



Національний університет
водного господарства
та природокористування

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВОДНОГО
ГОСПОДАРСТВА ТА ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ

До 100-річчя НУВГП



СОЦІАЛЬНИЙ КОНЦЕПТ СУСПІЛЬНИХ ТА
ЕКОНОМІЧНИХ ПРОЦЕСІВ НАЦІОНАЛЬНОГО
РОЗВИТКУ
монографія

за науковою редакцією
доктора економічних наук, професора Безтелесної Л.І.

Рівне 2015



Рекомендовано до друку Вченою радою Національного університету водного господарства та природокористування (протокол №12 від 30 жовтня 2015р.)

Рецензенти:

Павленко І.І., доктор економічних наук, професор, професор кафедри економіки, обліку та аудиту ПВНЗ «Європейський університет» (м. Київ);

Сардак С.Е., доктор економічних наук, професор, професор кафедри економіки та управління національним господарством Дніпропетровського національного університету імені Олеся Гончара (м. Дніпропетровськ);

Савіна Н.Б., доктор економічних наук, професор, проректор з наукової роботи та міжнародних зв'язків Національного університету водного господарства та природокористування (м. Рівне).

С692 Соціальний концепт суспільних та економічних процесів національного розвитку [Текст]: Колективна монографія [Безтелесна Л.І., Сазонець І.Л. та ін.]: За науковою редакцією д.е.н., проф. Безтелесної Л.І. /Рівне: Волинські обереги, 2015. – 184 с.

ISBN 978-966-416-410-5

У монографії узагальнено досягнення теорії та практики розвитку соціальних процесів у сферах національної економіки та суспільного життя. Зокрема, досліджено соціальні аспекти функціонування водогосподарського комплексу, системи вищої освіти, корпоративної системи України. Авторами визначено основні тенденції у формуванні сучасних національних і європейських механізмів оплати праці та розбудови пенсійної системи України, виокремлено особливості регіонального розвитку людських ресурсів та напрями проєвропейського розвитку корпоративної соціальної відповідальності.

Книга призначена для наукових працівників, викладачів, аспірантів, студентів економічних факультетів вищих навчальних закладів.



ВСТУП

РОЗДІЛ 1

СТРАТЕГІЧНІ ПРІОРИТЕТИ РОЗВИТКУ ВОДОГОСПОДАРСЬКОГО КОМПЛЕКСУ УКРАЇНИ ЯК СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ СИСТЕМИ

- 1.1. Напрями екологізації та соціалізації водогосподарського комплексу України
- 1.2. Вдосконалення інституційного середовища діяльності підприємств України в сфері водоспоживання

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

РОЗДІЛ 2

ФРЕЙМ СОЦІАЛЬНИХ КОНЦЕПЦІЙ В СУСПІЛЬНО- ЕКОНОМІЧНИХ ТЕОРІЯХ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО

- 2.1. Різноманіття соціальних концепцій розвитку суспільства в інституціональній інтерпретації
- 2.2. Сутність та напрями реалізації корпоративної соціальної відповідальності
- 2.3. Трансформація соціальних послуг в євроінтеграційних процесах України

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

РОЗДІЛ 3

ОЦІНКА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ РЕГІОНІВ УКРАЇНИ

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

РОЗДІЛ 4

ПЕРЕДУМОВИ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ УКРАЇНИ

- 4.1. Управління вищою освітою: статистичне забезпечення
- 4.2. Фінансування професійного розвитку науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів України

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ



РОЗДІЛ 5

ГЛОБАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ В СУЧАСНІЙ ЕКОНОМІЦІ

5.1. Особливості розподільчих відносини між найманими працівниками та підприємцями

5.2. Виявлення тенденцій оплати праці в ЄС та порівняння тенденцій з реаліями України

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

РОЗДІЛ 6

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ АСПЕКТИ РЕФОРМУВАННЯ ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ

6.1. Оцінка передумов накопичення пенсійних активів в контексті трансформації соціально-трудоких відносин

6.2. Актуальні питання лібералізації пенсійної системи України та розвиток корпоративних пенсійних фондів

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

РОЗДІЛ 7

ТРАНСФОРМАЦІЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ КОРПОРАТИВНИМ СЕКТОРОМ У ВІДПОВІДНОСТІ ДО ВИМОГ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ІНТЕГРАЦІЇ

7.1. Напрями формування національної корпоративної моделі на основі європейських стандартів

7.2 . Концептуальні засади контролінгу персоналу

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

ВИСНОВКИ



ВСТУП

Створення ефективного механізму функціонування сучасної соціально-економічної моделі національного розвитку ґрунтується, як на уже відомих вітчизняній економічній науці підходах, так і на положеннях, що мають значний ступінь новизни. Одним з нових елементів сучасної системи управління економікою й окремими її галузями, підприємствами є соціальний механізм суспільних та економічних процесів національного розвитку.

Складність формування соціальних процесів та взаємозв'язків в економіці України визначена, в першу чергу, коротким історичним терміном побудови ринкової економіки. У розвинутих індустріальних державах різні форми соціально-економічних систем існують більш трьох століть, а інфраструктура, що забезпечує функціонування соціальних інститутів, (законодавство, спеціальні установи, державні установи, неурядові організації, благодійні фонди, банки, біржі, фінансові посередники, і т.д.) формувалися майже 100 років тому. Останні 20 років в економічній історії України були роками стрімкого просування вперед у багатьох сферах економіки та соціальних інститутів, однак європейський досвід, практика проведення соціально-економічних реформ в Україні постійно відкриває нові перспективи і ставить нові проблеми.

Об'єктивні умови розвитку національної економіки в сучасних умовах, коли відносини між членами суспільства з приводу виробництва, розподілу і споживання суспільного продукту складаються на основі товарно-грошових відносин, рушійною силою яких є інтерес, а сферою існування – ринок, обумовили розмежування відповідальності сторін у процесі управління, розмежування повноважень, стандартів корпоративної соціальної відповідальності.

Існуючий у даний час механізм управління соціально-економічними процесами не повною мірою відповідає сучасним вимогам, рівню розвитку продуктивних сил, класичним закордонним зразкам. У зв'язку з цим, з боку вітчизняних учених цим питанням приділяється особлива увага. Склалися наукові школи, що досліджують ці проблеми в Києві, Дніпропетровську,



Харкові, Рівному. Проблеми соціально-економічних перетворень в національній економіці, функціонування системи соціального захисту та вдосконалення механізмів пенсійного забезпечення досліджували такі авторитетні учені-економісти як: О. І. Амоша, Л.І. Безтелесна, Л.С. Головкова, Т.В. Гринько, О.І. Дацій, І.Л., І.І Павленко, І.Л.Сазонець, Г.О. Назарова, М.В. Мельникова, О.М. Ястремська. Завдяки проведеним ними дослідженням створена теоретична база для розвитку соціально-економічних процесів в Україні, розроблені практичні рекомендації для запровадження європейських соціальних стандартів на національному рівні й окремих галузей, підприємств.

Основою для становлення розвитку соціально-економічних процесів в Україні стали фундаментальні праці іноземних авторів, які розкрили основні процедури корпоративного управління, а саме: У. Шарп, А. Александер, У. Гордон, Дж. Фабозці, Е. Брігхем, Дж. Стігліц, А. Кульман, Б. Шнейдер.

Разом з тим, ряд актуальних питань залишається нерозв'язаними. До таких проблемних можна віднести такі: подальше запровадження лібералізованої пенсійної системи, вирішення проблем та усунення диспропорцій в матеріальному заохоченні працівників, реалізація принципів корпоративної соціальної відповідальності в корпораціях України, формування ефективної національної моделі секторального, регіонального та корпоративного управління. Необхідність ретельного вивчення методичних і прикладних проблем цього напрямку управління визначила практичну значущість цієї книги.

У підготовці монографії взяли участь науковці Національного університету водного господарства та природокористування, зокрема: 1.1. - ст. викладач кафедри трудових ресурсів і підприємництва Качан Н.С., 1.2. – аспірантка кафедри трудових ресурсів і підприємництва Покуль О.В., 2.1. – д.е.н., проф., професор кафедри трудових ресурсів і підприємництва Сазонець І.Л., 2.2 – к.е.н. Гессен А.Є, 2.3. – к.е.н., доцент кафедри міжнародної економіки Валіулліна З.В., розділ 3 – д.політ.н., проф. Юськів Б.М., аспірантка кафедри трудових ресурсів і підприємництва Пляшко О.С., 4.1. – к.е.н., доц., доцент кафедри трудових ресурсів і підприємництва Рошик І.А, 4.2. - д.е.н., проф. завідувача кафедрою трудових ресурсів і



Національний університет

підприємництва

Безтелесна Л.І, аспірантка кафедри трудових ресурсів і підприємництва Печенюк А.В., 5.1. - к.е.н., доц., доцент кафедри трудових ресурсів і підприємництва Самолюк Н.М, 5.2. – д.е.н., проф., завідувача кафедрою міжнародної економіки Сазонець О.М, 6.1. - к.е.н., ст. викл. кафедри трудових ресурсів і підприємництва Шишкіна О.О, 6.2. – аспірантка кафедри міжнародної економіки Куряча Н.В., 7.1. - д.е.н., проф., професор кафедри трудових ресурсів і підприємництва Сазонець І.Л., 7.2. - к.е.н., ст. викл. кафедри трудових ресурсів і підприємництва Олійник О.С., вступ, висновки - д.е.н., проф., завідувача кафедрою трудових ресурсів і підприємництва Безтелесна Л.І,



Національний університет
водного господарства
та природокористування



РОЗДІЛ 1

СТРАТЕГІЧНІ ПРІОРИТЕТИ РОЗВИТКУ ВОДОГОСПОДАРСЬКОГО КОМПЛЕКСУ УКРАЇНИ ЯК СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ СИСТЕМИ

1.1. Напрями екологізації та соціалізації водогосподарського комплексу України

Структура національної економіки проявляє себе як нерациональна і деформована, оскільки побудована ще за радянського часу, а за роки незалежності так і не зуміла позбавитися тягара адміністративного, централізованого планування. Тому сьогодні вимагає глибокого вивчення нових аспектів її формування, удосконалення методів перебудови на засадах раціоналізму як комплексно, так і за окремими елементами. Водогосподарський комплекс є однією із найважливіших складових національної економіки, оскільки забезпечує життєдіяльність всіх сфер економічного і соціального життя суспільства. Тому регулювання процесу функціонування економічної системи неможливе без вивчення сутності та структурного наповнення цього міжгалузевого комплексу.

Управління водними ресурсами в Україні потребує вдосконалення механізмів державного регулювання як для удосконалення системи, задля ефективного і раціонального використання, так і для забезпечення світових стандартів та входження в Європейський Союз. Серед основних проблем державної політики в сфері водного господарства є відсутність системного підходу до формування законодавчої бази, низька якість існуючих нормативно-правових документів, невідповідність організаційних структур і механізмів управління сучасним вимогам і світовим тенденціям, низька координація водокористування між різними секторами економіки і суб'єктами економічної діяльності, недосконалість економічних механізмів у сфері використання та охорони водних об'єктів [9], відсутність ефективної системи моніторингу за станом довкілля водних об'єктів та впливу забруднення водних ресурсів на економічний і соціальний аспекти суспільства. Тому важливим є здійснення структурної перебудови у водогосподарському комплексі України на засадах раціоналізму та сталого розвитку.



Практична реалізація структурної перебудови у водогосподарському комплексі України є складним процесом, що перебуває під впливом низки природних та антропогенних чинників. За цих умов в основу механізмів здійснення такої структурної перебудови має бути покладений принцип забезпечення багаторівневої системи дій і заходів, спрямованих на мінімізацію негативних чинників, що виникають на рівні галузей, котрі є найбільшими водокористувачами, а також на соціально-економічному рівні в межах окремої особи. У цілому управління цими процесами стає прерогативою держави, а також відповідних органів територіальних громад. Роль держави полягає у створенні чіткого плану реалізації структурної перебудови у водогосподарському комплексі України, а територіальні громади мають стати виконавцями поставлених завдань та безпосередніми користувачами результатів. Варто зазначити, що структурна перебудова у водогосподарському комплексі неможлива без урахування процесів екологізації суспільства в контексті сталого розвитку, що передбачає гармонійне поєднання економічних, екологічних і соціальних аспектів. Відповідно, постають важливі завдання, що потребують поступового виконання. Перший крок має бути здійснений у напрямку усвідомлення суспільством важливості зупинення процесів деградації у природному середовищі, зумовлених господарською діяльністю, розуміння без альтернативності сталому розвитку та пріоритетності екологічних чинників над усіма іншими. Щоб досягнути цього, слід розробити і впровадити в життя нову політику в галузі освіти і виховання, науки і технологій згідно з принципами та завданнями сталого розвитку.

Потреба існування суспільства в екологічно позитивних умовах змусить відцентрувати зусилля держави у бік екологізації господарських процесів з використанням правових, політичних і економічних важелів. Відтак, стане можливим перехід від економіки зростання до економіки розвитку, забезпечення комплексного оздоровлення природного середовища і надання пріоритетного значення відтворенню природних ресурсів, у тому числі водних. Все це потребуватиме проведення структурних перетворень в економіці, здійснення екологізації суспільно-економічних відносин, технологічного



оновлення виробництва, зміни моделей виробництва і споживання, подолання бідності як соціального явища. В кінцевому результаті очікуватиметься поліпшення якості життя населення та наближення витрат ресурсів на одиницю кінцевої продукції до рівня розвинутих європейських країн. Механізм формування потреби екологізації суспільства в залежності від стану природних ресурсів, зокрема водних ресурсів, можна прослідкувати на рисунку.

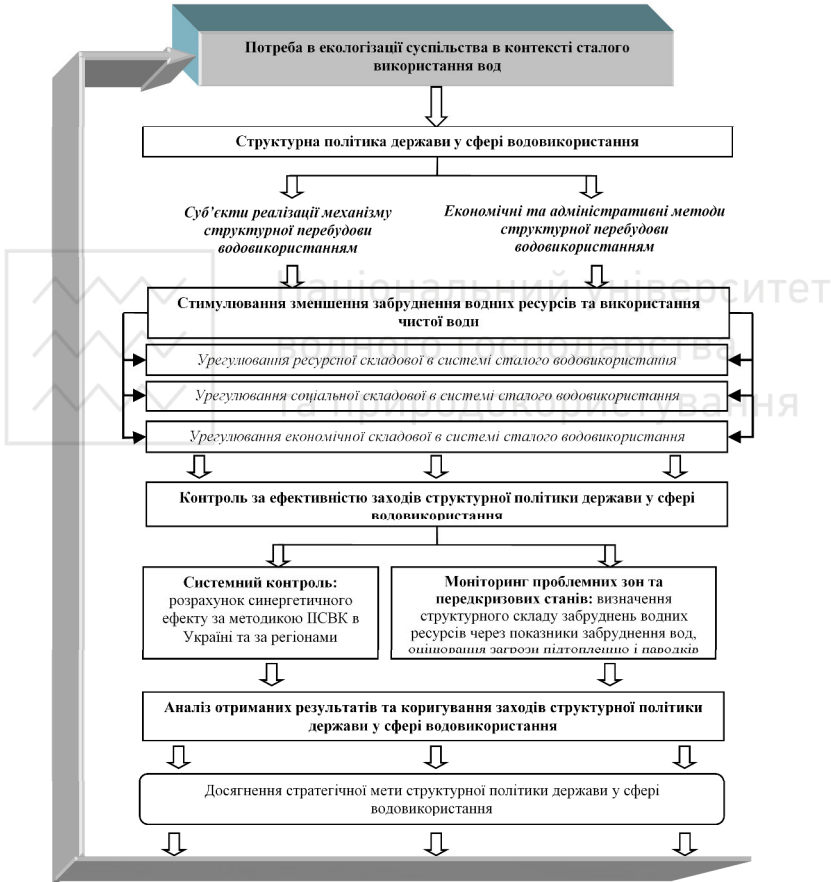


Рис. 1.1. Механізм формування потреби в екологізації суспільства в контексті сталого використання



Стимулювання зменшення забруднення водних ресурсів та використання чистої води передбачає формування таких механізмів державної структурної політики, котрі примусять господарюючих суб'єктів здійснити перебудову виробничих процесів, самостійно контролювати використання водних ресурсів з метою зменшення власних витрат. Суб'єкти економіки завжди зважують доходи і витрати, тому створення умов за яких забруднювати водні ресурси стане економічно недоцільно – є головним завданням структурної політики держави в сфері охорони, відтворення і раціонального використання водних ресурсів. Структурна політика держави в сфері водовикористання має здійснюватися на засадах прозорості і раціональності, збалансовуючи інтереси суспільства і природи, з врахуванням потреб майбутніх поколінь у здоровому довкіллі з одного боку і економічні інтереси господарюючих суб'єктів – з іншого.

Завданням держави є побудова інфраструктури, здатної забезпечити поточні процеси сталого збалансування та впровадження механізмів, що дозволять практично його реалізувати. Ефективність впровадження механізмів взаємодії системи природа-суспільство-економіка залежить, в першу чергу, від ефективної структури управління. На сьогоднішній день системою природоохоронної діяльності опікується ряд організацій на місцевому і державному рівнях, котрі хоч і намагаються координувати свої дії, але у зв'язку із приналежністю до різних елементів державної інфраструктури, не можуть у повній мірі їх узгодити. Особливо це помітно стосовно фінансових питань. Природно, коли єдина сфера матиме замкнений цикл управління за всіма аспектами: організація, облік, аналіз і контроль. Відтак, доцільно все, що пов'язано з водними ресурсами: екологічні питання, соціальні, економічні – звести до єдиної інфраструктурної одиниці з власним набором правових, організаційних і фінансових компетенцій. В цьому напрямі найбільш вдалою є організація управління водними ресурсами у Франції.

Французька система управління водними ресурсами чітко застосовує принцип «забруднювач платить» і «користувач платить». Кошти надходять до бюджетів Водних агентств з податків на використання водних ресурсів і скидів забруднених



вод від усіх користувачів, які впливають на якість води або зміну водного режиму. Метою податків за споживання водних ресурсів є стимулювання економії води. Величина цих податків залежить від обсягу забору води протягом року. Відсоткова ставка змінюється в залежності від економічної цінності води, від її використання (зрошення, питна вода, промислове охолодження, живлення каналу і т.д.) і відповідно до дефіциту водних ресурсів. Що стосується податків на скиди забруднених вод, вони стимулюють збереження якості води. Вони залежать від обсягів забруднених вод, що скидаються. Для промислового застосування податки розраховуються від річного обсягу скидів в природне середовище і відповідно до різних параметрів забруднення. Для місцевого використання, податки розраховуються для кожного муніципалітету відповідно до кількості постійного та сезонного населення.

На сьогодні у Франції є сім різних видів податків [15]:

1. Податок на забруднення води.
2. Податок на модернізацію системи водовідведення і каналізації. Цей податок повинен бути сплачений всіма користувачам, підключеними до системи каналізації. Його межа становить 0,15 € / м³ для не побутових споживачів і 0,30 € / м³ побутових користувачів.
3. Податок на дифузійне сільськогосподарське забруднення.
4. Податок на водовідведення.
5. Податок на накопичення води в період низького рівня води. Це стосується власників водойм.
6. Податок на перешкоди на річках.
7. Податок на захист водного середовища.

У Франції децентралізоване управління на рівні річкових басейнів. Французька водна політика визначається і координується на національному рівні. Безпосереднє управління здійснюється у семи великих річкових басейнах – «широкий водний цикл» та на муніципальному або міжмуніципальному рівні питне водопостачання та водовідведення – «малий водний цикл». Тобто всі фінансові ресурси зосереджуються у руках органів, що безпосередньо займаються забезпеченням доступу до питної води, очищенням стічних вод, збереженням водних ресурсів і



водного середовища, запобіганням постійного та аварійного забруднення, попередженням та ліквідацією наслідків повеней і засух, забезпеченням продовольчою та рибною продукцією. А в цілому – сприянням сталому розвитку, який залежить від наявності та якості ресурсів: охорони здоров'я, послуг, промисловості, енергетики, транспорту, судноплавства, туризму, спорту та дозвілля. На сьогоднішній день французька система управління водними ресурсами [16, 17, 18] вважається однією із найкращих. Відтак, і в Україні доцільно диференціювати екологічний податок за певними впливами на водне середовище та направляти надходження значної частини податків в організації, які безпосередньо здійснюють заходи щодо збереження, раціонального використання, відтворення та охорони водних ресурсів.

Доцільно здійснити реформування з наданням більших повноважень територіальним громадам й і обмежити роль держави. Зокрема за державними органами залишити нормативно-правову функцію, моніторингову і контрольно-ревізійну. Тобто те, що дозволить створити єдину систему водогосподарського комплексу України та регулювати її подальше функціонування. Територіальні громади мають взяти на себе повноваження управління частиною водогосподарського комплексу України в межах своєї території у тісному зв'язку із суб'єктами в межах транскордонних вод. Зокрема на територіальні громади має покладатися фіскальна функція (концентрування у бюджетах коштів від зборів і податків, пов'язаних із використанням вод і їх забрудненням), розподілення видатків на заходи щодо охорони та відтворення вод (поверхневих, підземних, морських), стимулювання раціонального використання водних ресурсів, поточна обліково-моніторингова функція та контрольна функція по відношенню до суб'єктів водокористування та потенційних забруднювачів водних ресурсів на відповідній території. При цьому територіальні громади контролюють суб'єктів водокористування та потенціальних забруднювачів, а державні органи контролюють законність, доречність і справедливість дій територіальних органів.



Взаємодія держави і територіальних громад має створити такі умови для суб'єктів водокористування, за яких зберігався б баланс між потребою у фінансах для охорони та відтворення вод і раціонального використання водних ресурсів та сплатою за використанням вод та їх забрудненням. Лише тоді може справді почати діяти принцип «забруднювач платить», а також виникнути потужний мотиваційний поштовх до переходу виробництва на водоощадні та екологічно безпечні виробництва. У кінцевому рахунку, це має призвести до зменшення забору чистої води із природного середовища та безповоротного водоспоживання відносно водних об'єктів, зменшення неочищених скидів води у природне водне середовище та сприятиме утримуванию води в системах зворотного водопостачання в раціональних об'ємах.

Безпосередньо управління водними ресурсами має сконцентруватися на рівні басейнових управлінь на основі платного водокористування. Басейновий принцип управління водним господарством на основі платного водокористування було рекомендовано ЮНЕП і ще в 1989 році визнано як найбільш ефективний з економічної та екологічної точки зору. Однак до сьогодні в Україні не сформовано чіткої і ефективної системи управління водогосподарським комплексом на засадах басейнового принципу. У річкових басейнах вирішення всіх питань, пов'язаних з використанням, охороною і відтворенням водних ресурсів, взаємодією державних органів у сфері водного господарства, місцевих органів та водокористувачів покладається на Басейнові Ради річкового басейну. Басейнова Рада по суті своїй має консультативно-дорадчий статус: вона не володіє владно-розпорядними повноваженнями, не може затверджувати нормативно-правові документи, видавати дозволи (ліцензії), здійснювати контрольню-інспекційну діяльність, розпоряджатися державним майном, здійснювати фіскальну функцію чи проводити фінансування заходів щодо покращення стану річок і річкових басейнів. Одним з найбільших недоліків системи басейнового управління в Україні, є [4, 10] відсутність реальних механізмів економічного регулювання водних відносин, як це робиться в розвинутих країнах. Функції управління використанням і охороною водних ресурсів розпорошено між



різними гілками влади, в басейнах крупних річок не визначено єдиних повновладних господарів, а затрати на поліпшення екологічного стану водних об'єктів і водних ресурсів басейнів фінансуються, переважно, з державного бюджету за залишковим принципом. В умовах відсутності басейнової ієрархії кошти, отримані від суб'єктів оподаткування та за послуги водогосподарських організацій басейну річки не завжди повертаються об'єктів водогосподарського комплексу, які їх потребують саме у цьому басейні.

Відтак, основними факторами, що суттєво прискорять процес впровадження басейнового управління водними ресурсами на основі платного водокористування є:

- узгодження загальнонаціонального і регіонального законодавства у сфері водного господарства;
- стратегічне комплексне планування на державному, регіональну і місцевому рівнях та координація у міжнародному аспекті;
- зміна пріоритетів з переважаючого галузевого та територіально-адміністративного підходів у сфері управління водогосподарським комплексом України до природно-кліматичного;
- організація водогосподарського комплексу в басейнах річок на основі платності всіх видів водокористування та формування відповідних басейнових фондів водного господарства;
- підвищення рівня суспільної свідомості у сфері сталого використання води, землекористування, управління відходами, збереження і відновлення природних екосистем і їх функцій та ін.

Для забезпечення сталого водовикористання важливим є не лише збереження водних ресурсів у природному середовищі, але й гармонійне співіснування людини і природи. Структурна політика держави в сфері водокористування має гарантувати взаємність цього процесу. З одного боку необхідно турбуватися про соціальну складову у сфері водокористування, котра передбачає рівний доступ до свіжої питної води та забезпечення комфортності проживання населення через забезпечення житла водопроводом і каналізацією. А з іншого, необхідно впливати на свідомість населення щодо ощадливого використання води та



зменшення забруднення побутових вод. Всі ці питання мають бути вирішені шляхом економічних та адміністративних методів структурної перебудови водокористуванням.

Слід зазначити, що для конкретизації економічних та адміністративних методів структурної перебудови у водогосподарському комплексі України необхідно насамперед чітко визначити основні напрями і пріоритети, якими має рухатися процес реформування для досягнення поставленої мети та сформуванню план подальших дій. Для цього необхідно створити Стратегію розвитку водогосподарського комплексу України на засадах сталого розвитку – довгостроковий, послідовний, конструктивний, раціональний, підкріплений ідеологією, стійкий до невизначеності умов середовища план, який супроводжується постійним аналізом та моніторингом в процесі його реалізації та спрямований з певною метою на досягнення успіху в кінцевому результаті. Стратегія має здатність переходити від абстракції до конкретики у вигляді конкретизованих планів для функціональних підрозділів. Слід зазначити, що в Україні, не дивлячись на попередні точкові спроби перейти до управління екологічною системою на засадах сталого розвитку, Стратегія сталого розвитку «Україна – 2020», з'явилася лише у 2015 році, але проблема екології в ній не відображені а, відтак і водогосподарського комплексу, як невід'ємної складової економіко-екологічної складової. Розроблення Стратегії розвитку водогосподарського комплексу в контексті сталого розвитку України дозволить законодавчо закріпити наміри держави дотримуватися засад сталого розвитку, що є задекларованими всіма розвинутими країнами. Дотримуючись правової послідовності, більш конкретним документом в якому викладені теоретичні аспекти розвитку водогосподарського комплексу України, трактування системи поглядів і способи досягнення цілей має стати Концепція. Слід зауважити, що у 2000 році була прийнята Концепція розвитку водного господарства України, схвалена постановою ВРУ [5]. Метою цієї Концепції стало «визначення стратегічних цілей і головних напрямів щодо створення умов для підвищення екологічної стійкості та збалансованого розвитку водогосподарського комплексу, поліпшення водозабезпечення



населення і господарських потреб з дотриманням оптимальних умов водокористування; підвищення якості води, зменшення збитків і соціального напруження внаслідок шкідливої дії води; збереження водних систем як унікальних складових навколишнього природного середовища». Однак варто зазначити, що конкретизація мети є водночас застарілою і не актуальною на сьогоднішній день. Застарілою через те, що всі завдання ставилися в залежності від стану водогосподарського комплексу на час прийняття Концепції і не відповідають сьогоднішньому. А не сучасною, тому що значна частина завдань так і залишається виконаними, або виконаними частково.

Тому у 2009 році була прийнята інша Концепція, що доповнювала попередню, а, головне, зміщувала терміни на п'ять років уперед. Концепція Загальнодержавної цільової програми розвитку водного господарства на період до 2020 року, схвалена розпорядженням КМУ ставила за мету [6] «визначення та реалізацію основних напрямів державної політики, спрямованих на підвищення рівня задоволення потреби населення і галузей національної економіки у водних ресурсах, оптимізація водоспоживання, запобігання та ліквідації наслідків шкідливої дії вод, збереження і відтворення водних ресурсів, забезпечення розвитку галузі водного господарства, впровадження системи інтегрованого управління водними ресурсами за басейновим принципом і адаптація законодавства України з питань водного господарства до законодавства Європейського Союзу».

Здійснивши огляд завдань, поставлених в обох Концепціях зазначимо, що практично всі завдання, що були зазначені у 2000 році у Концепції розвитку водного господарства України не були виконані і перенесені у тій чи іншій мірі у Концепцію 2009 року. З огляду на стан водогосподарського комплексу України у 2015 році можна зауважити, що й завдання, поставлені у новій Концепції Загальнодержавної цільової програми розвитку водного господарства на період до 2020 року не будуть виконані в строк і у повній мірі хоча б через те, що постановка завдань не відповідає логіці державної політики і управлінню. Адже не можливо досягнути без першочергового здійснення організаційних питань



Відтак, доцільно змінити пріоритети виконання завдань з удосконалення системи управління водними ресурсами на засадах принципів басейнового управління на основі платного водокористування, що мають бути закладені у новій Концепції розвитку водогосподарського комплексу України, поступове і планомірне виконання яких дозволить досягнути сталого водовикористання. Перед державою, управлінськими установами, суб'єктами господарювання і населенням постає місія в найближчі терміни здійснити цілковиту перебудову у водогосподарському комплексі України задля збереження існуючих водних ресурсів у їх достатньому кількісному і якісному стані та екологічних систем для безпечного існування в сьогоденні та збереженні екології для майбутніх поколінь.

Для виконання цієї місії необхідно здійснити планомірні заходи, що комплексно включатимуть:

1. Визначення повноважень та відповідальності в управлінні водними ресурсами шляхом удосконалення законодавчо-нормативної бази з урахуванням рекомендацій Європейського Союзу щодо басейнового принципу управління водними ресурсами.

2. Визначення наявності водних ресурсів та стандартів їх якості.

3. Формування системи моніторингу, збору і обробки статистичних даних для відслідковування поточної ситуації та можливості прогнозування майбутнього стану водних ресурсів та екосистем.

4. Формування системи економічних важелів шляхом удосконалення податкового законодавства в сфері водного господарства, формування механізму цільового фінансування басейнів річок з державного, місцевого бюджетів та власних фондів.

5. Будівництво, реконструкція, модернізація водогосподарських систем з урахуванням новітніх технологій та потреб економіки.

6. Питання постійної діяльності: удосконалення технічних і технологічних можливостей постачання чистої питної води населенню, зменшення використання води суб'єктами господарювання та втрат при транспортуванні; використання



водних ресурсів для отримання енергії, ціле направлене формування у суспільстві думки про ощадливе використання води та зберігання водних екосистем.

Серед цих завдань на чільному місці мають знаходитися способи аналізу і оцінки ситуації у водогосподарському комплексі України, стану водних ресурсів та екологічних систем. Адже, щоб прийняти конструктивні рішення при обмежених ресурсах варто знати «слабкі місця» у системі, причини їх виникнення та способи подолання. За таких умов є можливим направляти дефіцитні фінансові ресурси для регулювання негативної ситуації в місця, що цього потребують найбільше і використовувати їх з найвищою ефективністю. Перехід до басейнового принципу управління потребує моніторингу ситуації та проведення економіко-соціального аналізу не лише на рівні регіонів, але й на рівні басейнів річок. Якщо водні ресурси, їх споживання та відведення обліковуються Державним агентством водних ресурсів, то решта показників, необхідних для комплексної оцінки в рамках сталого водовикористання, окремо в розрізі басейнів річок не виділяються. Тому сьогодні є важливим удосконалити систему збору і обробки статистичної інформації Державною службою статистики, враховуючи територіальний поділ України за басейнами. Утрудняє ситуацію те, що у більшості випадків регіони (області) пронизують декілька басейнів річок, або ж до складу басейну річки входять різні регіони, причому не завжди по адміністративним кордонам. саме тут проявляється проблема поділу території України за історично-соціальним принципом, а не за природно-кліматичним. Тому важливо налагодити чітку систему збору і передачі інформації щодо основних соціально-економічних показників за якими можна оцінити не лише екологічний стан водних ресурсів, але й вплив їх на умови життя, здоров'я населення в межах басейну річки, економічну ефективність використання води та водоемність діяльності суб'єктів економіки. Це можливо за умови тісної співпраці територіальних регіональних органів з басейновими управліннями.

Відтак, запропонований порядок виконання завдань з удосконалення системи управління водними ресурсами, що мають бути закладені у новій Концепції розвитку



водогосподарського комплексу України, дають змогу послідовно здійснювати структурну перебудову у водогосподарському комплексі України на засадах сталого розвитку та сталого водовикористання. На основі логічного ланцюга цієї Концепції та з урахуванням економічних реалій сьогодення, постає питання щодо перегляду змісту та термінів фінансування цільового фінансування водогосподарського комплексу України, що відбувається нині згідно із Законом України «Про затвердження Загальнодержавної цільової програми розвитку водного господарства та екологічного оздоровлення басейну річки Дніпро на період до 2021 року» від 24 травня 2012 року.

Вбачається, що при дотриманні запропонованих шляхів підвищення ефективності структурної перебудови у водогосподарському комплексі України Україна матиме можливість сформувати прозору і надійну систему управління водогосподарським комплексом, що дозволить на 100% забезпечити населення чистою питною водою, підвищити техніко-технологічне використання води суб'єктами господарювання, зменшити забрудненість та забезпечити екологічну безпеку водних ресурсів з метою їх збереження для майбутніх поколінь.

1.2. Вдосконалення інституційного середовища діяльності підприємств України в сфері водоспоживання

Розвиток сфери водокористування України направлений на забезпечення соціальних, екологічних і економічних потреб суспільства. Прямуючи до рівня розвитку економічно розвинених країн, необхідно вдосконалювати інституційний механізм водокористування. На противагу попередній економічній системі господарювання сьогодні гостро постає питання збереження і раціонального використання водних ресурсів.

У багатьох публікаціях вітчизняних і закордонних вчених проаналізовано основні питання економіки водокористування. Саме напрямку інституційного середовища водокористування найбільше уваги приділили М.А. Хвесик, В.А. Голян, С.М. Демидюк, Л.В. Левковська, В.А. Сташук та інші. Вони



широко розкрили стан системи водного господарства країни, запропонували методи вирішення поставлених завдань і трансформації економіки України у світову мережу водних відносин. Але, враховуючи змінність умов розвитку країни, необхідно продовжувати глибше і детальніше аналізувати підходи вдосконалення системи водного господарства.

Визначення стану інституційного середовища водогосподарської діяльності підприємств, аналіз запропонованих методів її вдосконалення, наведення роздумів щодо цих питань.

Держава є монополістом на ринку водних послуг і бере на себе основний тягар фінансового забезпечення галузі. Та за умов скрутного економічного стану країни не забезпечується належне фінансування водного господарства. З переходом до нової економічної системи господарювання досі залишаються недосконалими нормативно-правові аспекти, не підтримується належним чином екологічна безпека, стає непридатною інженерна інфраструктура водопостачання, приводячи таким чином до численних порушень та додаткових витрат. Враховуючи фінансові можливості України на сьогоднішній день, можна передбачити, що подолання проблем лише за рахунок бюджету відбудеться не скоро. Тому залишається залучати додаткові джерела фінансування через створення умов для інвестування, участі приватного сектору в розвитку галузі та здійснення інституційних змін у середовищі управління водогосподарськими підприємствами.

Розвиток підприємництва у водній галузі набуває все більших масштабів. Визнання того, що вода має економічну цінність, започаткувало ринкові відносини і в сфері водних відносин. Підвідомчі організації Державного агентства водних ресурсів укладають договори на подачу води з підприємницькими структурами. Відповідно до статистичних даних [12] за період 2012-2013 роки кількість звітуючих водокористувачів становила (Таблиця 1.1).

Таблиця 1.1.



Кількість підприємств водогосподарської галузі України

Назва видів діяльності	Кількість звітуючих водокористувачів (одиниць)		Зміни (+/-) %
	2012 рік	2013 рік	
Всього по регіону	17957	18520	3,1
<i>з них</i>			
- промисловість	4785	4644	-2,9
- сільське господарство	5730	6350	10,8
- житлово-побутове господарство	2673	2696	0,9

Враховуючи зростання попиту на водні ресурси, необхідно створювати належне інституційне середовище водогосподарської діяльності підприємств.

Встановлення «правил гри» на ринку, формування інфраструктури господарської діяльності підприємств повністю відповідає завданням державного регулювання. Держава не просто регулює підприємницьку діяльність, стимулює розвиток ринкових відносин, а й пильнує за дотриманням раціонального природокористування і забезпечення водними ресурсами всі галузі економіки.

Схематично інституційне середовище управління водогосподарськими підприємствами можна зобразити наступним чином на рис. 1.2.





Рис. 1.2. Інституційне середовище управління водогосподарськими підприємствами

М.А. Хвесик, В.А. Голян вважають доцільним інституціональні перетворення у сфері водного господарства. Це створення умов економічного розвитку підприємств різних форм власності, приватизація, корпоратизація, недопущення ліквідації підприємств, які мають стратегічне значення для економіки і безпеки держави, ліквідація неперспективних державних підприємств тощо [13, с. 275].

Становлення сучасного інституціонального середовища водокористування в Україні має передбачати й залучення до цього процесу підприємців через асоціації та об'єднання. Інституціональні зміни середовища підприємницької діяльності у водогосподарському комплексі України мають здійснюватися спільними зусиллями держави, підприємців та громадськості з урахуванням господарських пріоритетів та традицій водокористування. Формування інституціонального середовища водокористування має бути зорієнтоване на створення відповідних передумов для становлення водогосподарського та водоохоронного підприємництва, суб'єкти якого шляхом реалізації приватних ініціатив ефективніше залучатимуть водні ресурси в систему товарно-грошових відносин та сприятимуть формуванню фінансових фондів відтворення та відновлення водних ресурсів. Тому у найближчий час має бути розроблено комплекс заходів з формування інституціональних передумов розвитку підприємницької діяльності у водогосподарському комплексі [2, с. 37].

Особливої уваги потребує діяльність підприємств Державного агентства водних ресурсів. Такі зміни, як перехід до нової форми господарювання, зменшення державних замовлень, поставили перед державними підприємствами питання не лише покращення фінансового стану, а й подальшого їх існування. В даній ситуації одночасно можливий початок економічного оздоровлення цих підприємств, оскільки, звертаючись до поглядів І.Л. Сазонця, одним з інструментів оздоровлення державних підприємств є скорочення бюджетних надходжень. Недостатнє фінансування є дестабілізуючим моментом у



діяльності підприємств, але він може стати фактором стабілізації, якщо бюджетні кошти не просто не надходитимуть, а будуть поступово витіснятися договірним фінансуванням. Необхідно створити умови для процесу формування державним підприємством портфелю замовлень, забезпечених договірним фінансуванням. Це дозволить підприємству гнучко орієнтуватися у ринкових цінах, використовувати більшою мірою досягнення науково-технічного прогресу, вільніше розпоряджатися наявними фінансовими ресурсами. Для держави цей процес також вигідний, тому що зменшується навантаження на державний бюджет [7, с. 40].

Відповідно до поглядів М.А. Хвесика державні підприємства, що працюють у системі Державного агентства водних ресурсів України на основі фінансових планів, мають отримати більшу автономію щодо вибору видів діяльності та партнерів. На їх базі варто створити державну холдингову компанію, яка під патронатом зазначеного органу забезпечить достатню концентрацію фінансових ресурсів для модернізації техніко-технологічної бази цих підприємств [14, с. 34].

Російський вчений М.М. Поляков також вбачає переваги корпоративного управління. Вчений критикує недосконалість законодавчої та адміністративної бази свого краю та вважає, що вдосконалення управління водним фондом в умовах формування і функціонування водного ринку може відбуватися деякими шляхами. Один з них – організація корпоративного управління водокористуванням, яке дозволяє збалансовано застосовувати економічні та адміністративно-правові методи та фінансово-економічні інструменти управління [11, с. 47].

Враховуючи переваги від функціонування корпоративного управління водогосподарською системою, впровадження його в Україні сьогодні, напевно, є ще зарано. Ефект, який отримують розвинуті країни не може бути аналогічним в українських умовах господарювання. Тому, доцільно на даний момент розвивати державно-приватне партнерство, направлене на стимулювання підприємств до участі в довгострокових інвестиційних проектах реконструкції водної інфраструктури та заходах з відновлення водних об'єктів.



Практична реалізація державно-приватного партнерства вже відбувається в галузі водного господарства. Підвідомчі організації Державного агентства водних ресурсів України надають в оренду підприємствам водогосподарські об'єкти, одночасно працюють над створенням належного законодавства для забезпечення економічного співробітництва в рамках прозорого і обґрунтованого поля. Завдяки змінам у законодавстві скасовано практику визначення розміру плати за оренду водних об'єктів за домовленістю сторін і в державі запроваджено прозорий, обґрунтований та справедливий механізм визначення розміру плати за надані в оренду водні об'єкти. Методика визначення розміру плати за надані в оренду водні об'єкти затверджена наказом Мінприроди від 28.05.2013 №236 (zareestrovano в Міністерстві юстиції України 17.06.2013 за №986/23518) [8, с.141]. Підприємець, який отримав в оренду водний об'єкт, відповідно до статті 51 Водного кодексу України не має права перешкоджати загальному водокористуванню. Тому орендарі повинні передбачити місця для безоплатного забезпечення права громадян на загальне водокористування (купання, плавання на човнах, любительське і спортивне рибальство тощо) [1]. Отже, з одного боку, заохочується більш ефективно використання водних активів, а з іншого – держава не втрачає контроль над дотриманням екологічних і соціальних вимог і принципів. Однак, знову ж таки, система орендних відносин цієї галузі потребує подальшого доопрацювання на юридичному і економічному рівні.

Одним із прикладів вдалого державно-приватного співробітництва є передача комунального підприємства «Одесводоканал» в оренду товариству з обмеженою відповідальністю «Інфокс». За період роботи Інфоксводоканалу над комунальною системою міста було реконструйовано хімбаклабораторію водоочисної станції «Дністер», метрологічну лабораторію, 60 кілометрів водопровідних і каналізаційних мереж, побудовано дві каналізаційно-насосні станції, модернізовано електрообладнання, створено системи резервного електропостачання. ТОВ «Інфоксводоканал» вирішило проблеми, які не вирішувались роками, тим самим покращило добробут



одеситів і отримало великий досвід у сфері управління комунальним сектором [3].

Водогосподарській галузі необхідні значні капітальні вкладення. Інфраструктура, побудована ще за радянські часи, потребує реконструкції та модернізації. На сьогоднішній день, капітальний ремонт гідротехнічних споруд здійснюється за рахунок державних коштів.

Суб'єкти водогосподарського підприємництва не бачать доцільності фінансувати довгострокові проривні інвестиційні проекти щодо модернізації гідротехнічних споруд, реабілітації екологічно несприятливих водних об'єктів, створення протиповеневих систем [2, с.38].

Отже, необхідно зацікавити приватний сектор в інвестуванні таких довгострокових проектів. Зробити це можливо за рахунок фінансово-економічних важелів, таких як податкові канікули, зменшення податкових ставок на прибуток, компенсування у подальшому державою цих витрат із відсотком прибутку, зменшення плати за подачу води. Але, при цьому підприємець повинен бути впевнений: умови, на яких була здійснена угода, не зміняться у майбутньому і не змусять інвестора пошкодувати від участі в проекті.

Економічні перетворення в Україні охопили і сферу водного господарства. Активніше здійснюється співпраця держави і приватного сектора. Для забезпечення ефективної діяльності підприємств необхідно створювати належні умови господарювання. В роботі було розглянуто основні аспекти покращення інституційного середовища, проаналізовано їх запровадження на сьогоднішній день. І хотілося б відмітити, що які б зміни не відбувались у напрямку вдосконалення, слід щоб вони відповідали екологічно-безпечному природокористуванню, соціальним вимогам суспільства та враховували досвід і можливості українського суспільства.

Наступні дослідження будуть пов'язані з пошуком ефективних шляхів вдосконалення інституційного середовища водокористування в умовах сучасних реалій.



Список використаних джерел

1. Водний кодекс України [Текст]: офіц. текст: станом на від 26.04.2014р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/213/95-%D0%B2%D1%80>.
2. Голян В. Інституціональне середовище водокористування в сучасних умовах. Проблеми структуризації та вдосконалення / В. Голян // Економіст. – 2009. – №8. – С.36-39.
3. Голян В.А. Аренда водных объектов: плюсы и минусы существующего опыта. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://vgolian.com/arenda-vodnykh-obektov-plyusy-i-minusy-sushhestvuyushhego-opyta.html>.
4. Дубняк С. С. Заходи щодо розвитку басейнової системи управління водними ресурсами на прикладі басейну р. Дніпро / С.С. Дубняк, С.А. Дубняк [Електронний ресурс]. – Режим доступу: ekobereg.com/files/6.doc (дата звернення 18.02.2015). Назва з екрану.
5. Концепція розвитку водного господарства України [Електронний ресурс] : постанова [затверджено Верхов. Радою 14 січня 2000 р., № 1390-XIV]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1390-14>
6. Концепція Загальнодержавної цільової програми розвитку водного господарства на період до 2020 року [Електронний ресурс] : розпорядження КМУ [схвалено КМУ 3 вересня 2009 р. № 1029-р]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1029-2009-p> (дата звернення 18.02.2015). Назва з екрану.
7. Корпоративне управління: Навчальний посібник / І.Л. Сазонець, П.І. Сокурєнко, Ю.В. Вдовиченко; Донецьк: ТОВ «Юго-Восток, Лтд», 2008. – 372с.
8. Наукові засади раціонального використання водних ресурсів України за басейновим принципом: монографія / В.А. Сташук, В.Б. Мокін, В.В. Гребінь, О.В. Чунарьов; Херсон: Грінь С.Д., 2014 – 320с.
9. Оскольський В.В. Економічні аспекти управління водними ресурсами та водокористування / В. В. Оскольський // Раціональне використання водних ресурсів як фактор забезпечення національної безпеки України (матеріали VII Пленуму Співки економістів України та Всеукраїнської науково-



практичної конференції. – Київ, 2012. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://seu.org.ua/wp-content/uploads/2013/12/voda.pdf> (дата звернення 12.04.2015). Назва з екрану.

10. Перехід до басейнового принципу управління водними ресурсами в Одеській області: проблеми і перспективи [Електронний ресурс] / О. Дьяков // Регіональний філіал НІСД у м. Одесі. – Режим доступу : <http://old.niss.gov.ua/Monitor/januar2009/18.htm> (дата звернення 18.02.2015). Назва з екрану.

11. Поляков М. М. Водопользование: институциональные особенности и рыночные отношения. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/vodopolzovanie-institutsionalnye-osobennosti-i-rynochnye-otnosheniya>.

12. Статистичні дані Державного агентства водних ресурсів України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.scwm.gov.ua/>

13. Формування інституційного середовища підприємницької діяльності у сфері природокористування: інвестиційно-інноваційний аспект: монографія / М.А. Хвесик, В.А. Голян, Ю.М. Хвесик, С.М. Демидюк; Луцьк: ПВД «Твердиня», 2010. – 488с.

14. Хвесик М.А. Сучасні напрями економічного забезпечення раціонального природокористування в Україні / [за наук. ред. акад. НААН України, д.е.н., проф. М.А. Хвесика, д.г.-м.н., проф. С.О. Лизуна; Державна установа «Інститут економіки природокористування та сталого розвитку Національної академії наук України»]. – К.: ДУ ІЕПСР НАН України, 2013. – 64с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ecos.kiev.ua/share/upload/reports/Sychasni_napryamky_pryrodokorystuvannya_new.pdf.

15. Financing Water Resources Management in France – a Case Study for an OECD Report [Electronic resource] / [Director of publication Françoise Maurel] // Department for the Economics, Assessment and Integration of Sustainable Development – Electronic data. – April 2011. – Mode of access : World Wide Web : <http://www.developpement-durable.gouv.fr/IMG/pdf/ED33-eng.pdf> (viewed on June 18, 2015). – Title from the screen.



Національний університет

водного господарства
та природокористування

16. Les agences de l'eau et la politique de l'eau : une cohérence à retrouver [En ligne] / Cour des comptes, Rapport public annuel 2015 – février 2015. – Disponible à partir : <https://www.ccomptes.fr/content/download/79146/1980438/version/1/file/112-RPA2015-agences-et-politique-de-l-eau.pdf> (vu sur Juin 18, 2015). – Titre de l'écran.

17. Les leviers d'action des agences de l'eau pour la gestion durable de l'eau [En ligne] // Les agences de l'eau. – Disponible à partir: <http://www.lesagencesdeleau.fr/les-agences-de-leau/les-leviers-daction-des-agences-de-leau/> (vu sur Juin 18, 2015). - Titre de l'écran.

18. L'organigramme général du ministère (Version anglaise) [Electronic resource] // Minister of Ecology, Sustainable Development and Energy– Electronic data. – July 2015. – Disponible à partir: http://www.developpementdurable.gouv.fr/IMG/pdf/MEDDE_organigramme_Juillet-2015_GB_DEF_Web.pdf (viewed on June 18, 2015). – Title from the screen.



Національний університет
водного господарства
та природокористування



РОЗДІЛ 2

ФРЕЙМ СОЦІАЛЬНИХ КОНЦЕПЦІЙ В СУСПІЛЬНО- ЕКОНОМІЧНИХ ТЕОРІЯХ РОЗВИТКУ ЛЮДСТВА

2.1. Різноманіття соціальних концепцій розвитку суспільства в інституціональній інтерпретації

Розвиток суспільства в різні періоди його становлення завжди аналізувався вченими різних галузей знань. Сучасні тенденції економічного зростання цивілізації, що в передових країнах трактується як постіндустріальна, інформаційна також аналізується з точки зору виокремлення головних тенденцій її розвитку. Практично всі наукові школи сучасності визначають головним матеріальним рушієм розвитку транснаціональні корпорації, хоча підходи до оцінки їх діяльності, їх економічного значення, значення в соціальному розвитку та перспектив трансформації відрізняються. Можливо виокремити цілу низку факторів, що спонукають до розробки та розповсюдження нової соціальної стратегії глобальних компаній. По-перше, все більш привабливою стає сама ідея спокуси прибутковості бізнесу та користі для суспільства. По-друге, вже більш як чверть інвесторів приймають до уваги етичні міркування при інвестуванні у цінні папери тієї або іншої компанії. По-третє, для залучення висококваліфікованих кадрів в умовах зростаючої конкуренції компанії вимушені постійно покращувати умови праці своїх робітників.

Багатофункціональна структура та міжгалузевий характер діяльності потребують проводити дослідження з питань діяльності ТНК спираючись на мультидисциплінарний підхід. Одним з інструментів використання такого підходу є сучасна інституціональна теорія. Проблеми інституціоналізму, інститутів, інституційної структури, імпорту інститутів із країн з розвинутою економічною системою в країни, що трансформують економіку та суспільство досліджуються в нашій країні нещодавно. Слід зазначити, що не зважаючи на недовгий термін досліджень в цій сфері, проводять вони достатньо ефективно. Серед вітчизняних вчених, що опрацьовують питання інституціоналізації слід виділити таких науковців, як Галабурда І.К., Гриценко А.А., Гриценко Е.О., Гохберг О.Ю., Дубницький В.І., Дефорж С.Ю.,



Дубницький В.І., Заяць Т.А., Тарасевич В.М., Ткач А.А.,
Ущাপовський Ю.В.,
Чижова В.І., Царенко О.В. Але більш досконало ця теорія подана у працях іноземних науковців, які будуть проаналізовані у цьому дослідженні.

Слід визначити, що є проблемним питанням такого напрямку сучасної економічної науки як інституціоналізм. Відомий економіст проф. А. Гриценко вважає, що інституціоналізм досліджує безпосередньо умови перебігу економічних процесів (існуюче середовище, правила, норми діяльності, установки, ціннісні орієнтири, законодавства, заклади і т.і.) [6, с. 46]. Методологія інституційної економіки, в тому числі і в умовах глобалізації, створення та функціонування наднаціональних інститутів та міжнародних організацій знаходиться в стадії формування, тому є доцільним розпочати огляд сутності і основних підходів до глобальної інституціоналізації з визначення інституційного середовища. Фахівці наукової школи Харкова, де вперше почали економічні дослідження на основі теорій інституціоналізму, вважають, що інституційні рамки (система формальних і неформальних правил, норм, традицій поведінки особистостей і організацій) визначають характер інституціонального середовища кожного соціуму. Економічний прогрес, або стагнація економічних систем залежать від домінуючої інституціональної системи: інститути, перш за все формальні обмеження (акти державного регулювання, закони, структура податків, діяльність організацій та ін.) що створюють систему стимулів, яка заохочує, або гальмує продуктивну діяльність [8, с. 112]. На теперішній час в літературі недостатньо досліджено питання стосовно відповідності суб'єктів господарювання різних масштабів та статусу критеріям формального інституту.

Спрямованість на продуктивну діяльність в глобальній економіці є головною характеристикою ТНК. В цьому дослідженні поставлена мета виявити характеристики ТНК як інститутів в здійсненні функцій корпоративної соціальної відповідальності та проаналізувати їх сучасну діяльність з позицій неінституційної теорії, зокрема на відповідність критеріям концепції «економічного імперіалізму».



Істотною є думка, що основою теорії інституціоналізму виступають інститути. На думку Є. Єрохіної, «сукупність суб'єктів господарювання можна узагальнити за допомогою поняття «інституційна структура економіки», яке є складовим елементом, але не вичерпує всього змісту поняття «інститут». Проте навіть у визначенні поняття «соціально-економічний інститут» ще не сформовано єдиної думки». Тому важливо проаналізувати підходи різних науковців до визначення цього поняття та виявити його методологічну значущість для економічної науки. Сутність інститутів для зростання економіки ми можемо побачити у підходах, що висуває О.Ю. Гохберг: «У сукупності інститути утворюють господарський механізм економіки, який опосередковує функціонування економічної системи. Їх якість, спрямованість і відповідність нагальним завданням визначають дієздатність господарського комплексу. Інституту є критично важливими з точки зору забезпечення продуктивності й ефективності економіки» [5, с. 281].

Найбільш адекватно реалізуємою інституційною теорією, яка відповідає повною мірою природі ТНК як інститутів, є концепція одного з самих відомих представників традиційного інституціоналізму Джона Коммонса, який зазначав, що природа інститутів пов'язана насамперед з колективними діями. Дж. Коммонс відзначав, що оскільки економічні блага обмежені, їх набуття регулюються колективними діями. Колективні дії створюють права та обов'язки з відносин власності та свобод, без яких в суспільстві панувала анархія. Інституціональна економіка надає колективним діям власне місто у вирішенні конфліктів [3, с. 41].

Діяльність транснаціональних корпорацій як глобальних інститутів може бути визначена сучасною інституційною теорією як одна з форм реалізації концепції «економічного імперіалізму», який став одним з головних ознак оновленої теорії інституціоналізму, що зокрема можемо побачити у дослідженнях російської вченої Ю.А. Фоміної, яка пропонує свій погляд на головні риси традиційної інституціональної теорії та неінституціоналізму (табл. 2.1).



**Методологічні позиції традиційного інституалізму і
неоінституалізму [складено автором за матеріалами 21]**

№	Методологічні позиції інституціональних теорій	Традиційний інституалізм	Неоінституалізм
1	Умови існування економічної системи	Методологічний холізм	Індивідуалізм
2	Умови рівноваги в економіці	Вимоги споживача, що змінюються	Стабільність вимог споживача
3	Головні підходи до наукових досліджень	Індукція	Дедукція
4	Розвиток економічної системи	Еволюційний принцип	Принцип рівноваги
5	Рушійні сили розвитку суспільства	Інституціонально-історичний аспект	Інституціонально-історичний аспект
6	Критерії діяльності індивіда	Оптимізація, інформація, раціональність	Оптимізація, інформація, раціональність
7	Головна форма регулювання економіки	Державне втручання в економіку	Державне втручання в економіку
8	Підходи до дослідження суспільства	Міждисциплінарний	Економічний імперіалізм

Як можна побачити, економічний імперіалізм є складовою частиною неоінституалізму. Економічним імперіалізмом визнається застосування економічних інструментів аналізу до предметів інших суспільних та природничих наук. (соціологія, історія, політологія, міжнародні відносини, право, психологія, біологія та ін.) та декларування при цьому переваг економічного методу над методами інших наук. Цей напрям сформувався в другій половині ХХ сторіччя. Головним представником цього напрямку є американський економіст Г. Беккер. За думкою



останнього економічну науку відрізняє не предмет, а метод. Гіперболізоване значення ринків і пріоритетність споживчих вимог в усіх сферах існування суспільства – головні постулати його наукової спадщини. За аналогією з поняттям «економічний імперіалізм», професор А.А. Гриценко (Інститут економіки і прогнозування НАН України) вводить в обіг поняття «інституціональний імперіалізм» [6].

Слід зазначити, що традиція аналізувати економічний розвиток з точки зору іншої наукової платформи притаманна науці в цілому. Слід відзначити окремі наукові традиції, які не є економічними, але досліджували, аналізували та пояснювали економічні процеси. До таких концепцій доцільно віднести концепцію «технократії». Технократія – відповідь на проблему, що постала перед інженерами вже з кінця 20-го сторіччя. Менеджери підприємств у зв'язку з орієнтацією на вимоги ринку застосовували обмеження на проекти, що розроблялися корпораціями. В зв'язку з цим, умови виконання проектів постійно змінювалися, інженери втрачали контроль над проектами і повинні були постійно переглядати плани. Тому з точки зору технократії необхідно, щоб інженерна складова домінувала в умовах створення нової власності, а економічні параметри залежать від якості виконання проектів та якості самих проектів. В інженерному середовищі розгорнулася широка дискусія відносно цієї проблеми в технічних журналах та на конференціях. В світі було сформовано три напрями технократизму. По-перше це Тейлоризм, який поєднує цінові структури та розробку самих підприємств. За цією теорією капіталістичний менеджер та інженер розподіляють контроль над процесом виробництва між собою; по-друге соціал-тейлоризм СРСР в якому економічне планування, політична бюрократія та технічна еліта мали контроль над економікою та суспільством шляхом розробки державних планів, таких, наприклад, як п'ятирічки та план ГОЕЛРО; по-третє, концепція технічного пріоритету, що набула розповсюдження в США.

На основі концепцій технократії сформувалася наукова теорія технологічного детермінізму. Технологічний детермінізм – це теоретико-методологічна установка у філософських та соціологічних концепціях, що спирається на домінування ролі



техніки та технологій в розвитку соціально-економічних процесів. Він виник з 1920 років і його основою вважається утопія Т. Веблена «Інженери та цінова система» (1921 р.) [11].

Ще одним науковим напрямком, що практично співпадає по відношенню до проблем розвитку суспільства з технократизмом є сцієнтизм. Сцієнтизм – наукові погляди, що перебільшують значення науки (перш за все технічної) в суспільстві в цілому. Традиції сучасного сцієнтизму мають глибоке коріння. Ще в утопії Ф Бекона «Нова Атлантида» можна знайти сцієнтичні погляди. Також сцієнтичні погляди містяться в марксизмі [14].

Ще однією теорією, яка по суті не є економічною, але має вплив на економічні уявлення є науковий доробок Карла Клаузевіца. З метою пізнання сутності війни Клаузевіц почав з дослідження війн минулого та сучасних йому війн. Він дослідив досвід 130 військових компаній. Свої військово-політичні роботи він поєднав в цілісну працю «Про війну». Його теорію ведення війни взяли за основу маркетологи Ел Райс та Джек Траут. В своїй книзі «Маркетингові війни» вони вдало проводять аналогію між боротьбою корпорацій за лідерство та військовими діями [10].

На розвиток теорії економічної думки мала вплив сформована З. Фрейдом с кінця 19 сторіччя теорія психоаналізу. Два її положення мали вплив на з'ясування місця економічних мотивів в розвитку суспільства: по-перше: людська поведінка, досвід та пізнання визначаються внутрішніми та ірраціональними мотивами, по-друге: ці мотиви переважно несвідомі. На теперішній час все ж таки психоаналіз практично не впливає на економічні теорії.

Географічний детермінізм – світоглядна концепція, що пояснює соціально-економічний розвиток народів і країн світу географічним фактором – географічним положенням, рельєфом, кліматом, водними, ґрунтово-рослинними й мінеральними ресурсами. Елементи географічного детермінізму зустрічалися вже в роботах античних авторів (Страбон, Гіппократ й інші), але як цілісна система поглядів детермінізм сформувався в 18-19 століттях у працях Ш. Монтеск'є, Г. Бокля, Ф. Ратцеля, Г. В. Плеханова й інших, де з позицій географічного детермінізму



пояснювалася форма правління в різних державах, особливості економічного розвитку, успіхи в модернізації господарства, геополітичне положення, причини військових зіткнень та інше. Наприклад, Монтеск'є вважав, що справжня демократія можлива тільки в невеликих державах, для середніх придатна монархія, а великі (для збереження своєї цілісності) приречені на деспотизм. На цій основі були створені концепції федералізму й поділу влади. Надалі особлива роль у соціально-економічному розвитку держав приділялася кліматичним умовам.

У своїх роботах Х. Маккіндер, А. Пенк, Е. Хантінгтон й інші зв'язували економічні й військові успіхи країн Західної Європи й Північної Америки зі сприятливим впливом на їхній клімат Атлантики й Гольфстріму; економічну відсталість і колоніальну залежність більшості країн Азії, Африки й Латинської Америки - з негативним впливом тропічного й екваторіального клімату. Нині географічний детермінізм втратив свої позиції й використовується як робоча концепція для регулювання економічного розвитку країн і районів. В загальному вигляді головні суспільно-наукові концепції управління економікою подано в табл. 2.2

Таблиця 2.2

Суспільно-наукові концепції ефективного управління економікою та організацією праці в корпораціях [власні дослідження]

№	Назва	Фундатори	Суть концепції
1	2	3	4
1	Технократизм	Самюель Хабер, Дональд Стабіл	Інженерна складова домінує в умовах створення нової власності, а економічні параметри залежать від якості виконання проектів та якості самих проектів
2	Тейлоризм	Фредерик Тейлор	поєднує цінні структури та розробку самих підприємств. За цією теорією капіталістичний менеджер та інженер розподіляють контроль над процесом виробництва між собою. Людина – продовження машини



1	2	3	4
3	Соціал-тейлоризм СРСР	Фредерик Тейлор, Олександр Богданов, Олексій Гастев	Економічне планування, політична бюрократія та технічна еліта мають контроль над економікою та суспільством шляхом розробки державних планів, таких, наприклад, як п'ятирічки та план ГОЕЛПРО
4	Концепція технічного пріоритету	Фредерик Садди	Інженер втрачає контроль над проектом у зв'язку з вимогами ринкового середовища. Матеріальні фактори є первинними (зокрема енергія)
5	Технологічний детермінізм	Томас Веблен	Теоретико-методологічна установка у філософських та соціологічних концепціях, що спирається на домінування ролі техніки та технологій в розвитку соціально-економічних процесів
6	Сцієнтизм	Френсис Бекон	Наукові погляди, що перебільшують значення науки (перш за все технічної) в суспільстві в цілому. Традиції сучасного сцієнтизму мають глибоке коріння.
7	Теорія ведення війни	Карл Клаузевіц Ел Райс, Джек Траут	Проводяться аналогії між боротьбою корпорацій за лідерство та військовими діями
8	Теорія психоаналізу	Зігмунд Фрейд	Людська поведінка, досвід та пізнання визначаються внутрішніми та ірраціональними мотивами, по-друге: ці мотиви переважно несвідомі
9	Географічний детермінізм	Ш. Монтеск'є, Г. Бокль, Ф. Ратцель, Г. В. Плеханов	Світоглядна концепція, що пояснює соціально-економічний розвиток народів і країн світу географічним фактором – географічним положенням, рельєфом, кліматом, водними, ґрунтово-рослинними й мінеральними ресурсами



На сучасному етапі розвитку суспільства, глобалізації фінансової системи, інтернаціоналізації господарського життя, опрацюванні фінансово-економічних механізмів управління економікою на мезо- та макро- рівнях, все більше науковців різних шкіл надають перевагу економічним методам дослідження та виявленню економічного коріння у процесах, що є суспільними та соціальними за своєю сутністю. Тому діяльність ТНК як багатофункціональних структур можна розглядати з позицій економічного імперіалізму. Багатогранний вплив, який чинять ТНК на соціальні, політичні процеси в усьому світі, їх вплив на діяльність міжнародних організацій, урядів та країни, що розвиваються та країни в яких мають економічні інтереси можна аналізувати з точки зору економічної доцільності та вимог глобальних ринків.

Для врегулювання питань синхронізації економічного розвитку ТНК та їх експансії у нові країни із темпами розвитку соціальних процесів в цих країнах з'являються нові формальні та неформальні інститути. Позитивним є поява "Global Compact" в рамках ООН, що об'єднала ТНК, недержавні організації та міжнародні організації в питаннях регулювання діяльності ТНК. Також широкий спектр конструктивних ідей надан у "Переліку принципів та кодексів для ділової практики соціальної відповідальності". До нього входять 21 документ, що розроблені протягом багатьох років в період з 1985 по 2000 рік. В якості найбільш цікавих, але не замінюючих інші документи Переліку, можна назвати "Принципи глобальної корпоративної відповідальності" (1995 рік), "Руководство з нового світового порядку в бізнесі" (1995 рік), "Кодекс поведінки корпорацій" (1993 рік), "Міжнародні стандарти менеджменту навколишнього середовища" (1995 рік), "Кодекс етики міжнародного бізнесу для християн, мусульман та євреїв" (1993 рік).

Все більш значним інститутом, що впливає на формування механізмів соціальної відповідальності корпорації стають документи різних груп глобальних компаній. Так, група міжнародних лідерів бізнесу, в яку ввійшли 65 глобальних компаній, серед яких 12 американських, стільки ж британських, 5 японських, 3 німецьких, а також низка компаній з інших країн, взяла на себе відповідальність співпрацювати в сфері



удосконалення своєї ділової практики і діалогу з іншими носіями процесу глобалізації у сприйнятті соціальної відповідальності у якості своєї стратегії при операціях в різних регіонах світу.

В цілому, проблема соціальної відповідальності корпорацій в умовах глобалізації є ключовою за своєю складністю та важливістю. Отже, безперечним є її значний вплив на формування транснаціональними компаніями своєї економічної політики. Ця політика містить в собі програми корпоративної соціальної відповідальності, які в той же час можна розглядати як нову форму експансії ТНК на глобальні ринки, поліпшення іміджу компаній, формування платоспроможного попиту на продукцію корпорацій, що в свою чергу спрямовано на зростання отримання прибутків. Реалізація ідей запровадження корпоративної соціальної відповідальності можлива, якщо ТНК функціонують як інститути та створюють нові інститути з метою регулювання цього процесу. Однак, розгляд цих проблем з позицій концепції «економічного імперіалізму» дозволяє більш об'єктивно дослідити економічні стимули та потенційні прибутки в соціальній діяльності ТНК.

2.2. Сутність та напрями реалізації корпоративної соціальної відповідальності

Економічні умови функціонування підприємств будівельної галузі суттєво впливають на умови праці і життя людей. Йдеться про участь капіталу в розвитку соціальної інфраструктури за місцем дислокації підприємства, а також про соціальну відповідальність бізнесу в місцевому, регіональному і національному масштабах.

Соціальна активність бізнесу, як правило, розглядається в рамках доктрини «соціальної відповідальності бізнесу». У відношенні ж великого бізнесу, в тому числі і будівельної галузі, використовують й інший термін – «корпоративна соціальна відповідальність». А оскільки в Україні соціальна активність характерна саме для великого корпоративного підприємництва, і будівельні компанії є індикаторами розвитку економіки, то дослідження цих процесів набуває особливого значення.

Дослідження вітчизняних науковців у цій сфері спираються на світові напрацювання аналізу соціального розвитку,



корпоративного управління та соціальної ролі бізнесу в суспільстві. Серед зарубіжних науковців, які досліджували ці процеси, необхідно виділити таких як У. Шарп, А. Александер, У. Гордон, Дж. Фабоцці, Е. Брігхем, Дж. Стігліц, А.Суботін, А. Кульман, Б. Шнейдер, М. Хартман, Ф. Котлер, М. Лі, Дж. Вебер, М. Портер.

Існуючий у даний час механізм функціонування соціальних відносин не повною мірою відповідає вимогам часу, рівню розвитку продуктивних сил, класичним закордонним зразкам. У зв'язку з цим, вітчизняні вчені приділяють особливу увагу даним питанням. Склалися наукові школи, що досліджують ці проблеми в Києві, Донецьку, Харкові, Тернополі. Проблеми формування корпоративної соціальної відповідальності, як елемента системи функціонування корпорацій, досліджували такі авторитетні учені-економісти як: О.І. Амоша, Я.Г. Берсуцький, І.А. Бланк, С.В. Богачов, І.П. Булеєв, Н.І. Верхоглядова, В.А.Євтушевський, І.Л. Сазонець, В.В. Македон, Г.О. Назарова, М.В. Мельникова, М.І. Небава, А.С. Поважний, С.О. Якубовський, О.М. Ястремська. Завдяки проведеним ними дослідженням створена теоретична база соціальних складових корпоративного управління в Україні, розроблені практичні рекомендації, які зробили конкретний внесок у відпрацювання процедур корпоративної соціальної відповідальності на рівні економіки України й окремих регіонів та будівельних корпорацій. Значний внесок в розробку теорії корпоративного управління з урахуванням зростання соціальних факторів діяльності корпорацій як для своїх працівників, так і для суспільства в цілому зробили наступні вчені: В.В. Болюбаз, В.М. Гриньова, Є. Лібанова, Ф.Ю. Поклонський, П.І. Сокурєнко, О.Б. Чернега. Однак, багатогранність та висока актуальність теми зумовлює необхідність її подальшого дослідження, і потребує детального аналізу питання соціальної спрямованості сумісних напрямів діяльності підприємств, влади, профспілок, роботодавців України.

Існують багато тлумачень поняття корпоративна соціальна відповідальність в таблиці 2.3. наведено основні визначення та рівні КСВ.



**Визначення поняття «корпоративна соціальна
відповідальність»**

Корпоративна соціальна відповідальність (КСВ)	
Це стиль ділової активності, прийнятий бізнесменами добровільно, який має значний вплив на процес прийняття стратегічних і тактичних рішень по розвитку бізнесу	Філософія і ідеологія компанії, очікування і норми, які лежать в основі відносин і взаємодій як усередині організації так і за її межами
Добровільний внесок бізнесу у розвиток суспільства у соціальній, економічній, екологічних сферах, який виходить за межі оговореного законодавчого мінімуму	Філософія поведінки та концепція будівництва діловим суспільством, підприємствами основної та додаткової суспільно-активної діяльності
Базовий рівень КСВ	
Свочасна оплата податків	Виплата заробітної плати
Розширення робочого штату	Надання нових робочих місць
Ефективно ведуть основний бізнес	Виготовлення якісної продукції
Надання якісних послуг для споживачів	Піклуються про зростання прибутків своїх акціонерів
Другий рівень КСВ забезпечення працівників	
Адекватними умовами роботи	Адекватними умовами життя
Підвищення рівня кваліфікації	Будівництво житла
Розвиток соціальної сфери.	Профілактичне лікування
Третій рівень КСВ вищий рівень відповідальності, припускає добродійну діяльність	
Вирішення соціальних проблем суспільства	Розвиток гармонійних відносин з бізнес-партнерами
Фінансові та нефінансові інвестиції в розвиток суспільства	Впроваджують програм та проектів розвитку суспільства

Не дивлячись на очевидну різноманітність визначень і тлумачень корпоративної культури, в них є загальні моменти.

Так автори, в більшості визначень, посилаються на зразки базових припущень, яких дотримуються члени організації в своїх діях і поведінці. Дані припущення часто пов'язані з баченням навколишнього середовища індивіда (організації, групи,



суспільства, світу) і регулюючих її змінних (природа, відносини, час, простір, робота і т. п.). Нерідко, буває важко сформулювати це бачення стосовно організації [12].

Багато економістів, ознайомившись із специфікою діяльності і місією некомерційних громадських організацій, прийшли до висновку, що інколи працівники, які працюють в ній, керівники і менеджери та ін., не отримуючи заробітну плату, не маючи економічного стимулювання, працюють з явним ентузіазмом, наполегливо і ефективно [19].

Досліджуючи соціальну відповідальність, Головінов О.М. пропонує розробити нову концепцію управління соціальним розвитком України, та зазначає, що спеціальним законодавством могли б бути встановлені нижні межі рівня соціальної захищеності громадян, названі інституціональні структури і фінансові джерела, що гарантують відповідність поточної ситуації в країні критеріям соціальної держави [13].

Досліджуючи проблеми економічного розвитку Сазонець О.М. надала висновки, що дослідження тенденцій соціальних відносин є загальною проблемою сучасної глобалістики та одночасно інтеграції України в глобальний світ, також потребує вирішення багатьох соціальних питань [19]. Наприклад, Голубева Т.В зауважує, що «оскільки людина є однією з найважливіших складових соціального капіталу підприємства, яке у свою чергу, є соціально відповідальним перед працівниками, можна сказати, що його ефективне функціонування залежить від того, наскільки воно задовольняє потреби своїх працівників» [14].

Греськів Т.С. та Приходько І.П. зауважують, що «зміни соціально-трудових відносин відбуваються в результаті перетворень у технологічній, організаційній, соціально-економічній структурі виробництва» [12].

Цей феномен зумовив вивчення даного некомерційного сегменту, на підставі якого можна зробити висновок про те, що стимулом для персоналу виступають не комерційні цілі, а вищі цілі і місії, які служитимуть на благо суспільству, а це, в свою чергу, означає, що компанії повинні розробляти такі принципи, які позиціонуватимуть організацію, як компанію, яка повинна служити тільки для кінцевої благородної мети на благо



суспільству і всьому світу. Головна мотивація не в грошовому виразі, а в соціально-психологічній сфері, щоб компанія не була просто предметом досягнення багатства і грошей. У корпорації не повинні бути тільки комерційні цілі, а головні цілі повинні бути найвищого рівня та зачіпати інтереси суспільства [9]. У зв'язку з цим, в місіях компаній слід виділити наступні напрями (табл. 2.4).

Таблиця 2.4

Основні напрями реалізації КСВ

№ п/п	Напрями	Обґрунтування
1	2	3
1.	<i>Служіння суспільству</i>	<ul style="list-style-type: none">– забезпечення виробництва високоякісного житла;– забезпечення високоякісних послуг;– розширення ринку;– внесок для досягнення добробуту людей;– цілеспрямовані заходи з соціального захисту населення;– посилення соціальної допомоги соціально; уразливим і малозабезпеченим групам населення
2.	<i>Справедливість і чесність</i>	<ul style="list-style-type: none">– чесність і справедливість в усіх ділових операціях і в особистих вчинках;– ухвалювання зважених рішень без упереджень;– соціальна справедливість, гуманізм;– відвертість (вільний вираз думок всіх груп наявність «зворотного зв'язку» органів управління з масами)
3.	<i>Колективна праця на загальне благо</i>	<ul style="list-style-type: none">– об'єднання здібностей для досягнення загальної мети на основі взаємної довіри;– демократизм (відкрите обговорення проєктів крупних соціальнополітичних рішень, виявлення громадської думки з основних питань соціальних перетворень)
4.	<i>Постійне самовдосконалення</i>	<ul style="list-style-type: none">– прагнення до поліпшення корпоративних і особистих результатів;– виконання корпоративної місії;– безперервність, системність;– збалансованість цілей і можливостей реалізації соціальної відповідальності (як за



Продовження табл. 2.4.

1	2	3
5.	<i>Ввічливість і покірливість</i>	– скромність і шанобливість; – підтримувати громадські потреби
6.	<i>Дотримання природних законів</i>	– поліпшення навколишнього середовища; – слідування законам природи
7.	<i>Справедливість</i>	– допомога тим, хто її потребує; – пожертвування церкві і бідним

Специфіка застосування КСВ у будівельній сфері полягає в тому, що процеси взаємодії, які протікають в будівельних організаціях, вивчаються в соціальному контексті, у взаємозв'язку з виробничими процесами і суспільним середовищем. Досліджуючи виробничо-будівельні та організаційно-управлінські процеси і явища, в центр дослідження треба ставити працівника, особливості його поведінки, ставлення до організаційних і зовнішніх змін. Величезне значення набувають також мотиви поведінки людини в конкретній організаційній ситуації, його потреби, інтереси, життєві орієнтації. Тому КСВ в будівельній сфері включає вивчення, оцінку і вдосконалення управлінських та організаційних процесів у будівельній галузі, яка являє собою специфічну систему соціальних взаємодій індивідів і груп.

Така філософія не повинна містити суперечності між служінням суспільству і прагненням до прибутку стосовно умов конкурентного ринку. Питання про ступінь впливу корпоративної соціальної відповідальності на успіх фірми все ще залишається відкритим. Проте ясно, що відносини між культурою і результатами роботи організації залежать багато в чому від змісту тих цінностей, які затверджуються конкретною культурою в організації. Так, компанія, в якій ігнорують людину (будь-то постачальник, працівник або споживач) скоріше за все, далека від успіху [8].

Організації, які успішно працюють на ринку, будують власну корпоративну культуру, яка приводить їх до досягнення позитивних результатів. Ця культура є унікальною для кожної організації та відрізняється залежно від організації. Вона генерує атмосферу ідентифікації для працівників організації, служить



контролюючим механізмом, який формує відносини і поведінку працівників, створює прихильність цілям організації, укріплює соціальну стабільність [6].

Організації, які спіраються на вимоги ринку, розробляють стратегії більш відповідні для динамічного оточення, припускає культуру, що ґрунтується на високій інтеграції, індивідуальних ініціативах, ризику, розв'язанні конфліктів і широкому горизонтальному спілкуванні [9].

Корпоративна соціальна відповідальність перед суспільством являє собою приклад найбільш впливової духовної місії компанії, яку компанія повинна обов'язково враховувати при розробці своєї місії. Духовні принципи, повинні бути зрозумілими та достатньо прийнятними для стейкхолдерів та націлені для зменшення проблем з їх реалізацією компанією.

Слід зауважити, що добродійність є невід'ємною частиною успішних корпорацій. Будь-яка компанія – частина суспільства, тому складно заперечувати те, що існує взаємозв'язок між процвітанням компанії та суспільства, тому обидві сторони заінтересовані у розвитку контрагента.

Таким чином, існує можливість допомогти суспільству через вдосконалення власної діяльності: по-перше – податками, які компанія платить в державну казну. «Тут думки підприємців розділяються. Одні вважають, що існуюча фіскальна система і так відбирає навіть ту частину доходів, яка повинна надходити на розвиток корпорацій. Звідси всілякі ухилення і оптимізації, що мінімізують податкові відрахування. Інші упевнені, що розраховувати тільки на державу, яка шляхом бюджетних перерозподілів надасть допомогу тим, що її потребують, зробивши суспільство благополучнішим і полегшивши підприємництво, марно. Тим більше це нереально в державі, що розвивається, бюджетних коштів якої явно недостатньо». Тому, відповідь здається очевидною – корпорації повинні віддавати частину коштів суспільству через добродійність [13].

Місцеве співтовариство, членом якого є, в даному випадку, компанія, складається з ряду взаємозв'язаних аудиторій, кожна з яких має власні життєві пріоритети. Якщо розглядати їх з погляду компанії – це засоби масової інформації, бізнес-середовище, громадські організації, населення, державні організації,



акціонери/інвестори, персонал і партнери. Об'єднує всі ці аудиторії одне – бажання гармонійно співіснувати і мати можливість впливати на умови цього співіснування.

Під бізнес-середовищем в даному контексті розуміються ділові організації, тобто організації, що створюють в процесі своєї діяльності додаткову вартість в широкому розумінні цього слова (не тільки виробничі і торгові підприємства, але й освітні, культурні, лікарняні та інші інфраструктурні установи). Тобто, до них відносяться всі організації, що існують в суспільстві, окрім органів державного і регіонального управління. З боку суспільства, в даному випадку, це в першу чергу – державні структури і громадські організації. Під зовнішнім середовищем для цих двох сторін або, як сказано у визначенні, під умовами розумітиметься законодавча система і національна культура.

Таким чином, соціальна відповідальність корпорацій багатогранна: відповідальність перед суспільством, споживачами, власним персоналом. Найважливішим показником соціальної відповідальності компанії перед суспільством виступає добровільне використання частини отриманого прибутку на суспільні потреби. На Заході добродійність, спонсорство, меценатство поширені дуже широко.

Проблеми і труднощі, з якими стикається суспільство, не повинні обходити стороною корпорації. Адже довготривалі перспективи майбутнього компанії безпосередньо пов'язані з перспективами розвитку суспільства, в якому вона працює.

В даний час, одним з невід'ємних елементів діяльності корпорацій є принцип соціальної відповідальності бізнесу (the Socially-Responsible Business concept), ступінь соціальної спрямованості дій. XXI століття характеризується хаотичністю, непередбачуваністю і нестабільністю бізнес – середовища [12].

Основні завдання КСВ в будівельній сфері:

– вивчення реальних управлінських і організаційних фактів, у яких виявляються особливості взаємодії осіб, які організують і беруть участь у соціально-виробничій діяльності, яка протікає в будівельній галузі;

– виділення найбільш важливих і типових організаційно-управлінських процесів, які протікають в урбанізованому просторі і пов'язаних з проведенням містобудівних робіт;



Соціально відповідальні підприємства – сформовані стійкі форми організації спільної діяльності людей, що регулюється різними законодавчими та соціальними нормами (у тому числі традиціями і звичаями) і спрямованої на задоволення найважливіших життєвих потреб суспільства або соціальних груп. Значення КСВ в будівельній сфері полягає в тому, що вона впливає на формування середовища життєдіяльності через соціальні дії учасників виробничих відносин і їх наслідки.

2.3. Трансформація соціальних послуг в євроінтеграційних процесах України

Теоретичний аналіз становлення інноваційної економіки в євроінтеграційних процесах здійснення системних інституційних перетворень в економіці України передбачає дослідження цілого комплексу нових для вітчизняної науки і практики суб'єктів господарювання, серед яких домінуюче положення займають соціальні послуги.

Як свідчить практика, сучасний етап трансформації соціальних послуг в Україні характеризується поки, що як не здатний задовольнити на рівні європейських стандартів навіть першочергові соціальні потреби українського населення, зокрема, в транспорті.

Зазначимо, що пільги на проїзд автомобільним транспортом передбачені шістнадцятьма законами України і чотирма постановами Кабінету Міністрів, але тільки в п'яти законах і двох постановах передбачено фінансування збитків, пов'язаних з перевезенням пільгової категорії населення із Державного бюджету України або із бюджетів місцевих органів влади. Перевізники, виконуючи законодавчі акти, зобов'язані забезпечувати права на пільги громадян при використанні ними транспорту. На практиці весь тягар ліг на автотранспортні підприємства, тому галузь працює собі на збиток [20, с. 64]. Зауважимо, що передбачених щорічно обсягів коштів для субвенцій недостатньо для покриття реальних втрат доходів перевізниками від надання послуг пільговим категоріям населення.



Для наочного відображення статистичної інформації на рис. 2.1 показано структуру групування громадян з правом пільгового проїзду за законами України в Рівненській області за 2012 рік. Найбільшу частку перевезених категорій складають діти війни – 23 %, діти з багатодітних родин та пенсіонери за віком – 34 %, постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи – 3 %, досить високий відсоток становлять ветерани праці – 15 % та інвалід-дитина, інваліди 1, 2, 3 групи – 11 %.

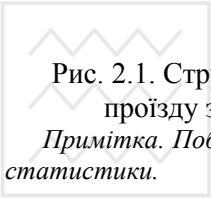
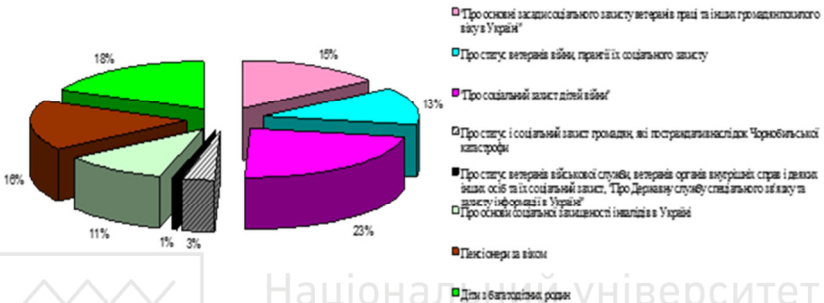


Рис. 2.1. Структура групування громадян з правом пільгового проїзду за законами України в Рівненській області

Примітка. Побудовано за даними Рівненського обласного управління статистики.

Основними недоліками чинної системи пільг є [22, с. 26]:

- значна кількість окремих категорій громадян, які мають право на пільги при користуванні пасажирським автотранспортом;
- низька адресність при наданні соціальної підтримки або взагалі її відсутність;
- наявні механізми субсидій побудовані на недостатньо обґрунтованих нормах споживання послуг або такі норми відсутні (норми транспортної рухомості);
- обмежені можливості бюджетів усіх рівнів щодо надання субвенцій перевізникам, які втрачають доходи через надмірно розгалужену систему пільг та перевезення пільгових категорій населення, несвоєчасне та не у повному обсязі отримання субвенцій;
- нерівномірний рівень доступу до пільг – транспортними пільгами можуть користуватися далеко не всі категорії громадян,



особливо це стосується громадян з обмеженими фізичними можливостями та жителів у сільській місцевості;

– незавершеність формування єдиної бази даних (Єдиного державного реєстру) щодо осіб, що мають право на пільги, та її недосконалість.

Слід відмітити, що автотранспортні підприємства наперед визначають суму втрат від доходів при перевезенні пільгових категорій, яку в свою чергу погоджують в управліннях, на основі цих даних закладається сума на відшкодування в бюджет. Відповідно до поточного бюджету дана сума знову корегується залежно від того, чи виконаний поточний бюджет, у зв'язку з цим підприємства отримують компенсацію, яка не відповідає реальним потребам підприємств.

З проведеного аналізу слідує, що через велику кількість перевезених пільгових категорій (а в Рівненській області вона становить близько 38% населення) та від неповного відшкодування втрат від доходів, підприємства не можуть здійснювати технологічне оновлення та надавати якісні і безпечні послуги для населення.

З огляду на таку ситуацію, розглянемо зарубіжний досвід на пасажирському транспорті у реформуванні системи пільг, оскільки сучасна система пільг в Україні є недосконалою і призводить до зловживання, шахрайства, нецільових витрат державних коштів і перешкоджає розвитку транспорту та його технологічному оновленню. Здебільшого пільги на проїзд надаються в міському та приміському сполученні.

Естонія, Латвія, Литва, Угорщина, Чехія, Словаччина, Польща, Болгарія та Румунія реформували свої нормативно-правові документи у сфері транспорту не тільки з внутрішніх причин, а й щоб адаптувати їх до європейських, в основі яких лежало скорочення державних субсидій перевізниками.

Країни східної ЄС паралельно скороченню державних субсидій проводили реформування системи пільг в громадському транспорті. Так, наприклад в Литві, було скорочено пільги на проїзд за професійною ознакою для 7 категорій населення, але більшість пільг за соціальною ознакою були в державі збережені, проте замінені знижками на проїзд 80 % та 50 % відповідно до



категорій. Фінансування пільг на проїзд покладено на місцевий бюджет [15, с. 20-21].

У Молдові з 2000 року відмінені всі пільги на проїзд, за винятком осіб з обмеженими фізичними можливостями для яких запроваджено грошові компенсації, які виплачуються з місцевих бюджетів. Розмір компенсацій змінюється залежно від можливостей бюджету району, в якому проживає пільговик, і визначається місцевими органами влади. Проте тільки в Кишиневі збережені пільги на проїзд для соціально незахищених верств населення (пенсіонерів, студентів, та ін.) [15, с. 15].

Польща відзначилася скороченням державних субсидій та збереженням професійних пільг. Пільговикам встановлені знижки від 37 % до 95 % від повної вартості проїзду.

Досвід Чеської Республіки показав дієвість певних пільг, зокрема, у вигляді 50 % знижки за проїзд від повної вартості для пенсіонерів та школярів. Певними пільгами зазвичай на довгостроковий період користуються студенти. Всі інші верстви населення як за віковою, так і професійною ознакою позбавлені пільг [1, с. 184].

Як свідчить досвід Словенії, Польщі та Чехії, різке підвищення тарифів на проїзд ні в якій мірі не позначилося на пасажиропотоках та не визвало протесту населення, про слід зазначити що під час збільшення тарифів збільшувався і дохід населення. Здебільшого підвищення тарифу відбувалося поступово. Зауважимо, що Україна порівняно з аналізованими державами пострадянського простору є найбільшою за кількістю пільг на проїзд, і вони є найвищими. Звідси слідує, що для України гостро стоїть питання реформування системи соціальних та професійних пільг на проїзд.

Для ефективного надання соціальних послуг в Україні необхідно здійснити реформування системи пільг на пасажирському автотранспорті, що передбачає запровадження ряду комплексних заходів. Враховуючи досвід 2002 року, в якому не вдалося реалізувати через об'єктивні та суб'єктивні причини Стратегію заміни системи пільг на адресну грошову дотацію населенню, яка була затверджена постановою КМУ від 02.03.2002 № 253.



В межах реформування системи пільг доцільним було б передбачити:

- роз'яснення населенню інформації щодо реформування системи пільг;
- створення єдиного реєстру осіб, які отримують право на пільговий проїзд;
- здійснення обліку транспортних пільг, який дозволить визначити правильне фінансування витрат від перевезення пільгових категорій населення для перевізників;
- застосування електронних соціальних карток для нарахування адресних компенсацій;
- запровадження адресних компенсацій;
- врахування розміру доходу та матеріального стану пільговика при нарахуванні адресної допомоги або визначення кількості пільг у відсотках;
- встановлення жорстких обмежень на запровадження нових пільг на соціальні послуги;
- перегляд та зменшення пільг, що отримує населення від користування пасажирським автомобільним транспортом.

На рис. 2.2 розглянемо механізм переходу від субвенцій, що надаються пасажирським перевізникам до адресної компенсації конкретному громадянину, яка передбачає нарахування адресної допомоги на спеціальні соціальні рахунки населення, передбачені державою.

На нашу думку, у сфері пасажирських автомобільних перевезень доцільно було б використати послідовне реформування системи пільг з обов'язковим роз'ясненням населенню. Для початку замінити безоплатний проїзд на знижки у розмірі від 50 % до 80 % залежно від розміру доходу та матеріального стану пільговика, а в подальшому запровадити адресні компенсації витрат за проїзд. Знижки та пільги заміняться грошовими компенсаціями, внаслідок чого збільшиться наповнення міського бюджету та поліпшиться рівень життя соціально незахищених верств населення. Зазначимо, що компенсації за проїзд повинні компенсуватися з місцевих бюджетів, де працює пасажирський перевізник. До визначення розміру компенсації додатково можна взяти за основу досвід



Молдови, він залежить від розміру міського бюджету, де проживає особа-пільговик.

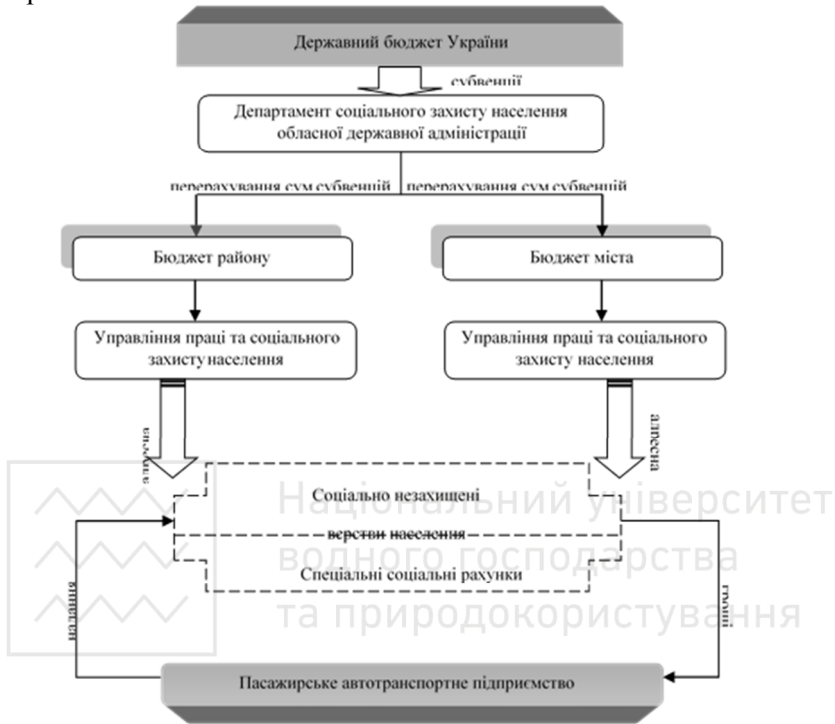


Рис. 2.2. Схема переходу від дотацій до адресної допомоги населенню

Проведене дослідження трансформації соціальних послуг в євроінтеграційних процесах України свідчить, що без впровадження адресних компенсацій неможливе безперебійне, ефективне та прибуткове функціонування підприємств, що надають соціальні послуги населенню. Перехід на адресну грошову компенсацію витрат за проїзд є однією з основних передумов для забезпечення беззбиткового функціонування підприємств та запорукою здійснення технологічного оновлення. Варто зауважити, що заміна пільг на адресні компенсації є вигідною як для транспортних підприємств, так і для соціально незахищених верств населення, які отримували пільги на проїзд,



оскільки перш за все буде реалізований принцип соціальної справедливості, оскільки більша частина пільгового сільського населення взагалі не використовує право на безоплатний проїзд.

Доцільно розглянути переваги адресної допомоги населенню над пільгами:

- виконується принцип соціальної справедливості, оскільки допомогу буде отримувати той, хто дійсно її найбільше потребує;

- цільове призначення адресної допомоги передбачає її використання на пріоритетні цілі пільговика;

- адресна допомога сприяє підвищенню ефективності фінансування та функціонування підприємств;

- чітка можливість передбачення адресної допомоги для місцевого чи районного бюджетів;

- адресна допомога сприяє економії, оскільки завжди обмежена, на відміну від пільг, обсяги споживання яких не завжди нормовані;

- покращання якості надання послуг за рахунок підвищеної уваги та контролю до діяльності пасажирських перевізників.

Запровадження адресної допомоги населенню буде сприяти поліпшенню фінансово-інвестиційного забезпечення технологічного оновлення підприємств.

Перспективний розвиток автомобільного транспорту в Україні здійснюється на підставі розробленої цільової економічної програми [17] та Транспортної стратегії на довгостроковий

період [18]. В Транспортній стратегії України на період до 2020 року для поліпшення інвестиційного клімату передбачено [18]:

- створення сприятливих умов для забезпечення привабливості галузі транспорту для залучення інвестицій, зокрема іноземних, з метою оновлення та модернізації матеріально-технічної бази галузі;

- забезпечення розвитку державно-приватного партнерства;

- залучення інвестицій на умовах концесії;

- удосконалення механізму лізингу для забезпечення оновлення рухомого складу транспорту.



Допомога з боку ЄС, іноземних банків та інституцій є вагомим джерелом інвестицій для розвитку пасажирських автомобільних перевезень України. Зауважимо, що в грудні 2010 року між Урядом України та ЄС було підписано Угоду про фінансування програми «Підтримка впровадження транспортної стратегії України» [16], що створила передумови для процесу залучення інвестицій та фінансової допомоги. Згадана програма ЄС спрямована на підтримку реалізації державної політики у сфері транспорту, зокрема, приведення законодавчої бази до європейських норм та стандартів, розвиток транспортної інфраструктури, підвищення безпеки дорожнього руху, управління транспортними потоками та посилення адміністративних важелів.

У рамках дослідження трансформації соціальних послуг в євроінтеграційних процесах України запропоновано послідовне реформування системи пільг на пасажирському автомобільному транспорті з обов'язковим роз'ясненням населенню. Визначено, що запровадження адресної допомоги дасть змогу реалізувати принцип соціальної справедливості та позитивно сприятиме прибутковості і функціонуванню підприємств, які надають соціально значущі послуги населенню.

Список використаних джерел

1. Амоша О.І. Європейський досвід забезпечення ефективного функціонування підприємств міського пасажирського транспорту / О. І. Амоша, О. С. Філіпова // Економіка будівництва і міського господарства. – 2010. – Т.6. – № 4. – С. 179–189.
2. Браун Дж. Психология Фрейда и постфрейдисты. – М.: REFL – book, 1997, 295 с.
3. Вольчик В.В. Возможности традиционного институционализма при исследовании институциональных изменений в экономике / В.В. Вольчик // Наукові праці ДонНТУ. Серія: економічна. – 2008 – Вип. 34-1. – С. 37 – 45.
4. Галабурда Н.К. Методология институционализма: осознание категориального аппарата / Н.К. Галабурда // Наукові праці ДонНТУ. Серія: економічна. – 2008 – Вип. 34-1. – С. 24 – 30.



5. Гохберг О.Ю. Институализация как передумова конкурентоспроможності рекламного бізнесу / О.Ю. Гохберг // Торговля і ринок України. – 2010. - № 30. – С.281 – 288.

6. Гриценко А.А. Институциональный империализм и его роль в развитии экономической теории / Гриценко А.А. // Наукові праці ДонНТУ. Серія: економічна. – 2008 – Вип. 34-1. – С. 46 – 48.

7. Гриценко Е.А. Качество институтов: методологические подходы к исследованию / Е.А. Гриценко // Наукові праці ДонНТУ. Серія: економічна. – 2008 – Вип. 34-1. – С. 56 – 61.

8. Дефорж С.Ю. Актуальные проблемы институализации транзитивной экономики / С.Ю. Джурик, А.Н. Ключко // Наукові праці ДонНТУ. Серія: економічна – 2008. – Вип. 34-1. - С. 112 – 115.

9. Довгань Л. Є. Економічні аспекти корпоративної соціальної відповідальності в умовах макроекономічної кризи / Л. Є. Довгань, І. П. Малик // Економічний вісник НТУУ «КПІ». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [Http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Evkpi/2010/6.MO/21_kpi_2010_7.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Evkpi/2010/6.MO/21_kpi_2010_7.pdf)

10. Клаузевиц К. «О войне». М.: ЭКСМО, 2007, 342 с.

11. Кокошин А.А. Размышления о технократи и технократах. М.: УРСС, 2008, 40 с.

12. Крестникова И.В. Корпоративная филантропия: мифы и реальность / И.П. Крестникова, Е.П. Левшина. – М.: САФ, 2002. - 68 с.

13. Малиновська О. Я. Соціальна відповідальність бізнесу в Україні: Етапи становлення / О. Я. Малиновська [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [Http://www.nbuv.gov.ua/portal/chem_biol/nvnlts/18_6/200_Malinowska_18_6.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/portal/chem_biol/nvnlts/18_6/200_Malinowska_18_6.pdf)

14. Меркузе Г. Одномерный человек, Исследования идеологии развития индустриального общества. Пер. С англ. – М.: REFL – book, 1994, 279 с.

15. Перегляд системи пільг на проїзд у громадському транспорті в Україні з урахуванням досвіду інших країн. CASE Україна: лютий 2010 р. [Електронний ресурс] / Центр соціально-економічних досліджень. – Режим доступу : <http://www.case-ukraine.com.ua>.

16. Про підписання Угоди про фінансування програми



«Підтримка впровадження транспортної стратегії України» : розпорядження Кабінету Міністрів України № 2264-р від 15 грудня 2010 р. [Електронний ресурс] / Кабінет Міністрів України. – Режим доступу: <http://www.zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2264-2010>.

17. Про схвалення Концепції Державної цільової економічної програми розвитку автомобільного транспорту на період до 2015 року : розпорядження Кабінету Міністрів України № 732-р від 03.08.2011 р. // Урядовий кур'єр. – 2011. – № 151.

18. Про схвалення Транспортної стратегії України на період до 2020 року: розпорядження Кабінету Міністрів України № 2174-р від 20.10.2010 р. // Урядовий кур'єр. – 2010. – № 240.

19. Сазонець І.Л. Корпоративне управління: навч. посібник / І.Л. Сазонець. – Донецьк: Юго-Восток, 2008. – 652 с. 2. Сазонець І.Л. Корпоративне управління: світовий досвід та механізми залучення інвестицій: навч. посібник / І.Л. Сазонець. - К.: ЦУЛ, 2008. – 304 с.

20. Слободяник Ю. Б. Фінансовий механізм функціонування підприємств пасажирського автотранспорту в сучасних умовах: монографія / Ю. Б. Слободяник. – Суми : УАБС НБУ, 2007. – 162 с.

21. Фомина Ю.А. Традиционный институционализм и неоинституционализм – объединение методологических позиций / Ю.А. Фомина // Наукові праці ДонНТУ. Серія: економічна. – 2008 – Вип. 34-1. – С. 61 – 67.

22. Яценко Т. М. Пільгові перевезення пасажирів : проблеми та шляхи вирішення / Т. М. Яценко // Перевізник UA. – 2012. – № 18. – С. 26–27.



РОЗДІЛ 3

ОЦІНКА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ РЕГІОНІВ УКРАЇНИ

В умовах сучасного цивілізаційного розвитку перед державами гостро стоїть проблема забезпечення конкурентоспроможності як основного способу успішно функціонувати і розвиватися. Конкурентоспроможність держави, у свою чергу, визначається конкурентоспроможністю регіонів, підприємств і фірм, які знаходяться на її території, та перевагами якості людських ресурсів країни.

Більшість закордонних і вітчизняних дослідників схиляються до необхідності поєднання перелічених факторів. «Конкурентоспроможність держав, регіонів, організацій або компаній усе більше визначається не стільки перевагами в обсягах ресурсів матеріальних чи фінансових, скільки перевагами в якості людського капіталу, зокрема, його інтелектуального розвитку, здатності швидко засвоювати та продукувати нові знання, розробляти та впроваджувати інновації, пропонуючи нові продукцію, товари, послуги, що користуються підвищеним попитом на ринках» [5, с. 479]. Водночас, людські ресурси тісно пов'язані з регіональним соціально-економічним розвитком регіону. Адже саме на рівні регіону і завдяки ефективній соціально-економічній політиці на рівні держави та регіону відбувається поліпшення добробуту населення, всебічний інтелектуальний і соціальний розвиток особистості, що приводить до поліпшення якості, зростання та накопичення людського капіталу, нарощування віддачі від нього. Іншими словами, відбувається досягнення соціального оптимуму – «коли досягнення індивідуальних цілей веде до досягнення спільних цілей, і навпаки – підпорядкування економічних процесів інтересам людини» [1, с. 122].

Регіони – це відносно відокремлена, відкрита відтворювальна соціально-економічна територіальна підсистема держави. Як стверджує М. Назаров [3], регіональний рівень є сполучною ланкою між локальним і національним рівнями, а в умовах глобалізації – між національним і глобальним рівнями. Регіональні системи є своєрідними будівельними «цеглинками»



будь-якої держави. Тому підвищення конкурентоспроможності регіону дозволить поліпшити ситуацію як на нижчому рівні, так і в країні загалом.

На регіональну конкурентоспроможність впливає низка чинників, серед яких: виробниче середовище, ресурсний потенціал, інфраструктура, людський капітал та інші. Об'єктивна та своєчасна оцінка регіональної конкурентоспроможності необхідна для виявлення сильних і слабких сторін функціонування самих регіонів і держави в цілому, а також для визначення напрямів підвищення їхньої конкурентоспроможності на основі реалізації конкурентних переваг. З таких позицій постає два винятково важливих завдання – виявлення конкурентних переваг регіонів з позицій конкурентоспроможності людських ресурсів і кластеризація регіонів країни на цій основі.

Концептуальними акцентами нашого дослідження є трактування понять "людські ресурси та "людський капітал". Не ототожнюємо ці поняття, але і не абсолютизуємо їх відмінність. Людські ресурси трактуємо як сукупність потенціалів людей, які можуть бути сформовані, надбані і реалізовані впродовж життєвого циклу. Основними потенціалами людських ресурсів на мезо та макрорівні виділяємо соціально-демографічний, освітньо-професійний, мотиваційний, інтелектуальний, інноваційно-креативний, культурний, духовно-інформаційний. Людські ресурси можуть стати людським капіталом у тому випадку «... коли вони даватимуть дохід та створюватимуть багатство, тобто тоді, коли людина має можливість знайти себе у суспільному виробництві» [4, с. 164]. Тобто під людським капіталом ми розуміємо реалізовані у процесі суспільного виробництва потенціали людських ресурсів, які приносять індивідуальний та суспільний дохід. Таким чином, описані категорії відрізняються не за своїми якісними рисами, а за формою їх реалізації та кількістю носіїв.

Сутнісно людські ресурси – це комплексна категорія, яка описує та характеризує певну соціально-демографічну сукупність людей як:

- елемент процесу суспільного виробництва;
- носія економічних відносин;
- джерело економічних результатів;



– особистість, із потребами, мотивами, цінностями та відносинами [4].

Поділяючи думку С. Лазарева [2], Л. Семів [6], вважаємо, що здатність реалізації цих характеристик визначає конкурентоспроможність людських ресурсів. Її основними характеристиками вбачаємо:

– ступінь розвитку потенціалів людини, тобто потенційні можливості, які можуть бути реалізовані через трудову та суспільну діяльність людини;

– конкурентні переваги, які дозволяють успішно витримати конкуренцію та досягнути ефективності у трудовій і суспільній діяльності;

– ступінь задоволення потреб, розвиток суб'єкта й об'єкта конкурентоспроможності.

Конкурентні переваги людських ресурсів не тільки включають усю суму індивідуальних конкурентних переваг, але й враховують ефект спільної дії, який виникає внаслідок їх актуалізації, взаємодії, використання та розвитку в специфічних умовах конкуренції. З іншого боку, конкурентоспроможність людських ресурсів регіону чи країни – це не лише сукупність можливостей населення цієї територіальної одиниці, а й здатність регіону чи країни створювати умови для успішної реалізації потенціалів людських ресурсів і використання конкурентних переваг. Відтак *конкурентоспроможність людських ресурсів регіону (країни)* визначаємо як комплексну характеристику, яка відображає здатність людських ресурсів ефективно використовувати можливості середовища і власні потенціали з метою задоволення особистих і суспільних соціально-економічних потреб та створення стійких конкурентних переваг.

З таких позицій узагальнюючу оцінку конкурентоспроможності людських ресурсів пропонуємо здійснювати на основі інтегрального показника. Його структуру та методика визначення розроблено одним із авторів і детально описано в [7]. Зауважимо, що на поточному етапі досліджень основним призначенням цього показника є не традиційне прогнозування забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів, а визначення головних факторів, що впливають на



формування конкурентоспроможності людських ресурсів регіонів України.

Для розрахунку інтегрального показника використано такі узагальнюючі індекси: соціально-демографічний, освітньо-професійний, мотиваційний, інтелектуальний, інноваційно-креативний, культурний і духовно-інформаційний. Кожен індекс характеризує цілком конкретний аспект конкурентоспроможності й може служити одновимірним критерієм для оцінювання відмінностей між регіонами.

Соціально-демографічну складову (I_{co}) описують показники, що демонструють можливості прожити життя у сприятливому середовищі й ефективно реалізовувати потенціали впродовж усього періоду життєдіяльності. Ключовим серед них є середня очікувана тривалість життя. Втрачені можливості потенційного життя описує рівень передчасної смертності. Він оцінюється як дестимулятор і кількісно характеризує частку осіб, що померли у віці до 65 років, у загальній кількості осіб, які дожили до цього віку. Іншими дестимуляторами, які свідчать про неможливість повноцінно конкурувати у зв'язку з втратою здоров'я та наявністю ознак неповносправності (інвалідності), є, відповідно, показники захворюваності населення та кількості інвалідів у регіоні. Нереалізовані можливості, зумовлені наслідками несприятливої криміногенної ситуації, демонструє показник кількості осіб, які постраждали та загинули від злочинів. На противагу попереднім, міграційний приріст населення оцінюється як стимулятор, оскільки, попри пов'язані з мігрантами проблеми, сам факт надання переваги таким регіонам свідчить про їхню привабливість, а відтак – більші можливості для реалізації потенціалу регіону. Коефіцієнт шлюбності розглядається як стимулятор конкурентоспроможності, а коефіцієнт розлучень – дестимулятор.

Освітньо-професійна складова (I_{on}) характеризує рівень економічної активності населення, ступінь задоволення потреб в освіті та професійно-кваліфікаційній підготовці, можливості й умови працевлаштування. Рівень економічної активності демонструє можливості економічно активного населення утримувати економічно неактивне населення. Чим вищим є це співвідношення, тим більшою є пропозиція праці та меншою



кількість населення з обмеженою працездатністю і конкурентоспроможністю. Освіта і професійна підготовка є ключовими елементами конкурентоспроможності, оскільки вони забезпечують не лише можливості матеріальної самостійності та достатку, але й інтелектуального, духовного розвитку і свободи. Можливості здобуття освіти і професійно-кваліфікаційних навичок демонструють показники охоплення дітей дошкільною та середньою освітою, кількість учнів, що склали ЗНО, охоплення населення професійно-технічною та вищою освітою у ВНЗ III-IV рівня акредитації. Зокрема, останній показник визначає привабливість регіону для здобуття вищої освіти. Перспективи підтримання та підвищення конкурентоспроможності зайнятого населення через професійне вдосконалення й адаптацію на ринку праці демонструє показник охоплення профпідготовкою та підвищенням кваліфікації. На можливості реалізації підприємницької ініціативи та працевлаштування вказують показники кількості суб'єктів підприємницької діяльності, рівня зайнятості і працевлаштування незайнятих. Нереалізовані можливості працевлаштування, повної зайнятості і втрачені можливості прожити життя та повною мірою реалізувати потенціали внаслідок професійних травм, захворювань і нещасних випадків розкривають показники рівня безробіття, кількості працюючих у режимі неповної зайнятості та кількості потерпілих і загиблих на виробництві.

Економічні *мотиви* і можливості (I_m) демонструють показники, що описують доходи населення. Середній наявний дохід на одну особу, частка зарплати в загальних доходах, розмір середньомісячної зарплати на одного працівника – це показники-стимулятори, які визначають не просто результат реалізації потенціалів, а демонструють регіональні можливості й ефективність використання трудового (у т.ч. підприємницького) потенціалу населення. Ці ж показники ілюструють купівельну спроможність населення через витрати, включаючи майбутні можливості підвищення конкурентоспроможності завдяки самоінвестуванню, розвитку та самовдосконаленню. Психологічну налаштованість на задоволення потреб працівника стосовно якісно-ергономічних характеристик місця праці,



можливостей професійного зростання розкриває показник плинності кадрів, який розцінюється як дестимулятор.

Соціально результативність конкурентоспроможності демонструють показники кількості осіб, які отримують субсидію, і частки соціальних виплат у структурі доходів. Їхні рівень і динаміка свідчать не лише про економічно низький рівень доходів і неможливість покриття базових потреб, а й про низьку трудову активність населення та неефективну регіональну політику у сфері зайнятості. Тому ці показники відносяться до дестимулюючих.

Показник кількості працюючих пенсіонерів трактується неоднозначно. З одного боку, тривалий період трудової активності збільшує конкурентні переваги працівника (досвід, психологічні якості) та свідчить про високу самоорганізованість і особисту відповідальність за своє здоров'я, прагнення додаткової реалізації трудових можливостей. У цьому сенсі він розглядається як позитивний фактор конкурентоспроможності. З іншого боку, зайнятість пенсіонерів – це вимушена реалізація трудового потенціалу населення. Ця частина населення хоча й має гарантовану державою виплату, але її недостатньо для задоволення своїх потреб. Тому пенсіонери змушені шукати додаткове джерело доходів, тоді як працездатне населення, що потенційно може претендувати на зайняті пенсіонерами робочі місця, через них позбавлене можливості повноцінно реалізувати свої трудові здібності та заробляти. Відтак показник кількості працюючих пенсіонерів, на нашу думку, більше претендує на оцінку його як дестимулятора.

Інтелектуальна компонента (I_i) зумовлена освітньо-професійними можливостями і, у свою чергу, визначає інноваційно-креативні здатності людських ресурсів. Інтелектуальна складова розглядається нами як здатність людських ресурсів створювати нові знання та інновації, а інноваційно-креативна – як здатність їхнього впровадження. Інтелектуальний потенціал конкурентоспроможності описують показники, що характеризують якісні досягнення людських ресурсів: кількість докторів і кандидатів наук, аспірантів і докторантів, фахівців, які виконують НДР, кількість друкованих праць. Актуальним показником конкурентоспроможності є



міжнародна наукова мобільність, яка описується кількістю працюючих за кордоном науковців і кількістю грантів, отриманих від міжнародних організацій.

Складові інноваційно-креативної компоненти (I_{ik}) – це показники, які не лише визначають здатність впроваджувати інновації (передові технології, НТР), але й спроможність людських ресурсів відстоювати власні права, свободи, ініціативи. Останнє розкривається через функціонування легалізованих політичних партій і громадських організацій, діяльність винахідників і раціоналізаторів тощо.

Культурний потенціал (I_k) описує сукупність потенційних можливостей, пов'язаних із самовираженням, проявами суб'єктивності характеру, ціннісних орієнтацій і потреб, вмінням відповідати культурним зразкам або змінювати їх, особистою відповідальністю. До стимуляторів також відносяться показники, що демонструють відвідуваність культурно-мистецьких заходів і закладів (кількість учнів шкіл естетичного виховання, читачів бібліотек, відвідувачів музеїв, кінотеатрів, театрів, концертів), кількість осіб, що займаються фізкультурно-оздоровчою роботою. Дестимулятором культурного рівня є число осіб, які вчинили злочини.

Духовно-інформаційна складова конкурентоспроможності (I_{di}) характеризується сформованими можливостями задоволення духовних потреб і цінностей шляхом доступності віросповідання (кількість релігійних організацій), відкритості інформаційних ресурсів (кількість друкованих видань, кількість годин телевізійного мовлення та радіомовлення), доступу до засобів зв'язку (абоненти мобільного зв'язку, доступ до Інтернету) та інформаційно-комунікаційних технологій (кількість працівників, що постійно використовують комп'ютери, і кількість комп'ютерів, які мають доступ до Інтернету).

Візуально узагальнена структура описаних показників конкурентоспроможності людських ресурсів регіонів представлена на рис. 3.1. Розраховані на підставі статистичних даних індекси для регіонів України за три роки (2011-2013 рр.) представлені в табл. 3.1. Ці значення індексів покладено в основу аналізу конкурентоспроможності людських ресурсів за регіонами України.

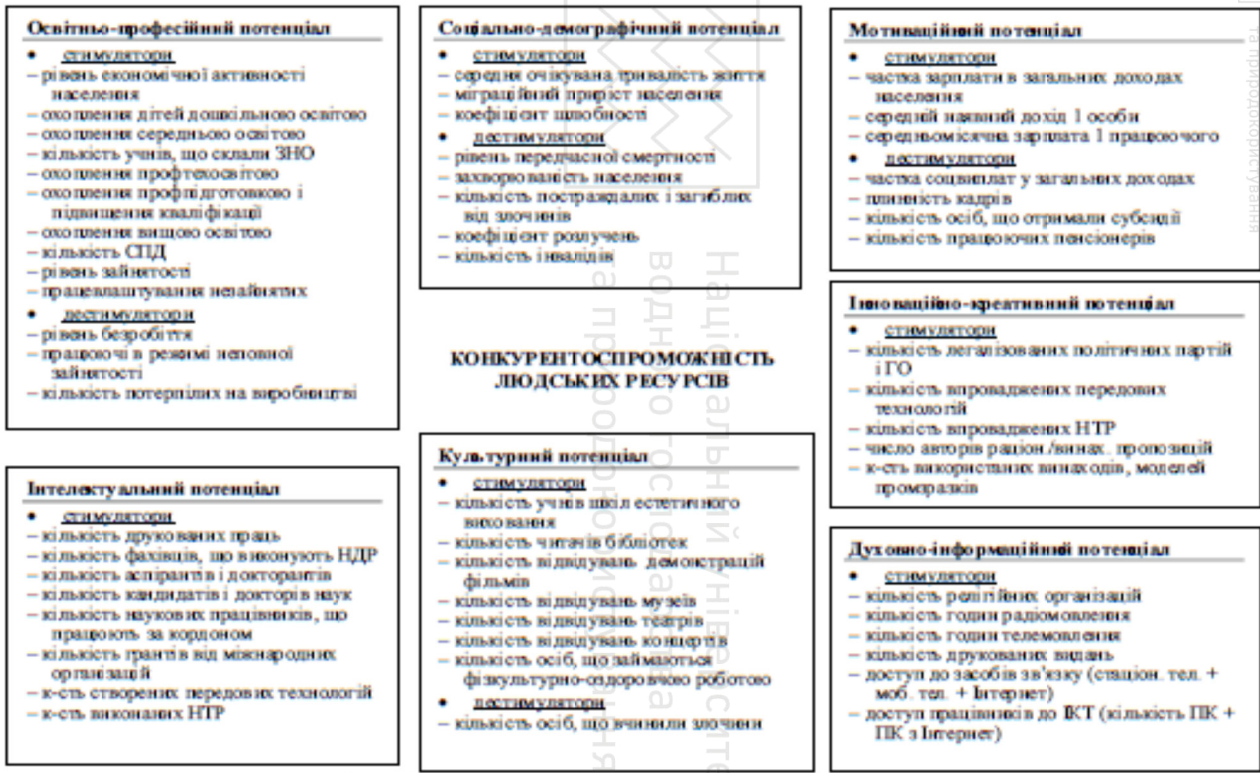


Рис. 3.1. Структура показників конкурентоспроможності людських ресурсів регіонів



**Показники конкурентоспроможності людських ресурсів
регіонів України (2011-2013 рр.)**

Область	Рік	Індекси						
		I_{cd}	I_{op}	I_m	I_i	I_{ik}	I_k	I_{di}
Вінницька (ВН)	2011	0,52	0,36	0,41	0,02	0,13	0,24	0,11
	2012	0,51	0,39	0,49	0,03	0,15	0,24	0,14
	2013	0,50	0,38	0,51	0,03	0,15	0,28	0,14
Волинська (ВЛ)	2011	0,55	0,36	0,45	0,03	0,14	0,28	0,16
	2012	0,55	0,36	0,55	0,04	0,15	0,27	0,18
	2013	0,55	0,39	0,57	0,03	0,13	0,28	0,19
Дніпропетровська (ДН)	2011	0,43	0,45	0,51	0,09	0,18	0,24	0,12
	2012	0,43	0,47	0,61	0,12	0,24	0,27	0,13
	2013	0,44	0,46	0,61	0,12	0,23	0,28	0,13
Донецька (ДО)	2011	0,44	0,38	0,41	0,07	0,12	0,23	0,10
	2012	0,45	0,41	0,50	0,07	0,18	0,23	0,13
	2013	0,45	0,41	0,50	0,07	0,15	0,25	0,12
Житомирська (ЖТ)	2011	0,50	0,35	0,38	0,02	0,12	0,21	0,11
	2012	0,50	0,37	0,45	0,03	0,16	0,22	0,14
	2013	0,47	0,38	0,45	0,03	0,15	0,24	0,15
Закарпатська (ЗК)	2011	0,65	0,30	0,49	0,02	0,14	0,31	0,12
	2012	0,64	0,30	0,62	0,02	0,14	0,29	0,16
	2013	0,61	0,33	0,62	0,02	0,11	0,31	0,19
Запорізька (ЗП)	2011	0,50	0,40	0,50	0,06	0,13	0,18	0,12
	2012	0,52	0,40	0,59	0,07	0,18	0,15	0,15
	2013	0,49	0,42	0,59	0,07	0,19	0,19	0,15
Івано-Франківська (ІФ)	2011	0,59	0,27	0,47	0,08	0,11	0,27	0,09
	2012	0,59	0,29	0,58	0,08	0,13	0,25	0,09
	2013	0,58	0,30	0,58	0,09	0,10	0,27	0,11
Київська (КИ)	2011	0,56	0,41	0,41	0,02	0,12	0,24	0,14



Область	Рік	Індекси						
		$I_{сд}$	$I_{оп}$	$I_{м}$	I_i	$I_{ік}$	$I_{к}$	$I_{ді}$
	2012	0,55	0,42	0,47	0,02	0,14	0,21	0,18
	2013	0,58	0,44	0,49	0,02	0,14	0,23	0,19
	Кіровоградська (КІ)	2011	0,47	0,37	0,39	0,01	0,13	0,21
	2012	0,46	0,40	0,47	0,02	0,13	0,22	0,09
	2013	0,46	0,39	0,51	0,02	0,14	0,25	0,10
	Луганська (ЛГ)	2011	0,48	0,35	0,43	0,04	0,11	0,18
	2012	0,50	0,38	0,55	0,05	0,17	0,18	0,10
	2013	0,48	0,39	0,56	0,05	0,14	0,19	0,10
	Львівська (ЛВ)	2011	0,56	0,35	0,50	0,12	0,09	0,35
	2012	0,56	0,36	0,60	0,13	0,12	0,33	0,15
	2013	0,55	0,38	0,60	0,14	0,11	0,37	0,18
	Миколаївська (МК)	2011	0,50	0,42	0,43	0,05	0,12	0,23
	2012	0,49	0,42	0,54	0,04	0,18	0,25	0,14
	2013	0,50	0,43	0,53	0,05	0,16	0,26	0,15
	Одеська (ОД)	2011	0,50	0,41	0,37	0,11	0,12	0,33
	2012	0,52	0,43	0,48	0,10	0,15	0,40	0,24
	2013	0,51	0,44	0,48	0,11	0,16	0,39	0,26
	Полтавська (ПЛ)	2011	0,53	0,41	0,51	0,05	0,15	0,23
	2012	0,53	0,43	0,57	0,06	0,22	0,23	0,15
	2013	0,54	0,44	0,59	0,06	0,21	0,25	0,15
	Рівненська (РВ)	2011	0,58	0,35	0,46	0,02	0,11	0,24
	2012	0,58	0,37	0,56	0,02	0,12	0,24	0,14
	2013	0,57	0,40	0,57	0,03	0,13	0,26	0,15
	Сумська (СМ)	2011	0,53	0,40	0,46	0,09	0,13	0,25
	2012	0,53	0,41	0,55	0,11	0,12	0,25	0,13
	2013	0,52	0,41	0,56	0,11	0,13	0,26	0,14
	Тернопільська (ТР)	2011	0,64	0,30	0,40	0,06	0,14	0,29
	2012	0,64	0,34	0,53	0,04	0,20	0,27	0,17



Область	Рік	Індекси						
		$I_{сд}$	$I_{оп}$	I_M	I_i	$I_{ік}$	I_K	$I_{ді}$
	2013	0,63	0,38	0,53	0,05	0,22	0,28	0,17
Харківська (ХР)	2011	0,50	0,47	0,38	0,27	0,28	0,22	0,17
	2012	0,56	0,45	0,49	0,29	0,44	0,25	0,20
	2013	0,52	0,46	0,52	0,31	0,43	0,26	0,20
Херсонська (ХЕ)	2011	0,51	0,38	0,38	0,02	0,11	0,17	0,10
	2012	0,49	0,40	0,45	0,03	0,11	0,23	0,12
	2013	0,49	0,42	0,44	0,03	0,10	0,23	0,16
Хмельницька (ХМ)	2011	0,48	0,38	0,41	0,03	0,10	0,35	0,12
	2012	0,47	0,38	0,51	0,03	0,10	0,33	0,14
	2013	0,47	0,40	0,50	0,03	0,11	0,36	0,15
Черкаська (ЧК)	2011	0,50	0,42	0,35	0,05	0,18	0,45	0,19
	2012	0,48	0,40	0,44	0,03	0,14	0,29	0,16
	2013	0,48	0,39	0,44	0,04	0,10	0,36	0,17
Чернівецька (ЧВ)	2011	0,64	0,32	0,37	0,04	0,05	0,22	0,10
	2012	0,65	0,34	0,52	0,07	0,07	0,30	0,17
	2013	0,66	0,39	0,52	0,09	0,08	0,34	0,16
Чернігівська (ЧГ)	2011	0,48	0,34	0,42	0,03	0,10	0,31	0,12
	2012	0,44	0,36	0,50	0,04	0,11	0,26	0,17
	2013	0,45	0,38	0,50	0,06	0,10	0,32	0,18
м. Київ (КВ)	2011	0,54	0,60	0,57	0,60	0,30	0,51	0,51
	2012	0,59	0,63	0,64	0,59	0,36	0,56	0,63
	2013	0,59	0,63	0,64	0,60	0,38	0,48	0,66
АР Крим (КР)	2011	0,46	0,38	0,39	0,07	0,12	0,35	0,18
	2012	0,55	0,41	0,41	0,07	0,05	0,36	0,23
	2013	0,51	0,40	0,41	0,06	0,09	0,39	0,24

Розпочнемо аналіз з 2011 р. Цей рік обрано нами як базовий і при подальшому аналізі всі роки будуть розглядатися в порівнянні з ним.



На рис. 3.2 подано розподіл регіонів у 2011 р. за сімома індексами. Якщо брати до уваги індекси соціально-демографічний, освітньо-професійний, мотиваційний, культурний, то регіони ранжуються на дві приблизно однакові за кількістю регіонів підгрупи – значення індексів яких вищі і нижчі від середнього. Це свідчить про приблизно рівномірний розподіл регіонів з огляду на ці індекси. Решта індексів – інтелектуальний, інноваційно-креативний, духовно-інформаційний – показують, що серед регіонів з точки зору перелічених індексів на фоні інших виділяється дуже невелика група – один-два регіони (м. Київ, Харківська область) з високим значенням індексу, тоді як значно чисельніша група регіонів характеризується набагато нижчими показниками. Крім того, за соціально-демографічним критерієм усі західні регіони країни мають найвищі значення індексу, тоді як східні регіони – розміщуються наприкінці. Розподіл регіонів згідно з освітньо-професійним індексом дає цілком протилежний результат. Інші закономірності одразу розпізнати важко.

Аналогічна ситуація спостерігається в 2012 р. і 2013 р.

Проведений аналіз засвідчує, що окреме використання кожного критерію (індексу) для класифікації регіонів не дозволяє адекватно структурувати регіони України. Постає проблема кластеризації регіонів за всією сукупністю індексів, тобто впорядкування і структуризація регіонів на підгрупи на основі подібності індексів регіонів всередині групи та відмінності між групами. При цьому варто враховувати те, що індекси можуть бути взаємопов'язані між собою, тобто тісно корелювати, а це теж ускладнює кластеризацію.

Аналіз взаємозв'язку між індексами, виходячи з кореляційної матриці з табл. 3.2, показує, що найменш корельованими є три індекси – соціально-демографічний, мотиваційний, а також культурний. Вони ніби «існують» відокремлено – кожен сам по собі. Решта індексів більш пов'язані між собою, між ними спостерігається сильна позитивна кореляція. Зауважимо, що негативна кореляція (щоправда, незначна) спостерігається в цієї групи індексів у парі з індексом соціально-демографічним.



Кореляційна матриця індексів конкурентоспроможності за 2011р.

	I_{cd}	I_{on}	I_m	I_i	I_{ik}	I_k	I_{oi}
I_{cd}	1,00						
I_{on}	-0,43	1,00					
I_m	0,15	0,30	1,00				
I_i	-0,03	0,76	0,45	1,00			
I_{ik}	-0,16	0,76	0,31	0,79	1,00		
I_k	0,09	0,37	0,20	0,55	0,38	1,00	
I_{oi}	0,03	0,75	0,37	0,90	0,70	0,74	1,00

Для усунення залежності між індексами (мультиколінеарності) і виявлення основних факторів забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів використано методику головних компонент (Principal Components Analysis, PCA), яка дозволила перейти до незалежних (некорельованих між собою) компонент. Для здійснення подальших розрахунків використано пакети GPArotation, GGally, vegan, ellipse, ade4 та інші, включені в систему програмування R.

Стандартна процедура методу головних компонент передбачає два етапи:

1) визначення головних компонент і внеску вихідних індексів у кожну з них, що служить основою для змістовної інтерпретації головних компонент;

2) структуризація регіонів на основі відповідних значень головних компонент і побудова кластерів, у нашому випадку – визначення регіональних кластерів з точки зору конкурентоспроможності людських ресурсів.

Методичною підказкою для аналізу послужив опис багатовимірного статистичного аналізу дослідження «Політичний атлас сучасності», представлений у [8].

Перший етап дозволив визначити таке поєднання початкових індексів, яке дозволило виявити найбільш схожі та найбільш відмінні регіони. Перша головна («найголовніша») компонента забезпечує найбільший відсоток схожості і відмінності між регіонами у рамках поєднання індексів, друга – найбільші відхилення, які не охопила перша компонента, третя – те, що не охопили перша та друга компоненти, і т.д. Метод



головних компонент можна було б застосувати не до узагальнюючих індексів, а безпосередньо до вихідних статистичних показників, які послужили основою розрахунку індексів. Однак із метою кращого розуміння спільності й відмінності між регіонами ми скористалися дворівневою редукцією. Перший рівень редукції – це створення змістових індексів на підставі вихідних статистичних даних, другий рівень – перехід від індексів до головних компонент. Завдяки такій процедурі, як сказано в [8], досягаються дві мети: перша – нівелювання певної частини «статистичного шуму» (помилки в даних і розрахунках, відсутність даних, недоліки методики), що є, взагалі кажучи, важливим для ефективного використання будь-яких математичних і статистичних методів; друга – спрощення процедури змістового трактування отриманих результатів.

У нашому випадку метод головних компонент дозволив перетворити вихідний простір, утворений сімома показниками (індексами), у простір з некорельованих головних компонент. У табл. 3 представлено розраховані значення головних компонент і взаємозв'язок цих компонент із вихідними індексами. Виявлено сім компонент, які в сукупності пояснюють всі відмінності між регіонами. Перша компонента пояснює 56% відмінностей за всією сукупністю регіонів, друга – 19%, третя – 12% і т.д. Поєднання першої та другої компонент дає пояснення понад 75% схожості й відмінності між регіонами, додавання до них третьої компоненти дає пояснення понад 87% дисперсії і т.д. У складі кожної компоненти вихідні індекси змінюються пропорційно до відповідних вагових коефіцієнтів. Якщо якийсь індекс отримує приріст, то пропорційно до його вагового коефіцієнта змінюється й головна компонента. Загалом це дозволяє розчленовувати стан регіону на незалежні складові (головні компоненти) і аналізувати кожну складову незалежно від інших.

З табл. 3.3 видно, що перша головна компонента більшу частину дисперсії завдячує шести індексам (I_{on} , I_i , I_{ik} , I_k , I_{oi} , I_m), друга – одному індексу (I_{co}), третя – також одному індексу (I_m). Аналогічно решта компонент також фактично визначаються значенням одного індексу, однак їхній вплив на загальну дисперсію є істотно меншим. Число вагомих індексів першої



компоненти є великим, і це, на відміну від решти компонент, ускладнює її інтерпретацію.

Таблиця 3.3

Матриця факторних навантажень (вагові коефіцієнти зв'язку факторів і змінних), 2011 р.

Вихідні змінні (індекси)	Головні компоненти						
	PC1	PC2	PC3	PC4	PC5	PC6	PC7
I_{cd}	-0,13	0,92	-0,04	0,34	-0,06	0,10	0,03
I_{on}	0,86	-0,40	0,08	0,04	-0,19	0,23	0,07
I_m	0,48	0,38	0,72	-0,33	0,06	0,02	-0,01
I_i	0,94	0,07	0,04	0,14	-0,12	-0,25	0,08
I_{ik}	0,85	-0,16	0,08	0,36	0,35	0,03	-0,02
I_k	0,66	0,32	-0,52	-0,40	0,15	0,04	0,05
I_{oi}	0,94	0,15	-0,19	-0,01	-0,16	-0,01	-0,16
Частка впливу компонент на загальну дисперсію (%)	56	19	12	8	3	1	1
Кумулятивний вплив на загальну дисперсію (%)	56	75	87	95	98	99	100

Для полегшення інтерпретації проведено вирівнювання навантаження компонент шляхом обертання системи координат (компонент або факторів) довкола центра за критерієм «varimax» (ортогональне обертання). Після обертання матриця факторних навантажень стає більш зручною – навантаження стають або великими, або малими, що спрощує інтерпретацію.

Наступним етапом інтерпретації методу є виділення числа головних компонент, достатніх для адекватної репрезентації регіонів. Згідно з критерієм VSS (Very Simple Structure) для першого рівня складності та методом зламані тростини достатньо зупинитися на перших двох компонентах, тоді як правило Кайзера-Харріса радить зупинитися на одній компоненті.



3 точки зору обґрунтованості вибираємо найгірший варіант – дві компоненти. Ці компоненти в сукупності пояснюють 75% дисперсії. Тобто сім початкових індексів звелися до двох незалежних компонент, і цим компонентам слід дати змістовну інтерпретацію. Матриця факторних навантажень для перших двох компонент після обертання системи координат наведена в табл. 3.4.

Таблиця 3.4

Структура перших компонент (факторів) після обертання за методом «varimax», 2011 р.

Вихідні змінні (індекси)	Компоненти		Спільне пояснення дисперсії двох компонент	Непояснена дисперсія двома компонентами
	RC1	RC2		
$I_{сd}$	0,02	0,93	0,86	0,14
I_{on}	0,79	-0,53	0,90	0,10
I_m	0,54	0,30	0,38	0,62
I_i	0,94	-0,08	0,89	0,11
I_{ik}	0,81	-0,30	0,75	0,26
I_k	0,71	0,21	0,54	0,46
I_{oi}	0,96	0,00	0,91	0,09
Частка впливу компонент на загальну дисперсію (%)	55	20		
Кумулятивний вплив на загальну дисперсію (%)	55	75		

Аналіз таблиці виявив декілька проблем. Перша стосується освітньо-професійного індексу і полягає в тому, що цей індекс навіть після обертання залишається істотним фактором для обох компонент – RC1 і RC2, тобто він є спільним фактором. Наступна проблема стосується мотиваційного індексу i , меншою мірою, культурного. Залишається непоясненою за рахунок RC1 і RC2 дисперсія, пов'язана з цими індексами. У випадку мотиваційного



індексу – на 62%, у випадку культурного індексу – на 46%. Подібні факти свідчать, що за вказаними індексами стоять інші фактори, ніж визначені RC1 і RC2. Тому виникає потреба додаткового аналізу, який дозволить виявити, які приховані (латентні) фактори впливають на індекси конкурентоспроможності людських ресурсів. Для цього використано методику Розвідувального факторного аналізу (Exploratory Factor Analysis, EFA). Він також підтвердив, що за досліджуваними оцінювальними змінними (індексами) стоять два латентних фактори. У цьому методі використовувалися дещо інші обчислювальні процедури, тому конкретні значення коефіцієнтів змінилися, однак результати структурного аналізу цілком підтвердилися. Схема зв'язків між факторами (ML) та індексами (P) подана на рис. 3.3, факторні навантаження (кореляція між факторами і змінними) вказані під стрілками (навантаження, абсолютна величина яких більша, як 0,3).

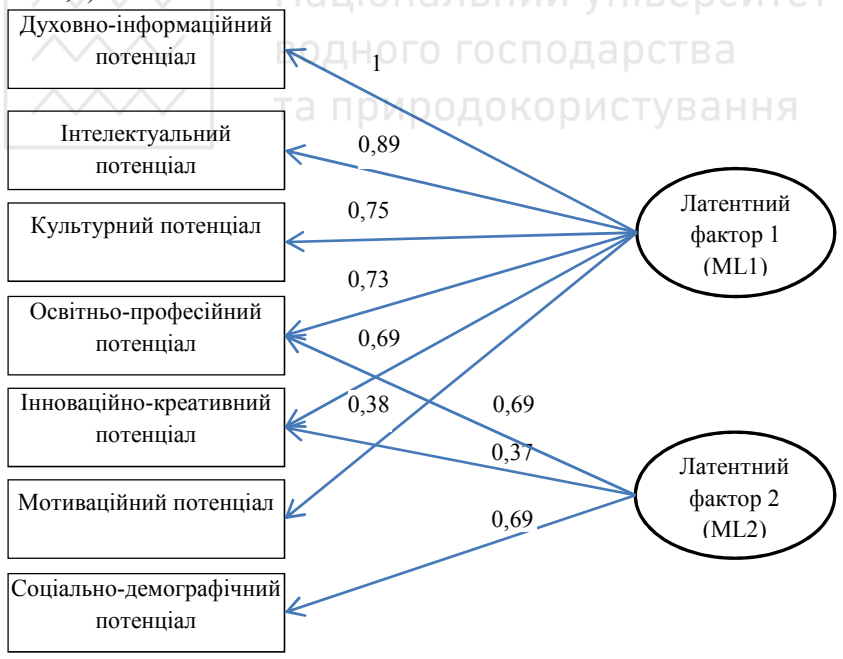




Рис. 3.3. Модель структури конкурентоспроможності людських ресурсів: латентні фактори (ML), обчислювані індекси конкурентоспроможності людських ресурсів (P), 2011 р.

Розвідувальний аналіз показав і додаткову інформацію. Перше, факторне навантаження на індекс освітньо-професійного потенціалу є значним з боку обох факторів (відповідно, 0,73 і 0,69), тобто він формується під істотним впливом обох факторів. Подібне має місце також і у випадку інноваційно-креативного індексу, однак навантаження з боку першого фактора є вдвічі більшим. По-друге, якщо звернутися до оцінки «спільності» з відповідної таблиці розрахунків (табл. 3.5), то маємо додаткове підтвердження того, що змінна мотивації I_m практично не перебуває під впливом визначених латентних факторів ML1 і ML2 (на 86%). Це наштовхує на думку про потребу виключення мотиваційного індексу зі списку факторних змінних.

Таблиця 3.5

Розподіл змінних за «спільними» латентними факторами, 2011 р.

Вихідні змінні (індекси)	Латентні фактори		Спільне пояснення дисперсії латентними факторами (h^2)	Непояснена дисперсія латентними факторами (u^2)	Оцінка «спільності» змінної (com)
	ML1	ML2			
I_{co}	0,06	-0,69	0,48	0,52	1,0
I_{op}	0,73	0,68	1,00	0,00	2,0
I_m	0,38	0,03	0,14	0,86	1,0
I_i	0,89	0,17	0,83	0,17	1,1
I_{ik}	0,69	0,37	0,62	0,38	1,5
I_k	0,75	-0,26	0,63	0,37	1,2
I_{oi}	1,00	0,04	1,00	0,00	1,0
Частка впливу компонент на загальну дисперсію (%)	50	17			
Кумулятивний вплив на загальну дисперсію (%)	50	67			



Подальші розрахунки підтвердили слушність такого виключення. У результаті істотно поліпшилися кількісні характеристики моделі, а залежність між латентними факторами і індексами залишилася приблизно такою ж, як і була.

Відтак метод головних компонент, уже без врахування мотиваційного індексу, після обертання дав нові компоненти RC1 і RC2. Вагові коефіцієнти обох компонент ще більше поляризувалися, хоча істотно не змінилися. Однак загальний кумулятивний вплив на загальну дисперсію цих компонент досяг 83% (табл. 3.6).

Таблиця 3.6

Структура перших компонент (факторів) після обертання за методом «varimax», 2011 р.

Вихідні змінні (індекси)	Компоненти		Спільне пояснення дисперсії двох компонент	Непояснена дисперсія двома компонентами
	RC1	RC2		
I_{cd}	0,01	0,93	0,86	0,14
I_{on}	0,79	-0,53	0,90	0,10
I_i	0,94	-0,08	0,88	0,12
I_{ik}	0,82	-0,29	0,75	0,25
I_k	0,74	0,30	0,64	0,36
I_{oi}	0,97	0,04	0,95	0,05
Частка впливу компонент на загальну дисперсію (%)	61	22		
Кумулятивний вплив на загальну дисперсію (%)	61	83		

На цій стадії з'явилася можливість інтерпретувати компоненти RC1 і RC2, виходячи зі змісту самих індексів та відповідних вагових коефіцієнтів компонент.

Візуально ваги індексів у системі координат компонент зображено на рис. 3.4. З нього виразно видно, що перша компонента RC1 «підтримується» всіма індексами (усі вектори позитивно направлені). Найбільш вагомий внесок у його формування дають індекси духовно-інформаційний, інтелектуальний, інноваційно-креативний, хоча освітньо-

професійний і культурний індекси також не значно відстають від них. Освітньо-професійний індекс є спільним для обох компонент і приблизно однаково істотно впливає на них. Виходячи з означення, його можна розглядати як своєрідний «наслідок/реалізація/втілення» трьох попередніх індексів. Практично нульовий внесок дає лише одна змінна – соціально-демографічний індекс. Враховуючи сказане, можна інтерпретувати першу компоненту (RC1) як можливості середовища для формування, розвитку і реалізації потенціалу людських ресурсів, які безпосередньо і синергетично формують регіон і які фактично є основою досягнень людських ресурсів регіону. Вона виражає сукупний вплив інтелекту, творчості та культури регіону (з опозицією «низький – високий» рівень) на його людський ресурс. Великі значення компоненти свідчать про високий потенціал регіону, низькі – його низькі можливості.

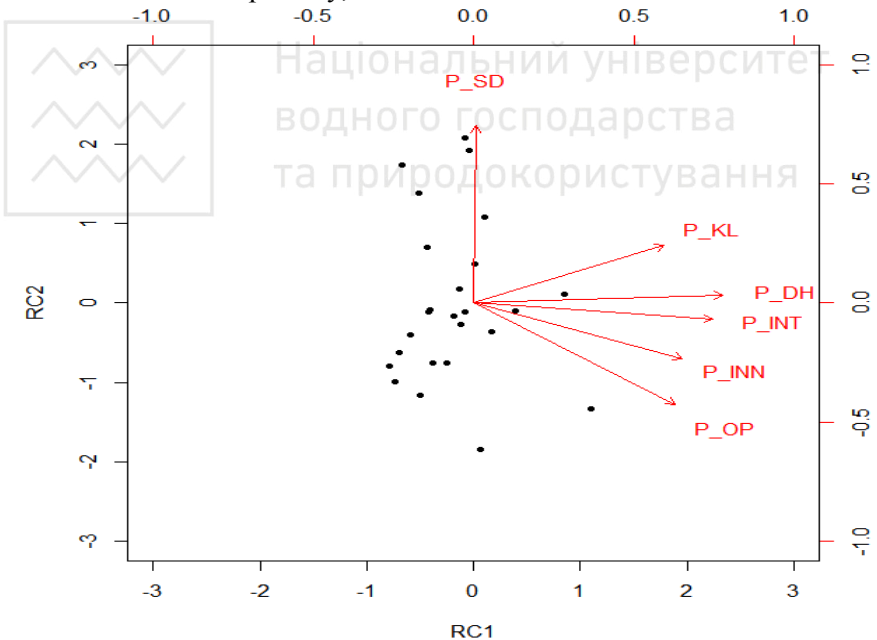


Рис. 3.4. Факторне поле (графічне представлення факторних навантажень), 2011 р.



Щодо другої компоненти RC2, то тут ситуація дещо інша. Маємо дві опозиційні групи індексів: конструктивні (позитивні – дають приріст компоненти) і деструктивні (негативні – дають зменшення компоненти). Найвагомим позитивним індексом є соціально-демографічний, найбільшим негативним – освітньо-професійний індекс. Тобто відмінність між регіонами за цією компонентою практично визначається умовною опозицією «соціально-демографічні умови життєдіяльності – набутий освітньо-професійний рівень»: вище значення соціально-демографічної складової збільшує значення компоненти RC2, а зростання освітньо-професійної складової приводить до її зменшення.

За означенням, зміст соціально-демографічного індексу трактується як здатність людини ефективно реалізовувати свій потенціал упродовж усього періоду життєдіяльності в умовах існуючого середовища. Зміст освітньо-професійного індексу – це економічна активність населення, а також діяльність, пов'язана з намаганням задовольнити свої освітні потреби, підвищити професійно-кваліфікаційний рівень і вдало працевлаштуватися. Опозиційність індексів проявляється в тому, що людина, яка має нижчий освітньо-професійний рівень, у силу цього змушена більше зусиль докладати для реалізації власного потенціалу в умовах існуючого середовища, і навпаки – особа з вищим освітнім рівнем реалізує свій потенціал з меншими зусиллями. Мова йде про потенціал, який пропонує регіон, і про те, що з цього потенціалу здатна відібрати для себе і використати конкретна людина. Середовище може сприяти (сприятливе середовище), а може не сприяти (агресивне середовище) розвитку потенціалу людських ресурсів. У першому випадку активність індивідів може бути й низькою, і цього буде достатньо для реалізації потенціалу. У другому випадку люди вимушені пристосовуватися і виявляти більше старань задля досягнення поставлених цілей.

Отже, другу компоненту будемо трактувати як активність індивідів в умовах сприятливого та несприятливого середовища задля реалізації свого потенціалу протягом усього періоду життєдіяльності.



Людські ресурси регіону розвиваються головним чином під впливом двох латентних факторів – можливостей для формування, розвитку і реалізації потенціалів людських ресурсів, які формуються безпосередньо регіоном і який є основним, та соціально-економічною активністю його населення, яка значною мірою проявляється завдяки сприятливому середовищу або всупереч несприятливому середовищу. Теоретично перший фактор (можливості, потенціал) можна позиціонувати як конкурентоспроможність людських ресурсів, а другий (активність) – як їх реалізовані особливості, тобто конкурентність людських ресурсів. Доречно згадати індекс мотивації, який нам довелося вилучити з числа факторних змінних. Логічно припустити, що він перебуває під впливом третього латентного фактора – причини високого рівня потенціалу регіону та активності людських ресурсів. Вивчення його потребує проведення спеціального дослідження.

Якщо оцінювати три вказаних латентних фактори з точки зору предметної сутності, то нам потрібно відповісти на три наступних запитання:

1) що? (що собою представляє потенціал людських ресурсів регіону?);

2) як? (яким способом людські ресурси регіону здобувають і реалізують свій потенціал?);

3) чому? (чому в тій чи іншій мірі і в той чи інший спосіб реалізується потенціал регіону?).

Тепер, маючи компоненти і визначивши факторні ваги (factor scores), ми отримали можливість кластеризувати регіони в системі координат RC1 і RC2. Візуально відносне розміщення регіонів у системі факторних координат RC1 і RC2 представлено на рис. 3.5. На цьому рисунку і в наступних рисунках і таблицях використано нормалізовані факторні ваги, тому їх від'ємні значення означають величини, менші за середні для всіх регіонів, а додатні – вищі від середніх.

З рисунка видно, що високим рівнем потенціалу людських ресурсів вирізняється лише один регіон – м. Київ. Решта – скупчилися довкола нуля в межах одиничного відхилення. Серед них лише шість регіонів мають позитивне значення (вище від середнього). Разом з м. Київ вони зрівноважують решту 19



регіонів. Це свідчить про загалом низький рівень потенціалів регіонів України та певну поляризованість регіонів з точки зору потенціалу. До більш-менш потенційно благополучних регіонів можна віднести Харківську, Черкаську та Одеську області. З точки зору активності людських ресурсів, регіони України більш диференційовані: позитивні значення мають 10 з них проти 16 негативних, і має місце більше відхилення від середнього – у межах 2 одиниць.

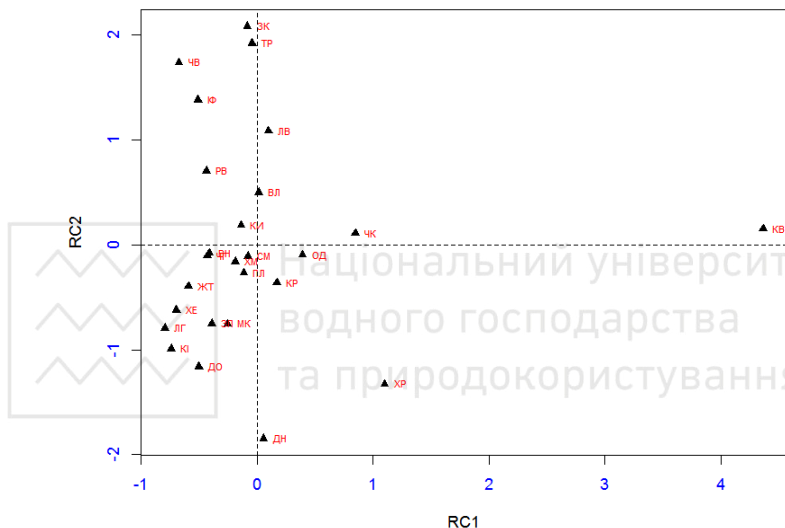


Рис. 3.5. Регіони України в системі координат RC1–RC2, 2011 р.

Для проведення безпосередньо кластеризації регіонів було використано метод ієрархічної кластеризації Уорда (Ward hierarchical clustering method) із застосуванням евклідової метрики в системі компонент RC1 і RC2. Попри розбіжності в деталях, обґрунтованість розрахунків підтвердила паралельна кластеризація з допомогою класичного алгоритму k-mean. Результати, отримані методом ієрархічної кластеризації, наведено в табл. 3.7 і візуалізовано у вигляді дендрограми на рис. 3.6.

Опишемо характерні риси кожного кластера та регіонів, які до них потрапили.



Кластер 1. Характеризується винятково низьким рівнем як потенціалу регіонів, так і активності населення стосовно реалізації свого потенціалу (значення обох компонент $RC1$ і $RC2$ менші за нуль). Це означає, що духовно-інформаційний, інтелектуальний, інноваційно-креативний потенціал регіонів є нижчим від середнього по Україні. Низькі значення компоненти «активність населення» в основному зумовлені поганою соціально-демографічною ситуацією, а також відносно високим (вищим від середнього) освітньо-професійним рівнем в областях Донецькій, Запорізькій, Миколаївській і Херсонській, що також знижує рівень активності населення. З позицій забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів ідентифікуємо цей кластер як *кластер з уповільненим розвитком конкурентоспроможності*.

Таблиця 3.7

Кластери і факторні ваги регіонів у системі компонент $RC1$ і $RC2$, 2011 р.

Регіон	Факторні ваги компонент	
	$RC1$	$RC2$
Кластер 1		
Донецька (ДО)	-0,50	-1,16
Житомирська (ЖТ)	-0,59	-0,40
Запорізька (ЗП)	-0,39	-0,75
Кіровоградська (КІ)	-0,74	-0,99
Луганська (ЛГ)	-0,79	-0,79
Миколаївська (МК)	-0,25	-0,75
Херсонська (ХЕ)	-0,70	-0,62
Кластер 2		
Закарпатська (ЗК)	-0,08	2,08
Івано-Франківська (ІФ)	-0,51	1,38
Львівська (ЛВ)	0,10	1,08
Тернопільська (ТР)	-0,04	1,92
Чернівецька (ЧВ)	-0,67	1,74
Кластер 3		
м. Київ (КВ)	4,37	0,15
Кластер 4		
Дніпропетровська (ДН)	0,06	-1,85
Харківська (ХР)	1,10	-1,33
Кластер 5		
Вінницька (ВН)	-0,41	-0,08
Волинська (ВЛ)	0,02	0,50
Київська (КИ)	-0,14	0,18



Регіон	Факторні ваги компонент	
	RC1	RC2
Одеська (ОД)	0,39	-0,10
Полтавська (ПЛ)	-0,11	-0,27
Рівненська (РВ)	-0,43	0,70
Сумська (СМ)	-0,08	-0,11
Хмельницька (ХМ)	-0,19	-0,16
Черкаська (ЧК)	0,85	0,11
Чернігівська (ЧГ)	-0,43	-0,11
АР Крим (КР)	0,17	-0,36

На рис. 3.5 відповідні регіони представлені в лівому нижньому квадранті. До цього кластера належать Донецька, Луганська, Кіровоградська, Запорізька, Миколаївська, Херсонська і Житомирська області, тобто репрезентують усі частини України, за винятком західної.

Кластер 2. Характеризується низьким рівнем потенціалу регіонів (значення RC1 менше нуля для всіх областей, за винятком Львівської), але високим рівнем активності населення задля реалізації свого потенціалу (значення RC2 більше за нуль). Це означає, що духовно-інформаційний, інтелектуальний, інноваційно-креативний потенціал регіонів є нижчим від середнього по Україні, за винятком Львівської області. Висока активність населення викликана відносно хорошою соціально-демографічною ситуацією (вища за середню в Україні) й низьким рівнем освітньо-професійного рівня. З позицій забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів ідентифікуємо цей кластер як кластер зі зростаючою конкурентоспроможністю.

На рис. 3.5 регіони з цього кластера представлені у верхній частині лівого та правого верхніх квадрантів. До цього кластера належать п'ять областей винятково західної частини України – Закарпатська, Тернопільська, Чернівецька, Івано-Франківська та Львівська.

Кластер 3. Це унікальний кластер, який утворює лише один регіон – м. Київ. Для нього властивим є дуже високий потенціал регіону (значення RC1 у чотири рази є більшим за найкращу з решти областей) і вищим за середню активність населення (значення RC2 більше за нуль). Висока активність населення зумовлена хорошою соціально-демографічною ситуацією та високим освітньо-професійним рівнем, який цілком

врівноважується соціально-демографічною активністю. Висока активність також диктується і дуже високим потенціалом. Окрім того, активність населення «дотується» за рахунок інших регіонів країни. Означимо цей кластер як *кластер з високими темпами зростання конкурентоспроможності людських ресурсів*. На рис. 3.5 м. Київ розміщується у правому верхньому квадранті, значно відокремлено від решти регіонів.

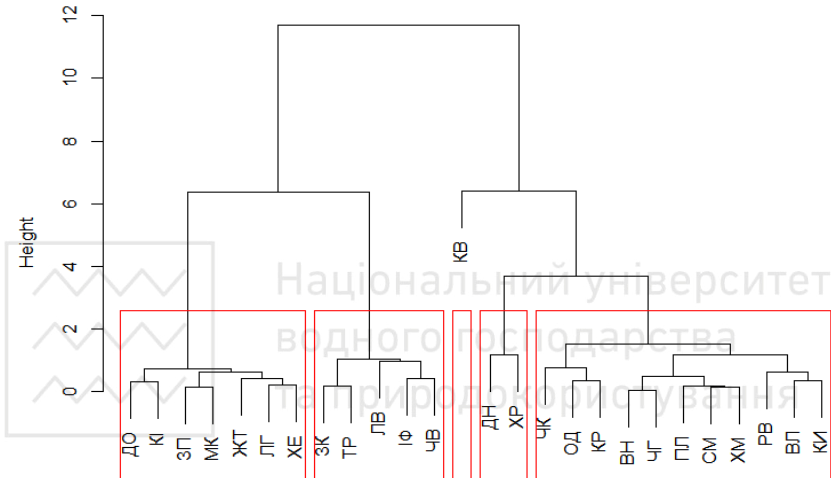


Рис. 3.6. Дендрограма об'єднання регіонів України в кластери (методом ієрархічної кластеризації Уорда), 2011 р.

Кластер 4. Це ще один унікальний кластер, до якого входять дві області – Дніпропетровська та Харківська. Для цього кластера характерним є високий рівень духовно-інформаційного, інтелектуального, інноваційно-креативного потенціалу ($RC1$ є більшим за нуль) та низький рівень активності населення ($RC2$ є істотно меншим за нуль). Негативні значення показника активності населення зумовлені не зовсім хорошою соціально-демографічною ситуацією та високим освітньо-професійним рівнем, який не сприяє активності людей. Означимо цей кластер як *кластер з усталеною конкурентоспроможністю людських ресурсів*. На рис. 3.5 регіони цього кластера знаходяться в



правому верхньому квадранті дещо відокремлено і нижче від решти регіонів.

Кластер 5. Для кластера характерним є потенціал регіону та активність населення, які обидва близькі до середніх по Україні з незначними відхиленнями. Ця «центральність» свідчить про деяку нестабільність регіонів і схильність до змін у той чи інший бік. На рис. 3.5 регіони кластера розміщуються довкола початку координат (нульових значень RC1 і RC2) в усіх квадрантах. Це найчисельніший кластер, до складу якого входить одинадцять регіонів: Вінницька, Волинська, Київська, Одеська, Полтавська, Рівненська, Сумська, Хмельницька, Черкаська, Чернігівська області та АР Крим. З позицій забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів ідентифікуємо цей кластер як *кластер з нестабільною конкурентоспроможністю*.

Розглядаючи динаміку розвитку регіонів за період 2011-2013 рр., навряд чи можна серйозно говорити про конкретні тенденції цього розвитку – надто малий період він охоплює. Крім того, у 2014 р. у країні сталися політичні події, які, за всіх можливих сценаріїв, достеменно змінили лінію розвитку регіонів. На жаль, відсутність на сьогодні статистичних даних не дозволяє нам здійснити аналогічний аналіз за період, який минув після 2013 р.

У таблиці 3.8 для порівняння наведено факторні ваги регіонів у системі координат компонент RC1 і RC2, а також структуру кластерного поділу регіонів за 2011-2013 рр.

Таблиця 3.8

Кластери і факторні ваги регіонів у системі компонент RC1 і RC2 (2011-2013 рр.)

Кластери – 2011			Кластери – 2012			Кластери – 2013		
Регіони	RC1	RC2	Регіони	RC1	RC2	Регіони	RC1	RC2
<i>Кластер 1</i>			<i>Кластер 1</i>			<i>Кластер 1</i>		
ДО	-0,50	-1,16	ВЛ	-0,36	0,45	ДО	0,08	-1,14
ЖТ	-0,59	-0,40	ЗК	-0,95	1,89	ЖТ	-0,18	-0,89
ЗП	-0,39	-0,75	ІФ	-0,97	1,00	ЗП	0,26	-1,31
КІ	-0,74	-0,99	ЛВ	-0,22	0,90	КІ	-0,24	-1,02

Кластери – 2011			Кластери – 2012			Кластери – 2013		
Регіони	RC1	RC2	Регіони	RC1	RC2	Регіони	RC1	RC2
ЛГ	-0,79	-0,79	РВ	-0,63	0,59	ЛГ	-0,23	-1,25
МК	-0,25	-0,75	ТР	-0,53	1,45	МК	0,11	-0,57
ХЕ	-0,70	-0,62	ЧВ	-0,81	1,94	ПЛ	0,26	-0,45
<i>Кластер 2</i>			КР	-0,09	0,91	ХЕ	-0,23	-0,67
ЗК	-0,08	2,08	<i>Кластер 2</i>			<i>Кластер 2</i>		
ІФ	-0,51	1,38	ОД	0,53	0,38	ЗК	-1,13	1,37
ЛВ	0,10	1,08	ХР	1,46	-0,33	ІФ	-1,16	0,71
ТР	-0,04	1,92	<i>Кластер 3</i>			ЛВ	-0,38	1,04
ЧВ	-0,67	1,74	КВ	4,21	1,44	ТР	-0,44	0,94
<i>Кластер 3</i>			<i>Кластер 4</i>			ЧВ	-0,96	1,92
КВ	4,37	0,15	ДН	0,81	-1,69	КР	-0,30	0,87
<i>Кластер 4</i>			ДО	0,08	-1,29	<i>Кластер 3</i>		
ДН	0,06	-1,85	<i>Кластер 5</i>			КВ	3,86	2,16
ХР	1,10	-1,33	ВН	-0,28	-0,35	<i>Кластер 4</i>		
<i>Кластер 5</i>			ЖТ	-0,37	-0,51	ДН	0,89	-1,42
ВН	-0,41	-0,08	ЗП	-0,19	-0,70	ХР	1,99	-1,06
ВЛ	0,02	0,50	КИ	-0,21	-0,12	<i>Кластер 5</i>		
КИ	-0,14	0,18	КІ	-0,34	-1,16	ВН	-0,33	-0,32
ОД	0,39	-0,10	ЛГ	-0,36	-0,84	ВЛ	-0,45	0,33
ПЛ	-0,11	-0,27	МК	0,10	-0,79	КИ	-0,21	0,13
РВ	-0,43	0,70	ПЛ	0,13	-0,51	ОД	0,36	0,72
СМ	-0,08	-0,11	СМ	-0,13	-0,16	РВ	-0,52	0,24
ХМ	-0,19	-0,16	ХЕ	-0,35	-0,75	СМ	-0,13	-0,25
ЧК	0,85	0,11	ХМ	-0,25	-0,35	ХМ	-0,31	-0,03
ЧГ	-0,43	-0,11	ЧК	-0,04	-0,55	ЧК	-0,36	0,22
КР	0,17	-0,36	ЧГ	-0,24	-0,85	ЧГ	-0,26	-0,26

Порівняльний аналіз дозволив зробити такі висновки. По-перше, певні зміни факторних ваг, а слідом за ними і структури кластерів мали місце 2012 р., однак у 2013 р. практично все



повернулося на позиції 2011 р. Цікавим також є той факт, що за обома компонентами позитивні зміни стосуються східних регіонів країни, тоді як спадання – західних. Якщо конкретизувати регіони, а також взяти до уваги, що зміни в окремих регіонах були неправдоподібно стрімкими, то напрашується висновок не стільки про поступальний розвиток регіонів, скільки про політичний характер змін. Загалом немає сенсу говорити про якісний розвиток регіонів за цей нетривалий період.

По-друге, відкинувши конкретику, можна помітити, що в цілому відмінності між регіонами зменшуються. Водночас м. Київ і далі залишається відокремленим від решти регіонів, це при тому, що потенціал регіону спадає, а активність населення зростає. Ще більше відокремлюються від інших регіонів Харківська та Дніпропетровська області, які й до цього утворювали окремий кластер. З кластера 5, який ми визначили як відносно нестабільний, відійшли дві області – Полтавська та АР Крим. Перша завдяки зростанню потенціалу та зменшенню активності населення (перехід у кластер 1), а друга, навпаки, – зменшенню потенціалу та зростанню активності (перехід у кластер 2). Загалом, якісних змін самих кластерів у досліджуваних періодах не відбулося.

Список використаних джерел

1. Єрмакова О.А. Роль соціального капіталу у підвищенні конкурентоспроможності регіонів Українського Причорномор'я / О.А. Єрмакова // Шляхи підвищення конкурентоспроможності приморських регіонів України: матеріали круглого столу. (Одеса, 27 червня 2013 р.). – Одеса: Регіональний філіал Національного інституту стратегічних досліджень, 2013. – С. 122-126.

2. Лазарев В. Н. Управление конкурентоспособностью персонала высшего учебного заведения / В. Н. Лазарев, Е. В. Пирогова. – Ульяновск : УлГТУ, 2010. – 204 с.

3. Назаров М.І. Конкурентоспроможність регіону: суть та властивості [Електронний ресурс] / М.І. Назаров // Ефективна економіка: Електронне наукове фахове видання / Дніпропетровський державний аграрно-економічний



університет. – 2013. – №10. – Режим доступу :
<http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2438> [2015–06–11].

4. Никифороенко В.Г. Сучасні підходи до оновлення понять щодо розвитку людських ресурсів [Текст] / В. Г. Никифороенко // Економіка Розвитку. — 2013.-№2(66). - с. 60-64.

5. Семікіна А.В. Науково–методичні основи оцінювання конкурентоспроможності людського капіталу / А.В. Семікіна // Соціально–трудова відносина: теорія та практика. – 2014. – №2. – С. 479-487.

6. Семів Л.К. Регіональна політика: людський вимір [Текст]/ Л.К. Семів. –Львів: ІРД НАН України, 2004. – 392с.

7. Пляшко О.С. Методичні засади визначення конкурентоспроможності людських ресурсів / О.С. Пляшко // Науковий журнал «ScienseRise». – 2015. – № 4/3 (9). – С. 58-62.

8. Политический атлас современности. Исследования : Методология и обоснования. Методы многомерного статистического анализа [Электронный ресурс]. – Режим доступу: http://worldpolities.org/index.php?option=com_content&task=view&id=22 [2015–06–11].

та природокористування



РОЗДІЛ 4 ПЕРЕДУМОВИ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ УКРАЇНИ

4.1. Управління вищою освітою: статистичне забезпечення

Вища освіта – змішане благо, яке приносить соціально-економічні вигоди як суб'єктам споживання освітніх послуг, так і суспільству в цілому. Тому управління вищою освітою є важливим державним завданням. В ринковій економіці основними важелями державного управління визнаються економічні. Тому спостереження за економікою вищої освіти мають бути особливо актуальними для органів статистики.

В основі ефективного державного управління будь-яким соціально-економічним об'єктом має лежати повна, достовірна, актуальна інформація. Однак коло показників, які формуються в українській статистиці і піддаються використанню для аналізу стану і розвитку економіки вищої освіти, є недостатньо повним (рис. 4.1). Такий висновок випливає в результаті порівняльного аналізу вітчизняної і зарубіжної статистичної практики. Зокрема, у зарубіжній статистиці загальні «витрати на вищу освіту» піддаються деталізації за багатьма ознаками (рис. 4.1), серед яких в українській практиці повноцінно враховується лише ознака «суб'єкт покриття» (український відповідник «фінансуюча організація») та «вид послуг» («функція» з деякими відмінностями). Така деталізація дає можливість розраховувати широке коло вторинних показників (рис.4.2), а на їх основі – проводити ґрунтовний аналіз, порівнювати розвиток економіки вищої освіти різних країн, швидко приймати управлінські рішення для її покращення, подавати інформацію до міжнародних статистичних організацій.

На відміну від зарубіжної практики, показник «загальні видатки зведеного бюджету на вищу освіту» не поділяється за наступними ознаками:

- *форма власності ВНЗ* (державна, комунальна, приватна), тобто втрачається можливість порівняти витрати держави на 1 студента у ВНЗ різних форм власності, а отже й рівень контролю над ними та стимулювання їх розвитку;



Рис.4.1. Показники стану і розвитку економіки вищої освіти (ВО) України (за матеріалами [6, 7]):
 р.а. – рівень акредитації ВНЗ

Ознаки
класифікації

джерело
покриття

суб'єкт
покриття

суб'єкт
здійснення

форма
власності

стаття витрат

вид послуг

форма
відносин

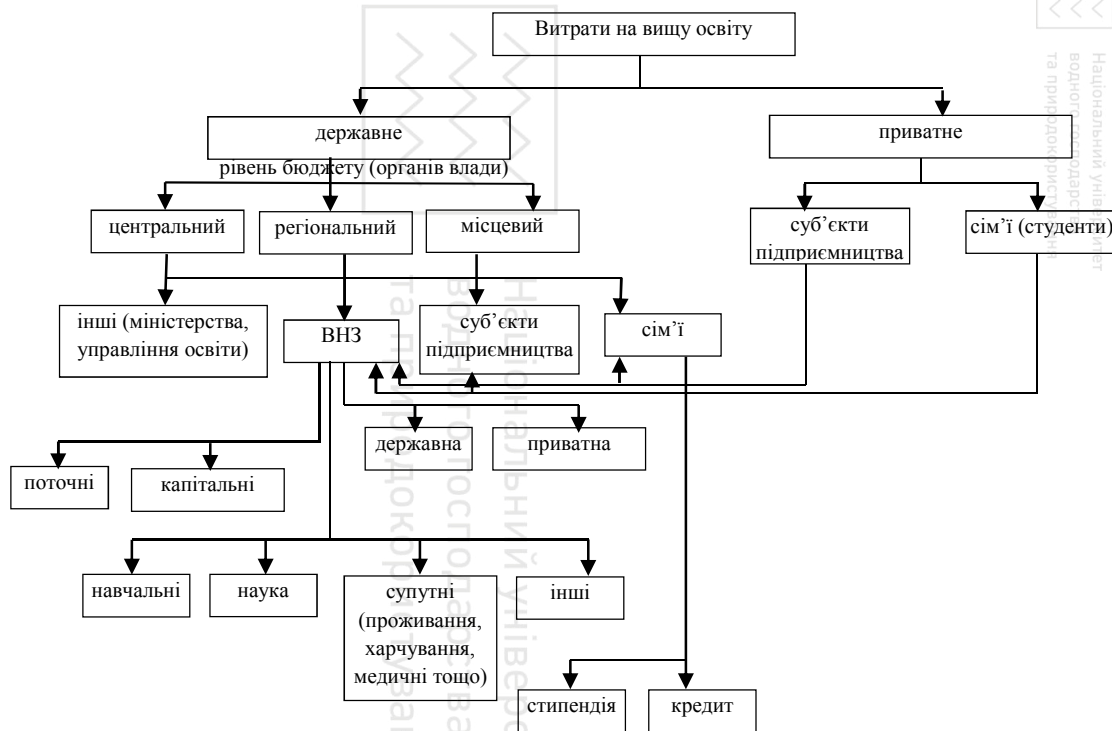


Рис.4.2. Зарубіжна класифікація витрат на вищу освіту за джерелами покриття (за матеріалами [14])

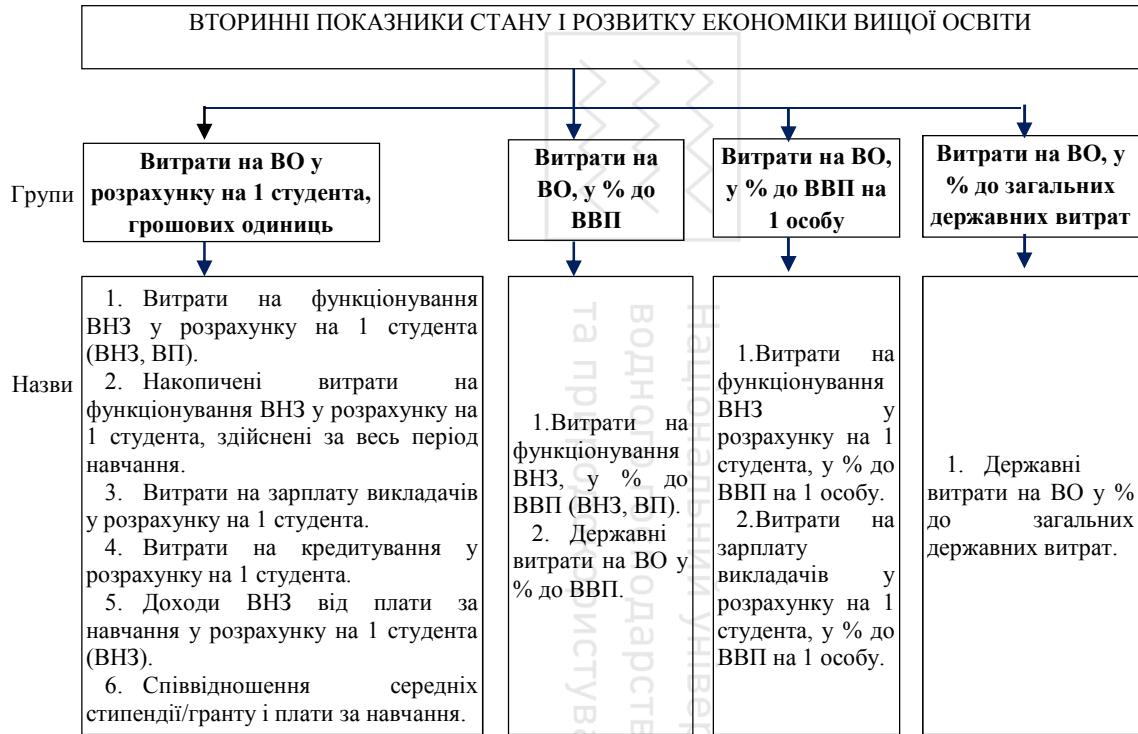


Рис.4.3. Вторинні показники стану і розвитку економіки вищої освіти (ВО) зарубіжних країн [13, 14]: ВНЗ – в розрізі форм власності ВНЗ; ВП – в розрізі видів послуг ВНЗ; СП – в розрізі суб'єктів покриття



- *суб'єкт здійснення* (ВНЗ, органи управління вищою освітою, студенти, інші юридичні особи), тобто неможна визначити участь держави у посиленні конкуренції між ВНЗ шляхом надання «індивідуального» фінансування або підвищенні рівності доступу до освітніх послуг шляхом надання адресних допомог;

- *стаття витрат* (поточні і капітальні), тобто не можна визначити джерело фінансування капітальних видатків (державна чи приватний сектор), що важливо в умовах державної (комунальної) власності на основні засоби відповідних ВНЗ, де суб'єктом капіталовкладень мають виступати державні органи різних рівнів;

- *вид послуг ВНЗ* (навчальні, супутні, наука, інші), тобто не можна визначити середні витрати на послугу ВНЗ певного виду, а, отже, неможна співставити середні витрати на навчання із середньою ціною за навчання і оцінити «прибутковість» освітніх послуг або обґрунтувати доцільність передачі другорядних послуг ВНЗ на аутсорсинг.

Показники витрат на вищу освіту, що збираються на національних рахунках, лише частково дають змогу усунути вище описані недоліки:

- загальне фінансування також не розглядається за *формами власності ВНЗ* (державна та комунальна, приватна), що не дає можливості порівняти середні витрати, а отже рівень якості освітніх послуг у ВНЗ різних форм власності;

- загальне фінансування неможна коректно розмежувати за *суб'єктами отримання* (ВНЗ – «послуги у сфері освіти» плюс «другорядна діяльність в межах ВНЗ»; студенти – «фінансові послуги/ трансферти населенню, стипендії, субсидії, поточні трансферти, капітальні трансферти»; інші – «другорядна діяльність, що пов'язана з навчанням»), оскільки в межах другорядної діяльності не уточнюється сума фінансування органів управління вищою освітою, а капітальні витрати поєднано з іншими адміністративними витратами, тобто немає змоги оцінити рівень та джерела оновлення матеріально-технічної бази вищої освіти;

- поділ фінансування за *видами послуг ВНЗ* (у сфері освіти, медичні, харчування, адміністративні, транспортні, підручники,



інші) присутній, однак фінансування науки у межах ВНЗ повністю віднесено до другого етапу вищої освіти, що, принаймні, некоректно стосовно науки студентів та викладачів, які не зараховані до аспірантури і докторантури.

Однак найбільшою проблемою зазначених вітчизняних статистичних показників є їх неспівставність із зарубіжними внаслідок відмінної методології формування. Так, показник «загальні видатки зведеного бюджету на вищу освіту» враховує не всі витрати на цю сферу за джерелами покриття – лише державне фінансування ВНЗ та установ управління вищою освітою і недержавне фінансування ВНЗ державної форми власності, тоді як фінансування приватних ВНЗ з недержавних джерел, інші витрати сімей та юридичних осіб на вищу освіту залишаються поза увагою, тобто загальні витрати на вищу освіту є неповними, а, отже, витрати на 1 студента виходять некоректні, відтак некоректними будуть і оцінка якості вищої освіти, і її міжнародні порівняння, а також частка держави у загальному фінансуванні галузі, тобто участь держави у збільшенні доступності вищої освіти тощо.

У межах «загальних видатків зведеного бюджету на вищу освіту», як і «витрат на вищу освіту», не виокремлюються видатки на вищу освіту з державних джерел у чистому вигляді (загальний фонд бюджету), а під державними видатками розуміється як загальний, так і спеціальний фонд бюджету, тобто також кошти фізичних і юридичних осіб, які є приватними джерелами покриття витрат. Як наслідок, неможливо коректно визначити витрати на 1 студента, що покриваються за рахунок державних та приватних джерел, а, отже, встановити рівень фінансового навантаження на приватний сектор; частку державних видатків на вищу освіту у загальних державних видатках, а отже місце вищої освіти у державних пріоритетах тощо.

В результаті наявності неповної, недостовірної, неактуальної системи статистичних показників економіки вищої освіти в Україні применшується проблема *високого рівня фінансування галузі за рахунок приватних джерел*: лише за обліковими даними державне фінансування вищої освіти становить 0,98% (табл. 4.1), а не 2,1% від ВВП, як це зазначається



у бюджетних, тоді як приватне – 1,96%. У країнах ОЕСР значення цих показників становлять відповідно 1,1% і 0,5% в середньому [14].

Таблиця 4.1

Аналіз витрат на вищу освіту (ВО) України у 2013 р.
(за матеріалами [6, 7, 19])

№	Назва показника	Значення (розрахунок) показника
1.	ВВП	
1.1	у млн.грн.	1465198
1.2	у доларах США за ПКС	399853
2.	Загальні видатки зведеного бюджету на ВО, млн.грн.	30003,1
3.	Витрати на перший етап ВО, млн.грн.	43100,9
4.	Чисельність студентів, осіб	
4.1	ВНЗ державної форми власності, всього	1992882
4.1.1	які навчаються за рахунок коштів державного і місцевих бюджетів	953468
4.1.2	які навчаються за рахунок фізичних і юридичних осіб	1039414
4.2	ВНЗ приватної форми власності	154927
5.	Видатки на ВНЗ державної форми власності у розрах. на 1 студента, грн.	$30003,1 \cdot 10^6 / 1992882 = 15055$
6.	Витрати на перший етап ВО у розрахунку на 1 студента	
6.1	у грн.	$43100,9 \cdot 10^6 / (1992882 + 154927) = 20067$
6.2	у доларах США за ПКС	$20067 \cdot 399853 / 1465198 = 5476$
7.	Фінансування ВНЗ державної форми власності за рахунок, млн.грн.	
7.1	фізичних і юридичних осіб	$15055 \cdot 10^6 \cdot 1039414 = 15648$
7.2	державних джерел	$30003,1 - 15648 = 14355$
8.	Витрати на ВО у ВВП, %	
8.1	з державних джерел	$14355 / 1465198 \cdot 100 = 0,98$
8.2	з приватних джерел	$(43100,9 - 14355) / 1465198 \cdot 100 = 1,96$

Висока частка приватного фінансування вищої освіти зумовлює низьку фінансову доступність вищої освіти для населення України, чверть якого знаходиться за межею бідності (у 2013 р. рівень бідності за відносним критерієм дорівнював 24,5%). Низький рівень платоспроможного попиту населення при постійно напруженому державному бюджеті має наслідком стримування середніх витрат на освітні послуги, а отже якості вищої освіти: в Україні у 2013 р. цей показник становив лише 5476 доларів США за ПКС (табл.4.1), тоді як його середнє



значення для країн ОЕСР у 2011 р. – 13958 доларів США за ПКС [15, с.218].

Враховуючи класифікації, наведені на рис. 2 та 3, витрати на вищу освіту (функціонування ВНЗ) у розрахунку на 1 студента можна розкласти на фактори та проводити їх факторний аналіз, що є особливо актуальним в сучасних умовах бюджетної економії та обмеження приватних джерел фінансування вищої освіти при бажанні забезпечити високу якість освітніх послуг.

Так, залежність якості вищої освіти від середньої зарплати (\bar{Z}_B) викладачів, співвідношення студент-викладач (C/B) та структури витрат на вищу освіту можна представити у формі такої математичної моделі:

$$V_{\text{ВНЗ,с}} = \frac{\bar{Z}_B}{C/B} \cdot \frac{1}{\chi_{\text{пот,ВНЗ}} \cdot \chi_{\text{ЗВ,пот}}}, \quad (4.1)$$

де $V_{\text{ВНЗ,с}}$ – витрати на вищу освіту (функціонування ВНЗ) у розрахунку на 1 студента;

$\chi_{\text{пот,ВНЗ}}$ – частка поточних витрат на вищу освіту (функціонування ВНЗ) у загальних витратах на вищу освіту;

$\chi_{\text{ЗВ,пот}}$ – частка витрат на оплату праці викладачів у поточних витрат на вищу освіту (функціонування ВНЗ).

В результаті апробації формули 1 на основі доступних даних зарубіжної статистики (табл. 4.2) можна зробити такі висновки: витрати на функціонування ВНЗ у розрахунку на 1 студента в країнах ОЕСР за аналізований період майже не змінилися, а саме збільшилися на 1,8%; водночас за відсотком зміни зазначених витрат всі країни можна поділити на три групи: 1) зміна менша 5% - більшість, 2) зростання більше 5% - Чехія, Словаччина, Фінляндія, Франція, Мексика, 3) падіння більше 5% - Великобританія, США; у країнах групи 2 зростання в основному відбулося внаслідок інтенсивнішого зростання середньої зарплати викладачів й падіння частки поточних у загальних витратах на вищу освіту, ніж зростання співвідношення студент/викладач; падіння в країнах групи 3 відбулося в результаті зростання співвідношення студент/викладач та для Великобританії – інтенсивнішого падіння середньої зарплати викладачів, ніж падіння показників структури загальних витрат на вищу освіту, а для США – інтенсивнішого зростання частки витрат на оплату праці викладачів у поточних витратах на вищу



освіту, ніж зростання зарплати і зменшення частки поточних у загальних витратах.

Модель 1 можна використовувати, наприклад, при плануванні змін факторів з метою досягнення стратегічної мети – досягнення певного рівня витрат на вищу освіту у розрахунку на 1 студента.

Таблиця 4.2

Аналіз витрат на вищу освіту у розрахунку на студента у країнах Організації економічного співробітництва і розвитку (ОЕСР) [13, 14]

Країна	Роки	$V_{\text{внз,ср}}$ дол. США за ПКС	$Z_{\text{в}}$ дол. США за ПКС на рік	$C_{\text{в}}$ /В, осіб/особу	$\text{Ч}_{\text{пот,внз}}$ %	$\text{Ч}_{\text{зв,пот}}$ %
Австрія	2008	15043	132152	15,6	93,7	60,1
	2011	14895	134121	17	92,6	57,2
	Індекси	0,990	1,015	1,090	0,988	0,952
Бельгія	2008	15020	139913	19,5	96,7	49,4
	2011	15420	158923	21	96,8	50,7
	Індекси	1,027	1,136	1,077	1,001	1,026
Ірландія	2008	16284	95042	14,3	90,7	45
	2011	16095	123713	19	93	43,5
	Індекси	0,988	1,302	1,329	1,025	0,967
Італія	2008	9553	55110	18,3	88,8	35,5
	2011	9990	58104	19	90,3	33,9
	Індекси	1,046	1,054	1,038	1,017	0,955
Іспанія	2008	13366	64664	10,9	79,4	55,9
	2011	13173	73333	12	82,4	56,3
	Індекси	0,986	1,134	1,101	1,038	1,007
Чехія	2008	8318	46930	19,6	88,3	32,6
	2011	9392	47850	21	80,6	30,1
	Індекси	1,129	1,020	1,071	0,913	0,923
Фінляндія	2008	15402	76508	14,9	95,8	34,8
	2011	18002	83452	14	95,7	34,6
	Індекси	1,169	1,091	0,940	0,999	0,994
Франція	2008	14079	98887	15,7	91,3	49
	2011	15375	109828	16	91,3	48,9
	Індекси	1,092	1,111	1,019	1,000	0,998
Мексика	2008	7504	55125	14,6	94,4	53,3
	2011	9927	84892	15	92,4	61,7
	Індекси	1,323	1,540	1,027	0,979	1,158
Словаччина	2008	6560	27686	15,6	91,4	29,6
	2011	8177	31095	14	80,6	33,7
	Індекси	1,246	1,123	0,897	0,882	1,139
Великобританія	2008	15310	106595	16,5	94,4	44,7
	2011	14223	92492	20	92,9	35
	Індекси	0,929	0,868	1,212	0,984	0,783
США	2008	29910	107441	15,3	90,3	26
	2011	26021	109187	16	88,6	29,6
	Індекси	0,870	1,016	1,046	0,981	1,138



ОЕСД середнє	2008	13717	118598	14,9	92,4	62,8
	2011	13958	73455	14	89,5	42
	Індекси	1,018	0,619	0,940	0,969	0,669

Так, зростання витрат на функціонування ВНЗ Словаччини у розрахунку на 1 студента до рівня Чехії (на 14,86 %) може бути досягнуте при зростанні середньої заробітної плати викладачів з таким же темпом і незмінних інших складових моделі і т.д.

Таким чином, для здійснення реальної оцінки витрат на вищу освіту в Україні від видатків за «загальним фондом державного бюджету на вищу освіту» потрібно відділити «видатки за спецфондом», оскільки вони фактично здійснюються не за державні, а кошти фізичних і юридичних осіб, і у зарубіжній практиці називаються «приватні видатки на вищу освіту».

Для оперативного реагування на проблеми в економіці галузі, варто удосконалити статистичний облік і звітність доходів і витрат вищої освіти України, зокрема, враховуючи їх зарубіжну класифікацію та методологію визначення показників. Позитивними передумовами такого вдосконалення є наявність у бюджетній звітності ВНЗ державної форми власності звітних показників за зарубіжними класифікаційними ознаками «стаття витрат», «вид послуг». У формах звітності ВНЗ приватної форми власності потрібно передбачити відображення витрат в розрізі вище зазначених класифікаційних ознак.

Для здійснення міжнародних порівнянь, проведення інших наукових досліджень економіки вищої освіти доцільно визначати вторинні статистичні показники та проводити їх аналіз, відображати їх у спеціалізованих статистичних збірниках.

Математична модель витрат на ВНЗ у розрахунку на 1 студента, запропонована вище як приклад, дає змогу аналізувати вплив на ці витрати середньої зарплати викладачів, співвідношення студент/ викладач та показників структури. Її можна використовувати при плануванні змін у вищій освіті.

4.2. Фінансування професійного розвитку науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів України



Актуальність дослідження зумовлене тим, що в сучасних умовах переходу до інноваційної моделі розвитку економіки пріоритетним завданням перед вищими навчальними закладами (ВНЗ) виступає забезпечення безперервного професійного розвитку науково-педагогічних працівників (НПП) як з метою високої конкурентоспроможності ВНЗ на ринку освітніх послуг, так і для досягнення соціально-економічного прогресу країни та її регіонів. Тому постає завдання у віднайденні фінансових ресурсів для забезпечення професійного розвитку НПП.

Згідно із Законом України «Про професійний розвиток працівників» фінансування професійного розвитку працівників здійснюється роботодавцем за рахунок власних коштів та інших не заборонених законодавством джерел, а також за рахунок власних коштів працівника (за його бажанням) або коштів інших фізичних чи юридичних осіб [10]. Тому в системі вищої освіти основними інвесторами в професійний розвиток виступають власне науково-педагогічний працівник, а також вищий навчальний заклад та держава.

Відповідно до чинного законодавства заклади вищої освіти України (державної форми власності) мають два основних джерела фінансового забезпечення: кошти державного і місцевих бюджетів та позабюджетні надходження, до яких відносять кошти юридичних і фізичних осіб, громадських організацій та фондів, у тому числі благодійні внески і пожертвування; кошти від надання додаткових освітніх та інших послуг; гранти; кредити на розвиток навчальних закладів та здобуття освіти; кошти від здійснення економічної діяльності, регламентованої державою [9]. Видатки державного та місцевих бюджетів, які акумулюються в загальному фонді ВНЗ, чітко визначені та регламентовані нормативами. У той час, як позабюджетні кошти, які формують спеціальний фонд, після фінансування видатків захищених статей, залишаються у розпорядженні ВНЗ та можуть бути спрямовані на його розвиток та професійний розвиток НПП зокрема.

Структура витрат в системі вищої освіти України представлена на рис. 4.4.



Рис. 4.4. Розподіл витрат на вищу освіту за джерелами фінансування в Україні, у відсотках [розраховано автором за даними Державної служби статистики України]

В Україні переважає державне фінансування системи вищої освіти. Зменшення частки позабюджетних надходжень оцінюється негативно, оскільки скорочуються можливості для забезпечення професійного розвитку НПП, а також ВНЗ втрачає доходи, які би вони могли отримати від здійснення науково-дослідних робіт.

Аналізуючи стан фінансування вищих закладів освіти в Україні, виникає думка про недостатній (для забезпечення конкурентоспроможності національної системи вищої освіти) його рівень. В умовах недостатності бюджетного фінансування посилюється значущість позабюджетної діяльності у вітчизняній системі вищої школи. Розподіл джерел фінансування ВНЗ, що склався в Україні на сучасному етапі, характерний для країн із середніми доходами: Італії, Мексики, Португалії, Російської Федерації (табл. 4.3).



Фінансування вищої освіти в країнах світу за джерелами в 2011 р., у відсотках [складено за даними 15, с.245; 5, с.51]

Країна	Джерела фінансування		
	Державний бюджет	Кошти домогосподарств	Інші джерела
Австрія	86,9	2,7	10,4
Бельгія	90,1	4,9	5,0
Канада	57,4	20,0	22,6
Данія	94,5		5,5
Чехія	81,1	7,8	11,1
Фінляндія	95,9		4,1
Франція	80,8	10,4	8,8
Німеччина	84,7		15,3
Італія	66,5	25,3	8,2
Японія	34,5	50,9	14,6
Мексика	67,1	32,6	0,3
Нідерланди	70,8	15,2	14,0
Норвегія	95,9	3,4	0,7
Польща	75,5	22,6	1,9
Португалія	68,6	22,3	9,1
Іспанія	77,5	18,7	3,8
Швеція	89,5	0,2	10,3
Велика Британія	30,2	60,7	9,1
США	34,8	47,8	17,4
Росія	62,7	26,0	11,3
Україна	65,0	33,9	1,1

Варто відзначити кардинальну відмінність у структурі фінансування закладів вищої освіти в країнах, які входять до ТОП-10 за індексом глобальної конкурентоспроможності (за оцінками Всесвітнього економічного форуму): так, в Скандинавських країнах (Норвегія, Швеція, Фінляндія, Данія) переважає державне фінансування, тоді як у Великій Британії та США ВНЗ фінансуються переважно з приватних джерел.

Частка витрат державного сектору на вищу освіту в Україні становила 1,46 % ВВП в 2011 р., що відповідає високорозвиненим країнам світу, таким як Швеція, Норвегія, Канада та Австрія (рис. 4.5).

Таким чином, для України основна проблема полягає не в недостатності фінансування вищої освіти, а в ефективності розподілу та використання цих засобів. Крім того, про невідповідність вітчизняної системи вищої освіти загальносвітовим тенденціям свідчить той факт, що для українських ВНЗ характерним є надходження до спеціального фонду в основному за рахунок платних послуг із підготовки студентів.

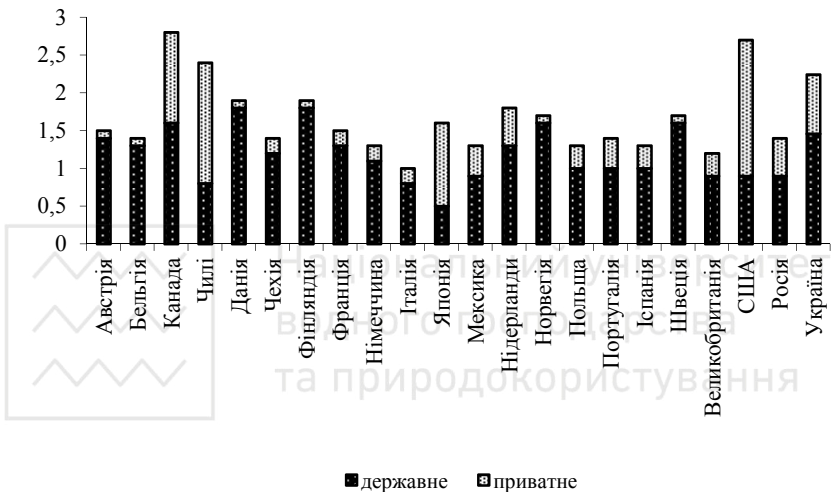


Рис. 4.5. Фінансування вищої освіти в країнах світу в 2011 р., у відсотках до ВВП [складено за даними 15, с. 232; 5 с.52]

У той час, як у країнах світу плата студентів за навчання в середньому становить 10 і більше відсотків у доходах державних вищих навчальних закладів, у найбідніших країнах – 13%, у країнах із середніми доходами – 15-17%. Так, частка плати за навчання в поточних доходах державних ВНЗ становить у Франції – 2 %, Японії – 4 %, Китаї – 9 %, Австралії та Канаді – близько 20 %, США – 25 %, Великій Британії – трохи більше 40 % [1]. В університетах світового рівня, які очолюють міжнародні рейтинги, основним джерелом доходу є результати наукової діяльності, гранти тощо.



Не дивлячись на значний розмір державних видатків в системі вищої освіти, науково-дослідна діяльність у ВНЗ фінансується на недостатньому рівні, що суттєво знижує можливості НПП до професійного розвитку. В Україні розмір бюджетних витрат на наукові дослідження визначається Законом України «Про наукову та науково-технічну діяльність» і має становити не менше 1,7 % ВВП, проте наведені в табл. 4.4 дані свідчать про значно нижчий їх рівень.

Таблиця 4.4

Фінансування наукових та науково-технічних робіт в Україні [розраховано автором за даними Державної служби статистики України]

Роки	Всього		Система вищої освіти		
	у % від ВВП	витрати держ. бюджету у % до ВВП	у % від загальних витрат на розробки	у % від ВВП	витрати держ. бюджету у % до ВВП
2007	0,85	0,39	6,89	0,059	0,038
2008	0,846	0,41	7,0	0,059	0,038
2009	0,86	0,37	6,54	0,056	0,037
2010	0,83	0,34	6,28	0,052	0,036
2011	0,74	0,296	6,34	0,047	0,031
2012	0,75	0,33	6,91	0,052	0,036
2013	0,76	0,339	6,16	0,047	0,03

Світовий досвід підтверджує, що при значенні цього показника, меншому від 0,4 % ВВП, наука в країні може виконувати лише соціокультурну функцію. При переході через цей показник вона набуває спроможності давати певні наукові результати і виконувати пізнавальну функцію в суспільстві. І лише при витратах на науку, що перевищують 0,9 % ВВП, включається її економічна функція. Оцінки провідних науковців показують, що для України економічна функція науки може бути істотною лише після того, як рівень загальних витрат на науково-дослідні та дослідно-конструкторські роботи перевищить 1,7 % офіційного ВВП [4]. Отже, дані таблиці 2 дають право стверджувати, що на сьогодні Україна позбавлена можливості ефективно використовувати науково-педагогічний капітал, який був сформований протягом багатьох десятиліть, в результаті



недостатнього фінансування науково-дослідних та дослідно-конструкторських робіт.

Необхідно відзначити мізерне фінансування наукових досліджень в системі вищої освіти в Україні в порівнянні з іншими країнами, що значно скорочує можливості генерування інновацій та інтеграції вітчизняної науки у світове наукове товариство (табл. 4.5). В той час, як найвищі стандарти якості освіти і наукових досліджень в сучасних умовах можуть бути забезпечені шляхом збільшення та диверсифікації фінансових потоків, які надходять в розпорядження ВНЗ.

Таблиця 4.5

Витрати на розробки та наукові дослідження у системі вищої освіти в країнах світу, 2013 р. [складено за даними 16, с. 30,56]

Країна	У % від загальних витрат на розробки		У % від ВВП	
	<i>факт.</i>	<i>рейтинг</i>	<i>факт.</i>	<i>рейтинг</i>
1	2	3	4	5
Австрія	25,6	13	0,72	4
Бельгія	21,7	14	0,49	11
Канада	39,8	2	0,65	6
Чехія	27,2	9	0,52	9
Данія	31,8	4	0,97	1
Фінляндія	21,5	15	0,71	5
Франція	20,7	16	0,46	13
Німеччина	17,5	17	0,51	10
Угорщина	14,4	18	0,2	19
Італія	28,2	7	0,35	17
Японія	13,5	20	0,47	12
Нідерланди	31,8	4	0,63	7
Норвегія	31,7	5	0,53	8
Польща	29,3	6	0,25	18
Португалія	37,8	3	0,51	10
Іспанія	27,9	8	0,35	17
Швеція	27,1	10	0,9	2



1	2	3	4	5
Швейцарія*	26,1	12	0,83	3
Туреччина	42,1	1	0,4	15
Великобританія	26,3	11	0,43	14
США*	13,8	19	0,39	16
Росія	9,0	21	0,1	21
Китай	7,2	22	0,15	20
Україна**	6,2	23	0,047	22

Примітка. * дані за 2012 р.

** розраховано автором самостійно за даними
Державної служби статистики України

Сучасний стан університетської науки в Україні не відповідає загальносвітовим тенденціям. Вітчизняні ВНЗ зосереджені в переважній більшості на виконанні освітньої функції, тоді як в провідних країнах світу на сектор вищої освіти припадає більше, ніж три чверті усіх фундаментальних досліджень. Так, внесок вищої освіти у виконанні розробок та науково-дослідних робіт коливається від 80 % у Данії до приблизно 50 % у Великобританії, США, Мексиці та Китаї. Тоді, як для країн, які входили до складу колишнього СРСР, та країн Варшавського договору характерним є здійснення фундаментальних досліджень у державних науково-дослідних інститутах: частка державного сектору при цьому є найбільшою в Російській Федерації (67,8 %), Чехії (50,8 %), Словаччині (43,5 %), Угорщині (42,8 %) [18].

Можемо зробити висновок, що основна проблема функціонування вітчизняної системи вищої освіти полягає не в недостатності фінансування, а в низькій ефективності розподілу та використання цих засобів. Більше того, на сьогодні Україна позбавлена можливості ефективно використовувати потенціал НПП в результаті недостатнього фінансування наукових та науково-дослідних робіт, які є запорукою їх безперервного професійного розвитку. Відтак, українські ВНЗ позбавлені можливості на рівних конкурувати зі світовими закладами вищої освіти, оскільки основним фактором забезпечення високої конкурентоспроможності ВНЗ в світі виступає саме наукова та дослідницька діяльність.



Постає необхідність залучення позабюджетних коштів для забезпечення професійного розвитку НПП: коштів підприємств, організацій, установ, вищих навчальних закладів та власних коштів НПП. Перспективними напрямками залучення коштів у ВНЗ для забезпечення професійного розвитку їх НПП є здійснення наукових досліджень на замовлення підприємств, організацій, установ (поширеними формами його реалізації є наукові парки, технопарки, які діють на базі дослідницьких університетів), а також гроші від власності, від продажу території, приміщень, від вкладення коштів університету в акції, від його участі в іншій фінансовій діяльності [2, с. 38].

В сучасних умовах заслуговує на увагу формування сталого фонду розвитку ВНЗ, т.зв. ендавменту (від англ. endowment – вклад, дар, пожертвування) для збільшення надходжень спеціального фонду ВНЗ, тобто цільового фонду, метою створення якого є некомерційна діяльність для фінансування закладів освіти і який поповнюється за рахунок благодійних пожертвувань [3, с. 22-23].

Згідно із Законом України «Про вищу освіту» сталий фонд (ендавмент) ВНЗ – сума коштів або вартість іншого майна, призначена для інвестування або капіталізації на строк не менше 36 місяців, пасивні доходи від якої використовуються ВНЗ з метою здійснення його статутної діяльності у порядку, визначеному благодійником або уповноваженою ним особою [8].

На думку Л. Шевченка, ендавмент – це ресурсний капітал, який надається пожертвувачами у вигляді грошових або інших ресурсів на безоплатній основі для фінансування статутних потреб діяльності неприбуткових організацій [12, с.8].

Механізм реалізації ендавменту в українських реаліях регулюється Податковим кодексом, згідно з яким термін «ендавмент» означає суму коштів або цінних паперів, які вносяться благодійником у банк або небанківську фінансову установу, завдяки чому набувач благодійної допомоги отримує право на використання процентів або дивідендів, нарахованих на суму такого ендавменту [11].

Тобто класичний варіант використання ендавменту передбачає передачу благодійниками коштів у фонд цільового капіталу, далі фонд передає капітал у довірче управління



відповідній структурі (органу, який створюється самим фондом, управлінській компанії тощо) при координації та контролі з боку відповідних органів як фонду, так і організацій, для підтримки яких він був створений. Прибуток від управління цільовим капіталом передається повністю тим організаціям, для підтримки яких він був створений [3, с. 23]. При цьому, як правило, сам сформований капітал залишається недоторканим, а використовується лише дохід, який він приносить (відсотки, дивіденди, дохід від управління капіталом тощо).

Найбільший розвиток ендавмент-фонди отримали в освітній системі США. Провідні американські університети володіють ендавментами на десятки млрд. доларів, що дає змогу забезпечувати безперервний професійний розвиток НПП, повністю фінансувати навчальні та науково-дослідницькі проекти, сплачувати навчання обдарованим студентам та надавати широкі можливості для академічної мобільності НПП (табл. 4.6). Для порівняння, ендавменти провідних університетів Європи – Оксфорда та Кембриджа, становлять близько 6,75 та 7,6 млрд. доларів США відповідно.

Таблиця 4.6

Найбільші ендавменти університетів США, млрд. дол. США

[складено за даними 17]

Університет	2005	2010	2014
Harvard University	25,473	27,557	35,883
University of Texas System (system-wide)	11,610	14,052	25,426
Yale University	15,224	16,652	23,900
Stanford University	12,205	13,851	21,446
Princeton University	11,207	14,391	20,996
Massachusetts Institute of Technology	6,712	8,317	12,425

Таким чином, проведене дослідження дає право стверджувати, що для системи вищої освіти в Україні характерним є низька ефективність розподілу фінансових ресурсів (зокрема коштів державного бюджету). Залучення додаткових джерел фінансування та переорієнтація вітчизняних університетів з освітньої на наукову діяльність стане запорукою



безперервного професійного розвитку НПП та, відповідно, високої конкурентоспроможності ВНЗ на ринку освітніх послуг.

Список використаних джерел

1. Боголіб Т. М. Фінансове забезпечення розвитку вищої освіти і науки в Україні : Автореф. дис... д-ра екон. наук / Т. М. Боголіб ; Н.-д. фінанс. ін-т при М-ві фінансів України. – К., 2006. – 38 с. – укр.
2. Затонацька Т. Зарубіжний досвід фінансування розвитку освіти : перспективи застосування в Україні / Т. Затонацька // Вісник Київського національного університету ім. Тараса Шевченка. Серія : Економіка. – 2012. – Вип. 139. – С. 36-39.
3. Кушнір М. Ендавмент як правове увиразнення спроможностей державного управління: зарубіжний досвід та національна перспектива / М. Кушнір // Ефективність державного управління : Збірник наукових праць. – 2012. – Вип. 30. – С. 22-28.
4. Маліцький Б. А. Прикладне наукознавство / Б. А. Маліцький. – К. : Фенікс, 2007. – 464 с.
5. Національні рахунки освіти України у 2012 році : Статистичний бюлетень. – К.: Державна служба статистики України, 2014. – 73 с.
6. Національні рахунки освіти України у 2013 році // Статистичний бюлетень. – К.: Державна служба статистики України, 2015. – 81 с.
7. Основні показники діяльності вищих навчальних закладів України на початок 2014/15 навчального року // Статистичний бюлетень. – К.: Державна служба статистики України, 2015. – 169 с.
8. Про вищу освіту : Закон України від 1 липня 2014 року № 1556-VII // Відомості Верховної Ради. – 2014. – № 37-38. – С. 2004.
9. Про Національну доктрину розвитку освіти : Указ Президента України від 17 квітня 2002 р. № 347/2002 [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/347/2002>.



10. Про професійний розвиток працівників : Закон України від 12 січня 2012 р. № 4312-VI [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/4312-17>

11. Податковий кодекс України // Відомості Верховної Ради України. – 2011. – № 13-14, № 15-16, № 17. – С. 112.

12. Шевченко Л. Ендавмент-фонди в інвестиційній стратегії зарубіжних університетів / Л. Шевченко // Україна: аспекти праці. – 2015. – № 1. – С. 8-16.

13. Education at a Glance 2011: OECD Indicators. – OECD, 2011. - 497 p. // Режим доступу: <http://dx.doi.org/10.1787/eag-2011-en>.

14. Education at a Glance 2014: OECD Indicators. – OECD, 2014. - 570 p. // Режим доступу: <http://dx.doi.org/10.1787/eag-2014-en>.

15. Education at a Glance 2014: OECD Indicators [Електронний ресурс]. – OECD Publishing, Paris, 2015. – 568 p. – Режим доступу : http://www.oecd-ilibrary.org/education/education-at-a-glance_19991487.

16. Main Science and Technology Indicators. Vol. 2014/2 [Електронний ресурс]. – OECD Publishing, Paris, 2015. – 133 p. – Режим доступу : http://www.oecd-ilibrary.org/science-and-technology/main-science-and-technology-indicators/volume-2014/issue-2_msti-v2014-2-en

17. List of colleges and universities in the United States by endowment [Електронний ресурс] – Режим доступу : http://en.wikipedia.org/wiki/List_of_colleges_and_universities_in_the_United_States_by_endowment

18. OECD Science, Technology and Industry Scoreboard 2013. Innovation for Growth [Електронний ресурс]. – OECD, 2013. – 216 p. – Режим доступу : <http://www.oecd-ilibrary.org/science-and-technology/oecd-science-technology-and-industry-scoreboard-2013/higher-education-and-basic-res>

19. World Development Indicators database. - World Bank, 2014. – 4 p. // Режим доступу: http://databank.worldbank.org/data/download/GDP_PPP.pdf



РОЗДІЛ 5. ГЛОБАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ В СУЧАСНІЙ ЕКОНОМІЦІ

5.1. Особливості розподільчих відносини між найманими працівниками та підприємцями

*Недоплата працюючим хоч б одного цента
може перетворити на жебрака найбагатшу державу.
(А. Сміт)*

Розподіл суспільного продукту є проблемою, загострення якої спричиняє соціальні конфлікти різних масштабів. Невипадково цією проблемою опікувались більшість класиків економічної теорії: У. Петті, А. Сміт, Д. Рікардо, К. Маркс, Ж.Б. Сей, Ф. Бастіа, Дж.Б. Кларк, М. Туган-Барановський, Дж. Гікс, К. Менгер, Дж. Девідсон та ін. Завдяки їх зусиллям сформульовано і розвинуто альтернативні теорії розподілу новоствореного продукту у формі заробітної плати і підприємницьких доходів.

Найпопулярнішою серед теорій розподілу можна вважати теорію трьох факторів виробництва (Ж.Б. Сея, Ф. Бастіа), в якій формування новоствореної вартості в процесі виробництва розглядається як результат витрат трьох основних факторів: праці, капіталу і землі. Кожний фактор «створює» відповідну частину вартості: праця – заробітну плату, капітал – процент, а земля – ренту. В результаті чого прибуток є винагородою підприємця, так званим «процентом» за вкладений у виробництво капітал, а заробітна плата та інші витрати на робочу силу – винагородою за працю. Згодом дана концепція отримала своєрідне продовження у теорії граничної корисності (Дж.Б. Кларк, К. Менгер та ін.), відповідно до якої новостворений продукт (додана вартість) має розподілятися пропорційно граничним затратам кожного фактора [9].

Дані теорії розподілу домінують понад 200 років і їх об'єктивність доведена результатами багатьох статистичних досліджень. Зокрема, аналіз впливу факторів виробництва на величину доданої вартості було здійснено американськими



вченими К.У. Коббом та П.Х. Дугласом. Відповідно до їх розрахунків, здійснених на матеріалах американської економіки, внесок фактора «праця» у зростання національного доходу становив $3/4$, а «капіталу» - $1/4$.

У макроекономічному аналізі та міжнародних порівняннях використовується показники «частка оплати праці» та «частка валового прибутку у ВВП або у доданій вартості (ВДВ). Так в країнах ЄС у 2011 р. частка оплати праці найманих працівників коливалася від 37 до 55%, а в Україні становила 47% ВВП. Водночас, частка ВВП належна власникам капіталу в країнах ЄС коливалася від 30 до 50%, а в Україні була рівна 39% (рис. 5.1).

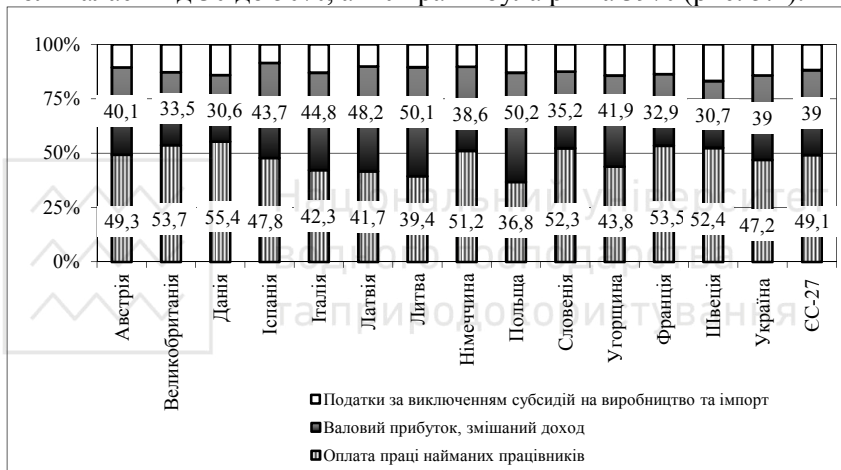


Рис.5.1. Структура ВВП деяких країн ЄС та України за категоріями доходу у 2011 р. [15]

Впродовж 2011-2014 років динаміка частки заробітної плати у ВВП України не мала стійкої тенденції та коливалася в межах 46-51%. Водночас, частка прибутку також була нестабільною і змінювалася від 36% до 40% (рис. 5.2).

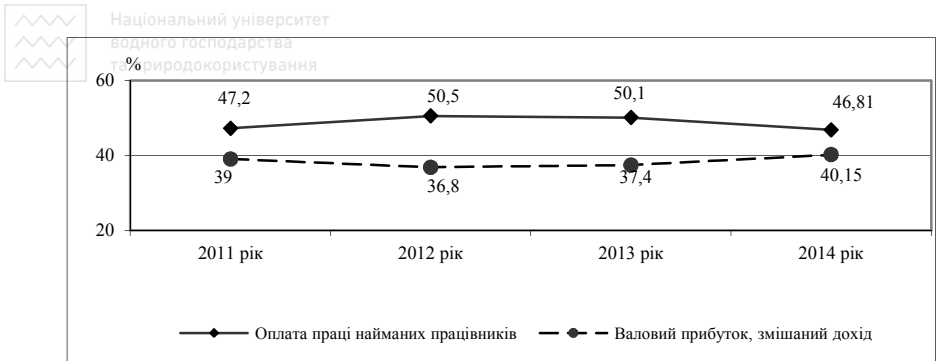


Рис.5.2. Динаміка частки «праці» та «капіталу» у ВВП України в 2011-2014 рр. [16]

Отже, в цілому частка суспільного продукту належна фактору «праця» в Україні відповідає середньому показнику по країнах ЄС. Однак, частка зарплати у доданій вартості за видами економічної діяльності і на окремих підприємствах відрізняється від середньостатистичної на десятки відсотків (рис.5.2, рис.5.3). Так у промисловості за 2011-2013 роки вона була більшою за середню по Україні і складала 60-66%, а у сільському господарстві – лише 20-23%, що удвічі менше за середню.

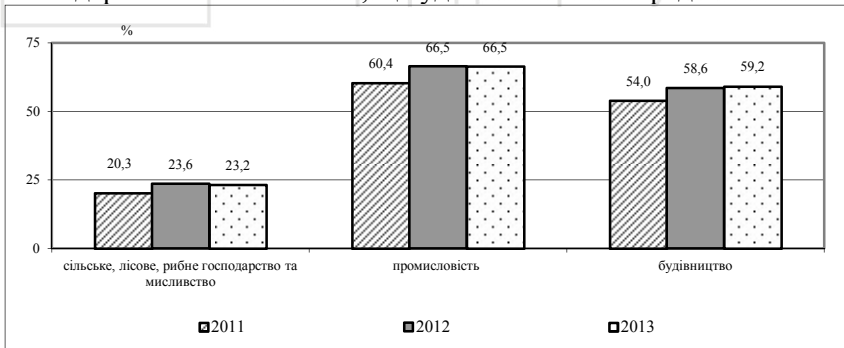


Рис. 5.3. Частка зарплати у ВДВ за основними видами діяльності

Варто відмітити, що у зв'язку з освоєнням в Україні міжнародних стандартів і ринкової термінології з'явилися нові терміни і поняття, які ідентифікують зарплату та інші витрати на працівників, в тому числі близькі за змістом поняття «витрати на робочу силу» і «витрати на персонал».



Міжнародна організація праці використовує термін «labour cost». У дослівному перекладі це означає ціну або вартість праці, робочої сили, але за змістом складових - це є не що інше, як витрати роботодавця на персонал. До них зараховуються: винагорода за працю та деякі виплати за невідпрацьований час, вартість харчування та житла працівників, оплачених роботодавцем, внески підприємця у фонди соціального страхування, витрати на навчання персоналу, вартість соціальних послуг персоналу, податки, що належать до витрат на робочу силу тощо. Тобто, відповідно до даного трактування, під витратами на персонал слід розуміти сукупні витрати організації на виробничий фактор «праця».

У спеціальній вітчизняній літературі немає поки що єдності поглядів на таку економічну категорію, як витрати на персонал. В офіційних публікаціях, зокрема у виданнях Державної служби статистики України, спостерігається перехід від вживання поняття «витрати на робочу силу» у Статистичному бюлетені «Витрати на робочу силу за 2010 рік» до поняття «витрати на персонал підприємств» у Статистичному збірнику «Діяльність суб'єктів господарювання (2013 рік)». При цьому, мають на увазі одні і ті ж самі складові.

Результати аналізу статистичних даних за останні роки показали значні відхилення у темпах зростання витрат на персонал за видами економічної діяльності в Україні (табл. 5.1). Як бачимо, у 2014 році підприємства країни витратили на свій персонал 343216,9 млн. грн., що на 30 % більше за 2010 р., проте дещо менше за 2013 р. Однак, протягом п'яти останніх років на підприємствах різних видів економічної діяльності спостерігаються нерівномірність зміни загальної суми витрат на персонал, зокрема у промисловості вони зросли на 25,8%, а в освіті зменшилися на 24,8%.



Витрати на персонал за видами економ. діяльності, млн. грн. [16]

	2010	2011	2012	2013	2014	Темп зростання, 2014/2010
Усього	263803,2	315382,3	374105,6	378223,2	343216,9	130,1
сільське, лісове та рибне господарство	14352,9	18050,3	22300,6	23128,6	23255,3	162,0
промисловість	122811,9	146319,4	170564,2	176528,9	154437,1	125,8
будівництво	11024,4	12498,4	15197,2	13681,4	10717,5	97,2
торгівля та ремонт автотранспортних засобів	32326,2	42320,4	53312	49033	48940	151,4
транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	37277,9	43130,7	49860,5	51387,8	44471,1	119,3
освіта	1000,6	1242,9	829,5	795,7	752,2	75,2
охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	2120	2467,5	2936,9	2944,7	2310,3	109,0
інші види діяльності	42889,3	49352,7	59104,7	60723,1	58333,4	136,0

Проте, динаміка загальних витрат на персонал не відображає реальний стан речей у розподільчих відносинах. Для цього краще використовувати показник «витрати на одного працівника» і бажано це робити не в національній валюті, яка зазнала інфляції. Тож на рис. 4. проілюстровано динаміку місячних витрат на персонал у дол. США за основними видами економічної діяльності. Відтак, можна побачити, що в сільському господарстві, будівництві, освіті, охороні здоров'я та торгівлі витрати підприємств в розрахунку на одного найманого працівника є нижчими за середні по Україні. При цьому, у 2014 році, за всіма видами економічної діяльності на одного працівника в місяць витрачається менше (у дол. США) ніж у 2010 році і майже вдвічі менше в порівнянні з 2012 роком.

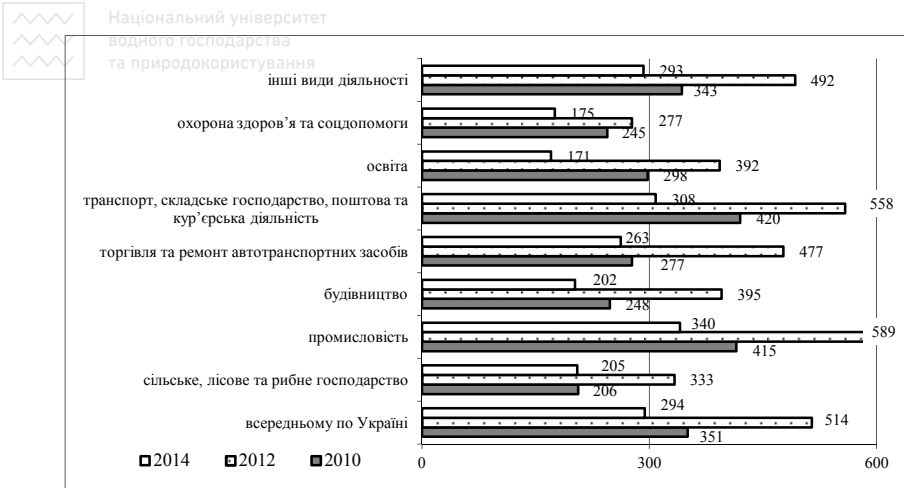


Рис.5.4. Витрати на персонал (на одного працівника в місяць), дол. США (за курсом НБУ на кінець поточного року) [1]

Порівняльний аналіз середньомісячних витрати на одного працівника в Україні та інших країнах демонструє дешевизну робочої сили в нашій країні. Зокрема, в у Данії на одного працівника витрачається в 16 раз, в Польщі в 3,7 рази, навіть в Румунії у 2 рази більше ніж в Україні (рис. 5.5). І це у 2011 (сприятливому) році.

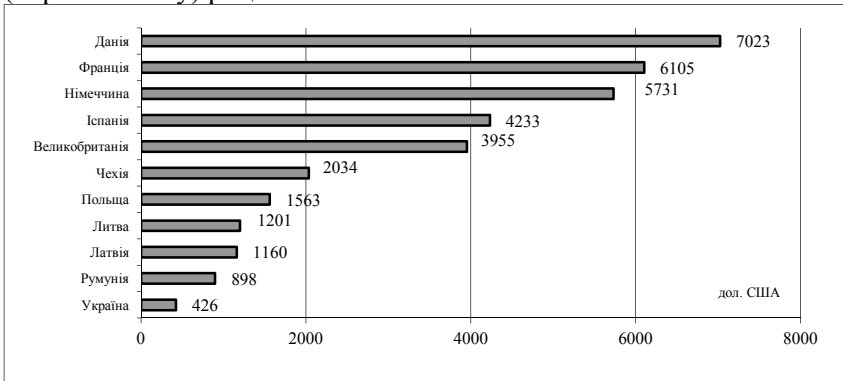


Рис.5.5. Середньомісячні витрати на одного працівника у 2011 р.

Тож, як бачимо, в економічно розвинутих країнах Заходу праця для роботодавця коштує недешево. Величина основних і



додаткових витрат на персонал у розрахунку на одного працівника за рік еквівалентна вартості трьох нових легкових автомобілів середнього класу. При цьому заробітна плата становить близько половини загальних витрат на персонал, обчислених у грошовій формі.

На одному з великих німецьких підприємств це співвідношення має такий вигляд (у %) [17]:

- основні витрати на персонал (заробітна плата) - 100;
- додаткові витрати на персонал відповідно до законодавчих приписів і тарифних угод - 59;
- добровільні соціальні витрати підприємства - 50.

Відтак на 100 одиниць фактично виплаченої зарплати підприємство додатково витрачає 109 одиниць, з них на добровільні соціальні витрати – 50 одиниць. При цьому, у складі добровільних соціальних витрат знаходяться:

- витрати на забезпечення працівників у старості - 51,8%;
- грошові виплати - 25,5%;
- вартість соціальних послуг - 9,0%;
- вартість навчання і підвищення кваліфікації - 11,0%;
- інші витрати - 2,7%.

Варто зазначити, що в країнах ЄС та Україні частка основних витрат на персонал, тобто витрат на оплату праці, коливається від 71 до 84% (рис. 5.6).

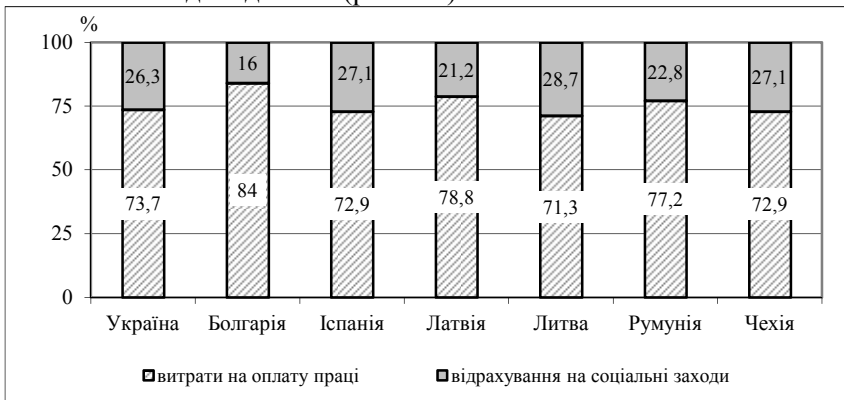


Рис.5.6. Структура витрат на персонал в Україні і країнах ЄС у 2011 році



При цьому, у різних країнах світу, відповідно до чинних нормативних актів, роботодавці зобов'язанні витратити на додаткові та соціальні виплати від 4,2% (Канада) до 23,6% (Швеція) сукупних витрат на персонал (рис.5.7). В той же час, частка добровільних витрат на соціальні послуги становить від 0,5% (Бельгія) до 10,4% (США).

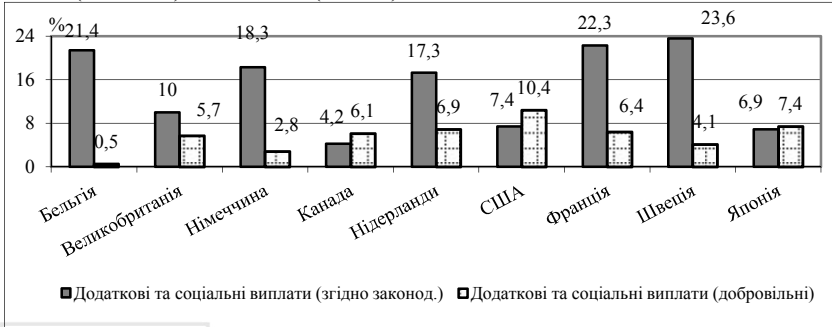


Рис.5.7. Частка додаткових та соціальних виплат у структурі витрат на персонал в країнах світу [2]

В Україні також наявні додаткові та соціальні виплати, передбачені державою. Однак, коло найманих працівників, на які вони поширюються, є обмеженим. Наприклад, у зв'язку із шкідливими умовами праці на деяких підприємствах, окремих видів економічної діяльності, працівникам надаються путівки на лікування та відпочинок і т.д.

Тож, результати дослідження такої диференціації витрат на персонал свідчать про необхідність структурних зрушень у розподілі суспільного продукту в сторону «частки оплати праці». При цьому, регулювання зарплати має відбуватися в контексті новоствореної вартості, а не собівартості продукції, як пропонують деякі народні депутати. Собівартість продукції не може слугувати базою регулювання частки зарплати, оскільки частка витрат підприємства на матеріально-енергетичні ресурси (проміжне споживання) в її складі для різних видів продукції та послуг різняться у декілька разів.

У зв'язку з тим, що різною є і капіталоозброєність праці, то регулювання сумарних витрат на персонал має здійснюватися відносно чистої продукції підприємства – доданої вартості (за



винятком амортизації), а на макроекономічному рівні – чистого національного продукту. При такому регулюванні забезпечується прямий зв'язок між розміром винагороди за працю та продуктивністю праці – виробітком чистої продукції на одного працівника.

Відносно участі держави у розподілі новоствореного продукту в світовій економічній історії та практиці існувало дві кардинально протилежні позиції. Перша полягала у невтручанні держави в економіку, де діє «невидима рука ринку» (А. Сміт, Д. Рікардо та ін.), а друга – у жорсткому державному регулюванні економіки в цілому і доходів населення зокрема (К. Маркс та його послідовники). Однак, уявлення прихильників класичної теорії про здатність ринку до автоматичного регулювання економіки і необхідність відлучення держави від цього регулювання не підтвердилося на практиці. Навпаки, досвід світової економіки свідчить про об'єктивну потребу державного втручання в економічні процеси.

Попередній аналіз продемонстрував неефективність державної політики регулювання трудових доходів в країні. Тому альтернативним варіантом подолання негативних тенденцій є державне і договірне регулювання пропорцій у розподілі доданої вартості на підприємствах України.

Варто відмітити, що в основі радянського госпрозрахунку спостерігалось наближення до розподілу новоствореного продукту, у відповідності до затрат праці і капіталу, на основі державного регулювання і контролю фонду споживання і фонду розвитку виробництва. Окрім жорстко контрольованого фонду зарплати до фонду споживання включалися спеціальні фонди з прибутків: фонд матеріального заохочення і фонд соціально-культурних заходів та житлового будівництва.

За умов господарського розрахунку колективи підприємств могли вибирати один із двох принципів розподілу створеного продукту. Перший заснований на нормативному розподілі прибутку. З виручки від реалізації продукції підприємство компенсувало матеріальні затрати, амортизаційні відрахування, і за нормативом по відношенню до чистої продукції формувался фонд оплати праці. Із валового прибутку, який утворювався після цього, згідно з встановленими зверху нормативами,



здійснювалися плата за ресурси та фонди, відрахування в бюджет і вищестоящим органам, виплата певного відсотка за кредит. Залишкова частина прибутку використовувалася на формування фондів економічного стимулювання - розвитку виробництва, науки й техніки, соціального розвитку, матеріального заохочення. Другий принцип на відміну від першого базувався на нормативному розподілі умовно-чистої продукції (доданої вартості).

На даний час, в Україні поняття доданої вартості в регуляторних механізмах не задіяне, хіба що в податковій політиці. Це є суттєвим недоліком, адже виходить що у системі стимулювання додана вартість не фігурує, а податок на неї справляється, та ще й досить високий.

У Франції, навпаки, держава законодавчо стимулює зростання доданої вартості «прив'язавши» винагороду найманих працівників до її розміру. Саме тому поняття доданої вартості було уведене у бухгалтерську звітність підприємств у 1982 р. Вона утворюється як різниця між вартістю виробленого продукту та вартістю проміжного споживання [20].

Варто зазначити, що в науковому світі є різні погляди на розподіл доданої вартості (табл.5.2).

Таблиця 5.2

Трактування розподілу доданої вартості

Вчений	Сутність	Модель
А.Чухно	Додана вартість включає вартість спожитого основного капіталу у вигляді річних амортизаційних відрахувань (АВ), зарплату (ЗП), прибуток (П), відсоток позичкового капіталу (%ПК), ренту (Р), непрямі податки на бізнес (Под.)	$ДВ = АВ + ЗП + П + \%ПК + Р + Под.$
К. Еклунд	Додану вартість є тим, «що підприємство виплачує у вигляді відшкодування (оплата праці, прибуток, відсоток) тим, хто працює на підприємстві (найманим працівникам), тим, хто володіє підприємством, і тим, хто вкладає свій капітал у підприємство (кредиторам, інвесторам)»	$ДВ = ЗП + П + \%К$
Е.Коен	Додана вартість є базою розподілу між юридично причетними до її створення особами - найманими працівниками,	$ДВ = ЗП + \%К + Под. + П$



відповідно та природ	зовнішніми орендодавцями фінансових ресурсів (кредиторами), державою та власниками підприємств	
-------------------------	--	--

Проте в означених моделях розподілу є ряд недоліків. Зокрема, коли йдеться про прибуток, то незрозуміло про який саме – чистий чи валовий. Крім того, у загальноприйнятих міжнародних стандартах дещо інший підхід до складових новоствореного продукту, що свідчить про теоретичний характер даних моделей.

Варто зауважити, що є цілий ряд проблем, пов'язаних з обліком доданої вартості. По-перше, існує значний часовий лаг між видатками підприємства та надходженнями. Зокрема, якщо закупівля матеріалів для виробництва відбулася в кінці поточного року, то і витрати будуть числитися у цьому ж році, проте, виробництво і реалізація продукції відбудеться уже в наступному році – тож і доходи будуть віднесені на нього. В іншому випадку продаж продукції може відбутися у поточному році, а кошти на рахунок підприємства надійти у наступному, чи навпаки – у підприємства наявні великі кредити за минулі роки, які воно погашає в поточному (на даний час, висока кредиторська та дебіторська заборгованість досить поширене явище). Тож існуюча система обліку витрат та доходів зовсім не полегшує облік доданої вартості.

Крім того, концепція участі у доданій вартості поширюється лише на промислові підприємства, для яких є характерний досить швидкий оборот коштів. Для ряду видів економічної діяльності, зокрема будівництва, у яких розрив між часом здійснення витрат та отримання доходів дуже великий (іноді декілька років), дана концепція не зовсім доцільна.

По-друге, спірним є об'єкт для розрахунку доданої вартості, яким може бути як реалізована, так і товарна чи валова продукція. Зокрема, найманому працівнику підприємства байдуже продукція уже реалізована чи ще ні, важливо лише те, що він «щось» виробив і хоче «щось» за це отримати. В той же час, підприємцю це «щось» потрібно звідкись взяти і поки продукція не реалізована це неможливо, адже товарна продукція, незавершене виробництво, продукція на складі є лише майбутнім джерелом для розрахунку з працівниками.

Необхідно відмітити, що ефективний контроль бази



розрахунку потребує наявність кінцевої вартості продукції, яку остаточно можна отримати лише після реалізації, тож найкращим об'єктом є все-таки реалізована продукція.

Наведений вище аналіз складових доданої вартості дає підстави для відповідного її розподілу між усіма учасниками виробництва, а саме: держава отримує свою частку у вигляді податків, підприємець – процент за вкладений капітал, а фонд індивідуального споживання (фонд оплати плати + фонд розвитку персоналу) становитиме частку працівників у новоствореній вартості.

Класична модель розподілу новоствореного продукту, за якою фонд оплати праці встановлюється «наперед» немає тісного зв'язку з кінцевими результатами праці. Тож вона є недосконалою, оскільки динаміка витрат на персонал мало корелює з динамікою доданої вартості. Підтвердженням даного висновку є відсутність зв'язку між темпами зростання ВДВ країни та темпами зростання витрат на персонал (рис. 5.8). А це може призвести, або до банкрутства підприємств, або до «експлуатації праці капіталом», коли власники, віддаючи працівникам мінімум, привласнюють собі все інше.

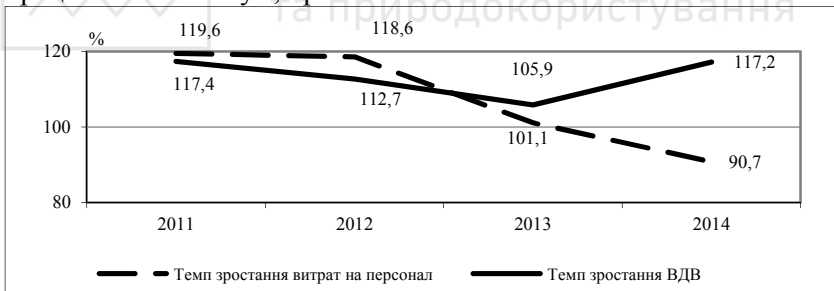


Рис. 5.8. Темпи зростання ВДВ та витрат на персонал 2011-2014 рр.

Наявність встановлених недоліків у діючій системі управління витратами на персонал призводить до необхідності створення механізму вирішення даного питання, який комплексно повинен поєднувати економічні та соціальні інтереси як найманих працівників, так і підприємців.

Якщо на підприємстві відмовитися від класичної схеми, а натомість впровадити модель «участі персонал» у розподілі



доданої вартості, то величина витрат на персонал цілком і повністю залежатиме від кінцевих результатів праці (створюваної доданої вартості). За цією концепцією підвищиться зацікавленість працівників у кінцевих результатах праці (у розмірі доданої вартості), тож стимулюватиметься зростання продуктивності праці та зменшення величини проміжного споживання (рис. 5.9)

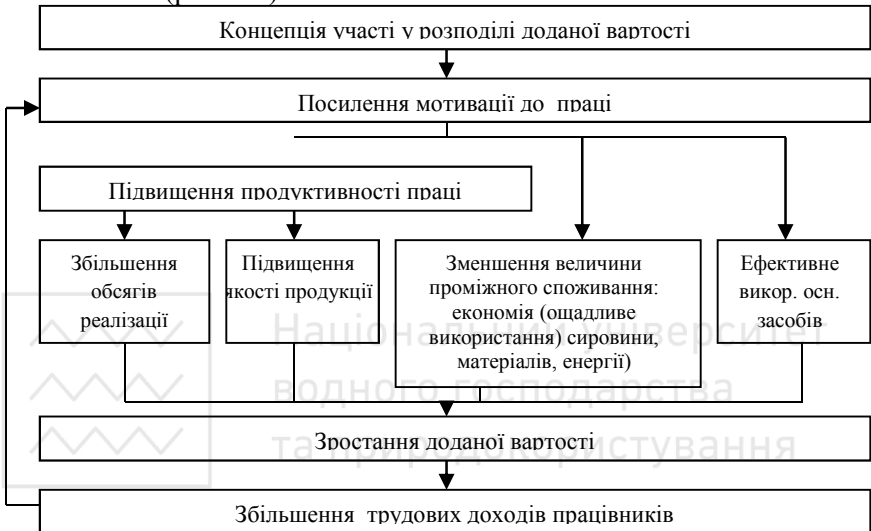


Рис.5.9. Вплив концепції участі у розподілі доданої вартості на досягнення цілей підприємства [2]

5.2. Виявлення тенденцій оплати праці в ЄС та порівняння тенденцій з реаліями України

Цілями даного дослідження є аналіз розміру заробітної плати у різних країнах, в тому числі у ЄС, порівняння її з заробітною платою у США, виявлення тенденцій зміни заробітної плати в Україні, побудова залежності пропозиції робочої сили від реальної заробітної плати, проведення розрахунку еластичності пропозиції робочої сили від реальної заробітної плати у довгостроковому періоді і виведення на цій основі висновків.



По словам Шишкіної К. І. «У понад 50 % країн мінімальна зарплата радше є межею фізіологічного виживання людини, а не точкою відтворення робочої сили та гідних умов існування» [19]. В статті Коваленко М. М., Тивончук С. В. [5] встановлено теоретичні засади формування облікової політики підприємства в частині оплати праці та виявлено шляхи її удосконалення в системі матеріального стимулювання, розроблено методологічні основи та рекомендації щодо вдосконалення організаційно-економічного механізму регулювання оплати праці. Куліков Г. Т. оцінив вплив сучасної економічної кризи на розміри заробітної плати, її тінізацію, зайнятість населення, а також на взаємозв'язок заробітної плати і продуктивності праці в контексті збереження і розвитку трудового потенціалу України [19].

Заробітна плата в різних куточках Землі відрізняється. Одною з економічно розвинених країн є США, і заробітна плата в цій країні є одною з найвищих. За 2013 рік, середня зарплата лікаря в США - 150000 дол. США на рік [18]). Найменші зарплати в США - у різноробочих, вантажників, мийників посуду, прибиральників і професій, що не вимагають спеціальної освіти. У таблиці 5.3 наведено рівень зарплат США на початок 2013 року.

Таблиця 5.3

Рівень зарплат США на початок 2013 року [18]

Професії	Рівень заробітних плат (в дол. США)
Лікар	80000 - 250 000
Вчитель	50000 - 150 000
інженер	40000 - 150 000
поліцейський	40000 - 70000
ІТ-фахівець	50000 - 130 000
Програміст	60000 - 130 000
Пожежник	20000 - 35000
Водій	40000 - 60000
Оператор верстата	40000 - 80000
Менеджер середньої ланки	40000 - 90000
Автоінструктор	60000 - 100 000
різноробочий, вантажник, двірник	25000

Якщо аналізувати європейські країни, то помітимо, що заробітна плата у них на 15% нижче, ніж у США. Однак якщо



виключити країни Східної Європи, то виявиться, що зарплата в Європі на 23% вище, ніж в Америці. Згідно з даними Європейського інституту статистики Eurostat, в 2011 році більше всього отримували британці - 3118 євро в місяць. На такому ж високому рівні була середня заробітна плата в Нідерландах - трохи більше трьох тисяч євро. Третє місце займала Німеччина: там цей показник дорівнював 2980 євро [13].

У країнах Південної Європи - в Італії, Іспанії, Греції та Португалії - середня заробітна плата була нижче середньоевропейського показника і перебувала в проміжку від 2161 євро до 2344 євро. Менше двох тисяч євро заробляли жителі Португалії (1712 євро), Польщі (1320 євро), Угорщині (1213 євро), Румунії і Болгарії - менше тисячі євро в обох країнах [13].

Що стосується міст, жителі яких заробляють більше за інших, то, хоча раніше пальму першості стабільно утримував Лондон, сьогодні ситуація змінилася. Різні рейтингові агентства будують свої рейтинги на основі різних показників, однак майже завжди сходяться на думці, що в список найбагатших міст Європи входять наступні: Женева, Цюріх, Осло, Копенгаген, Дублін, Люксембург, Стокгольм, Гельсінкі, Вена, Женева, Цюріх, Париж, Мюнхен, Франкфурт, Берлін, Брюссель [13].

Мінімальна заробітна плата в країнах Євросоюзу [8] на багато випереджає українську заробітну плату, яка складала у 2011 році 1004 грн. Навіть з урізанням зарплат номінальний рівень зарплати в країнах Європи ще дуже високий. В умовах протидії кризі в Європі знизили заробітну плату. В результаті більшість її жителів почала витратити більше коштів на їжу, транспорт, ЖКХ. Товари ж тривалого користування залишаються поза межами їх придбання.

Таблиця 5.4

Мінімальна місячна заробітна плата в окремих країнах Євросоюзу (в євро) [8]

Країни	2001	2005	2008	2009	2010	2011
1	2	3	4	5	6	7
Бельгія	1129	1210	1323	1388	1388	1429
Болгарія	42	77	112	123	123	123
Чеська республіка	145	238	318	303	307	324



Національний університет

Естонія	102	172	278	278	278	278
Ірландія	977	1238	1462	1462	1462	1462
Іспанія	506	599	700	738	739	748
Франція	1105	1252	1301	1329	1344	1365
Латвія	99	115	228	255	254	282



Національний університет
водного господарства
та природокористування



1	2	3	4	5	6	7
Литва	121	152	232	232	232	232
Люксембург	1274	1467	1590	1662	1704	1758
Угорщина	158	231	283	266	264	287
Мальта	539	558	617	635	660	665
Нідерланди	1167	11265	1346	1390	1412	1430
Польща	211	209	325	297	319	348
Португалія	390	437	497	525	554	566
Румунія	49	82	138	146	139	158
Словенія	391	490	553	589	666	748
Словаччина	102	168	255	296	308	317
Велика Британія	994	1161	1196	1054	1123	1112
Греція	548	668	794	840	863	870

Незалежно від кризових явищ середня зарплата українців постійно зростає (у липні 2013 (3429 грн.) порівняно з червнем 2013(3380грн.) року на 1,5 %, порівняно з липнем 2012 року на 8,8 % [4]).

За даними Міністерства соціальної політики, протягом 2010-2013 років середній рівень зарплат в Україні виріс на 1309 грн — з 1906 грн (за підсумками 2009 року) до 3215 грн (у січні-липні 2013 року). У першому півріччі 2012 року розмір її становив 2951 грн. [4].

Якщо порівняти зростання споживчих цін за період 2010-2013 року зі зростанням середньої заробітної плати, то отримаємо, що номінальна середня зарплата (68,7 %) виросла на 54,7 % більше, ніж споживчі ціни (14 %). Таким чином стан українських працівників поліпшився [4].

Зростання заробітних плат призводить до зростання доходів, попиту на товари, звідси зростає виробництво і економіка в цілому. Забезпечення зростання реальних зарплат і реальних доходів населення є одним із основних завдань Уряду. Необхідно також збільшити частку зарплат у ВВП країни і у загальних доходах населення. Сьогодні частка зарплати у загальних доходах становить лише 42% [4], що знижує мотивацію населення.



Так, частка заробітної плати у ВВП в країнах Євросоюзу становить 60-65%, у Канаді — близько 52%, США — 58%, Японії — 75%. Що стосується частки заробітної плати в собівартості продукції, то, за європейськими нормами, вона становить близько 30-35%, в Україні цей показник ледь перевищує 12%, тобто майже в 3 рази менший [4]).

Проблемою в нашій країні є також різка розбіжність рівнів заробітної плати у столиці і по регіонах. Наприклад, у Києві середня заробітна плата складає 5238 грн. В той час, як у Тернополі – 2505 грн., тобто розрізняються майже у два рази. Крім цього, не зважаючи на зростання зарплат в системі освіти та медицини (9,4% і 7,6% порівняно з липнем 2012 року), вони ще істотно (на 13% і 15,6%) відстають від середньої зарплати по країні. Тому Уряд, розробляючи Держбюджет 2015 року, має особливу увагу звернути на необхідність підвищення зарплат саме цим категоріям працівників [4].

Проаналізуємо залежність пропозиції робочої сили в Україні від її ціни – заробітної плати. При розрахунку реальної заробітної плати використовуємо індекс інфляції. Розгляд проводимо у довгостроковому періоді – за 2001-2012 роки. Скористаємося даними таблиці 5.5.

Таблиця 5.5

Показники пропозиції робочої сили та заробітної плати в Україні за 2001-2012 роки [11]

Рік	Середня зарплата (гривні)	Індекс інфляції (%)	Реальна зарплата (гривні)	Пропозиція робочої сили (тис. осіб)
2001	311	125,8	247,22	1028794
2002	376	106,1	354,38	1055216
2003	462	99,4	464,79	1003655
2004	590	108,2	545,29	998944
2005	806	112,3	717,72	903497
2006	1041	110,3	943,79	780862
2007	1351	111,6	1210,6	660398
2008	1806	116,6	1548,9	876229
2009	1906	122,3	1558,5	542827
2010	2239	112,3	1993,8	563968
2011	2633	109,1	2413,4	501413
2012	3026	104,6	2892,9	526200



Залежність пропозиції робочої сили від реальної заробітної плати буде виглядати наступним чином (рис. 5.10). Скачок пропозиції до 876229 тис. осіб відповідає реальній заробітній платі у 1548,9 грн. Це відбулося у 2008 році. У зв'язку з великими темпами зростання спостерігався великий обсяг пропозиції робочих місць, в той час, коли криза дала про себе знати низькою заробітною платою. Таким чином спостерігається різкий скачок безробіття.

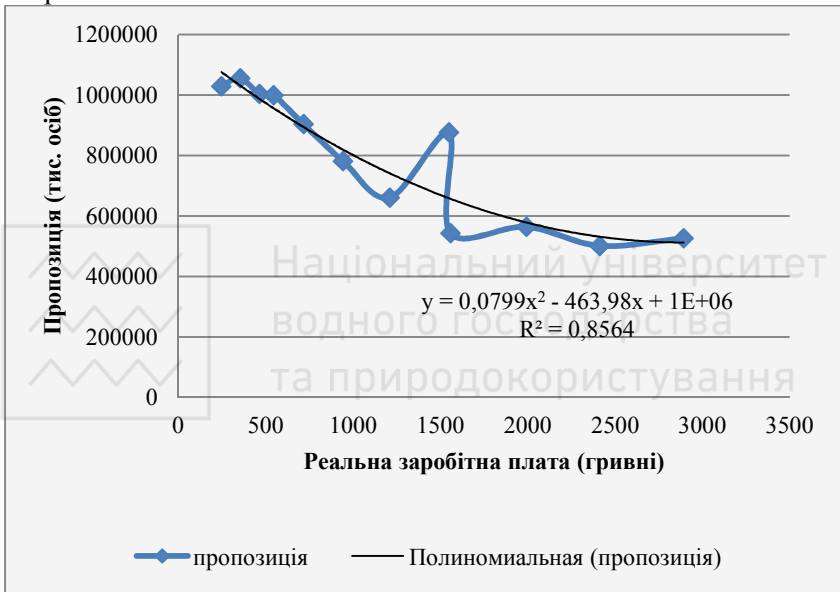


Рис. 5.10. Залежність пропозиції робочої сили від реальної заробітної плати.

Як бачимо з діаграми, ми отримали поліноміальну лінію тренда

$$S = 0,0799p^2 - 463,98p + 10^6, \quad (5.1)$$

де S – пропозиція робочої сили,

p – середня реальна заробітна плата.

Величина достовірності апроксимації R^2 дорівнює 0,8564, що говорить про достовірність апроксимації.



Функція залежності пропозиції від заробітної плати знижується, хоча в класичному варіанті вона має бути висхідною. Ця розбіжність пояснюється нестачею в останні роки в Україні кваліфікованих кадрів. Їх заробітна плата зростає, а кількість пропонованих робочих кадрів знижується. Також в останні роки в Україні знизилась загальна чисельність населення. Крім того на Україні багато робітників уходять в тінь.

Визначимо еластичність пропозиції робочої сили по ціні (середній реальній заробітній платі).

Еластичність по ціні визначається за формулою

$$E_s = \frac{pdS(p)}{Sdp}. \quad (5.2)$$

В нашому випадку вона буде виглядати так:

$$E_s = \frac{P}{0,0799p^2 - 463,98p + 10^6} (0,1598p - 463,98). \quad (5.3)$$

Еластичність пропозиції по заробітній платі представлена в таблиці 5.5.

Таблиця 5.5

Розрахунок еластичності пропозиції від реальної заробітної плати у довгостроковому періоді 2001-2012 роках

Реальна заробітна плата	Пропозиція	Еластичність
247,22	1028794	-0,11788378
354,38	1055216	-0,17071464
464,79	1003655	-0,22595996
545,29	998944	-0,26660542
717,72	903497	-0,35400859
943,79	780862	-0,46671911
1210,6	660398	-0,58964821
1548,9	876229	-0,70879837
1558,5	542827	-0,71124515
1993,8	563968	-0,7383801
2413,4	501413	-0,54691704
2892,9	526200	-0,01498212



Пропозиція нееластична (менше за абсолютним значенням 1), що означає старіння населення – молодь не освоює нові професії, спостерігається низька народжуваність населення, відбувається витік за межі держави молодих кадрів.

Проблеми оплати праці та її вдосконалення є актуальними для всіх країн світу, що пов'язано з диспропорціями, що виникають в процесів глобальних економічних зрушень. Останні події, що пов'язані з припливом емігрантів в країни Євросоюзу є також новим викликом для ринку праці та системи стимулювання праці в ЄС. В подальшому необхідно буде проводити подібний аналіз в Україні та світі у більш сприятливому періоді.

Список використаних джерел

1. Аналіз витрат на утримання найманих працівників / Офіційний сайт Федерації професійних спілок України [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://fpsu.org.ua/napryamki-diyalnosti/virobnicha-politika-ta-kolektivno-dogovirne-regulyuvannya/7215-787867756453635>
2. Гуменюк В.Я., Самолюк Н.М. Управління витратами на персонал: Монографія. – Рівне: НУВГП, 2012. – 158 с.
3. Дем'яненко О. С. Заробітна плата як головний чинник матеріального стимулювання трудової діяльності на підприємствах / О. С. Дем'яненко, О. В. Гребенікова // Економіка та управління підприємствами машинобудівної галузі. - 2012. - № 4. - С. 18-27. [Електронний ресурс] - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/eupmg_2012_4_4.pdf.
4. Добробут громадян зростає // Інформаційно-аналітичний бюлетень КМУ. – Неділя, 25.05.2014, 17:01:08. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.info-kmu.com.ua/2013-08-28-000000am/article/15801552.html>.
5. Коваленко М. М. Заробітна плата в системі матеріального стимулювання та її відображення в обліковій політиці підприємства / М. М. Коваленко, С. В. Тивончук // Економічні науки. Сер. : Облік і фінанси. - 2013. - Вип. 10(3). - С. 303-309. [Електронний ресурс] - Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/ecnof_2013_10\(3\)_52.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/ecnof_2013_10(3)_52.pdf).



6. Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці // Міжнар. бюро праці. – Женева, 1999. – Т. 1,2. – 1560 с.

7. Куліков Г. Т. Заробітна плата в кризовий період у контексті її впливу на трудовий потенціал / Г. Т. Куліков // Економіка і прогнозування. - 2011. - № 3. - С. 80-94. [Електронний ресурс] - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/econprog_2011_3_8.pdf.

8. Минимальная зарплата в Европе [Електронний ресурс]– Режим доступу: <http://spydell.livejournal.com/426298.html>.

9. Мочерний С.В. Політична економія. Навчальний посібник. – Київ, 2002. – 687 с.

10. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР з наступними змінами і доповненнями //Відомості Верховної Ради України – № 17 від 25.04.1995.

11. Праця України 2012р.: Стат. збірник/ Державна служба статистики України. — К.: 323 с.

12. Рикардо Д. Начала политической экономии и налогового обложения [Електронний ресурс]– Режим доступу: <http://ek-lit.narod.ru/ricsod.html>.

13. Середні заробітні плати в країнах Європи [Електронний ресурс]– Режим доступу: <http://www.kadrovik.ua/content/seredn-zarob-tn-plati-v-kra-nakh-vropi>.

14. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов.: серия Антология экономической мысли, Эксмо. - 511 с.

15. Статистичні дані Статистичної служби Європейського союзу [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/>

16. Статистичні дані Державної служби статистики України. [Електронний ресурс] – Режим доступу: www.ukrstat.gov.ua

17. Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики / Под научн. ред. Р. Марра и Г. Шмидта. – М.: Изд-во МГУ, 1997. – 480 с.

18. Уровень зарплат в США. [Електронний ресурс]– Режим доступу: http://thisisusa.ru/salary_in_usa.



Національний університет
водного господарства
та природокористування

19. Шишкіна К. І. Мінімальна заробітна плата як державна соціальна гарантія та світовий досвід її визначення / К. І. Шишкіна // Продуктивність агропромислового виробництва. економічні науки . - 2013. - Вип. 23. - С. 32-36. [Електронний ресурс] - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Pav_2013_23_6.pdf].
20. Cohen Elie. Dictionnaire de gestion. / Elie Cohen. – Paris: La Decouverte, 2001.
21. Marshal A. Basic Principles of Economics. London: Macmillan and Co., Ltd. 1890 (англ.).



Національний університет
водного господарства
та природокористування



РОЗДІЛ 6.

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ АСПЕКТИ РЕФОРМУВАННЯ ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ

6.1. Оцінка передумов накопичення пенсійних активів в контексті трансформації соціально-трудових відносин

Сфера соціально-трудових відносин є динамічною системою, що постійно розвивається та змінюється. Тому трансформаційні процеси, які відбуваються зумовлюються не лише наявними кризовими явищами, але й видозміною всіх структурних складових системи соціально-трудових відносин, до яких в тому числі належить соціальне страхування найманих працівників шляхом накопичення пенсійних активів.

Уряди більшості розвинених країн світу вже давно зрозуміли переваги розподільчо-накопичувальних схем в пенсійному забезпеченні громадян, тому у відповідних країнах запроваджено поряд з солідарним пенсійним забезпеченням також і накопичувально-індивідуальне пенсійне страхування, що реалізується через професійні, корпоративні чи особисті пенсійні плани.

Трансформаційні процеси в пенсійному забезпеченні України також розпочато з 2004 року з проголошенням трьохрівневої пенсійної системи Законом «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування». З того часу пенсійне забезпечення формується на страхових принципах через введення персоналізованого обліку даних всіх зайнятих громадян, де відображається розмір заробітної плати застрахованих осіб та відповідно сума пенсійного внеску. Ці нововведення повинні були стати підґрунтям для введення накопичувальної складової пенсійної системи України, яка, нажаль, дотепер не функціонує внаслідок організаційно-економічних причин. Незначною популярністю серед населення користується і недержавне пенсійне забезпечення, яке охоплює лише 4,1 % зайнятих громадян економічно активного віку [5].

Разом з тим недостатній розвиток накопичувального рівня в формуванні пенсійних активів ще більше поглиблює кризові



явища у сфері соціально-трудових відносин, що пов'язано з низькою мотивованістю зайнятого населення відраховувати внески до солідарної системи та виникненням «тінізації» заробітної плати.

Такі вітчизняні і зарубіжні вчені та практики як Е. Лібанова, Л. Ткаченко, І. Гнибіденко, М. Вінер, В. Роїк, Л. Лісогор, О. Макарова, В. Новіков, І. Кравченко вже давно звертають увагу на необхідність впровадження накопичувальних схем формування пенсійних активів. Водночас подальшого розвитку потребує оцінка передумов застосування цих схем на основі зарубіжної практики та десятирічного досвіду функціонування недержавного пенсійного забезпечення в Україні.

Реформування системи накопичення пенсійних активів, які відбуваються чи відбулися в ряді країн мають на меті перш за все диверсифікацію джерел внесків для їх виплати. Тому гарантії держави щодо мінімальних чи базових виплат забезпечуються за рахунок розподільчих систем, а стимулювання до праці та високопродуктивної зайнятості за рахунок накопичувальних, що є особистими інвестиціями.

При цьому навіть для таких розвинених країн світу як Бельгія, Канада, Італія, Нідерланди характерним є не 100% охоплення пенсійним забезпеченням населення, залишається незначна частина людей, які досягнувши пенсійного віку не мають або мають незначне право на пенсію. Це пов'язано з тим, що частина зайнятих працюють в неформальному секторі, а відповідно і не сплачують соціальних внесків, а також з добровільною участю в накопиченні пенсійних активів.

В Україні незначна частина найманих працівників також є неохопленою пенсійним забезпеченням, зокрема до них відносяться ті, що зайняті в сегменті неформального ринку праці, а також особи з низькими заробітками чи відсутністю страхового стажу (табл. 6.1).

Під адекватністю пенсійних систем розуміється їх відповідність вимогам сьогодення, що пов'язано зі збільшенням тривалості життя в розвинених країнах, зростанням бідності серед пенсіонерів, зменшенням надходжень, відповідність доходів здійсненим внескам. У зв'язку з цим в ряді країн



відбувають відповідні зміни в накопиченні пенсійних активів: збільшення працездатного віку, зростання пенсійних внесків, зміна індексації доходів, збільшення базових пенсій та перехід на схеми з визначеними внесками на протипагу з визначеними виплатами. Відповідні дії призводять в кінцевому підсумку до стійкості формування пенсійних активів. Вітчизняна пенсійна система в даному випадку неадекватно забезпечує потреби суб'єктів соціально-трудоуних відносин, зокрема спостерігається диференціація розмірів пенсій відповідно до закону призначення, а значні пенсійні відрахування все одно не забезпечують достойні рівні пенсійних виплат та не страхують від наявних демографічних ризиків.

Таблиця 6.1

Характеристики пенсійних систем деяких країн світу, 2007-2012 рр.

Країна	Характеристики				
	охоплення населення	адекватність/ стійкість	стимули до праці	адміністративна ефективність	диверсифікація/ безпека
Бельгія		•	•		
Нідерланди					•
Фінляндія		•	•		•
Італія		•	•	•	
Франція	•	•	•		
Канада		•			•
Німеччина	•	•	•		
Велика Британія	•	•	•	•	•
Австрія		•	•	•	•
Польща	•	•	•		•
Чехія		•	•		•
Естонія		•	•	•	•
Румунія		•	•		
Україна*					•

* - складено автором

Джерело: [7]



У 2000 році країни Євросоюзу на Лісабонському саміті визначили необхідність стимулювання зайнятості осіб в пенсійному віці з метою підвищення віку працездатності не жорсткими адміністративними, а мотиваційними заходами. У зв'язку з цим в ряді країн запроваджено податкове стимулювання для тих працівників, які продовжують роботу після набуття права на пенсію, скорочення/ліквідацію права на достроковий вихід для деяких працівників, надання кредитів на пільгових умовах зайнятим особам старше 65 років. Формування пенсійних активів в накопичувальних системах також стимулює до зайнятості, адже довший термін зайнятості забезпечує вищі пенсійні внески.

В Україні стимулювання до праці здійснюється шляхом перерахунку пенсії тим особам, що продовжують працювати з врахуванням набутого стажу, а також підвищення розміру пенсії для тих, що відмовилися від її призначення на період трудової активності. Але на практиці це не є значним стимулюванням до продовження зайнятості, адже частка тих, що відмовилися від пенсії є досить незначною.

До адміністративної ефективності належать витрати на обслуговування пенсійних накопичень та їх частка щодо загального обсягу активів, адже відповідно до даних міжнародної організації International Organisation of Pension Supervisors адмінвидатки «з'їдають» від 20% до 40% особистих пенсійних внесків [7, с. 30]. Тому, в ряді країн намагаються скоротити цю статтю витрат, шляхом оптимізації, встановлення максимальної межі витрат та об'єднання пенсійних фондів. В Україні станом на 2013 рік адміністративні витрати становили 6,5% всіх активів недержавних пенсійних фондів [5].

Важливе значення для безпеки збереження пенсійних активів має їх диверсифікація. Саме, тому більшість пенсійних фондів країн світу дотримуються при інвестиційній політиці принципу «розсудливої людини» («Prudent person rules»), згідно якого слід уникати великих ризиків, навіть якщо вони призведуть до значних прибутків, адже вкладники потребують стабільності та гарантій збереження своїх внесків. На додаток до цього



державна встановлює ще й чіткі вимоги щодо інвестування в одні фінансові інструменти та забороняє вкладення в інші [2].

Аналіз законодавчих вимог щодо інвестиційного портфеля пенсійних фондів деяких країн (табл. 6.2) підтверджує принцип «розсудливої людини», зокрема найбільший відсоток активів дозволяється вкладати у цінні папери, які є найбільш забезпеченими (особливо гарантовані державними та місцевими органами влади), хоча і приносять невеликі прибутки. Найменший відсоток інвестування спостерігається в найризикованіші фінансові інструменти, до яких відносяться інвестиції в нерухомість, деривативи тощо.

Щодо законодавчого обмеження інвестиційної політики недержавних фондів України, то визначено найбільший відсоток інвестування в цінні папери, зокрема гарантовані КМУ - до 50% пенсійних активів, а також розміщення на банківських депозитних рахунках та ощадних сертифікатах банків – до 50%. Це в першу чергу пов'язано з низьким розвитком ринку інвестицій в Україні, адже ці фінансові інструменти хоча і є менш ризикованими, але не приносять прибутку, який би покрити рівень інфляції в країні та забезпечив щорічне зростання пенсійних активів.

Таблиця 6.2

Законодавчі ліміти інвестування активів пенсійних фондів другого рівня деяких країн

(% пенсійних активів)

Країна	Види інвестицій					
	Цінні папери	Взаємні фонди	Деривативи	Іноземні інвестиції	Нерухомість	Готівка та депозити
Польща	40-60	10-15	заборонено	5	заборонено	20
Угорщина	50	50	у цілях хеджування	10-30	10	20
Словенія	30	30-50	заборонено	лише в країні ЄС і ОЕСР	30	30
Естонія	50	30	у цілях хеджування	20-70	10	35
Латвія	30	5	у цілях хеджування	10-70	заборонено	10
Україна [4]	10-50	5	заборонено	20	10	50



Джерело: складено на основі [2].

Дотримання законодавчо встановлених обмежень щодо інвестиційної політики накопичувальних фондів досліджуваних країн підтверджується і фактичною структурою інвестиційного портфеля (рис. 6.1). Найбільший відсоток пенсійних активів інвестується в цінні папери (акції, векселі, облігації), що досягає понад 70% в таких країнах як Угорщина, Польща, Румунія, Чехія, Австрія. При цьому найчастіше пенсійні активи розміщуються у вигляді облігацій та векселів, адже більшість цих видів цінних паперів забезпечені гарантіями органів влади відповідних держав. Для таких розвинених країн як Німеччина, Бельгія, Нідерланди, Канада характерним є переваження в структурі портфеля інвестування у взаємні фонди, що пов'язано з розвитком фінансового ринку даних країн.

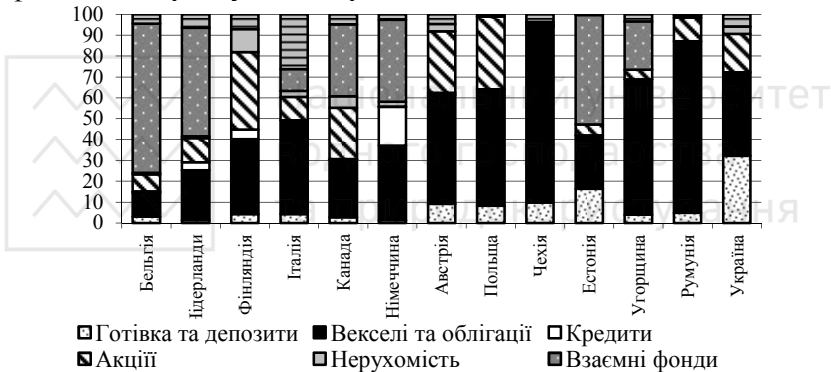
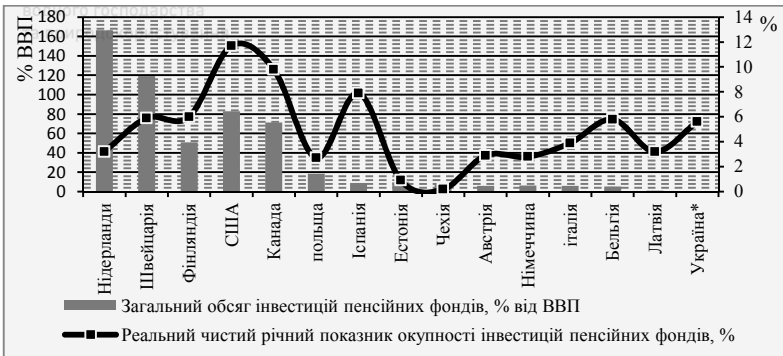


Рис. 6.1. Структура інвестиційного портфеля пенсійних фондів деяких країн, 2012 рік

Джерело: [7]

Разом з тим загальний обсяг інвестицій пенсійних фондів таких розвинених країн як Нідерланди, Швейцарія, Фінляндія, США, Канада сягають біля 100% ВВП. Для інших європейських країн характерним є обсяг інвестування пенсійних фондів біля 10% ВВП. Це є значним вкладенням в економіки відповідних країн, що сприяє їх розвитку (рис. 6.2).



Прим.: * - реальний чистий річний показник окупності інвестицій пенсійних фондів взято за 2011 рік

Рис. 6.2. Загальний обсяг інвестицій пенсійних фондів та реальний чистий річний показник їх окупності у деяких країнах за 2013 рік
Джерело: [8]

Обсяг інвестування пенсійних активів України становив у 2013 році лише 0,05% ВВП, що пояснюється не лише нещодавною роботою недержавних пенсійних фондів, які здійснюють фінансову діяльність на ринку, але й низьким розвитком ринку інвестицій, в тому числі і фондового.

Разом з тим результативність вкладення пенсійних активів тих країн, де обсяги інвестування є досить значними, не завжди є економічно ефективною. Так, наприклад, реальний чистий показник окупності інвестицій в Іспанії у 2010 році становив 2,2% в Чехії -1,2%. Але у 2013 році доходність активів пенсійних фондів цих країн вже набула позитивних значень, що пояснюється подоланням наслідків світової кризи і становила 7,9% та 0,2% відповідно. Для інших розвинених країн характерна доходність пенсійних активів в середньому біля 5%. Найвищим цей показник у 2013 році був у США - 11,7%.

Загалом за період 2007-2013 років спостерігається значне зниження окупності інвестицій пенсійних фондів в усіх країнах світу, що пов'язано з наслідками світової економічної кризи та загального спаду виробництва і споживання.

Разом з тим хоча для України і характерний незначний обсяг інвестування недержавних пенсійних фондів, але реальний



чистий показник їх окупності у 2010 році становив 7,2%, а у 2011 році він знизився до 5,6%. Позитивне значення даного показника вдалося досягти за рахунок неризикової інвестиційної політики пенсійних фондів, адже понад третина пенсійних активів зберігається у вигляді готівки і на депозитах.

Попри це позитивні значення інвестиційного доходу за період 2010-2011 років не покривають рівень інфляції за ці періоди, які становили відповідно 9,4% і 8% [1], тому за купівельною спроможністю пенсійні активи зменшились. В розвинених країнах страхування інфляційних ризиків відбувається за рахунок створення резервних фондів, до яких перераховується частина інвестиційного доходу в прибуткові роки діяльності.

Ще одним аспектом безпеки пенсійних активів є державні гарантії щодо їх збереження. Згідно українського законодавства застосовуються наступні заходи щодо забезпечення стійкості і безпеки збереження пенсійних накопичень [4, с. 6, 37, 45]:

1) пенсійні фонди не можуть бути визнані банкрутами до повного виконання зобов'язань перед вкладниками. З досвіду функціонування ощадбанку Радянського Союзу, зобов'язання якого виконуються ще й досі ця гарантія є слабким мотиватором для населення, тому основною причиною непопулярності недержавних пенсійних фондів залишається недовіра громадян;

2) зменшення зміни чистої вартості одиниці пенсійних активів протягом року більш як на 20% пенсійних активів фонду та/або більш як на 10% зміни чистої вартості одиниці пенсійних активів накопичувальної системи пенсійного страхування, якщо це не обумовлено об'єктивними змінами на фінансовому ринку;

3) відшкодування збитків, завданих компанією з управління активами, що заподіяні нею внаслідок порушення норм законодавства, здійснюється за рахунок резервного фонду, що формується з чистого прибутку в розмірі 25% статутного капіталу (не менше 5% чистого прибутку щороку) [3, с. 6];

4) встановлення граничних норм винагороди обслуговування пенсійних активів.

Вказані вище гарантії стосуються перш за все зменшення необ'єктивного впливу суб'єктів пенсійних фондів (компанії з управління активами, зберігача, адміністратора тощо) на



формування пенсійних накопичень, але вони не відображають головної цілі, яку переслідують суб'єкти соціально-трудових відносин - збереження і примноження накопичень. Тому, одним з основних ризиків у формуванні цих заощаджень є знецінення внаслідок інфляції.

Важливим питанням в забезпеченні накопичень пенсійних активів зайнятим населенням України є оцінка їх доходів на предмет здійснення даних заощаджень. Як показує статистичний аналіз структури витрат домогосподарств України за період 2005-2013 рр. основною часткою залишаються споживчі витрати, що становлять понад 90% (рис. 6.3).

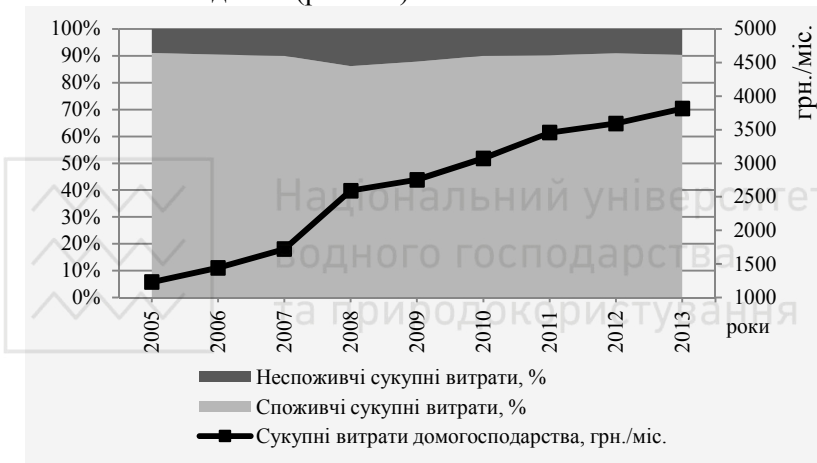


Рис. 6.3. Структура сукупних витрат домогосподарств України, 2005-2013 рр.

В структурі витрат населення України неспоживчі сукупні витрати становили в середньому 10%, саме ця стаття може бути направлена на заощадження, до яких відносяться накопичення пенсійних активів. Наприклад, якщо половину цих витрат буде направлено на накопичення, то в 2013 році сума цих коштів становила б приблизно 185 грн./міс. на одне домогосподарство, яке в середньому складається з 2,11 умовно дорослих осіб, тобто на одну дорослу особу приблизно припадатиме 87,68 грн./міс. або 2,7% середньомісячної заробітної плати та 7,2% мінімальної заробітної плати за відповідний рік. Зрозуміло, що цих коштів



буде недостатньо для заощадження на пенсійному рахунку з огляду на право Ради накопичувального фонду встановлювати мінімальний розмір пенсійних внесків на рівні 10% мінімальної заробітної плати [4, с. 50]. Виходом з даної ситуації є запровадження обов'язкового накопичувального пенсійного страхування і перерозподіл пенсійних внесків в межах існуючої ставки на користь першого та другого рівнів. На сьогоднішній день існують різні пропозиції щодо схеми перерозподілу пенсійного внеску, що відображено в табл. 6.3.

Таблиця 6.3

Параметри запровадження накопичувального пенсійного забезпечення – другого рівня пенсійної системи

Згідно ЗУ «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування»	Пропозиція Мінсоцполітики	Пропозиція автора [6, с. 478]
<i>Вік учасників</i>		
На дату запровадження не старше 35 років	1-й рік – 25 років 2-й рік – 35 років	На дату запровадження не старше 40 років
<i>Розмір внеску, що спрямовуватиметься на накопичення пенсійних активів залежить від</i>		
<i>дати запровадження</i>	<i>дати запровадження</i>	<i>віку застрахованих осіб</i>
1-й рік – 2%	1-й рік – 2%	20 років – 16,5%
2-й рік – 3%	2-й рік – 2%	21 рік – 16,9%
3-й рік – 4%	3-й рік – 3%	22 роки – 17,3%
4-й рік – 5%	4-й рік – 4%	23 роки – 17,8%
5-й рік – 6%	5-й рік – 5%	...
6-й рік – 7%	6-й рік – 6%	37 років – 29,7%
	7-й рік – 7%	38 років – 31,0%
		39 років – 32,6%
<i>Суб'єкт сплати внесків</i>		
найманий працівник за умови зростання заробітної плати на відповідний відсоток	найманий працівник за умови зростання заробітної плати на відповідний відсоток	найманий працівник за умови зростання заробітної плати на відповідний відсоток



На сьогоднішній день всі механізми впровадження накопичувальних внесків зводяться до розподілу величини за роками, починаючи від менших внесків з їх поступовим збільшенням відносно років впровадження. Так повинно відбутися за діючим законодавством і пропозиціями Мінсоцполітики. При цьому до уваги не приймається вік зайнятих осіб, тобто наявність страхового стажу в солідарній системі і деякі умовні накопичення в ній. Тому, на думку автора, варто обґрунтовувати внески на накопичувальне пенсійне забезпечення з врахуванням віку застрахованих осіб, сплати внесків до солідарної системи і стажу, що залишається відпрацювати в накопичувальній. Ставка накопичення відповідно буде вище для тих осіб, яким менше часу залишається на її сплату (до пенсійного віку), що пропонується з метою формування достатнього обсягу коштів на рахунках. Детально відповідні розрахунки наведено в праці [6, с. 472-480], де науково доводиться дана пропозиція.

Для впровадження накопичувального рівня системи пенсійного забезпечення за першими двома пропозиціями трансформаційний період становитиме 6-7 років, саме тоді відбудеться остаточний перехід на повну ставку формування пенсійних активів в розмірі 7%, при цьому роботодавець повинен буде сплачувати решту пенсійного внеску в сумі 25,45-36,88% (залежно від класу ризику). За авторською пропозицією пропонується довший трансформаційний період, який залежатиме від віку працюючих, що набуватимуть права брати участь у накопичувальній системі. Тому перехідний період триватиме до того часу, поки всі названі особи не почнуть сплачувати 16,5% пенсійного внеску, решту сплачуватиме роботодавець у розмірі 15,95-27,38% до солідарної системи, що забезпечить також паритетність у здійсненні відрахувань.

Отже, аналіз передумов накопичення пенсійних активів на основі досвіду зарубіжних країн та функціонування недержавного пенсійного забезпечення України, а також економічних можливостей доводить наявність «слабких» місць пенсійної системи, що потребують свого подальшого обґрунтування та вирішення (рис. 6.4).

Сильні сторони		Слабкі сторони
Найманий працівник	<ul style="list-style-type: none"> - урізноманітнення видів пенсійних виплат - додатковий дохід в старості - наявність прямої залежності від сплати пенсійних внесків - є особистими заощадженнями, що переходять у спадок - гнучкість у виборі віку виходу на пенсію 	<ul style="list-style-type: none"> - негарантоване забезпечення пенсійних виплат в мінімальному розмірі - низький рівень доходів, відсутність можливості до заощаджень - низька мотивованість до сплати внесків - необізнаність щодо переваг і недоліків накопичення пенсійних активів
Роботодавець	<ul style="list-style-type: none"> - додаткова мотивація для працівників - накопичувальні пенсійні внески відносяться до валових витрат підприємства 	<ul style="list-style-type: none"> - низька мотивованість до сплати внесків на користь учасників - високі відрахування на соціальне страхування, що знижує можливість до здійснення пенсійних накопичень
Можливості		Ризики
<ul style="list-style-type: none"> - відсутність впливу демографічної ситуації в країні - розвиток економіки внаслідок інвестиційних вливань - інвестування в розвиток бізнесу для засновників корпоративних фондів 		<ul style="list-style-type: none"> - нестабільність і нерозвиненість фінансового ринку України - ризик знецінення пенсійних активів внаслідок інфляції - низькі гарантії держави щодо забезпечення стійкості системи - відсутність правового поля здійснення обов'язкових накопичувальних внесків - зниження ВВП країни, відсутність економічного підґрунтя для реформи

Рис. 6.4. SWOT-аналіз переваг і ризиків накопичення пенсійних активів суб'єктами соціально-трудових відносин
Джерело: складено автором

За допомогою наведеного SWOT-аналізу переваг і ризиків накопичення пенсійних активів суб'єктами соціально-трудових відносин чітко можна виділити сильні і слабкі сторони, а також



можливості і ризики формування цих коштів, що дозволяє розробити пропозиції щодо удосконалення організаційно-економічних передумов впровадження накопичувальної системи. На сьогодні однією з найбільш слабких сторін формування пенсійних активів є низький рівень оплати праці та неможливість здійснювати додаткові заощадження населенням, виходом з даної ситуації, як було зазначено вище, може стати впровадження накопичувального рівня та перерозподіл внесків в межах існуючої ставки.

6.2. Актуальні питання лібералізації пенсійної системи України та розвиток корпоративних пенсійних фондів

Зараз Урядом здійснюються заходи для розвитку недержавного пенсійного забезпечення, що є важливим чинником покращення пенсійного забезпечення громадян та прискорення соціально-економічного розвитку держави.

Наявність значного потенціалу кількості недержавних пенсійних фондів сприяла зростанню попиту на послуги з адміністрування недержавних пенсійних фондів. Державною комісією з регулювання ринків фінансових послуг України видано більше 31 ліцензії на провадження діяльності з адміністрування пенсійних фондів.

Метою запровадження недержавного пенсійного забезпечення є:

- законодавче врегулювання діяльності недержавних пенсійних фондів з метою недопущення втрати коштів громадян;
- створення законодавчо врегульованих можливостей для накопичення заощаджень на старість;
- надання можливостей для збільшення отримуваних в старості пенсій;
- використання можливостей недержавної пенсійної системи для поліпшення соціального захисту працівників та для залучення та утримання кваліфікованих працівників;
- накопичення фінансових ресурсів та можливості їх інвестування в економіку України.

Банк «Аваль» створив спеціальний підрозділ у менеджменті якого притягнуті фахівці, що раніше займалися



проблемами пенсійного забезпечення в галузевих міністерствах і відомствах. На думку експертів, саме ця обставина дозволила банкові «Аваль» у короткий термін розробити бланкову документацію, необхідну для роботи недержавних пенсійних фондів.

Технологічна готовність фінансових установ є необхідною, але недостатньою умовою для функціонування системи недержавного пенсійного забезпечення. Основним стимулом для роботодавців і учасників пенсійних фондів (як корпоративних, так і відкритих) є податкові пільги, прийняття яких передбачене в заключних положеннях Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення».

Рада корпоративного та відкритого недержавних пенсійних фондів «Аваль» запропонувала своїм клієнтам прийняти участь в створеній банком «Аваль» системі недержавного пенсійного забезпечення.

Через корпоративний пенсійний фонд «Аваль» клієнти та співробітники банку можуть здійснювати накопичення на власну користь для отримання недержавних пенсійних виплат, а ставши вкладником відкритого пенсійного фонду «Аваль», здійснювати пенсійні накопичення на користь близьких родичів (подружжя, дітей, батьків). Участь у недержавних пенсійних фондах «Аваль» дозволить отримати: податкові пільги. Сума внесків, сплачених до пенсійних фондів на власну користь або на користь близьких родичів, включається до податкового кредиту (на сьогодні його розмір не може перевищувати відповідно 570 грн. і 285 грн. на місяць). Це означає, що на підставі декларації про доходи особі повертається податок з доходів, утриманий з пенсійних внесків, що були сплачені протягом року, право власності на пенсійні активи. Накопичені у фонді пенсійні кошти, що обліковуються на індивідуальних пенсійних рахунках кожного учасника фонду, та отриманий від їх інвестування прибуток є власністю виключно учасника фонду. Пенсійні кошти учасника фонду успадковуються.

Для створення недержавного корпоративного чи інших недержавних фондів закон не вимагає від засновників чи роботодавців-платників формування статутного капіталу. Для здійснення контролю за поточною діяльністю фонду і вирішення



основних питань роботи утворюється рада фонду. До складу ради корпоративного фонду обирається не менше 5 осіб – із числа представників засновників. Рада фонду, відповідно до своїх повноважень, укладає договори з юридичними особами, що її обслуговують, заслуховує їх звіти, затверджує інвестиційну декларацію, контролює використання коштів пенсійного фонду, звітує перед засновниками фонду.

Активи, що акумулюються в недержавному пенсійному фонді, використовуються виключно:

- для інвестування з метою отримання доходу на користь учасників фонду;
- для здійснення пенсійних виплат;
- для оплати витрат, пов'язаних із функціонуванням фонду.

Кошти, що сплачуються на користь учасника фонду, та отриманий інвестиційний дохід обліковуються на індивідуальному пенсійному рахунку учасника і є його власністю, якою він розпоряджається згідно із Законом.

Як показує світовий досвід, на відміну від інших фінансових інституцій, пенсійні фонди, отримують вищий інвестиційний дохід.

Сплачуючи внески до пенсійного фонду, роботодавці виявляють таким чином турботу про своїх працівників, для того, щоб зробити їх життя у пенсійному віці більш матеріально забезпеченим і змістовнішим. Створення корпоративного недержавного фонду у майбутньому принесе вигоди не тільки працівникам, а й самим підприємствам, що будуть засновниками фонду.

Для роботодавця це:

- підняття свого іміджу. Створюючи для працівників додаткові механізми соціального захисту через сплату внесків до корпоративного пенсійного фонду, юридична особа набуває статусу роботодавця, який піклується про своїх працівників не тільки сьогодні, але й у перспективі.

- створення механізму для проведення більш гнучкої кадрової політики. Сплачуючи внески до корпоративного фонду, роботодавець може встановлювати однаковий відсоток відрахувань на користь своїх працівників від суми їх заробітної



плати або застосовувати прогресивну шкалу відсотків відрахувань відносно суми заробітної плати, залежно від віку працівників та (або) від їх стажу роботи на даному підприємстві із встановленням однакового відсотка відрахувань для кожної визначеної групи працівників. Тобто, роботодавцю надається унікальна можливість установити реальний зв'язок між трудовим внеском працівника і його майбутньою пенсією.

- запровадивши пенсійну програму через корпоративний фонд, роботодавець зможе залучити кваліфіковані кадри та закріпити їх, оскільки звільнення працівника з підприємства означає припинення його участі у корпоративному пенсійному фонді.

- стимулювання працівників до підвищення якості роботи та більшої самовіддачі.

- отримуючи від роботодавця на свої рахунки пенсійні внески, працівники свідомо сприяють розвитку і фінансовому успіху підприємства, оскільки їх матеріальний достаток прямо залежить від роботи організації, в якій вони працюють.

- можливість отримати додаткові інвестиційні ресурси.

- роботодавці – засновники корпоративного фонду зможуть залучати додаткові кошти для свого розвитку через механізм інвестування активів фонду у свої цінні папери, інші фінансові інструменти. Сума інвестицій у свої цінні папери протягом перших 5 років може становити до 10 відсотків загальної вартості пенсійних активів фонду. Пізніше це обмеження складатиме 5% вартості активів фонду.

- зменшення податкового тиску.

Сума внесків, сплачених роботодавцями на користь своїх працівників, буде відноситись на валові витрати в межах розміру, визначеного Законом України «Про оподаткування прибутку підприємств».

Також можна буде зменшити витрати підприємства, пов'язані з обов'язковими нарахуваннями на фонд оплати праці до соціальних фондів. Підвищуючи, наприклад, за рахунок прибутку заробітну плату на 10 відсотків, роботодавець проводить нарахування на заробітну плату і відраховує у соціальні фонди ще близько 4 відсотків своїх коштів. При



відрахуванні внесків до недержавного пенсійного фонду таких додаткових витрат не виникає [2].

Працівники від участі у недержавному пенсійному фонді отримують такі вигоди:

- додаткові гарантії матеріального забезпечення після виходу на пенсію;

- після виходу на пенсію працівник отримує додатково до державних пенсій виплати із системи недержавного пенсійного забезпечення. Передбачається, що виплата пенсій із системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування і недержавного пенсійного забезпечення забезпечить достойний рівень життя майбутніх пенсіонерів.

- отримання відповідної податкової пільги;

- працівник матиме право за власним бажанням сплачувати внески до недержавного пенсійного фонду. При цьому сплачені внески підлягають пільговому оподаткуванню податком на доходи фізичних осіб. Крім цього, передбачається що інвестиційний дохід, отриманий пенсійним фондом, не буде оподатковуватися.

- набуття права власності на пенсійні активи;

- накопичені пенсійні кошти, в тому числі внески, сплачені роботодавцем і учасником та отриманий від їх інвестування прибуток є власністю учасника. У разі його смерті ці кошти успадковуються.

Із недержавного пенсійного фонду особа може отримати пенсію по досягненню пенсійного віку, який визначається на власний розсуд і не може бути меншим або більшим ніж на 10 років від загальнозстановленого пенсійного віку. До досягнення пенсійного віку виплата пенсії з недержавного пенсійного фонду можлива за умови визнання учасника фонду інвалідом, через критичний стан здоров'я, у зв'язку з виїздом учасника фонду на постійне проживання за кордон чи у разі смерті учасника.

Розмір пенсії залежатиме від розміру страхових внесків та терміну, протягом якого ці внески накопичувались, і отриманого на них інвестиційного доходу.

За даними розрахунків особа, на користь якої щомісячно протягом 20 років будуть сплачуватися внески у розмірі 15% середньої заробітної плати в Україні, протягом 10 років зможе



отримувати пенсію у розмірі майже 40% заробітної плати, з якої сплачувались внески.

Такий розмір пенсії досягається шляхом нарахування на пенсійні внески інвестиційного доходу за складним відсотком - коли відсотки нараховуються на відсотки. У наведеному прикладі для розрахунку взято песимістичний прогноз розміру інвестиційного доходу. Припущено, що він щорічно складатиме лише 3% річних. У разі прогнозування інвестиційного доходу на вищому рівні, що доволі таки є реальним, розмір пенсії буде набагато вищим, ніж вказаний.

Заснування адміністратора АППБ «Аваль» розглядається як комплекс заходів, спрямованих на ефективне функціонування власного корпоративного фонду та розвиток банку, підняття його іміджу і розширення клієнтської бази.

Адміністратор – це юридична особа, що створюється відповідно до законодавства про господарські товариства і функціонує на підставі ліцензії згідно із Законом України «Про недержавне пенсійне забезпечення». Фактично це може бути акціонерне товариство або товариство з обмеженою відповідальністю, які надають послуги недержавним пенсійним фондам з їх адміністрування.

Для реєстрації адміністратора, який може отримати ліцензію на управління активами, засновники зобов'язані сформувати статутний фонд не менше 500 тис. євро і резервний фонд відповідно до Законів, які регулюють діяльність господарських товариств.

Заснування відкритого пенсійного фонду дасть можливість громадянам України, іноземцям та особам без громадянства незалежно від місця та характеру їх роботи, через недержавний пенсійний фонд накопичувати собі на старість кошти. Внески до відкритого фонду на користь учасників можуть сплачуватися юридичними особами, самими учасниками, чоловіком (дружиною), дітьми, батьками. Учасники відкритого фонду не припиняють своєї участі у ньому навіть після припинення сплати внесків.

Функціонування відкритого пенсійного фонду в цілому розширить можливості громадян у формуванні додаткових



накопичень собі на старість, а значить – сприятиме підвищенню добробуту населення України.

Проблема покращання функціонування системи пенсійного забезпечення України проявляється досить нагально в останній час. Рівень пенсій хоча постійно росте, але не є достатнім для забезпечення населення усім необхідним. Складна демографічна ситуація вказує на постійне зменшення доли громадян пенсійного віку у загальній кількості населення країни. Ситуація ускладнюється значною тінізацією економіки, наслідком чого є недоотримання Пенсійним фондом внесків. Високі темпи інфляції ускладнюють процеси перерахунку пенсійних внесків. Значною є частка фінансування Пенсійного фонду за рахунок Державного бюджету. Хоча деяка сума надходжень до Пенсійного фонду і фінансується за рахунок інвестиційної діяльності, але вона є дуже малою. Тому реформування пенсійної системи України є актуальним питанням сьогодення.

Виходячи з встановлених вище проблем національного пенсійного забезпечення, було проведено дослідження існуючого на сьогоднішній день стану системи пенсійного забезпечення в Україні. За допомогою інструменту анкетування було зроблено емпіричне дослідження ступеню злободенності перелічених нижче проблем пенсійного забезпечення України. Респондентами стали українські громадяни різного віку, статі та різних професій, які володіють питанням пенсійного забезпечення в країні і у світі. Більшість з них є економістами за спеціальністю і більш досконало розуміють тематику дослідження. Таким чином було сформульовано питання анкети 1.1. наступного вигляді:

«1.1. Визначте ступінь злободенності наступних проблем пенсійного забезпечення України:

1.1.1. Недостатність інформаційного забезпечення про механізм функціонування пенсійної системи;

1.1.2. Недостатність консультаційного забезпечення громадян України про особливості нарахування пенсій та документарне обслуговування нарахування пенсій;

1.1.3. Висока вартість обслуговування функціонування Пенсійного фонду (ПФ) України;



1.1.4. Недостатність ресурсів Пенсійного фонду.

1.1.5. Недостатнє матеріальне забезпечення громадян.»

Варіанти відповідей були наступні:

Неважлива

Помірно важлива

Важлива

Дуже важлива

За допомогою програми STATISTICA 7 було отримано результати статистичної обробки результатів анкетування (таблиця 6.5).

Таблиця 6.5

**Статистичні показники оцінок ступеню злободенності
проблем пенсійного забезпечення України**

	Середнє	Мінімум	Максимум	Стандартне відхилення.	Асиметрія	Експес
1.1.1. Недостатність інформаційного забезпечення про механізм функціонування пенсійної системи	2,953947	1,000000	4,000000	0,739955	-0,22465	-0,406860
1.1.2. Недостатність консультативного забезпечення громадян України про особливості нарахування пенсій та документарне обслуговування нарахування пенсій;	3,171053	1,000000	4,000000	0,734904	-0,38228	-0,721189
1.1.3. Висока вартість обслуговування функціонування ПФ України;	2,651316	1,000000	4,000000	0,908094	-0,16401	-0,746139
1.1.4. Недостатність ресурсів ПФ.	3,565789	1,000000	4,000000	0,647676	-1,50783	2,301203
1.1.5. Недостатнє матеріальне забезпечення громадян.	3,748344	2,000000	4,000000	0,465024	-1,55228	1,362503



Як бачимо з аналізу оцінок, найбільш значимими виявились проблема недостатнього матеріального забезпечення громадян та проблема недостатності ресурсів Пенсійного фонду (відповідно значення середніх 3,748344, 3,565789). Для цих змінних маємо і найбільші від'ємні значення асиметрії (відповідно -1,55228 та -1,50783). Це говорить про схильність респондентів вважати найбільш проблемними у системі українського пенсійного забезпечення неспроможність наповнення системи пенсійного забезпечення матеріальними ресурсами. Проведене порівняння оцінок за допомогою дисперсійного аналізу за Фрідменом показало, що відмінності в оцінках респондентів є статистично достовірними. Значення критерію $\chi^2 = 203,6508$, рівень значимості $p < 0,00000$.

Далі необхідним є визначення того, наскільки важливою є та чи інша проблема пенсійного забезпечення в країні. Питанням анкети було таким:

«1.2. Визначте, будь ласка, ступінь важливості наступних проблем українського пенсійного забезпечення:

1.2.1. Недостатність розвитку фінансової інфраструктури на ринку фінансових послуг, що ускладнює розвиток недержавного пенсійного страхування;

1.2.2. Необхідність суттєвого удосконалення нормативного правового забезпечення розвитку пенсійної системи України;

1.2.3. Зростання рівня фінансового навантаження на працездатне населення України по утриманню непрацездатного населення, пов'язане із погіршенням демографічної ситуації ;

1.2.4. Недостатність пропозиції фінансових інструментів для інвестування активів недержавними пенсійними фондами.

1.2.5. Складність інвестування в цінні папери іноземних емітентів.»

Варіанти відповідей були наступні:

Неважлива

Помірно важлива

Важлива

Дуже важлива

При використанні програми STATISTICA 7 було отримано результати статистичної обробки результатів анкетування (таблиця 6.6).



Статистичні показники оцінок ступеню важливості проблем пенсійного забезпечення України

	Середнє	Мінімум	Максимум	Стандартне відхилення.	Асиметрія	Експес
1.2.1. Недостатність розвитку фінансової інфраструктури на ринку фінансових послуг	2,875000	1,000000	4,000000	0,816328	-0,357365	-0,344272
1.2.2. Необхідність удосконалення нормативного правового забезпечення	3,269737	1,000000	4,000000	0,690238	-0,657069	0,264660
1.2.3. Зростання рівня фінансового навантаження на працездатне населення	3,280000	1,000000	4,000000	0,760784	-0,706484	-0,313764
1.2.4. Недостатність пропозиції фінансових інструментів для інвестування	2,801325	1,000000	4,000000	0,848684	-0,269917	-0,536133
1.2.5. Складність інвестування в цінні папери іноземних емітентів	2,230263	1,000000	4,000000	0,959238	0,297782	-0,860558

Як бачимо з аналізу оцінок, найбільш значимими виявились проблема зростання рівня фінансового навантаження на працездатне населення та проблема необхідності удосконалення нормативного правового забезпечення (відповідно значення середніх 3,280000, 3,269737). Для цих змінних маємо і найбільші від'ємні значення асиметрії (відповідно -0,706484 та -0,657069). Таким чином першочерговим є реформування системи нормативного правового забезпечення з ціллю покращання фінансового стану населення. Проведене порівняння оцінок за



допомогою дисперсійного аналізу за Фрідменом показало, що відмінності в оцінках респондентів є статистично достовірними. Значення критерію $\chi^2 = 137,5640$, рівень значимості $p < 0,00000$.

Крім уразливості системи недержавного пенсійного страхування з боку фінансових колізій, існує ще ряд недоліків у недержавних пенсійних фондах. Необхідно сказати, що пенсійні фонди в інвестуванні досить обмежені. Не всі галузі господарства країни можуть мати доступ до збережень. Видатки на утримання пенсійних фондів, транзакційні видатки та видатки на оплату праці високопрофесійних менеджерів доволі великі. Невеликий обсяг пенсійних фондів примушує їх втрачати великі кошти на маркетингові програми. Таким чином ясно, що пенсійна система в Україні не може повністю носити недержавний характер. Необхідна підтримка пенсіонерів з боку держави. Тому найбільш прийнятною є змішана система пенсійного забезпечення в країні.

За допомогою інструменту анкетування було зроблено дослідження того, наскільки вистачає пенсії українським громадянам, щоб вести гідне життя. Для цього було складено перелік товарів та послуг, якими першочергово користуються українці у повсякденному житті. Таким чином питання анкети 2.3. було сформульовано у наступному вигляді:

«2.3. Як Ви вважаєте, чи вистачає пенсії для отримання наступних послуг та купівлі товарів?

- 2.3.1. Комунальні послуги;
- 2.3.2. Продовольчі товари;
- 2.3.3. Промислові товари;
- 2.3.4. Побутова техніка;
- 2.3.5. Медичне обслуговування;
- 2.3.6. Транспортні послуги.»

Варіанти відповідей наступні:

- Вистачає з лишком;
- Вистачає;
- Вистачає не завжди;
- Не вистачає.

За допомогою програми STATISTICA було отримано результати статистичної обробки в графічному вигляді (рис.6.4).

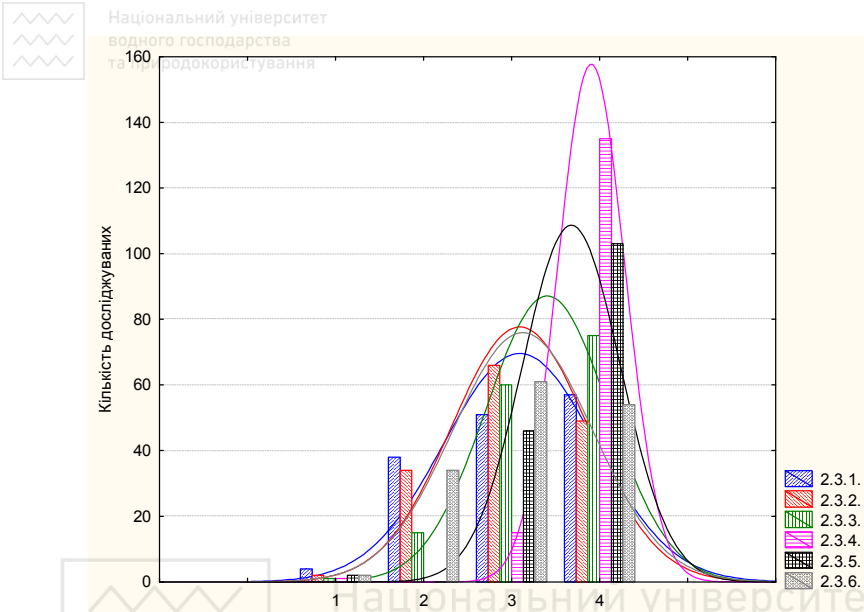


Рис. 6.4. Визначення достатності пенсій на різні товари та послуги,

- де 1 – вистачає з лишком,
 2 – вистачає,
 3 – вистачає не завжди,
 4 – не вистачає.

Як видно з рисунку, більшість респондентів відповіла, що пенсії вистачає, але не завжди на комунальні послуги, продовольчі товари та транспортні послуги. Графіки зміщені вправо. На промислові товари пенсіонери витрачають ще менше грошей. Ще більш проблемним стає використання медичного обслуговування (графіки розташовані ще правіше). І найбільш проблемним стає придбання побутової техніки (правіший графік). Це підтверджують і значення середнього (таблиця 6.7), (найбільше середнє наближується до значення 4 у пункті, де розміщено питання щодо можливості придбання побутової техніки (Середнє=3,880795) для питання щодо придбання на пенсію продовольчих товарів Середнє=3,072848). На зміщення в сторону більшості відповідей до варіанту «Не вистачає» вказують і від'ємні значення асиметрії. На найбільше зміщення



графіку вправо вказує значення асиметрії для питання про те, чи вистачає пенсії на придбання побутової техніки (асиметрія = -4,12191). Проведене порівняння оцінок за допомогою дисперсійного аналізу за Фрідменом показало, що відмінності в оцінках респондентів є статистично достовірними. Значення критерію $\chi^2=259,2120$, рівень значимості $p<0,00000$.

Таблиця 6.7

Статистичні показники оцінок того, чи вистачає пенсії на придбання вказаних товарів та послуг

	Середнє	Мінімум	Максимум	Стандартне відхилення.	Асиметрія	Екセス
2.3.1. Комунальні послуги;	3,07333 3	1,00000 0	4,00000 0	0,85997 2	- 0,39895	-0,93581
2.3.2. Продовольчі товари;	3,07284 8	1,00000 0	4,00000 0	0,77545 1	- 0,30094	-0,79321
2.3.3. Промислові товари;	3,38410 6	1,00000 0	4,00000 0	0,69148 1	- 0,80110	-0,04243
2.3.4. Побутова техніка;	3,88079 5	1,00000 0	4,00000 0	0,38170 1	- 4,12191	22,4123 3
2.3.5. Медичне обслуговування	3,65562 9	1,00000 0	4,00000 0	0,55433 3	- 1,83301	4,97977
2.3.6. Транспортні послуги	3,10596 0	1,00000 0	4,00000 0	0,79290 5	- 0,35451	-0,87160

Звісно, що у розвинутих країнах пенсії вистачає не тільки на придбання необхідних продовольчих, промислових товарів користування медичним сервісом, транспортними послугами, але й на проведення достойного відпочинку, включаючи обслуговування розвинутими туристичними фірмами. У нашій дійсності поки що це не може бути здійснено через низку проблем. Для виявлення проблем найвищого ступеню було складено питання 2.2. анкети у наступному вигляді:

«2.2. Оцініть, будь ласка, в якій мірі наступні явища заважають лібералізації пенсійного страхування в Україні?»:

2.2.1. Недостатня нормативно-правова база;

2.2.2. Недостатність вільних фінансових ресурсів у країні;

- 2.2.3. Недостатність розвитку фінансової інфраструктури і фінансового інструментарію ;
- 2.2.4. Недовіра громадян України до недержавних фінансових інституцій у довгостроковій перспективі;
- 2.2.5. Нестабільна політична ситуація в країні
- 2.2.6. Недостатній рівень інтеграції у світову систему.»

Варіанти відповідей наступні:

- Зовсім не заважають;
- Майже не заважають;
- Відчутно заважають;
- Сильно заважають.

Обробку питання отримано у графічному (рис. 6.5) та табличному вигляді (таблиця 6.7).

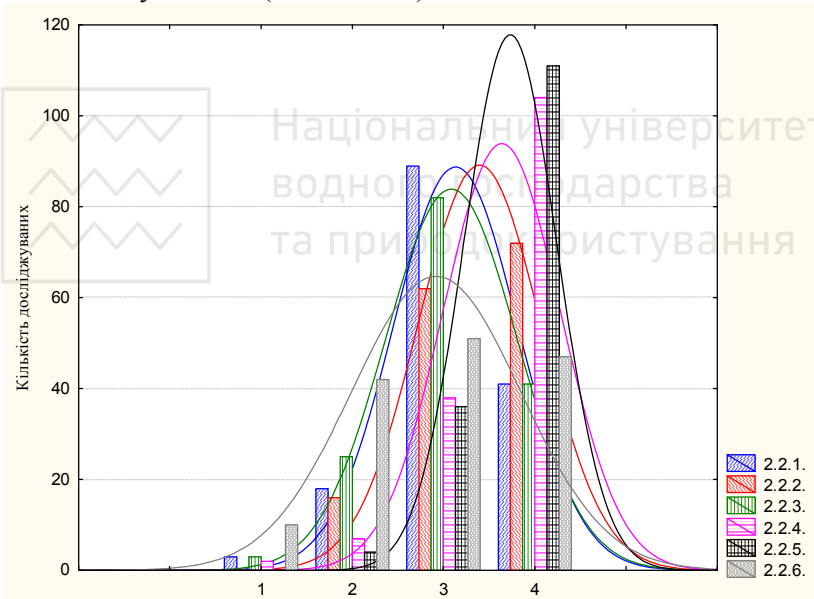


Рис. 6.5. Визначення явищ, які заважають лібералізації пенсійного страхування в Україні,

- де 1 – зовсім не заважають;
2 – майже не заважають;
3 – відчутно заважають;
4 – сильно заважають.

На графіку видно, що найбільшу стурбованість у



респондентів визиває нестабільна політична ситуація (правіший графік), також відчутний вплив на негативне відношення до пенсійного страхування чинить недовіра громадян України до недержавних фінансових інституцій у довгостроковій перспективі. На це вказують і значення середнього (воно для цих змінних найбільше, відповідно 3,708609, та 3,615894, таблиця 6.710) і асиметрії (відповідно -1,51914, -1,74873, таблиця 6.7. З цієї таблиці також видно, що вказані явища, як мінімум, відчутно заважають розвитку пенсійного страхування в Україні (середне наближується до 3, або більше цієї величини, асиметрія від'ємна, що також вказує на зрушення графіків управо). Проведене порівняння оцінок за допомогою дисперсійного аналізу за Фрідменом показало, що відмінності в оцінках респондентів є статистично достовірними. Значення критерію $\chi^2=156,2675$, рівень значимості $p<0,00000$.

Таблиця 6.7

Статистичні показники дослідження явищ, які заважають лібералізації пенсійного страхування в Україні

	Середнє	Мінімум	Максимум	Стандартне відхилення.	Асиметрія	Екссес
1	2	3	4	5	6	7
2.2.1. Недостатня нормативно-правова база;	3,112583	1,000000	4,000000	0,678656	-0,53062	0,628008
2.2.2. Недостатність вільних фінансових ресурсів у країні;	3,373333	2,000000	4,000000	0,671037	-0,60668	-0,675929
2.2.3. Недостатність розвитку фінансової інфраструктури і фінансового інструментарію ;	3,066225	1,000000	4,000000	0,718042	-0,42720	0,023394



1	2	3	4	5	6	7
2.2.4. Недовіра громадян України до недержавних фінансових інституцій у довгостроковій перспективі;	3,615894	1,000000	4,000000	0,641466	-1,74873	3,049676
2.2.5. Нестабільна політична ситуація в країні	3,708609	2,000000	4,000000	0,511070	-1,51914	1,410944
2.2.6. Недостатній рівень інтеграції у світову систему	2,900000	1,000000	4,000000	0,925043	-0,31451	-0,898161

Таким чином потрібним є перехід до системи пенсійного забезпечення, що включає накопичувальну систему. Виходячи з цього, було складене питання анкети 3.2.:

«3.2. На Вашу думку, як часто фізичні особи звертаються до страхових компаній за послугами добровільного пенсійного страхування ?

Причому варіанти відповідей були наступні:

1. Практично не звертаються;
2. Рідко звертаються;
3. Звертаються досить часто;
4. Звертаються майже завжди.»

На рис 6.6. представлено графічну ілюстрацію результатів відповідей респондентів по цьому пункті анкети.

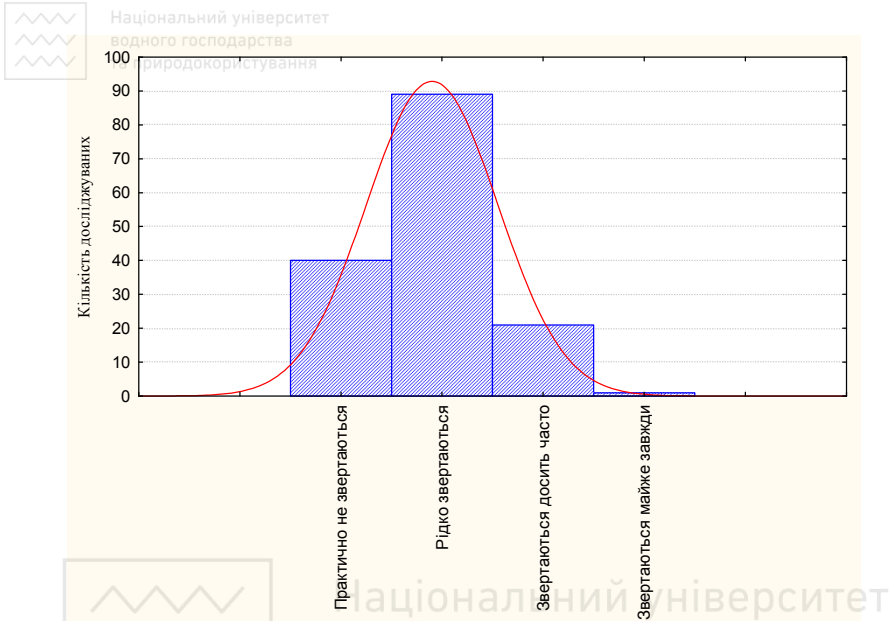


Рис 6.6. Частота звертання фізичних осіб до страхових компаній за послугами добровільного пенсійного страхування.

Як видно з рисунку, більшість населення не звертається або рідко звертається за послугами добровільного пенсійного забезпечення. Це підтверджують і дані таблиці 6.8 (середне дорівнює 1,887500, асиметрія — 0,245036. Використовуючи критерій Колмогорова-Смірнова, і при візуальному аналізі графіку бачимо, що емпіричний розподіл оцінок респондентів статистично відрізняється від нормального в сторону низьких значень.



**Статистичні показники дослідження частоти
звертання фізичних осіб до страхових компаній за послугами
добровільного пенсійного страхування**

	Середнє	Мінімум	Максимум	Стандартне відхилення.	Асиметрія	Експес
3.2. Частота звертання фізичних осіб до добровільного пенсійного страхування	1,887500	1,000000	4,000000	0,634317	0,245036	0,070530

Список використаних джерел

1. Державна служба статистики України. Індекси споживчих цін на товари та послуги у 2002-2013 рр. Режим доступу: <http://ukrstat.gov.ua/>.

2. Інвестиції пенсійних фондів в країнах ЦСЄ: звіт про результати дослідження [Електронний ресурс] // Пенсійна реформа в Україні. – Електрон. дані. – Будапешт, 2003. – Режим доступу: http://www.pension.kiev.ua/files/FIAD_final_report-Ukr.pdf. – Назва з екрана.

3. Про затвердження Положення про особливості здійснення діяльності з управління активами інституційних інвесторів : Рішення Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку від 06.08.2013 р. № 1414

4. Про недержавне пенсійне забезпечення : Закон України від 9 лип. 2003 р., № 1057-IV // Відомості Верх. Ради України. – 2003. – № 47/48. – Ст. 372.

5. Річний звіт Нацкомфінпослуг за 2013 рік. Додаток 2. [Електронний ресурс] // Національна комісія з регулювання ринків фінансових послуг. – Режим доступу: <http://nfp.gov.ua/files/%D0%94%D0%BE%D0%B4%D0%B0%D1%82%D0%BE%D0%BA%202.pdf>. - Назва з екрану.

6. Шишкіна О.О. Обґрунтування національної моделі загальнообов'язкової пенсійної системи на основі структурного



регулювання внесків / О.О. Шишкіна // Вісник НУВГП. Збірник наукових праць. Економіка: Випуск 3(63). – Рівне, 2013. □ С. 472-480.

7. OECD Pensions Outlook 2012. Table 1.1. Overview of pension-reform measures, September 2007-February 2012 [Електронний ресурс] // OECD. – Режим доступу: http://www.oecd-ilibrary.org/finance-and-investment/oecd-pensions-outlook-2012_9789264169401-en.

8. OECD. Pension Markets in Focus 2014. Statistical annex. Table 3. Total investment of pension funds in OECD and selected non-OECD countries, 2003-2013. Figure 8. Pension funds' real average net annual rate of investment returns in selected OECD and non-OECD countries, Dec. 2012-Dec. 2013. Режим доступу: <http://www.oecd.org/daf/fin/private-pensions/Pension-Markets-in-Focus-2014.pdf>





РОЗДІЛ 7

ТРАНСФОРМАЦІЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ КОРПОРАТИВНИМ СЕКТОРОМ У ВІДПОВІДНОСТІ ДО ВИМОГ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ІНТЕГРАЦІЇ

7.1. Напрями формування національної корпоративної моделі на основі європейських стандартів

Нова інституційна теорія спирається на те, що з розвитком економіки повинна змінюватись оптимальна структура власності, але в жодному випадку права власності не можуть бути сформульовані і бути встановлені однаково. Останнє пов'язане, зокрема, із значними масштабами трансакційних витрат, що необхідні для реалізації та захисту індивідуальних прав власності. Разом з державою, що відіграє важливу роль в здійсненні інфорсменту контрактних прав і прав власності, кожному учаснику доводиться витратити сили і кошти для реалізації і захисту своїх господарських прав. Чим більш сприятливе оточення для здійснення ринкових операцій, тим менша частка в реалізації подібних захисних функцій доводиться на приватні форми інфорсменту.

Стійка модель корпоративного управління, яка вже апробована в країнах ЄС має принципове значення. Розглянемо напрями формування корпоративної моделі України більш детально.

1. Вплив глобалізації на формування моделі корпоративного управління. Розвиток національної моделі корпоративного управління не може розглядатися поза межами сучасних глобалізаційних тенденцій. Рушійними силами сучасної реформи корпоративного законодавства, що охопили практично всі країни, об'єктивно є процеси глобалізації економіки, інтернаціоналізація і конкуренція, поява нових галузей, розвиток фінансових ринків і нових технологій, швидке зростання числа акціонерів і зміни в їх структурному складі.

Значна кількість різних національних і міжнародних кодексів корпоративного управління, що з'явилися у 1990-і – на початку 2000-х рр., відображають цю тенденцію і всі більшою мірою впливають на традиційне законодавство. Разом з тим прагнення виробити певний стандарт «корпорації XXI століття»



на світовому рівні загострило дискусії щодо загальних принципів функціонування сучасної крупної компанії, що часто ототожнюють з «американським» підходом і спробами нав'язати світу англо-американську модель бізнесу. На сучасному етапі можна погодитися лише з підходом, який полягає у тому, що не повинно бути єдиного формату для всіх, проте відповідальність, підзвітність, чесність (законність) і прозорість є дійсно універсальними стандартами для всіх моделей корпоративного управління.

2. Ідентифікація корпоративної системи України.

Очевидна і об'єктивно необхідна *рецепція стандартного набору формальних ринкових інститутів*, що пов'язані з функціонуванням корпорацій в постприватизаційний період, є завершений до кінця 1990-х рр. За «ступенем охопту» господарське законодавство України не значною мірою поступається іншим країнам з перехідною економікою, за деякими позиціями знаходиться попереду (перш за все з погляду наявності формальних загальноприйнятих заходів щодо захисту прав акціонерів). Відповідно, помилковим було б твердження про відсутність в Україні розвинутого законодавства про компанії (корпоративного права).

Інша типова помилка – висновок про унікальність порушень прав акціонерів в Україні. В реальності така ситуація типова для цілої низки країн, що розвиваються, і країн з перехідною економікою. В Україні виведення активів і трансфертне ціноутворення є найтипівішими порушеннями прав акціонерів, на другому місці – навмисне і фіктивне банкрутство, розмивання частки акціонера та невіплата дивідендів. З такими ризиками стикаються багато інших країн світу. Проте слід прийняти до уваги той факт, що жодна з існуючих, навіть у найбільш розвинених країнах, моделей корпоративного управління не є зробленою. Також в жодній країні світу не досягнутий 100%-ий рівень реалізації компромісних, з погляду світової практики, принципів корпоративного управління ОЕСР 1999 р. (з виправленнями 2003 р.). Ближче всього до нього за формальними ознаками наближаються найбільш розвинені країни, які, в першу чергу, належать до англо-американської правової системи (США, Канада, Гонконг). За ними йдуть країни



континентального права, перш за все ті, що дотримуються традицій Кодексів Наполеона.

Основний дисбаланс національної моделі корпоративного управління, що формується, – в суперечності між фактичним процесом економічної концентрації (концентрації акціонерного капіталу) і гіпертрофованою орієнтацією права на захист міноритаріїв (табл. 7.1). Практичним результатом такої суперечності є: поверхнево-перманентні конфлікти інтересів в компаніях, за суттю – неспроможність механізмів захисту міноритаріїв, з одного боку, і неможливість безконфліктної реалізації законних переваг крупного власника, з іншої.

Ключовою задачею на перспективу є врахування об'єктивних національних особливостей (хоча і з урахуванням загальних тенденцій до уніфікації законодавства про компанії).

В окремих країнах роль кожного з цих механізмів, форми їх дії і співвідношення між ними можуть істотно різнитися. Відповідно, стосовно сучасного етапу формування російської моделі корпоративного управління не всі вказані механізми можуть розглядатися як ефективні. Якщо концентрація власності і прямий моніторинг з боку мажоритарів (аж до участі в оперативних рішеннях) стали вельми важливими засобами захисту своїх інтересів, то контроль ради директорів, спеціальні системи оплати менеджерів і тим більш фідуціарні обов'язки агентів навряд чи поки можуть розглядатися як поширені прикладні рішення. Це стосується і деяких новацій Кодексу корпоративної поведінки.

3. Європейська спрямованість корпоративної системи України.

В Україні має місце об'єктивне, за своїми економічними основами тяжіння до континентальної європейської моделі корпоративного управління. Такий висновок заснований на схожості ключових проблем, що має Росія та континентальні країни ЄС.

Така ситуація зумовлена відмінністю континентальної Європи від США і Великобританії щодо акціонерної власності і структури контролю, що дозволяють виділити два типи систем корпоративного управління – системи інсайдерів та аутсайдерів. В США і Великобританії ні приватні акціонери, ні інститути не



мають значної частки акцій в компаніях. На континенті акціонерні володіння сконцентровані в руках сімей, інших компаній або універсальних банків (феномен «груп»). Частинами є ситуації взаємного і перехресного володіння. В таких компаніях ради директорів – часто лише ляльки в руках контролюючого акціонера або «батьківської» компанії. Європейське законодавство про компанії відповідає (якщо взагалі робить це) на це явище різними заходами захисту прав міноритаріїв.

Для України зі всією наочністю характерна ситуація, що є типовою для континентальної європейської («інсайдерівської») моделі з маріонетковими радами директорів, яка обтяжена специфічними проблемами у сфері інфорсменту і корупції. Тенденція до поверхневого реформування їх ролі і в Україні розглядається іноді як чергова панацея для ефективного корпоративного управління. Проте при обговоренні політики відносно рад директорів перш за все необхідно вирішити наочне питання: чи слід законодавчо посилювати роль цього органу управління у ситуації, коли контролюючий акціонер (група), топ-менеджери та рада директорів частіше за все тотожні по персоналіях або за своїми інтересами?

Інший приклад пов'язаний з традиційною вимогою підвищення прозорості компаній. Як відомо, жорсткі стандарти фінансової звітності і аудиту в системі корпоративного управління необхідні для портфельних інвесторів-аутсайдерів, тобто тоді, коли компанія розраховує на значне залучення коштів за рахунок зовнішнього акціонерного фінансування. Виникає закономірне питання: чи повинна держава здійснювати політику жорстких стандартів прозорості в умовах концентрації акціонерної власності (або, що в даному контексті синонімічно, скорочення міноритарних акціонерних володінь) і фактичної «закритості» переважної більшості компаній?

4. Необхідність вдосконалення судової системи у питаннях регулювання корпоративних відносин. Останніми роками у сфері правозастосування і судової реформи (принаймні на рівні законодавства) було зроблено чимало. Проте наочна криза державного правозастосування (інфорсменту) не дозволяє вести мову навіть про довгострокові сприятливі перспективи



формування інституційного оточення та усунення рейдерства як суспільно-економічного явища.

Приватизація і інші господарські реформи, що не підтримуються формуванням інституційних бар'єрів, що б обмежували господарський вплив могутніх соціально-політичних угруповань, викликають низку несприятливих економічних ефектів і, зокрема, можуть спричинити поступове «знекровлення» деяких приватизованих підприємств. Разом з тим відсутність подібних бар'єрів і недостатньо дієва система інфорсменту контрактних прав і прав власності може сприяти зміцненню різних приватних кримінальних («мафіозних») структур, що здійснюють такі необхідні функції – реалізацію контрактних прав і дієвий захист власності. Такі угруповання підміняють відсутні або неефективно функціонуючі структури, що відносяться до централізованого державного інфорсменту.

5. Формалізація статусу підприємців та державних службовців. Дія конкурентних механізмів вимагає, щоб об'єктом купівлі-продажу були реальні або фінансові активи, але ніяк не самі правила, що дотримуються в «ринковій грі». Оптимальна система інфорсменту припускає, що самі рішення судових інстанцій, що захищають права власника або контрактні права, жодним чином не можуть купуватися та продаватися. Неважко припустити, що в реальному житті навряд чи можна розраховувати на жорстке дотримання подібних умов. Відомо, наприклад, що навіть при повній відсутності будь-яких елементів рентоорієнтованої поведінки представників «третьої влади» підприємець, що вдається до дорогих послуг більш кваліфікованих або більш впливових юристів, за інших рівних умов має більше шансів виграти судовий процес.

В перехідній економіці, безумовно, слід додати наявність відладженої системи поборів і хабарів, що часто істотно впливають на рішення органів правопорядку. При цьому *проблема корупції має наочний системний характер*. Непрямою ознакою такої системності (крім абсолютних оцінок) можна вважати формування своєрідного «табелю про ранги», що заснований на порівнянні доходів на державній службі і в приватному секторі. Ротація, відповідно, здійснюється з урахуванням ренти, витягнутої на державній посаді.



6. Необхідність формування довіри населення до надійності корпоративного сектору. *Відсутність в соціальній пам'яті населення інформації про ринкові інститути особливо позначається на стані фондового ринку і його цивілізованих інститутах колективного інвестування. Хоча для інтенсивного розвитку ринку необхідні передумови економічного характеру, що доки відсутні в Україні. Швидке подолання психологічних бар'єрів неможливе, а, отже, й безглузді прогнози масового притоку приватних заощаджень в корпоративний сегмент фондового ринку в будь-яких формах.*

7. Подолання наслідків адміністративно-командної системи управління економікою. *Окремою проблемою є інерція соціалістичних інститутів. Яскравим прикладом може служити збереження інституту державних підприємств.*

Спочатку необхідність таких підприємств була пов'язана з плановою економікою, коли держава була об'єктивна вимушена випускати в майновий обіг самостійних юридичних осіб – «підприємства» і «установи», закріплюючи за ними своє майно на якомусь обмеженому речовому праві. З 1960-х рр. це право стало іменуватися «правом оперативного управління», згодом в законах про власність воно було поділено на більш широке за змістом «право повного господарського ведення», призначене для виробничих підприємств, і більш вузьке «право оперативного управління», призначене для держбюджетних і аналогічних їм установ.

8. Реальне застосування можливостей ринкових інститутів. *На сучасному етапі актуальною є також проблема імітації ринкових інститутів. Найбільш наочно вона може бути проілюстрована на прикладі інституту банкрутства.*

Хоча в цей період спостерігалася певна позитивна дія інституту банкрутства на платіжну дисципліну підприємств, основним стимулом для застосування даних процедур були ворожі поглинання і перехоплення контролю над підприємствами. Саме цим, зокрема, можна пояснити і більш зважене відношення економічних агентів до своїх фінансових зобов'язань.

В цілому можна констатувати, що законом (знову ж таки із значною затримкою) встановлені певні бар'єри для використання



механізмів банкрутства для ворожих поглинань. Проте, навіть в новій моделі зберігаються умови для корупції і захоплення власності в модифікованому вигляді.

9. Поява нових соціально-економічних інститутів.

Особливе значення має *реальний попит на ті або інші інститути*, точніше, наявність економічних агентів, що готові не тільки сформувавши відповідний попит, але і забезпечити політичну підтримку розвитку необхідних їм інститутів.

Так, стосовно проблеми захисту прав власності і конкуренції в Україні (і не тільки) цілком обґрунтованим виглядає підхід, згідно якому низький рівень захисту прав власності обумовлений як мінімум двома причинами:

По-перше, виникла і посилилась у 1990-і рр. майнова і політична нерівність (у тому числі за підсумками приватизації, що при слабкій державі зумовила мінімальний попит на створення «добрих» державних інститутів, оскільки найспроможніші економічні агенти використовували альтернативний шлях – інвестували ресурси в створення власних захисних механізмів (служби безпеки, зв'язки з державними і регіональними урядовцями і судами, фінансування політичних діячів і інші механізми, що згодом отримали назву «адміністративного ресурсу»).

По-друге, низький рівень захисту прав власності був, і в значній мірі залишається, навіть в 2000-і рр., вигідним для економічних агентів, оскільки створює сприятливі умови для подальшого перерозподілу власності. Проте з 2002 р. відбувається зростання інтересу до тих економічних інститутів, які не пов'язані з окремою соціальною групою, тобто покликані забезпечувати захист інтересів усіх економічних агентів (практично загальна підтримка реформи державного апарату, ідеї незалежності судів та ін.).

10. Хоча **українське корпоративне законодавство** – за наявності цілої низки серйозних пропусків – можна оцінювати як цілком розвинуте, тільки правових новацій ні в якому разі не достатньо для підвищення рівня корпоративного управління. За даними сумісного дослідження «Economist» і KPMG (2002 р.), найбільше значення мають *внутрішньокорпоративні ініціативи і корпоративна культура*. Якщо досягнення в області



корпоративної культури і культури контрактів в цілому є продукт тривалого історичного розвитку, то для конкретних ініціатив на рівні компанії повинні скластися об'єктивні умови. В Росії ж основна причина неприйняття новацій – саме в об'єктивних особливостях національної російської моделі: відносно високий рівень концентрації власності, фактична «закритість» основної маси компаній, організація бізнесу у формі групи компаній, злиття функцій менеджменту і власника, самофінансування, «кишенькові» ради директорів, відсутність або неефективність зовнішніх механізмів і низка інших.

Економічна теорія прав власності дозволяє виділити лише деякі фундаментальні («базові») відносини привласнення. Тим часом роль тих або інших господарських інститутів у більшій мірі залежить від поширених в даному суспільстві традицій і неформальних норм поведінки. Свого часу ще Джон Стюарт Міллз відзначав, що розподіл продукту, відповідно як і систему економічних відносин, що виявляється у формах і методах розподілу, можна вважати результатом дії двох груп чинників – конкуренція і традиції («звичаї»), причому економісти звичайно схильні надавати увагу лише першій групі чинників.

Облік норм, що склалися, особливостей поведінки і обмежень, що виникли завдяки історичним традиціям, достатньо важливий і при обговоренні механізмів, що засновані на ринковій конкуренції. Сучасний підхід до аналізу прав власності припускає економіку, в якій існують не тільки добре врегульована структура контрактних угод, що оформлюють результати ринкових операцій, але і вихована десятиріччями, якщо не сторіччями, «культура контракту», що спирається на систему норм, що поступово склалася.

Гострота *проблеми ефективних неформальних інститутів* тільки сьогодні стала наочною для перехідної економіки Росії. Зобов'язання, що заслуговують на довіру, як і норми «культури контрактів», вже згадувалися вище.

Необхідно також відзначити ті інституційні елементи, які знаходяться на межі формальних і неформальних інститутів. Роль легальних (що не відноситься до кримінальних) недержавних форм, що обслуговують інтереси широкого кола економічних агентів, стає особливо значущою саме в умовах нестійкого



інституційного оточення (включаючи слабкі або неоптимально функціонуючі державні форми).

Перш за все це інститут саморегулювання. Вельми правдоподібним було б твердження, що становлення системи саморегульованих організацій в Україні, як принципової ланки, якій бракує системи інфорсменту, штучно обмежується державною владою.

В цілому, ґрунтуючись на аналізі об'єктивних економічних процесів і системи правового регулювання, що утворюється, можна припустити, що сучасна модель (схема, система) корпоративного управління для сучасної України повинна спиратися на наступні ключові компоненти:

- 1) високий рівень концентрації акціонерної власності (в різних формах, включаючи альянси і угоди);
- 2) законодавство про компанії (лібералізація і посилювання одночасно, залежно від конкретної сфери);
- 3) багаторівневий інфорсмент, де ефективний державний (централізований) інфорсмент складає тільки частину (хоча і суттєву) правозастосувальної системи;
- 4) багаторівневий приватний моніторинг: безпосередньо в компанії (акціонери, інвестори, аудитори і ін.), професійне співтовариство (СРО, конкуренти, професійні учасники ринку цінних паперів і ін.), громадський контроль (ЗМІ та ін.).

7.2. Концептуальні засади контролінгу персоналу

Сьогодні однією з важливих проблем діяльності організацій в Україні є створення ефективних систем у сфері управління персоналом. В умовах зтяжної політичної та соціально-економічної кризи особливо гостро постає завдання підвищення ефективності використання персоналу, що стає пріоритетом для багатьох вітчизняних суб'єктів господарювання. Підвищення ефективності та результативності управління, спрямованого на використання трудового потенціалу, передбачає реалізацію концепції контролінгу персоналу. Контролінг персоналу є інноваційною технологією менеджменту, яка дозволяє вчасно виявляти загрози та можливості удосконалення системи управління персоналом, забезпечувати інформаційно-аналітичну



та методичну підтримку прийняття управлінських рішень щодо формування, використання і розвитку персоналу. А, отже, є важливим інструментом підвищення соціальної, організаційної та економічної ефективності управління персоналом.

Питанням контролінгу персоналу присвячені роботи багатьох відомих вітчизняних та зарубіжних науковців, зокрема: Л. Балабанової, Н. Беляцького, О. Гасило, Н. Дегтяр, А. Міхайлової, Ю. Одегова, Т. Олицької, Д. Хана та ін. Однак, незважаючи на значну кількість наукових досліджень в цій сфері, в організаціях України контролінг персоналу, як комплексна технологія управління, широкого поширення поки що не отримав. Увага приділяється лише окремим функціям та методам контролінгу. Відтак, актуальним науковим завданням є розробка концептуальних засад контролінгу персоналу, що забезпечить системний характер та підвищить ефективність його використання вітчизняними роботодавцями.

Існують дві версії щодо походження поняття «контролінг». Перша з них вказує на латинські «contra» і «rotulus» та відповідає англійському «contrarouling», що в перекладі означає «зустрічна роль». Пізніше, базуючись на такому трактуванні, поступово виникає назва посадової особи – контролера, яка саме відігравала таку «зустрічну роль» в управлінні грошовими та товарними потоками. За іншою версією виникнення поняття «контролінг» пов'язане з англійським дієсловом «to control», який можна інтерпретувати у двох значеннях: у значенні «управляти» і в значенні «контролювати», «перевіряти» (дуже часто ототожнюється з поняттям «контроль»). Проте поняття «контролінг» і «контроль» відмінні, оскільки контролінг є специфічним механізмом, орієнтованим на майбутнє, а контроль – спрямований у минуле, на виявлення помилок за фактом за результатами подій, що відбулися, є складовою компонентою контролінгового механізму [7].

Контролінг є складною системою, яка досліджує траєкторію стратегічного розвитку організації на основі визначеної генеральної мети, матеріальних, вартісних і соціальних цілей, відстеження тенденцій розвитку виробничих програм, господарських процесів, інвестиційних проектів та



фінансової діяльності на основі планування, обліку, аналізу та контролю сукупності економічних показників і забезпечує інформацію для прийняття управлінських рішень. Основними елементами в цій системі є:

- траєкторія розвитку організації (означає лінію в системі координат, яка показує рівень зміни найважливіших для організації показників на перспективу);

- матеріальні, вартісні та соціальні цілі (показують роль бізнесу в суспільстві та його ціннісні орієнтири);

- виробничі програми (характеризують кількісні та якісні параметри продукції, асортименту, освоєну та нову продукцію тощо);

- господарські процеси (пов'язані з циклічністю господарської діяльності починаючи з науково-дослідних робіт, постачання, виробництва, збуту і закінчуючи інвестуванням);

- фінансова діяльність (характеризує процес отримання фінансових ресурсів та їх раціонального використання для забезпечення існування організації);

- економічні показники (числові параметри, за допомогою яких вимірюється явище чи процес в господарській діяльності) [4, с. 17-18].

Широке застосування термін «контролінг» отримав у зв'язку із світовою економічною кризою кінця 20-х – 30-х років ХХ століття. Від історично зрозумілого та усталеного до того моменту «бухгалтерського трактування» суті поняття контролінгу (ведення обліку і проведення ревізій) стався перехід до розуміння контролінгу як діяльності, пов'язаної з плануванням і контролем. Тобто діяльності, орієнтованої на майбутнє та його прогнозування і передбачення.

Більшість фахівців з управління підприємством під контролінгом розуміють функціональну систему планування, контролю, аналізу відхилень, координації, внутрішнього консалтингу та загального інформаційного забезпечення керівництва підприємством. Інакше кажучи, контролінг – це спеціальна саморегулююча система методів та інструментів, яка спрямована на функціональну підтримку менеджменту



підприємства і включає інформаційне забезпечення, планування, координацію, контроль і внутрішній консалтинг. Слід підкреслити, що служби контролінгу безпосередньо не приймають рішення, а здійснюють їх підготовку, функціональну та інформаційну підтримку і контроль за їх реалізацією [1, с. 33].

Контролінг персоналу є частиною контролінгу організації в цілому. Це поняття не є новим поняттям в теорії та практиці управління організаціями. У наукових колах України контролінгом оперують з початку 90-х років, але лише в останні 10 років з'явилися ґрунтовні дослідження цього питання. Факторами впровадження контролінгу в Україні є:

- нестабільність як зовнішніх (інтернаціоналізація економічного життя, загострення конкуренції на внутрішніх і світових ринках тощо), так і внутрішніх (обсяги виробництва, заборгованість заробітної плати, пошук надійних партнерів і постачальників) факторів, що формують додаткові вимоги до системи управління організацією;

- необхідність пошуку інноваційних систем управління, що забезпечують гнучкість і надійність функціонування організації, що, в свою чергу, припускає визначення механізмів координації усередині системи управління;

- істотні зміни в організації та методології системи інформаційного забезпечення;

- необхідність обґрунтування та порівняльного оцінювання різних варіантів управлінських рішень [3, с. 91].

Сьогодні контролінг персоналу є невід'ємною частиною менеджменту будь-якої організації. Його можливості виходять далеко за межі діяльності служби управління персоналом. Оптимізація управління персоналом стимулює оптимізацію всіх бізнес-процесів, що веде до успішної реалізації організацією всіх поставлених цілей.

Однак, трактування поняття «контролінг персоналу» залишається дискусійним в наукових та ділових колах (табл. 7.1).



**Визначення змісту поняття «контролінг персоналу»
вітчизняними та зарубіжними науковцями**

Автор	Трактування терміну «контролінг персоналу»
Т. А. Олицька, Н. П. Базалійська	Технологія управління, спрямована на розробку рекомендацій та підтримку управлінських рішень в сфері управління персоналом, спроможна забезпечити досягнення цілей підприємства на засадах підвищення гнучкості та адаптивності системи управління персоналом та вдосконалення підходів щодо планування, моніторингу, інформаційно-аналітичного забезпечення та контролю окремих процесів управління персоналом.
Н. В. Дегтяр	Частина контролінгу підприємства в цілому, це управлінський інструмент, призначений для вартісної оцінки кадрових рішень та результативності кадрової роботи.
Л. В. Балабанова, О. В. Лиходєдова	Технологія управління, що спрямована на підтримку, обґрунтування та підвищення ефективності управлінських рішень в сфері управління персоналом, та забезпечує досягнення цілей підприємства, гнучкість та адаптивність системи управління персоналом.
С. Г. Фалько	Система внутрішньофірмового планування та контролю у сфері роботи з людськими ресурсами, яка допомагає «перетворювати» стратегії в планові величини і конкретні заходи, а також формувати основні положення з управління працівниками.

Джерело: складено автором за даними [9, с. 198; 5, с. 176; 2, с. 169; 12, с. 41].

Аналіз наведених визначень контролінгу персоналу підтверджує відсутність однозначного тлумачення цього поняття. Так, в науковій літературі переважають декілька підходів до визначення контролінгу персоналу:

- як складового елемента контролінгу організації в цілому (не враховує атрибутивних ознак поняття «персонал» як об'єкта управління);



- як системи внутрішнього планування та контролю у сфері роботи з персоналом (акцентування на витратах, обмеженість функцій контролінгу персоналу);

- як технології управління (до функцій контролінгу відноситься і прийняття управлінських рішень).

Водночас, більшість науковців використовують системний підхід до трактування сутності контролінгу персоналу. Однак набір функцій, які виконує контролінг, різниться: від контролю та обліку до прийняття управлінських рішень у сфері управління персоналом.

На основі проведеного аналізу можна запропонувати визначення контролінгу персоналу, яке, на думку автора, найбільш повно окреслює місце та функції контролінгу в системі управління персоналом. Контролінг персоналу – це технологія управління, яка включає планування, облік, аналіз, контроль, координацію, консультування та інформаційне забезпечення прийняття управлінських рішень в системі управління персоналом з метою підвищення соціальної, організаційної, економічної ефективності управління персоналом, її адаптації до мінливих умов діяльності та досягнення цілей організації.

Відповідно до запронованого трактування, метою контролінгу персоналу є створення такої системи управління персоналом, яка шляхом реалізації функцій контролінгу, дозволить забезпечити ефективне управління персоналом організації. Відтак, особливостями контролінгу персоналу на сучасному етапі є наступні:

- контролінг персоналу виступає однією з головних складових системи контролінгу діяльності організації, призначенням якої є забезпечення ефективності процесів управління персоналом (ефективності і оптимальності витрат на персонал, продуктивності праці, досягнення цілей) та стратегічної спрямованості діяльності, а отже забезпечення успішності і тривалості діяльності організації на ринку;

- контролінг персоналу забезпечує використання соціально-орієнтованої концепції контролінгу, оскільки забезпечує збалансоване управління на основі монетарних і нефінансових показників;



- контролінг персоналу за своєю сутністю є процес-орієнтованим контролінгом, оскільки орієнтований на супровідні процеси в сфері управління персоналом [9, с. 198].

В цілому контролінг в системі управління персоналом організації займає одне з центральних місць. Враховуючи позитивні напрацювання науковців, які займаються дослідженням контролінгу на підприємстві та контролінгу персоналу [8; 10; 6; 11], можна запропонувати такі концептуальні засади контролінгу персоналу (рис. 7.1).

Контролінг персоналу охоплює увесь процес управління персоналом: від формування стратегії управління персоналом до аналізу рівня досягнення поставлених цілей (стратегічних та оперативних). Оскільки мова йде про такий нелінійний і динамічний ресурс як персонал, важливим є точний підбір інструментів контролінгу персоналу, основу якого складатимуть загальні методи контролінгу. Однак, багатогранність об'єкта та завдань контролінгу персоналу, вимагають розширення методичного інструментарію, зокрема, за рахунок використання соціологічних методів дослідження: анкетування, опитування, інтерв'ю та ін.

Таким чином, використання контролінгу в системі управління персоналом організації дозволяє:

- координувати діяльність служби управління персоналом, спрямовану на досягнення стратегічних та оперативних цілей організації;
- оптимізувати витрати на персонал;
- прогнозувати динаміку ключових показників, що впливають на ефективність управління персоналом;
- розробити систему мотивації для функціональних керівників служби управління персоналом;
- приймати управлінські рішення, спрямовані на підвищення ефективності діяльності організації тощо.

Відтак в сучасних динамічних умовах господарювання контролінг персоналу є основою формування стратегії управління персоналом, реалізації кадрових заходів, покращення формування, використання та розвитку трудового потенціалу організації.



Мета – забезпечення інтеграції та координації всіх функціональних підсистем системи управління персоналом.

Принципи: прозорість, неперервність, комплексність, орієнтація на майбутнє, документування, раціональність, об'єктивність.

Завдання:

- узгодження цілей у сфері управління персоналом з загальними цілями діяльності та наявними ресурсами;
- підтримка кадрового планування;
- оцінювання рівня досягнення цілей, інтерпретація причин виявлених відхилень;
- інформаційне забезпечення системи управління персоналом;
- управління витратами на персонал, вартісна оцінка кадрових рішень;
- забезпечення координації в межах функціональних підсистем системи управління персоналом, а також стосовно інших функціональних підсистем;
- підвищення гнучкості в управлінні персоналом за допомогою своєчасного виявлення недоліків і ризиків кадрової роботи;
- розробка рекомендацій для прийняття управлінських рішень з метою усунення виявлених недоліків і відхилень та ін.

Функції: планування, облік, контроль, аналіз, інформаційне забезпечення, координація, консультування, регулювання.

Методи: SWOT-аналіз, бюджетування, функціонально-вартісний аналіз, бенчмаркінг, аналіз ризиків, аналіз відхилень, аналіз витрат, факторний аналіз, аналіз «вузьких» місць, система збалансованих показників, опитування, анкетування, інтерв'ю, спостереження та ін.

Об'єкти: кількісні та якісні характеристики системи управління персоналом, управлінські рішення, матеріальні, фінансові, часові, інформаційні ресурси в системі управління персоналом, трудові процеси, результати праці та ін.

Результати: прийняття оптимальних управлінських рішень, створення прозорої політики управління персоналом, підвищення ефективності системи управління персоналом, досягнення поставлених оперативних та стратегічних цілей, забезпечення конкурентоспроможності організації.

Рис. 7.1. Концептуальні засади контролінгу персоналу
Джерело: розроблено автором



Використання контролінгу персоналу здатне систематизувати мету, цілі, завдання, методи та інструменти управління персоналом організації, координувати взаємозв'язки як між підрозділами організації, так і всередині служби управління персоналом, контролювати рівень досягнення очікуваних результатів, визначати основні фактори впливу на виявленні відхилення, здійснювати інформаційно-аналітичне забезпечення управлінських рішень в системі управління персоналом.

Список використаних джерел

1. Алекперова Л. В. Контролінг персоналу як ефективний механізм управління трудовим потенціалом підприємств АПК / Л. В. Алекперова // Економіка харчової промисловості. – 2010. – № 4. – С. 33–37.
2. Балабанова Л. В., Лиходедова О. В. Контролінг персоналу в системі управління конкурентоспроможністю підприємства [Електронний ресурс] / Л. В. Балабанова, О. В. Лиходедова // Маркетинговий менеджмент як чинник забезпечення конкурентоспроможності підприємства. – Режим доступу : <http://donnuet.dn.ua/attachments/article/2013/5razdel.pdf>.
3. Гарафонова О. І. Контролінг: концептуальні підходи та механізм здійснення змін в управлінні діяльністю вітчизняних підприємств / О. І. Гарафонова // Науковий вісник Чернігівського державного інститут економіки і управління. Серія 1 : Економіка. – 2014. – Вип. 2. — С. 89–96.
4. Давидович І. Є. Контролінг: Навчальний посібник. — К. : Центр учбової літератури, 2008. — 552 с.
5. Дегтяр Н. В. Контролінг системи управління персоналом підприємства / Н. В. Дегтяр // Проблеми системного підходу в економіці. – 2009. – № 31. – С. 173–179.
6. Карцева В. В. Систематизація інструментарію контролінгу на підприємстві: теоретичний аспект / В. В. Карцева // Збірник наукових праць Національного університет державної податкової служби України. – 2010. – № 1. – С. 118–127.
7. Коваленко Я. М. Контролінг як система управління ресурсним забезпеченням діяльності центральних органів



водного господарства
та природокористування

виконавчої влади / Я. М. Коваленко // Теорія та практика державного управління. – 2014. – Вип. 4 (47). – С. 139–148.

8. Михайлова А. В. Развитие кадрового контроллинга в системе управления персоналом организации : монография / А. В. Михайлова. — Магнитогорск : МаГУ, 2008. – 196 с.

9. Олицька Т. А., Базалійська Н. П. Методологічні особливості контролінгу персоналу в організації / Т. А. Олицька, Н. П. Базалійська // Вісник ОНУ імені І. І. Мечникова. – 2013. – Т. 18. – Вип. 4/2. – С. 196–199.

10. Петрович Й. М., Панас Я. В. Еволюція контролінгу в сучасній теорії та практиці управління вітчизняними підприємствами / Й. М. Петрович, Я. В. Панас // Маркетинг і менеджмент інновацій. – 2013. – № 1. – С. 129–137.

11. Русановська О. А. Інструменти та методи стратегічного контролінгу на підприємстві / О. А. Русановська // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Менеджмент та підприємництво в Україні : етапи становлення і проблеми розвитку. – 2013. – № 769. – С. 96–107.

12. Фалько С. Г. Контролінг персонала: функции и задачи / С. Г. Фалько // Справочник по управлению персоналом. – 2007. – № 7. – С. 41.



ВИСНОВКИ

Відзеркаленням сутності наукових досліджень Національного університету водного господарства та природокористування є дослідження в сфері сталого розвитку та практичні рекомендації для забезпечення рішення проблем водопостачання, водовідведення та водо підготовки. Тому і перші наукові дослідження монографії стосуються цієї тематики. Для забезпечення сталого водовикористання важливим є не лише збереження водних ресурсів у природному середовищі, але й гармонійне співіснування людини і природи. Структурна політика держави в сфері водокористування має гарантувати взаємність цього процесу. З одного боку необхідно турбуватися про соціальну складову у сфері водокористування, котра передбачає рівний доступ до свіжої питної води та забезпечення комфортності проживання населення через забезпечення житла водопроводом і каналізацією. А з іншого, необхідно впливати на свідомість населення щодо ощадливого використання води та зменшення забруднення побутових вод. Всі ці питання мають бути вирішені шляхом економічних та адміністративних методів структурної перебудови водокористуванням. Соціально-економічні перетворення в Україні охопили і сферу водного господарства. Активніше здійснюється співпраця держави і приватного сектора. Для забезпечення ефективної діяльності підприємств необхідно створювати належні умови господарювання. В роботі було розглянуто основні аспекти покращення інституційного середовища, проаналізовано можливості їх запровадження. І хотілося б зауважити, що які б зміни не відбувались у напрямку вдосконалення, варто щоб вони відповідали екологічно-безпечному природокористуванню, соціальним вимогам суспільства та враховували досвід і можливості українського суспільства.

Провівши теоретичний аналіз соціальних концепцій розвитку суспільства, автори визначили сучасні тенденції економічного зростання цивілізації, що в передових країнах трактується як постіндустріальні, інформаційні, а також аналізуються з точки зору виокремлення головних тенденцій їх розвитку. Практично всі наукові школи сучасності визначають



головним матеріальним рушієм розвитку транснаціональні корпорації, хоча підходи до оцінки їх діяльності та економічного значення в соціальному розвитку та перспектив трансформації відрізняються. Можливо виокремити цілу низку факторів, що спонукають до розробки та розповсюдження нової соціальної стратегії глобальних компаній. По-перше, привабливішими стає сама ідея сполуки прибутковості бізнесу та користі для суспільства. По-друге, вже більш як чверть інвесторів беруть до уваги етичні міркування при інвестуванні у цінні папери тієї або іншої компанії. По-третє, для залучення висококваліфікованих кадрів в умовах зростаючої конкуренції компанії вимушені постійно покращувати умови праці своїх робітників.

У рамках дослідження трансформації соціальних послуг в євроінтеграційних процесах України запропоновано послідовне реформування системи пільг на пасажирському автомобільному транспорті з обов'язковим роз'ясненням населенню. Визначено, що запровадження адресної допомоги дасть змогу реалізувати принцип соціальної справедливості та позитивно сприятиме прибутковості і функціонуванню підприємств, які надають соціально значущі послуги населенню.

Людські ресурси регіону в Україні розвиваються головним чином під впливом двох латентних факторів – можливостей для формування, розвитку і реалізації потенціалів людських ресурсів, які формуються безпосередньо регіоном і який є основним, та соціально-економічною активністю його населення, яка значною мірою реалізується завдяки сприятливому середовищу або всупереч несприятливому середовищу. Теоретично перший фактор (можливості, потенціал) можна позиціонувати як конкурентоспроможність людських ресурсів, а другий (активність) – як реалізовані особливості їх - конкурентність. Доречно згадати індекс мотивації, який нам довелося вилучити з числа факторних змінних. Логічно припустити, що він перебуває під впливом третього латентного фактора – причини високого рівня потенціалу регіону та активності людських ресурсів. Вивчення його потребує проведення спеціального дослідження. В цілому, для досягнення мети дослідження було розраховано наступні індекси: соціально-демографічний, освітньо-



професійний, мотиваційний, інтелектуальний, інноваційно-креативний, культурний та духовно-інформаційний.

Проведене в монографії дослідження в сфері управління освітою та наукою, дає право стверджувати, що для системи вищої освіти в Україні характерним є низька ефективність розподілу фінансових ресурсів (зокрема, коштів державного бюджету). Залучення додаткових джерел фінансування та переорієнтація вітчизняних університетів з освітньої на науково-дослідну діяльність стане запорукою безперервного професійного розвитку НПП та, відповідно, високої конкурентоспроможності ВНЗ на ринку освітніх послуг.

Детальний аналіз і порівняння вітчизняної моделі оплати праці та систем, що домінують в Європі та в світі дозволив прийти до висновку, що зростання заробітних плат призводить до зростання доходів, попиту на товари, звідси зростає виробництво і економіка в цілому. Забезпечення зростання реальних зарплат і реальних доходів населення є одним із основних завдань Уряду. Необхідно також збільшити частку зарплат у ВВП країни і у загальних доходах населення. Сьогодні частка зарплати у загальних доходах становить лише 42%, що знижує купівельну спроможність та мотивацію зайнятого населення.

Щільно пов'язана з темою стимулювання праці та його оплати питання вдосконалення системи пенсійного забезпечення. Виходячи з встановлених вище проблем національного пенсійного забезпечення, було проведено дослідження існуючого на теперішнього стану системи пенсійного забезпечення в Україні. Шляхом анкетування було зроблено емпіричне дослідження ступеню злободенності перелічених нижче проблем пенсійного забезпечення України. Респондентами стали громадяни різного віку, статі та професій, які обізнані з пенсійним забезпеченням в країні і у світі. Більшість з них є за спеціальністю економісти і досконало розуміють тематику дослідження.

Грунтуючись на аналізі об'єктивних економічних процесів і системи правового регулювання, що утворюється, можна припустити, що нинішня модель (схема, система) корпоративного управління для сучасної України повинна спиратися на наступні ключові компоненти: високий рівень



концентрації акціонерної власності (в різних формах, включаючи альянси і угоди); законодавство про компанії (лібералізація і посилювання одночасно, залежно від конкретної сфери); багаторівневий інфорсмент, де ефективний державний (централізований) інфорсмент складає тільки частину (хоча і суттєву) правозастосувальної системи; багаторівневий приватний моніторинг: безпосередньо в компанії (акціонери, інвестори, аудитори і ін.), професійне співтовариство (СРО, конкуренти, професійні учасники ринку цінних паперів і ін.), громадський контроль (ЗМІ та ін.).

