумовлює посилення пізнавальних потреб більшості населення, потреб в духовному збагаченні. Збільшення матеріального достатку окремих верств населення дає їм змогу подорожувати, витрачаючи значні кошти на задоволення своїх інтелектуальних потреб. У цьому контексті чи не найбільшу роль відіграє сакральний туризм, який ми розглядаємо дещо ширше, аніж релігійний туризм. Варто відзначити, що релігійний туризм знаходиться в основі сакрального туризму. У релігійному туризмі основними учасниками є віряни тих чи інших конфесій (Ватикан, Лурд, Фатіма, Мекка, Лхаса і т. д.). Економічні можливості заможного населення, їх бажання глибше пізнати сакральні об'єкти, сакральне мистецтво, архітектурні пам'ятки культових споруд, відомі місця, пов'язані із зародженням тих чи інших релігій, значно розширюють поняття «релігійний туризм», який поступово трансформувалася в сакральний (лат. sacer (sacri) – священний) туризм. Останній набув потужних масштабів у зв'язку з бажанням вірян відвідати місця зародження християнства, ісламу, буддизму і т. д.

Тенденція зростання кількості вірян, які бажають взяти участь в туристичних поїздках до священних місць спостерігається у всіх країнах і також в Україні. Паломництво до святих місць в нашій країні щорічно зростає. Численні потоки туристів відвідують Києво-Печерську Лавру, Почаївську Лавру, Маріїнський духовний центр, Святогірську Лавру та інші церковні святині. Варто зазначити, що сакральний туризм в Україні зростає чисельно за рахунок іноземних туристів і особливо за рахунок вихідців з української діаспори. При цьому зростання масштабів участі іноземних громадян, а також вихідців з діаспори стримується відсутністю належної інфраструктури, яка відповідала б сучасним вимогам.

Для розвитку сакрального туризму Тернопільська область має унікальні можливості. На її території знаходяться два центри світового значення: Почаївська Лавра і Маріїнський духовний центр.

Почаївська Лавра розташована в Кременецькому районі на півночі області на віддалі майже 100 км від м. Тернополя; с. Зарваниця, в якому знаходиться Маріїнський духовний центр – на віддалі 60 км в південно-західного напрямку від м. Тернополя. Таке розміщення цих святинь в певній мірі ускладнює їх транспортну доступність. Відсутність залізничного сполучення робить автомобільний транспорт єдиним видом перевезення туристів. Звідси першою проблемою у розвитку сакрального туризму є реконструкція автомобільних доріг Тернопіль–Кременець–Почаїв і Тернопіль–Золотники–Зарваниця. Віддаль від Тернополя до сакральних центрів дає змогу здійснити одноденні тури.

Відсутність в цих духовних центрах сучасних готельно-ресторанних комплексів зужує можливості організації багатоденних турів. Під час таких турів можна було б запропонувати туристам оглянути пам'ятки культової та історичної архітектури Кременця, Підгірців, відвідати озеро святої Анни (9 км від Кременця). Оскільки і Почаїв, і Зарваниця не мають залізничного сполучення з Тернополем, який мав би бути центром організації турів

по святих місцях, необхідно вишукувати інвестиції для потужної реконструкції автошляхів. Така реконструкція має супроводжуватися будівництвом придорожніх об'єктів автосервісу, закладів харчування і відпочинку, першої медичної допомоги, поштового і електронного зв'язку. При цьому важливо в проектах реконструкцій автошляхів, насамперед Львів–Тернопіль–Хмельницький, Тернопіль–Кременець–Почаїв, Тернопіль–Золотники–Зарваниця передбачити розміщення об'єктів інфраструктури згідно з європейськими стандартами.

Механізм залучення інвестицій для створення потужної туристичної інфраструктури має базуватися на прогресивному національному законодавстві, що гарантувало б інвесторам недоторканість приватної власності, вільний обіг отримання прибутків, можливість створення підприємницьких структур різних форм власності.

Одним з найважливіших шляхів залучення інвестицій є відновлення довіри меценатів області до банків, будівельних компаній і до державних органів влади. Всім відомо, що населення області має великі кошти, які могли б бути залучені для фінансування реконструкції діючих об'єктів туристичної інфраструктури і для будівництва нових.

Важливим етапом у реалізації програми розвитку автомобільних комунікацій є запозичення досвіду зарубіжних сусідів. Це стосується насамперед використання передових технологій будівництва і реконструкції автомагістралей, а також досвіду залучення інвестицій, приватного вітчизняного капіталу.

Розроблена Програма розвитку туризму в Тернопільській області на 2009-2012 рр., яка затверджена рішенням Тернопільської обласної ради від 12.06.2009 №607 передбачала виділення майже 6 млн. грн. для її реалізації і лише 584,5 тис. грн. з небюджетних джерел. Однак цих коштів недостатньо для реалізації цієї Програми.

Оскільки термін дії Програми завершується, постає питання про необхідність розробки нової Програми, в якій окремим підрозділом необхідно виділити заходи щодо розвитку сакрального туризму.

У нову Програму розвитку сакрального туризму доцільно включити заходи щодо впорядкування місцевих культових споруд, відвідування яких можна передбачати програмою багатоденних турів. Так, у туристичних маршрутах для туристів, які відвідують Почаївську Лавру можна запропонувати відвідування таких культових об'єктів, як Свято-Богоявленський Кременецький монастир, заснований в 1636 р. У цьому монастирі функціонували філія Київської академії, а також „братська друкарня”. На нашу думку, для туристів, які подорожують до Почаївської Лаври, варто пропонувати відвідування Збараського замку, замку у смт Вишнівці, Кременецького замку, гори Бони і гори Божої в Кременці. На шляху до Почаєва такі населені пункти як Збараж, Вишнівець та Кременець можна розглядати як центри обслуговування туристів.

При організації сакрального туризму не варто ігнорувати такий чинник як конфесійна структура регіону. Так, християни православної віри надають перевагу Почаївській Лаврі. Вони мають змогу відвідати в Кременці Свято-Богоявленський жіночий монастир і Свято-Духівський скит – чоловічий монастир в Кременці.

Серед об'єктів сакрального туризму заслуговує уваги православних християн Церква Воздвиження Чесного Хреста, яка збудована в 16-17 ст. (м. Тернопіль, вул. Над Ставом), церква Різдва Христового – 1602 р. (м. Тернопіль, вул. Руська, 22), церква Воскресіння Христового – 1530 р. (в смт Вишнівець Збараського р-ну), церква Святого Миколая – 1575 р. (с. Колодно Збараського р-ну), церква Святої Покрови – 1643 р. (с. Ст. Почаїв, Кременецького р-ну).

Туристичний маршрут для християн греко-католицької віри, який пролягатиме з Тернополя через Золотники до Зарваниці і на зворотному напрямку через Тербовлю – Микулинці. На шляху до Зарваниці, туристи окрім Маріїнського духовного центру можуть відвідати церкву Святого Миколая, збудовану в XVI ст. в м. Тербовля, Струсівський печерно-скельний монастир (м. Струсів Тербовлянського р-ну), а також культові споруди смт. Микулинці (Тернопільський р-н).

У Тернопільській області є багато сакральних об'єктів, що будуть цікавими для християн греко-католицької віри. Розробляючи туристичний маршрут для греко-католиків, потрібно врахувати географію сакральних об'єктів, які здебільшого знаходяться в

центральных, південних і західних районах області. Так, заслуговують на увагу чоловічі монастирі в м. Бережани, м. Збараж, м. Зборів, м. Чортків, м. Тернопіль і жіночі – в с. Колодіївка Підволочиського, с. Язловець Бучацького, в с. Драганівка Тернопільського, смт Микулинці Тереховлянського районів. Для римо-католиків можна пропонувати відвідання костелів в м. Збараж, костела святих апостолів Петра і Павла (1620 р.) і Святої Трійці (1554 р.) в м. Бережани.

Для розширення пізнавального інтересу християн туристам можна запропонувати маршрути, які б могли включати відвідування місця знаходження чудотворних ікон, місць перебування відлюдників, джерел з цілющою водою, місць мощей святих, а також меморіального комплексу патріарха УГКЦ Йосипа Сліпого в с. Заздрість Тереховлянського району.

Особливістю розвитку сакрального туризму на Тернопільщині є наявність великої кількості руїн фортець і замків (15) та пам'яток регіональної архітектури (6).

При розробленні і організації туристичних маршрутів варто було б пропонувати туристам, окрім сакральних пам'яток, ознайомитися з об'єктами, що мають велике історичне значення, пам'ятками культури і природи. В області залишились будівлі колишніх синагог в смт. Гусятин і м. Підгайці. Для туристів, які сповідують іудаїзм, варто пропонувати відвідування цих об'єктів, що сприяло б росту туристичного іміджу області.

Значна кількість об'єктів сакрального характеру знаходиться в Чортківському, Борщівському, Бучацькому, Гусятинському районах. Враховуючи географію транспортної мережі області вважаємо оправданим розвивати потужності інфраструктурних об'єктів м. Чортків, який має переваги перед іншими районними центрами. Через Чортків проходить залізнична колія Тернопіль – Чернівці, а з Чернівців на Одесу в Румунію, Болгарію. У Чорткові краще розвинена готельно-ресторанна мережа, сервіс медичного, побутового і технічного обслуговування. Місто займає вигідне розташування стосовно інших районних центрів південної частини області.

Нині в області розгорнуто підготовку фахівців з туризму в Тернопільському національному економічному і Тернопільському національному педагогічному університетах. Випускники цих ВНЗ мають змогу займатися організацією туристичного бізнесу в області, але при цьому варто звернути увагу на включення в навчальні плани спеціальності “туризм” вибіркових дисциплін, які дали змогу поглиблювати знання майбутніх фахівців з специфіки окремих видів туризму.

Розвиток туристичної галузі в області потребує фахівців з обслуговування туристів. Тому в професійно-технічних училищах потрібно розвивати підготовку спеціалістів у сфері послуг, які б на сучасному рівні забезпечували комфортні умови проживання і відпочинку туристів з урахуванням їх вікових, національних, релігійних особливостей.

Висновки. Враховуючи викладене можна окреслити ключові аспекти розвитку сакрального туризму на Тернопільщині.

1. Тернопільська область має духовні центри світового значення і велику кількість культових та історичних пам'яток, що доцільно розглядати як основу розвитку сакрального туризму.

2. Сакральні об'єкти області належать Українській Греко-Католицькій Церкві, Українській Православній Церкві Київського патріархату, Українській Православній Церкві Московського патріархату, Римо-Католицькій Церкві, що необхідно враховувати при організації туристичних груп.

3. При організації туристичних маршрутів потрібно зважати на географію сакральних об'єктів.

4. Розвиток туристичної галузі в області вимагає реконструкції автомобільних шляхів загальною протяжністю не менше 150 км, а також їх облаштування закладами побутового, технічного і медичного сервісу.

5. Забезпечення дотримання європейських стандартів у функціонування туристичної галузі потребує підготовки відповідної кваліфікації кадрів.

6. Організація туристичного сервісу має враховувати національний, віковий, статевий, професійний склад майбутніх туристів.

7. Розвиток туристичного бізнесу потребує значних інвестицій. Оскільки можливості держави поки що обмежені, видається доцільним вироблення механізмів залучення коштів вітчизняних інвесторів, що має гарантувати держава відповідними законодавчими актами.

8. Назріла необхідність відновлення і реставрації фортець, замків. Для цього варто розробити механізм залучення приватного капіталу для реставрації пам'яток історії і культури, сакральних об'єктів, а також їх оренди на тривалі терміни.

Література

1. Береза Г. *Теребовлянина. Рідний край / 5 клас. Географія району 8-9 кл.* – Тернопіль: Підручники і посібники, 2004. – 96 с.

2. Бурма Василь. *Привиди старих замків.* Тернопіль: Видавничий дім “Вільне життя”, 2011.

3. Головка Г. *Святині мальовничої Тернопільщини // Краєзнавство. Географія. Туризм.* – 2006. – №14-15. – С. 37-41.

4. Ільницький В. *Стародавня Теребовля.* – Львів, 1962.

5. Ковальчук М. *Теребовлянський замок // Галицька брама, 1996.*

6. Кралюк П. *Почаїв – місце святості: Славетна обитель віри на Тернопільській землі // День.* – 2005. – 21 жовтня. – С. 8; *День.* – 2005. – 28 жовтня. – С. 8.

7. Огієнко І. *Свята Почаївська лавра: науково-популярна література/ Іван Огієнко,; Укл., авт. передмови Микола Тимошик,; Фундація ім. Митрополита Іларіона (Огієнка) "Запізніле вороття".* – К.: Наша культура і наука, 2004. – 440с.

8. *Програма розвитку туризму в Тернопільській області на 2009-2012 рр. Затв. рішення Терноп. обл. ради. 17.06.2009, №607.*

9. Ричков П. *Почаївська Свято-Успенська лавра: монографія/ Петро Ричков, Віктор Луц,.* – К.: Техніка, 2000. – 136 с.

РЕГІОНАЛЬНІ ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ І РОЗВИТКУ СПОЖИВЧОГО РИНКУ УКРАЇНИ

У статті розглянуті основні особливості формування і розвитку споживчого ринку, вказані чинники, які впливають на ринок в нинішніх умовах.

The article discusses the basic features of the formation and development of the consumer market, these factors affecting the market in current conditions.

Ключові слова: регіональний споживчий ринок, товар, попит, пропозиція, кон'юнктура ринку, споживачі, сегмент ринку, ризик, ціна, конкуренція.

Key words: Regional consumer market, product demand, supply, market conditions, consumers, market segment, risk, price, competition.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. Серед актуальних економічних проблем особливою гостротою виділяються проблеми формування і розвитку регіональних споживчих ринків, забезпечення населення якісними споживчими товарами вітчизняного виробництва, поліпшення структури і динаміки споживання товарів населенням. Саме на ринку реалізуються повсякденні потреби населення, рівень задоволення яких і визначає, в кінцевому підсумку, рівень розвитку економіки в цілому. Вирішення цих проблем вимагає врахування фактора регіональності, який охоплює диференціацію доходів населення, місцеві ресурсні можливості, етнонаціональні традиції населення тощо.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми. Вагомий внесок у вивчення загальнотеоретичних питань і вирішення прикладних задач, а також методології досліджень регіонального споживчого ринку, вирішення теоретичних питань регіонального розвитку та розміщення продуктивних сил внесли І. К. Беляєвський, П. П. Борщевський, К. К. Вальтух, Б. М. Данилишин, С. І. Дорогунцов, А. Х. Карапетян, А. А. Конюс, І. І. Корженевський, О. І. Кочерга, Ф. А. Крутіков, В. І. Куценко, А. С. Лисецький, А. І. Левін, П. П. Маслов, А. В. Орлов, В. Я. Райцин, М. І. Фащевський, Л. Г. Чернюк та ін.

Однак, невирішеними залишається ряд теоретичних та методичних питань, які стосуються регіональних особливостей формування і розвитку споживчого ринку.

Виклад основного матеріалу дослідження. Регіональний споживчий ринок формується на основі інформації про стан і поповнення товарного асортименту, товарних запасів, виконання заявок і замовлень промисловості, виробничих програм підприємств, проведення ярмарків, діяльності товарних бірж, товарообігу і його товарного забезпечення, ефективності рекламної діяльності для зацікавлення покупців нових товарів і т. ін.

Теорія поведінки споживача головну увагу приділяє формуванню попиту під впливом соціальних, економічних, психологічних факторів, споживчих переваг і мотивацій на основі вивчення механізмів прийняття покупцями рішень про купівлю товарів. При цьому акцентується вплив регіональних факторів і особливостей поведінки споживачів регіонального ринку [1, с. 89].

Регіональні споживчі ринки як частина територіальної структури міст і сіл, розвиваючись, враховують попит і модернізують власну інфраструктуру. Між регіональними споживчими ринками триває синхронізація наданих послуг і прагнення досягнути вищого рівня обслуговування. Завдяки розгалуженій мережі ринків долається відставання у регіоні за рівнем і якістю обслуговування. Серед продукції ринків зростає частка національного продукту. Діють міжрегіональні і регіональні інфраструктурні системи, що стимулюють розвиток регіональних ринків і регіональної економіки загалом. Попит на споживчому ринку проявляється у формі просторово відокремлених потреб населення регіону, виражених у грошовій формі. Пропозиція проявляється як просторово розподілена сукупність товарів та послуг, які продавці розміщують на ринку. Ціни на

регіональному споживчому ринку відрізняються у просторовому вимірі.

Дослідження ринку охоплюють соціальний, соціально-психологічний (потреби, структура споживання), економічний (попит, конкурентоспроможність), технологічний (спосіб виробництва), дизайнерський (естетичні, ергономічні властивості), медичний (безпечність експлуатації) та інші аспекти. Вчені-економісти працюють над розробленням моделей розвитку регіонального споживчого ринку. Реальність втілення цих моделей невисока, окрім того, у бюджеті не передбачено кошти для розробки і впровадження економічних моделей.

Державне регулювання регіонального розвитку забезпечує структурну перебудову економіки регіонів. Насамперед, встановлюються соціально-економічні, науково-технічні, екологічні і демографічні пріоритети.

Ринки зорієнтовані на максимальне і збалансоване використання природно-ресурсного потенціалу регіону. Виробнича і соціальна сфера розвиваються у відповідь на попит. Розвинутий механізм регіонального споживчого ринку підвищує рівень добробуту населення.

Державна політика щодо регіональних ринків передбачає збалансований соціально-економічний розвиток регіонів.

Регіональні особливості споживчого ринку простежують через систематизацію показників, тенденцій, кон'юнктури, потенціалу та збалансованості ринку. Регіональний ринок об'єднує характеристики товару, самого ринку і покупців і конкурентів. Товар має здатність задовольняти існуючі й перспективні потреби споживачів, новизни, конкурентоспроможності, відповідності стандартам та вимогам. Характеристики ринку зумовлені якістю географічного розташування, сегментації, місткості, товарної і фірмової структури, кон'юнктури, тенденції розвитку. Покупці є такі, які вже користуються послугами ринку, і такі, які ними стануть. Покупців теж розподіляють за різноманітними групами, попитом, рівнем його задоволення. Вивчаючи конкурентів, аналізують інформацію щодо складу, розвитку, методів і результатів їхньої діяльності.

Для управління розвитком асортименту і якості товарів та послуг використовують статистичні дослідження регіонального споживчого ринку. Це, насамперед, офіційна державна статистика про економічні, соціальні, демографічні процеси, явища, і їхній вплив. Відомча статистика інформує про стан, розвиток і результати діяльності міністерств, відомств, підприємств і організацій щодо поставок, задоволення заявок і замовлень, які можуть обґрунтувати потреби ринку.

Дані вибіркового обстежень і опитувань населення надходять у формі споживчих оцінок, намірів та мотивів поведінки покупців, характеристик використання товарів і послуг; оцінки споживчих якостей виробів, рівня незадоволеності попиту населення. Дані обстежень і опитувань доповнюють офіційну і відомчу статистику про споживання, асортимент і якість товарів та послуг. Думку і поведінку споживачів вивчають на основі інформації від сталих споживачів, що є мікромоделлю структури населення регіону.

Для збалансованості попиту і пропозиції вивчають і прогнозують попит споживачів, обґрунтовують потреби в товарах, раціональне розміщення товарів за торговельними системами, ланками, у регіоні, комплектують асортимент збуту за потребою. За результатами опитувань спеціалістів торгівлі і промисловості, наприклад, про рух товарів, попит на товари та послуги, оцінюють збалансованість ринку, перспективи розвитку асортименту, пріоритети окремих економічних рішень.

Збалансованість попиту і пропозиції залежить від стану регіонального споживчого ринку. Для вирішення проблем ринку методами статистики вивчають процес формування попиту, регіональне розміщення виробництва і ринкової діяльності у взаємозв'язку з асортиментом і якістю товарів та послуг, виконання програм розвитку асортименту та якості товарів і послуг; провадять економіко-соціологічне дослідження формування ринків нових товарів та послуг з урахуванням споживчих потреб різних груп споживачів.

За результатами досліджень аналізують та прогнозують кон'юнктуру ринку, тобто економічну ситуацію на ринку щодо співвідношення між попитом і пропозицією, рівнем цін, товарних запасів, портфелем замовлень. У процесі аналізу кон'юнктури вивчається

взаємозв'язок між такими складовими: виробництво – його обсяг, структура, завантаженість виробничих потужностей, портфель замовлень, чисельність зайнятих; попит і споживання за окремими групами споживачів; товар і його збут, конкурентоспроможність; ціни, їх рівень, динаміка, співвідношення за товарами та країнами; політика в галузі ціноутворення.

Основне завдання вивчення кон'юнктури – аналіз поточних змін у сфері виробництва і збуту товарів під впливом основних факторів, зокрема зміни цін, співвідношення попиту і пропозиції, а також розставлення сил на ринку, визначення форм та методів конкурентної боротьби. Зокрема визначають характер і можливості взаємного пристосування попиту і пропозиції, особливості реакції цих елементів ринкового механізму на зміни цін різних товарів та товарних груп. Кількісний бік цієї залежності визначається поняттям «цінова еластичність попиту і пропозиції», під якою розуміють ступінь реакції попиту і пропозиції на відносну зміну рівня ринкової ціни, яка може бути схарактеризована за допомогою коефіцієнтів еластичності.

Враховують вимоги окремих груп споживачів за їхньою поведінкою на ринку та специфікою споживчих вимог. Точність визначення груп споживачів, їх потреб та переваг досягають комбінацією критеріїв. Споживчі вимоги покладено в основу сегментації ринку за ознакою економічної поведінки груп покупців. Сегментація провадиться на різних рівнях: на рівні споживачів, груп товарів і послуг, асортиментно-якісної структури ринку. Розрізняють критерії сегментації для споживчих товарів і товарів виробничого призначення.

Вибираючи сегменти ринку, перевагу надають великим сегментам, з чітко окресленими межами, прогресивним попитом. За сукупністю сегментів для маркетингової діяльності вивчають цільовий ринок. На основі цих даних будується типологія асортименту, яка відповідає інтересам певних типів споживачів. У структурно-функціональній моделі використовують ряди розподілу, методи кореляції і регресії, аналізують побудовані структури. Структури розглядають з урахуванням причинно-наслідкових зв'язків. Кожну прогнозовану структуру споживачів оцінюють, класифікують вимоги споживачів до кількості та якості товарів.

Сегментацію за конкурентами застосовують для визначення успіху продукції на ринку і беруть до уваги її характеристики, ціну, канали збуту, методи просування.

За системою показників встановлюється частку реалізації підприємства в загальному обсязі реалізації, його частку прибутку в загальному обсязі прибутку, рівень рентабельності підприємства порівняно з рівнем рентабельності на ринку.

Механізми регулювання на регіональному споживчому ринку стосуються забезпечення населення продовольчими і непродовольчими товарами широкого вжитку, об'єктами соціальної інфраструктури та житла, зайнятостю, використання та збереження природних ресурсів, екологічним захистом, стабільністю цінової політики на товари широкого вжитку, дотриманням різних форм безпеки.

Для формування і розвитку регіонального ринку визначаються об'єкти та суб'єкти, чинники, які впливатимуть на динаміку та структуру ринку і на економічний розвиток регіону. Ринкова ситуація в регіоні є динамічною, і належне реагування на динаміку забезпечується прогнозами ринкової ситуації. Результатом проведеної роботи з формування і організації регіонального ринку є формування регіональної політики забезпечення стабільного функціонування та збалансованого розвитку ринку споживчих товарів.

Через аналітичну оцінку розвитку ринку регіональні представники ринкової структури планують заходи щодо нормативного регулювання діяльності учасників ринку, розробляються програми стабілізації, розвитку та розширення, проводять контрольні заходи щодо попередження і запобігання розгортання небажаних ситуацій і процесів на ринку, розв'язують соціальні проблеми.

На ринку споживчих товарів, зокрема продовольчих та непродовольчих, формуються ринки окремих товарів, які формуються на потребу населення. У складі продовольчого ринку – це ринки, наприклад, м'яса та м'ясних продуктів, молока і молочних продуктів та ін. У складі непродовольчих ринків – це ринки текстильних товарів, взуття, одягу та ін.

Для вивчення ринків споживчих товарів використовуються баланси основних продуктів рослинництва і тваринництва. У них відображені надходження продукту та його

використання впродовж календарного року, у тому числі на споживання. Формування і розвиток споживчого ринку тісно взаємопов'язані із такими поняттями, як конкурентоспроможність і потенціал.

Головне завдання розробки стратегії ринку – забезпечення пропорційності між важливими показниками. Регулювання пропорційності здійснюється у співвідношеннях між доходами і попитом та між попитом і пропозицією на ринку.

Вивчаючи показники регіонального споживчого ринку, класифікуємо кількісні і якісні процеси в розвитку ринку, зв'язки між ними, закономірності і тенденції, фактори, під впливом яких складаються співвідношення.

У економістів склалися різні погляди на поділ і використання показників. В. Точилін поділяє усі показники на специфічні та атрибутивні, які ґрунтуються на оцінках експертів та думках і досвіді фахівців [6, с.33]. В. Карпов та В. Кучеренко пропонують аналітичні дослідження споживчого ринку здійснювати за допомогою показників, які формують кількісну характеристику якісних змін ринкової ситуації та визначити значущість та напрямки і тенденції розвитку ринку, тобто сформуванню його прогноз [5, с. 118-124].

Т. Попович виокремлює такі основні показники ринку: 1) показники потенціалу ринку, 2) показники пропозиції та динаміки цін; 3) показники стану попиту; показники масштабу та рівня конкуренції; 4) показники динаміки цін; 5) показники стану торговельної інфраструктури ринку. Ці показники взаємопов'язані [3, с. 17-18].

Ринкові показники групують за ознаками: усталеність, циклічність і динаміка розвитку ринку, ринкова пропозиція, ринковий попит, пропорційність ринку, ділова активність і комерційний ризик. На наш погляд, підбір показників для характеристики регіонального споживчого ринку варто постійно удосконалювати, доповнювати, враховувати їхню значущість на окремий період. Регіональні особливості розвитку ринку визначають такі групи показників, які стосуються потенціалу ринку, пропозиції споживчих товарів, попиту і споживання, масштабу та рівня конкуренції, цін на споживчі товари, торговельної інфраструктури ринку. У кожній групі показників є індикатори.

Розвиток регіонального споживчого ринку реагує на існування зовнішніх і внутрішніх ризиків діяльності. Сучасний споживчий ринок не захищений від набору зовнішніх ризиків, які зараз присутні в українській економіці. Це:

по-перше, невизначеність трендів світової економіки, зокрема, уповільнення темпів її відновлення;

по-друге, змінність цін на світових ринках на продукцію національних товаровиробників;

по-третє, конкурентна девальвація національних валют у низці країн світу, що в умовах недостатньої динаміки окремих складових світового попиту веде до втрати цінової конкурентоспроможності української продукції на міжнародних ринках;

по-четверте, запровадження протекціоністських торговельних заходів;

по-п'яте, згортанням програм стимулюючих заходів та реалізацією програм фінансової консолідації в низці країн, зокрема країнах ЄС, що зумовлює стримування попиту на світовому ринку продукції споживчого та інвестиційного спрямування;

по-шосте, продовження нарощування зовнішньої заборгованості України;

по-сьоме, зміною світових інвестиційних потоків у напрямі скорочення припливу іноземного капіталу в менш розвинені країни, до яких належить й Україна.

Окрім зовнішніх ризиків регіональний споживчий ринок не застрахований від внутрішніх ризиків у державі. Постійні кроки держави у напрямі зменшення ризиків дають позитивні результати, проте внутрішні ризики часто видозмінюються. На поточний період внутрішніми ризиками є:

по-перше, нагромаджений дисбаланс чинної моделі економічного розвитку, що зумовлює ресурсні обмеження економічного відновлення та невизначеність реагування національної економічної системи на проведення економічних реформ, зокрема податкову реформу;

по-друге, змінність макроекономічних показників і структурні недоліки національної економіки, які роблять її уразливою для можливих шоків потрясінь;

по-третє, різкі стрибки цін на окремі групи товарів, зокрема дорожчання паливно-енергетичних ресурсів, зростання тарифів на послуги ЖКГ, що може зумовити розгортання кризи неплатежів та соціальних протестів;

по-четверте, ймовірність розгортання кризи державних фінансів за продовження політики боргового фінансування бюджетних видатків;

по-п'яте, негативні інституційні особливості економіки – наявність корупції, бюрократії, тіньової економіки, яка за оцінками експертів Standard & Poor's тримається на рівні 50 %, незахищеність прав власності [4].

Потенціал ринку визначається за індикаторами: місткість, виробничий потенціал, споживчий потенціал, стійкість, пропорційність, кон'юнктура, роздрібний товарооборот. За результатами аналізу індикаторів готується наступна інформація: 1. Аналіз тенденцій розвитку ринку, оцінка впливу основних чинників на стан ринкової кон'юнктури. 2. Оцінка структурних деформацій ринку. Виявлення системи чинників, які їх зумовлюють. 3. Аналіз та оцінка виробничого і споживчого потенціалів ринку, їхніх взаємовпливів. 4. Вивчення динаміки і структури роздрібно-товарообороту. 5. Дослідження регіональних особливостей розвитку споживчого ринку. 6. Аналіз та оцінка співвідношень між попитом і пропозицією, визначення типу ринку.

Для розгляду пропозицій споживчих товарів підбирають наступні індикатори: індекси зміни обсягів виробництва, еластичність пропозиції, структурні зрушення у виробництві, рівень податкового навантаження, динаміка ввезення товару, частка імпортованих товарів. При їх опрацюванні отримуємо такі результати: 1. Дослідження виробничого потенціалу та його спроможності забезпечити відповідний обсяг структури пропозиції. 2. Аналіз тенденцій у виробництві споживчих товарів. 3. Дослідження взаємозв'язків між цінами і виробництвом товарів, прогнозування цінової політики. 4. Визначення еластичності пропозиції залежно від доходів і цін. 5. Вивчення та оцінка тенденцій у наповненні ринку товарами місцевого виробництва, імпортованими та ввезеними з інших регіонів.

Тенденції попиту і споживання визначають за такими індикаторами: динаміка рівнів та структура споживання, еластичність попиту, індекс споживчих цін, рівні доходів і витрат населення, структура продажу. Ці індикатори забезпечують отримання таких результатів: 1. Аналіз та виявлення відхилень у рівнях споживання, оцінка ступеню задоволення попиту на товари. 2. Виявлення системи пріоритетів у споживанні на основі оцінок рівнів доходу і витрат населення. 3. Дослідження взаємозв'язку між ціною і попитом на споживчі товари. 4. Оцінка впливу чинників на обсяг і структуру попиту.

Ціни на споживчі товари визначають за такими індикаторами: індекс споживчих та роздрібних цін, індекси цін виробників споживчих товарів. Ці індикатори забезпечують отримання таких результатів: 1. Вивчення, оцінка та прогнозування індексу споживчих цін. 2. Дослідження взаємозв'язків між динамікою роздрібних цін і цінами виробників споживчих товарів.

Масштаб та рівень конкуренції визначається за такими індикаторами: коефіцієнти концентрації та варіації, кількість учасників, частка малих структур в загальному обсягу ринку. Ці індикатори забезпечують отримання таких результатів:

1. Моніторинг конкурентних ситуацій, аналіз, оцінка конкуренції.
2. Дослідження ринкових часток підприємств - виробників споживчих товарів.
3. Оцінка напрямків антимонопольного регулювання та підтримки конкуренції.

Торговельна інфраструктура визначається за такими індикаторами: мережа закладів роздрібно-торгівлі, мережа гуртової торгівлі, мережа ринків, ринкова інфраструктура, матеріально-технічна база торговельних підприємств. Ці індикатори забезпечують отримання таких результатів:

1. Вивчення стану мережі торговельних підприємств, їх розміщення та доступності.
2. Оцінка проблем забезпеченості населення торговельною площею.
3. Дослідження динаміки зміни форм власності та стану матеріально-технічної бази торговельного обслуговування населення.
4. Вивчення тенденцій в реалізації споживчих товарів за різними каналами.
5. Оцінка стану розвитку ринків з продажу товарів.

6. Оцінка стану та тенденцій функціонування гуртової торгівлі та окреслення проблематики їхнього розвитку.

Відповідність споживчих якостей товару попиту населення на регіональному рівні спостерігають під час проведення виставки-продажу, конференції споживачів, опитування населення, а також опитування фахівців торгівлі й промисловості.

Актуальною на регіональному рівні є організація безперервного спостереження за процесом зміни попиту. Систематичні опитування фахівців оптової і роздрібною торгівлі мають переваги над звичайними опитуваннями: попит розглядається в динаміці, вивчається думка фахівців про споживчі характеристики товарів, про відповідність характеристик вимогам покупців.

Точне співвідношення попиту та пропозиції на регіональному споживчому ринку можна отримати із тенденційних опитувань, де фахівців торгівлі висловлюють суб'єктивні думки, дають власну оцінку, діляться досвідом, описують особисті спостереження. У панельному обстеженні сімей на регіональному рівні вивчаються споживчі наміри.

Прогноз для ринку споживчих товарів розробляється в певній послідовності. Насамперед окреслюється період прогнозу; дається кількісна оцінка впливу факторів на споживчий ринок і його сегменти; моделюються процеси розвитку ринку і розробляються прогнози на різні вітинки часу. Для прогнозування підбирають такі фактори, як політичний стан, який визначається зокрема податковим, митним та іншим законодавством; стан ділової активності на ринку, тобто стан виробництва, торгівлі, фінансового ринку; стан конкурентного середовища; інфляційне середовище, рух цін, купівельна спроможність грошової одиниці; життєвий цикл основних товарів та оновлення їх асортименту.

У відстежуванні ринку і його елементів використовується поняття «місткість», тобто потенційно можливий обсяг продажу товарів з вказівкою ціни. На цьому ринку враховують відкладений попит і взаємозамінювання товарів. Місткість ринку прогнозується від загального до частинного, тобто спершу визначається місткість усього ринку продовольчих товарів, далі – продуктів тваринництва і рослинництва, а потім розраховуються показники для підгруп однорідних товарів і, нарешті – ринки окремих товарів.

При визначенні місткості ринку непродовольчих товарів треба враховувати багаторазовість використання і споживання з обсягу купівлі поточного і минулого періоду. Річне споживання може бути як вищим, так і нижчим порівняно з річним придбанням. Тому до розрахунків необхідно додати матеріали вибіркового обстеження намірів певних груп населення щодо фактичного та бажаного набору товарів, строків їх морального та фізичного старіння. У такому разі прогноз розробляється від часткового до загального.

Довгострокові прогнози змодельовують ринкову місткість і структуру на перспективу з урахуванням зміни таких факторів, як обсяг і рівень доходів населення, чисельність і склад населення, рівень інфляції і цін та ін. Ураховуються також раціональні норми споживання та структура споживчого кошика. Для довгострокових прогнозів вдаються до методів економіко-статистичного моделювання.

При середньостроковому прогнозуванні додатково застосовуються методи екстраполяції та коефіцієнти еластичності попиту залежно від зміни доходів населення й цін.

Моделі, побудовані за результатами обстежень та опитування населення, дозволяють визначити структуру попиту на окремі товари з урахуванням незадоволеного попиту.

При моделюванні треба враховувати взаємодоповнення і взаємозамінюваність товарів у групах і між ними, а також постійні зміни в асортименті і якості товарів. Тому узгодженість пропорцій повинна бути динамічною.

У вивченні ринку споживчих товарів статистичні та регулюючі органи окремо здійснюють експертне оцінювання тіньового ринку. Проте обґрунтованої методології вивчення цього явища немає. Такий досвід дослідження мають багато країн. Для вивчення тіньового ринку проводять такі заходи:

- відстежування законності організації і здійснення діяльності суб'єктами ринкових відносин;
- вивчення результатів їх господарської діяльності;

– створення системи контролю на всіх стадіях суспільного відтворення [2, с. 309].

Висновок. Вивчення формування і розвитку регіонального споживчого ринку має важливе значення в управлінні розвитком економіки та вирішенні завдань комплексного розвитку регіону. Дослідження ринку споживчих товарів в Україні пов'язані з аналізом формування регіональних ринків. Для загального ринку використовують результати досліджень регіональних ринків за такими напрямками: удосконалення системи показників, щоб вони якомога повніше охоплювали явища і процеси розвитку ринку в територіальному розрізі; подальший розвиток методології відстежування і прогнозування регіональних ринків; забезпечення відстежування регіональних ринків з урахуванням факторів, які впливають на регіональні процеси і явища; забезпечення взаємозумовленості тактичного і стратегічного розвитку регіональних і загальних ринків.

Література

1. Анопій В.В., Олексин І.І., Шутовська Н.О., Футало Т.В. *Організація і технологія надання послуг: Навч. посіб. / За ред. В.В.Анопія.* – К.: ВЦ „Академія”, 2006. – 312 с.
2. Герасименко С. С., Головач А. В., Єріна А. М. *Статистика - 2-ге вид., перероб. і доп.* — К.: КНЕУ, 2000. — 467 с.
3. *Забезпечення фінансової стабільності в Україні в умовах посткризової економіки: аналіт. Доповідь / Автори: Белінська Я. В. (кер. авт. колект), Покришка Д. С., Молдован О. О., Медведкіна Є. О., Месєчко І. М. / За ред. Я. В. Белінської.* – К.: НІСД, 2011. – 38 с. – С. 17-18. – (Доповідь підготовлено до засідання круглого столу 27 квітня 2011 р.).
4. Карпов В. А., Кучеренко В. Р. *Маркетинг: прогнозування кон'юнктури ринку: навч. посібник.* – К.: Знання, 2001. – 215 с.
5. Попович Т. *Методичні та практичні підходи до забезпечення системності аналізу ринку споживчих товарів у регіоні // Наукові записки.* – Вип. 16. – 2006. – С. 118-124
6. *Розвиток секторів і товарних ринків України: НАН України, Інститут економічного прогнозування / За ред. проф. д.е.н. Точиліна В. О – Ужгород, ІВА, 2001. – 400 с.*

ОПТИМІЗАЦІЯ ВИТРАТ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ, ЯКІ НАДАЮТЬ ПОСЛУГИ ІЗ ВИВЕЗЕННЯ ТВЕРДИХ ПОБУТОВИХ ВІДХОДІВ В РЕГІОНІ

Проблемні аспекти підвищення рівня ефективності у діяльності суб'єктів господарювання-перевізників твердих побутових відходів на сучасному етапі розвитку системи житлово-комунальних послуг пов'язані насамперед із визначенням такого рівня витрат, який з одного боку дозволить повною мірою відшкодувати собівартість наданих послуг та забезпечити належний відсоток рентабельності, а з іншого – встановити такий рівень тарифів, який не зумовить значної соціальної напруги у суспільстві.

Ключові слова: витрати, управління витратами, перевізники твердих побутових відходів, процес витрачання, оптимізація витрат, житлово-комунальні послуги, графік вивезення, нормативні витрати, граничний рівень витрат.

Problematic aspects of improving efficiency in the activity of entities-carriers of solid waste at the present stage of development of utility services associated primarily with the definition of such spending, which on one side will fully reimburse the cost of services and provide the appropriate percentage profitability, on the other - to establish a level of tariffs, which do not trigger major social tensions.

Keywords: charges, management, ferrymen of hard domestic wastes, process of expense, optimization of charges, chart of export, normative charges, maximum level of charges, charges.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими і практичними завданнями. Важливість проблеми встановлення економічно обґрунтованого рівня витрат на послуги із вивезення твердих побутових відходів (надалі – ТПВ) обумовлюється надзвичайно високим рівнем соціальної значущості цієї специфічної підгалузі житлово-комунального господарства. Адже вивезення ТПВ з точки зору забезпечення гармонійного соціально-економічного розвитку та формування базових передумов процесу раціонального природокористування є «ключовим елементом системи екологічного благополуччя будь-якої держави» [6, с.187].

Особливою мірою це стосується вітчизняного житлово-комунального господарства, у якому процес управління системою послуг із вивезення ТПВ характеризується великою кількістю недоліків. Основним серед таких недоліків, на нашу думку, є вкрай невисока питома вага паспортизованих сміттєзвалищ у їх загальній сукупності. Кількість стихійних та невпорядкованих сміттєзвалищ у нашій державі вражає. Так, наприклад, у Тернопільській області із загальної кількості фактично функціонуючих сміттєзвалищ, яка становить приблизно 800 одиниць, паспортизованими (легітимними) є лише вісім (близько 1 %).

З огляду на вказане, оптимізація витрат суб'єктів господарювання, які займаються наданням послуг із вивезення ТПВ, і змушені функціонувати у таких умовах набуває особливої важливості.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання проблеми. Дослідженням комплексу проблем, пов'язаних із оптимізацією витрат суб'єктів господарювання займалися та займаються багато відомих вітчизняних науковців. Так, наприклад, ця проблематика знайшла своє відображення у працях таких дослідників, як К. Лученко, Г. Гладчук, М. Білуха, Г. Савицька, А. Турило, Г. Партин, Л. Нападковська, Є. Сич та ін. Вони визначають управління витратами як «планомірне формування витрат на виробництво і збут продукції та контроль за їхнім рівнем» [5, с.61].

Жодним чином не применшуючи важливості одержаних зазначеними науковцями результатів, слід підкреслити, що окремі проблеми управлінського впливу у сфері оптимізації витрат, зокрема у діяльності підприємств комунальної сфери обслуговування, потребують більш деталізованого дослідження. Так, зокрема, наявне неоднозначне трактування різними авторами факторів впливу на витрати підприємства, різні підходи у виокремленні методик розрахунку витрат. На наш погляд, потребують подальшого вивчення

методи та підходи до формування у практичній діяльності відповідних суб'єктів господарювання структури витрат, які можуть бути включені до складу повної планової та фактичної собівартості послуг із вивезення ТПВ.

Таким чином, метою дослідження є пошук напрямів оптимізації процесу управління витратами вітчизняних перевізників відходів, виокремлення основних проблем у цій сфері та розробка методів їх вирішення.

Виклад основного матеріалу дослідження. Основними чинниками, що сприяють негативним тенденціям у сфері поводження з відходами є недостатнє виконання органами місцевого врядування вимог, визначених Законами України «Про житлово-комунальні послуги» та «Про відходи» в частині недофінансування розвитку і утримання об'єктів житлово-комунального господарства, **своєчасного** «встановлення економічно обґрунтованого рівня тарифів та організації ефективного контролю» [6, с. 115] за перевезенням, розміщенням і використанням полігонів і сміттєзвалищ.

Як наслідок, діяльність перевізників ТПВ є збитковою, що в свою чергу зумовлює несвоєчасність оновлення основних виробничих фондів, порушення графіків вивезення відходів. У підсумку, погіршується санітарно-епідемічна ситуація, що може стати причиною виникнення та поширення інфекційних хвороб. Яскравим прикладом результатів впливу зазначених негативних тенденцій, викликаних несвоєчасним втручанням органів місцевого самоврядування у процес управління витратами перевізників ТПВ, була проблемна ситуація, яка склалася на ринку послуг із вивезення відходів м. Тернополя улітку 2009 року.

У зв'язку із відсутністю ефективної системи управління стихійним і неорганізованим ринком послуг із вивезення ТПВ, недосконалістю системи ліцензування відповідних видів господарської діяльності, організації, що займаються перевезенням ТПВ, не зупиняються перед порушенням законодавства про охорону довкілля. В багатьох випадках відходи з великих міст вивозяться на полігони малих міст та селищ, що створює додаткове навантаження на природне середовище.

Зазначені проблеми передусім викликані складним фінансово-економічним становищем житлово-комунальної галузі в цілому, несвоєчасним переглядом рівня тарифів та обмеженими можливостями місцевих бюджетів в частині фінансування розвитку та утримання об'єктів поводження з ТПВ. Недостатній контроль за діяльністю перевізників ТПВ зумовлює ситуацію, при якій скорочуються обсяги відходів, які вивозяться на організовані полігони. Дедалі частіше з'являються стихійні, несанкціоновані сміттєзвалища у лісосмугах, приміських та незайнятих міських територіях.

Так, зокрема, санітарне очищення та захоронення муніципальних відходів, що утворюються в результаті життєдіяльності населення у м. Тернополі є однією з найгостріших проблем житлово-комунального господарства міста.

На даний час у м. Тернополі функціонують дві системи поводження з відходами – унітарна та роздільна.

Збір муніципальних відходів проводиться підприємствами, незалежно від форми власності, що виконують роботи з утримання житлових будинків і прибудинкових територій, в контейнери, розміщені у сміттекамерах житлових будинків та на облаштованих контейнерних майданчиках. Захоронення відходів здійснюється на сміттєзвалищі поблизу с. Малашівці Зборівського району. Зазначене сміттєзвалище є джерелом забруднення атмосфери та підземних вод, потребує рекультивациі та консервації. Резерв технологічної робочої частини практично вичерпано. Обсяги накопичених на сміттєзвалищі відходів становлять понад 11 млн.куб.м та щорічно поповнюються близько на 500 тис.куб.м.

Критична ситуація з видаленням відходів, що склалася у місті, обумовлена відсутністю паспортизованого сміттєзвалища та полігону промислових відходів, вимагає розробки та затвердження продуманої, екологічно та економічно-оціненої системи заходів у сфері поводження з відходами.

На основі вимог «Порядку формування тарифів на послуги з утримання будинків і споруд та прибудинкових територій», який затверджено Постановою Кабінету Міністрів України від 20.05.2009 р. № 529, із складу тарифів на утримання будинків, споруд та прибудинкових територій було вилучено послуги з вивезення і знешкодження ТПВ та

впроваджено її, як окрему комунальну послугу, що повинно забезпечити якісне надання послуг з видалення відходів, покращення санітарно-епідеміологічного стану міста та якнайшвидше поступлення коштів мешканців до надавачів послуг.

Для надання послуг з вивезення ТПВ, згідно даних, наданих виконавчим комітетом Тернопільської міської ради, станом на 01.01.2012 р. задіяно 23 одиниці спецавтотранспорту та розміщено 2025 контейнерів, в т.ч. для обслуговування житлового фонду – 1488 шт. та понад тисячу спецконтейнерів для збору ресурсоцінних відходів.

На нашу дамку, необхідно передбачити створення належних умов для провадження надавачами послуг господарської діяльності відповідно до вимог статті 17 Закону України «Про відходи», а також умов для стимулювання залучення населення до збирання і заготівлі окремих видів відходів як вторинної сировини. З цією метою необхідно реалізувати систему заходів з розвитку екологічного виховання, в тому числі в частині поводження з відходами та ініціювання закладами торгівлі здійснення пакування товарів із використанням екологічно-безпечних матеріалів (паперові екопакети тощо).

На основі вивчення протягом 2003-2011 рр. особливостей калькулювання повної планової собівартості послуг із вивезення ТПВ, які надаються для споживачів м. Тернополя, під час підготовки проектів висновків щодо економічно обґрунтованих планових витрат на виробництво вказаних послуг, нами розроблено систему пропозицій щодо підвищення рівня ефективності процесу управління витратами підприємств, які надають зазначені послуги. Вказана система передбачає реалізацію наступної послідовності **заходів**:

1. Створити сприятливі умови для залучення інвестиційних та позабюджетних коштів у розвиток сфери з метою комплексної модернізації та технічного переоснащення об'єктів поводження з відходами.

2. Запровадити систему постійного моніторингу непродуктивних, неефективних, нецільових та понаднормативних витрат, з метою мінімізації їх питомої ваги та унеможливлення їх виникнення у майбутньому.

3. Розробити, затвердити шляхом прийняття відповідної постанови Кабінету Міністрів України та впровадити систему коригуючих коефіцієнтів до норм та нормативів витрат підприємств-надавачів послуг з вивезення ТПВ, диференційованих залежно від обсягів послуг, що надаються. Це дасть змогу наблизити рівень повної планової собівартості цих послуг до її економічно обґрунтованої величини.

4. Передбачити у Порядку формування тарифів із вивезення твердих побутових відходів (надалі – Порядок), затвердженому постановою Кабінету Міністрів України від 26.07.2006 р. № 1010 (із змінами і доповненнями) можливість коригування граничного рівня відсотка витрат за статтями «Адміністративні витрати» (затверджено – 15 %) та «Витрати із збуту послуг» (затверджено – 5 %). При цьому, на нашу думку доцільно запровадити таке коригування шляхом обов'язкового застосування при визначенні вказаного відсотка комплексного коефіцієнта, який би враховував наступні чинники:

- річний обсяг наданих послуг;
- графік надання послуг;
- чисельність мешканців, які проживають у відповідному населеному пункті;
- статус населеного пункту тощо.

5. У зв'язку із розширеним запровадженням у нашій державі роздільного методу збору ТПВ, на нашу думку, необхідно терміново внести відповідні зміни у Порядок, передбачивши обов'язкове зменшення повної планової собівартості послуг з вивезення твердих побутових відходів на величину доходів, які одержують надавачі вказаних послуг від реалізації використаних РЕТ-пляшок, а також інших видів відходів, для вивезення яких передбачено окремі контейнери, і які у подальшому використовуються як вторинна сировина. Необхідність внесення таких змін у нормативне забезпечення процесу формування собівартості зазначених послуг обумовлюється тим фактом, що наявність таких понаднормативних доходів значно знижує рівень економічної обґрунтованості тарифів на ці послуги, а отже унеможливорює повноцінне задоволення потреб та інтересів кінцевих споживачів, що в свою чергу може стати причиною виникнення соціальної напруги у суспільстві.

Висновки. Таким чином, результати проведеного дослідження засвідчують про наявність «комплексу управлінських проблем об'єктивного та суб'єктивного характеру, наявних у сфері управління витратами підприємств» [5, с.53], які надають послуги з вивезення ТПВ:

1) постійне здорожчання паливно-мастильних матеріалів, рівень цін на які має найбільш відчутний вплив на оптимізацію витрат перевізників відходів, у структурі собівартості послуг яких такі витрати займають найбільшу питому вагу;

2) важливою проблемою є відсутність механізму моніторингу цінової ситуації на ринках розхідних матеріалів та устаткування, що використовується у технологічному процесі надання вказаних комунальних послуг;

3) суттєвим недоліком діяльності зазначених суб'єктів господарювання є ігнорування важливості впровадження новітніх управлінських технологій у діяльність щодо оптимізації процесу витрачання ресурсів;

4) вагомою перешкодою прогресивного розвитку системи управління витратами вказаних підприємств є декларативний характер програм реалізації заходів із ресурсозбереження.

Література

1. Ананькіна Е. А., Данилочкіна Н. Г. *Управление затратами.* – М.: ПРИОР, ИВАКО Аналитик, 1998. – 64 с.
2. Великий Ю. М. *Управління витратами підприємства,* 2009. – 192 с.
3. Верховглядова Н.І, Ядронський Д.М. та Іваннікова Н.А. *Економіка підприємства. Навч. посібник.* – К.: «Видавничий дім «Професіонал», 2008. – 384с.
4. Гладчук Г.Г. *Управління витратами виробництва як необхідна ланка ефективного господарювання//Формування ринкових відносин в Україні.* – 2008. – № 5. – с. 52-57.
5. Мних Є.В. *Економічний аналіз: підручник.* – Київ: Центр навчальної літератури, 2003. – 412 с.
6. Нападовська Л.В. *Внутрішньогосподарський контроль в ринковій економіці: Монографія.* – Дніпропетровськ: Наука і освіта. – 2010. – 224 с.
7. *Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 16 «Витрати» // Бухгалтерія: право, податки, консультації.* – 2001. – № 5.
8. *Постанова Кабінету Міністрів України «Про забезпечення єдиного підходу до формування тарифів на житлово-комунальні послуги» від 01.06.2011 р. № 869 // <http://zakon1.rada.gov.ua>*
9. *Управление затратами на предприятии: Учеб. // Под ред. Г.А. Краюхина.* – СПб.: Издат. дом «Бизнес-пресса», 2000. – 276 с.

ІНФЛЯЦІЙНЕ ТАРГЕТУВАННЯ: РЕАЛІЇ І ПЕРСПЕКТИВИ

Розкрито сутність інфляційного таргетування, проаналізовано зарубіжний досвід його впровадження, сильні й слабкі сторони та окреслено основні перешкоди щодо впровадження політики інфляційного таргетування в Україні.

Ключові слова: таргетування інфляції, грошово-кредитна політика, фіскальна політика, економічне зростання, інфляція.

The essence of inflation targeting is revealed; the foreign experience of its implementing, strengths and weaknesses are analyzed; main obstacles of implementing the inflation targeting policy in Ukraine are outlined.

Keywords: inflation targeting, monetary policy, fiscal policy, economic growth, inflation.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими і практичними завданнями. Цивілізаційний розвиток на сучасному етапі дає підстави стверджувати, що поряд із процесами глобалізації світової економіки і транснаціоналізації виробничої діяльності в світовому господарстві утверджуються нові демократичні соціальні та гуманітарні цінності, в основі яких – інтереси людини. Такі зміни породжують необхідність застосування нових методів, механізмів та режимів макроекономічної політики. Грошово-кредитне регулювання – важлива складова системи економічної політики держави. Тому актуальною проблемою сьогодення є винайдення найефективнішої моделі грошово-кредитного регулювання, яка б відповідала вимогам та цінностям постіндустріального соціальноорієнтованого суспільства.

За останнє десятиліття багато центральних банків у всьому світі взяли таргетування інфляції («Inflation targeting», що в перекладі з англійської означає буквально «інфляційне цільоутворення») взяли за основу грошово-кредитної політики. У такому режимі рівень інфляції стає головним «якорем» економіки, так само як, грошова маса могла б такою бути у випадку монетаристської політики. Таким чином, на відміну від цього ортодоксального підходу до грошово-кредитної політики, в центрі уваги стає «стабілізація», а не «зростання» або «розвиток», із припущенням, що за досягнення стабілізації, як результат, відбувається економічне зростання, а за ним – і створення робочих місць, і зменшення бідності.

Тобто, інфляційне таргетування – це публічне, офіційне декларування певного рівня інфляції центральним банком та досягнення цього рівня засобами фінансової політики. Інфляційне таргетування може мати вигляд конкретної цифри, діапазону або цифри з допустимою нормою відхилення в той чи інший бік.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання проблеми. Серед сучасних дослідників, які займаються проблематикою грошово-кредитного регулювання і, зокрема, розробленням питань, пов'язаних із таргетуванням інфляції, можна назвати роботи Г. Акерлофа, А. Блайндера, М. Блікса, Дж. Епштейна, О. Іссінга, Дж. Кана, М. Кінга, Г. Манківа, Г. Руденбуша, Л. Свенсона, Дж. Тейлора, С. Фішера, Л. С. Холла та інших.

Вагомий внесок у вивчення даної тематики зробили такі вітчизняні вчені-економісти як О. Білан, О. Береславська, З. Варналій, А. Гальчинський, А. Гриценко, Н. Гребеник, О. Дзюблюк, В. Лисицький, І. Лютий, О. Мельник, О. Петрик.

Однак варто зазначити, що у вітчизняній науковій літературі бракує ґрунтовних комплексних досліджень щодо вироблення стратегії і тактики грошово-кредитного регулювання в сучасних умовах, а також досліджень із питань адаптації досвіду країн з розвинутою ринковою економікою до країн із перехідною економікою.

Метою дослідження є аналіз зарубіжного досвіду таргетування інфляції і можливостей його впровадження в Україні.

Виклад основного матеріалу досліджень. Таргетування інфляції виплило зі стратегій, що їх прийняли на початку 1990-х років центральні банки багатьох країн, у т. ч.

Резервний банк Нової Зеландії, Банк Канади, Банк Англії, Ріксбанк Швеції та Резервний банк Австралії. Сучасна ж статистика стверджує, що на даний момент інфляційне таргетування ввели 32 країни світу [11, с. 22].

Основними аргументами прихильників даної політики є те, що таргетування інфляції допоможе: власне знизити темпи інфляції; підвищити довіру до грошово-кредитної політики центрального банку; скоротити коефіцієнт втрат, пов'язаних з впровадженням обмежувальної грошово-кредитної політики; допомогти в залученні іноземних інвестицій.

Широкі дослідження в Новій Зеландії, встановили три основних постулати, щодо взаємодії економічного зростання та інфляції. По-перше, є багато чинників, що визначають довготермінові темпи економічного зростання; рівень інфляції (не кажучи вже про таргетування інфляції) не єдине, що має значення. По-друге, спроби наполегливо сприяти економічному зростанню з «м'якою» грошово-кредитною політикою, цілком імовірно просто згенерують вищий рівень інфляції, яка може зашкодити перспективам зростання протягом довготермінового періоду. По-третє, грошово-кредитна політика, що не бере до уваги важливість підтримки стабільності цін, імовірно за глобальних економічних циклів випустить інфляцію з-під контролю саме під час економічної кризи [11, с. 36].

Цифри показують досвід ряду інших країн щодо зниження інфляції з високим рівнем у 1970-х і 1980-х роках до значно нижчого рівня за останніх кілька десятиліть. Усі, крім США і Японії, впровадили таргетування інфляції (рис. 1). Нині Японія теж узяла інфляційне таргетування за основу своєї монетарної політики, особливо після недавньої дефляції, а у США точаться дебати щодо необхідності впровадження даної політики.

Довіра, прозорість і підзвітність центральних банків залежить від чіткості та зрозумілості їхньої політики. Таким чином, не дивно, що МВФ визнав центральні банки, які впровадили таргетування інфляції, прозорішими, ніж банки з іншими режимами політики. Часто уряд чи уряд і центральний банк разом встановлюють і оголошують рівень інфляції, і це видається доцільним в умовах демократії.

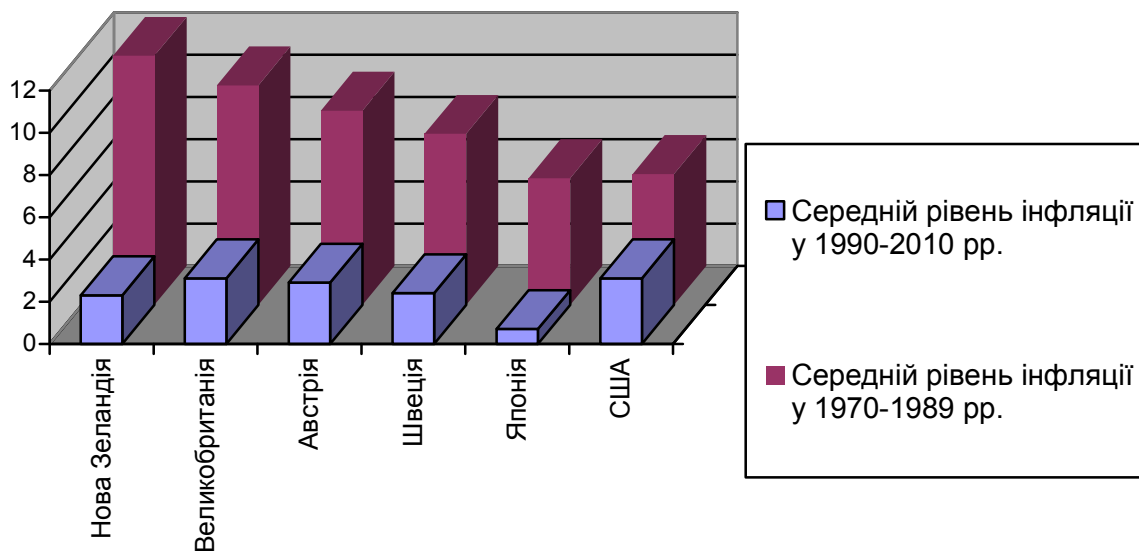


Рис. 1. Динаміка зміни середнього рівня інфляції у Новій Зеландії, Великобританії, Австрії, Швеції, Японії та США впродовж 1970 – 2010 рр.¹

Такий механізм також може підвищити довіру до центрального банку, беручи до уваги податково-бюджетну політику уряду. Проте майже всі банки з таргетуванням інфляції мали деякий ступінь урядового втручання; звісно, ступінь цього втручання відрізняється в кожній країні.

¹ Склали автори за матеріалами статистичного спостереження

Із 32 країн, які впровадили таргетування інфляції, 24 звітують про рівень інфляції вище цільового, в одній інфляція нижче цільового рівня, і сім повідомили про інфляцію в рамках свого діапазону (табл. 1).

На основі емпіричних робіт за наслідками таргетування інфляції в Австралії, Новій Зеландії і Канаді Алан Блайндер стверджує, що останній досвід країн із Організації економічної кооперації та розвитку не показує, що центральним банкам, які прийняли дану політику, вдалося зменшити інфляцію з меншими втратами, ніж центральним банкам без такої мети [8, с. 20].

Прихильники неоліберальної макроекономічної політики припустили, що політика інфляційного таргетування допоможе країнам в залученні прямих іноземних інвестицій. Отже, виникає питання: чи справді таргетування інфляції допомагає країнам, що розвиваються, у залученні прямих іноземних інвестицій? На даний момент немає прямого дослідження цього питання. Однак аналіз досліджень Джорджа Епштейна показує: якщо інфляція зберігається на рівні 20% або нижче, нема жодної кореляції між рівнем інфляції і припливом прямих іноземних інвестицій. Таким чином, на основі наявних обмежених даних малоімовірно те, що таргетування інфляції кардинально поліпшує здатність країни залучати прямі іноземні інвестиції [9, с. 13].

Таблиця 1.

Рівень інфляції та інфляційний таргет у країнах із політикою інфляційного таргетування за станом на кінець 2011 р. [10]

Країна	Нижня межа, %	Верхня межа, %	Рівень інфляції в 2011 році, %	Країна	Нижня межа, %	Верхня межа, %	Рівень інфляції в 2011 році, %
Вірменія	5,5	5,5	9,0	Корея	2,0	4,0	4,4
Австралія	1,0	3,0	3,3	Мексика	2,0	4,0	3,3
Ботсвана	3,0	6,0	8,2	Н. Зеландія	1,0	3,0	4,5
Бразилія	4,5	4,5	6,7	Нігерія	10,0	10,0	11,3
Канада	1,0	3,0	3,7	Перу	1,0	3,0	3,1
Чилі	2,0	4,0	3,4	Філіппіни	3,0	5,0	4,7
Китай	4,0	4,0	6,4	Польща	2,5	2,5	5,0
Колумбія	2,0	4,0	3,0	Румунія	2,0	4,0	8,4
Чехія	2,0	2,0	2,0	Росія	7,0	7,0	9,4
ЄС	0,0	2,0	2,7	Сербія	3,5	6,5	14,7
Грузія	6,0	6,0	13,5	ПАР	3,0	6,0	4,6
Угорщина	3,0	3,0	3,9	Швеція	2,0	2,0	3,3
Ісландія	2,5	2,5	3,4	Таїланд	3,0	3,0	4,1
Індонезія	4,0	6,0	5,5	Туреччина	5,5	5,5	6,2
Ізраїль	1,0	3,0	4,1	В. Британія	2,0	2,0	4,5
Японія	1,0	1,0	0,3	Уругвай	4,0	6,0	8,5

Вивчення досвіду країн із перехідною економікою, які намагаються впроваджувати режим таргетування інфляції, дає змогу зробити висновок: для досягнення найпозитивнішого результату від режиму таргетування інфляції необхідно здійснити низку комплексних заходів, спрямованих на підготовку економіки до переходу на нього. Перед упровадженням режиму таргетування інфляції потрібно заздалегідь продумати і спланувати не лише стратегію грошово-кредитного регулювання, але й розробити систему тактичних заходів, необхідних для досягнення стратегічної мети.

Критичний аналіз досвіду впровадження режиму таргетування інфляції в країнах з перехідною економікою показав, що перед упровадженням режиму таргетування інфляції необхідно впевнитися в тому, що центральний банк достатньо ефективно впливає на процентні ставки; також необхідно дуже ретельно і детально продумати і підготувати всі аспекти його діяльності; необхідно проводити прозору політику й спілкуватися з

громадськістю; для центрального банку важливо бути гнучким і використовувати таргетування інфляції передусім як комунікаційну стратегію.

Висновки. Ми розглянули зарубіжний досвід таргетування інфляції, стосовно ж нашої держави, то основними перешкодами на шляху введення режиму таргетування інфляції в Україні є:

- висока волатильність інфляції, що ускладнює її прогнозування;
- значна інфляційна інерція, зумовлена впливом змін валютного курсу на ціни (в країнах із перехідною економікою вона, як правило, вища) і поширеними явними та неявними механізмами індексації;
- неможливість відмови від встановлення будь-яких інших номінальних цільових показників, окрім інфляції, в умовах нестабільності; недостатній рівень незалежності Національного банку України порівняно з центральними банками країн, що практикують таргетування інфляції;
- відсутність нормативного документа щодо погодження позицій уряду і Національного банку України та чіткого закріплення за останнім права визначати цільовий рівень інфляції; відсутність базового документа грошово-кредитної політики;
- неможливість побудови точної і надійної економетричної моделі для прогнозування цільового рівня інфляції;
- відсутність офіційного розмежування понять „чистої інфляції”, що розраховують тільки за індексами нерегульованих (ринкових) цін, і „брудної інфляції” (з урахуванням індексів регульованих цін); недостатня узгодженість позицій Національного банку України та уряду щодо впливу заходів соціально-економічної політики на інфляцію;
- неузгодженість позицій уряду, профспілок і роботодавців стосовно вимог підвищення заробітної плати, що є результатом невизначеності політики доходів і розвитку соціально-трудових відносин;
- надмірна заполітизованість процесу грошово-кредитного регулювання [1, с. 10].

Література

1. Безноценко М. Аналіз основних проблем на шляху використання політики таргетування інфляції в Україні // *Матеріали конференції „Пошук моделі взаємовідносин України і Російської Федерації в євроінтеграційному вимірі”*. / 24-25 лютого 2003 р.
2. Гриценко А., Кричевська Т. Монетарна стратегія: шлях до ефективної грошово-кредитної політики // *Вісник НБУ*. - 2006. - № 7. - С. - 22.
3. Міщенко В. Методологічні та методичні проблеми запровадження таргетування інфляції // *Вісник НБУ*. - 2006. - №5. - С. 40 - 45.
4. Недеря Л.В. Особливості грошово-кредитного регулювання в країні з високим рівнем доларизації економіки // *Матеріали всеукраїнської науково-практичної конференції „Банківська система в умовах трансформації фінансового ринку”*. - 21 - 23 травня 2003 р. - С. 65 - 68.
5. Петрик О. Цілі та основні режими сучасної монетарної політики // *Вісник НБУ*. - 2006. - № 6. - С. 6 - 13.
6. Потенціал України та його реалізація. Аналітичний звіт Міжнародного центру перспективних досліджень. - Київ, 2008.
7. Хеммонд Д. Встановлення цільових орієнтирів інфляції. - К.: НБУ, 2002. - С. 87 - 93.
8. Blinder A. *Monetary Policy Today: Sixteen Questions and about Twelve Answers* by Alan S. Blinder/ Princeton University CEPS Working Paper No. 129 July 2006.
9. Epstein G. *Central banks, inflation targeting and employment creation* / *Employment Analysis and Research Unit Economic and Labour Market Analysis Department*, 2007.
10. *Inflation Targets* [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://www.centralbanknews.info/>
11. Mankiw G. *What Measure of Inflation Should a Central Bank Target?* / *Harvard University*, December 2002.

ПОЗИТИВНІ ТА НЕГАТИВНІ ЕКОНОМІЧНІ ЕФЕКТИ СУЧАСНОЇ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ

У статті досліджені позитивні й негативні ефекти впливу трудової міграції на макроекономічну динаміку та функціонування вітчизняного і міжнародного ринків праці.

Ключові слова: міграція, ринок праці, демографічні тенденції, старіння населення, безробіття, приватні грошові перекази, «фіскальний ефект» трудової міграції.

The article deals with positive and negative effects of migration on macroeconomic dynamics and functioning of national and international labor markets.

Key words: migration, labor market, demographic trends, population aging, unemployment, money transfers, "fiscal effect" of labor migration.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими і практичними завданнями. Зростаюча мобільність населення в період глобалізації значною мірою підвищила вагомість міграційного чинника, як у світовій економіці загалом, так і в економіці кожної країни, яка виявилась або ж реципієнтом, або донором робочої сили. Відповіді на виклики, з якими зіштовхується глобалізована економіка у сфері економічного розвитку, значною мірою пов'язані з використанням праці мігрантів. Сьогодні практично не залишилося регіонів і країн, які б не були причетними до міграційних процесів. За підрахунками Міжнародної організації праці (МОП), нині у світі 90–95 млн іноземних громадян є економічно активними (працюють за наймом, самозайняті або іншим способом здійснюють оплачувану економічну діяльність), що становить майже половину з 200 млн осіб, які перебувають у даний час за межами країн свого походження. Чисельність осіб, які народилися за кордоном, дорівнює 10% від чисельності робочої сили в країнах Західної Європи. У багатьох країнах Африки, Азії, Південної та Північної Америки спостерігаються аналогічні або навіть вищі показники, а в країнах Перської затоки, зокрема, чисельність іноземних працівників становить 50–80% від загальної чисельності зайнятих [3]. Наша країна сьогодні також є активним учасником світових міграційних процесів, насамперед, щодо виїздів громадян України за кордон для працевлаштування. Сукупна кількість українських мігрантів у світі, за даними МОП, 6,5 млн осіб [1]. Масштабність міграційних потоків, а також їхній вплив на соціально-економічний розвиток приймаючих країн та країн походження потребують всебічного вивчення й обґрунтування.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання проблеми. Міграційні процеси були й залишаються предметом дослідження багатьох учених. Зокрема, у працях зарубіжних економістів Дж. Борхаса, С. Брю, П. Кругмана, К. Макконнелла, Я. Мінсера, А. Роя відображенні проблеми управління імміграційними потоками. Дослідженням економічного ефекту трудової міграції присвячені роботи Е. Отеза, Дж. Перкінза, Г. Грубела, А. Скотта, К. Фуеста, М. Тума, С. Дрінквотера, С. Готта, К. Джонстона, М. Бейна, А. Маунтфорда, О. Старка. Про теоретичні проблеми міграційних переміщень населення та їх кількісну оцінку йдеться у наукових розробках учених близького зарубіжжя — Ж. Зайончковської, Т. Заславської, А. Кирєєва, Г. Овчинникова, В. Переведенцева, Л. Рібаковського. Окремі соціально-економічні аспекти міграційних процесів досліджують сьогодні українські вчені Е. Лібанова, О. Малиновська, Н. Марченко, А. Мокій, У. Садова, Т. Петрова, О. Позняк, А. Поручник, О. Хомра, В. Шевчук.

Незважаючи на чисельність теоретичних досліджень та концепцій стосовно міграційних процесів, залишається недостатньо вивченою проблема трудової міграції в аспекті виявлення обсягів грошових доходів мігрантів і характеру їх впливу на зайнятість, безробіття, рівень заробітної плати в країнах-донорах та реципієнтах робочої сили. З огляду на викладене, **мета статті** полягає у здійсненні ґрунтовного аналізу трудової міграції як важливого чинника у забезпеченні ефективного функціонування національного та міжнародного ринків праці, а також виявленні її впливу на макроекономічну динаміку.

Виклад основного матеріалу дослідження. Міграція сьогодні трансформується в

інструмент забезпечення необхідної структури національних і регіональних ринків робочої сили. Для тих країн, які зіштовхуються з проблемою старіння населення, міграція стає ресурсом, завдяки якому долають проблему нестачі робочої сили, забезпечують приплив молодих працівників, посилюють динамізм, схильність до інновацій, а також мобільність трудових ресурсів. У Росії, наприклад, унаслідок перевищення чисельності населення пенсійного віку над чисельністю молодих працівників, які вперше з'являються на ринку праці, національна робоча сила зменшується приблизно на 750 тис. осіб на рік. Старіння є неминучою демографічною тенденцією й для України – внаслідок збільшення частки українців пенсійного віку (від 65 років і старших) із 14% до 20,5% (рис. 1). Ця тенденція матиме вагомні наслідки для працездатного населення, яке змушене буде забезпечувати підтримку пенсіонерів і осіб, котрі за станом здоров'я є економічно неактивними.

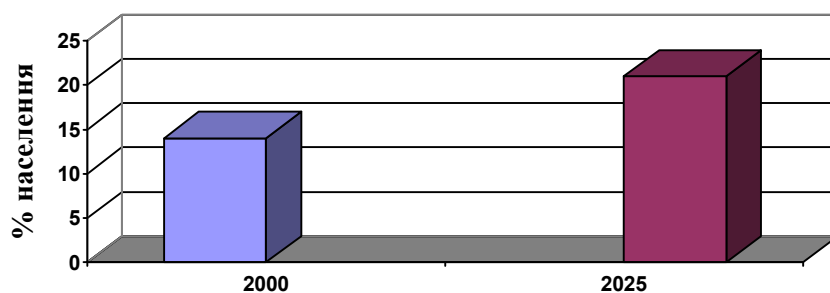


Рис. 1. Частка населення України у віці 65 років і старших (2000 і 2025 рр.) [1]

Несприятливі демографічні тенденції і старіння робочої сили у світовому масштабі призвели до того, що міграція перетворилася на винятково важливий ресурс, який не лише забезпечує попит на ринку праці у багатьох розвинутих країнах, а й гарантує їх майбутній економічний розвиток і соціальне забезпечення. У таких країнах, як Угорщина, Італія, Іспанія та багатьох інших, показники народжуваності значно нижчі від рівня простого відтворення. Зокрема, за даними Відділу народонаселення ООН сумарний коефіцієнт народжуваності в Іспанії у 2000–2005 рр. становив 1,29 і виявився ненабагато вищим — 1,43 — у 2005–2010 рр. [3]. Динаміка населення України, за даними Міжнародної організації з міграції (МОМ) також характерна демографічним спадом. Відтак, внаслідок різкого зниження народжуваності та від'ємного сальдо міграції за 1991–2010 рр. чисельність населення в Україні зменшилася з 51,7 млн до 45,9 млн осіб. Очікується, що ця тенденція триватиме, і загальна чисельність населення до 2050 р. в Україні зменшиться ще на 10 млн осіб (рис. 2).

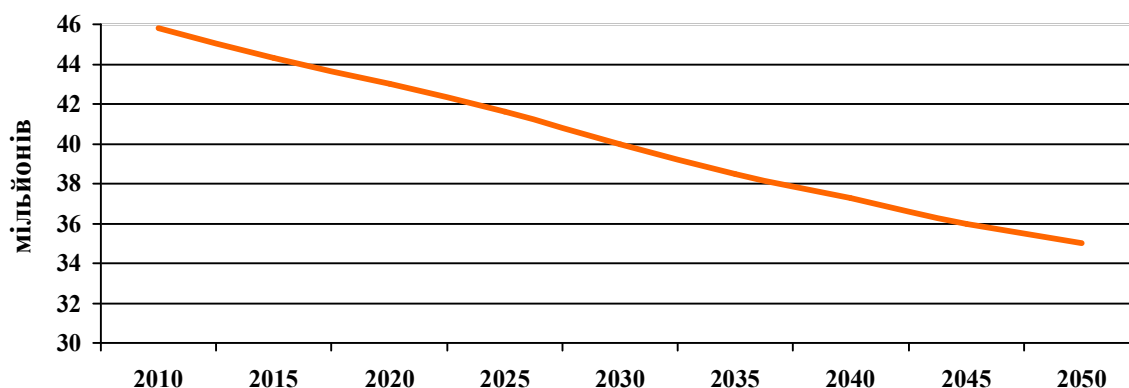


Рис. 2. Зменшення чисельності населення України у 2010–2050 рр. [1].

За сучасних умов функціонування світового господарства загальноновизнаним проявом глобалізації є зростаюча економічна взаємозалежність країн. Однак властиві для глобалізації процеси посилюють руйнівні наслідки модернізації та розвитку світового ринку. Більшість країн, що розвиваються, зіштовхнулись із серйозними соціальними та економічними

проблемами, пов'язаними зі стійкою бідністю, зростанням безробіття, руйнуванням усталених торговельних зв'язків, а також тим, що отримало назву «наростаючої кризи економічної безпеки». Внаслідок збільшення масштабів світової торгівлі відбувається заміщення дешевим імпортом внутрішнього промислового та сільськогосподарського виробництва, «ціною» чого є скорочення робочих місць у згаданих секторах. Окрім цього, кількість робочих місць, які створюються у приватному секторі економіки через реалізацію програм реструктуризації, не відшкодовує втрат. Саме тому в міру скорочення можливостей зайнятості та економічного виживання у менш розвинутих країнах зростає міграційний тиск на ті країни, в яких такі можливості наявні. Основними країнами призначення міграційних потоків з України нині є Російська Федерація, Німеччина, США, Ізраїль, Чехія, Угорщина, Польща (рис. 3).

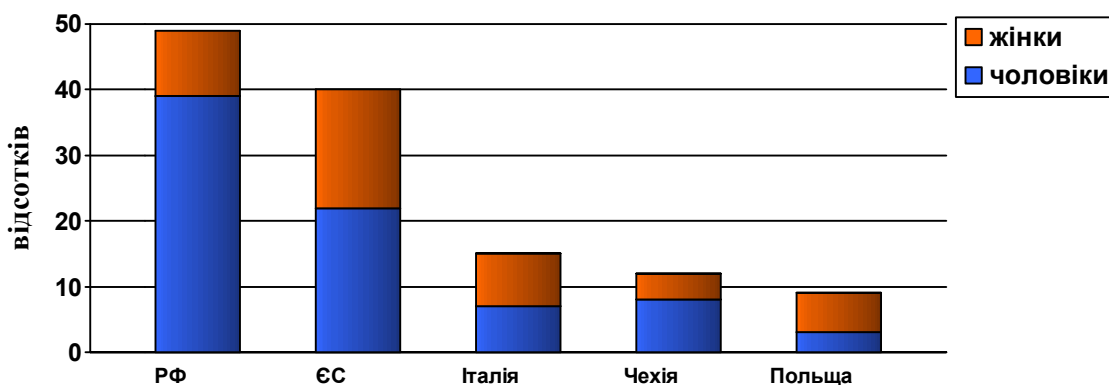


Рис. 3. Основні країни призначення українських трудових мігрантів згідно з гендерним розподілом (2005–2008 рр.) [1].

Унаслідок зростання конкуренції за залучення висококваліфікованих працівників у сфері послуг, яка невинно розширюється і ускладнюється у своїй структурі, дедалі більше зростають обсяги трудової міграції висококваліфікованої робочої сили. Поряд із цим у всьому світі підвищується попит на заповнення вакансій щодо виконання так званих «3-D» видів робіт (з англ. *dirty* – брудних, *dangerous* – небезпечних, *degrading* – принизливих), що стимулює міграцію некваліфікованих і низькокваліфікованих працівників. Використання дешевої праці таких категорій мігрантів дає працедавцям змогу зберігати конкурентоспроможність за рахунок низьких витрат праці. Українська трудова міграція до певної міри може бути охарактеризована як «відплив мізків» з огляду на невідповідність між навичками мігрантів і тими видами робіт, що вони виконують. Лише деяким мігрантам вдається знайти роботу за кордоном відповідно до рівня їхньої кваліфікації. Незалежно від освіти, майже всі мігранти виконують низькокваліфіковану роботу. Ця невідповідність чітко відстежується, якщо порівняти сфери працевлаштування мігрантів за кордоном (рис. 4) з їхнім рівнем освіти (рис. 5).

Домінуючими видами економічної діяльності серед українських трудових мігрантів є будівництво, найпоширеніше серед чоловіків, і домашній догляд, що переважає серед жінок. За оцінками Держкомстату України, приблизно 25% усіх мігрантів мають за кордоном неврегульований статус.

Праця мігрантів у загальносвітовому масштабі забезпечує конкурентоспроможність економік країн-реципієнтів за рахунок високої продуктивності та низької ціни. Стійкий попит на іноземну робочу силу формують такі галузі, як сільське господарство, переробка сільськогосподарської продукції, будівництво, прибирання вулиць і приміщень, ремонт, ресторанно-готельний бізнес, працевістки комплектуюче й обробне виробництво, секс-індустрія тощо.

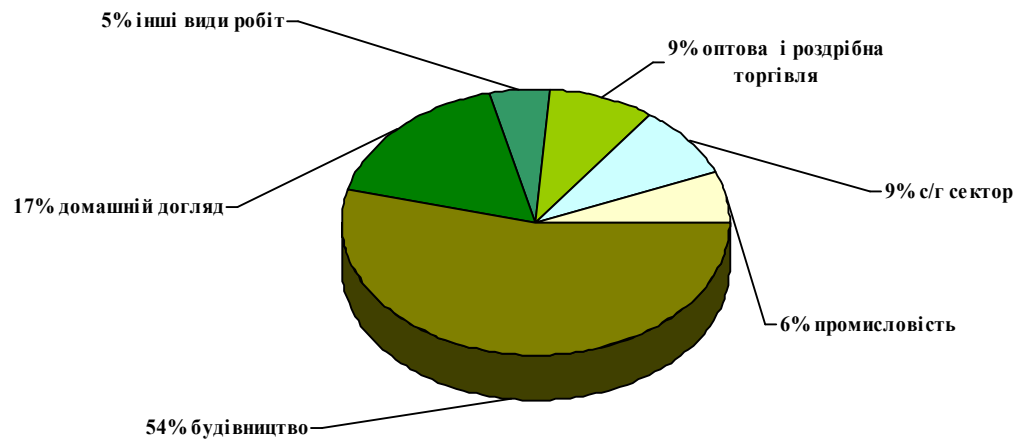


Рис. 4. Основні сфери працевлаштування українських трудових мігрантів [1].

Фактично впродовж тривалого часу працю мігрантів у розвинутих країнах використовують як зручний і дешевий засіб підтримки низькоконкурентних підприємств, а інколи й галузей економіки, які взагалі б не змогли функціонувати без залучення дешевої іноземної робочої сили.

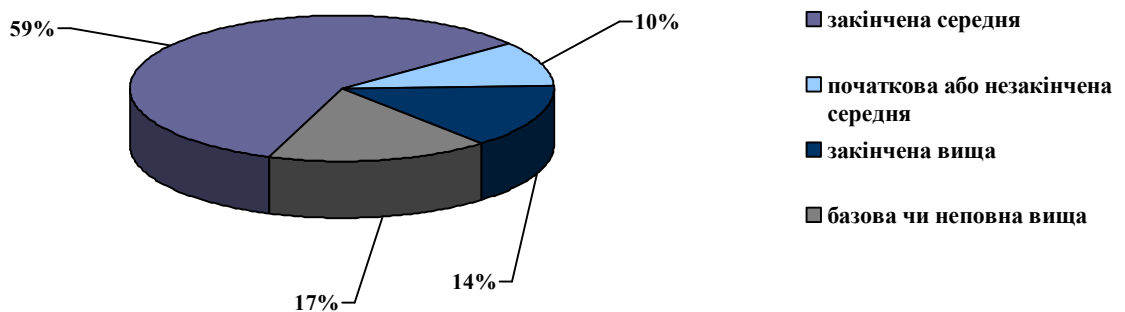


Рис. 5. Рівень освіти українських трудових мігрантів [1].

Крім цього, дрібний і середній бізнес не мають можливостей переміщувати свої виробництва за кордон, у ті країни, де робоча сила дешевша. Натомість вони вдаються до таких засобів, як погіршення якості виробничого процесу, застосування гнучких схем зайнятості персоналу, скорочення витрат, укладання субконтрактів, так збільшуючи кількість вільних робочих місць на нижчих щаблях в ієрархії зайнятості. Ці вакансії, зазвичай, неможливо заповнити за рахунок місцевої робочої сили, оскільки місцеві безробітні або інші категорії національної робочої сили не бажають займати їх через низький рівень оплати, важкі та принизливі умови праці, непрестижність.

Важливим аспектом характеристики сучасних міграційних процесів є приватні грошові перекази мігрантів (англ. *remittances*), котрі в статистиці платіжного балансу класифікують як міжнародні перекази та потоки ресурсів до домогосподарств (у грошовій і натуральній формах), що надходять з інших країн та пов'язані, головним чином, із тимчасовою чи постійною міграцією населення. Перекази, які здійснюються як через офіційні канали (кореспондентські рахунки банків, міжнародні системи переказу коштів), так і нелегально (шляхом передавання готівки або матеріальних цінностей від одного домогосподарства – іншому) не лише сприяють скороченню масштабів бідності в країнах походження міграційних потоків, а й збільшують обсяги грошових надходжень, які спрямованих на розвиток систем охорони здоров'я, освіти, малих підприємств тощо. За

підрахунками фахівців Світового банку, в 2010 р. обсяг грошових переказів загалом у світі становив 440 млрд дол. США, з яких 325 млрд дол. надійшли в країни, що розвиваються (на 6% більше, ніж у 2009 р.). Ця сума значно перевищує обсяги офіційної допомоги і становить приблизно 10% ВВП багатьох країн, що розвиваються [2]. Обсяги грошових переказів в Україну у 2010 р. оцінені у 5,9 млрд дол. США, що становило 4,3% від ВВП (табл. 1). Незважаючи на те, що обсяги грошових переказів поступово відновлюються (у 2010 р. на 9,2% більше, ніж у 2009 р.), однак усе ще залишаються нижчими, ніж до кризи. Водночас їх відношення до ВВП є достатньо високим (воно 2007–2008 рр. це відношення становило 3,4%).

Таблиця 1

Динаміка обсягів приватних грошових переказів, що надійшли в Україну з-за кордону за 2007–2010 рр. (у млн дол. США)

Показники	2007	2008	2009	2010	у відсотках до попереднього року		
					2008	2009	2010
Надходження – всього	4922	6177	5370	5862	125,5	86,9	109,2
<i>з них:</i>	2818	3275	2832	2959	116,2	86,5	104,5
– надійшло через кореспондентські рахунки банків;							
– надійшло через міжнародні платіжні системи;	1458	2097	1825	2126	143,8	87,0	116,5
– ввезено неформальними шляхами	646	805	713	777	124,6	88,6	109,0
у тому числі:	1842	3024	2855	3373	164,2	94,4	118,1
1. Оплата праці (без урахування податків та витрат у країні перебування)							
<i>з них:</i>	216	414	352	455	191,7	85,0	129,3
– грошові кошти, ввезені неформальними шляхами							
2. Приватні трансферти	3080	3153	2512	2489	102,4	79,8	99,0
<i>у тому числі:</i>	2292	2140	1643	1560	93,4	76,8	94,9
Грошові перекази робітників, які працюють за кордоном							
<i>з них:</i>	430	391	361	322	90,9	92,3	89,2
– грошові кошти, які ввезені неформальними шляхами							
Інші приватні трансферти	788	1013	872	929	128,6	86,1	106,5
Довідково:	3,4	3,4	4,6	4,3	-	-	-
<i>обсяги грошових переказів у % до ВВП</i>							

Складено за даними Генерального економічного департаменту, Департаменту платіжного балансу НБУ, www.bank.gov.ua.

Грошові перекази в Україні у 2010 р. перевищили обсяги прямих іноземних інвестицій, що становили 5,5 млрд дол. США і майже у 9 разів перевищили зовнішню допомогу для розвитку України, яка становила 0,667 млрд дол. США (рис. 6). Згідно з деякими припущеннями, без стимулюючого впливу грошових переказів мігрантів українська економіка втратила б приблизно 7% свого потенціалу, а 10 – відсоткове збільшення грошових переказів на душу населення призведе до зменшення частки населення, яке проживає за межею бідності, на 3,5% [1].

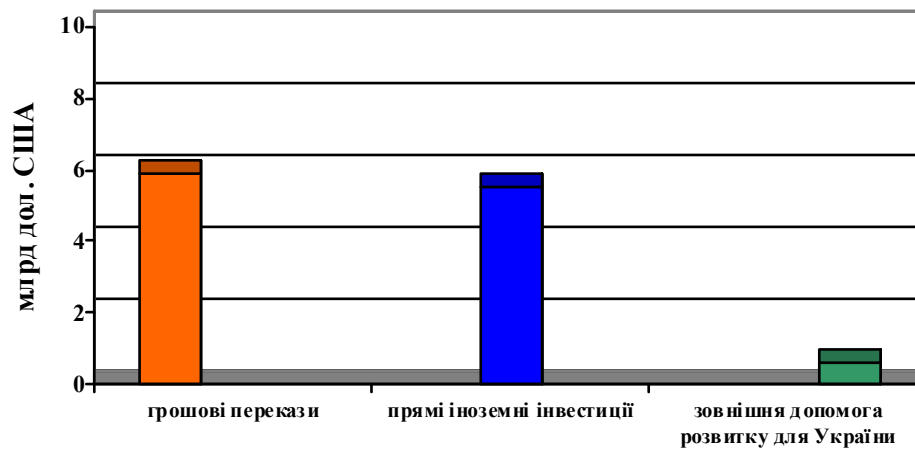


Рис. 6. Грошові перекази мігрантів, прямі іноземні інвестиції та зовнішня допомога розвитку для України у 2010 р. [1].

Грошові надходження від трудових мігрантів у країнах-донорах мають позитивний економічний ефект, зокрема, в контексті зниження рівня бідності чи збільшення прожиткових стандартів, а також у контексті прямих та непрямих макроекономічних ефектів, що збільшують темпи економічного зростання країни-донора трудових мігрантів. Водночас, грошові надходження від трудових мігрантів мають два протилежних економічних впливи на стан зайнятості на ринку праці країни-донора. З одного боку, рівень безробіття може зрости, якщо одержувачі цих надходжень сприйматимуть їх як один із видів соціальних виплат. З іншого, іноземні грошові надходження зменшують процентну ставку і, таким чином, заохочують фірми до збільшення інвестицій. Тому сумарний економічний ефект залежатиме від того, який із цих двох впливів домінуватиме [5].

Що стосується країн-реципієнтів, то притік іноземних працівників, із одного боку, призводить до зростання рівня безробіття в цих країнах, а з іншого – спочатку спричиняє збільшення безробіття, але в довготерміновій перспективі спонукає до постійного зниження його рівня [7]. У цьому контексті має значення вплив «фіскального ефекту» трудової міграції. Трудові мігранти, сплачуючи податки, стають споживачами державних і соціальних товарів та послуг. Очевидно, якщо трудові мігранти сплачують більший податок, аніж вони «споживають» соціальних переваг, то фіскальний ефект для країни-реципієнта буде позитивним, і навпаки. Оскільки трудові мігранти впливають на рівень виробництва, продуктивність праці, економічний розвиток країни-реципієнта, вікову структуру зайнятих тощо, то вони здійснюють опосередкований фіскальний вплив [6]. Опосередкований вплив доцільно розглядати як довготерміновий «фіскальний ефект» трудової міграції [6]. Пусковим механізмом для міграції в Україні стає невисокий рівень доходів населення у поєднанні з високим рівнем безробіттям. Середня заробітна плата мігрантів за кордоном у 2008 р. становила 820 дол. США, що майже втричі перевищувало середню заробітну плату в Україні (281 дол. США) [1]. Надалі для України, на думку науковців, можливі два варіанти розвитку подій: оптимістичний і песимістичний [4].

За оптимістичного варіанта надходження від мігрантів сприятимуть акумуляції і поліпшенню якості людського капіталу, що конструктивно впливатиме на динаміку економічного зростання. Зокрема, такий процес може відбуватися через фінансування освіти та/або рееміграцію. Певні ознаки сприятливого перебігу подій відображаються у збільшенні числа студентів вищих навчальних закладів та стимулюванні окремих видів малого і середнього бізнесу. Проте для конкретних умов багатьох українських регіонів з інтенсивною міграцією, таких, як Львівська, Івано-Франківська і Тернопільська області, більше підстав вважати, що реалізовується песимістичний сценарій, за якого надходження від працюючих за кордоном погіршують ситуацію на ринку праці, а також провокують погіршення інвестиційного клімату. Зі свого боку, поєднання високих коштів робочої сили, як це

відображає підвищення рівноважної заробітної плати внаслідок того, що приватні трансферти використовують як заміник заробітної плати, та невисокого попиту на робочу силу лише посилює стимули до міграції, котра, зі свого боку, поглиблює стагнацію регіональної економіки [4]. Збільшення приватних трансфертів має принаймні два основних наслідки, що сприяють формуванню «регіональної пастки стагнації», а саме – подорожчання нерухомості та стимулювання сфери послуг.

Грошові надходження від працюючих за кордоном зумовили карколомне подорожчання нерухомості у західних областях України. Надалі «розігрів» ринку нерухомості лише посилюватиме стимули до міграції, адже вищі кошти для придбання житла потребують додаткових джерел доходу. Одним із найдеструктивніших наслідків подорожчання нерухомості виглядає «витіснення» інвестицій із промислового сектору в сферу послуг і житлового будівництва. Сьогодні лише 3,3% грошових надходжень від трудових мігрантів використовують в Україні для створення власного бізнесу [1]. Фактично ринок нерухомості перешкоджає акумуляції заощаджень і здешевленню кредитних ресурсів [4]. За оптимістичного варіанта приватні трансферти використовують для розвитку малого і середнього бізнесу та збільшення кредитних ресурсів, тобто мають виразне інвестиційне спрямування. У цьому контексті важливо розвивати систему послуг, що їх надають працівникам-мігрантам банківські установи, з метою здешевлення переказів, покращення умов акумуляції грошових переказів мігрантів та їх спрямування на розвиток економіки і створення нових робочих місць. За підрахунками фахівців зниження вартості грошових переказів на 1% сприятиме підвищенню загального обсягу переказів на 14–23% [1]. Окрім цього, необхідно забезпечувати запровадження схеми надання дешевих кредитів на основі накопичувальних рахунків мігрантів для набуття освіти, вирішення житлового питання, відкриття малого бізнесу. Якщо грошові надходження від трудових мігрантів трансформувати у високоякісну освіту, одночасне підвищення заробітної плати і зайнятості, природно, знизяться стимули до трудової міграції. Неefективне використання потенціалу грошових переказів мігрантів зумовлене не недостатністю підприємницьких здібностей мігрантів, а структурними перешкодами, які виникають на місцевому, національному та міжнародному рівнях.

Висновки. Таким чином, трудова міграція за сучасних умов породжує безліч проблем; однак, маючи в цілому позитивний соціально-економічний ефект як для країн-донорів, так і для країн-реципієнтів робочої сили, потребує узгодженості зусиль практично всіх держав у напрацюванні глобальних підходів до їх розв'язання. Першочерговими напрямками державної політики у сфері трудової міграції для України сьогодні доцільно визначити:

- всебічне забезпечення умов для легального працевлаштування українських працівників-мігрантів, насамперед, у тих країнах, куди спрямовані найчисельніші їхні потоки, активізація підписання відповідних міждержавних угод;
- максимальне спрощення можливостей для ввезення в країну коштів, що заробили мігранти;
- забезпечення умов для перетворення грошових доходів мігрантів у інвестиції в національну економіку;
- створення умов для рееміграції трудових мігрантів шляхом всебічного державного сприяння започаткуванню власного бізнесу.

Література

1. *Звіт із світової міграції «Міграція в Україні: цифри і факти» / Міжнародна організація з міграції (МОМ) в Україні, вересень 2011. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.iom.org.ua>.*

2. *Рата Д., С. Моханатра, А. Силвал. Статистический справочник «Миграция и денежные переводы: цифры и факты – 2011». [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.worldbank.org/migration>.*

3. *Таран П. Глобализация и трудовая миграция: необходимость политики, основанной на правах человека // Век глобализации. – 2010. – Вып. 1(5). [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.socionauki.ru/journal/articles/127589/>.*

4. Шевчук В. О. Міграційні процеси як інструментальний чинник регіональної «пастки стагнації». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://mev.lac.lviv.ua/downloads/vyklad/shevch/region-07-5Lutsk15.pdf>.
5. Drinkwater S., Levine P., Lotti E. Labor Market and Investment Effects of Remittances, 2006. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.econ.surrey.ac.uk/Research/scies/papers/2006/labour%20market.pdf>
6. Gott C., Johnston K. The Migrant Population in the UK: Fiscal Effect. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.homeoffice.gov.uk/rds/pdfs/oc77migrant.pdf>.
7. Gross D. Three Million Foreigners, Three Million Unemployed? Immigration and the French Labor Market. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.imf.org/external/pubs/ft/wp/1999/wp99124.pdf>.

МІГРАЦІЇ НАСЕЛЕННЯ В КОНТЕКСТІ ЕКОЛОГІЧНИХ ВИКЛИКІВ

У статті розглянуті екологічні причини виникнення міграційних переміщень населення. Класифіковано екологічні міграції, зазначено особливості їх виникнення, окреслено загрозові їх наслідки для України.

Ключові слова: міграції населення, екологічна міграція, класифікація.

Ecological reasons of origin of the migratory moving of population are examined in the article. Classification of ecological migrations is conducted, indicated features their origins, outlined threatening their consequences for Ukraine.

Keywords: migrations of population, ecological migration, classification.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. Антропогенна діяльність призвела до появи численних екологічних проблем, головними з яких стали порушення озонового шару і енергетичного балансу Землі, знелісення і опустинювання територій, забруднення атмосфери і гідросфери. Звичними стали масштабні посухи і затоплення територій, випадання кислотних дощів; нам доводиться чи не миритися зі скороченням природного біорозмаїття. Як наслідок виникають або загострюються проблеми, які мають політичне, економічне чи соціальне забарвлення. Увесь цей проблемний тягар починає давити на населення окремих територій, змушуючи, в кінцевому випадку, переселятися на території зі сприятливішими природно-кліматичними умовами. З'являються так звані екологічні мігранти та біженці, які переселяються з районів стихійних лих або районів схильних до них.

Аналіз досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання проблеми. Міграції населення мають різну спрямованість, тривалість, інтенсивність залежно від багатьох чинників та причин. Їх природа і причини досить широко представлені у працях багатьох вітчизняних вчених. Вагомий внесок у вивченні даного питання зробили В. Будкін, О. Власюк, В. Геєць, М. Долішній, С. Злупко, А. Кравченко, Е. Лібанова, О. Малиновська, Н. Марченко, А. Мокій, С. Пирожков, С. Писаренко, О. Позняк, А. Поручник, М. Романюк та інші. Грунтовно ці явища розглянуті і в зарубіжній науковій літературі, а саме у працях Л. Брю, К. Макконелла, Дж. Борхаса, Я. Мінсера, В. Іванова, В. Лунієва, Л. Макарова, Г. Морозова, Л. Максакова.

Екологічна міграція як соціальне явище порівняно недавно стала предметом дослідження представниками різних наук. Окреслена категорія мігрантів у міжнародних документах згадана поверхнево, а загальноновизнаного поняття екологічної міграції не вироблено а ні в міжнародному праві, а ні у вітчизняній правовій системі [4].

У наявній класифікації міграції – екологічна міграція у вітчизняній науці і науковому обігові відсутня, чіткого визначення «екологічний мігрант» також немає [2]. Тим часом питання вкрай важливе, бо допоки екологічні біженці, на відміну від біженців політичних, не матимуть юридичного статусу, вони не зможуть розраховувати на жодну допомогу [8]. Сама ж екологічна міграція, викликана природними катаклізмами, стихійними лихами і їх наслідками мало вивчені, нема напрацьованої схеми збору статистичних даних і дуже мало результатів наукових досліджень.

Виклад основного матеріалу дослідження. З урахуванням викладеного екологічну міграцію можна визначити як переміщення людей з метою зміни постійного місця проживання, перебування і отриманням доходу, пов'язані з:

- 1) фізичною неможливістю подальшого перебування у зоні екологічного лиха природного чи техногенного походження та емоційним несприйняттям вимушеного способу життя;
- 2) неможливістю провадити господарську діяльність за умов несприятливих змін природно-екологічної, санітарно-епідеміологічної або кліматичної обстановки;
- 3) постійною загрозою життю або власному здоров'ю та здоров'ю близьких;

4) категоричним небажанням повернення на колишнє місце проживання через перераховані фактори.

Загально визнаним стало визначення екологічної міграції прийняте у 1996 р. на конференції в Женеві. Згідно з ним, "екологічні мігранти – це особи, які вимушені покинути місце свого постійного проживання і переміщуються в межах своєї країни або перетинають її межі внаслідок різкого погіршення стану довкілля або екологічних катастроф" [7].

Зміна довкілля, ймовірно, спричинить зростання вимушених переселенців, коли індивідууми мають мало можливостей або зовсім їх не мають, щоб залишатися в місцях їх проживання на короткотривалому або тривалому перспективі. Наприклад, 17 мільйонів осіб вимушено переселилися через природні лиха в 2009 р., 42 мільйони чоловік вимушено змінили місце проживання з цієї ж причини у 2010 р. Такого роду вимушене переміщення людей істотно впливає на економічне зростання, безпеку людей і їх соціальний захист [5].

Але якщо це відбувається в межах однієї країни, є короткочасним процесом і нема конфліктної ситуації, то виникають порівняно рутинні проблеми оперативного управління, які можна вирішити за допомогою планування дій в надзвичайних ситуаціях, наприклад, наданням надзвичайної і гуманітарної допомоги, тобто забезпечення їжею, водою, наданням медичної допомоги і притулку (Так було в Чорнобилі).

Інша справа – помірна, але невпинна й незворотня в часі зміна навколишнього середовища і умов життєдіяльності. Вже зараз у світі гостро постала водна криза. На Всесвітньому водному форумі, який відбувся 12 березня 2012 р. в Марселі, експерти ООН оголосили, що світ знаходиться на межі водної катастрофи. Кожен десятий житель Землі відчуває гостру нестачу питної води, а це 700 млн осіб (40% з них проживають в Африці, на південь від Сахари). Більше 1 млрд. жителів планети не мають постійного і надійного джерела побутового водопостачання. Якщо в майбутньому справдяться побоювання щодо глобального потепління і підвищиться рівень посушливості, то все Середземномор'я, регіон Перської затоки, країни Центральної і частково Південної та Східної Азії зіштовхнуться з катастрофічним дефіцитом води, який штовхатиме людей за межі своїх країн. Нестача води в пустинних і напівпустинних регіонах викличе інтенсивну міграцію населення. Очікується, що це торкнеться до 700 млн чоловік [3].

Необхідність швидкого розв'язання проблем екологічної міграції і оцінку вагомості екологічного чинника у міграції, констатували на Боннській Першій міжнародній конференції, присвяченій міграціям населення, пов'язаних зі змінами стану довкілля, яка відбулася 11 жовтня 2008 р.. На ній були виділені наступні категорії екологічних мігрантів:

- ✓ надзвичайні мігранти, які втікають від небезпечних екологічних впливів для порятунку життя;
- ✓ примусові мігранти, які від'їжджають з постійного місця проживання, аби уникнути неминучих і серйозних наслідків екологічної деградації довкілля;
- ✓ мотивовані мігранти, які мають можливість, залишити район постійного місця проживання з екологічною обстановкою, що постійно погіршується, щоб знайти краще місце проживання [10].

Розглядаючи причинні основи, з яких екологічні мігранти міняють місце свого проживання або місце перебування, можна виділити наступні підстави екологічної міграції.

1. Стихійний екологічний інцидент, який набув масштабів великого регіонального екологічного лиха. Ураган «Катрина» у 2005 р. забрав більше тисячі людських життів, більше 800 тис. осіб залишилися без електроенергії і телефонного зв'язку, а півтори мільйони жителів покинули свої будинки. Багато хто покинув місто назавжди. За даними [4] за п'ятирічку до 2010 р. населення району Нового Орлеана зменшилося більше, ніж на 25%, а у сусідньому з Луїзіаною Техасі з'явилося більше 250000 нових мешканців.

2. Техногенний екологічний інцидент. У його структурі необхідно виділяти два підвиди таких катастроф, які характеризуються, в першу чергу, підходами до ліквідації екологічних наслідків. Перший з них не викликає тривалої та серйозної зміни стану довкілля (вибухи природного газу в помешканнях, вибухи звичайних вибухових речовин, пожежі тощо).

Другий підвид техногенного екологічного інциденту також не обов'язково проявляє

себе на великих територіях, але набуває ознак екологічного лиха із:

- ✓ затяжними хронічними локальними проявами та впливами на суміжні території;
- ✓ несумісними з життям і репродукцією здорового наступного покоління впливами на екосистемне біорозмаїття та здоров'я людей;
- ✓ потребує розроблення і реалізації тривалих і дорогих програм з ліквідації наслідків екологічного інциденту.

Вічними пам'ятками людської недбалості і прорахунків стали аварія на четвертому енергоблоці Чорнобильської атомної електростанції та трагедія в індійському місті Бхопал.

Унаслідок аварії на ЧАЕС постраждало близько 5 мільйонів людей, забруднено біля 5 тисяч населених пунктів Білорусі, України та Росії, в тому числі в Україні – 2218 сіл та міст на більше, ніж 145 тисячах кв. км території, у котрих мешкало приблизно 2,4 млн. осіб. У 1986 р. було евакуйовано близько 116000 мешканців 30-км зони, внаслідок чого виникла нагальна потреба розв'язання низки соціально-економічних задач, в першу чергу, будівництво житла, створення робочих місць, адаптація новоприбулих на територіях поселення. Тільки у 1986-1987 роках для переселенців було побудовано приблизно 15000 квартир, 23000 будівель, приблизно 800 закладів соціальної та культурної сфери.

В індійському місті Бхопал стався витік приблизно 40 тонн метилізоціоната. Більше 500 осіб загинули відразу від прямої дії газу, близько 6 тис. осіб отримали серйозне хімічне ураження, з них 2 тис. померли протягом наступних декількох тижнів – кількість померлих за майбутні 20 років оцінюють від 14 до 20 тис. осіб.

Зовсім недавно до трійки наймасштабніших техногенних катастроф додалося руйнування АЕС Фукусіма-1 і створення навколо неї чергової зони відчуження. В останньому випадку треба говорити про поєднання двох причин: природної стихії та проектних прорахунків у бідівництві екологічно небезпечного об'єкта.

3. Погіршення екологічного середовища проживання, яке викликано нераціональним природокористуванням і непродуманою діяльністю людини.

Природні умови різнобічно впливають на життєдіяльність людей і торкаються усіх сфер людського буття. Вони у кожній місцевості визначають умови життя в цілому, а зокрема й умови праці, побуту і дозвілля, здійснення господарської діяльності, окреслюють можливі рівні адаптації до незвичних або змінних умов. Сукупність природних складових формує природну комфортність певних регіонів. В. Л. Бабурін та Ю. Л. Мазуров [1, с. 21] виділяють 5 рівнів природної комфортності територій:

- *екстремальні території* – полярні території, високогірні райони високих широт (характерні надзвичайно складними умовами виживання);
- *дискомфортні території* – райони з суворими природними умовами, малоприсаєднаними для проживання і адаптації некорінного населення (арктичні пустелі, тундра, тайга, аридні території);
- *гіперкомфортні території* мають обмежену сукупність сприятливих факторів для переселенців;
- *прекомфортні території* – це райони із незначними відхиленнями від природного оптимуму для формування постійного населення;
- *комфортні території* – райони з ідеальними умовами зовнішнього середовища для життєдіяльності населення.

Для території України характерні переважно прекомфортні умови на більшості територій, хоча на значних територіях чітко простежуються ознаки гіперкомфортності – гірські масиви Карпат і Кримських гір із загрозами паводків, зсувів ґрунту, селів, складний рельєф, надмірна зволоженість Полісся, загроза паводків у Закарпатті, посухи на півдні України тощо.

Звісно, що рівень комфортності життя і життєдіяльності не визначається виключно природними аспектами; тут значною мірою впливають фактори антропогенні. Останні можуть спричинити такі зміни природного середовища, що воно не зможе виконувати функції природної першооснови розвитку. Тридцятикілометрова зона радіоактивного відчуження навколо Чорнобильської АЕС і є прикладом некомфортних територій [6, с. 228].

Звісно, що у цьому випадку ми можемо говорити тільки про так званих мотивованих мігрантів, які мають можливість обрати місце проживання з кращою екологічною обстановкою.

4. Зміни екологічної обстановки, не пов'язаної безпосередньо з діяльністю людини. Останніми роками дедалі більше звертають увагу на так звану кліматичну міграцію. Підтвердженням цього може бути той факт, що більше 7,5 тисяч осіб у благополучній Західній Європі загинули від високих температур у 2003 р., а в результаті лютих морозів зими 2011-2012 рр. рахунок кількості жертв від переохолодження і замерзання теж йде на тисячі. Тільки в Україні зафіксованих випадків смертей від переохолодження за цей короткий період було близько половини тисячі.

Слушно зазначив Девід Томас з Оксфордського університету: «Екологічна міграція – це частина розв'язання проблем, що виникнуть у результаті кліматичних змін» [9]. Якщо взяти до уваги африканську посуху 1980-х років минулого століття, то мільйонні жертви у країнах на південь від Сахари були спричинені не тільки небажанням, а й неможливістю втікати від наступаючої пустелі. Вараховуючи те, що міграція справа доволі дорога, владні структури повинні при розробці надзвичайних заходів турбуватися не лише про біженців, а в першу чергу про тих, хто у зв'язку з фізичною чи фінансовою неспроможністю залишився в зонах екологічного лиха. Тому у таких ситуаціях потрібно ефективно прогнозувати несприятливі екологічні зміни і моделювати їх наслідки, сповіщати результати оцінок населенню, а відтак не боятися міграції, а вміти чітко організувати її: адже потоки мігрантів рано чи пізно накопляться, а тих, хто залишився, доведеться рятувати.

5. Завчасне оповіщення населення про можливість природного катаклізму.

Висновки. Викладений матеріал необхідно розглядати через призму можливих загроз екологічних міграцій для України. З одного боку ми й надалі відчуватимемо згубну дію Чорнобиля, з іншого – звичними стали вибухи побутового природного газу, підтоплення територій. Постійно погіршується екологічна ситуація, безповоротно руйнується наявна природоохоронна інфраструктура держави. Споживацьке і хижацьке ставлення до природи стає звичним. Та не лише це, на нашу думку, буде в майбутньому найбільшими екологічними випробуваннями.

В Україні спостерігатимуться два взаємозамісних і взаємодоповнювальні процеси: трудова еміграція і екологічна імміграція. В екологічних міграційних потоках Україні найімовірніше буде відведене місце не території, де виникатимуть маси мігрантів, а території-реципієнта міграційних потоків. Виникнення ж мас мігрантів фахівці передбачають на територіях, де нині спостерігається неухильна аридизація. Значні регіони Середземномор'я, Близького Сходу, Центральної та Східної Азії, країн на південь від Сахари у недалекому майбутньому відчуватимуть гостру нестачу водних ресурсів, що може спонукати мешканців цих частин планети шукати нові місця для життєдіяльності.

Література

1. Бабурин В. Л., Мазуров Ю. Л. *Географические основы управления*. – М.: Дело, 2000. – 288 с.
2. Булешева Д. Дж. *Экологическая миграция: сущность, проблемы и возможные решения* // <http://www.osce.org/ru/eea/34464>.
3. *В Россию может хлынуть волна экологических мигрантов.* // <http://www.rbc.ru/rbcfreenews/20120323154719.shtml>
4. Евтушенко В. И. *Экологическая миграция: понятие, виды, место в отечественной правовой системе* // <http://justicemaker.ru/view-article.php?id=24&art=950>
5. *Миграция и глобальные изменения окружающей среды. Вызовы и возможности будущего. Краткий обзор. [Электронный ресурс] / Интернет-ресурс. – Режим доступа: <http://www.bis.gov.uk/assets/foresight/docs/migration/12-571-migration-and-global-environmental-change-summary-russian>*
6. *Регіональна економіка: підручник / за ред. Є. П. Качана*. – К.: Знання, 2011. – 670 с.
7. *Региональная конференция по рассмотрению вопросов беженцев, недобровольно перемещенных лиц, других форм недобровольных перемещений и возвращающихся лиц в*

странах СНГ и соответствующих соседних государствах: Женева, 30 - 31 мая 1996 г. / Пер. с англ. 41 с.

8. Руткевич Н. Число экологических беженцев будет расти // URL: [http:// www.rfi.fr/acturu/ articles/ 106/ article_1528.asp](http://www.rfi.fr/acturu/articles/106/article_1528.asp).

9. «Экологическая миграция» — это часть решения проблем, которые возникнут в результате климатических изменений // <http://demonhost.info/novosti-mira/6977-yeologicheskaya-migraciya-yeto-chast-resheniya-problem-kotorye-vozniknut-v-rezultate-klimaticheskix-izmenenij.html>

10. Bonn Points // URL: <http://www.efmsv2008.org/article/780?menu=103>

СУТНІСТЬ КОМПЕТЕНТНІСТНОГО ПІДХОДУ І ЙОГО ВИКОРИСТАННЯ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

У статті розглянута сутність понять «компетенції персоналу» і «компетентність персоналу» та доцільність застосування компетентного підходу в управлінні персоналом вищого навчального закладу.

Ключові слова: компетентність, компетенції, компетентністний підхід, компетенції персоналу, вищий навчальний заклад.

The article deals with the essence of definitions, like “competency of personnel” and “competence of personnel”. It analyze the feasibility of applying the competency approach in the personnel management of higher establishment.

Key words: competence, competency, competency approach, competency of personnel, higher establishment.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. ХХ століття започаткувало формування економіки, в якій знання та інформація є основними засобами суспільного виробництва, дедалі більшою мірою визначаючи конкурентоспроможність як окремих підприємств, так і національних економік. Одну з найважливіших ролей у формуванні добробуту і якості життя народу, економічної могутності держави, формуванні, розвитку й реалізації інтелектуального капіталу нині перебирає освіта.

Спроби встановити перелік вимог до «ідеального» працівника довели, що універсальних, які б виявляли свою спроможність однаково в різних умовах та обставинах, на різних посадах, нема. Таким чином, набір професійних характеристик працівників відрізнятиметься залежно від характеристик професії або посади, вимог конкретного робочого місця, що й зумовило застосування терміна «компетенції персоналу».

Сутність компетенцій персоналу – об'єкт управлінської науки, який практично не досліджує сучасний вітчизняний менеджмент. Разом із Тим, необхідно підкреслити, що питання забезпечення ефективної професійно-кваліфікаційної структури персоналу розглянуто в сучасній економічній науці не системно, а лише у контексті вивчення інших аспектів роботи з персоналом, зокрема, в контексті аналізу внутрішньофірмового ринку праці.

Оскільки кількісно-якісні характеристики персоналу формуються в процесі його підготовки, компетенції персоналу вищих навчальних закладів (ВНЗ) є визначальними в організації навчального процесу.

Вивчення проблеми сутності компетенцій персоналу ВНЗ значною мірою зумовлюється сучасними вимогами до випускників вишів, якість підготовки яких залежить насамперед від компетентності науково-педагогічних кадрів.

Актуальність теми визначається теорією і практикою управління освітніми системами з метою забезпечення високої якості освітнього процесу на основі розвитку науково-педагогічного потенціалу, який передбачає перехід від системи традиційного управління до самоорганізації.

Сфера вищої освіти України – ієрархічна система, яка має різні цілі на різних рівнях ієрархії. Якщо на рівні Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України основним критерієм є задоволення потреб економіки країни у кваліфікованих фахівцях за жорстких обмежень на ресурси, то на рівні вищих навчальних закладів (ВНЗ) головним критерієм служить якість освітніх послуг, підготовка всебічно розвинених фахівців. Розуміння якості

навчального процесу у ВНЗ є багатоаспектним і характеризується наступними показниками: зміст освіти, форми й методи навчання, матеріально-технічна база, а один із найважливіших – компетентність персоналу.

Нині головним завданням вищої школи є підготовка фахівця, який спроможний і бажає створювати та сприймати зміни й нововведення. У цих умовах саме спроможність ефективно продукувати сучасні знання і доносити їх до споживачів, тобто студентів, формувати нові генерації висококваліфікованих фахівців і адаптувати їх до мінливих вимог ринку праці визначають конкурентоспроможність конкретних ВНЗ і компетентність їхніх персоналу зокрема.

Компетентність персоналу – складна, багатоаспектна категорія, котра нині не є достатньо дослідженою. У сучасній науці нема загальноприйнятого визначення компетентності, хоч її концепція перебуває на стадії розвитку.

В таких умовах актуальним є аналіз стану формування та перспектив розвитку компетентності персоналу ВНЗ для визначення його сильних і слабких сторін із метою вироблення дієвих рекомендацій для посилення конкурентних позицій як персоналу, так і загалом ВНЗ на ринку освітніх послуг.

Термін «компетентність» (competence) ввела у 1988 році Агенція стандартів тренінгу (The Training Standards Agency) Великої Британії для позначення діапазону професійних стандартів, що можуть бути оцінені як набір параметрів певної спеціальності, зокрема менеджера.

Отже, першочергово, термін «компетенція» вводили з таким змістом, як «риса індивідуума», а «компетентність» – як «дія, поведінка, або результат роботи».

Таким чином, **метою** даного дослідження є з'ясування сутності й змісту компетентності та компетенцій персоналу як економічних категорій, а також розроблення критеріальної бази і методологічних підходів до їх діагностики й оцінки.

Відповідно до Закону України «Про вищу освіту» до персоналу ВНЗ належать такі категорії працівників:

- науково-педагогічні працівники;
- навчально-допоміжний персонал;
- адміністративно-господарський персонал.

До науково-педагогічних працівників належать: асистент, викладач, старший викладач, директор бібліотеки, науковий працівник бібліотеки, доцент, професор, завідувач кафедри, декан, проректор, ректор.

Об'єктом нашого дослідження є саме науково-педагогічний персонал, оскільки саме від нього залежить імідж ВНЗ у споживачів і ділових партнерів, його репутація. Імідж і ділову репутацію ВНЗ оцінюють через опитування абітурієнтів, студентів та їх батьків, роботодавців, а також обчислюють витратами часу й коштів на підготовку фахівців та укладання угод із діловими партнерами (наприклад, на виконання науково-дослідних та дослідно-конструкторських робіт) чи на працевлаштування випускників, на стимулювання вступників, порівняно з основними конкурентами. Про високий імідж навчального закладу може свідчити наявність іноземних студентів і аспірантів, які навчаються у ньому, а також студентів і аспірантів з економічно розвинених країн тощо. А це можливе лише за наявності у ВНЗ компетентного персоналу, формуванням і розвитком якого мають займатися відповідні служби вишу.

Аналіз досліджень і публікацій із професійної підготовки і самореалізації фахівців-економістів здійснено у наукових працях українських та зарубіжних учених, зокрема: загальні теоретичні питання про компетенції і компетентність розглянуті у роботах С. Бандура, Д. Богині, І. Бондар, О. Бугуцького, В. Васильченка, О. Грішнєвої, В. Данюка, М. Семикіної, Г. Дмитренка, М. Долішнього, А. Колота, Е. Охотського, Л. Семеркової, С. Сотникової, В. Томілова, А. Хуторського, Д.К.МакКлеланда та інших; питання про компетенції та компетентність у професійній діяльності фахівців різних напрямів перебувають у сфері уваги О. Козирева, О. Пейчевої, О. Кисельової, В. Бозаджиева, О. Черепанової, А. Федосєєвої, Ю. Тукачова, Н. Яковлевої, В. Тенішевої, М. Красностанової та інших; питання розвитку, формування, структурні моделі компетенцій і компетентності

фахівців економічного профілю містяться у роботах А. Грушевої, Н. Кошелевої, І. Шерстньової, Л. Наумець, А. Фітьмової, М. Ільязової, С. Горобця та цілого ряду інших учених. Однак питання сутності компетенцій персоналу ВНЗ досліджені лише фрагментарно.

Виклад основного матеріалу дослідження. Аналіз наукових досліджень свідчить що розмаїтість підходів до визначення понять «компетентність» та «компетенція», виокремлення компонентів у структурі компетентності, класифікації компетенцій тощо.

На жаль, в «Економічній енциклопедії», виданій уперше в Україні, нема тлумачення економічної категорії «компетенції персоналу», не кажучи вже про компетенції персоналу ВНЗ. Тут подано лише загальне визначення компетенції; під нею розуміють «сукупність прав і повноважень, якими наділений певний орган або посадова особа згідно з чинним законодавством і нормативними документами, статутами, положеннями» [2, с. 864]. Ми цілком поділяємо думку про те, що поняття «компетенції персоналу» тісно пов'язане з поняттям «компетентність», проте не бачимо прямого зв'язку між сукупністю прав і повноважень та компетентністю. Вважаємо, що компетентність – це вміння виконувати свої робочі функції відповідно до передбачених посадою обов'язків. До того ж, компетентність передбачає демонстрацію умінь у реальних робочих ситуаціях (у т. ч. пов'язаний із цим психологічний тиск), а не лише знання теорії або розуміння змісту робочого процесу. Таким чином, поняття компетентності, передбачає крім професійних знань, наявність практичних умінь і навичок, що формуються в результаті певного досвіду. Компетентність виробляється впродовж тривалого часу і фактично є сукупністю певних компетенцій, якими оволодіває індивід у результаті навчання і практичної діяльності.

Так, у доповіді Департаменту освіти, культури і спорту Ради Європи виділено п'ять ключових компетенцій, якими має володіти конкурентоспроможний, добре підготовлений спеціаліст незалежно від професії, країни проживання тощо:

1) політичні та соціальні компетенції, характерні вмінням бути відповідальним, участю у спільному прийнятті рішень, регулюванні конфліктів ненасильницьким шляхом, участю у функціонуванні та поліпшенні демократичних інститутів;

2) компетенції, що стосуються суспільного життя (міжкультурні компетенції) та пов'язані з попередженням расизму, ксенофобії тощо;

3) компетенції, що стосуються ефективності усних та письмових комунікацій;

4) компетенції, пов'язані з інформатизацією суспільства, до яких належить володіння сучасними технологіями та критичне осмислення інформаційних потоків;

5) спроможність навчатися протягом життя як основа безперервної професійної підготовки, а також особистого та суспільного розвитку [6].

Ця доповідь дала потужний поштовх розвитку так званого компетентністному підходу в освіті, зацікавленості до досліджень, пов'язаних із вивченням різних компетенцій.

Наразі сучасні науковці ведуть активні дискусії стосовно суті та змісту понять «компетенції» і «компетентність». Зокрема, І. Зімня наголосила, що «компетенції – це деякі внутрішні, потенційні, приховані психологічні новоутворення: знання, уявлення, програми (алгоритми) дій, системи цінностей та ставлень, які виявляються у компетентностях. Вона вважає, що компетенції – це такі актуальні характеристики персоналу, як:

- готовність до вияву (мотиваційний аспект);
- володіння знанням змісту компетенції (когнітивний аспект);
- досвід вияву компетентності в різноманітних стандартних і нестандартних ситуаціях (поведінковий аспект);
- відношення до змісту компетентності та об'єкта її застосування (ціннісно-смысловий аспект);
- емоційно-вольова регуляція процесу та результату вияву компетентності» [3].

Американський психолог Д. К. МакКлеланд (D. C. MacClelland) одним із перших визначив компетенції як базову якість індивідуума, що має зобумовлюючий стосунок до ефективного або найкращого на основі певних критеріїв виконання роботи [7, с. 12]. До базових якостей автор відніс мотиви, психофізіологічні особливості чи властивості, Я-концепцію, знання, навички. На його думку, компетенції стосуються глибокої та стійкої частини особистості й тому визначають поведінку в багатьох ситуаціях. Важливим є

зауваження Д. К. МакКлеланда щодо розвитку компетенцій. Зокрема, компетенції сформульовані у термінах «знання» та «навички», так звані поверхневі компетенції, можна розвивати за допомогою тренінгу й навчання. Компетенції, що мають у своїй основі цінності та мотиви, тобто глибинні компетенції, оцінювати та розвивати складніше; це потребує значних зусиль і часу.

Компетентність передбачає демонстрацію вмінь у реальних робочих ситуаціях, а не тільки знання теорії або розуміння того, як це робиться. Таким чином, не претендуючи на вичерпність, ми визначили, що компетентність – сукупність компетенцій працівника, що визначає рівень його досягнень у рамках певної функції або роботи. У даному розумінні компетенції використовують під час оцінки персоналу.

Інший дослідник, Марк Паркінсон у праці «Використання психології в бізнесі» визначає компетентність як «кластер чинників, що охоплюють здатності, особисті якості, знання, уміння і навички, необхідні працівникам для успішного виконання своєї роботи» [8].

Пропоновані визначення дають змогу встановити, що поняття «компетентність» і «компетенція» близькі й взаємозв'язані: щоби бути компетентним (уміти виконувати вимоги), треба володіти компетенціями (мати необхідні ділові якості). В найширшому розумінні компетенції – це особливості поведінки персоналу, які визначають результативність його роботи. Ці особливості поведінки можуть охоплювати особисті риси, характеристики темпераменту та емоційно-вольової сфери, рівень інтелекту й особливості розумової сфери людини, настанови, знання і складні навички. Отже, компетенції – це поєднання характеристик особи, її знань і навичок, що є вирішальними для успішного виконання певної роботи.

Варто підкреслити, що при визначенні компетенцій потрібно враховувати, насамперед моделі поведінки, які задаються здібностями та особистісними якостями персоналу. При проектуванні управлінських компетенцій це виправдано, оскільки прийнято вважати, що управління є самостійним видом діяльності. Проте при оцінці фахівців, які займаються переважно інтелектуальною діяльністю, як от персонал ВНЗ, вироблення компетенцій є особливою, оскільки охоплює галузі спеціальних знань, умінь і навичок (технічних компетенцій). Тому моделі компетенцій, розроблені для фахівців без урахування необхідних їм професійних знань, є менш ефективними.

Ключові використання компетенції персоналу дають змогу встановити її складові, до яких належать знання, навички, досвід та особливості поведінки персоналу, що відповідають умовам роботи на конкретній посаді.

Можливості використання компетенцій у системі управління персоналом не обмежуються пошуком і добором персоналу. Формування компетенцій визначає напрям розвитку всієї системи управління персоналом, дає змогу підвищити ефективність оцінки персоналу, створити комунікаційний інструмент на ринку освітніх послуг з метою підвищення конкурентоспроможності персоналу ВНЗ. У даному контексті сукупність компетенцій допомагає сформувати модель, яка описує якості, потрібні персоналові ВНЗ для його успішного функціонування.

Цікавим є визначення І. Петрової, яка зазначила: «компетенції – це інтегрована поведінкова модель, що охоплює знання, навички, ставлення, особистісні риси та вмотивованість, потрібні для найкращого виконання певних трудових завдань, функцій, обов'язків».

Дослідження всієї різноманітності термінологічних визначень поняття «компетенція персоналу» дає змогу зробити висновок про те, що поняття ще не є до кінця визначеним. Це зумовлює потребу чіткого формулювання поняття «компетенція персоналу» та відокремлення його від інших семантично близьких понять, як от «компетентність персоналу».

На нашу думку, компетенція безпосередньо стосується посади, робочого місця працівника в організації, зміст вимог яких до нього визначений положенням про структурний підрозділ, його посадовою інструкцією, профілем посади, сфери професійної діяльності. Відповідаючи зазначеним вимогам, людина є компетентною на конкретній посаді чи робочому місці, у сфері професійної діяльності.

На думку українських дослідників В. С. Плохія й А. В. Казановського, професійна

компетентність є інтегральним показником, що охоплює систему професійних компонентів, що об'єднують професійно важливі якості, якими є рівень знань, умінь і практичних навичок працівника, спроможність до професійної діяльності в умовах виробництва й забезпечення високоякісного виконання виробничих завдань [5, с.10].

Однак із приводу такого тлумачення В. Т. Лозовецька вважає, що компетентність фахівця зумовлена особливістю його професійної діяльності й охоплює передусім професійні знання, вміння і навички, досвід роботи в певній галузі виробництва, соціально-комунікативні й індивідуальні здібності щодо забезпечення самостійності у здійсненні професійної діяльності [4, с.14].

О. А. Грішнова під компетентністю розуміє рівень загальної та професійної підготовки, що дає змогу адекватно реагувати на потреби конкретного робочого місця чи виконуваної роботи, які постійно змінюються. Вона вважає, що компетентність людини залежить від її ставлення до своєї роботи, від досвіду, старання та вміння поповнювати знання. Компетентність, або професіоналізм, може змінюватись у бік як підвищення, так і зниження [1, с.25].

Однак, як ми вже підкресливали, сутність поняття компетенції персоналу ВНЗ відображає інваріативний компонент особистості сучасного фахівця та сприяє успіху в його професійній діяльності.

У сучасних умовах найважливішою характеристикою персоналу ВНЗ має бути його компетентність, тобто науково-педагогічному працівникові необхідно володіти певними компетенціями. Тому одним із завдань науки є встановлення переліку цих компетенцій. Важливим завданням і є діагностика компетентності кандидата на ту чи іншу викладацьку посаду. Також уже важливо виробити програми такої діагностики, а також критерії оцінювання компетентності.

Сьогодні науково-педагогічний персонал ВНЗ має формуватися на основі вироблення наукою стандартів компетенцій. Як базові цих стандартів доцільно використати наступні дані:

- повна вища освіта й обов'язково базова, що відповідала б напрямку підготовки майбутніх фахівців;

- науковий ступінь і вчене звання;
- науково-педагогічний стаж роботи;
- наукові публікації;
- методичні публікації;
- наявність навчальних посібників, підручників;
- наявність підготовлених кандидатів і докторів наук.

Однак кожен ВНЗ залежно від забезпеченості науково-педагогічними кадрами може висловлювати до кандидатів на відповідні посади свої вимоги. Так для асистентів і викладачів обов'язковою може бути наявність наукового ступеня кандидата наук, а для завідувача кафедри – наукового ступеня доктора наук або вченого звання професора.

За наявності кількох претендентів на посаду професора варто брати до уваги кількість монографій, підручників, посібників, наукових статей в українських наукових журналах і особливо у зарубіжних виданнях, а також дані щодо членства в галузевих академіях наук, наукових товариствах, редакціях наукових журналів, тобто дані, що свідчили б про компетентність у науковій сфері. Важливим показником наукової компетентності претендента є і кількість підготовлених кандидатів і докторів наук, а також посилення на його праці в зарубіжних виданнях.

Один із найважливіших показників компетентності науково-педагогічного персоналу ВНЗ – попит на його випускників на ринку праці, їх працевлаштування та відгуки роботодавців про фахову підготовку спеціалістів прийнятих на роботу.

Рівень працевлаштування випускників має слугувати одним із ключових показників компетентності науково-педагогічного персоналу вищого навчального закладу.

Для виявлення рівня компетентності працівника ВНЗ при вирішенні питання його прийняття на роботу адміністрація навчального закладу може створити комісію, яка має оцінити якість читання пробних лекцій претендента чи те, як він проводить практичне заняття. Висновки такої комісії Вчена рада може взяти до уваги при вирішенні питання про обрання за

конкурсом особи з числа претендентів.

Висновки. Узагальнення поглядів українських і зарубіжних науковців на сутність та зміст категорій «компетентність» і «компетенції» є підставою для формування їх авторського бачення, як от: компетентність – це сукупність компетенцій працівника, що визначає рівень його фаховості в межах виконання певних функцій або робіт.

Отже, при визначенні змісту і складових компетенції персоналу ВНЗ необхідно, на наш погляд, відзначити такі основні вимоги:

- насамперед, компетенції персоналу не можна розробляти для посад, яких ще нема, і вони тільки заплановані. В цьому випадку моделі компетенцій не зможуть відштовхуватися від реального досвіду персоналу, від їхніх успіхів і поразок, а формування компетенцій перетвориться на теоретичне викладення функціональних обов'язків працівника. Тому рекомендуємо формувати компетенції для типових посад, які є у ВНЗ. Це дасть змогу ґрунтуватися на всебічній інформації, повністю охарактеризувати посаду і компетенцію працівника;

- формування компетенції персоналу дає змогу отримати «концентрований екстракт» із досвіду роботи різних працівників. Принципово важливим є те, що початкові елементи компетенції «витягуються» з живого досвіду «утримувачів» посади. Це дає гарантію працездатності моделі компетенцій. Отримані в результаті «витягання» інформації з досвіду роботи персоналу знання певним чином опрацьовують для визначення найхарактерніших, ключових особливостей цього досвіду, які дадуть змогу сформуванню моделі компетенції. Потім усі складові майбутньої моделі компетенції групують у різних комбінаціях, дити, доки всі характеристики не «кристалізуються» і не створять потрібну структуру. Це і є власне модель компетенцій, унікальне поєднання особливостей поведінки, критично важливих для успішного виконання певної роботи;

- компетенції формують із використанням спеціальних методів їх аналізу, що дає змогу створити основу для функціонування всієї системи управління персоналом ВНЗ, яка позначатиметься на всіх її елементах.

Формування компетенцій персоналу дає змогу:

- планувати чисельність персоналу;
- формувати кадровий резерв;
- складати програми навчання і розвитку персоналу;
- виявляти управлінський потенціал фахівців;
- прогнозувати успішність діяльності персоналу при зміні функціональних обов'язків.

Управління компетенціями персоналу допоможе підвищити якість пошуку і добору персоналу, зробивши цей процес сфокусованішим і результативнішим. На основі визначення компетенцій керівники ВНЗ будуть спроможні прорахувати потенціал і спроможності майбутніх працівників ще до того, як вони виявляться в роботі, що дасть ВНЗ змогу не розглядати ті кандидатури, які за своїми особовими та професійними характеристиками не задовольняють вимоги до посади.

Цілеспрямоване управління компетенціями персоналу ВНЗ допоможе визначити напрями і програми навчання персоналу, обґрунтовано формувати бюджет із навчання персоналу, зосередившись на розвитку навичок і умінь, що сприяє підвищенню ефективності навчання персоналу.

Ми вважаємо, що таке розуміння категорії «компетенція персоналу» і реалізація запропонованих підходів дасть змогу виробити перспективну концепцію визначення ролі й значення компетенції персоналу як основи забезпечення конкурентоспроможності ВНЗ та його персоналу.

Література

1. Економіка праці та соціально-трудова відносини: підручник / [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.]; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. – К.: КНЕУ, 2009. - 711 с.

2. *Економічна енциклопедія: У трьох томах. Т. 1/ Редкол.: С. В. Мочерний (відп. ред.) та ін. – К.: Видавничий центр «Академія», 2000. – 803 с.*

3. *Зимняя И. А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата современного образования // Интернет-журнал «Эйдос». – 2006. – 5 мая. – Режим доступа: <http://www.eidos.ru/journal/2006/0505.htm>.]*

4. *Лозовецька В. Психолого-педагогічні засади професійної підготовки фахівця в сучасних умовах ринку праці / Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання [Текст]: тези доп. звітн. наук.-практ. конф. (22 – 23 квітня 2009 р.) / за заг. ред. В. О. Радкевич. – Х.: Компанія СМІТ, 2009. – С. 14–16.*

5. *Модульна система професійного навчання: концепція, методологія, особливості впровадження: Навчально-методичний посібник / В. С. Плохій, А. В. Казановський. – К.: Видавничий центр КТ «Київська нотна фабрика», 2000. – 284 с.*

6. *Hutmacher Walo. Key competencies for Europe // Report of the Symposium Berne, Switzerland 27-28 March, 1996. Council for Cultural Co-operation (CDCC) // Secondary Education for Europe, Strasbourg, 1997.*

7. *MacClelland David. Testing for competence rather than for «intelligence» // American Psychologist. Volume 28, issue 1. – January 1973. – P. 1–14.*

8. *<http://www.hr-land.com> – Разработка модели технических компетенций персонала.*

ФОРМУВАННЯ КОНФЛІКТОЛОГІЧНИХ КОМПЕТЕНЦІЙ У СТУДЕНТІВ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

У статті розглянуто проблему формування конфліктологічних компетенцій у студентів вищих навчальних закладів. Обґрунтовано суть, структуру та функції конфліктологічних компетенцій студентів та запропоновано модель їх формування та розвитку.

Ключові слова: студент, компетенція, компетентність, ціннісні орієнтації, інтерактивні методи, конфліктологічні компетенції.

The paper considers the problem of formation of conflict of competence in university students. The fundamentals of the structure and functions of conflict competence of students and asked to model their formation and development.

Keywords: student competence, competence, values, interactive methods. conflict of competence.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими та практичними завданнями. Конфлікти супроводжують суспільство в усіх сферах людської діяльності уже впродовж багатьох століть, тому виникла об'єктивна необхідність застосування певних вмінь, навичок та характеристик особистості для попередження, конструктивного розвитку та вирішення конфліктних ситуацій без надання соціальної шкоди. Отже виникла необхідність формування конфліктологічної культури працівників. Кожен випускник ВНЗ, як майбутній працівник і потенційний керівник, повинен володіти найвищим рівнем конфліктологічної культури і, звісно, конфліктологічними компетенціями.

Процес формування конфліктологічних компетенцій керівника у студентів вищів є складним, тривалим але актуальним, адже навчання у ВНЗ – важливий етап у професійному становленні особистості. Ці питання хвилюють багатьох науковців, але конкретні соціально-педагогічні дії, організаційні та управлінські механізми щодо їх формування залишаються, поки що, не вирішеними.

Аналіз досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання проблеми. До дослідження поняття «конфліктологічна компетентність» у своїх наукових працях зверталась низка дослідників: зокрема, зміст поняття розглядали А. Анцупов, Є. Богданов, В. Зазакін, Н. Самсонова, Л. Цой, А. Шипілов, І. Козич. Проте в літературі досі не існує єдиного розуміння цього поняття.

На сьогоднішній день наукові пошуки спрямовуються на вивчення таких теоретичних і практичних завдань як формування конфліктологічної компетентності (Г. С. Бережна, М. С. Бондаренко, О. І. Денисов, О. Є. Єфімова, Д. В. Івченко, І. В. Козич, А. О. Лукашенко), конфліктологічної компетенції (Г. В. Антонов, Є. М. Сгонникова), готовності до розв'язання професійних конфліктологічних завдань (З. З. Дринка, Г. М. Болтунова), досвіду конструктивного розв'язання конфліктів (О. В. Афанасов, В. С. Смирнов), підготовки до міжособистісної взаємодії в ситуації конфлікту (С. М. Ємельянов, Ю. О. Костюшко, Л. М. Цой).

Мета даної статті полягає у теоретичному обґрунтуванні суті, структури та функцій конфліктологічних компетенцій студента та розробці системи її формування і розвитку.

Виклад основного матеріалу дослідження. Навчання у ВНЗ – важливий етап у професійному становленні особистості. В цей період починається засвоєння професійної ролі, відбувається первинна професійна адаптація. Майбутній фахівець у своєму розвитку проходить шлях від початкового інтересу і загального позитивного ставлення до професії, до оволодіння професійними знаннями, усвідомлення змісту і цілей професійної діяльності, засвоєння професійної етики, формування системи професійних ставлень – позиції професіонала, знаходження своєї "професійної ніші", індивідуальної професійної ролі. Всі ці

процеси, зрозуміло, продовжуватимуться у реальній професійній діяльності, але починаються і формуються вони саме в ході навчання в системі професійної освіти.

Для формування конфліктологічних компетенцій в управлінні конфліктами у студентів вузу необхідні такі педагогічні умови: 1) формування ціннісних орієнтацій гуманістичного спілкування і комунікативних якостей у студентів при вирішенні виробничих завдань; 2) інтеграція знань студентів, отриманих в ході професійної підготовки, при впровадженні і вивченні спецкурсу «Управління конфліктами в організації», 3) закріплення досвіду ділового спілкування студентів шляхом застосування інтерактивних методів навчання при вивченні економічних дисциплін.

Формування ціннісних орієнтацій у процесі навчання визначається, з одного боку, особистісними особливостями, розвитком і усвідомленням своїх інтересів і цінностей, а з іншого боку, соціальними факторами. При цьому в основі загального механізму формування цінностей лежить, перш за все, діалоговий стиль спілкування. Такий механізм повинен виступати як процес передачі і прийняття знання, що має смислове навантаження. До ціннісних орієнтацій гуманістичного спілкування студентів вузу ми відносимо емпатію, повагу до особистості, конструктивну критику.

Емпатія – розуміння емоційного стану іншої людини за допомогою співпереживання, проникнення в її суб'єктивний світ. Емпатія ґрунтується на вмінні правильно уявляти собі, що відбувається всередині іншої людини, що вона переживає, до чого прагне, як сприймає і оцінює себе і навколишній світ. Здатність дивитися на людей і сприймати різні події їхніми очима має надзвичайно важливе значення для розуміння оточуючих.

Під повагою до особистості ми розуміємо безумовне і безоціночне прийняття партнера по спілкуванню, колегу як цілісної особистості. Повага до особистості виражається у визнанні її єдиною цінністю первинного порядку, щодо якої визначаються всі інші вторинні цінності.

Конструктивна критика проявляються в умінні самостійно відстоювати свої переконання і знаходити відповіді на заперечення; в умінні аналізувати інформацію, думку для оцінки та перевірки достовірності. У зміст критичності включається не тільки «оцінка», а й уміння діалектичного мислення: уміння науково використовувати наукові методи, принципи і правила логіки (аргументація, доказ, спростування).

Аналізуючи особистісні якості майбутнього фахівця ми визначили, що необхідними якостями в спілкуванні для нього є толерантність, рефлексія, комунікабельність і конфліктність.

Толерантність – терпимість до чужого способу життя, поведінки, звичаїв, почуттів, думок, ідей, вірувань. Сміслові відтінки поняття «толерантність» досить різноманітні. У ньому перетинаються, такі взаємно вживані значення: стійкість, витривалість, терпимість, допустимі відхилення.

Рефлексивність. Вчені розглядають рефлексію як теоретичну діяльність людини, спрямовану на осмислення ним навколишнього світу, усвідомлення себе в цьому світі, своєї діяльності, того, як його сприймають, оцінюють. Рефлексія включає розуміння і оцінку іншого. За допомогою рефлексії досягається співставлення своїх уявлень, цінностей, думок з цінностями, думками, уявленнями інших людей, групи, суспільства, нарешті, з загальнолюдськими. Найважливішою особливістю рефлексії є її здатність керувати власною активністю відповідно до особистісних цінностей, формувати і перемикаються на нові механізми у зв'язку зі зміненими умовами, цілями, завданнями діяльності.

Комунікабельність. В процесі адаптації людини в соціумі велике значення має рівень розвитку його комунікабельності, тобто здібності особистості до спілкування, до встановлення контактів і зв'язків. Комунікабельність вчені розуміють як здатність людей встановлювати ділові контакти, зв'язки, відносини, готовність і вміння легко встановлювати, підтримувати і зберігати позитивні контакти в спілкуванні і взаємодії з оточуючими.

Конфліктність. Поняття «конфліктність особистості» означає стан готовності до конфліктів, рівень її залученості в розвиток конфліктів. Під конфліктністю особистості, зазвичай, розуміють її інтегральну властивість, що відбиває частоту вступу людини в

міжособистісні конфлікти [4, 154].

Таким чином, ціннісними орієнтаціями гуманістичного спілкування студентів є емпатія, повага до партнера, конструктивна критика; а комунікативними якостями – толерантність, рефлексія, комунікабельність, конфліктність.

Відсутність безперервності і наступності в отриманні знань є «вузьким місцем» у підготовці майбутнього фахівця до здійснення діяльності в економічній сфері навіть на рівні теоретичного знання. Тому ми вважаємо, що необхідне впровадження спеціального курсу «Управління конфліктами в організації», що сприятиме не тільки формуванню знань про конфлікти, а й інтеграції, знань, отриманих в ході професійної підготовки при вивченні економічних дисциплін.

Впровадження спеціального курсу «Управління конфліктами в організації», в освітній процес усіх вищих навчальних закладів України дозволить:

- навчити студентів методам конструктивної взаємодії і діалогу один з одним;
- сформувати рефлексивність у студентів в реальному конфлікті;
- розвинути у студентів теоретичні навички з аналізу конфліктних ситуацій, визначення ролі і значення конфліктів в економічній діяльності;
- сформувати професійні навички з профілактики конфліктних ситуацій на макрорівні, мезорівні і мікрорівні;
- навчити студентів самостійно з'ясувати причини виникнення, способи вирішення і можливі наслідки конфліктів;
- сформувати у студентів практичні знання щодо попередження та прогнозування конфліктних взаємин між суб'єктами економічної діяльності з урахуванням умов ринкового середовища.

Третьою педагогічною умовою формування конфліктологічних компетенцій в управлінні конфліктами у студентів вузу є закріплення досвіду ділового спілкування студентів шляхом застосування інтерактивних методів навчання при вивченні економічних дисциплін.

При інтерактивній взаємодії в процесі отримання освіти викладач спілкується не прямо з кожним студентом і не з усією групою відразу (фронтально), а опосередковано з кожним студентом через навчальну групу і / або засоби навчання. В ході такого спілкування відбувається не тільки процес пізнання, процес особистісного зростання студентів, а й процес взаємодії особистостей, де кожен має право висловити свою точку зору, відстоювати свою позицію, грати свою роль. Таким чином, використання інтерактивних методів повинно включати дії, які допомагають студентам розвивати оцінне і критичне мислення в реальних конфліктних ситуаціях і у виробленні рішень, набути досвіду, необхідного для подальшої ефективної роботи над аналогічними проблемами.

Інтерактивні методи включають в себе використання лекційних плакатів, схем та інших наочних посібників, коротких демонстрацій, рольових ігор та тренувальних вправ. Інтерактивне навчання – це спеціальна форма організації освітнього процесу, суть якої полягає у спільній діяльності студентів над освоєнням навчального матеріалу, в обміні знаннями, ідеями, способами діяльності. Інтерактивна діяльність на заняттях передбачає організацію і розвиток діалогового спілкування, яке веде до взаєморозуміння, взаємодії, до спільного вирішення загальних, але значимих для кожного учасника завдань. Інтерактивні методи навчання повинні цілеспрямовано застосовуватися для вирішення проблем, властивих характеру майбутньої економічної діяльності [4, 154]. Це актуалізує суб'єктну позицію студентів вузу через включення методів і прийомів самопізнання, участь у конфліктних ситуаціях, в групових дискусіях, сюжетно-рольових іграх, особистісно та професійно значущих, оволодіння технологіями рефлексивного управління розв'язання конфліктів. Враховуючи класифікацію інтерактивних методів, серед яких виділяють групові та індивідуальні методи навчання, ми визначили, що для закріплення досвіду ділового спілкування у студентів найбільш ефективними методами є: проблемний метод, ігрові, дискусійні, метод кейс-стаді, «мозковий штурм».

Представлена нами інтерактивна методика реалізації педагогічних умов припускає, що, з одного боку, вони є відносно самостійними, а з іншого – взаємопов'язаними,

взаємодоповнюючими, обумовлюють одне одного і впливають на результат в даному поєднанні, так як складають єдиний комплекс.

Висновки. Таким чином, ми визначили, що конфліктологічна компетентність студента представляє собою певним чином структуровану систему знань про конфлікти, умінь управляти ними і переживань, що визначають успішність регуляції його діяльності та поведінки. Необхідно зазначити, що саме інтерактивні методи навчання, засновані на груповій і суб'єкт-суб'єктній взаємодії, зворотному зв'язку між її учасниками, їх прямій взаємодії, досвіді взаємодії в конфлікті, на грі або аналізі ситуацій, сприяє активізації навчального процесу та закріпленні отриманих знань з управління конфліктами. Перевагами запропонованої системи є комплексний підхід до формування та розвитку конфліктологічних компетенцій у студентів ВНЗ та її постійний розвиток впродовж усього трудового життя.

Література

1. Кляп М. Структура та зміст конфліктологічної компетентності. Доступний з: http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Pippo/2010_5/Kliar.
2. Компетентнісний підхід в освіті. Проблеми, поняття, інструментарій // *Зарубіжна література*. – 2006 – №23 (47). – С. 16-28.
3. Носков І. В., Кальянов А. В., Єфросиніна О. В. Компетентність як складова підготовки фахівців у гуманітарному вищому навчальному закладі // *Соціальна психологія*. - 2006. - № 5. - С. 111-121.
4. Савинкова Т. А. Формирование компетентности в управлении экономическими конфликтами у студентов ВУЗа. – *Магнитогорск*. – 2009. – 194 с.
5. Цісецький О. Є., Зборовська Х. І. Конфліктологічна компетентність керівника // *Українська наука: минуле, сучасне, майбутнє: Щорічник*. – За заг. ред. М. В. Лазаровича. – Тернопіль: Видавництво ТНЕУ «Економічна думка», 2012.
6. Цой Л. Н. *Практическая конфликтология*. – М.: 2001. – 233 с.

УПРАВЛІННЯ ДЕМОГРАФІЧНИМ РОЗВИТКОМ: ПОГЛЯД КРИЗЬ ПРИЗМУ ВИКОРИСТАННЯ ЗАРУБІЖНОГО ДОСВІДУ

Розглянуто особливості демографічної політики у країнах із ринковою економікою. Оцінено досягнення зарубіжного досвіду регулювання демографічними процесами з огляду на можливість їх використання в умовах України. Визначено основні напрями демовідтворювальних процесів у країні.

Ключові слова: деморозвиток, демографічна політика, відтворення населення, стратегія демографічного розвитку.

It is considered demographic politicians in countries with a market economy. Achievement of foreign experience of adjusting demographic processes is appraised, taking into account possibility of their use in the conditions of Ukraine. Certainly basic directions of demodevelopments processes in a country.

Key words: demographic development, demographic politicians, recreation of population, strategy of demographic development.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. Демографічна ситуація України привертає увагу науковців через свій негативний вплив на трудовресурсний потенціал країни. Процес старіння населення збільшує тиск на працездатну частину суспільства та потребує невідкладних заходів із боку держави. Актуальність розроблення науково обгрунтованої стратегії демографічного розвитку, відповідних заходів і механізмів її реалізації зумовлена необхідністю пом'якшення наслідків демографічної кризи, усунення загроз національній безпеці України у соціально-економічній сфері.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання проблеми. Демовідтворювальні процеси в Україні були об'єктом дослідження багатьох учених протягом багатьох десятиріч. Нині особливої уваги заслуговують праці М. Долішнього, С. Злупка, Е. Лібанової, О. Мельника, С. Новикової, І. Петрової, С. Пирожкова, С. Писаренко, О. Позняка, М. Птухи, М. Романюка, В. Стешенко, Л. Шаульської та інших, які здійснили значний внесок у теорію деморозвитку і трудового потенціалу.

В Україні, як і в багатьох країнах світу існувала чи існує проблема зменшення населення. З урахуванням цього, необхідно розробляти важелі регулювання демовідтворювальними процесами.

Мета статті. Оцінка досягнень зарубіжного досвіду регулювання демографічними процесами з огляду на можливість їх використання в умовах України.

Виклад основного матеріалу дослідження. Демографічна криза, яку переживає Україна, несе у собі серйозні загрози майбутньому розвитку та соціальній безпеці держави, що потребує формування дієвої демографічної політики, спрямованої на протидію подальшому поглибленню кризової ситуації та усунення виникаючих загроз.

Загроза депопуляції змушує уряди багатьох країн більше уваги приділяти процесу народжуваності як основному чинникові, що визначає режим відтворення населення. Та зміст заходів, які традиційно пропонують у відповідних документах, спирається більше на здоровий глузд і суспільну думку, ніж на глибинні демографічні дослідження. Так, із погляду здорового глузду та з урахуванням результатів опитувань, найбільшими перепонами для народження дітей є матеріальні проблеми і відсутність житла, але факти доводять протилежне: чим вищий рівень життя сімей, тим менше у них дітей. Отже, необхідно ретельніше вивчити детермінанти демографічних процесів для того, щоб формувати ефективні заходи впливу на них.

Важливе значення має врахування досягнень зарубіжного досвіду регулювання демографічних процесів і поліпшення трудовресурсного потенціалу, з метою черпання кращих зразків демографічної політики, які успішно апробовані й дали позитивні результати.

У країнах Західної Європи помітна тенденція до малої кількості дітей у сім'ях. Більшість сімей мають не більше однієї дитини, однак там регулюють демографічну ситуацію шляхом підвищення тривалості життя. Збільшення тривалості життя в європейських країнах пов'язане зі спадом рівня дитячої смертності. Крім того, зниження смертності було досягнуто за рахунок профілактики серцево-судинних захворювань.

Чисельність населення деякі країни Західної Європи збільшують за рахунок міграційної політики: стимулюють в'їзд у країну студентів на навчання, молодих спеціалістів, надають перевагу тим, хто приїздить на постійне місце проживання і не має сім'ї.

Цікавим є досвід Німеччини, де у сорокових роках ХХ ст. склалася критична ситуація. По-перше, нікому було відбудувати країну, по-друге, була дуже нерівною вікова структура (велика перевага жіночого населення). Тому влада прийняла рішення про залучення робочої сили з країн третього світу, насамперед з Туреччини. Було змінено міграційне законодавство, за яким передусім, спрощено в'їзд на роботу, а згодом спрощено й оформлення документів на прийняття громадянства чоловіками працездатного віку.

Цим було розв'язано обидві проблеми – збільшилася кількість робочої сили і поліпшилася демографічна ситуація, позаяк багато емігрантів, одружуючись із німецькими жінками, залишалися там на постійне проживання. Разом із тим, збільшилася кількість дітей, порівняно з чисто німецькими сім'ями. У змішаних сім'ях дітей народжували більше через релігійні й національні переконання батьків. Таким чином, Німеччина змогла дуже швидко збільшити чисельність населення до рівня довоєнного показника.

Схожий шлях вибрала Франція. Вона стимулювала в'їзд на роботу вихідців із відсталих африканських і азійських країн, а також вихідців із мусульманських країн (для яких характерна висока народжуваність дітей) на фізичну й мало оплачувану працю.

У країнах Східної Європи, де високий рівень міграції демографічну ситуацію поліпшують стимулюючи збільшення кількості народження дітей. Наприклад, у Чехії молоді сім'ї кредитують для купівлі житла. До того ж, при народженні дитини сім'я вже не сплачує проценту, а при народженні другої чи третьої дитини звільняється від сплати частини кредиту.

Важливе значення в усіх країнах Європейського союзу має політика матеріальної підтримки сімей із дітьми. Вона охоплює такі напрями: фінансова допомога сім'ям (сімейні допомоги, гранти на освіту, субсидії на житло, зменшення податків сім'ям із дітьми); політика допомоги жінці в здійсненні її подвійної ролі (матері й працівниці); відпустки матерям і батькам у зв'язку із народженням та вихованням дітей; спеціальні пільги жінкам в галузі забезпечення (робота вдома, неповний робочий час, гнучкий графік роботи і т. д.); розвиток системи дошкільного виховання; політика допомоги самотнім батькам (особливі пільги в забезпеченні дошкільними закладами); фінансова допомога; політика підвищення стабільності сімей (регулювання мінімального віку вступу у шлюб, законодавче регулювання розлучень); політика планування сім'ї (забезпечення засобами контрацепції, політика у галузі абортів).

Значну підтримку сім'ям надають країни Північної Європи (Швеція, Данія, Фінляндія) – вони витрачають на сімейну політику 4 відсотки валового внутрішнього продукту.

У Франції допомогу надають тільки при народженні другої і третьої дитини. В інших країнах Європейського Союзу (ЄС) збільшують розмір допомоги при народженні кожної наступної дитини.

При народженні дитини в країнах Європейського Союзу надають так званий мінімум дитячої допомоги, до якого належать: грошові виплати, податкові пільги, різні послуги, що зменшують витрати батьків на виховання дітей.

Між країнами-членами Євросоюзу досягнутий певний консенсус у принципових підходах до державної підтримки сімей із дітьми. У «Висновках ради міністрів, що відповідають за політику щодо сім'ї», прийнятих в 1989 році, Європейська Комісія визначила тодішню ситуацію так: «У країнах-членах застосовують різноманітні підходи до інституту

сім'ї.

Ставлення держави до сім'ї також відрізняються. У той же час за допомогою різних заходів, здійснюваних у рамках різних напрямків, – соціальне забезпечення, податкова політика, сімейне право та інші – державні органи в усіх країнах-членах займаються умовами життя сімей. Сімейна політика означає сукупність цих заходів». У такому розумінні сімейну політику трактують максимально розширено, і, вона по суті, охоплює демографічну політику і політику народонаселення [4].

Слід зазначити, що сімейні допомоги є однією з форм сімейної політики, які реалізують у країнах Євросоюзу. Дуже широко використовують податкові пільги в країнах, де застосовують менше допомоги.

У країнах Європейського Союзу, за винятком Греції, Іспанії та Італії, розроблена система універсальних дитячих чи сімейних допомог, що їх виплачують незалежно від доходів сім'ї. У Франції, Ірландії, Португалії та Великобританії бідним сім'ям виплачують ще й додаткову допомогу залежно від розміру заробітку батьків. Система допомог на дітей у Греції, Іспанії та Італії базується на розмірі доходів сім'ї. Держава допомагає тільки тим, хто, на її думку, найбільше цього потребує. Фінляндія і Швеція надають безкоштовне харчування всім школярам, а Франція – тільки дітям з малозабезпечених сімей.

У Франції та Люксембурзі величина допомоги більша для сімей із двома працівниками і вищими доходами, оскільки податкові скидки збільшуються в міру зростання прибутків. У Данії, Німеччині, Нідерландах й Австрії допомога дітям не залежить від рівня доходів і числа працівників у сім'ях.

Велике значення має також утримання дитини в дошкільному закладі. У Бельгії та Франції таке утримання безкоштовне для всіх, незалежно від доходів сім'ї. В Данії та Німеччині беруть за це незначну плату. Зменшена або повністю скасована оплата дошкільного закладу самотнім батькам.

У деяких країнах проводять дії, що допомагають молодим сім'ям і матерям-одиначкам в отриманні житла. Можливо отримати житло із зменшеним розміром квартирної плати, надають кредити з низьким процентом на отримання житла, на спорудження будинку сім'ям, у яких є діти, молодим сім'ям. Також передбачені житлові допомоги на виплату кредиту за квартиру. Молодим сім'ям надають довготермінові кредити, найчастіше безпроцентні.

Разом із тим, у деяких країнах застосовують дискримінаційну політику стосовно тих, хто не бажає мати дітей, тобто неодружених, незаміжніх, сімейних пар, які не мають дітей, чи сімей із однією дитиною.

Демографічна політика в США виражена найменш чітко, в той же час фактично тут створені умови для значного імміграційного приросту населення, а також вживають заходів податкової підтримки сімей із дітьми, діють регіональні та корпоративні програми сімейної політики. Можливо, це зумовлено тим, що демографічна ситуація в США сьогодні є сприятливішою, ніж в інших розвинених країнах світу [3, с. 155].

90-ті роки минулого століття були рекордними для міграційного приросту населення, який становив 10 млн. осіб. Основна маса іммігрантів США – люди в працездатному та дітородному віці. 2/3 мігрантів – вихідці з Азії і Латинської Америки з установками багатодітності. У результаті міграційних впливів протягом останніх 20 років рівень народжуваності в США зростає, і ця держава лідирує за згаданим показником серед індустріально розвинених країн, забезпечуючи розширене відтворення населення. Тут менше гостра, ніж у Європі, проблема постаріння населення.

Основними напрямками поліпшення демографічної ситуації в США також є: здійснення програм поліпшення здоров'я населення; стимулювання легальної міграції; стимулювання народжуваності.

Неефективна демографічна політика – це не суто український феномен, адже в багатьох розвинутих країнах світу більш або менш застосовують, наприклад, заходи економічного стимулювання народжуваності, що не дають бажаного ефекту, і їх також критикують. Узагалі, погляди фахівців на можливості демографічної політики (в її традиційному розумінні) не є однозначними.

Більшість із них не надто оптимістичні щодо оцінки впливу економічного стимулювання народжуваності на збільшення чисельності населення. Вони констатують неминучість скорочення чисельності населення, навіть за умови впровадження щедрих допомог на народження та виховання дітей, оскільки, як стверджує український демограф Е. М. Лібанова «демографічний потенціал зростання населення в Україні є абсолютно вичерпаним» [5].

Отже, реалії сучасного світового демографічного розвитку змушують нас по-новому оцінити роль та місце демографічної політики. Переважна більшість цивілізованих країн світу перейшла до звуженого режиму відтворення населення. Чисельне зростання населення за рахунок народжуваності практично вичерпало свій ресурс. Світ переходить на режим низької народжуваності, й, принаймні у найближчі десятиліття, радикальних змін такої ситуації очікувати не слід.

Висновки. У ситуації України найкращим шляхом до поліпшення окресленого становища є використання заходів, що найбільше підходять у даній демографічній та економічній ситуації.

Основними завданнями стратегії демографічного розвитку можуть стати: підвищення рівня народжуваності та розвиток сім'ї; поліпшення здоров'я, зниження рівня смертності та збільшення тривалості життя населення; регулювання міграційних процесів; подолання негативних наслідків старіння населення; демографічний розвиток регіонів. Ці та багато інших заходів дещо пом'якшать кризову ситуацію в державі.

Література

1. *Демографічні перспективи України до 2026 року.* – К., 1999. – 55 с.
2. Процаков В. Як поліпшити демографічну ситуацію /В. Процаков // *Праця і зарплата.* – 2006. – Травень (№ 20). – С. 4-5.
3. Стешенко В. С. Деякі теоретичні аспекти протидії демографічній кризі в Україні /В. С. Стешенко // *Формування ринкової економіки: Зб. наук. праць: Спец. вип.: Матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. «Демократичний розвиток України та пріоритетні завдання демографічної політики».* – К.: КНЕУ, 2006. – С. 144-155.
4. Доступний із: <http://demoscope.ru/weekly/2011/0465/index.php> – Електронний ресурс журналу *Демоскоп*
5. Доступний із: <http://www.vox.com.ua>

ОСНОВНІ СКЛАДОВІ КОМПЕНСАЦІЙНОГО ПАКЕТА ПРАЦІВНИКІВ БАНКУ

У статті розкрито сутність та структуру компенсаційного пакета персоналу банку. Обґрунтовано необхідність розроблення й впровадження сучасної системи фінансового стимулювання трудового потенціалу банку а також досліджено мотивуючі чинники трудової поведінки працівників.

Ключові слова: компенсаційний пакет, система фінансового стимулювання, мотивуючі чинники, трудова поведінка.

The article deals with the essence and structure of bank personnel compensation package. It is done necessity the development and implementation of financial stimulation modern system of bank labour potential. It is investigated the motivative factors of employees labour behaviour.

Key words: compensation package, financial stimulation modern system, motivative factors, employees labour behaviour.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими та практичними завданнями.

У сучасних умовах особливо загострюються протиріччя між завданнями інтенсивного динамічного розвитку банків України і застарілими методами мотивації праці. Сучасний працівник як носій професійних умінь та знань і навичок є незалежним, адже сам вирішує, де і як реалізувати власний інтелектуальний капітал. Отже, управління людськими ресурсами більшою мірою визначається мотивами, що пов'язують працівників із роботодавцем. Від якості та стійкості цих взаємозв'язків залежить успіх діяльності банку.

Даний процес можливий тільки за умови формування у вітчизняних банках нового погляду на соціальне забезпечення працівників та систему оплати їхньої праці, що реалізується через впровадження компенсаційних пакетів.

Запровадження компенсаційного пакета працівників банку є надзвичайно актуальною проблемою сьогодення, адже характерна риса більшості українських банків – обмежена система стимулювання працівників до високопродуктивної праці, а в непоодиноких випадках – і її відсутність. Більшість банківських працівників не бажають перебирати відповідальність і проявляти творчу ініціативу у досягненні налічених завдань.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання проблеми. Широко вивчені закономірності мотивації, її методи і механізми реалізації в працях економістів–класиків, М. І. Туган-Барановського, А. Сміта, Ф. Гілберта, Л. Портера, А. Маслоу, Ф. Тейлора. Проблеми розвитку мотиваційних механізмів як складової частини підвищення ефективності економіки, матеріального стимулювання продуктивності праці розробляли українські вчені-економісти А. Колота, М. Чумаченк, В. Герасимчук, Г. Дворецька, Ф. Хміль, Ю. Одегов. Але для сприяння розвитку економічних відносин в Україні необхідним є поглиблення наукових положень щодо розвитку методів і механізмів застосування мотивацій, особливо преміювання персоналу.

У сучасних наукових дослідженнях не розкрито особливостей трудової мотивації банківського персоналу. Потребують розширення межі наукового дослідження та вдосконалення предмета вивчення питання економічної та соціальної ефективності мотивації праці у банківській системі, адже комплексно не визначені її складові, засоби регулювання у межах мотиваційного механізму, що засвідчує доцільність і необхідність подальших досліджень для банківської сфери.

Метою статті є дослідження сутності та структури компенсаційного пакета працівників банку.

Виклад основного матеріалу дослідження. Коли йдеться про компенсаційну систему, то передбачають, що в українських банках, безумовно, виконують норми Кодексу законів про працю, які стосуються її оплати: своєчасна, повна виплата заробітної плати, оплата тимчасової непрацездатності, відпустки, відрядження, гарантії при звільненні й скороченні та інше. При створенні ефективної системи компенсації, зокрема

компенсаційного пакета, керівництво банку разом із фахівцями з персоналу має враховувати, по-перше, індивідуальні особливості кожного із співробітників, по-друге, те, яка величина і структура заробітної плати узгоджена з цілями банку.

Порівняно новий для вітчизняного менеджменту термін «компенсаційний пакет» – це будь-яка матеріальна й нематеріальна винагорода, яку організація гарантує співробітникові як за конкретні результати його праці, так і за те, що він є частиною команди цієї організації. На думку А. Колота: «компенсаційний пакет є сукупністю всіх (матеріальних і нематеріальних) виплат, винагород, благ і послуг, що їх роботодавець надає працівникові за використання його робочої сили (компетенцій) відповідно до норм чинного законодавства, положень корпоративної політики, умов колективного та трудового договорів» [3, с. 60]. Л. Бабиніна інтерпретує його як «...прямі та непрямі компенсації або відшкодування організацією фізичних і розумових зусиль, що затрачують співробітники задля діяльності та розвитку компанії» [1, с.30].

Потребує уваги розроблення механізмів стимулювання працівників банку до високопродуктивної праці як чинника підвищення ефективності функціонування банківської установи загалом.

Компенсаційний пакет складається, як правило, з основної й додаткової заробітної плати, нефінансових винагород, інших заохочувальних і компенсаційних виплат та соціального пакета.

Загалом уся система компенсаційного пакета передбачає низку пільг, а саме:

- визначених законодавством України;
- пов'язаних із підтриманням спроможності до праці;
- пов'язаних із забезпеченням комфорту;
- пов'язаних із розвитком персоналу;
- пов'язаних із функціонуванням корпоративної культури.

Важливою частиною компенсаційного пакета є соціальний, що охоплює як базові соціальні гарантії, передбачені законодавством про працю й соціальне забезпечення, так і додаткові матеріальні блага, які роботодавець надає з власної ініціативи. При цьому базовий СП передбачає:

- забезпечення необхідних для виконання роботи умов праці, передбачених законодавством, колективним договором та угодою сторін;
- загальнообов'язкове державне соціальне страхування;
- виплату в повному розмірі належної працівникові заробітної плати;
- надання соціальних пільг і гарантій, передбачених колективним договором, угодою.

Враховуючи функції соціального пакета, в його складі також можна виділити мотиваційний пакет, що, своєю чергою, поєднує в собі конкурентний і компенсаційний пакети.

В узагальненому вигляді зміст конкурентного пакета можна подати як сукупність чотирьох блоків:

- забезпечення здоров'я працівників і створення сприятливих умов праці;
- мотивація праці;
- розвиток корпоративної культури;
- розвиток персоналу (навчання, підвищення кваліфікацій за рахунок організації);
- культурний і духовний розвиток відпочинок та розваги;

Компенсаційний пакет охоплює відшкодування особистих витрат, пов'язаних з роботою (на мобільний зв'язок, транспорт, оренду або придбання житла в іншому місті тощо). Так, деяким працівникам надаються корпоративні мобільні телефони або, в разі необхідності, авто з водієм. Загалом базовими очікуваннями від соціального пакета з боку працівника є:

- гідна винагорода та реалізація потреб у праці;
- професійне зростання й особистий розвиток;
- сприятливі належні умови праці та її безпека;
- здоровий спосіб життя та профілактика;
- соціально-психологічний клімат;

- соціальний статус, елементи престижу.

Отже, соціальний пакет, зокрема його структура і величина, є потужним інструментом впливу на рівень психологічного та фізичного залучення працівника, індивідуальну й організаційну дієвість, а відтак, тривалість і успішність трудових відносин між працівником та роботодавцем.

Також компенсаційний пакет сповна відповідає за відтворення робочої сили. Маємо на увазі надання співробітникові ресурсів і матеріальних благ, необхідних для:

- відновлення здатності до праці (як мінімум нормального харчування та ресурсів для підтримання нормального стану здоров'я і т. д.);
- забезпечення мінімально необхідних умов праці (зручне обладнання, меблі на робочому місці, спецодяг, оплата або надання транспорту на роботу та з роботи і т. п.);
- забезпечення мінімально необхідних умов життєдіяльності (ресурсів для оплати необхідних послуг, придбання одягу, задоволення соціально-культурних потреб);
- забезпечення базових потреб працівника і членів його сім'ї (харчування, житло, одяг та інші).

Основними завданнями розроблення компенсаційного пакета є:

1. додаткове стимулювання трудової поведінки працівників для досягнення цілей організації;
2. залучення персоналу в організацію, зниження його плинності; збереження співробітників в організації;
3. підвищення іміджу банку, зміцнення командного духу і запровадження корпоративної культури;
4. контролювання витрат робочого часу;
5. отримання додаткового прибутку.

Характерною рисою більшості українських банків сьогодні є обмежена система стимулювання, а в деяких випадках - навіть відсутність її. Більшість банківських працівників не бажають перебирати відповідальність і проявляти ініціативу, вони не уявляють завдань банку, не бачать особисто для себе потреб у їх досягненні. Тому об'єктивною необхідністю є розроблення й впровадження сучасної системи фінансового стимулювання трудового потенціалу банку. Щоб не втратити своїх висококваліфікованих співробітників, у банках необхідно здійснювати управління персоналом, найважливішим інструментом якого стане створення корпоративних програм мотивації й стимулювання.

Для з'ясування складових компенсаційного пакета, яким надають перевагу працівники в Тернопільській філії «Райффайзен банку Аваль» ми в жовтні 2011р провели соціологічне дослідження, яким охопили 50 працівників.

У результаті опитування з'ясували, що домінуюче місце у структурі зовнішніх мотивів праці займають матеріальні чинники зміст – зарплати, премії (82,1% опитаних), також умови праці (64,1%).

Серед мотивуючих чинників трудової поведінки найбільше значення для працівників мають: можливості просування по службі (39,5% опитаних), зміст праці (49,2%) і визнання заслуг працівника (46,6%).

Найпозитивнішими аспектами в роботі є залучення працівників до управління (відзначили 17,2% респондентів), і створення належних умов праці та соціально-побутове обслуговування (54,6%).

Найбільше незадоволення у працівників викликає невизначеність перспектив службового зростання (22,8% опитаних), а також одноманітність праці (31,3%), адже робота працівника банку є, по-перше, сидячою, по-друге, одноманітною, що викликає певну незадоволеність.

Отже, працівники банку надають перевагу сходженню працівників службовими сходами і збагаченню змісту праці.

Висновки. Високий рівень трудової мотивації серед банківського персоналу, обумовлений одержанням невеликого, але стабільного доходу, може стати передумовою досягнення економічної та соціальної ефективності трудової мотивації.

Банки для ефективного та повноцінного функціонування в ринкових умовах

господарювання особливо зацікавлені у використанні фінансового стимулювання персоналу. Для цього необхідно, крім інших заходів, запровадити щорічну систему оцінки роботи кожного співробітника й забезпечити зворотний зв'язок від працівника до роботодавця, що підвищить рівень стимулювання персоналу.

Із метою підвищення продуктивності праці працівників і поліпшення їх трудового життя пропонуємо використовувати у практичній діяльності банків такий інструмент управління соціально-трудою сферою, як компенсаційний пакет. Він дає змогу встановити рівновагу між інтересами топ-менеджменту банку та персоналом.

Література

1. Бабынина Л. Компенсация в пакете /Л. К. Бабынина // Кадровое дело. – 2004. – № 7. – С. 30-37.
2. Жалило Б. Как построить компенсационный пакет/ Б. Жалило// [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=546>
3. Колот А. М. Мотивація персоналу: підручник / А. М. Колот, С. О. Цимбалюк. – К.: КНЕУ, 2011. – 397 с.
4. Новикова А. Разработка компенсационного пакета компании/ А. Новикова // МенеджеR по персоналу. – 2007. – № 1 – С. 24– 27.
5. Цимбалюк О. Компенсаційний пакет: сутність, структура, вимоги щодо формування / О. Цимбалюк // Україна: аспекти праці. – 2011. – № 1. – С. 3–10.

УПРАВЛІННЯ ПРОДУКТИВНІСТЮ ПРАЦІ В ОРГАНІЗАЦІЯХ

У статті обґрунтовано необхідність розроблення і складові процесу управління продуктивністю праці в організаціях.

Ключові слова: продуктивність праці, управління продуктивністю праці, елементи управління, планування.

The article substantiates the need for development and management components of labor productivity in organizations.

Key words: productivity of labor productivity, controls, planning.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими та практичними завданнями. Продуктивність праці є найважливішим чинником розвитку економіки будь-якої країни, що визначає рівень добробуту суспільства. Підвищення продуктивності праці було і залишається основним джерелом економічного зростання в умовах посилення конкуренції на світових ринках, найкращим засобом ослаблення інфляційних процесів та підвищення добробуту населення.

У сучасних умовах розвитку ринкової економіки однією з основних проблем практики господарювання підприємств є процес управління продуктивністю праці. На підприємствах приділяють недостатньо уваги показникам продуктивності праці, їх аналізу, контролю, плануванню та прогнозуванню.

Пояснюється це або елементарним нерозумінням важливості, пріоритетності проблеми, або небажанням витратити час і кошти на її рішення.

Особливої актуальності набувають питання вдосконалення управління продуктивністю праці, встановлення методів та показників вимірювання продуктивності праці, визначення пріоритетних напрямків зростання з урахуванням галузевої специфіки, розроблення ефективних заходів щодо управління даними пріоритетами.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання проблеми. Дослідженням продуктивності праці на макро-, мезо- та мікроекономічному рівнях займалися відомі вітчизняні й закордонні вчені, зокрема А. Лоулер, С. Мосс, Д. Синк, Ф. Тейлор, Ю. Одегов, С. Струмлілін, В. Єременко, Г. Куліков, Е. Лібанова, А. Ревенко та інші.

У дослідженнях, що здійснили Е. Деннісон, Д. Ашаур, Я. І. Шагалова, Л. Є. Дерін, А. І. Гретченко, Р. Хаус, дано різноманітні класифікації чинників, що впливають на рівень продуктивності праці, однак людські ресурси не розглядаються як першочерговий чинник, який впливає на процес управління продуктивністю праці.

Метою статті є визначення основних складових процесу управління продуктивністю праці, планування заходів щодо управління продуктивністю праці в організаціях.

Виклад матеріалу дослідження. Управління продуктивністю праці – це частина всього процесу управління, який охоплює планування, організацію, керівництво, контроль і регулювання, що ґрунтується на співвідношенні кількості продукції, виготовленої на виробництві, та витратами на цю продукцію. Планування заходів у напрямку управління продуктивністю праці – складне завдання, котре не залежить від величини і структури організаційної системи. Для сучасних організацій виникає необхідність і потреба, щоб дедалі більше управлінських працівників та менеджерів різного рівня були задіяні у виробленні та впровадженні програм управління продуктивністю праці.

Щоб управління продуктивністю було успішним, важливо, на думку американського економіста проф. Д. С. Сінка, здійснювати наступні послідовні кроки щодо управління продуктивністю [1]:

1. З'ясувати існуючі проблеми щодо результативності та продуктивності, визначити взаємозв'язок між ними.

2. Побудувати стратегічні плани обґрунтування програм продуктивності.
3. Виробити підходи до стратегій і методів вимірювання та оцінки продуктивності.
4. Розробити підходи до стратегій і методів контролю щодо підвищення продуктивності.

5. Забезпечити організацію планування та ефективного впровадження всіх елементів.

Д. С. Сінк у процес управління ввів такі функції, як вимірювання та оцінка продуктивності, планування, контроль за підвищенням продуктивності на основі інформації, отриманої при вимірюванні й оцінці впливу цих заходів на умови і чинники виробництва.

Цікавий і сучасний підхід щодо управління продуктивністю праці запропонували російські вчені-економісти О.А. Шапошникова і Н.А. Горелов. Свій підхід вони називали «Управління продуктивністю та ефективністю праці» [2].

На думку цих дослідників, управління продуктивністю та ефективністю праці як найважливішої складової управління підприємством охоплює в себе планування, організацію, мотивацію і контроль цих характеристик із погляду їх внеску в досягнення цілей підприємства. Планування передбачає визначення мети щодо продуктивності й ефективності праці та способів її досягнення.

Організація полягає в забезпеченні узгодженості та координації дій усіх структур і підрозділів підприємства. Мотивація визначає різноманітні грошові й негрошові способи впливу на персонал, враховуючи необхідність задоволення його потреб через успішну роботу і високу продуктивність. Контроль передбачає відстеження процесу динаміки продуктивності та ефективності праці для досягнення намічених цілей. Всі ці основні функції реалізуються в програмах управління продуктивністю та ефективністю праці.

Програми формуються на основі з принципу тісного взаємозв'язку цих функцій. Вони передбачають вироблення технології управлінських рішень, що дають змогу забезпечити стабільну продуктивність, стійке зростання відповідно до цілей підприємства. Програми управління продуктивністю та ефективністю праці зумовлюють обов'язкову участь усіх груп персоналу, зацікавлених в їх здійсненні. Підтримка дій персоналу щодо збільшення продуктивності сприяє успіхові даної програми.

Важливий аспект в управлінні продуктивністю праці – це вибір показників, що характеризують його ефективність. У практиці вітчизняних підприємств загально визначеними показниками є виробіток та трудомісткість продукції.

Показник виробітку надає, безперечно, певну інформацію кількісної віддачі в середньому від одного працівника, проте, не характеризує, як працюють кошти, вкладені роботодавцем у персонал, чи виправдовуються зростанням обсягу виробництва і прибутку додаткові витрати на підвищення заробітної плати працівників організації, підвищення їх кваліфікації, поліпшення умов праці, забезпечення соціальним пакетом та інші витрати.

Ми дотримуємось думки про доцільність у практичній діяльності розраховувати, крім показника виробітку показник продуктивності витрат на персонал, який є відношенням обсягу виробленої продукції до витрат на утримання персоналу.

Продуктивність персоналу -

$$ПП = Q / ВУП, \text{ де}$$

ПП – продуктивність персоналу, грн.;

Q – обсяг виробленої продукції, грн.;

ВУП – витрати на утримання персоналу, грн.

Даний показник дасть змогу проаналізувати та оцінити ефективність інвестицій у персонал у вартісному вираженні. На наш погляд, розрахунок показників продуктивності праці та продуктивності персоналу має сенс, оскільки для оцінки динаміки виробітку необхідно коригувати чисельник формули (обсяг виробництва у вартісному виразі) для унеможливлення впливу інфляції на цей показник, що є досить трудомістким. Пропонований показник продуктивності персоналу, на наш погляд, інформативніший порівнянно з

виробітком, разом з тим не потребує додаткових розрахунків, пов'язаних із необхідністю врахування інфляції.

Витрати на утримання персоналу організації – загально визнаний для країн з ринковою економікою інтегральний показник, що враховує сукупність витрат, пов'язаних із залученням, винагородою, стимулюванням, розв'язанням соціальних проблем, організацією роботи та поліпшенням умов праці персоналу.

До основних показників, що характеризують витрати на персонал, можемо віднести: загальні витрати підприємства на персонал; частка витрат на персонал в обсязі реалізованої продукції; витрати на одного працівника; витрати на одну продуктивну годину.

Як свідчить практика, працівники служб управління персоналом переважною кількістю підприємств промисловості не мають даних про витрати на утримання персоналу. У зв'язку з цим можна запропонувати для практичного застосування «спрощений» показник продуктивності персоналу – зарплатовіддачу, який характеризує обсяг виробленої продукції, що припадає в середньому на одну гривню фонду заробітної плати ($ZB = \Phi ZП / Q$), або, що те ж саме, відношення виробітку до середньої заробітної плати

$$ZB = B / ZПср [4], \text{ де}$$

ZB – зарплатовіддача, грн.;

ΦЗП – фонд заробітної плати, грн.;

Q – обсяг виробленої продукції, грн., нормо-год, шт;

ZПср – середня заробітна плата працюючого, грн.

B – виробіток на одного працівника (робітника), (грн.)

Висновки. Отже, продуктивність праці - якісна характеристика роботи, що виконується персоналом, яка пов'язана з рівнем ефективності праці. Управління продуктивністю праці на підприємстві – частина загального процесу управління підприємством, котра охоплює планування, організацію, мотивацію, керівництво, контроль і регулювання. Ця робота ґрунтована на постійному аналізі показників співвідношення корисного ефекту від певної трудової діяльності, з одного боку, і витрат на цю діяльність – з іншого.

Литература

1. Синк Д. С. *Управление производительностью: планирование, измерение и оценка, контроль и повышение: Пер. с англ.* — М.: Прогресс, 1989. — 528 с.

2. *Экономика труда. 2-е изд. / под ред. Горелова Н. А.* СПб.: Питер, 2007. — 704 с. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: www.inventech.ru

3. НРА «Рюрік» «Аналітичні огляди за 2009 рік». — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.rurik.com.ua/documents/research/obzor-2009-internet.pdf>

4. *Библиографическое описание: Притулин С. В. Основы управления производительностью труда в организациях [Текст] / С. В. Притулин // Молодой ученый. — 2011. — № 3. Т.1. — С. 187 - 190.*

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ ТА ОПТИМІЗАЦІЇ ЗАЙНЯТОСТІ НА РЕГІОНАЛЬНОМУ РІВНІ

В статті розглянуто проблеми регулювання регіонального ринку праці Тернопільської області. Розроблено пропозиції щодо вдосконалення системи регулювання ринку праці в умовах сучасного розвитку економіки.

Ключові слова: ринок праці, сільський ринок праці, зайнятість населення, безробіття, робоча сила, роботодавці, наймані працівники.

The article focuses on the problems of regional labor market regulations in Ternopol oblast. It suggests recommendations to improve the system of labor market regulations under the current economic conditions.

Key words: labor market, rural labor market, employment of population, unemployment, labor force, employers, employees.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. Стратегія європейського вибору, яку задекларувала Україна, тісно пов'язана з процесом реформування національної економіки, що напряму залежить від розвитку різного роду ринків окремих її регіонів, основою для яких, в умовах розвитку цифрових технологій, служить ринок трудових ресурсів.

Становлення і розвиток різних організаційних форм господарювання та реформування майнових відносин суттєво впливають на мотиваційний інтерес зайнятого населення, трансформують свідомість працівників, ведуть до підвищення продуктивності праці, що з одного боку, зумовлює ріст показників макроекономічного розвитку, а з іншого - суттєво загострює так званий «конфлікт інтересів» найманого працівника і роботодавця, який суттєво розбалансовує суспільні відносини всередині держави та є прямим об'єктом системи регулювання ринку праці. Однак, діючі механізми регулювання ринку праці в Україні, базуючись на «радянських стереотипах» та посткризових тенденціях, не задовольняють нових умов розвитку держави, у зв'язку з чим потребують суттєвої активізації управлінських дій в сфері підвищення їх соціально-економічної ефективності. Зважаючи на різновекторні напрями розвитку економіки регіонів України в системі управління кожного з них виникає гостра необхідність в глибокому науковому осмисленні теоретичних основ регулювання ринку праці та втіленні найбільш прикладних концепцій в реально-функціонуючій посткризовій регіональній економічній системі. Це й визначає актуальність теми даного дослідження.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у який започатковано розв'язання проблеми. Проблеми регіонального ринку праці досліджують вітчизняні та зарубіжні вчені-економісти Д. Богиня, В. Данюк, М. Долішній, О. Грішнова, Г. Завіновська, А. Колот, Є. Качан, Г. Купалова, У. Садова. Проте недостатньо дослідженими залишається аналіз макро-, мезо-, та мікроекономічних взаємозв'язків та індикаторів оцінки працевикористання на регіональному ринку праці, а також інструментарій регулювання зайнятості, методичні підходи до прогнозування сільського ринку праці.

Мета статті полягає у дослідженні сучасних теоретичних концепцій регулювання ринку праці, розробленні теоретичних та методичних підходів до реформування регіональної системи управління ринком праці в Україні на основі формування рекомендацій щодо вдосконалення механізму його регулювання.

Виклад основного матеріалу дослідження. Проблеми зайнятості населення завжди були в центрі уваги сучасних учених-економістів і управлінців, проте найбільш поширеними й визнаними серед фахівців є три теорії зайнятості, що ґрунтуються на світовій економічній думці: класична, марксистська та кейнсіанська.

Класична теорія зайнятості, як відомо, заснована А. Смітом та вдосконалена в наукових працях Т. Мальтуса, Д. Рікардо та ін. Загалом ця теорія виходила з того, що

економічні закони (які стосуються, зокрема, індивідуальних “егоїстичних” інтересів і конкуренції) зумовлюють ціни й винагороду за вироблені товари чи надані послуги, а також з того, що цінова система є найкращим механізмом розподілу ресурсів. Зазначена класична теорія зайнятості свідчить про те, що пов’язана не лише з економічною проблематикою, а включає питання соціального та гуманістичного спрямування, наразі, і певне уявлення про людську природу, наголошуючи на схильностях людини до обміну та егоїзму (індивідуалізму).

Концептуальні підходи щодо механізму регулювання зайнятості населення в класичній і неокласичній теоріях базуються на обмеженому втручанні держави (за винятком обов’язкового вирішення соціальних проблем), пріоритеті ринкових механізмів саморегуляції, а також егоїстичному прагненні людини до самозабезпечення (індивідуалізм), що не відкидає загальних моральних принципів у людських відносинах (сумління та здатність ставити себе на місце іншого).

Центральним пунктом кейнсіанської теорії зайнятості є визнання фіскальної та монетарної політики як стимуляторів розширення ефективного сукупного попиту. Тобто, зменшений у процесі цього фонд споживання в національному доході слід компенсувати зростанням інвестицій та підвищенням державних бюджетних витрат, наприклад, на організацію громадських робіт. За Дж.М. Кейнсом, загальний обсяг зайнятості вимірюється трьома факторами: “схильністю до споживання”, “граничною ефективністю капіталовкладень” і “нормою відсотка” [1].

Можна відзначити цікаві судження Дж.М. Кейнса щодо економічної моделі людини. Він наполягає на її звичайному прагненні до збільшення свого вільного часу, до престижної роботи тощо. Крім того, він доповнює економічну модель поведінки людини психологічними факторами: милосердям, альтруїзмом, служінням колективу, суспільству тощо. Водночас, вадою його моделі поведінки людини є, на наш погляд, її недостатня зраціоналізованість, обмежений зв’язок зі складними соціально-економічними мотивами, зумовленими народними звичаями, традиціями, культурними цінностями, релігійними переконаннями, тощо.

Отож, окремі елементи класичного механізму регулювання зайнятості є прийнятними й для сучасної України. В умовах, коли більшість громадян переймаються проблемою виживання й головним мотивом до праці стає мінімальне матеріальне забезпечення (найчастіше в гіпертрофованій формі: матеріальні цінності перевищують будь-які), окрема людина не може не реагувати позитивно на динаміку заробітної плати (за зразком класичного підходу). Це означає, на наш погляд, що єдиною потужною програмою соціально-економічного розвитку країни має стати науково вивірена програма потужного формування внутрішнього ринку (з урахуванням розвитку зовнішньоекономічних відносин).

Загалом, рівень безробіття в Україні залишається досить диференційованим за окремими регіонами України (рис.1). Традиційно найвищий рівень зареєстрованого безробіття спостерігається у західних регіонах України – Волинській (9,3), Житомирській (11,0), Закарпатській (9,3), Івано-Франківській (8,9), Рівненській (12,5), та Тернопільській (11,6). Значна частина економічно активного населення змушена емігрувати не лише в межах території країни, а й за кордон у пошуках роботи. Не менший вплив має демографічна ситуація в регіоні. Можна передбачити, що за нинішнього рівня створення нових робочих місць у західних областях і природного приросту населення рівень безробіття в майбутньому набуде в цьому регіоні ще більшої гостроти.

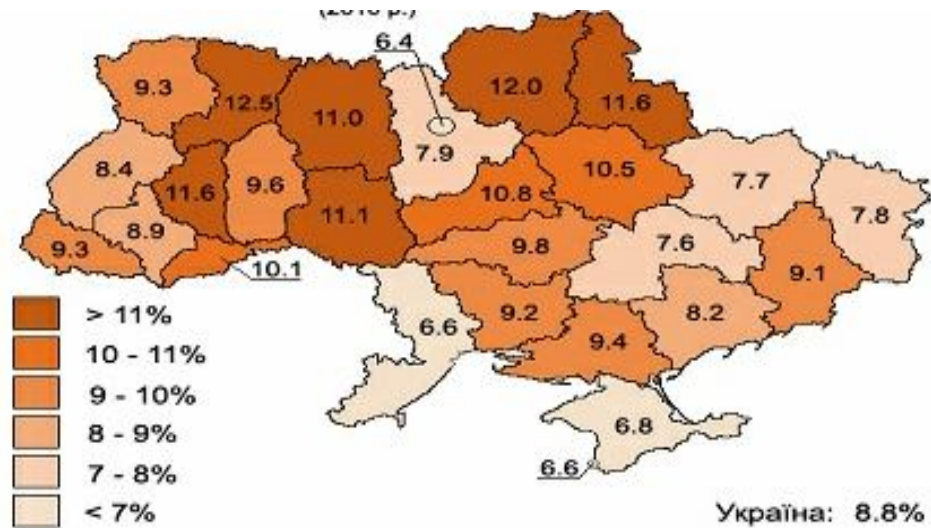


Рис. 1. Рівень безробіття в регіонах України

Найнижчі рівні безробіття – в Одеській (6,6), області, м. Київ (6,4), та Севастополі (6,6), що свідчить про активізацію діяльності служб зайнятості та відновлення економічної діяльності підприємств.

Ситуацію, що склалася на регіональному ринку праці Тернопільської області, можна охарактеризувати в двох аспектах: це наявність зальнонаціональних і специфічних проблем функціонування регіонального ринку праці.

До числа загальних проблем можна віднести такі умови:

- ✓ незареєстрованість зайнятості, діяльність тільки на свій власний страх і ризик з повною відповідальністю за результати;
- ✓ тіньова оплата праці;
- ✓ залежність доходів від ступеня ризику, випадкових обставин, відсутність належного соціального захисту;
- ✓ низький середній рівень заробітків і, відповідно, низька питома вага витрат на робочу силу у собівартості виробництва та оплати праці найманих працівників у ВВП,
- ✓ надмірна міжгалузева і низька міжпосадова диференціація заробітної плати, передусім у бюджетній сфері [2, 194].

Основними чинниками, що служать першоутворювачами таких проблем, є велика концентрація промислових і соціальних об'єктів м. Тернополі та окремих районних центрах, більшість з яких не функціонують, високий рівень безробіття, особливо серед жінок і молоді, найнижчий рівень заробітної плати в Україні, недосконалість при формуванні обласного та міського бюджетів, неналежне фінансування програми зайнятості населення.

Для реформування таких загальнодержавних проблем ринку праці в Тернопільській області на регіональному рівні доцільно було б здійснити такі заходи:

- по-перше, потрібно створити умови для інвестицій;
- по-друге сформувані ефективного функціонування господарського механізму, яке дозволило б комплексний соціально-економічний розвиток регіону;
- по-третє, потрібно розробити реальні заходи державної політики в питаннях зайнятості регіону, підвищення якості праці, робочих місць, робочої сили.

Іншою сферою впливу ефективної системи регулювання ринку праці в Тернопільській області повинна виступити система специфічних проблем його функціонування.

До проблем цього роду можна віднести проблему високої плинності кадрів (таблиця 1).

Зокрема, в 2011 р. в Тернопільській області 27,8% працюючих змінили місце роботи, при чому 2,3% повністю втратили роботу внаслідок скорочення. Порівняно з великими промисловими центрами України, в яких краще розвинуті підприємництво та інфраструктура, ці показники відіграють особливо негативну роль для Тернопільської

області, оскільки велика плинність трудових ресурсів до комерційних підрозділів обмежена, тому й працівники значною мірою прив'язані до робочих місць.

Таблиця 1

**Рух кадрів за видами економічної діяльності
у січні–грудні 2011 року**

	Прийнято, осіб	Вибуло, осіб		
		усього	з них з причин	
			плинності кадрів	скорочення штатів
Усього	49308	49925	42956	4647
Сільське господарство, мисливство та пов'язані з ним послуги	8374	8344	8134	193
Лісове господарство та пов'язані з ним послуги	158	220	218	2
Рибальство, рибництво	8	33	33	–
Промисловість	14145	14235	11556	1716
Будівництво	1409	1907	1819	84
Торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку	5832	6753	6387	366
Діяльність готелів та ресторанів	592	612	604	3
Діяльність транспорту та зв'язку	1966	2394	1468	60
Фінансова діяльність	2528	2376	1394	946
Операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємцям	1599	1624	1454	167
з них дослідження і розробки	210	215	198	14
Державне управління	1427	2087	1311	612
Освіта	5272	5099	4757	173
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	4440	2591	2399	165
Надання комунальних та індивідуальних послуг; діяльність у сфері культури та спорту	1558	1650	1422	160

Однак в таких умовах збереження наявних робочих місць має велике економічне значення, яке повинно забезпечуватися за рахунок посилення їх економічної доцільності. Позаяк держава виступає як посередник між роботодавцем і найманим працівником, саме від неї залежить вирішення багатьох питань і відповідальність за їх реалізацію. Принципи узгодження інтересів цих суб'єктів і складають основу методики формування зайнятості населення в регіоні. Баланс інтересів суб'єктів створює необхідні умови стабільності в регіоні, впливаючи на весь процес виробництва і процес відновлення робочої сили. Державні органи влади повинні забезпечувати регіон фінансовими та іншими ресурсами. При досягненні внутрішньої бюджетної збалансованості, потреба регіону в державних субсидіях і дотаціях знизиться. Також, держава зацікавлена в зниженні рівня безробіття в регіоні, оскільки в цьому випадку збільшується обсяг виробництва, податків, знижуються видатки з бюджету на забезпечення виплати допомоги по безробіттю. Однак держава не зацікавлена й у функціонуванні збиткових підприємств регіону, продукція і послуги яких не користуються попитом, тому що це також потребує додаткових державних субсидій.

Тому при формуванні регіональної політики першочерговим завданням має стати проблема зайнятості населення, як основний стабілізуючий фактор економічного розвитку. Ефективне використання власних матеріальних, трудових і фінансових ресурсів – один із визначальних факторів, на нашу думку, виведення регіону з сьогоденної посткризової

депресії.

Згідно із проведеними соціологічними опитуваннями найгострішим питанням для працездатного населення Тернопільської області виступає питання оплати праці. Зокрема в 2011 рівень оплати праці в Тернопільській області характеризувався такими показниками таблиця 2.

Таблиця 2

Середньомісячна заробітна плата штатних працівників по м.Тернополю та районах за січень–грудень 2011 року

	Нараховано в середньому за місяць працівнику		
	грн.	у % до	
		середнього рівня по області	січня–грудня 2010р.
Тернопільська область	1871	100,0	112,8
м.Тернопіль	2048	109,5	114,4
райони			
Бережанський	1675	89,5	111,0
Борщівський	1714	91,6	108,7
Бучацький	1712	91,5	110,7
Гусятинський	1865	99,7	123,2
Заліщицький	1588	84,9	106,8
Збаразький	1678	89,7	110,4
Зборівський	1713	91,6	99,9
Козівський	1683	90,0	98,7
Кременецький	1766	94,4	105,3
Лановецький	1750	93,6	113,6
Монастириський	1500	80,2	101,5
Підволочиський	1741	93,1	118,7
Підгаєцький	1681	89,9	110,3
Теребовлянський	1650	88,2	108,0
Тернопільський	2004	107,1	120,6
Чортківський	1865	99,7	116,5
Шумський	1682	89,9	107,2

Як видно з таблиці 2, лідером по розміру оплати праці в Тернопільській області є обласний центр, де середньостатистичний працівник отримував в 2011 р. 2048 грн.; це при тому, що середній розмір заробітної плати в Україні за відповідний період коливався від 2297 грн. (в січні 2011 року) до 3054 грн. (в грудні 2011 року) [4].

Реформування такого роду проблем вимагає конкретних дій, спрямованих на забезпечення відповідного економічного зростання. Економічні заходи мають бути спрямовані на кредитування, створення сприятливого інвестиційного клімату, надання субсидій, надання пільг і дотацій підприємцям, регулювання рівня ставок податку. Законодавчі заходи включають в себе прийняття законодавчих і нормативних актів, які регламентують умови формування і використання робочої сили. Соціальні заходи повинні виступати гарантом стабільного життя населення, забезпечуючи умови для саморозвитку і самозабезпечення кожної працездатної людини. При цьому необхідне не тільки створення матеріальних стимулів, але й врахування менталітету населення регіону, й ставлення до праці, трудова мотивація. Інертність процесів, які протікають в сфері буденної свідомості, спричиняє неспроможність багатьох людей зайняти своє місце на ринку праці. В наш час визначальний вплив на мотиваційний комплекс особи і соціальних груп виявляють почуття страху залишитись без роботи. На жаль, процеси, пов'язані з втратою роботи, зміною професії, відсутністю гарантованого місця роботи, одні із найбільш актуальніших для Тернопільської області.

Разом з тим, не можна не відзначити і зміни в економічній поведінці робітників, розвиток підприємницької ініціативи, участь у вторинній зайнятості, яка є для багатьох не

тільки джерелом додаткових доходів, але і спробою реалізувати себе на новому професійному підґрунті. Набирає силу тенденція перерозподілу робочої сили у сферу торгівлі та послуг. Таким чином, гарантія зайнятості підвищує ефективність використання трудового потенціалу на підприємстві, оскільки вона сприяє процесу залучення працівників, полегшує реалізацію виробничих питань, так як вона не загрожує робітникам звільненням, стимулює розширення професійного профілю робітників, дотримання трудової і виробничої дисципліни.

Розроблення законодавства і забезпечення виконання законів – найважливіша функція держави. Невизначеність спричиняє і недовіру, яка веде до невиконання. Люди не вірять в силу наших законів і не виконують їх зверху до низу.

Робити сьогодні довгострокові прогнози та складати концепції розвитку ринку праці регіону деякою мірою важко, але попередньо можна допустити, що після економічної кризи, яка сьогодні склалася в Україні, ситуація на ринку праці покращиться і ми наблизимося до стану економіки та, зокрема, ринку праці такого, як у розвинутих країнах світу.

Головне завдання структурної перебудови економіки регіону має формуватися відповідно до наявних природних ресурсів, як одного із джерел розвитку регіону та збереження існуючих виробничих потужностей. Економіка регіону має бути спрямована, ми вважаємо, на:

- вибір пріоритетних напрямків, які базуються на наявних ресурсах і виробничих потужностях регіону;
- зменшення ресурсомісткості, насамперед енергозатрат матеріального виробництва за рахунок впровадження ресурсо- і енергозберігаючих технологій, інновацій в цілому;
- розвиток виробництва із значним експортним і імпортуємим потенціалами;
- підвищення рівня внутрішньої збалансованості економіки області, встановлення оптимальних міжгалузевих, територіальних економічних пропорцій.

Прогресивні соціально-економічні перетворення в регіоні вимагають здійснення ефективної економічної політики з боку державних органів влади різних рівнів. У стратегічному напрямку така політика має бути спрямована на формування оптимальної структури господарства, з урахуванням місцевих сировинних ресурсів та наявного промислового потенціалу, забезпечення високого матеріального добробуту та соціальних умов життєдіяльності населення регіону.

Характерною рисою ринку праці Тернопільської області сьогодні залишається поступове зростання зайнятості в галузях економіки: промисловість надає –18,7% вакансій, сільське господарство – 11,1%; заклади охорони здоров'я, фізичної культури та соціального забезпечення – 21,9%; освіти – 8,4%. Інші галузі набагато менше. Скорочується зайнятість у промисловості – 49,4% від загальної кількості вивільнених та апараті органів державного і господарського управління – 11,5%.

Головними причинами скорочення потреби в робочій силі є розбалансованість економіки регіону, спад виробництва, відсутність достатніх обсягів оборотних коштів, а також невміння керівників підприємств організувати належним чином виробництво в умовах ринкової економіки. Аналіз тенденцій розвитку економіки області дозволяє стверджувати, що в наступні роки рівень безробіття збережеться приблизно на такому ж рівні, однак його характер зміниться: стане менше безробітних спеціалістів і більше незайнятих малокваліфікованих працівників. У випадку проведення активної політики зайнятості можна очікувати підвищення ефективності системи перепідготовки та працевлаштування безробітних і скорочення середніх термінів перебування людей у статусі безробітного. Безробіття буде, як правило, структурно-технологічним і фрикційним. У найбільш віддаленій перспективі слід очікувати нових змін у галузевій структурі зайнятості, обумовленої технологічними змінами.

Ситуація на ринку праці регіону поки що далека від стабілізації, питання про активізацію державного регулювання ринку праці і зміни деяких уявлень про те, хто і як має здійснювати таке регулювання, поставлене досить гостро.

Головне завдання в регулюванні ринку має полягати, з одного боку в захисті тих, хто

через певні причини опиняється в найбільш несприятливих умовах, з іншого боку – в захисті суспільства від соціальних незадоволень людей, в тому числі тих, котрі виходять з економічного середовища.

Удосконалення регулювання ринку праці на регіональному рівні набуває, сьогодні, особливого значення, так як лише на рівні регіону можуть бути найбільш повно враховані їх соціально-економічні, природні, демографічні, екологічні та інші особливості.

На нашу думку, щоб підвищити ефективність регулювання регіонального ринку праці, щоб політика зайнятості могла зіграти свою важливу роль в регіоні, де вирішується доля реформи, і власне, складається відповідний рівень ринкового господарства, вона повинна бути пріоритетним напрямком соціально-економічної політики в цілому, містити механізм зв'язку компонентів правового, економічного, соціального, демографічного та організаційного характеру, бути інструментом узгодження дій на ринку праці всіх його суб'єктів, здійснюватись комплексно і не лише службою зайнятості, а всіма зацікавленими сторонами: органами державної влади і управління, об'єднаннями підприємців, профспілковими органами та іншими структурами, забезпечуючи цивілізовані взаємини між учасниками ринкових відносин: власниками, найманими робочими підприємствами і державою.

Враховуючи підвищену напруженість на ринку праці в області, в сфері зайнятості слід акцентувати увагу на розширення ролі органів державної і муніципальної влади (адміністрації міст і районів) і особливу увагу приділяти розвитку малого підприємництва.

Можливими пріоритетними напрямками активної політики зайнятості в регіоні має стати:

- сприяння умов для розвитку малого бізнесу і самозайнятості населення;
- сприяння розвитку фермерства та домогосподарств;
- поліпшення підготовки і перепідготовки робітників;
- громадські та сезонні роботи;
- збереження робочих місць і створення нових робочих місць та їх квотування;
- сприяння працевлаштуванні молоді, створення першого робочого місця.

Щоб поліпшити функціонування ринку праці, велике значення необхідно приділяти наданню інформаційних послуг населенню. Для виконання даного завдання необхідні:

- вдосконалення моніторингу ринку праці регіону;
- координація і проведення наукових досліджень по найбільш актуальних проблемах зайнятості;
- підвищення рівня інформованості безробітних та роботодавців про всі види діяльності служби зайнятості населення і, в першу чергу, про можливості працевлаштування.

На нашу думку, доцільно було б надати громадянам додаткові послуги по сприянню в працевлаштуванні та інформацію для вибору абітурієнтам інформації про спеціальності, які користуються попитом на ринку праці. Для вирішення цієї проблеми потрібне розширення банку даних вакансій, було б доцільним проведення ярмарок вакансій.

Висновки. Сьогодні в Тернопільській області склалась дуже складна економічна ситуація, що призвела до зниження можливостей працевлаштування і скорочення об'єктів професійного навчання і перенавчання безробітних.

На нашу думку, сьогодні найреальнішими засобами регулювання ринку праці в регіоні є збереження наявних робочих місць та створення нових робочих місць при збільшенні загального робочого часу, створення нових робочих місць за рахунок скорочення робочого дня на вже існуючих. Державні органи законодавчо встановлюють, як правило, максимальну тривалість робочого тижня. Ця величина безпосередньо впливає на кількість робочих місць: скорочення максимальної тривалості робочого тижня, приведе до утворення додаткових робочих місць. Отже, доцільно було б сьогодні скоротити тривалість робочого тижня до 35 годин – це дало б змогу працевлаштувати 1,5 млн. безробітних; скорочення тривалості робочого часу на 1% збільшує загальну зайнятість на 0,6-0,8%.

Також потрібно більше уваги приділити зайнятості молоді, щоб зупинити “заробітчанську” міграцію. В Тернопільській області та в Україні у цілому, в останні роки

значно зросло молодіжне безробіття, а це, в свою чергу, збільшує соціальну напругу, погіршує криміногенну ситуацію і в цілому суспільство несе значні втрати в зв'язку з неповним використанням трудового потенціалу молоді. В даному випадку доцільно було б знизити в окремих випадках вік виходу на пенсію за старістю. На нашу думку, доцільно було б впровадити заходи, спрямовані на зміну працівника передпенсійного віку на молоду людину, яка вперше шукає роботу.

У цілому ж, позитивні зміни на ринку праці регіону можуть відбуватися лише за умов макроекономічної стабілізації.

Література

1. Бендасюк О. О. Державне регулювання зайнятості населення [Текст] / О. О. Бендасюк // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. – 2009. – N 5. – С. 11-17.

2. Соломатіна Н. О. Деякі соціальні аспекти вступу України до СОТ [Текст] / Н.О. Соломатіна // Вісник. – К.: 2006. – №1 (34). – С.242–245. – 250 пр.

3. Статистичні дані Державного комітету статистики України // [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: www.ukrstat.gov.ua

4. Статистичні дані Інформаційно аналітичної агенції Союз–інформ http://www.souz-inform.com.ua/index.php?language=ukr&menu=ukraine_in_numbers/zarplata/2011/

МІСЦЕ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ У ПРОЦЕСІ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ РЕГІОНУ

У статті розглядається роль конкурентоспроможності у процесі розвитку трудового потенціалу. Запропоновано заходи щодо підвищення рівня конкурентоспроможності на регіональному ринку праці.

Ключові слова: конкурентоспроможність, конкуренція, трудовий потенціал, розвиток трудового потенціалу.

In the article the role of competitiveness is examined in the process of development of labour potential of region. Offered measures in relation to the increase of level of competitiveness at the regional market of labour.

Key words: competitiveness, competition, labour potential, development of labour potential.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. Інтеграція України в європейський простір, соціальна орієнтація ринкової економіки потребують нової якості трудового потенціалу як підґрунтя для забезпечення економічного зростання і на цій основі підвищення рівня та якості життя населення.

Сучасна соціально-економічна політика держави призвела до зниження рівня життя населення, деформації мотивів до праці, зростання обсягів «тіньової» зайнятості, руйнування середнього класу, критичного рівня бідності, втрати людських ресурсів тощо. Проте нині, органи державної влади й надалі недостатньо уваги приділяють питанням посилення конкурентоспроможності у процесі розвитку трудового потенціалу, захисту свобод, прав найманих працівників, аналізу й прогнозуванню ймовірних інституціональних пасток у соціально-трудої сфері.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання проблеми. Теоретичним і прикладним аспектам конкурентоспроможності у процесі розвитку трудового потенціалу присвячені праці відомих вітчизняних та зарубіжних науковців: Д.П. Боги-ні, В. М. Гейця, Б. М. Генкіна, О. О. Герасименко, О. І. Гнибіденка, О. А. Грішньої, Р. П. Колосової, А. М. Колота, В. М. Лича, О. М. Левченко, Е. М. Лібанової, Л. С. Лісогор, Н. Д. Лукьянченко, О. Ф. Новікової, І. Л. Петрової, В. М. Петюха, У. Я. Садової, Л. К. Семів, М.В. Семикіної, Л. В. Шаульської, Л. Чижової та ін.

У сучасних умовах потреба системного та комплексного вивчення проблеми конкурентоспроможності у процесі розвитку трудового потенціалу значно посилюється. Актуальність теми дослідження зумовлена суттєвими змінами як у вітчизняній, так і в світовій економіці в процесі функціонування ринкових відносин, а також підвищенням ролі трудового потенціалу як визначального національного капіталу, від розвитку та ефективності використання якого залежить, перш за все, економічна могутність держави, рівень життя її населення і соціальний прогрес.

Виклад основного матеріалу досліджень. Важливою якісною характеристикою трудового потенціалу, що впливає на його розвиток, трудову та інноваційну активність є конкурентоспроможність і компетентність.

Нині вироблено напрямки забезпечення конкурентоспроможності: 1) заміна персоналу на працівників, що мають вищий рівень освіти та професійної підготовки; 2) постійне підвищення кваліфікації працівників через систему безперервного навчання [1, с. 58]. Останній шлях є пріоритетним, соціально доцільним та більш економічно вигідним, оскільки інтелектуалізація праці – це домінуюча тенденція в розвинутих країнах.

Працівник як носій можливостей розвитку трудового потенціалу є одним з чинників забезпечення конкурентоспроможності підприємств. Важливою характеристикою оцінки рівня розвитку трудового потенціалу є його компетентність. Погоджуємося з думкою О. А.

Грішної, яка стверджує, що «...компетентність працівника (професіоналізм) – це рівень його загальної та професійної підготовки, а також широта професійного світогляду, що дозволяють йому адекватно реагувати на вимоги конкретного робочого місця чи виконуваної роботи, які постійно змінюються [2, с. 518]».

Вважаємо, що загальна компетентність працівників – це їхня фахова підготовка (наявність теоретичних знань, практичних навичок), здатність до соціальної взаємодії у процесі праці, трудова, творча та інноваційна активність, прагнення до самовдосконалення і самовираження, адаптація до нововведень, організаторські здібності.

Важливою передумовою успішного функціонування будь-якого виробництва є раціональне використання трудового потенціалу як найважливішого чинника підвищення ефективності праці й економічного зростання. Проте якісний рівень трудового потенціалу, що функціонує нині на ринку праці України та регіону зокрема, недостатньо високий. Відповідно ця проблема потребує: 1) особливої уваги з боку керівних органів влади, роботодавців і профспілок; 2) вивчення та пошуку шляхів досягнення реальної конкурентоспроможності трудового потенціалу, якість якого б відповідала світовим стандартам, що дало б змогу конкурувати з висококваліфікованим досвідченим трудовим потенціалом розвинених країн.

Підвищення рівня конкурентоспроможності у процесі розвитку трудового потенціалу регіону безпосередньо залежить від освітньої та фахово-професійної підготовки. Потреби ринку у фахівцях з вищою освітою не відповідають обсягам їхньої підготовки, оскільки останні зорієнтовані передусім не на запити економіки, а на необґрунтований попит молоді та їхніх батьків на певні спеціальності. Зазначимо, що чисельність студентів, які навчаються у вищих навчальних закладах I–II рівнів акредитації за кошти фізичних осіб становить близько 40%, III–IV рівнів – понад 60%. Це призвело до таких наслідків: перевиробництво фахівців за окремими спеціальностями, що не користуються попитом на ринку; зростання рівня безробіття серед випускників ВНЗ; посилення соціальної напруженості на ринку праці.

Отже, доволі гостро у регіоні постала проблема працевлаштування випускників вищих і професійно-технічних навчальних закладів, що пов'язано з відсутністю взаємозв'язку між ринками освітніх послуг і праці, надлишковим випуском фахівців з окремих професій і спеціальностей. Непродумане поширення вищої освіти може призвести до її знецінення, зниження якості та загострення проблем із працевлаштуванням. Відповідно щороку зростає чисельність випускників професійно-технічних і вищих навчальних закладів, які звернулися до служб зайнятості (у 2009 р. – 7,4%).

На відміну від країн Заходу, в Україні та регіоні рівень здобутої освіти практично не відповідає рівню доходів, які можна отримати. Випускники загальноосвітніх шкіл здебільшого прагнуть здобути вищу освіту, не маючи ґрунтовного уявлення про майбутню спеціальність та відповідного стажу роботи. Внаслідок цього багато з них після закінчення ВНЗ працює не за фахом або навчаються далі. Нині знання, інформація стрімко поновлюються, способи виробництва змінюються з неймовірною швидкістю. З огляду на це формальна освіта здобута на початку трудової діяльності не може забезпечити людину теоретичними знаннями, практичними вміннями, навичками та якостями, необхідними для ефективного виконання безпосередніх функціональних обов'язків.

Від рівня конкурентоспроможності й компетентності трудового потенціалу залежить функціонування ринку праці, регулювання попиту та пропозиції. Проте якісний рівень трудового потенціалу, що функціонує нині на ринку праці України та регіону зокрема, недостатньо високий. Відповідно ця проблема потребує: 1) особливої уваги з боку керівних органів влади, роботодавців і профспілок; 2) вивчення та пошуку шляхів досягнення реальної конкурентоспроможності трудового потенціалу, якість якого б відповідала світовим стандартам, що дало б змогу конкурувати з висококваліфікованим досвідченим трудовим потенціалом розвинених країн.

Ринкові відносини висувають нині високі вимоги до освітньо-кваліфікаційного рівня персоналу, що передбачає необхідність розвитку інноваційної, творчої активності. Сучасний працівник має оволодіти новітніми високотехнологічними знаннями та навичками. З огляду на це серед характеристик, що визначають конкурентоспроможність трудового потенціалу,

перше, друге та третє місця, за оцінками респондентів, посідають такі: висока професійна компетентність (62,1%) та уміння налагоджувати стосунки з людьми, комунікабельність (49,5%), старанність, сумлінність, дисциплінованість (35,6%) (рис.1). У розвинутих країнах професійну компетентність вважають дуже значущою і значущою ознакою 90% експертів, в Україні – 72% [7, с. 30]. Серед інших важливих інтелектуальних характеристик конкурентоспроможності трудового потенціалу регіону респонденти називають самостійність, ініціативність, творчість у праці (26%), стаж роботи (15,4%), знання іноземної мови (14,8%), підприємливість (10,9%). Відповідно у розвинутих країнах ці параметри також є доволі високими: самостійність, ініціативність (82%), підприємливість (80%), стаж роботи (64%), знання іноземної мови (52%) [7, с. 69 –70].

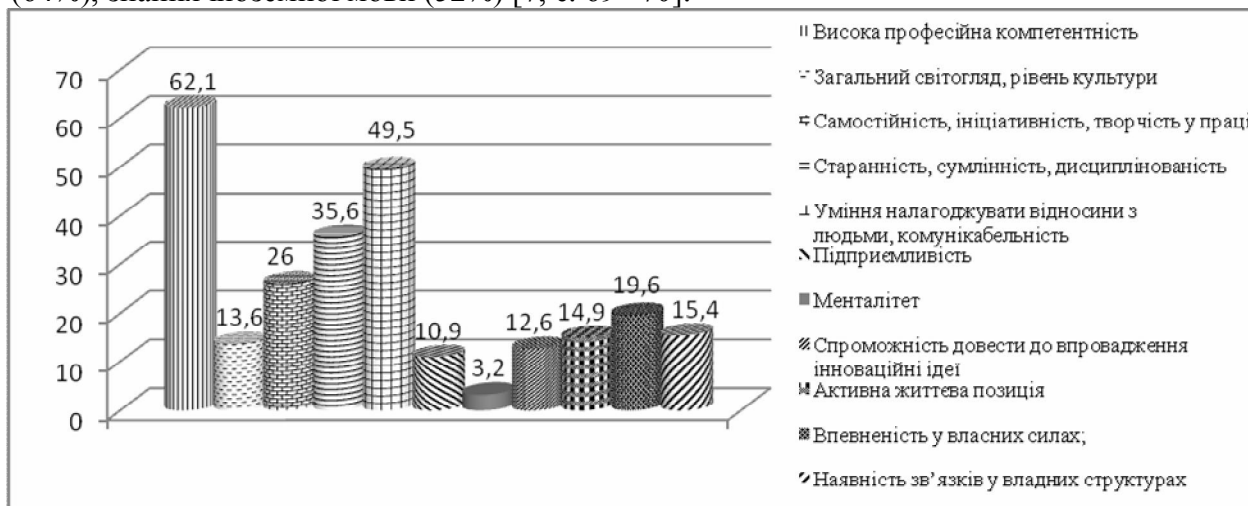


Рис. 1. Характеристики, що визначають конкурентоспроможність трудового потенціалу Тернопільської області (у % від загальної чисельності опитаних)*

*Примітка. Підготовлено за результатами проведеного автором у 2009 р. соціологічного опитування у Тернопільській області, квотною вибіркою охоплено 404 респонденти.

Значні відмінності у визначенні пріоритетності перелічених характеристик можна пояснити особливостями трудового менталітету, який також є однією з якісних характеристик трудового потенціалу, оскільки належить до групи чинників впливу економічної компоненти. Готовність до інновацій, ризику, перепідготовки, ініціативність, творчість у праці, бажання підвищувати конкурентоспроможність – це характеристики трудового менталітету, які має втілювати кожен сучасний працівник. Однак, на нашу думку, вони не притаманні усім працівникам. Сформовані в епоху соціалізму звички, потреби, мотиви до праці, ціннісні орієнтації суперечать сучасній зорієнтованості на індивідуалізм і підприємництво [6, 7].

Слід наголосити, що здатність і готовність постійно навчатися, підвищувати рівень кваліфікації є дуже важливою якісною характеристикою розвитку трудового потенціалу. Нині в Україні та регіоні зокрема здобути освіту доволі складно, оскільки система підвищення кваліфікації на підприємствах перебуває у стані занепаду, а спроможність населення оплачувати освітні послуги обмежена низьким рівнем доходів. Разом з цим, саме від рівня фахово-професійної підготовки безпосередньо залежить конкурентоспроможність виготовлених товарів і наданих послуг.

Результати проведеного соціологічного опитування підтвердили, що за умови впровадження нововведень на підприємствах регіону, на думку респондентів їхні професійні знання будуть відповідати потребам виробництва: «повністю» – 7,0%, «відповідатимуть певною мірою» – 40,4%, «складно відповісти чи так, чи ні» – 39,2, «здебільшого не відповідатимуть» – 7,6%, «зовсім не відповідатимуть» – 5,7%. Отже, важливим кроком на державному рівні має стати фінансування заходів щодо підвищення якості робочої сили шляхом субсидування професійної підготовки, зокрема на підприємствах. Серед опитаних фахово-кваліфікаційний рівень за останні п'ять років підвищували 34,9%. Зокрема, на курсах підвищення кваліфікації – 52,3%, шляхом самоосвіти – 25,9%, професійного

навчання – 11,6% і перенавчання – 11,1%. За умови виникнення потреби у нових знаннях, вміннях і навичках отримати підготовку чи перепідготовку за рахунок організації зможе лише 29,3% осіб, не зможе – 34,5%, складно відповісти – 36,2%.

Важливим чинником розвитку трудового потенціалу й функціонування ринку праці є навчання новим професіям і підвищення рівня кваліфікації працівників. Статистичні дані свідчать, що в 2009 р. підвищили рівень кваліфікації лише 6,3% (12000 осіб, у тому числі 7676 жінок), навчалися новим професіям 1,5% (2884 осіб, у тому числі 1219 жінок), проходили професійне навчання 1,9 тис. незайнятого населення та 700 працівників підприємств. Це пов'язано, перш за все, із впровадженням НТП у виробництво, а саме із використанням нової техніки, технології, комплексної автоматизації, поліпшенням організації праці.

Отже, можна стверджувати, що якість професійної підготовки трудового потенціалу нині не відповідає вимогам економічного розвитку, незначними залишаються обсяги підвищення рівня кваліфікації працівників і навчання персоналу на виробництві. Сьогодні вітчизняний працівник підвищує кваліфікацію в середньому раз на 11 років, тоді як у країнах ЄС – раз на 5 років. Окрім цього, значна частина працівників зайнята на робочих місцях, що не потребують високого освітнього рівня, існує значне розбалансування попиту і пропозиції робочої сили, перенасичення ринку праці фахівцями з окремих професій тощо [4].

Розвиток та ефективна реалізація трудового потенціалу працівників залежить передусім від відповідності кваліфікації функціям, які вони виконують, від рівня здобутої освітньо-професійної підготовки і використання знань і навичок у процесі праці. Нині для України загалом та регіонів зокрема характерним є дисбаланс ринку освітніх послуг і ринку праці: по-перше, працівники з високою формальною підготовкою виконують малокваліфіковану роботу, по-друге, працюють не за здобутим фахом. Це може свідчити про неналежну якість освітньо-професійної підготовки, або ж нераціональне використання кваліфікованої праці. Існує ця проблема і в зарубіжних країнах. Так, у Швеції за здобутим фахом працюють 61% чоловіків і 71% жінок із вищою освітою, у США – 55% працівників, у Росії – 50%. В Україні за спеціальністю працює лише 30% осіб з вищою освітою в галузі фізичних, математичних і технічних наук, 54% – біологічних, агрономічних та медичних наук, 24 – прикладних наук і техніки.

Результати проведеного соціологічного опитування підтвердили, що серед респондентів 44,7% працюють за першим здобутим фахом, за близьким до першого здобутого фаху – 16,6%, за іншим – 38,7%. Основними причинами, що змусили змінити фах визначені такі: життєві обставини – 57,1%, відсутність попиту – 19,5%, низький рівень доходів – 18,6%, жорстка конкуренція на ринку праці – 6,9%.

Основними критеріями, які характеризують конкурентоспроможність і компетентність трудового потенціалу, котрі можна виразити статистичними показниками, є такі: попит на послуги робочої сили, її потреба, навантаження на 1 вільне робоче місце. За 2006 – 2009 рр. кількість зареєстрованих осіб, які не здійснювали трудової діяльності, знизилася більш ніж в 2 рази. Потреба підприємств в працівниках на заміщення вільних робочих місць у 2009 році становила 1053 особи, хоча у попередні періоди вона була вищою: 2007 р. – 1786, 2008 р. – 1280. Доволі високою є потреба у професіоналах – 228 осіб, кваліфікованих працівниках з інструментом (162), працівниках сфери обслуговування і торгівлі (131). Низькою є потреба у працівниках освіти (1%), готелів і ресторанів (1,5%), будівництва (4,0%). Зменшилося навантаження на одне робоче місце з 33 у 2006 р. до 14 у 2009 р., але високим воно залишається серед кваліфікованих робітників сільського та лісового господарства, рибальства (32), операторів і складальників устаткування та машин (30), технічних службовців (24).

Відзначимо, що на первинному ринку праці конкуренція йде за престижні, середньо- та високодоходні робочі місця, професії та спеціальності, які користуються найбільшим попитом, зокрема, робітничі у переробній промисловості (попит у 2009 р. складав 20,5% від загальної величини попиту), в органах державного управління – (14,3%), у діяльності транспорту та зв'язку – (14,0%). На вторинному ринку праці конкуренція має місце між

працівниками, які претендують на місця, що не потребують спеціальної підготовки та особами без професії. Навантаження на одне таке робоче місце у 2009 році в регіоні становило – 11 осіб.

Одним з пріоритетних напрямків підвищення конкурентоспроможності трудового потенціалу є модернізація системи освітньо-професійної підготовки, що дасть змогу привести систему підготовки кадрів у відповідність до реальних потреб економіки, зміни попиту на регіональному ринку праці. Освіта і наука нині залишилися осторонь від процесу формування інноваційної економіки, що безпосередньо вплинуло на темпи економічного зростання в країні та потребує системних стратегічних рішень. Значне «перевиробництво» спеціалістів з окремих профілів, у тому числі й тих, які готуються за державним замовленням, призвело до невідповідності професійно-кваліфікаційної структури попиту та пропозиції на місцевих ринках праці, що ускладнюється низькою трудовою мобільністю населення. Невирішеною у регіоні є також проблема прогнозу потреби у фахівцях і дефіциту кваліфікованих працівників за робітничими професіями на ринку праці.

З упровадженням новітніх технологій економіка Тернопільської області потребуватиме висококваліфікованої робочої сили. Більшість професійно-технічних закладів регіону підготовку робітничих кадрів здійснює на основі навчально-матеріальної бази, яка не відповідає сучасним вимогам ринкової економіки. Для поліпшення підготовки робітничих кадрів цим закладам необхідно оновити навчально-матеріальну базу сучасним обладнанням, устаткуванням, сільськогосподарською та іншою технікою. На базі державних професійно-технічних закладів області доцільно створити центри професійно-технічної освіти для впровадження інноваційних технологій навчання.

Уряд може сприяти підвищенню конкурентоспроможності національних виробників на внутрішньому та світовому ринках шляхом субсидування професійної підготовки, зокрема на підприємствах. Низька конкурентоспроможність наявного трудового потенціалу зумовлена неналежною кваліфікацією працівників, використанням застарілих технологій, зношених основних фондів. Отже, неперервність процесу освіти кожної людини – це основа формування інноваційного, конкурентоспроможного виробництва на перспективу. Підприємства та установи мають бути зацікавлені у підготовці та перепідготовці працівників, співпрацювати з професійно-технічними і вищими навчальними закладами. Саме налагодження зв'язків між роботодавцями, органами місцевої влади, галузевими управліннями, промисловими, сільськогосподарськими підприємствами, службами зайнятості та освітньо-професійними закладами дасть змогу підвищити якість підготовки фахівців для економіки регіону. Проте на сьогодні відсутні як основа такої взаємодії дієві нормативні документи та ініціативи з боку органів державного управління, місцевого самоврядування, організацій роботодавців. Для успішного функціонування регіонального ринку праці та ринку освітніх послуг необхідно науково обґрунтовано визначати обсяги підготовки кваліфікованих робітників і фахівців для потреб регіону.

Вважаємо, що для підвищення рівня конкурентоспроможності, узгодження спільних інтересів найманих працівників і роботодавців, підвищення ефективності їхньої діяльності необхідно уточнити і розширити зміст колективних договорів (трудових угод), передбачивши у них такі положення:

- посилення мотивування до високоефективної праці шляхом встановлення конкретних тарифних умов її оплати з урахуванням норм генеральної, галузевої і регіональної угод;
- забезпечення умов для розвитку трудового потенціалу і зростання рівня його конкурентоспроможності шляхом виділення коштів для забезпечення професійного зростання різних категорій персоналу;
- створення умов для розвитку трудової, творчої та інноваційної активності найманих працівників, надання їм відповідної фахово-консультаційної, фінансової допомоги;
- співпраця з науково-дослідними інститутами щодо вирішення проблем ефективності виробничої та управлінської діяльності.
- передбачення в колективних договорах заходів щодо посилення соціального захисту найманих працівників [3, с. 331 – 335].

Висновки. Основним чинником формування ефективної мотиваційної системи посилення конкурентоспроможності у процесі розвитку трудового потенціалу має стати налагодження прямого зв'язку між особистим внеском працівника та його результатами праці.

Посилена увага до підвищення конкурентоспроможності у процесі розвитку трудового потенціалу – головне завдання процесу модернізації соціально-трудових відносин у регіоні. Тільки працівник, який має змогу реалізувати власні потреби у праці і забезпечити відповідний рівень матеріального добробуту родини, оволодіти новітніми знаннями і технологіями, спроможний до трудової, творчої та інноваційної активності. Отже, необхідно насамперед оновити трудовий менталітет соціальних партнерів у формуванні прагнень до ринкового мислення, досягнення спільних цілей (вигод) на основі співробітництва, розвитку конкурентоспроможності трудового потенціалу.

Література

1. Грішнова О. А. *Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки* / О. А. Грішнова. – К. : Т-во «Знання», 2001. – 254 с.
2. Грішнова О. А. *Економіка праці та соціально-трудові відносини : підруч.* / О. А. Грішнова. – К. : Знання, 2004. – 535 с.
3. Качан Є. П. *Вплив колективно-договірного регулювання на ефективне використання трудового потенціалу* / Є. П. Качан, С. А. Прохоровська // *Формування ринкової економіки : [зб. наук. праць.] – Спец. вип. : у 3 т. Т.1 Соціально-трудові відносини: теорія і практика.* – К. : КНЕУ, 2010. – С. 330–337.
4. *Про затвердження загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України на період до 2017 року : проект Закону України.* – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ufoz.ukrmed.info/Article38.html>.
5. Семикіна М.В. *Мотивація конкурентоспроможної праці: теорія і практика регулювання.* Монографія. – Кіровоград: Пік, 2003. – 426с.
6. Шаульська Л. В. *Стратегія розвитку трудового потенціалу України: моногр.* / Л. В. Шаульська // *НАН України ; Ін-т екон. пром-сті.* – Донецьк, 2005. – 502 с.
7. *Якість трудового потенціалу та управління трудовою сферою в Україні: соціальна експертиза : моногр.* / О. І. Амоша, О. Ф. Новікова, В. П. Антонюк, Л. В. Шаульська, та ін. / *НАН України. Ін-т екон. пром-сті.* – Донецьк, 2006. – 208 с.

СУТНІСТЬ І МЕТОДИ МОТИВУВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ НА МАЛИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

У статті розглянуто загальні методи і види мотивування, сутність мотивації на підприємстві. Проаналізовано види потреб, методи стимулювання на основі вітчизняного і зарубіжного досвіду.

The article deals with general methods and types of motivation, the essence of motivation in the company. Kinds of requirements, methods of promotion on the basis of domestic and foreign experience.

Ключові слова: мотивація, стимул, методи мотивування.

Keywords: motivation, incentive, motivation techniques.

Постановка проблеми в загальному вигляді і її зв'язок із важливими науковими та практичними завданнями В основі поведінки будь-якої людини лежать мотиви, що не діють мимовільно і є лише внутрішніми на відміну від стимулів. Тому є необхідність у дослідженні мотивів, що служать важливим елементом у діяльності людини на підприємствах.

Аналіз досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання проблеми. Вивченням мотивації займаються такі науковці, як Герцберг, Е. Лоулер, Д. Мак-Клелланд, А. Маслоу, М. Мескон, Л. Портер, Д. П. Богина, А. Я. Кибанов, А. М. Колот, Г. Т. Куликов, Н. В. Самоукіна, М. В. Семикіна. У своїх роботах автори розкривають суть мотивації та її вплив на діяльність працівників підприємств.

Виклад основного матеріалу досліджень. Мотиви – це усвідомлені причини діяльності, спонукання людини до чогось. [1, С. 10] Тобто мотиви – це складні психологічні утворення, які тісно пов'язані з поняттям потреби (це тільки образ бажаного блага, що змінить потребу за умови, якщо будуть виконані мотивовані певні трудові дії) [1, С. 11].

А. Маслоу поділив потреби на дві групи:

1. Дефіцит – це ті потреби, не задоволення яких створює в організмі «пустоти», тому вони мають бути ліквідовані для збереження здоров'я. Сюди Маслоу відніс потреби в безпеці, любові, повазі, визнанні. Ліквідація дефіцита потреб забезпечує самозбереження людини.

2. Потреба в розвитку, самовдосконаленні. Ця група потреб пов'язана з самоактуалізацією, котру автор розуміє як безперервну реалізацію потенційних здібностей.

Маслоу відмічає, що розвиток особистості буде реалізований залежно від того, на чому вона “зациклена”: на ліквідації дефіциту чи на самоактуалізації. Складнішим є поняття “мотивація” (це – сукупність рушійних сил, що спонукають людину до виконання певних дій) [1, С. 6]. Іншими словами, мотивація – процес спонукання людини до праці шляхом зовнішньої дії на неї.

Відомо, що мотивація є внутрішня і зовнішня. Внутрішня – спонукання людину до діяти з урахуванням внутрішніх цілей – потреб, інтересів, цінностей, тому він працює із задоволенням, без будь-якого зовнішнього втручання. Зовнішня мотивація зумовлена мотивами, що є за межами самого працівника (наприклад, заробітна плата, умови праці, престиж роботи).

Варто згадати і численні теорії мотивації (А. Маслоу, Д. МакКлелланда, С. Адамса та інші). Всі ці теорії діляться на дві групи: змістовні, що пояснюють поведінку людини мотивами, основою яких є ті чи інші потреби людини й акцентують увагу на ієрархічності мотивів; процесуальні – в яких аналізують те, як людина розподіляє зусилля для досягнення різної мети і на основі цього вибирає конкретний вид поведінки (теорії Врума, Адамса, Портера-Лоулера).

Щоб зрозуміти суть мотивації необхідно, розглянути її теорії. До найвідоміші теорій відносять теорії А. Маслоу, теорію МакКлелланда і двочинникову модель Ф. Герцберга. Всі ці теорії говорять про ієрархічність мотивів. У теорії А. Маслоу дана піраміда потреб від

нижнього рівня до вищого: фізіологічні потреби, потреби в безпеці, потреби в повазі, потреба самовираження. Сучасні психологи додають ще естетичні потреби, які на ступінь нижче потреб у самовираженні.

МакКлелланд доповнив теорію А. Маслоу, вводячи поняття потреби влади, успіху і приналежності. Ф. Герцберг поділив усі чинники праці на два види: гігієнічні (чинники зовнішні: заробітна плата, умови праці) та мотивуючі (пов'язані зі сутністю і характером роботи: успіх, рух по службі, визнання). Гігієнічні потреби самі собою не підвищують задоволення працею і не мотивують зростання ефективності, але їх дефіцит знижує задоволення працею. Наявність мотивуючих чинників підвищує задоволення працею та підвищення її ефективності.

Для повного розуміння сутності мотивації потрібно розглянути внутрішню і зовнішню мотивацію. Зовнішню мотивацію на практиці називають стимулюванням. Під стимулюванням розуміють процес побудження людини до діяльності шляхом примусу, переконання чи іншим методом. Стимулом є блага (цінності), спроможні задовольнити потреби при здійсненні певних дій. Будь-який зовнішній вплив працівник обов'язково пропускає через призму своїх власних внутрішніх цінностей. Якщо від нього вимагають неможливих або неприйнятних дій, стимул може і не перерости в мотив. Навіть якщо стимулювання привело до очікуваної поведінки працівника, то це ще не означає, що він проявив свою істинну мотивацію. Можливо також, що його поведінка зумовлена не цінністю стимулу, а можливістю уникнути тиску чи негативної дії щодо нього з боку адміністрації. Таким чином, один і той самий стимул може мати різні наслідки. Якщо в процесі управління переважає зовнішня мотивація, то праця стає просто засобом для досягнення чого-небудь і не є самоціллю. Праця стає діяльністю, яку здійснюють під тиском зовнішньої необхідності й орієнтує людину на забезпечення особистих інтересів, нехтування колективними. Стимулювання праці буде ефективним за умови спроможності підприємця підтримувати той рівень якості роботи, за який він платить.

Внутрішня мотивація є джерелом розвитку людей, стимулює вдосконалення професійної майстерності. Внутрішня мотивація лежить в основі мотивування як процесу дії на людину для активізації конкретної трудової поведінки засобом спонукання в ній певних мотивів. Завдання мотивування – досягти співпадання особистих цілей (мотивів) працівника з ціллю підприємства чи з мотивами інших працівників.

Для створення умов мотивування необхідна регламентація процесу та організація праці на малих підприємствах. Це один із найважливіших напрямків у питанні мотивації персоналу. Регламентація діяльності малих промислових підприємств забезпечить рівні умови праці, справедливість винагороди. На жаль, на багатьох сучасних малих підприємствах нема організаційно-нормативних документів, а якщо і є, то їх порушують.

Із урахуванням теорії мотивації система мотивації має бути спрямована на задоволення індивідуальних потреб працівника. З цією метою необхідно вивчати потреби працівників малих підприємств. Діяльність будь-якої людини завжди зумовлена кількома потребами, а їх взаємодія із зовнішніми чинниками формує механізм мотивації. В процесі вироблення мотиву і, як результат певної поведінки діють такі складові, як ціль, домагання і очікування, оцінка стимулів і способів їх досягнення з врахуванням моральних засад, досвід дій в аналогічних ситуаціях, раціонально-оцінюючий процес.

Різні науковці, досліджуючи мотиви праці, вважають, що нині лідирує інструментальний тип мотивації. Мотивація досягнення виражена слабо. Інтелектуальна мотивація характерна для працівників з вищим рівнем освіти. Соціальний тип мотивації характерний більше для службовців, а ніж робітників.

На основі вітчизняного і зарубіжного досвіду методи стимулювання можна поділити на три групи: грошові (заробітна плата, доплати, надбавки, премії, участь у прибутках, кредити, бонуси), не грошові (плата за навчання, путівки в санаторій, оплата послуг, купівля житла) та нематеріальні (письмові вітання, нагородження грамотами, підвищення в посаді, підвищення кваліфікації, додаткова відпустка, гнучкий графік роботи).

Через обмежіть ресурсів малого підприємства далеко не всі різновиди мотивації працівників можуть бути використані.

Грошові стимули. В сучасний період заробітна плата втратила такі важливі функції, як стимулююча та відтворювальна. Поглиблює це і практика неформальної виплати заробітної плати, особливо на малих підприємствах. Відсутність чіткої системи оплати праці й преміювання також впливає на стимулювання працівників та якість їхньої роботи.

На малих підприємствах не застосовують як чинник стимулювання, залучення працівників до участі в прибутках і не сплачують дивіденди. Крім цього, власники підприємств не показують державі всі свої прибутки, щоб зменшити виплати податків.

Не грошові стимули – це в основному соціальна допомога. Завдяки їм персонал задовольняє всі інші життєві потреби, крім трудових. Як відомо, пріоритетні місця для громадян займають сім'я, здоров'я, освіта. Через низьку заробітну плату працівник не може дозволити собі відпочинок на курортах, у санаторіях, купівлю житла. Забезпечити соціальні вимоги підприємець не завжди може, окремі з них просто не хочуть або не мають часу займатися ними.

Моральні методи задовольняють здебільшого такі потреби працівника, як повага, самореалізація, самовираження. Проте на сьогодні вони практично втратили значимість. Подяки, грамоти і подарунки як моральний чинник працівники перестали цінувати. Просування по службі на малих підприємствах можливе лише з нагоди звільнення працівника, який є на даному місці. На ринку праці з'явилася високопрофесійні працівники, для яких праця – це можливість реалізувати свій творчий потенціал; з іншого боку, з'явилися працівники, для котрих праця є метою отримання доходів, а якість праці їм мало цікавить.

Таким чином, для сучасних малих підприємств характерна так звана бідна система стимулювання, тобто небагато різновидів методів для заохочення працівників.

Для ліквідації такого недоліку можна рекомендувати підприємствам системний підхід до мотивації праці, котрий поєднував би як моральні методи, так і матеріальні стимули. Перші мають бути орієнтовані переважно на колективні та суспільні інтереси.

Інші, матеріальні мотиви – регулювання заробітної плати має бути пріоритетним у системі мотивації. Заробітну плату регулюють через зростання інфляції. За такого підходу працівники не можуть підвищити свій заробіток, навіть якщо сповна використовують свій досвід і знання на роботі. З метою підвищення ефективності праці персоналу необхідне збільшення мотивації для розкриття і повного використання вмінь працівника. Ринкові умови потребують звертати увагу на управлінський аспект систем винагород за працю. Система оплати праці має спонукати до системи мотивації, повинна бути публічною і зрозумілою для усіх працівників.

Методи мотивації працівників – це частина організаційної культури. Основне призначення методів – забезпечення максимального залучення тих працівників, які володіють знаннями, до виконання загальних завдань підприємства. [3]

У теорії виділяють такі методи мотивації [3]:

- ✓ примус (страх через можливе попадання працівника під покарання, звільнення);
- ✓ винагорода (базовано на системі економічного та неекономічного стимулювання високопродуктивної праці);
- ✓ солідарність (розвиток у працівника власних цінностей).

Усі перераховані методи залежать від конкретних умов, у яких працює підприємство. Застосування кожного методу мотивації або їх поєднання залежать від конкретних умов, в яких працює підприємство [3].

Висновки На основі вивчення сутності та принципів мотивації, виділено такі основні складові системи мотивації на підприємствах:

регламентування виробничого процесу й організація праці з метою забезпечення рівних умов праці і винагороди;

- створення системи мотивації з урахуванням індивідуальних потреб працівників;
- винагорода як за індивідуальні, так і за колективні результати праці;
- стимулювання за розширення функціональних обов'язків;
- додаткова оплата за нововведення, раціональні пропозиції і творчий підхід до виконання своїх обов'язків;
- активне використання моральних стимулів;

- розроблення зрозумілої для всіх працівників системи оплати праці як механізму системи мотивації.

Література

1. Дмитренко Г. А. *Мотивація та оцінка персоналу*. – К.: МАУП, 2002р.
2. Колот А. М. *Мотивація персоналу: Підручник*. – Вид. 2-ге, без змін. – К.: КНЕУ, 2006. – 340 с.
3. *Мотивація і стимулювання праці* / О. Єськов // *Економіка України*.- 2001.
4. <http://pidruchniki.ws/16790422/menedzhment>

**ПРІОРИТЕТНІ НАПРЯМКИ РЕФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
ЯК ГАЛУЗІ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ**

Обґрунтовано необхідність реформування соціального забезпечення як галузі соціальної сфери в умовах обмеженості фінансових ресурсів та окреслено пріоритетні напрямки такого реформування.

The necessity of reforming social security as a branch of social services under the limited financial resources and priorities outlined a reform.

Ключові слова: соціальне забезпечення, соціальний захист, адресність, прожитковий мінімум.

Key words: social security, social protection, targeting, living wage.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. Соціальне забезпечення та соціальний захист є одним із найважливіших завдань будь-якої держави. Рівень соціальної захищеності громадян України згідно із законодавством один із найвищих у світі. Успадкувавши від УРСР систему соціального захисту, що гарантувала мінімальний рівень забезпечення населення необхідними товарами та послугами, держава впродовж десятиліть незалежності постійно вдосконалювала та розширювала перелік категорій населення, яке має право на соціальні пільги і гарантії. Певним чином це зумовлено виникненням такого явища, як безробіття, що є невід'ємним “супутником” ринкової економіки. Також значний вклад у “розвиток” системи соціального забезпечення внесли політичні змагання, під час яких основним інструментом передвиборчої агітації було прийняття соціальних законів, що передбачали економічно необґрунтовані соціальні пільги і гарантії для дедалі більшого переліку категорій населення. Такий розвиток даної галузі соціальної сфери має подвійний характер: із одного боку, – він позитивний, позаяк гарантує ширший спектр соціального забезпечення населення та розширює верстви населення, охоплені ним. З іншого – посилює фінансовий тягар на державні та місцеві бюджети як основні джерела фінансування соціального забезпечення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій у яких започатковано розв'язання проблеми. Відповідно до даних Аналітичного центру АМУ: “Різноманітні пільги, соціальні виплати та соціальні послуги безпосередньо передбачені у 58 законах та більш ніж 120 підзаконних нормативно-правових актах. Усього нараховується близько 120 категорій пільговиків, з яких 45 категорій мають право на пільги за соціальною ознакою, а 57 – за професійною. Загальна чисельність громадян України, які мають право на використання тих або інших видів пільг, становить близько 15 млн. громадян, тобто третину населення країни” [4], а загальна кількість пільг – 611 видів [2]. Відповідно, бюджетна система будь-якої країни не в змозі “витримати” таке фінансове навантаження, що, своєю чергою змушує посилювати фіксальний тиск на суб'єктів господарювання. З іншого боку, в статті 22 Конституції України зазначено: “При прийнятті нових законів або внесенні змін до чинних законів не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод”. Тобто, соціальний захист не може бути зменшений [3]. У рішенні Конституційного суду України від 25. 01. 2012 р. визнано конституційним право уряду на перегляд виплат залежно від економічної ситуації [5]. Тобто, є юридична можливість зменшення обсягу соціального забезпечення відповідно до фінансових можливостей держави.

Проте які елементи соціального забезпечення мають право на “існування”?

У статті окреслюються пріоритетні напрями реформування системи соціального забезпечення на основі аналізу її сучасного стану та відповідності фінансовій спроможності держави.

Виклад основного матеріалу дослідження. У статті 46 Конституції України йдеться: “Громадяни мають право на соціальний захист, що включає право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом. Це право гарантується загальнообов’язковим державним соціальним страхуванням за рахунок страхових внесків громадян, підприємств, установ і організацій, а також бюджетних та інших джерел соціального забезпечення; створенням мережі державних, комунальних, приватних закладів для догляду за непрацездатними. *Пенсії, інші види соціальних виплат та допомоги, що є основним джерелом існування, мають забезпечувати рівень життя, не нижчий від прожиткового мінімуму, встановленого законом*”. У статті 48 зазначено: “Кожен має право на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім’ї, що включає достатнє харчування, одяг, житло” [3].

Відповідно до цього можна зробити висновок, що соціальне забезпечення повинно охоплювати лише населення, яке неспроможне забезпечити себе необхідними доходами в обсязі прожиткового мінімуму, та величина соціального захисту повинна бути такою, щоб разом із наявними доходами населення бути рівнозначною прожитковому мінімуму. Потрібно також зазначити, що сама величина та структура прожиткового мінімуму не відповідає реаліям сьогодення. Так, структура споживчого кошика, що є основою для встановлення прожиткового мінімуму, була затверджена в далекому 2000 р., а ціни, що використовуються для щорічного розрахунку вартості мінімального споживчого бюджету, здебільшого не відповідають цінам на відповідні товари та послуги, які встановилися на ринку.

Одним із напрямків зміни ситуації, що сталась, є перехід від практики надання соціального захисту категоріям населення без урахування доходів, які вони отримують, до адресної допомоги. Так, зокрема для народних депутатів передбачено 13 видів різноманітних пільг; при цьому розмір доходів даної категорії громадян є найвищим серед працівників державного і приватного сектору (17425 грн.). Аналогічна ситуація склалась і для суддів, розмір заробітної плати яких до кінця 2012 р. буде прирівняний із заробітною платою народного депутата; однак для них передбачено 10 видів різноманітних соціальних пільг [6; 2]. Така ж ситуація склалась і для інших категорій державних службовців, офіційні доходи яких у разі перевищують величину прожиткового мінімуму, що до кінця 2012 р. становитиме 1095 грн. [1].

Згідно зі Законом України “Про Державний бюджет України на 2012 рік” у 2012 р. фінансування 13 соціальних пільг для громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, 2 – для дітей війни, 4 – для осіб звільнених із військової служби та деяких інших осіб, 1 – для працівників МВС України, 1 – для працівників прокуратури, 5 – для ветеранів війни, 1 – для ветеранів праці та інших громадян похилого віку, 1 – для працівників МНС України, 4 – для жертв нацистських переслідувань буде відбуватись у порядку та розмірах, встановлених Кабінетом Міністрів України з урахуванням наявних фінансових ресурсів Державного бюджету України та бюджету Пенсійного фонду України на 2012 рік. Тобто, за наявності фінансових ресурсів у державному бюджеті; а беручи до уваги дефіцит бюджету понад 25 трлн. грн. (7%), на це очікувати не варто [1].

Із урахуванням ситуації, що склалась необхідно реформувати чинну систему соціального забезпечення, з метою підвищення ефективності та оптимізації використання коштів державного бюджету.

Висновки. Основними напрямками реформування соціального забезпечення як галузі соціальної сфери ми вважаємо наступні:

1. Повний перехід соціального захисту на адресну основу, що дасть змогу врахувати розмір доходів населення та визначити необхідність у такому соціальному захисті конкретного громадянина.
2. Максимальне переведення соціальних пільг, якщо це можливо, у грошову форму.
3. Суб’єктом отримання соціальної пільги (фінансових ресурсів) має бути громадянин, який її потребує, а не суб’єкт господарювання, котрий її надає.
4. Чітка прив’язка розміру соціального захисту до величини прожиткового мінімуму.

5. Вдосконалення структури мінімального споживчого бюджету, який є основою для визначення розміру прожиткового мінімуму, позаяк існуюча структура морально застаріла.

6. Розраховувати вартість мінімального споживчого бюджету необхідно на основі ринкових цін на товари та послуги, що до нього належать.

7. Величину прожиткового мінімуму з року в рік (щоквартально) потрібно індексувати на рівень зафіксованої інфляції на товари та послуги, що становлять мінімальний споживчий бюджет, тим самим унеможливаючи політичну складову його встановлення.

8. Створення електронної бази (реєстру) даних громадян, які мають право та отримують соціальне забезпечення з метою унеможливлення перевищення обсягу соціального захисту, що може бути дискримінаційним стосовно інших категорій громадян, котрі його потребують.

Література

1. Закон України “Про Державний бюджет України на 2012 рік” [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/4282-17#n170>.

2. Каталог пільг в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.pilga.in.ua/node/416>.

3. Конституція України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.

4. Необхідність реформування соціального захисту [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.auc.org.ua/news/neobkhdnist-reformuvannya-sotsialnogo-zakhistu>.

5. Рішення Конституційного суду України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v003p710-12>.

6. Суддів зрівняють у зарплатах з депутатами [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.day.kiev.ua/3043495>.

ЗНАЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО СЕРЕДОВИЩА ДЛЯ ЗДОРОВ'Я НАСЕЛЕННЯ

Розглянуто підходи до трактування соціального середовища. Проведено аналіз зарубіжних досліджень у взаємозв'язку «соціальне середовище – здоров'я населення», роль ВООЗ в цьому процесі. Виявлені проблеми дослідження впливу соціального середовища на здоров'я населення України, росту захворюваності на соціально небезпечні хвороби. Коротко окреслені напрямки покращення ситуації.

Ключові слова: соціальне середовище, здоров'я населення, соціально небезпечні хвороби.

The article considers the approaches to the interpretation of the social environment. The author analyzes the relationship of foreign research in "social environment - health," the role of WHO in this process. He identified the problem of studying the influence of social environment on public health of Ukraine, the increase in the incidence of socially dangerous diseases. Briefly outline improvements.

Key words: social environment, health, socially dangerous diseases.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. Протягом останніх двох десятиріч в Україні загострюється ситуація зі здоров'ям населення. Ці роки характерні збільшенням захворюваності, смертності, спадом народжуваності і бурхливим зростанням соціально обумовлених хвороб. Особливу тривогу викликає той факт, що захворюваність зачіпає найпродуктивнішу частину населення у віці від 35 до 50 років. Як показують дослідження, важливу роль у формуванні здоров'я населення має соціальне середовище. Тобто, від того, в яких соціальних умовах існує, формується і діє особистість, значною мірою залежить рівень її здоров'я.

Аналіз досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання проблеми. Відома низка праць вітчизняних та світових науковців та практиків, присвячених дослідженню впливу соціального середовища на здоров'я населення. Зокрема, відтворення здоров'я суспільства досліджують Е. Лібанова, В. Стешенко, Г. Столяров, І. Шейман, С. Шишкін, С. Ткачук, В. Корнацький, А. Нагорна, Е. Бойченко та інші. Однак враховуючі змінність соціального середовища та виникненню нових видів захворювань дана проблема залишається актуальною.

Метою статті є теоретична та практична оцінка впливу соціального середовища на здоров'я населення.

Виклад основного матеріалу досліджень. У великому енциклопедичному словнику наведено таке визначення соціального середовища: «те, що оточує людину: суспільні, матеріальні і духовні умови його існування та діяльності». Середя в широкому сенсі (макросередовище) охоплює економіку, громадські інститути, суспільну свідомість і культуру. Соціальне середовище у вузькому сенсі (мікросередовище) – це безпосереднє оточення людини – сім'я, трудова, навчальна та ін. групи [1].

За визначенням філософського енциклопедичного словника соціальне середовище, це: «суспільні, матеріальні і духовні умови існування, формування і діяльності». В широкому сенсі соціальне середовище (макросередовище) охоплює суспільно-економічну систему в цілому – виробничі сили, сукупність суспільних відносин та інститутів, громадську свідомість, культуру даного суспільства. Соціальне середовище у вузькому сенсі (мікросередовище), будучи елементом соціального середовища в цілому, включає безпосереднє соціальне оточення людини – сім'ю, трудовий, навчальний та ін. колективи та групи [2, с. 1071].

Зарубіжні дослідники розуміють соціальне середовище як безпосереднє фізичне та соціальне оточення, в якому люди живуть, або в якому щось відбувається чи розвивається. Воно охоплює культуру, якої індивідуум був навчений і з якою живе, а також людей та інститути, з якими він взаємодіє [3].

Ця взаємодія може бути особистою або через засоби комунікації, навіть анонімною або односторонньою, і не може означати рівність соціального статусу [4].

У будь-якому випадку соціальне середовище має є одне з вирішальних чинників впливу на формування і розвиток особистості та на здоров'я населення у цілому.

Дослідження останніх десятиліть показали, що деякі аспекти соціального середовища (наприклад, географічні особливості, особливості кварталів великих міст, доступність соціальних мереж тощо) суттєво та послідовно, пов'язані з розвитком поведінкових факторів ризику розвитку різноманітних захворювань, зокрема ішемічної хвороби серця, раку, інсульту і діабету, а також наркоманії та інфекційних захворювань [5]. Крім цього, ці дані почали давати повне уявлення про те, які аспекти соціального середовища є найбільш негативними з позиції наслідків для здоров'я. Дослідження показують, що соціальне середовище впливає на здоров'я через кілька каналів та механізмів: соціальні, психологічні, біологічні. Останні дослідження з використанням різних підходів та набору даних, показали, що характеристики соціального середовища можуть мати прямий і непрямий вплив на фізичне, когнітивне і психічне здоров'я населення.

Останні методичні розробки (наприклад, багаторівневе моделювання, географічна інформаційна система (ГІС); аналіз мережі, екологічної миттєвої оцінки (ЕМА)) стимулювали значний обсяг робіт з дослідження впливу соціального середовища на індивідуальну поведінку і здоров'я [6]. Вплив соціального середовища був виявлений на кількох рівнях, починаючи від міжособистісних відносин, сім'ї, організації, соціальної мережі, кварталів, і макросередовища. До них належать дослідження конкретних поведінкових взаємодій і властивостей соціальної мережі, що впливають на передачу поведінки в просторі і в часі; дослідження впливу однолітків у підлітковому віці; дослідження впливу соціальних ієрархій на психічне і фізичне здоров'я людини, а також дослідження впливу антропогенного середовища на соціальну взаємодію, тривогу, самотність і пов'язаних із ними поведінки стосовно здоров'я.

Такі дослідження достатньо ґрунтовно можуть показати динаміку та сучасний стан впливу соціального середовища на здоров'я людини. В Україні нині згадані дослідження проводять фрагментарно.

Тому насамперед необхідно звернути увагу на вплив основних детермінантів соціального середовища на здоров'я населення в макроекономічному вимірі.

Аналітики Всесвітньої організації охорони здоров'я (ВООЗ) до соціальних детермінантів здоров'я відносять умови, в яких люди народжуються, ростуть, живуть, працюють і старіють, у т. ч. систему охорони здоров'я. Вони впливають на можливість людини бути здоровою, ризик її захворюваності та тривалість життя. Соціальні детермінанти визначаються розподілом грошей, влади і ресурсів на глобальному, національному та місцевому рівнях [7].

Відтак, соціальна нерівність щодо здоров'я є результатом нерівномірного розподілу соціальних детермінант. Їх можна змінити активною соціальною політикою, у т. ч. ефективним управлінням системою охорони здоров'я.

При цьому необхідно враховувати, що соціальні детермінанти здоров'я як правило впливають на здоров'я на різних рівнях протягом усього життя. Так, наприклад, бідність можна уявити як дію, що впливає на здоров'я людей на різних рівнях: сім'ї або в регіоні проживання. Крім цього, ці різні рівні впливу можуть відбуватися спільно і взаємодіяти один з одним формуючи певний рівень здоров'я. Наприклад, шкідливий вплив на здоров'я населення у бідній сім'ї може бути посилений, якщо це сім'я перебуває в несприятливому середовищі (там, де інші сім'ї бідні), а не серед середнього класу суспільства. Крім того, бідність може диференційовано впливати на здоров'я людини на різних етапах життєвого циклу: під час вагітності, в ранньому дитинстві або літньому віці) [8, с. 26].

Тобто, вплив соціальних змінних на здоров'я включає в себе розміри, час та місце. Умови, через які соціальні чинники впливають на стан здоров'я населення як раз і є соціальним середовищем.

Українська статистика характеризує соціальне середовище (за регіонами) ступенем соціальної безпеки, соціально-психологічним кліматом у регіоні, ризиком захворювань на

так звані “соціальні” хвороби тощо. Щорічно розраховується індекс соціального розвитку, який включає: коефіцієнт злочинності; питому вагу тяжких злочинів у загальній кількості; кількість померлих від навмисного самоушкодження; кількість хворих з вперше встановленим діагнозом активного туберкульозу; кількість хворих на розлади психіки та поведінки внаслідок уживання алкоголю (алкоголізм і алкогольні психози), що взяті на облік з метою лікування і реабілітації; кількість хворих на розлади психіки та поведінки внаслідок уживання наркотичних та інших (крім алкоголю) психоактивних речовин (наркоманії і токсикоманії), що взяті на облік з метою лікування і реабілітації; питому вагу безробітних у міській місцевості, які не мають роботи більше 1 року; співвідношення розлучень та шлюбів; питома вага народжених поза шлюбом; кількість ДТП; заборгованість по виплаті заробітної плати [9, с. 26].

Тобто, цей індекс показує наслідки впливу соціального середовища на стан здоров'я населення, адже значну його частину становлять показники захворюваності на так звані “соціальні” хвороби.

Окрім цього, на нашу думку, такі показники як співвідношення розлучень та шлюбів, питома вага народжених поза шлюбом та кількість ДТП не варто включати в індекс соціального середовища, адже вони не об'єктивно можуть впливати на його остаточний результат.

Щодо перших двох показників, то давно відомо, що в Україні за останні роки зростає чисельність консесуальних шлюбів, які з позиції соціального середовища суттєво нічим не відрізняються від фактичних. Крім цього серед розлучень – значна частка фіктивних, що також не відбиває реального стану речей в цій сфері. Інша справа – реальні неповні сім'ї, де умови формування здоров'я дітей та самого дорослого можуть суттєво різнитись від середньостатистичної повної сім'ї.

Включення ж показника кількості ДТП, у розрахунок на 100 км доріг в даний індекс, на нашу думку, видається недостатньо обґрунтованим, адже не зрозуміло яке відношення він має до класичного визначення соціального середовища.

Чого не вистачає даному індексові, так це економічних показників, які б відбивали рівень доходів та (або) бідності населення. Як ми бачимо, є лише один показник з цього напрямку – заборгованість по виплаті заробітної плати, чого явно не достатньо.

Звичайно, дані пропозиції виходять за межі нашого дослідження, метою якого є спроба виявити вплив соціального середовища на здоров'я населення. Все-таки, ми дотримуємося думки багатьох західних вчених, за якими рівень освіти, доходів та професійний статус характеризують різні аспекти соціального середовища і, з одного боку, взаємопов'язано, а з іншого – кожний окремо впливають на здоров'я населення.

Захворюваність на соціально небезпечні хвороби певним чином віддзеркалює високий рівень бідності та зниження професійного статусу значної частини населення в Україні останні десятиліття.

Зокрема, нині дуже гострою проблемою для України зараз є захворюваність на активний туберкульоз. За останні десять років кількість хворих з уперше в житті встановленим діагнозом активний туберкульоз не опускалась позначки 60 осіб на 100 тис. населення. Зокрема, у 2011 р. цей показник становив 67,3 тис. осіб², що є дуже високим для європейської країни. В Україні рівень захворювання на туберкульоз у 8 разів перевищує середній для решти Європи показник 9,2 особи на 100 тис. населення [10].

Але слід зауважити, що з усіх вперше виявлених хворих на туберкульоз непрацюючі працездатного віку становили 53,1%, пенсіонери – 13,3%, робітники – 12,1%, вперше виявлені хворі, які зареєстровані в інших міністерствах і відомствах – 4,2%, службовці – 3,7%, робітники аграрного сектору – 1,3%, особи без постійного місця проживання – 1,5%, учні – 1,9%, медичні працівники – 1,7%, особи, які повернулися з місць позбавлення волі – 0,5%, студенти – 1,9%, приватні підприємці - 0,9%, інші – 4,0% [11]. Відтак можна говорити про те, що дане захворювання є найбільш характерним для осіб з низькими доходами (або їх відсутністю) та низьким професійним статусом (або його відсутністю), адже майже третину

² За даними державної служби статистики України.

всіх хворих складають непрацюючі особи працездатного віку та пенсіонери.

Поряд із цим в Україні зростає поширеність інших соціально небезпечних хвороб, зокрема розлади психіки та поведінки, насамперед внаслідок вживання наркотичних та інших психоактивних речовин. За останні 15 років цей показник зріс майже у два рази і становить 175,6 особи на 100 тис. населення. Високим залишається показник розладу психіки та поведінки внаслідок вживання алкоголю – 1315,2 особи на 100 тис. населення. Здебільшого дані хвороби також характерні для осіб з низьким соціальним статусом.

Крім цього, в Україні відмінності соціального середовища насамперед тісно пов'язані із географічними особливостями. Як показують дані вибіркового опитування домогосподарств, котре провела Державна служба статистики в Україні у жовтні 2011 р., своє здоров'я як погане у великих містах оцінили 8,9% респондентів, у малих – 9,9%, у сільській місцевості – 11,1% (таблиця 1). Це свідчить про нижчий рівень здоров'я власне в сільській місцевості, що ми пов'язуємо із іншим соціальним середовищем. Підтвердженням цього є й дані про те, як вплинули хвороби, якими хворіли люди за останніх 12 місяців на їх повсякденну працездатність. Тут також простежується стійка тенденція щодо росту показників від великих міст до сільської місцевості. Причому на негативний вплив на повсякденну працездатність в сільській місцевості покаржились майже в два рази більше сільських респондентів, аніж міських.

Отже, як показує зарубіжний та вітчизняний досвід, реальна ситуація щодо стану здоров'я в Україні, – соціальне середовище є вагомим чинником для здоров'я населення. Тому поліпшення соціального клімату, покращення економічних умов життєдіяльності та соціального статусу громадян є важливою запорукою поліпшення його здоров'я.

У відповідь на зростаючу стурбованість з приводу збереження і подекуди зростання соціальної нерівності ВООЗ створила Комісію з соціальних детермінант здоров'я (КСДЗ) в 2005 році для надання консультацій з питань їх скорочення. Зокрема, доповідь комісії від серпня 2008 року і містить три загальні рекомендації:

1. Поліпшити умови повсякденного життя.
2. Подолати несправедливий розподіл влади, грошей і ресурсів.
3. Вимірювати і розуміти масштаб проблем і оцінювати наслідки дій [7].

Безперечно ці заходи мають бути розширені та покладені в основу комплексної програми поліпшення здоров'я населення. Адже нині в Україні продовжено дію (до кінця 2012 року) Міжгалузевої комплексної програми "Здоров'я нації" на 2002-2011 роки і триває розроблення нової.

Таблиця 1

Самооцінка стану здоров'я населенням залежно від місця проживання

[12, с. 20]

	Всі домо- госпо- дарства	у тому числі, які проживають			
		у міських поселеннях			у сільській місцевості
		у великих містах	у малих містах	всього	
Кількість населення – всього (тис. осіб), у т.ч. оцінили стан здоров'я як (%)	44023,1	18655,0	11184,6	29839,6	14183,5
добрий	46,5	45,9	45,5	45,8	48,1
задовільний	43,6	45,2	44,6	44,9	40,8
поганий	9,9	8,9	9,9	9,3	11,1
Із загальної кількості осіб, які хворіли за останні 12 місяців, частка осіб (%), які повідомили, що перенесені захворювання негативно вплинули на їх повсякденну працездатність	15,5	12,0	15,6	13,3	20,8

Висновки. Соціальне середовище охоплює суспільні, матеріальні і духовні умови існування, формування і діяльності людини, що вагомо впливають на її здоров'я. Усі ці фактори, або соціальні детермінанти впливають на здоров'я людини на різних рівнях протягом усього життя. Соціальне середовище спонукає людину до певного типу поведінки, яка сприяє або не сприяє її здоров'ю.

У світі накопичений певний досвід щодо аналізу впливу соціального середовища на здоров'я, але дослідження тривають, адже саме соціальне середовище постійно змінюється. Зокрема, за останнє десятиріччя зросла роль соціальних мереж.

В Україні також є спроби дослідження даної проблеми. Враховуючи неоднозначний стан соціального середовища в Україні та високий рівень захворюваності, у т. ч. на соціально небезпечні хвороби, ця тема вкрай актуальна. Адже збереження здоров'я нації є одним з найпріоритетніших завдань держави.

Література

1. *Большой энциклопедический словарь / ред. А. М. Прохоров. - 2.изд., перераб. и доп. - М. : Большая Российская энциклопедия, 2000. - 1456 с.: ил. // [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://dic.academic.ru/dic.nsf/es/89096/%D0%A1%D0%A0%D0%95%D0%94%D0%90>.*
2. *Философский энциклопедический словарь. - М.: Советская энциклопедия. Гл. редакция: Л. Ф. Ильичёв, П. Н. Федосеев, С. М. Ковалёв, В. Г. Панов. 1983. - 1415 с.*
3. *Barnett E., PhD and Michele Casper, PhD. A Definition of "Social Environment" // American Journal of Public Health. - March 2001. - Vol. 91. - No. 3. - P. 465.*
4. *Taylor, M. Imaginary companions and the children who create them. - New York: Oxford University Press, 1999. - P. 147.*
5. *Jos'e A. Scheinkman. Social Interactions // [Електронний ресурс]. - Режим доступу: // <http://www.princeton.edu/~joses/wp/socialinteractions.pdf>*
6. *McCormack G. R., Giles-Corti B. and Bulsara M. The relationship between destination proximity, destination mix and physical activity behaviors // [Електронний ресурс]. - Режим доступу: // <http://health-equity.pitt.edu/913/1/09pm.pdf>.*
7. *[Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.euro.who.int/en/what-we-do/health-topics/health-determinants/social-determinants>.*
8. *Genes, Behavior, and the Social Environment: Moving Beyond the Nature/Nurture Debate /*Edited by Lyla M Hernandez and Dan G Blazer. Institute of Medicine (US) Committee on Assessing Interactions Among Social, Behavioral, and Genetic Factors in Health. - Washington (DC): National Academies Press (US); 2006. - с. 368.*
9. *Регіональний людський розвиток: Статистичний бюлетень //Державна служба статистики України - К, 2011. - 43 с.*
10. *Туберкульоз в Україні - на рівні епідемії // [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://www.bbc.co.uk/ukrainian/news/2011/03/110324_tuberculosis_ukr_ob.shtml.*
11. *Рівень захворюваності на туберкульоз в Україні зменшується, але досі залишається епідемією // [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.newsru.ua/arch/ukraine/24mar2010/moz.html>.*
12. *Самооцінка населенням стану здоров'я та рівня доступності окремих видів медичної допомоги у 2011 році (за даними вибіркового опитування домогосподарств у жовтні 2011 року): статистичний збірник //Державна служба статистики України - К, 2011. - 165 с.*

СОЦІАЛЬНІ ІНДИКАТОРИ ЯКОСТІ ЖИТТЯ НАСЕЛЕННЯ ТЕРНОПІЛЬСЬКОЇ ОБЛАСТІ

У статті розглянуто соціальні чинники, що є найважливішою складовою частиною рівня життя населення і служать індикатором якості життя.

Ключові слова: соціальні індикатори, рівень життя, якість життя, демографічна ситуація, потреби людини.

In the article considers the social factors that are important part of people's lives and act as an indicator of quality of life.

Key words: social indicators, standard of living, quality of life, demographic situation, human needs.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими і практичними завданнями. Для аналізу рівня та якості життя не менш важливим є дослідження соціальної складової; недостатньо акцентувати увагу лише на зовнішніх чинниках, які її визначають, враховуючи тільки економічні показники, оскільки це не дасть повної картини дослідження.

Пошук кращих шляхів суспільного розвитку актуалізує дослідницький інтерес до цієї проблематики. Потреба суспільства в здоровому й високоосвіченому новому поколінні, створенні повноцінних умов життя посилює практичну значущість завдань із збереження та поліпшення якісних характеристик життя населення.

Про якість життя населення написано немало, але переважно як про об'єкт дослідження біологічної науки; автори нерідко пов'язують його з расовими теоріями. Тим часом економічні показники відображають характеристики рівня життя населення, соціальні – характеризують якісну сторону життя, рівень забезпеченості життєвими благами і якості самого населення.

Метою статті є аналіз соціальних чинників, що виражають ступінь задоволення різних потреб людини та відчуття населенням комфортності й стабільності життєвих вимог.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми. Соціальний чинник є найважливішою складовою частиною рівня життя населення взагалі й може виступати індикатором якості життя. Заслуговують уваги дослідження таких вчених, як О. Власюк, І. Проніна, Л. Ноздріна, Є. Кушнар'єв, Л. Черенько та ін. Відповідно до досліджуваного регіону, кожен із них створював власну методичку оцінки якості життя населення та по-різному визначив компонентну структуру даної категорії.

Зразок своєрідного підходу до вивчення ролі соціального чинника у формуванні якості умов проживання населення подає І. Гукалова; зокрема в її роботі запропоновано розраховувати зведений індекс оцінки якості умов життя, що полягає у відборі для аналізу таких показників, за допомогою яких можна охарактеризувати відчуття населенням умов свого життя та відстежити певні регіональні тенденції.

Світова економічна наука набула значного досвіду у вивченні цієї проблеми, перенісши акценти досліджень із економічних на соціальні. Центральним елементом економічної системи визнана людина, економіка працює для задоволення її потреб та інтересів.

Виклад основного матеріалу дослідження. У широкому розумінні під якістю життя розуміють задоволеність населення життям з погляду різних потреб та інтересів і вводять у його зміст характеристики та індикатори рівня життя, умови праці й відпочинку, житлові умови, соціальну забезпеченість і гарантії, охорону правопорядку та дотримання прав особистості, природно-кліматичні умови, показники збереження навколишнього середовища, наявність вільного часу і можливості його доцільно використовувати, нарешті, відчуття спокою, комфортності й стабільності.

Якісні характеристики життя населення – це набір індикаторів потенційних можливостей людини. Здоров'я (генетичне, психічне, фізичне), відтворення населення,

освіта (інтелектуальний потенціал), культура (духовно-моральний потенціал) – це визначальний мінімум аспектів якості життя населення, який підлягає подальшому нарощуванню.

На відміну від якісного стану населення, котрий розглядають як потенціал, рівень та якість життя населення трактують із погляду реалізації цього потенціалу. Високий потенціал може бути слабо реалізованим за відсутності необхідних умов, тобто за низької якості життя.

Якість життя населення необхідно розглядати комплексно, враховуючи наступні якісні характеристики: демографічні (відтворення населення); медико-демографічні (здоров'я); економічні (якість трудових ресурсів – зайнятість та безробіття); соціальні (якість соціальної сфери – освіта, культура, рівень злочинності населення).

Із якісних характеристик життя населення як певного потенціалу впливає визначення соціальних чинників рівня та якості життя населення, зокрема: рівень відтворення (показники народжуваності, смертності з основних причин, дитячої смертності, очікуваної тривалості життя); рівень організації охорони здоров'я (забезпеченість лікарняними ліжками, медичним персоналом на одного жителя та ін.); розвиток ринку праці (рівень безробіття); рівень забезпеченості культурних (духовних) потреб населення; рівень освіти (рівень освіченості, доступу до закладів освіти, забезпеченість вчителями на одного учня); рівень безпеки життя населення (рівень злочинності, захворюваність на соціально небезпечні хвороби, кількість самогубств).

Однією з найважливіших складових соціального чинника є демографічна ситуація, що склалася в області. На 1 січня 2011 р. в області проживало 1084,1 тис. осіб. Порівняно з 1991 роком, чисельність населення області зменшилася на 91,0 тис. осіб (7,7%). При цьому чисельність міського населення зменшилася на 19,4 тис. осіб (3,93%), а сільського – на 71,6 тис. осіб (10,51%). Упродовж 2010 року чисельність населення зменшилася майже в усіх районах – за рахунок природного скорочення, так і міграційного [2, 63].

Коефіцієнт народжуваності у 2010 р. становив 10,9‰. Рівень народжуваності був характерним значними відмінностями в окремих районах. Зокрема, в Буцацькому і Кременецькому він становив 13,8‰, Шумському – 12,7‰, Козівському – 8,9‰, Монастирському – 9,1‰.

У 2010 р. смертність в області залишилася майже на тому самому рівні, що і в попередньому році – 14,4‰, при цьому підвищився рівень смертності в сільській місцевості (у Лановецькому – 21,5‰, Бережанському – 21,4‰, Зборівському – 20,6‰, Монастирському районах – 20,5‰) [2, 269].

У системі соціальних чинників домінує орієнтація на таку неперехідну цінність, як стан здоров'я. Адже поступовий перехід до платної медицини робить досягнення цієї цінності затратною статтею сімейного бюджету. Очевидно, що добре здоров'я є передумовою всіх інших мотиваційних установок добробуту населення.

Але саме з цією складовою якості життя населення в області склалася несприятлива ситуація. Це пояснюється тим, що не кожен пересічний тернополянин готовий заплатити велику суму за своє здоров'я, а для деякого лікування залишається недоступним.

Аналіз стану здоров'я населення області свідчить про зростання захворюваності на окремі хвороби. У 2010 р. жителі Тернопільщини здійснили 760,5 тис. звернень із приводу захворювань, що виявлені вперше, а це 70,2 тис. звернень у розрахунку на 100 тис. осіб населення [1, 45].

За умов низького рівня народжуваності особливо актуальним є збереження життя новонароджених. Рівень їхньої смертності залежить від якості медичного обслуговування та від кількості народжень. Так, впродовж останнього періоду рівень дитячої смертності підвищується саме в роки збільшення народжуваності. У 2010 р. коефіцієнт дитячої смертності становив 8,2 ‰. Найвищий коефіцієнт смертності був у Збаразькому і Шумському районах – 13,8‰.

За останніх 10 років захворюваність на активний туберкульоз зросла майже на третину і досягла у 2010 р. 594 особи, або 54,8 на 100 тис. жителів, яким уперше в житті встановлено діагноз активного туберкульозу.

Діагноз ВІЛ-інфекції було встановлено вперше в житті 105 особам, а 39 осіб

zareestrowani yak khvori na СНІД. Кількість ВІЛ-інфікованих і хворих на СНІД, які перебували на обліку в медичних закладах області на кінець 2010 р., дорівнювала 526 осіб (48,7 на 100 тис. осіб населення), з них 45 – із діагнозом СНІД [1, 45].

Щодо рівня організації охорони здоров'я, то важливими показниками його є кількість медичного персоналу та лікарняних ліжок на 10000 осіб населення.

У Тернопільській області за першим показником найкращі дані в м. Тернополі (1,067 середнього в області показника), Бережанському (0,714) і Збаразькому (0,704) районах. Найгірші показники в Шумському (0,441), Козівському (0,506) та Борщівському (0,510) районах. Разом з тим, за забезпеченістю лікарняними ліжками на першому місці Шумський район (0,765 середнього в області показника) та Підгаєцький (0,728), а найгірша забезпеченість лікарняними ліжками – в Тернопільському районі (0,372) [2, 380–382].

Ситуація, що склалася на Тернопільщині, – зростання соціальної нестабільності, збільшення обсягів еміграції (відтік дорослого населення, яке залишає дітей без належного нагляду на довгий час) – призводять до підвищення соціальної напруженості та соціальної нестабільності, а ті, своєю чергою, до підвищення рівня злочинності.

Особливим індикатором соціальної складової якості життя населення є безпека. Він проявляється такими показниками, як кількість потерпілих від травматизму, пов'язаного з виробництвом, рівнем злочинності, кількість самогубств. У 2010 р. зафіксовано 75 осіб потерпілих і 11 осіб загинули внаслідок травматизму, пов'язаного з виробництвом [1, 58].

Аналіз стану злочинності в Тернопільській області показує, що лідером за всіма показниками є місто Тернопіль. Майже третину всіх злочинів, в т.ч. особливо тяжких, скоєно в Тернополі. Також тут найвищі показники злочинів неповнолітніх. Високі показники злочинності також у Гусятинському, Підгаєцькому та Шумському районах (1,107; 1,097; 1,089 відповідно порівняно із середнім в області показником). Найбільш соціально захищеними щодо цього є Борщівський (0,453), Козівський (0,576) та Буцацький (0,677) райони [1, 185].

Співвідношення кількості шлюбів і розлучень на 1000 осіб населення краще за інші показники характеризує самопочуття молоді – найактивнішої частини населення, а також відображає певний рівень соціальної стабільності. Чим більшим є цей показник, тим кращими здаються людям умови, в яких можна створювати і зберігати сім'ї. Регіональний аналіз співвідношення одружених і розлучених може дати цікаві для інтерпретації результати. За співвідношенням показників одружень і розлучень на 1000 жителів Тернопільщина займає одну з кращих позицій серед регіонів України. Число шлюбів у області значно перевищує число розлучень і становить відповідно 7275 та 2398, що у розрахунку на 1000 осіб (2010 р.) становило 6,7 та 2,2 [2, 274]. Слід підкреслити також, що зазначені характеристики не тільки доповнюють одна одну, а й тісно пов'язані між собою.

Висновки. Усі складові соціального чинника взаємопов'язані та певною мірою впливають одна на одну, що формує загальну соціальну ситуацію якості життя населення. Найчастіше якість життя визначають як категорію, що виражає ступінь задоволення різних потреб людини, в т.ч. потреб комфортності життя і здорового навколишнього середовища.

Література

1. *Соціальні індикатори рівня життя населення: Статистичний збірник / Головне управління статистики у Тернопільській області. – Тернопіль, 2011. – 207 с.*
2. *Статистичний щорічник Тернопільської області за 2010 рік / Головне управління статистики у Тернопільській області. – Тернопіль, 2011. – 463 с.*

ОБГРУНТУВАННЯ НАПРЯМКІВ РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ МЕДИЧНИХ ПОСЛУГ В УКРАЇНІ

Проаналізовано основні концепції розвитку системи охорони здоров'я та обґрунтовано напрямки реформування системи медичних послуг в Україні.

The basic concept of health and conducted study areas of reform health care in Ukraine.

Ключові слова: охорона здоров'я, реформи, медичне страхування, сімейна медицина.

Keywords: health care, reform, health insurance, family medicine.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими і практичними завданнями. Ключовим фактором соціальних трансформацій стала економічна глобалізація, що обумовила розширення як соціальних запитів та потреб громадян різних країн, так і можливостей їх задоволення на національному й інтернаціональному рівнях.

За таких умов суттєвого оновлення потребують також національні системи соціальних послуг, які мають бути спроможні задовольняти весь спектр зростаючих соціальних потреб громадян незалежно від їх національності, країни походження, віку, суспільного статусу на комерційній і навіть, частково, на соціальній основі. Найвищі соціальні стандарти та життєвий комфорт для громадян демонструють сьогодні ті країни, котрі змогли найоптимальніше поєднати в своїх національних моделях розвитку економічний, соціальний та екологічний компоненти.

В Україні соціальна система через економічну слабкість поки ще не здатна на рівні європейських стандартів задовольнити навіть першочергові соціальні потреби українського населення (в житлі, якісному медичному обслуговуванні та освіті, працевлаштуванні, пенсійному забезпеченні, соціальному захисті та ін.).

Наслідком цього є скорочення тривалості життя громадян, відсутність соціальної консолідації суспільства, наростання в ньому соціально небезпечних та еміграційних настроїв, високий рівень поширення соціально небезпечних захворювань серед населення, що є головними загрозами соціально-економічній безпеці країни.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми. Найповніше проблематика соціальних відносин, їх трансформації в умовах глобалізації, впливу соціальних факторів на міжнародну конкурентоспроможність країн, оцінки ефективності національних моделей соціальної політики розроблено в працях таких зарубіжних та вітчизняних вчених, як: Л. Антонюк, Г. Беккер, О. Білоус, Дж. Б'юкенен, Ю. Вінслав, О. Грішнова, Ю. Зайцев, М. Згуровський, І. Каленюк, А. Колот, Е. Лібанова, Д. Лук'яненко, А. Медісон, А. Поручник, В. Рокоча, С. Сіденко, Я. Столярчук, Дж. Стігліц, О. Шилець, М. Хаснсен та ін.

Метою статті є аналіз основних концепцій розвитку системи охорони здоров'я та обґрунтування напрямків реформування системи медичних послуг в Україні.

Виклад основного матеріалу досліджень. Протягом тривалого періоду Україна як незалежна держава намагається побудувати економічно ефективне, соціально захищене, політично стабільне суспільство. У колі цих завдань розвиток системи охорони здоров'я є важливою складовою реформування соціальної сфери. Однак в умовах сьогодення реалізація стратегічних цілей системи охорони здоров'я в країні стикається з комплексом політичних, економічних, демографічних, технологічних та екологічних проблем.

Держава відіграє визначальну роль у системі надання послуг охорони здоров'я в Україні. Вона надає і фінансує переважну більшість профілактичних і лікувальних послуг у даній сфері, використовуючи для цього загальні бюджетні надходження і кошти місцевих органів всіх рівнів. Участь приватного сектору в наданні послуг охорони здоров'я – мінімальна. Функціонують кілька невеликих систем медичного страхування, які впроваджують великі державні підприємства.

Крім того, міністерства оборони, транспорту і зв'язку (в т. ч. програма залізниці у сфері охорони здоров'я) та внутрішніх справ мають власні заклади охорони здоров'я, які надають послуги працівникам цих міністерств і членам їхніх родин. Є також кілька невеликих приватних програм страхування, які діють на основі договорів, укладених з наявними в Україні нечисленними приватними лікарнями. Зазначені програми охоплюють дуже незначну частку населення, і пов'язані з ними видатки невеликі у контексті державної системи охорони здоров'я.

Необхідність реформування системи охорони здоров'я визнається як на побутовому рівні, так і на рівні наукового аналізу стану галузі охорони здоров'я. Зокрема, серед пріоритетних напрямків системних перетворень у медицині:

- ✓ реформування первинного рівня надання медичної допомоги на засадах сімейної медицини,
- ✓ поширення профілактичної роботи та пропаганди здорового способу життя,
- ✓ збільшення бюджетного фінансування охорони здоров'я,
- ✓ упровадження багатоканального фінансування галузі (у т.ч. за допомогою медичного страхування),
- ✓ розроблення вітчизняних протоколів і стандартів для різних видів медичної допомоги,
- ✓ використання формулярів лікарських засобів,
- ✓ роздержавлення та приватизація медичних закладів,
- ✓ розвиток лікарського самоврядування та залучення медичної громадськості до процесів прийняття управлінських рішень,
- ✓ підвищення ефективності державного управління галузі, вдосконалення та систематизація чинного законодавства про охорону здоров'я.

Реформування вітчизняної сфери охорони здоров'я з метою поліпшення здоров'я населення, забезпечення рівного й справедливого доступу всіх членів суспільства до медичних послуг належної якості є одним із головних завдань Програми економічних реформ на 2010-2014 роки «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава». Основними напрямками реформування визначені реформи фінансування та управління системи охорони здоров'я.

Згідно з Програмою економічних реформ на 2010-2014 роки, реформувати медичну галузь передбачено в три етапи.

На першому етапі реформи було запропоновано внести зміни до Бюджетного кодексу та інших законодавчих актів з метою об'єднання коштів на первинну медико-санітарну допомогу на рівні району або міста, на вторинну (спеціалізовану) і швидку медичну допомогу на обласному рівні, для надання третинної (високоспеціалізованої високотехнологічної) допомоги – на обласному й державному рівнях.

Окрім того, протягом I етапу передбачалися перегляд умов ліцензування медичної практики, акредитації медичних установ і атестації медичного персоналу, створення незалежних центрів (агентств) оцінки відповідності медичних установ ліцензійним і акредитаційним вимогам. Проте ці заходи не були впроваджені в достатній мірі.

Другий етап реформування сфери охорони здоров'я в Україні (до кінця 2012 р.) передбачає проведення з 2011 р. апробації запропонованих змін на чотирьох пілотних регіонах, розроблення комплексу законодавчих і нормативних документів для формування оптимальної територіальної мережі медичних установ, створення госпітальних округів, оплати праці медичного персоналу, виходячи з обсягу й якості виконаної роботи.

На третьому етапі реформи запропоновано переведення усіх медичних закладів на систему контрактних відносин, запровадження єдиної методики розрахунків вартості медичних послуг, що оплачує держава, підготовку до запровадження обов'язкового соціального медичного страхування. Цей етап заплановано завершити до кінця 2014 року. [3]

Для реалізації регіональних заходів щодо реформування необхідне проведення реструктуризації лікувально-профілактичних закладів з урахуванням потреб населення у медичній допомозі різного рівня, запровадження нових принципів фінансування галузі та оплати праці медичних працівників, а також розроблення нових механізмів контролю якості

надання медичної допомоги за принципами відкритості, доступності, взаємодії з громадськістю та профспілками.

Загальновизнаним напрямком якісного реформування медицини є запровадження багатоканального фінансування, що дасть змогу розв'язати багато економічних, організаційних, кадрових та технологічних проблем охорони здоров'я. Як варіанти залучення додаткових коштів розглядаються: перспективи введення загальнообов'язкового соціального медичного страхування, поширення практики діяльності "лікарняних кас", створення суспільно-солідарного сектора. Останній є об'єднанням муніципальних медичних закладів, медичних підприємств і лікувальних установ інших організаційно-правових форм, а також приватно-практикуючих лікарів, пов'язаних між собою єдиним замкнутим лікувально-діагностичним технологічним процесом надання медичних послуг і єдиною системою фінансування з позабюджетних (страхових, суспільно-солідарних цільових фінансових і благодійних фондів) і комерційних джерел.

Реформу соціального медичного страхування (СМС) обговорюють в Україні протягом останніх 10 років, і було висловлено низку пропозицій різного змісту й форми. Хоча в цьому дослідженні не проаналізовані різноманітні пропозиції і це питання не вивчається детально, в ньому наведено загальний погляд на останню пропозицію і викладено кілька найважливіших міркувань, з наголосом на корисних уроках, які можна буде застосувати до будь-якої реформи у цій сфері.

Останні пропозиції про реформу фінансування системи охорони здоров'я передбачають чотирирівневу змішану схему фінансування, а саме:

Перший рівень: Державна програма охорони здоров'я.

Другий рівень: Обов'язкове медичне страхування.

Третій рівень: Допоміжне добровільне медичне страхування.

Четвертий рівень: Благодійні та інші добровільні платежі.

Однією з основних проблем, пов'язаних з цією пропозицією реформи системи охорони здоров'я, є те, що вона чітко не встановлює цілі нової системи Соціального медичного страхування (СМС). Без чітко визначених цілей (наприклад, забезпечення загального покриття або фінансового захисту від захворювань, що призводять до обтяжливих видатків) зацікавленим сторонам буде важко здійснити всебічну оцінку того, чи забезпечує їх законодавство достатнім інструментарієм для подолання таких ситуацій і встановлення чіткої відповідальності.

Реалізація останньої пропозиції про СМС, в якій нема чітких схем підзвітності та повноважень, і яка не усуває наявних обмежень і проблем сторони, яка є постачальником послуг, призведе до вкладення більшого обсягу коштів у проблемну сторону системи охорони здоров'я, що може зашкодити майбутнім заходам, спрямованим на вирішення проблем нерівності та низької ефективності. Забезпечення більшого фінансування не виправить недоліків СОЗ [5].

Усунення таких недоліків у системі фінансування є першим кроком, який дасть змогу досягти:

✓ ефективного використання ресурсів, і, відповідно, підвищення якості надання послуг;

✓ формування системи охорони здоров'я, в якій значніша увага приділятиметься профілактичним заходам і первинній медичній допомозі;

✓ знизити фінансовий тягар для бідних, пов'язаний з отриманням ними послуг охорони здоров'я.

Реформувати українську систему охорони здоров'я, яка характерна фінансовою та ресурсною розпорошеністю та деформованістю структури медичних послуг, необхідно так, щоб, з одного боку, забезпечити зростаючий попит населення на медичну допомогу, а з іншого – стримувати зростання витрат на охорону здоров'я [3].

Висновки. На основі викладеного можна зробити висновок, що для забезпечення ефективності реформування сфери охорони здоров'я, особливо фінансової та організаційної її складових, необхідно зміцнити фінансову основу сфери охорони здоров'я:

✓ забезпечити обґрунтованість державних видатків та їх ефективне використання на рівні медичних закладів. Визначення оптимального рівня фінансування має спиратися на реальні потреби пацієнтів, що їх відслідковуватимуть за допомогою моніторингу стану здоров'я населення;

✓ визначити з метою створення прозорого механізму фінансування сфери охорони здоров'я чіткий перелік гарантованих державою послуг з охорони здоров'я, як, наприклад, невідкладну медичну допомогу, медичну допомогу первинної ланки, профілактичні та лікувальні заходи у боротьбі із ВІЛ/СНІДом та туберкульозом тощо, враховуючи наявний обсяг фінансування;

✓ забезпечити доступність лікарських засобів та медичних послуг малозабезпеченим верствам населення;

✓ створити механізм послідовного переходу на багатоканальну бюджетно-страхову модель фінансування системи охорони здоров'я. Основними джерелами надходження ресурсів є: державне фінансування, обов'язкове та добровільне медичне страхування;

✓ запровадити «інноваційне фінансування СОЗ», що базуватиметься на системі взаємообумовлених і взаємопов'язаних за ресурсами, термінами і виконавцями заходів, спрямованих на досягнення конкурентних цілей або завдань на пріоритетних напрямках розвитку галузі. Прикладами такого фінансування є залучення коштів шляхом, зокрема, введення механізму цільового використання акцизних зборів на шкідливі для здоров'я продукти (алкоголь, тютюнові вироби, напої з великим вмістом цукру тощо) та цільового їх використання на забезпечення, наприклад, державної програми «онкологія».

Література

1. Інформаційний центр сімейної медицини // Режим доступу: <http://www.moz.gov.ua/ua/main/sitemap/>

2. Кондратьєва О. Медична реформа: від хвороби до... хвороби? // Режим доступу: http://www.yurincor.com/ua/analytical_information/?id=8273

3. Національний інститут стратегічних досліджень. Аналітична записка «Щодо поточного стану та подальших напрямів реформи фінансування та управління системи охорони здоров'я в Україні». // Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua/articles/717/>

4. Підсумки роботи галузі у 2011 році. Версія МОЗ України// Режим доступу: <http://medreforma.org/?p=564>

5. Рогова О.Г. Основні напрямки реформування системи охорони здоров'я України // Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Apdu/2008_2/doc/2/10.pdf

ГЕНДЕРНІ ДИСПАРИТЕТИ В РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ УКРАЇНИ

У статті проаналізовано сучасні показники індексу гендерної нерівності та пов'язаних із ним індикаторів. Розглянуто гендерні відмінності в розвитку людського потенціалу України.

Ключові слова: людський розвиток, гендер, гендерні диспаритети, індекс гендерної нерівності.

In the article analyzes the current performance index of gender inequality and related indicators. Consider gender differences in human development in Ukraine.

Key words: human development, gender, gender disparity, the index of gender inequality.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими і практичними завданнями. У доповіді Програми розвитку Організації Об'єднаних Націй про людський розвиток за 2011 рік основна увага приділена питанням сталого розвитку і забезпечення рівних можливостей. Новий аналіз засвідчує, що неузгодженість дій уряду й гендерні диспаритети на загальнонаціональному рівні негативно впливають на розвиток людського потенціалу та якість життя населення.

Як зазначено в доповіді Програми розвитку Організації Об'єднаних Націй, трансформація гендерних ролей та розширення прав і можливостей дадуть змогу досягти кращої екологічної стійкості та рівності можливостей, а також прогресу в людському розвитку. У зв'язку з цим доцільно дослідити, наскільки гендерні відмінності впливають на розвиток людського потенціалу українців.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання проблеми. Питанням розвитку людського потенціалу в Україні приділяють значну увагу наукові Інституту демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України, Українського центру соціальних реформ та Інституту політичних і етнонаціональних досліджень ім. І. Ф. Кураса НАН України. Так, у 2010 р. колектив науковців Інституту демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України разом із працівниками Державного комітету статистики України підготував монографію з питань сучасних особливостей людського розвитку та пов'язаних із ним соціальних ризиків в Україні. У 2011 р. було підготовлено Національну доповідь про людський розвиток України, де розглянуто причини та особливості соціального відторгнення в нашій країні й запропоновано низку рекомендацій та програм щодо його усунення.

Метою статті є висвітлення гендерної нерівності в контексті розвитку людського потенціалу України.

Виклад основного матеріалу дослідження. Як зазначено в декларації Тисячоліття Організації Об'єднаних Націй, прийнятій у 2000 р. на сесії Генеральної Асамблеї ООН і затвердженій 189 країнами світу, започатковано процес досягнення світовим товариством визначених до 2015 р. результатів у тих сферах, де нерівномірність людського розвитку є найгострішою. Зокрема, розроблена на глобальному рівні Система Цілей Розвитку Тисячоліття містить 8 цілей, 21 завдання розвитку та 60 індикаторів для кількісної оцінки прогресу. Так, третьою ціллю є досягнення гендерної рівності.

Запропонований фахівцями Програми розвитку Організації Об'єднаних Націй демонструє, як наявність перешкод на шляху до репродуктивного здоров'я призводить до гендерної нерівності. Так, індикаторами Індекс гендерної нерівності є індекс материнської смертності, коефіцієнт народжуваності у підлітків, місця в національному парламенті, частка населення зі середньою освітою, показник економічної активності населення, репродуктивне здоров'я та загальний показник фертильності.

Економічні можливості жінок і перспективи розширення їх прав у світі нині залишаються значно обмеженими. Погане репродуктивне здоров'я є важливим чинником гендерної нерівності в усьому світі. Відсутність доступу до послуг сфери охорони здоров'я

призводить до погіршення здоров'я жінок ат дітей і до збільшення кількості смертельних випадків. За оцінками експертів, у 2011 р. в 48 млн. жінок пологи відбулися без кваліфікованої допомоги, а 2 млн. жінок народжували самостійно [3, с. 61].

Гендерна нерівність простежується і в низькому рівні участі жінок у форумах на національному та місцевому рівнях. Окрім цього, представництво жінок у національних парламентах є недостатнім: вони займають у середньому лише 19% депутатських місць, та їм належать тільки 18% міністерських посад в уряді. На вищих посадах жінок можна побачити ще рідше: лише 7 із 150 обраних глав держав і лише 11 із 192 глав урядів – жінки. Така сама ситуація спостерігається в органах влади на місцевому рівні [3, с. 64].

У 2011 р. Індекс гендерної нерівності було розраховано для 145 країн світу. Україна в цьому рейтингу займала 57 позицію з показником – 0,335. Для порівняння необхідно зазначити, що за Індексом людського розвитку наша країна – на лише 76 місці. Саме тому доцільно проаналізувати сучасні світові тенденції гендерних особливостей у розвитку людського потенціалу.

Таблиця 1

Індекс гендерної нерівності та пов'язані з ним індикатори
(за окремими країнами) [3, с. 139–141]

Рейтинг країн за ІЛР	Рейтинг	Значення	Індекс материнської смертності	Коефіцієнт народжуваності у підлітків	Місця в національному парламенті (жінки, %)	Коефіцієнт економічної активності, %		Загальний показник фертильності
						жінки	чоловіки	
	2011	2011	2008	2011	2011	2009	2009	2011
<i>Країни з дуже високим рівнем розвитку людського потенціалу</i>								
1. Норвегія	6	0,075	7	9,0	39,6	63,0	71,0	2,0
2. Австралія	18	0,136	8	16,5	28,3	58,4	72,2	2,0
3. Нідерланди	2	0,052	9	5,1	37,8	59,5	72,9	1,8
4. США	47	0,299	24	41,2	16,8	58,4	71,9	2,1
10. Швеція	1	0,049	5	6,0	45,0	60,6	69,2	1,9
39. Польща	25	0,164	6	14,8	17,9	46,2	61,9	1,4
<i>Країни з високим рівнем людського розвитку</i>								
66. Росія	59	0,338	39	30,0	11,5	57,5	69,2	1,5
76. Україна	57	0,335	26	30,8	8,0	52,0	65,4	1,5
92. Туреччина	77	0,443	23	39,2	9,1	24,0	69,6	2,0

Як видно з таблиці, за Індексом гендерної нерівності перше місце займає Швеція з показником 0,049, хоча за Індексом людського розвитку вона лише на 10 позиції. Цікавим є й те, що за Індексом людського розвитку США займає 4 місце, а за Індексом гендерної нерівності – тільки 47 позицію, що пояснюється високим рівнем материнської смертності, народжуваності в підлітків та низькою часткою залучення жінок у парламенті.

Як бачимо, Україна за Індексом гендерної нерівності посідає вищу позицію за Російську Федерацію, хоча за Індексом людського розвитку перебуває на 10 сходинок нижче. Аналізуючи індикатори гендерних диспаратів в Україні, в першу чергу, слід звернути увагу на низьку частку жінок у парламенті та суттєві диспропорції в показниках економічної активності.

Так, у 2005 р. прийнято “Закон України про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків”, метою якого є досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах суспільного життя шляхом правового забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Процес упровадження системи Цілей Розвитку Тисячоліття в Україні розпочався у

2000 р. тим, що Президент України підписав Декларацію Тисячоліття Організації Об'єднаних Націй. У 2003 р. глобальні цілі були адаптовані на національному рівні. Міністерство економіки України за сприяння Програми Розвитку Організації Об'єднаних Націй провело аналітичну, організаційну та узагальнюючу роботу з адаптації глобальних цілей. Результатом роботи став національний звіт “Цілі Розвитку Тисячоліття: Україна”, який визначав цілі на період до 2015 р. та містив основні індикатори людського розвитку й сталого розвитку доквілля до 2015 року [9, с. 32].

Таблиця 2

Економічна активність населення за статтю у 2011 р. в Україні [2]

	Одиниця виміру	Все населення	Жінки	Чоловіки
Економічно активне населення				
у віці 15-70 років	тис. осіб	22056,9	10607,0	11119,9
працездатного віку				
Рівень економічної активності населення				
у віці 15-70 років	у % до населення відповідної вікової групи	64,3	58,5	70,7
працездатного віку				
Економічно неактивне населення				
у віці 15-70 років	тис. осіб	12265,5	7511,2	4754,3
працездатного віку				
Рівень економічної неактивності				
у віці 15-70 років	у % до населення відповідної вікової групи	35,7	41,5	29,3
працездатного віку				

Досягнення гендерної рівності в Україні передбачає виконання двох завдань. Одним із них є забезпечення гендерного співвідношення на рівні не менше 30% до 70% тієї чи іншої статі у представницьких органах влади й на вищих щаблях виконавчої влади [9, с. 54].

Так, гендерне співвідношення серед депутатів Верховної Ради України мало становити у 2011 р. 20% жінок до 80% чоловіків, у 2013 р. – 25% жінок до 75% чоловіків, а в 2015 р. – 30% жінок до 70% чоловіків. Як бачимо, з таблиці 1, частка жінок у парламенті в 2011 р. дорівнювала лише 8%, що не відповідає встановленим завданням.

Продовжуючи аналіз гендерних відмінностей, в контексті розвитку людського потенціалу українців розглянемо показники економічної активності населення у 2011 році.

Із поданої таблиці бачимо, що в загальній масі економічно активного населення частка чоловіків є дещо більшою. Водночас рівень економічної активності чоловіків у віці 15-70 років аж на 12,2% вищий, аніж у жінок, а серед осіб працездатного віку рівень економічної активності чоловіків є вищим на 7,4%.

Разом із тим доцільно простежити відмінності в рівні економічної активності чоловіків та жінок за віковими групами серед усього економічно активного населення.

Із поданої таблиці видно, що серед усього економічно активного населення відносний паритет помітно лише серед осіб у віком 40–49. У всіх інших вікових групах простежується істотна перевага чоловіків. Особливо це помітно серед осіб 25–29 років, де перевага в рівні економічної активності становить 19,9%, та осіб 50–59 років із перевагою 15,4%.

Водночас рівень освіти суттєво впливає на гендерні відмінності зайнятості. Так, зайнятість жінок із повною середньою загальною освітою в усіх вікових групах значно поступається зайнятості чоловіків, а серед населення з вищою освітою ситуація не така однозначна, принаймні після 45 років. Крім цього, на фоні загального пізнішого припинення трудової діяльності особами з вищою освітою жінки у віці 65–69 років працюють значно частіше за своїх однолітків-чоловіків [9, с. 23].

Аналізуючи показник материнської смертності в Україні, варто зазначити, що він із 2005 р. не знижувався, а коливався від 14,5 до 17,6 на 100 тис. народжених живими. У 2011 р.

даний показник становив 17,8 на 100 тис. народжених [1]. Протягом 2011 року показник материнської смертності збільшився з 17,6 до 17,8 на 100 тис. народжених живими.

Таблиця 3

Рівень економічної активності населення за статтю та віковими групами у 2011 р. в Україні [2]

(у % до загальної кількості населення відповідної вікової групи)

	Всього	у тому числі за віковими групами, років						Працездатного віку
		15-24	25-29	30-39	40-49	50-59	60-70	
Все населення	64,3	41,7	79,7	84,2	85,3	65,4	24,2	72,7
Жінки	58,5	36,6	69,0	78,4	84,2	58,5	22,1	68,9
Чоловіки	70,7	46,5	90,1	90,2	86,4	73,9	27,4	76,3

У 2011 р. в Україні від пологів померло 75 жінок, при цьому 70% із них у районних лікарнях. Окрім цього, за 2011 р. під час пологів померло 4 тис. 400 малюків. Основними причинами материнської смертності в Україні були екстрагенітальна патологія, кровотеча і тромбоемболія [5].

Висновки. У цілому, напрямками усунення гендерних диспаратів населення України мають бути: адаптація вітчизняного законодавства до європейських стандартів із метою наближення до гендерного паритету в представницьких органах влади; запровадження гендерних підходів до розвитку соціального партнерства в Україні шляхом обов'язкового введення до колективних угод питань, пов'язаних із недопущенням дискримінації за ознакою статі, рівної оплати праці, рівних можливостей професійного та кар'єрного зростання; забезпечення доступу до високоякісних медичних послуг жінок і чоловіків, пропагування та формування здорового способу життя; створення умов для гармонізації професійних і сімейних обов'язків.

Література

1. В Україні підвищилися показники материнської смертності [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.unn.com.ua/ua/news/591599-v-ukrayini-pidvischilis-rokazniki-materinskoj-smertnosti/>
2. Державний комітет статистики України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>
3. Доклад о человеческом развитии 2011. Устойчивое развитие и равенство возможностей: Лучшее будущее для всех. Опубликовано для программы развития Организации Объединённых Наций (ПРООН).
4. Людський розвиток в Україні: мінімізація соціальних ризиків (колективна науково-аналітична монографія) / За ред. Е. М. Лібанової. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України, Держкомстат України, 2010. – 496 с.
5. Материнська смертність в Україні не знижується. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://uoz.dp.ua/home/zahoditapodii/1170-2012-01-25-12-48-17.html>
6. Національна доповідь про людський розвиток 2011. Україна: на шляху до соціального залучення. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.undp.org.ua/files/ua_95644NHDR_2011_Ukr.pdf
7. Пояснювальна записка до проекту Закону України “Про внесення змін до деяких Законів України (щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері праці)”. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc34?id=&pf3511=40344&pf35401=191790
8. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України // Відомості Верховної Ради України. – 2005. – № 52. – Ст. 561.
9. Цілі розвитку тисячоліття: Україна – 2010. Національна доповідь. – Київ, 2010. – 108 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ime.edu-ua.net/cont/Cili.pdf>

РОЗВИТОК ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ТЕРНОПІЛЛЯ В УМОВАХ ПОДОЛАННЯ ДЕМОГРАФІЧНОЇ ТА ЕКОНОМІЧНОЇ КРИЗИ

Успішне здійснення економічних реформ неможливе без цілеспрямованого управління формуванням ефективним використанням трудового потенціалу на всіх рівнях. Його важливими складовими є оптимізація демографічних процесів, забезпечення розвитку і збереження трудових ресурсів, запобігання вивільненню робочої сили, створення нових робочих місць, ефективний соціальних захист населення. Особливої уваги заслуговують нині регіони з депресивним характером економіки, депопуляцію населення, зокрема в сільській місцевості, низькими темпами розвитку соціальної інфраструктури, відставанням соціальних стандартів. Така ситуація характерна для Тернопільської області, що вимагає уваги як з боку держави, так і науковців і фахівців для вироблення дієвих пропозицій щодо поліпшення демографічної ситуації, оптимізації структури зайнятості, пропозиції робочих місць на ринку праці, підготовки кваліфікованих кадрів, поліпшення умов праці і її оплати, гарантування населенню соціальних стандартів.

Особливості сучасної демографічної ситуації в регіоні. Сьогодні Україна переживає надзвичайну за руйнівною силою та далекими наслідками демографічну кризу, яку експерти називають безпрецедентною в мирний час. Криза зачепила усі регіони, в тому числі й Тернопілля. На відміну від загальноукраїнських показників чисельності населення, які ще у шістдесятих роках досягли свого довоєнного рівня, кількість населення Тернопільської області за весь післявоєнний час залишається нижчою від рівня 1940 р. Процес депопуляції (скорочення чисельності населення) обумовлений низкою причин: зниженням народжуваності; збільшенням рівня смертності; від'ємним сальдо міграції (різниці між еміграцією та імміграцією).

Спад показників народжуваності почався в області ще на початку 60-х років минулого сторіччя і тривав до 2001 року. За останнє десятиріччя ситуація покращилась. Чи стало це наслідком продуманої державної соціально-економічної та демографічної політики? Якщо й так, то не надто суттєво. Зростання народжуваності за останні роки сталася за рахунок її високого рівня на початку 80-х років ХХ ст. Тобто, основною причиною є збільшення кількості жінок найпродуктивнішого віку – 20-30 років.

У чому криються основні причини вищезазначених процесів, пов'язаних із спадом народжуваності? На думку українських вчених, одним з основних чинників посилення несприятливих демографічних тенденцій в Україні і Тернопільській області зокрема, є те, що відтворення населення не забезпечується економічно. Однак, як показує міжнародний досвід, посилення матеріального заохочення, хоч і впливає на збільшення народжуваності, однак не суттєво і, як правило, не на тривалий час.

Важливу роль у зниженні народжуваності в області відіграють й інші чинники, серед яких психологічні та соціальні. Зокрема, рівень народжуваності залежить від виховання, освіти, релігійних переконань тощо. Крім цього, слід зауважити, що коли низька народжуваність зберігається в країні протягом тривалого періоду часу, репродуктивні установки населення, як правило, змінюються. У результаті люди вже прагнуть мати менше дітей або надають перевагу бездітності.

Демографічні наслідки зниження народжуваності полягають у старінні населення і, відповідно, зменшення частки жінок репродуктивного віку (15-49). При цьому, в цій віковій групі збільшується частка жінок старшого віку з інтенсивністю народжуваності значно нижчою, ніж у жінок віком до 35 років. Це також зменшує рівень народжуваності. Соціально-демографічні наслідки зниження народжуваності полягають в тому, що масове поширення малодітних сімей в певній мірі викликає збільшення числа розлучень, оскільки малодітність, а тим більше бездітність не сприяють сталості шлюбів.

Особливої уваги заслуговують економічні наслідки зменшення народжуваності. Впливаючи на загальну чисельність населення, народжуваність знижує потенційну робочу силу та рівень споживання продукції.

Високий рівень смертності є одним з головних чинників природного скорочення населення. Щороку в області помирає близько 16 тис. осіб. 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. Найбільші темпи росту смертності в області спостерігаються у вікових групах від 35 до 59 років. Особливо це стосується чоловіків. Ці зрушення значною мірою зв'язані з загостренням “зовнішніх причин” смертності (нещасні випадки, отруєння, травми, убивства і самогубства). Як результат – достатньо низька середня очікувана тривалість життя при народженні, особливо для чоловіків – 66,6 років. Цей показник, хоч і дещо вищий за середньо український, але 10-15 роками поступається аналогічному в економічно розвинутих країнах.

До факторів, які викликають складну ситуацію щодо смертності населення області можна віднести:

1. Безкоштовна охорона здоров'я не здатна забезпечити гідний рівень медичного обслуговування. Платна медицина, доступна незначній частині населення, але й вона не гарантує якісного обслуговування.

2. Невисокий рівень гігієнічної культури і поведінки самозбереження населення, що істотно відрізняє нас від західних країн. Це одна з причин, яка не дозволяє нам переймати соціальні технології охорони здоров'я розвинутих країн, і, перш за все, запозичити соціальні програми профілактики захворювань.

3. Низький рівень життя значної частини населення області створює сприятливі умови для відродження в структурі причин смертності і захворюваності таких зниклих було причин, як інфекційні і шлункові захворювання, зниження імунітету, особливо у дітей і молоді.

4. Стрес та напруженість, відсутність безпеки в завтрашньому дні, викликані фінансово-економічними кризами, проявились у зростанні смертності, пов'язаної із вживанням алкоголю та палінням; від туберкульозу і самогубств.

5. Невисока якість харчування, незважаючи на високу насиченість ринку продовольчими товарами. Звідси ослаблення імунних функцій, анемія у вагітних жінок, падіння ваги в призовників, зменшення фізичних параметрів немовляти.

6. Високий рівень безробіття, який негативно позначається на рівні життя та неможливості повноцінно подбати про своє здоров'я.

Зниження народжуваності та висока смертність населення працездатного віку негативно позначається на статеві-віковій структурі населення Тернопільської області – відбувається старіння населення. Наслідки цього процесу поки що не надто відчутні. Співвідношення між населенням до працездатного, працездатного та після працездатного віку на даний час складає 17,1% – 59,2% – 23,7%. Порівняно з 1989 роком, коли ці показники склали 23,6% – 52,8% – 23,6% відповідно, суттєво зменшилась лише частка осіб до працездатного віку. Частка пенсіонерів суттєво не зросла. Але в найближчі 10 років за межі працездатного віку має вийти значна кількість населення, яка народжена в середині 50-их, початку 60-их років минулого сторіччя, під час післявоєнного «бебі буму». Одночасно у межі працездатного віку вступить незначна частина населення, народжена в 90-ті роки, під час спаду народжуваності. За прогнозами, вже у 2025 році співвідношення між особами до працездатного, працездатного та після працездатного віку в Тернопільській області може становити 16,5% – 50,0% – 33,5%. Це безумовно позначиться на багатьох сферах життя регіону.

Серед позитивних наслідків слід відзначити те, що спаде напруга на ринку праці через скорочення пропозиції робочої сили. До негативних слід віднести, по-перше, зниження пропозиції як такої, що може викликати дефіцит працівників низької професії. По-друге, зростання кількості пенсіонерів призведе до значного навантаження на працездатне

населення, і в свою чергу на пенсійний фонд. Вже зараз Пенсійний фонд має дефіцит, надалі ця ситуація може вкрай ускладнитись.

Пенсійна реформа, перша частина якої проведена в Україні та пов'язана з прийняттям Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», лише частково може покращити ситуацію. Тому прагнення керівництва країни збільшити вік виходу на пенсію для жінок з 55 до 60 років, з позиції демографічних реалій майбутнього країни, є не просо виправданими, але й гостро необхідними.

Проведення заходів демографічної політики щодо виправлення ситуації не повинне носити характер компанії. Це тривалий процес, що передбачає відродження культури, авторитету родини, збереження наявного людського ресурсу, насамперед дітей. Що говорити про підвищення народжуваності, якщо не можемо зберегти і виростити вже наявне покоління. Необхідна розробка та наполегливе проведення в життя програми ліквідації безпритульності, повернення суспільству дітей, які залишилися без батьків, що потрапили в кримінальне середовище.

Серед цілей сучасної демографічної політики України пріоритетним також повинно стати зниження дуже високого рівня смертності населення, поліпшення його здоров'я, підтримка життєздатності дітей і дорослих, підвищення тривалості життя. Щодо можливих шляхів покращення ситуації, то, при обмежених фінансових можливостях, а також занепаді системи соціального захисту основна увага і підтримка повинна бути спрямована на вирішення проблем, що безпосередньо впливають на рівень захворюваності і смертності населення і, зокрема, дітей та жінок.

У зв'язку з цим необхідно реформувати систему охорони здоров'я, на якій негативно позначилися зміни соціально-економічних умов, а також збільшити асигнування на розвиток цієї сфери. Тим більше, що в умовах стрімкого старіння населення потреба в коштах на охорону здоров'я та соціальне забезпечення осіб похилого віку постійно зростає. У першу чергу необхідно запроваджувати страхову медицину.

Зайнятість населення: сучасний стан і тенденції розвитку. Рівень зайнятості населення Тернопільської області становить 53%. За останнє десятиріччя зміна чисельності зайнятого населення в області була незначною. Спочатку чисельність зайнятих дещо скоротилася – на 35,3 тис. осіб (з 409,4 тис. осіб у 2000 р., до 374,1 тис. у 2003 р.), проте, вже у 2005 році їх кількість перевищила показник 2000 р.. В минулому році в Тернопільській області категорії зайнятого населення відповідало 422,1 тис. осіб.

У структурі зайнятого населення переважають особи працездатного віку. На цю вікову категорію зайнятих громадян припадає 90% (380 тис. осіб) і лише 10% становлять особи старші працездатного віку. У статевій структурі серед жінок, старших працездатного віку, було понад 14%, коли серед чоловіків лише близько 5%. Зміни пенсійного законодавства дещо скоригували цей показник: підвищення верхньої межі працездатного віку для жінок збільшило частку осіб працездатного віку. Така поправка доволі суттєва, оскільки частка жінок у статевій структурі зайнятих (49%) практично тотожна частці чоловіків (51%).

Цікавим і необхідним для розробки середньо і довгострокових прогнозів є аналіз зайнятості населення регіону за віковими критеріями. Найвищі рівні трудової активності демонструють особи у 30-50 річному віці. Так з усього населення області у віці 35-39 років $\frac{3}{4}$ його зайняті у суспільному виробництві, а у вікових категоріях 30-34 і 40-49 років частка зайнятих становить майже 70%. З іншого боку, неабияке занепокоєння викликає стан зайнятості осіб молодих вікових категорій. Якщо у віці до 24 років рівень зайнятості традиційно низький (33% від загальної кількості населення цього віку в області), то показник 57% для вікової групи 25-29 років відбиває чи не примарні можливості працевлаштування. Більшою мірою це стосується випускників вищих навчальних закладів, які поневіряються кілька років до поки не знайдуть першого місця прикладання своєї праці, знань і вмінь. І доволі часто ці знання і вміння через тривалу незайнятість втрачають цінність як для їх носія так і для роботодавця. Реформування пенсійної системи, а найперше підняття віку виходу на пенсію вибудовуватиме перед нинішніми випускниками ще більші перепони на шляху до власної кар'єри. Не ставлячи наразі під сумнів необхідність підняття пенсійного віку, а це

практика більшості розвинутих країн (Німеччина та Іспанія наприкінці минулого року підвищили пенсійний вік з 65 до 67 років, Франція – з 60 до 62 років), ми схилиємося до думки, що такий крок доцільно було б запроваджувати в умовах стрімкого економічного зростання, коли вкрай відчувається нестача робочих рук.

Процеси поєднання працездатного населення із засобами виробництва, а відтак переважно аграрна спрямованість господарства Тернопільської області зумовлює переважання сільської зайнятості. На сільську місцевість припадає майже 60% всіх зайнятих, проте тут треба зробити деякі уточнення. З одного боку сільську зайнятість не можна ідентифікувати виключно як таку, що пов'язана з сільським господарством. Агросфера – система значно ширша і охоплює, попри сільгоспвиробництво, і сферу обслуговування, міні виробництва, мікропідприємства, цехи, які розташовані в селах, різні види самозайнятості сільських жителів. З іншого боку, значна частка, тих, хто постійно мешкає в сільській місцевості, працюють у містах. Особливо це стосується сільських населених пунктів-супутників міських поселень. До того ж, є й деяка умовність такого поділу – за останні два десятиліття багато міських жителів отримали ділянки під забудову у приміських зонах, поселилися там, хоча й зареєстровані у місті. Подібні ж явища характерні й жителям сільської місцевості.

Агропромислова спрямованість господарства Тернопільщини зумовлює традиційне переважання частки зайнятих у сільському господарстві. У цій сфері, а також мисливському, лісовому і рибному господарствах (так званий первинний сектор економіки, який разом з добувною промисловістю забезпечують інші галузі сировинними ресурсами) працювали у минулому році більше 110 тис. осіб, що становило 26% всіх зайнятих. Порівняно з 2005 роком відбулося скорочення зайнятих в галузі на 36 тис. осіб. Занепад сільського господарства, розпад колективних форм виробництва на селі, поширення зайнятості у підсобних господарствах і невиробничій сфері, а також зростання міграційних потоків за кордон призвели й до скорочення кількості найманих працівників у галузях первинного сектора. Їх частка скоротилася в 6 разів (4,2% нині проти 26,% у 2000 р.). Зважаючи на стійку негативну тенденцію щодо скорочення найманих працівників у промисловості (15,6% у 2000 р. та 9% у 2010 р.), напрашується висновок про глибокий економічний занепад господарства області. Важкі часи переживає будівельна галузь, в якій з кінця 2008 року спостерігається скорочення зайнятих. Кризові явища в економіці, погіршення купівельної спроможності, призупинення кредитування і зростання цін змусили заморозити будівництво багатьох об'єктів. Це, в свою чергу, відбилося на кількості операцій з нерухомим майном, скороченні тут кількості зайнятих, хоча до періоду кризи продаж нерухомого майна була однією із найуспішніших сфер економіки регіону.

Стабільною за цей же період залишається зайнятість у галузях державного сектора економіки – освіті, охороні здоров'я і соціальному забезпеченні – зміни в межах +1%. Проте, на 14% зросла зайнятість в органах державного управління (з 21,0 до 24,5 тис. осіб), незважаючи на постійну декларацію і заходи щодо скорочення держапарату з боку центральної влади.

Найпривабливішими, з точки зору вкладання інвестицій в створення нових робочих місць, стали галузі торгівлі, автосервісу, з виробництва побутових товарів і предметів особистого вжитку, об'єкти готельно-ресторанного бізнесу. Дещо менше, але зростає зайнятість на транспорті і зв'язку, у фінансовій сфері та наданні бізнес консультаційних послуг. Ще варто звернути увагу на один цікавий аспект цих видів діяльності. Їх по праву можна назвати молодими. Як у прямому розумінні, бо фінанси, торгівля і сервісне обслуговування це нові види діяльності, які почали формуватися як елементи ринкової інфраструктури, і є доволі молодими галузями, так і в переносному змісті. У структурі зайнятих в цих сферах половина з усіх, а той більше (55,4 у фінансовому секторі) це молоді люди віком до 35 років.

Попри усі наявні проблеми у сфері зайнятості негайного вирішення потребують питання легалізації тіньової зайнятості. Часто підприємці ухиляються від сплати податків, використовують працю громадян без належного оформлення трудових відносин та виплачували нелегальну заробітну плату “в конвертах”.

З іншого боку одними репресивними методами справі не зарадиш. Щоб легалізувати цей сектор треба добре розуміти його природу і причини існування. Оцінка масштабів неформальної економіки та зайнятості – одне з найскладніших завдань. За офіційними даними Мінекономіки частка тіньового сектора в Україні становить 32%. Незалежні ж експерти піднімають цей показник до 45-60% ВВП. Слід зауважити, що й у високо розвинутих країнах його частка у ВВП теж доволі значна: Данія – 7%, США і Норвегія – по 11%, Німеччина – 12%, Бельгія та Іспанія – по 14%, Італія – 16%. Незаперечними лідерами рейтингу є Індія – 45%, Перу – 38%, Мексика – 35% і Україна [Контракти, №8, 2009. – С.8.]. Головне що переслідує тіньовий сектор – це мінімізація податків. Існує залежність між величиною податкового тягара і рівнем тінізації, особливо якщо високі податки усугубляються складністю їх адміністрування. За цими показниками Україна пасе задніх – 177 місце зі 181 країни у рейтингу МВФ.

Ще за часів планової радянської економіки існувало підпільне виробництво, а за роки ринкових реформ безліцензійні перевізники, будівельники, виробники продукції і її реалізатори стали звичним явищем. Часто ведуть мову навіть про підпільні шахти і заводи з виробництва паливо-мастильних матеріалів. Є виробництво, то й хтось повинен в ньому бути задіяний. Це породило масштабну «тіньову» зайнятість. Нелегальні будівельні підряди, виروشвання і реалізація продукції власного присадибного господарства, використання робочої сили без необхідного юридичного оформлення, праця покоївок, нянь, гувернанток, сторожів і домашніх кухарів – всього не перерахуєш – все це типове для Тернопільщини.

Там, де держава не може забезпечити стабільного економічного середовища та сприятливого інвестиційного клімату, там, де панує всюдисуща корупція – тіньова економіка зростає. Вона росте і створює нові робочі місця. У цьому – її соціальна роль. Виступаючи важливими джерелом робочих місць сектор виконує функцію соціального амортизатора, який частково гасить соціальні невдоволення (у нашій області ще одним важливим амортизатором стала нелегальна трудова міграція – не тільки за кордон, а й на сезон у східні чи південні області України).

Легалізація тіньової економіки повинна враховувати низку моментів. Застосування жорстких методів боротьби з нею аж до повної ліквідації тут недоречно. Бо чого варта буде сама держава якщо знищить 50-60% всієї своєї економіки? Більше того, не можна враз залишити значну частину людей без засобів до існування. Не можна силовими методами спричинити втрат інвестованих у тіньовий бізнес засобів. Треба пам'ятати і розуміти, що неформальний сектор заснований на власних заощадженнях, що він активно розвивається і, при цьому, не одержує від суспільства і держави жодних субсидій і гарантій.

Важливим є й те, що у структурі тіньової економіки сформувалася своєрідна система підготовки кадрів. І насамкінець – мікропідприємства, організовані в неформальному секторі, є часто першою, початковою ланкою у створенні власної справи, яка в майбутньому може перетворитись і в серйознішу форму підприємництва, а діяльність мікропідприємств дає можливість отримати роботу іншим особам, які не мають її у формальному секторі.

Тому легалізація тіньового сектора, будучи наріжною ціллю подальшого розвитку, повинна йти невпинно, але доволі делікатно. Перехід значної кількості підприємців у тінь і значне вивільнення робочої сили у другій половині 2010 року – результат прийняття Податкового кодексу. Питання не в Кодексі, а в методах надмірно поспішного і насильного його насадження, хоча відповідна роз'яснювальна робота і попередні обговорення його положень дозволили б уникнути різкого суспільного протистояння. Не стільки високі податки, а невизначеність і нерозуміння майбутнього, на фоні зростаючого пресу з боку податкових органів і тотальної корумпованості держави загнала підприємця в тінь. Внесені по тому поправки до податкового законодавства, насамперед повернення спрощеної системи оподаткування і виділення чотирьох категорій «єдиноплатників» хоча й спростило життя малому бізнесу, але завдана перед цим шкода важкопоправима.

Ринок праці і особливості його функціонування. Цілком зрозуміло, що загальний рівень ринкових відносин, як і стан справ на ринку праці, залежить від економічної і політичної ситуації в країні. У зв'язку з цим, треба зазначити, що процеси, які відбуваються в економіці сучасної України, не є тільки негативними наслідками тривалого функціонування

адміністративно-командної системи управління. Це також прямий результат прорахунків в організації і проведенні самої економічної реформи, відсутності належної стратегії з боку відповідних державних структур. Звідси довготривале поглиблення економічної кризи і, як наслідок, – зубожіння переважної більшості населення держави.

Ринок праці Тернопільської області впродовж останніх років формувався в умовах реорганізації і реструктуризації виробництва, зменшення кількості вільних робочих місць та вакантних посад, банкрутства підприємств, хронічних фінансових труднощів.

Характерною особливістю ринку праці Тернопільської області є поступове зростання пропозиції робочої сили і водночас скорочення сфери прикладання праці в галузях господарства. Протягом 2010 року послугами обласної служби зайнятості скористалось понад 56 тисяч незайнятих громадян. За даними Тернопільського обласного центру зайнятості серед незайнятих трудовою діяльністю громадян майже кожен другий (48,2%) займав місця робітників, а кожен четвертий (25,9%) посади службовців та місця, які не потребують спеціальної підготовки.

Зростає кількість зареєстрованих безробітних – вона становить майже 17 тис. осіб, з них 53,1% проживають у сільській місцевості. Із загальної чисельності безробітних більше 20% становили особи, які потребують особливого соціального захисту. Рівень безробіття серед населення віком 15-70 років збільшився в усіх регіонах України і становить в середньому 10,2%. Даний показник в Тернопільській області був більший від середнього рівня безробіття в Україні на 2,2%. Водночас у сусідніх, Хмельницькій, Чернівецькій, Івано-Франківській та Львівській, областях, рівень безробіття становив відповідно 9,5%, 9,4%, 9,0% та 8,5%.

Проблеми у сфері безробіття спричиняються ще й збільшенням тривалості періоду, впродовж якого незайняті громадяни перебувають в стані пошуку роботи, що призводить до втрати їх професійних навичок та деградації. Так, кількість безробітних, які шукють роботу більше одного року становить 26,7% від загальної чисельності безробітних. За віковими групами найвищий рівень безробіття спостерігається серед молоді віком 15-24 років, а найнижчий - серед осіб у віці 50-59 років.

Основними причинами безробіття в області залишаються: вивільнення з економічних причин (у зв'язку з реорганізацією, ліквідацією виробництва, скороченням чисельності або штату працівників); у зв'язку із закінченням терміну дії трудового договору (контракту); звільнення за власним бажанням; неможливість знайти роботу після закінчення навчальних закладів.

Серед безробітних громадян 46,0% мають професійно-технічну освіту, 18 % вищу, 20,7% – базову та неповну вищу. Із загальної кількості безробітних громадян 49,1% раніше займали місця робітників, 32,9% – посади службовців, 18,0% – не мали професійної підготовки.

Вплив на формування сучасного стану ринку праці мали значні обсяги вивільнення працівників. За видами економічної діяльності найбільше було вивільнено з підприємств переробної промисловості – 235 особи (22,9%), державного управління – 203 (19,8%), освіти – 117 (11,4 %) та фінансової діяльності – 105 (10,3%). Незважаючи на скорочення пропозиції робочої сили, попит ще залишається низьким, що зумовлює напругу на ринку праці регіону. Протягом минулого року від 6105 роботодавців Тернопілля отримано інформацію про наявність 35355 вільних робочих місць і вакантних посад. У порівнянні з минулим роком кількість вакансій збільшилась на 2042 або на 6,1%.

Разом з тим, наявні вакансії не зовсім задовольняють вимоги претендентів на їх заповнення. Так, із заявлених вакансій 986 (2,8%) – із заробітною платою, меншою від мінімального розміру (робота неповний робочий день чи тиждень), 13362 вакансії (37,8%) – з мінімальною заробітною платою, 19481 (55,1%) – із заробітною платою, що вища від мінімального розміру, але є нижчою від середньої зарплати по області. Отож, 33829 або 95,7% вакансій були меншими середній розмір по області і лише 1462 (4,1%) – із заробітною платою, більшою від середньої зарплати по області, яка, до речі, тривалий час продовжує залишатись найнижчою в Україні.

За видами економічної діяльності найбільше вакансій у державному управлінні – 20,6%, переробній промисловості – 20%, охороні здоров'я та наданні соціальної допомоги – 13,6% та торгівлі, ремонті автомобілів, побутових виробів та предметів особистою вжитку – 12,1%.

Основним споживачами незайнятої робочої сили є приватний сектор економіки,

підприємства та організації якого надали роботу 76,1% громадянам від загальної чисельності тих, хто отримав роботу: кожен третій отримав роботу у сільському господарстві, мисливстві та лісовому господарстві, кожен четвертий - у переробній промисловості, кожен сьомий - у торгівлі; ремонті автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку. Кожен другий в області був працевлаштований на місця робітників, кожен третій на місця, які не потребують спеціальної підготовки, а кожен шостий на посади службовців.

Аналіз ситуації, яка складається на ринку праці регіону, дозволяє зробити висновок про наявні розходження між попитом і пропозицією робочої сили (у вигляді перевищення пропозиції над попитом), що може бути охарактеризоване як незбалансованість. Адже вказана невідповідність не дозволяє забезпечити належну соціальну спрямованість становлення і функціонування ринку праці. Вона не тільки не виступає цілеспрямованим засобом вирішення проблем зайнятості населення, але, навпаки, гальмує вирішення ряду проблем. По-перше, знижується ефективність виробництва у зв'язку із недовикористанням трудового потенціалу певної частини працівників, по-друге, виникають соціальні проблеми, по-третє швидкими темпами зростає безробіття.

Однією з важливих проблем сучасного ринку праці є молодіжне безробіття. Аналіз кон'юнктури ринку праці свідчить про соціальну незахищеність молоді, для якої все ще характерні значні обсяги, рівень і тривалість безробіття. 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, породжує маргіналізацію частки молоді й інші негативні явища. Держава вкладаючи кошти у підготовку спеціалістів за її замовленням, не сприяє працевлаштуванню випускників, а вільні вакантні місця часто займають претенденти, з низьким рівнем фахово-кваліфікаційної підготовки. Тому на державному рівні необхідно визначити оптимальну чисельність підготовки фахівців відповідно до потреб ринку.

Варто відмітити, багато випускників ВНЗ, які не змогли знайти відповідне місце роботи в Україні мігрують до інших країн. Так, частка осіб з вищою освітою становить понад 25 % від загальної чисельності мігрантів. Таким чином, соціально-економічна політика держави орієнтована не на залучення випускників з вищою освітою у суспільно корисну працю, а породжує поневіряння їх закордоном.

У цілому проблема профілактики і запобігання масовому безробіттю серед молоді має не тільки суто економічне, а й психологічне та соціальне підґрунтя, оскільки в разі його масового розгортання можливі дуже негативні наслідки не лише для особистості молодої людини, але й для суспільства загалом.

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.

Підсумовуючи сказане вище потрібно відзначити, що тенденції демографічного розвитку Тернопілля вимагають від органів державної влади і місцевого самоврядування значної уваги щодо проблем збереження і розвитку трудового потенціалу.

Для покращення демографічної ситуації в області необхідно зосередити увагу на заходах, які сприятимуть зниженню смертності населення, особливо в працездатному віці і збереження трудового потенціалу.

Підвищення рівня зайнятості населення області, зниження безробіття вимагають створення нових робочих місць, вдосконалювати структуру зайнятості населення, зниження рівня «тіньової зайнятості», що в кінцевому рахунку забезпечить ріст рівня життя населення.

ПІДГОТОВКА КАДРІВ З УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ І ЕКОНОМІКИ ПРАЦІ НА ТЕРНОПЛІ

Сучасні дослідження в галузях теоретичної і прикладної економіки дозволяють стверджувати, що головним резервом подальшого розвитку національного господарства є ріст ефективності використання трудового потенціалу. Сьогодні особливо актуальним є перехід до інноваційних методів розвитку економіки, що може бути реалізовано тільки шляхом усестороннього використання інтелектуальної складової трудового потенціалу.

На етапі переходу до інформаційного суспільства зростає інтерес до проблем управління персоналом, виникає необхідність оцінки існуючих тенденцій в організації оплати праці, визначення способів винагородження персоналу і т.д. Власне об'єктивні передумови і особливо необхідність науково-обґрунтованих підходів щодо використання трудового потенціалу суспільства зумовили доцільність підготовки фахівців з управління персоналом і економіки праці, що було реалізовано у вищій школі на початку 90-х років минулого століття.

У ТНЕУ підготовка фахівців за спеціальністю «Управління трудовими ресурсами» розпочалась в 1993 році. Однак, вже в 2005 році ця спеціальність була трансформована в «Управління персоналом і економіка праці». Підготовка фахівців здійснюється на факультеті економіки і управління за трьома освітньо-кваліфікаційними рівнями «бакалавр», «спеціаліст» і «магістр». На кафедрі управління персоналом і регіональної економіки здійснюється підготовка аспірантів за спеціальністю «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика».

Підготовку фахівців з «Управління персоналом і економіка праці» забезпечує кафедра «Управління персоналом і регіональної економіки», науково-педагогічний колектив якої нараховує 20 осіб, з яких 2 професори, 15 доцентів і 3 аспіранти. Основне завдання кафедри – підготовка бакалаврів, спеціалістів, магістрів, аспірантів і забезпечення національної економіки висококваліфікованими фахівцями, здатними на належному рівні впроваджувати досягнення науково-технічного прогресу та передового досвіду світових лідерів. Науково-педагогічний колектив університету в т.ч. кафедри управління персоналом і регіональної економіки постійно працюють над удосконаленням організації навчального процесу і системи оцінювання знань студентів в контексті вимог Болонської декларації. В умовах демографічної кризи спостерігається тенденція до зниження чисельності абітурієнтів вищих навчальних закладів. Все актуальнішою стає проблема «пошуку» власного абітурієнта, що породжує необхідність урізноманітнення форм профорієнтаційної роботи.

У Тернопільському національному економічному університеті питання вдосконалення організації навчального процесу постійно перебувають в полі зору ректорату, деканатів, навчального управління і методичних комісій з окремих спеціальностей. Регулярний перегляд навчальних планів, освітньо-професійних програм окремих спеціальностей, належне забезпечення студентів підручниками, посібниками, методичними розробками, широке використання в навчальному процесі комп'ютерної та аудіовізуальної техніки, постійне підвищення фаховості науково-педагогічних працівників є запорукою підготовки професійно підготовлених фахівців. Разом з тим в організації навчального процесу ще є значні резерви вдосконалення. Мається на увазі перш за все посилення контролю за самостійною роботою студентів. Згідно з вимогами Болонської декларації в навчальних планах підготовки фахівців майже половина навчальних кредитів виділяється на самостійне опрацювання студентами навчального матеріалу. Сьогодні на допомогу студентам кафедрами розробляються методичні матеріали для кращого засвоєння тем, які винесені на самостійне вивчення. На кожній з випускових кафедр функціонує комп'ютерна лабораторія, де студенти мають можливість в позаурочний час контролювати свої знання. Все ширше використовується тестовий контроль. Впродовж семестру з кожної дисципліни студент повинен один з модулів здати шляхом тестового контролю в комп'ютерній лабораторії.

З метою поліпшення фахової підготовки майбутніх спеціалістів і магістрів в

університеті здійснюється розробка практичних завдань з фахових нормативних дисциплін. Ці завдання повинні бути зорієнтовані на вирішення питань, що можуть виникати в процесі практичної діяльності. Наявність достатньої кількості комп'ютерів на випускових кафедрах дозволяє успішно реалізувати поставлені завдання. Успішна розробка таких практичних завдань в значній мірі залежатиме від фаховості науково-педагогічних колективів випускових кафедр, від результативності співпраці викладачів фахових дисциплін з спеціалістами профільних підприємств, установ і організацій.

Підготовка висококваліфікованих фахівців у значній мірі залежить від рівня організації виробничих і переддипломних практик, магістерського стажування. З метою озброєння студентів практичними навиками і методами опрацювання статистичної звітності та вивчення організації виробничої діяльності студенти IV курсу перед проходженням виробничої практики проходять фаховий двотижневий тренінг. Разом з тим, необхідно відзначити, що високий рівень організації виробничої практики, магістерського стажування є запорукою практичної підготовки фахівця. Але з точки зору організації практичної підготовки майбутніх фахівців в нас ще є великі резерви. Йдеться в першу чергу про визначення на рівні держави переліку підприємств, установ і організацій, які можуть бути залучені, як бази проходження практики. На таких базах варто визначити спеціалістів, які здатні керувати практичною підготовкою майбутніх фахівців. І можливо найголовніше. У ринкових умовах матеріальне стимулювання керівників практик є головною умовою її результативності.

В справі практичної підготовки майбутніх фахівців за державним замовленням основну роль мають відігравати державні відомства, установи і організації. У нашому випадку це Міністерство соціальної політики, Держаний центр зайнятості. Особлива роль університету в практичній підготовці фахівців, які навчаються на контрактних умовах. В сьогоденних умовах, з метою належної організації практичної підготовки студентів відділ працевлаштування випускників координує роботу деканатів з пошуку баз практики і організації її проходження.

На часі поліпшення організації виробничої і переддипломної практики та магістерського стажування, студентів заочної форми навчання, особливо тих, які працюють не за спеціальністю, або зовсім не працевлаштовані.

У сучасних умовах досить актуальною і водночас складною є проблема працевлаштування випускників. Випускники ТНЕУ завоювали собі авторитет працюючи на різних посадах в органах державної влади, місцевого самоврядування, в приватних структурах різних галузей та сфер національної економіки.

Однак, проблема працевлаштування випускників вищої школи вимагає пильної уваги з боку державних органів влади. Сьогодні в масштабах держави не відслідковується рух кадрів вищої кваліфікації тобто відсутній моніторинг наявності вакансій для випускників вишів. У структурі мігрантів переважають особи, на навчання яких у вищих навчальних закладах держава затратила значні кошти. Про актуальність проблеми працевлаштування свідчить розпорядження Кабінету Міністрів України №17-26р від 27.08.2010 р. «Про підвищення рівня працевлаштування випускників вищих навчальних закладів». На наш погляд дане розпорядження варто було б доповнити пунктом: «Зобов'язати центральні і місцеві органи влади і місцевого самоврядування щоквартально звітувати Міністерству соціальної політики про наявність вакантних місць для заміщення їх випускниками вищих навчальних закладів». Наявність таких даних дозволила б Міністерству освіти, науки, молоді і спорту надавати випускникам цільові направлення на роботу і в першу чергу тим, що навчаються за державним замовленням. Адже Міністерство охорони здоров'я здійснює щорічно направлення на роботу випускників медичних вузів.

У найближчі роки ситуація з працевлаштуванням випускників вишів ускладниться. Так в результаті адміністративної реформи буде вивільнено значну кількість державних службовців, які претендуватимуть на вакантні місця і в т.ч. в бюджетних установах і організаціях. Проведення в майбутньому пенсійної реформи загострить ситуацію на ринку праці, оскільки підвищення пенсійного віку для жінок і чоловіків державних службовців гальмує вивільнення робочих місць як на підприємствах так і в установах і організаціях.

На наш погляд, вирішення проблеми працевлаштування випускників університету, які вчаться за спеціальностями «Управління персоналом і економіка праці» та «Соціальна робота» необхідно починати з кардинальних змін у підходах до формування персоналу районних, міських і обласних управлінь праці і соціального захисту населення, районних, міських і обласних центрів зайнятості населення. Для цього треба переглянути ряд нормативно-правових актів, які регламентують прийом на роботу в більшості бюджетних організаціях. Особливо це стосується конкурсного формування персоналу вище згаданих установ і організацій. Вже в оголошеннях про конкурс на посади від майбутніх кандидатів вимагається стаж роботи за спеціальністю. Таким чином, для випускників вищих навчальних закладів створюються штучні перешкоди при працевлаштуванні. Тим часом, персонал багатьох установ і організацій формується з числа осіб без базової освіти. З часом такі особи проходять так звану перепідготовку на короткотермінових курсах в галузевих інститутах підвищення кваліфікації і таким чином при подальшій атестації такі особи вже іменуються фахівцями і займають відповідні посади. А випускники вищих не працевлаштувавшись за фахом втрачають кваліфікацію.

Значним резервом для працевлаштування випускників спеціальності «Управління персоналом і економіка праці» є співпраця з приватними і бізнес структурами, яким необхідні фахівці з кадрових питань, організації праці і заробітної плати. Адміністрація університету, деканат, відділ працевлаштування намагаються залучити керівників малого і середнього бізнесу до співпраці. Власне малі і середні підприємства розглядаються нами як об'єкти працевлаштування випускників, які навчаються на контрактних умовах. Наша співпраця з приватними структурами могла б бути більш результативною при умові державної підтримки роботодавців, яка б їх заохочувала у працевлаштуванні випускників вищих навчальних закладів.

Область в останні роки перетворилася в центр підготовки кадрів для національної економіки. Однак ринок праці області не спроможний використати всіх випускників вищих навчальних закладів і тому необхідно, виходячи з державних інтересів, вдосконалювати організацію працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, що матиме вагомий економічний, соціальний і демографічний наслідки.

ДНІ НАУКИ В УНІВЕРСИТЕТІ

Уже традиційно у квітні в стінах Тернопільського національного економічного університету відбувається загальноуніверситетська підсумкова наукова конференція професорсько-викладацького складу, докторантів, аспірантів та здобувачів наукового ступеня.

Робота секції №1 «Проблеми інституційних перетворень та удосконалення інституційної бази управління», (підсекція № 1 «Проблеми інституційних перетворень та удосконалення інституційної бази управління на макро- і мезорівнях») здійснювалась згідно наказу ректора ТНЕУ Юрія С. І. «Про проведення Днів науки в Університеті» № 63 від 10.02.2012 року та відповідно з програмою наукової конференції професорсько-викладацького складу. Робота підсекції №1 проходила на факультеті економіки та управління.

На конференцію були запрошені голова Тернопільського обласного територіального відділення Антимонопольного комітету України Курницький І.І. та заступник директора Тернопільської обласної дирекції ВАТ «Райффайзен Банк Аваль» - Лобунь В.І.

Роботу секції відкрила д.е.н., професор, завідувач кафедри державного і муніципального управління, керівник секції Мельник Алла Федорівна, яка виступила з доповіддю на тему: «Інституційна архітектура структурної трансформації національної економіки: сутнісні характеристики».

Алла Федорівна привітала гостей та професорсько-викладацький склад з участю у науковій конференції, зробила акцент на пріоритетних напрямках наукових досліджень доповідачів. Відмітила, що конференція відбувається напередодні Великодніх свят, оскільки наука є духовною складовою кожного, побажала плідної праці, жвавої дискусії. Секретар підсекції доцент, к. г. н. Пушкар Зоряна Михайлівна ознайомила присутніх з порядком проведення наукової конференції.

До участі в науковій конференції в межах секції № 1 рекомендовано 52 учасники. В роботі секції прийняли участь 28 осіб: В розрізі кафедр: **кафедра управління персоналом і регіональної економіки:** к. е. н., професор, завідувач кафедри управління персоналом і регіональної економіки Качан Є. П., д. м. н., професор Кузів О. Є., к. е. н., доценти: Шушпанов Д. Г., Дяків О. П., Слівінська Н. М., Файфура В. В., Шушпанов П. Г., к. г. н., доценти: Пушкар З. М., Ткач Д. В., Баб'як Г. П., Кошіль А. Б., Штокало Я. Ю. к.е.н., старший викладач Коцур А. С., к. г. н., викладач Ілляш І. Д., викладач Коцелко С. М.;

кафедра державного і муніципального управління: д. е. н., доцент Монастирський Г. Л., к. е. н., доценти: Дудкіна О. П., Попович Т. М., Васіна А. Ю., Круп'як Л. Б., Кривокульська Н. М., Жуковська А. Ю., викладач Чикало І. В.; **кафедра економічної теорії:** к. е. н., доцент Чирак М. В., к. е. н., викладач Сим'янчук П. М., аспірант Іващук Ю. П.; **кафедра менеджменту:** викладач Смачило І. І.

З цікавими змістовними доповідями виступили гості конференції та професорсько-викладацький склад: д. м. н., професор Кузів О. Є., д. е. н., доцент Монастирський Г. Л., к. е. н., професор Качан Є. П.

Курницький І. І. (голова Тернопільського обласного територіального відділення Антимонопольного комітету України) повідомив, що у всіх структурах антимонопольного комітету відбулися зміни. В Тернопільській області апарат управління антимонопольного комітету нараховує 17 осіб. Антимонопольний комітет розглядає різні справи, щодо невідповідності якості товару, ціни, ваги, питання недобросовісної реклами. За рік розглядає 100 різних справ.

Лобунь В. І. (заступник директора Тернопільської обласної дирекції ВАТ «Райффайзен Банк Аваль») у виступі зазначив, що існує проблема соціальної відповідальності. Кожна людина повинна знати ефективну ставку, а банк не повинен замовчувати її. Але проблема в тому, що 70% споживачів не читають кредитних договорів. Банки довго наштовхували людей до кредитів, тому несуть соціальну відповідальність. В підсумку було наголошено, що наукові конференції мають велику цінність для практиків.

Качан Є. П. виступив з доповіддю на тему « **Регіональні проблеми розвитку**

продуктивних сил» (професор, к.е.н., завідувач кафедри управління персоналом і регіональної економіки, декан ФЕУ).

Професор Качан Є. П., наголосив, що подолання наслідків економічної кризи сьогодні є одним із найважливіших завдань, яке стоїть перед українським суспільством. Потрібно визнати, що економіка України за останні 20 років не може досягти показників 1991 р. Це стосується галузей промисловості, сільського господарства і особливо тваринництва, транспорту, будівництва.

Він відмітив, що найпершим завданням є відродження власної промисловості і особливо тих підприємств, які могли б забезпечити внутрішні ринки: продовольчих товарів, товарів народного споживання, фармацевтичних, аграрних і т.д. Особливу увагу професор звернув на проблеми, зумовлені загостренням економічної ситуації в окремих регіонах. Кожен із 25 економічних регіонів України зазнав суттєвих змін, що проявляються в загостренні регіональних проблем, демографічної ситуації, виникнення безробіття, занепаду промислового сектора, особливо ВПК, сільськогосподарського машинобудування, електропобутової техніки, занепаду окремих галузей аграрного сектора, скорочення соціальної сфери.

Кузів О. Є. доповіла по темі: «Ринок медичних послуг: приватна, страхова і сімейна медицина – проблеми становлення і розвитку» (д. м. н., професор кафедри управління персоналом і регіональної економіки).

У своїй доповіді професор Кузів О. Є. відмітила, що на тлі реформування української економіки, сектор охорони здоров'я практично залишається поза цим процесом. Оксана Євстахівна відзначила ряд негативних тенденцій розвитку приватної, страхової та і сімейної медицини:

1. Фактична незацікавленість держави у розвитку як приватної, страхової так і сімейної медицини.
2. Видатки на охорону здоров'я за усі роки незалежності не перевищили 4% ВВП і 30% від реальної потреби. За таких умов руйнування інфраструктури галузі є неминуче.
3. Недобросовісність у роботі окремих фармацевтичних фірм та компаній.
4. Законодавча неврегульованість більшості аспектів існування народної і нетрадиційної медицини поряд з офіційною.

Підсумовуючи, Кузів О. Є. відмітила, що приватний медичний бізнес, як і сімейна та страхова медицина, розвиваються недостатньо активно, що значною мірою пов'язане з недосконалістю нормативних документів, які б регламентували їх повноцінне функціонування та інтеграцію в єдиний медичний простір.

Монастирський Г. Л. виступив із доповіддю «Інституційні бар'єри модернізації адміністративно-територіального устрою України» (д. е. н., доцент кафедри державного і муніципального управління).

В доповіді д.е.н., доцента Монастирського Г. Л. викладено результати проведеного аналізу інституційних бар'єрів модернізації адміністративно-територіального устрою України. Доповідач наголосив, що ефективний розвиток будь-якої організації, значною мірою, визначається характером її структури. Життєздатною й ефективною є лише та системи елементи якої є життєздатні та ефективні.

Автором доповіді чітко окреслені проблеми існуючої моделі адміністративно-територіального устрою України та визначено вимоги до побудови нової моделі:

- чіткість розмежування повноважень органів державної влади та органів місцевого самоврядування;
- розуміння того, що територіальне об'єднання є необхідним, однак не єдиним чинником зміцнення територій;
- необхідність формування державної муніципальної політики та практичної реалізації державної регіональної політики;
- врахування системи критеріїв інтеграції різних населених пунктів в єдину територіальну громаду;
- комплексний підхід до реформування моделі управління розвитком територій.

Про свої наукові дослідження доповіли: к. е. н., доценти: Файфура В. В., Васіна А.

Ю., Чирак М. В., Дудкіна О. П., Жуковська А. Ю., прийняли участь в обговоренні доповідей 20 учасників.

Файфура В. В. виступив з доповіддю «Міграції населення в контексті екологічних викликів» (к. е. н., доцент кафедри управління персоналом і регіональної економіки).

У своїй доповіді Файфура В. В. зазначив, що антропогенна діяльність призвела до появи чисельних екологічних проблем, головними з яких стали порушення озонового шару і енергетичного балансу Землі, забруднення атмосфери і гідросфери, масштабні посухи і затоплення територій, випадання кислотних дощів, зменшення природного біорозмаїття. Тому як наслідок виникають або загострюються проблеми, які мають політичне, економічне чи соціальне забарвлення.

Детально проаналізував екологічну міграцію, дав оцінку вагомості екологічного чинника у міграції, і визначив її причини, пов'язані з:

- неможливість чи небажанням у подальшому перебувати у зоні екологічного лиха, природного чи техногенного походження;
- провадити подальшу життєдіяльність за умов несприятливих змін природно-екологічної, санітарно-епідеміологічної або кліматичної обстановки;
- загрозами життю або можливою шкодою здоров'ю;
- небажанням повернення на колишнє місце проживання внаслідок перерахованих побоювань.

Васіна А. Ю. подала доповідь на тему «**Державне регулювання структурних зрушень в національній економіці в контексті задоволення потреб соціального розвитку**» (к. е. н., доцент кафедри державного і муніципального управління).

У доповіді Алла Юріївна відмітила, що утвердження України як соціальної держави обумовлює необхідність формування політики соціально-економічного розвитку з орієнтацією на соціальні пріоритети, на формування сприятливих умов життєдіяльності, на критерії оцінки розвитку національної економіки, які відображають її соціальну спрямованість.

Підсумовуючи, доцент Васіна А.Ю. зазначила, що доцільним є спрямування механізмів державного регулювання на виконання таких завдань:

- доцільне сприяння розвитку малого і середнього підприємництва;
- суттєве підвищення заробітної плати висококваліфікованих працівників;
- стимулювання продуктивного використання доходів громадян від власності та підприємницької діяльності, зокрема, шляхом їх залучення до соціальних програм;
- забезпечення суспільно виправданого рівня доходів від власності й підприємницької діяльності;
- розвиток і державну підтримку самозайнятості населення.

Чирак М. В. «Напрямки підвищення конкурентоспроможності українського експорту» (к. е. н., доцент кафедри економічної теорії).

Доцент Чирак М.В. у виступі відмітив, що доля України у загальному світовому експорті – 0,2 – 0,3%. Детально проаналізував технологічний рівень українського експорту:

1. низький : продукція рослинного походження, шкіри, олія, готові харчові продукти (31,5%);
2. нижче середнього: енергетичні матеріали, чорні метали та вироби з них (61,6%);
3. вище середнього: продукція хімічної промисловості та машинобудівний комплекс;
4. високий: авіаційно-космічна техніка, продукція електроніки та телекомунікацій, наукові прилади.

Автором доповіді досліджено товарну структуру експорту України, розкрито високо і середньо технологічні галузі (за станом на 2010 р. доля Великої сімки становила 48%, США – 50,5 %, Україна – 6,8%). Визначено вартість 1 кг експорту. Отже, Україна має великий потенціал для того, щоб експорт був конкурентоздатний, але для цього частково необхідно переглядати структуру експорту.

Дудкіна О. П. «Інституційне забезпечення трансформації територіальної структури економіки» (к. е. н., доцент кафедри державного і муніципального управління).

Доцент Дудкіна О. П. наголосила, що у сучасному розвитку України відбуваються динамічні трансформаційні зміни у територіальній структурі національної економіки, що супроводжуються посиленням міжрегіональної та внутрірегіональної диференціації у рівнях соціально-економічного розвитку територій.

Олена Павлівна відмітила, що на вирішення проблем має бути спрямований комплекс інституційних, організаційно-функціональних заходів загальнодержавного і регіонального характеру, зокрема:

1) удосконалення нормативно-правових положень, які регулюють економічний і соціальний розвиток України і її регіонів шляхом: закріплення на законодавчому рівні принципів, шляхів і механізмів регіонального розвитку відповідно до викликів глобалізації та європейської регіоналізації;

2) створення належної фінансової основи регіонального управління та місцевого самоврядування шляхом: удосконалення міжбюджетних відносин; закріплення на законодавчому рівні обов'язковості повного фінансового забезпечення виконання покладених на них функцій щодо забезпечення комплексного збалансованого розвитку територій;

3) поступовий перехід від практики державного патерналізму, перерозподілу бюджетних ресурсів між регіонами до стимулювання ефективного використання їх власного соціально-економічного потенціалу, внутрішніх ресурсів регіонів та притаманних їм конкурентних переваг розвитку.

Удосконалення організаційно-методологічного забезпечення процесів формування власності регіонів і територіальних громад, спільної власності територіальних громад на базі об'єктів державної та комунальної власності.

Жуковська А. Ю. *«Зарубіжний досвід запровадження державно-приватного партнерства в соціальній сфері»* (к. е. н., доцент кафедри державного і муніципального управління).

Жуковська А. Ю. у доповіді зазначила, що публічно-приватні партнерства найбільш поширені в комунальній і транспортній інфраструктурі, і в той же час у багатьох країнах світу набувають поширення проекти ППП і в окремих секторах соціальної інфраструктури, таких як охорона здоров'я, освіта, туристична галузь та збереження культурної спадщини. Доповідач особливу увагу звернула на державно-приватне партнерство у сферах освіти та охорони здоров'я.

В процесі проведення секційного засідання до виступаючих було поставлено ряд цікавих запитань, на які було дано виважені та обґрунтовані відповіді. Виступи і наукові повідомлення були присвячені найбільш актуальним проблемам.

Найбільш гострі дискусії тривали навколо наступних питань: «Інституційна архітектура структурної трансформації національної економіки: сутнісні характеристики»; «Регіональні проблеми розвитку продуктивних сил»; «Ринок медичних послуг: приватна, страхова і сімейна медицина – проблеми становлення і розвитку»; «Інституційне забезпечення трансформації територіальної структури економіки»; «Інформаційне забезпечення регулювання державного сектору економіки»; «Рівень життя населення: регіональні відмінності»; «Підвищення конкурентоспроможності українського експорту.

На закінчення конференції підведенні підсумки секційного засідання керівник секції, д. е. н., професор, завідувач кафедри державного і муніципального управління Мельник Алла Федорівна, яка відмітила актуальність та ґрунтовність доповідей виступаючих, наголосила, що дискусія не завершена, а також побажала учасникам конференції доопрацювати доповіді до рівня статей і подати до фахових збірників ТНЕУ: «Українська наука: минуле, сучасне, майбутнє» та «Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України» та ін., а також успіхів в роботі, задоволення від праці, бути духовним в житті та нових наукових звершень.

Зоряна Пушкар

ВІТАЄМО ЮВІЛЯРА



ЯРОСЛАВА ВОЛОДИМИРІВНА КРУШЕЛЬНИЦЬКА

17 серпня 2012 р. виповнюється 75 років від дня народження відомого в Україні й країнах СНД спеціаліста в галузі психології та фізіології праці, заслуженого працівника Київського національного економічного університету ім. В. Гетьмана, кандидата економічних наук, доцента кафедри управління персоналом і економіки праці Київського національного економічного університету ім. В. Гетьмана. Крушельницької Ярослави Володимирівни.

Вона народилася в с. Блещанка Заліщицького району Тернопільської області. Після закінчення із відзнакою середньої школи, Я. В. Крушельницька в 1954 р. вступила на географічний факультет нині Чернівецького національного університету ім. Ю. Федьковича, який закінчила з відзнакою в 1959 р. Була залишена в університеті на посаді економіста науково-дослідної проблемної лабораторії. З 1961 до 1964 р. навчалася без відриву від виробництва в аспірантурі Київського інституту народного господарства, де в 1965 р. успішно захистила кандидатську дисертацію. З 1961 до 1967 р. працювала молодшим, а згодом старшим науковим співробітником науково-дослідних інститутів Держплану УРСР. У 1967 р. Я. В. Крушельницька була обрана на посаду старшого викладача кафедри наукової організації праці і управління Київського інституту народного господарства, а згодом доцентом цієї кафедри. На кафедрі вона читала курси “Технічне нормування і організація праці”, “Основи фізіології і психології праці”.

Восени 2012 р. виповниться 45 років викладацької діяльності Я. В. Крушельницької. Вона впродовж викладацької діяльності читала лекції і проводила практичні заняття, керувала курсовими, дипломними і магістерськими роботами, консультувала студентів і аспірантів, брала участь у підготовці наукових записок. Особливе місце в її науковій діяльності займає проведення досліджень та підготовка практичних рекомендацій для Держплану УРСР, Міністерства праці України, Міністерства праці і соціальної політики України.

Доцент Крушельницька Я. В. відзначається організаторськими і педагогічними

здібностями і талантами. Вона багато років була куратором студентських груп. Тисячі випускників кафедри з вдячністю згадують її фахові лекції, практичні поради, прикладні консультації. За роки науково-педагогічної діяльності Крушельницька Я. В. плідно займалася науковою і методичною роботою. Високий рівень інтелекту, природна здібність до аналізу, чудова пам'ять, великий науковий багаж та його багатогранність матеріалізувалися в її статтях та наукових посібниках, які мають широке визнання у спеціалістів, наукові та виробничі інтереси пов'язані із економікою праці. Вона опублікувала понад 100 науково-методичних праць. Її авторству належать: фактично перший в Україні навчальний посібник “Основи фізіології і психології праці” (Київ, видавництво КІНГ, 1976); “Організація оплати і стимулювання праці в промисловості” (Київ, видавництво “Техніка”, 1979); “Соціально-психологічні основи управління” (Київ, Політвидав України, 1979); “Людина в трудовому процесі” (Київ, Політвидання України, 1979); “Физиология и психология труда” (Київ, 1989). Багаторічна викладацька діяльність, фахова компетентність проявилася у багатьох методичних працях. Вона є автором робочих програм з курсів “Економіка праці”, “Основи фізіології і психології праці”, а також методичних вказівок щодо проведення практичних занять з цих дисциплін.

За багаторічну сумлінну працю доцент Крушельницька Я. В. нагороджена медаллю “Ветеран праці”, нагрудним знаком “Відмінник освіти України”, подякою Прем'єр-Міністра України, Почесною грамотою Міністерства праці і соціальної політики, Подякою голови Київської міської державної адміністрації, а також багатьма Почесними грамотами ректорату Київського національного економічного університету ім. В. Гетьмана.

Щиросердечно вітають ювілярку, шановну Ярославу Володимирівну, друзі, її послідовники, учні з рідної Тернопільщини. Хай доля щедро дарує Великій Землячці 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 економічної науки.

*Колектив кафедри управління персоналом і регіональної економіки
Тернопільського національного економічного університету*

НАШІ АВТОРИ

- 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
- Владика Юлія** магістрант кафедри управління персоналом і регіональної економіки Тернопільського національного економічного університету
- Грабовецька Оксана** магістр з управління персоналом і економіки праці, випускник кафедри управління персоналом і регіональної економіки Тернопільського національного економічного університету
- Дяків Ольга** к. е. н., доцент кафедри управління персоналом і регіональної економіки Тернопільського національного економічного університету
- Запорожан Лариса** к. г. н., доцент кафедри управління персоналом і регіональної економіки Тернопільського національного економічного університету
- Ілляш Ірина** к. г. н., викладач кафедри управління персоналом і регіональної економіки Тернопільського національного економічного університету
- Кондра Ольга** аспірант Інституту регіональних досліджень Національної академії наук України
- Коцелко Світлана** викладач кафедри управління персоналом і регіональної економіки Тернопільського національного економічного університету
- Коцур Андрій** к. е. н., ст. 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
- Легкий Олег** студент Україно-нідерландського факультету економіки і менеджменту Тернопільського національного економічного університету
- Марцінковська Олександра** к. е. н., доцент кафедри управління персоналом і регіональної економіки Тернопільського національного економічного університету
- Острроверхов Віктор** к. е. н., доцент кафедри управління персоналом і регіональної економіки Тернопільського національного економічного університету
- Прохоровська Світлана** к.е.н., викладач кафедри управління персоналом і регіональної економіки Тернопільського національного економічного університету, аспірант
- Пушкар Богдан** асистент кафедри географії України та туризму Тернопільського національного педагогічного університету ім. В. Гнатюка
- Пушкар Зоряна** к. г. н., доцент кафедри управління персоналом і регіональної економіки Тернопільського національного економічного університету
- Пушкар Марія** к.е.н., доцент кафедри економіки, організації і планування в АПК

- Слівінська Наталія** Тернопільського національного економічного університету
к. е. н., доцент кафедри управління персоналом і регіональної економіки Тернопільського національного економічного університету
- Стукалова Ярослава** магістр, Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана
- Ткач Дмитро** к. г. н., доцент 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
- Феш Мирослава** к. е. н., доцент кафедри менеджменту Тернопільського національного економічного університету
- Хом'як Олександр** заступник директора Тернопільської філії ПВНЗ «Європейський університет» з навчально-методичної та наукової роботи, кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки ПВНЗ «Європейський університет».
- Цісецький Орест** к. е. н., доцент кафедри управління персоналом і регіональної економіки Тернопільського національного економічного університету
- Шиманська Оксана** к. е. н., доцент кафедри економічної теорії 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., доцент кафедри управління персоналом і регіональної економіки Тернопільського національного економічного університету
- Штокало Ярослав** к. г. н., доцент кафедри управління персоналом і регіональної економіки Тернопільського національного економічного університету

**РЕГІОНАЛЬНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ
ПРОДУКТИВНИХ СИЛ УКРАЇНИ**

Науковий журнал

Випуск 17, 2012 рік

Підписано до друку 05.06.2012 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.