

Брич В. Я., Білоус Л. Й., Прохоровська С. А.



ЛЮДСЬКИЙ ПОТЕНЦІАЛ В ЕКОНОМІЦІ УКРАЇНИ

**Міністерство освіти науки молоді і спорту
Тернопільський національний економічний університет**

До 50 річниці заснування ТНЕУ присвячується

ЛЮДСЬКИЙ ПОТЕНЦІАЛ В ЕКОНОМІЦІ УКРАЇНИ



**За загальною редакцією доктора економічних наук, професора
Брича Василя Ярославовича**

НБ ПНУС



799926

2012

УДК 331.5

ББК 65.05

Б87

Рецензенти:

Амосов О. Ю., докт. екон. наук, професор, перший заступник директора Харківського регіонального інституту державного управління НАДУ при Президентіві України

Мізюк Б.М., докт. екон. наук, професор, декан факультету менеджменту Львівської комерційної академії

Никифоренко В.Г., докт. екон. наук, професор, завідувач кафедрою управління персоналом і економіки праці Одеського НЕУ

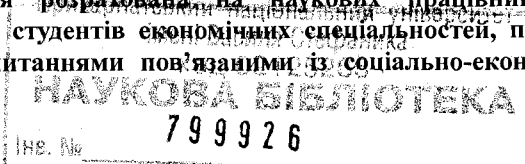
Затверджено на засіданні вченої ради Тернопільського національного економічного університету
(Протокол № 3 від 22.12.2012)

Брич В.Я., Білоус Л.Й., Прохоровська С.А. Людський потенціал в економіці України: Монографія/. - За загальною редакцією д.е.н, проф. Брича В.Я.-Тая, 2012.-368с.

Монографію присвячено питанням формування і використання людського потенціалу в сучасних умовах господарювання. Авторами досліджено суть передумови формування і становлення, еволюцію поглядів на людський потенціал. В роботі визначені шляхи удосконалення інтелектуальної інфраструктури розвитку людського потенціалу в контексті формування інноваційної економіки.

Запропоновані напрямки розвитку та механізм реалізації людського потенціалу в умовах модернізації соціально-трудових відносин.

Монографія розрахована на наукових працівників, економістів, аспірантів, студентів економічних спеціальностей, практиків, які займаються питаннями пов'язаними із соціально-економічною сферою діяльності.



ISBN 978-966-2995-61-9

© Брич В.Я., Білоус Л.Й., Прохоровська С.А.

ВСТУП	5
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ	9
1.1. Суть людського потенціалу та його місце в економічному потенціалі суспільства.....	9
1.2. Методологія дослідження людського потенціалу економіки України	39
1.3. Еволюція поглядів на людський потенціал суспільства у зарубіжній економічній науці.....	58
1.4. Внесок українських учених в розвиток теорії людського потенціалу.....	83
РОЗДІЛ 2. ПЕРЕДУМОВИ ФОРМУВАННЯ І РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ УКРАЇНИ В РИНКОВИХ УМОВАХ	93
2.1. Демографічні чинники формування людського потенціалу в Україні на початку третього тисячоліття.....	93
2.2. Передумови становлення ринкового механізму використання людського потенціалу.....	111
2.3. Чинники розвитку національного ринку праці та їх вплив на реалізацію людського потенціалу	137
2.4. Вплив чинників соціально-трудової сфери на розвиток економіки регіону.....	147
РОЗДІЛ 3. УДОСКОНАЛЕННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ІНФРАСТРУКТУРИ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ В КОНТЕКСТІ ФОРМУВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ЕКОНОМІКИ	166
3.1. Формування сучасної вітчизняної освітньої парадигми людського потенціалу.....	166
3.2. Посилення духовної мобільності людського потенціалу України в умовах глобалізації та економічного прогресу.	193
3.3. Концептуальні засади здійснення активної соціальної молодіжної політики в Україні в контексті побудови інноваційної економіки	212

3.4. Трансформація соціального молодіжного потенціалу в умовах становлення інформаційного суспільства.....	231
3.5. Світовий досвід використання прогресивних форм зайнятості та їхні перспективи в Україні.....	253
РОЗДІЛ 4. НАПРЯМКИ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ ТА МЕХАНІЗМУ ЙОГО РЕАЛІЗАЦІЇ В УМОВАХ МОДЕРНІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН.....	274
4.1. Соціальне партнерство і його роль у забезпеченні умов розвитку трудового потенціалу та соціальної стабільності.....	274
4.2. Стратегія модернізація соціально-трудоових відносин та її вплив на розвиток людського потенціалу	294
4.3. Удосконалення механізму колективнодоговірного регулювання в процесі розвитку людського потенціалу.....	318
ВИСНОВКИ.....	333

ВСТУП

Актуальність дослідження. Кардинальна зміна системи розвитку і використання людського потенціалу – один із шляхів стабілізації української економіки, забезпечення її інноваційного поступу як першооснови побудови інформаційної економіки.

Комплексність сучасної науково-технологічної революції змінює зміст праці. Нині першочергове значення має не фізична сила та витривалість і, навіть, не рівень вузькоспеціалізованої підготовки, а здатність до опанування нової інформації та швидкого переходу до нових видів діяльності. Зростає роль соціально-психологічних чинників праці, мотивації діяльності працівника.

За цих умов суттєво змінюється роль людини в економіці – творця і організатора цього процесу. Це, відповідно, передбачає зміни у структурі та якості людського потенціалу: зменшення можливостей зростання ефективності праці завдяки фізичним властивостям людини та залучення інтелектуально-творчих здібностей, які пов'язані з її майстерністю, освітою, професійною підготовкою, системою духовних інтересів, соціальною взаємодією тощо. Особистість людини стає одним із найважливіших складників людського потенціалу і національного багатства.

Посилення тенденції до гуманізації праці у світовій економіці з 70-х рр. ХХ ст. означає акцентування на людині у взаємодії матеріальних ресурсів та людського потенціалу. Процес гуманізації володіє особливим значенням для української економіки. Це доконечна умова прогресивних змін в економіці, покращення духовного розвитку суспільства, підвищення рівня якості життя.

Характерними ознаками формування інформаційної економіки визначаємо зростання частки зайнятих у сфері послуг (наука, освіта, охорона здоров'я, культура, галузі інформаційно-комунікаційних послуг тощо) і відповідно збільшення обсягів реалізації послуг населенню, підвищення інтелектуалізації праці, що простежується і в Україні.

Схвалена міжнародним співтовариством Концепція розвитку людського потенціалу наприкінці ХХ ст. розглядала людський розви-

ток як процес зростання людських можливостей, що забезпечується політичною свободою, правами людини, суспільною повагою до особистості. Матеріальний добробут – лише одна з базових можливостей вибору.

Людський розвиток розглядається і як процес розширення людського вибору, і як досягнутий рівень добробуту людини. Однак ще досі головні засади Концепції розвитку людського потенціалу не реалізовані в Україні.

В умовах становлення інформаційної економіки в Україні базисом створення новітніх факторів виробництва стає інтелект. За його допомогою людина опановує існуючі знання і створює нове знання, яке в свою чергу сприяє витворенню нової інформації і нової технології. Інтелект є також безмежним джерелом творчої діяльності і може забезпечити гідний добробут людині, країні, що сприятиме свободі вибору. Отже, інтелектуальний потенціал людини стає визначальним чинником економічного зростання та економічного поступу нації.

Широке коло теоретико-методологічних питань людського розвитку формує об'єкт новітніх наукових досліджень і численних публікацій українських та зарубіжних учених. Водночас джерела досліджень проблем розвитку людського потенціалу, ефективності праці як основи діяльності з метою задоволення людських потреб, започатковані ще у давньоєгипетській літературі, також у працях мислителів античності Ксенофонта, Платона, Арістотеля, Анахарсія, Катона, меркантилістів Дж. Гелса, А. Монкретьєна, класиків економічної теорії В. Петі, Ф. Кене, А. Сміта, Т. Мальтуса, Д. Рікардо, Дж. Міля, В. Каразіна, М. Балудянського, І. Вернадського, соціалістичної теорії К. Маркса, М. Зібера, представників історичного напрямку в політичній економії Ф. Ліста, В. Рошера, Б. Гільдебранда, В. Зомбарта, М. Вебера, М. Бунге, Д. Піхна, теоретичній системі Дж. Кейнса, неокласичної теорії А. Маршала, Й. Шумпетера, неоліберальної школи Ф. Гаєка, інституціоналізму Д. Бела, З. Бжезинського, Дж. Гелбрейта, П. Друкера, Р. Коуза, Д. Тофлера, неінституціоналізму Г. Бекера, Д. Норта, Т. Шульца.

Інтеграція України в європейський простір, соціальна орієнтація ринкової економіки, перехід до інформаційного суспільства зумовлює зростання ролі людського потенціалу як головного ресурсу, мети і критерію соціально-економічного розвитку. Даний процес вимагає певної систематизації теоретичного надбання сучасних українських і зарубіжних учених та виявлення основних тенденцій розвитку наукових парадигм теорії людського розвитку.

Враховуючи різноаспектність та багатовекторність об'єкта дослідження, і оскільки предтечею людського потенціалу виступав трудовий потенціал, всі відповідні наукові підходи українських, а також зарубіжних учених можна, на нашу думку, поділити на такі:

- визначення трудового потенціалу як ресурсів праці, якими оперує суспільство на даному етапі (В. Адамчук, Ю. Кокін, В. Онікієнко, Р. Яковлев);
- трудовий потенціал як конкретизація категорії «робоча сила» (В. Буланов, Н. Волгін);
- трудовий потенціал як система, що складається з певних структурних елементів (М. Бібен, М. Долишній, В. Мікловда, С. Пирожков, М. Пітюлич, В. Приймак, С. Трубич, Л. Шевчук);
- людський капітал як приведена вартість минулих інвестицій у навички людей (О. Бородіна, О. Грішнова, Л. Харкянен);
- людський потенціал (С. Злупко, О.Грішнова, О. Стефанишин);
- інтелектуальний потенціал суспільства (М. Гуревичов, С. Вовканич, Ю. Канигін, О. Кендюхов, В. Куценко, Є. Марчук, В. Прошак, А. Чухно).

Однак, розглядаючи інтелектуальний потенціал суспільства, вчені не досліджували і не виокремлювали людський інтелектуальний потенціал, який становить важливий складник людського потенціалу і в умовах формування інформаційної економіки стає ключовим економічним ресурсом. Головна увага зосереджувалась на аналізі трудового потенціалу чи людського капіталу економічних індивідів, а також – на інтелектуальному потенціалі суспільства (тут переважав технократичний підхід, тобто досліджувалась лише його складова – технологічний капітал), проте в інноваційній економіці надзвичайно

зростає роль людського інтелекту порівняно з машинним. Особливо це актуально для України, бо інтелектуальна творчість є невід'ємною стороною людської духовності, виступає в якості механізму, що є протиположною регресивним лініям в розвитку суспільства. Праця інтелекту – це також запорука особистої свободи людини і самодостатності її індивідуальної долі.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ

ДОСЛІДЖЕННЯ

ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

1.1. Суть людського потенціалу та його місце в економічному потенціалі суспільства

Соціально спрямована ринкова економіка, як свідчить світовий досвід, має великі переваги перед планово-директивною, бо поєднання ринкового механізму з економічним регулюванням держави забезпечує ефективніше її функціонування і розвиток. Щоб домогтися значних успіхів у розвитку української економіки і піднесення добробуту населення, необхідно об'єднати ринкові перетворення з технічним переозброєнням економіки, перейти на новий технологічний спосіб виробництва. З огляду на це, трансформаційний період для української економіки повинен передбачати перехід до інформаційного суспільства.

Ми поділяємо думку О. Білоруса, що інформаційній економіці властиві такі основні ознаки [11, с. 57]:

- джерелом вартості є інтелектуальний потенціал працівника, а не його психофізичні зусилля;
- найбільшим пріоритетом національних економічних стратегій є «виробництво» і споживання знань;
- відбувається ліквідація відчуження виробника від засобів і результатів виробництва;
- новостворена вартість розподіляється на користь безпосереднього виробника;
- демократизуються відносини власності;
- змінюється суспільне та індивідуальне споживання;
- з'являється новий тип економічного зростання і розширеного відтворення;
- економіка стає глобально соціальною;
- відбуваються революційні перетворення.

О. Чубукова теж вважає головною ознакою інформаційної економіки – її побудову на знаннях, використанні значних потоків інформації, яку впроваджують у соціальні, управлінські та виробничі процеси інформаційними технологіями. Вона визначає появу нової парадигми інформаційного суспільства як «мінімізація матеріального виробництва і максимізація інформаційного» [293, с. 14].

На наш погляд, має рацію і В. Семиноженко, вважаючи, що «інноваційна економіка (поняття «інформаційна» та «інноваційна економіка» розглядаємо надалі як синоніми) є найвищою формою еволюції індустріальної економіки [239, с. 17] та фундаментом побудови інформаційного суспільства. Гарантією економічних здобутків тут є успіх у самореалізації, а розвиток особистості і розумові здібності відіграють роль справжнього двигуна інформаційної економіки. Найважливішим елементом інноваційного процесу є творчий потенціал індивідів. Отже, інформаційна економіка стає головною умовою реформування національного господарства України та випереджувального його розвитку і підвищення на цій основі культурно-технічного, науково-технологічного рівнів людського потенціалу, який є головним фактором, метою і критерієм суспільного поступу.

Концепція розвитку людського потенціалу, яка набула поширення у глобальному масштабі наприкінці ХХ ст., виходить з визнання неможливості звести суспільний прогрес до зростання грошового доходу чи примноження матеріального багатства і ґрунтується на принципі функціонування економіки для розвитку людей. Суспільний прогрес є неможливим ні за яких темпів економічного зростання, якщо не зреалізовані важливі для людини можливості, серед яких головними є: прожити довге і здорове життя, здобувати, розширювати і оновлювати знання, мати доступ до засобів існування, що забезпечує гідний рівень і якість життя.

Людський розвиток визначається як процес зростання людських можливостей, що забезпечується політичною свободою, правами людини, суспільною повагою до особистості. Матеріальний добробут є лише однією з базових можливостей вибору. Крім того, він розглядається і як процес розширення людського вибору, і як досяг-

нутий рівень добробуту людини. На таких засадах Програма розвитку Організації Об'єднаних Націй (ПРООН) визначила організаційні основи для поширення ідей людського розвитку у світі (1990 р.).

Політична, економічна, соціальна свобода, свобода пересування і вибору місця проживання, благополуччя в родинному житті й особисте щастя, розвиток творчих здібностей, дотримання прав людини, повага оточуючих і самоповага – це основні права, які високо цінують люди всього світу. Проте неодмінною умовою їх забезпечення є реалізація права на охорону здоров'я, здобуття освіти, доступу до засобів існування.

Постає питання оптимізації зв'язку між економічним зростанням та людським розвитком у концепції людського розвитку, що проявляється у наступному:

- нарощування інвестицій в освіту, охорону здоров'я, професійну підготовку, що зумовлює повнішу реалізацію здібностей людей, їх активну участь у виробництві та розподілі благ;
- справедливіший розподіл доходу і багатства, що забезпечує матеріальну основу розвитку людського потенціалу менш конкурентоспроможних верств населення;
- досягнення збалансованості соціальних видатків;
- розширення у людей можливостей вибору у політичній, соціальній та економічній сферах.

Отже, концепція людського розвитку розглядає розвиток людських потенцій як кінцеву мету цивілізаційного прогресу. Вибір орієнтованого на людський розвиток типу економічного зростання означає зміну поглядів на співвідношення економічного і соціального аспектів розвитку.

Економічне зростання, як кількісний показник економічного розвитку, його органічна складова, набуло тривалого та порівняно стабільного характеру в Україні у 2000 р. після десятирічного економічного спаду. Темпи зростання валового внутрішнього продукту (ВВП) у 2004 р. становили 112,1%, а в 2010 р. – 104,2%, що засвідчує наявність суперечностей і диспропорцій в економічній структурі країни, інфраструктурі, а інколи навіть гальмування

науково-технічного прогресу та інноваційного розвитку [253, с. 30; 254, с. 31]. Розвинені країни, використовуючи переваги інформаційної економіки, ще в 90-х роках ХХ ст. принципово змінили світову кон'юнктуру та стали в основному незалежними як від постачання сировини, так і від імпорту традиційної індустріальної продукції, домінуючи у виробництві інформаційно-комунікаційних технологій.

Однак лише кількісні показники економічного зростання в Україні не забезпечують його якості, тобто підвищення ефективності як матеріального виробництва, так і сфери послуг. Необхідну умову виведення національної економіки на траєкторію інформаційного розвитку вбачаємо насамперед у вдосконаленні людського потенціалу суспільства. З огляду на це зростає актуальність дослідження особливостей змісту і структури людського потенціалу інформаційного суспільства.

Поняття «людський потенціал» побутує в українській економічній літературі з 1994 р. [80, с. 52], його предтечею був термін «трудоий потенціал», який ще сьогодні трапляється в деяких наукових розвідках [194, с. 22; 298; 303, с. 26].

Досліджуючи поняття «трудоий потенціал», слід звернути увагу на його вузьке і широке тлумачення. Зокрема, представники першого напрямку ототожнюють трудоий потенціал з трудовими ресурсами, а іншого – акцентують як на кількісній, так і якісній його характеристиці. На нашу думку, трудові ресурси – це частина населення країни, що за своїм фізичним розвитком, розумовими здібностями і знаннями здатна працювати в економіці. Реально «трудоий ресурси» – це кількість населення, яке фізично здатне працювати (в тому числі соціальні низи). На цю особливість також вказують Д. Богиня, Е. Лібанова, О. Грішнова, Г. Завіновська і російські економісти А. Рофе, Б. Збишко та ін. Термін «трудоий ресурси» виник і використовувався для потреб централізованого управління працездатним населенням країни в умовах командної економіки, а тому в ринкових умовах господарювання варто застосовувати термін «економічно активне населення» (це та реальна частина трудових ресурсів, яка добровільно працює або хоче працювати), який увійшов в науковий обіг в Україні з 1993 р.

Економічно активне населення охоплює зайнятих суспільно корисною діяльністю, яка дає дохід, а також безробітних, які активно шукають роботу та готові працювати. У зарубіжній економічній літературі поняття «економічно активне населення» ототожнюють з поняттям «робоча сила», що побутує також і в Україні. Однак насправді між ними є суттєва відмінність. Поняття «зайняті» охоплює дві великі групи працівників, які відіграють різну роль в економіці.

До першої групи належать підприємці, зайняті у різних галузях економіки, фермери, ремісники, самозайняті. Використовуючи свої підприємницькі здібності для організації виробництва, власної справи, вони отримують прибуток (дохід) – задовільняючи свої потреби. Їх величина становить 22,9% від загальної кількості зайнятих у 2010 р.

Другу групу становлять наймані працівники, які надають свої здібності до праці працедавцям для використання їх у процесі виробництва за визначену винагороду (заробітну плату). Вони становили на кінець 2010 року 65,6% від загальної кількості зайнятих.

З огляду на різну економічну роль зазначених груп у виробництві економісти пропонують виокремити їх у дві самостійні категорії. Дійсною робочою силою вважають лише найманих працівників і безробітних, які шукають роботу на основі продажу своєї робочої сили [231, с. 24]. Тут ми не зовсім погоджуємось з такою позицією, оскільки методологічно категорично не приймаємо «продаж робочої сили», мова може йти щодо продажі здатності до праці.

Деякі економісти (В. Адамчук, Ю. Кокін, Р. Яковлев) визначають трудовий потенціал як ресурсну категорію. Вважають, що він повинен охоплювати відповідно до семантики слова “потенціал” джерела, засоби, ресурси праці, які можуть бути використані для вирішення будь-якого завдання, досягнення визначеної мети, забезпечення можливостей окремого індивіда, суспільства, держави у певній сфері. Вчені також стверджують, що якісно трудовий потенціал характеризується освітнім і професійно-кваліфікаційним рівнем, стажем роботи тощо [2, с. 34].

Характерним для українських дослідників трудового потенціала було те, що вони дедалі більше ознак надавали цьому поняттю. Переважали демографічно-політекономічний (С. Пирожков, Д. Богиня, О. Грішнова) і технологічно-політекономічний (В. Онищенко) напрями. Зокрема, С. Пирожков трудовий потенціал розглядає як «...розвинуту в даному суспільстві сукупність демографічних, соціальних, ду-

ховних характеристик і якостей трудового населення» [181, с. 16], а умовами реалізації трудового потенціалу він вважає рівень розвитку продуктивних сил і науковотехнічного прогресу. Д. Богиня поділяє погляд С. Пирожкова, але категорію «трудоий потенціал» визначає лаконічніше – як інтегральну оцінку кількісних і якісних характеристик економічно активного населення [17, с. 42].

Трудоий потенціал також категорія відтворення, використання якого повинно забезпечити безперервне існування та нагромадження якісних ознак економічно активного населення. Така особливість виділяє трудоий потенціал з-поміж інших видів потенціалів, на що дедалі частіше зважають українські науковці. Зокрема, В. Стешенко, К. Якуба вважають, що трудоий потенціал (трудова потенція) – це здатність працювати в усіх сферах життя, включаючи демовідтворення [272, с. 7; 310, с. 14]. Як бачимо, характеристики трудового потенціалу розширюються внаслідок використання соціальних ознак його формування і реалізації.

Цей напрям розвинули і детально дослідили львівські вчені М. Долішній, С. Злупко. Вивчаючи економічне функціонування трудового потенціалу, вони дійшли висновку, що «соціально-трудоий потенціал – це, насамперед, якість самих людей, які його персоніфікують, це вся сукупність тих відносин, що забезпечують цю якість» [251, с. 14].

Досліджуючи поняття «людський потенціал» слід зауважити, що широке трактування змісту поняття «потенціал» виявляється у розгляді його як «джерела» можливостей, засобів, запасів, які можуть бути приведені в дію і використані для вирішення певних завдань або досягнення певної мети [71, с. 467; 4, с. 162]. Подібно визначаються ресурси як запаси, цінності, засоби і можливості [4, с. 181; 71, с. 510]. Тому постає необхідність системного вивчення поняття «потенціал» як сукупності структурних елементів, так і через його функціональне виявлення.

Ще на початку 90-х років ХХ ст. в українській економічній літературі набув розвитку системний підхід у дослідженні категорії трудового потенціалу, який, з одного боку, передбачав розгляд його як сукупності структурних елементів, а з іншого, – через функціональне виявлен-

ня. М. Долішній, наприклад, зазначав, що трудовий потенціал – це «прогнозована інтегральна здатність групи, колективу, підприємства, працездатного населення (трудові ресурси) країни, регіону до продуктивної трудової професійної діяльності, результатом якої є новостворені духовні та матеріальні цінності. Основні структурні складові трудового потенціалу (його компоненти): інтелектуальний, професійний, морально-психологічний потенціали» [61, с. 87]. Цей погляд на трудовий потенціал як на систему притаманний і С. Пірожкову, котрий розглядав його як три взаємопов'язані підсистеми: демографічну, соціально-економічну, соціально-психологічну.

I. Демографічна підсистема:

- демографічне відтворення, яке забезпечує безперервне поновлення поколінь людей як фізичних носіїв соціальних якостей і відносин;
- стан життєвих потенціалів дієздатного населення;
- стан здоров'я різних категорій і вікових груп населення;
- міграційне переміщення як чинник формування загальних меж кількості вікових груп працєактивного населення.

II. Соціально-економічна підсистема. Формування відповідного типу потенціалу.

III. Соціально-психологічна підсистема. Формування особистості як суб'єкта трудової діяльності [181, с. 16].

Наприкінці 90-х рр. ХХ ст. системний підхід у дослідженні трудового потенціалу набуває нового розвитку. М. Пітюлич, М. Бібен та В. Мікловда розглядають його як складну, динамічну, відкриту, ієрархічну систему і виокремлюють вже об'ємніші компоненти: природно-біологічну, освітньо-професійну та соціальномотиваційну [184, с. 13].

Найповніше визначив і охарактеризував компоненти трудового потенціалу С. Злупко, доповнивши їх новими елементами (екогомологічний, етнокультурний тощо) [80, с. 75–78]. Заслужують на увагу компонентні структури трудового потенціалу, які запропонували В. Приймак, Л. Шевчук [194, с. 11–24; 303, с. 28–29]. Це засвідчує зростання ролі особистості внаслідок інтелектуалізації та індивідуалізації праці, що перетворює людський потенціал у го-

ловний економічний ресурс і, відповідно, вважаємо, що трудовий потенціал еволюціонує у людський.

Програма розвитку ООН з 1990 р. щороку видає доповідь про людський розвиток, у якій подається комплексна оцінка соціально-економічного розвитку країн на підставі індексу людського розвитку (ІЛР). Цей інтегральний показник, характеризує такі аспекти людського існування, як тривалість життя, освіченість і рівень добробуту.

У щорічних доповідях ПРООН поряд з ІЛР додатково визначають й інші індекси, які характеризують різні сфери людської життєдіяльності: вимір людського розвитку (1990 р.), фінансування людського розвитку (1991 р.), глобальні виміри людського розвитку (1992 р.), участь людини у суспільному розвитку (1993 р.), нові виміри людської безпеки (1994 р.), проблеми бідності (1997 р.), споживання для людського розвитку (1998 р.), глобалізація з людським обличчям (1999 р.), забезпечення прав людини, гарантування свобод, добробуту і гідності (2000 р.), культурна свобода (2004 р.), соціальне залучення (2011 р.). Отже, ІЛР характеризує розвиток людини, що відповідно визначає розвиток економіки і суспільства.

Таблиця 1.1 засвідчує, по-перше, відсутність одностайності серед українських учених щодо компонентної структури людського потенціалу; по-друге, наближення структури людського потенціалу до показників, за якими розраховують індекс людського розвитку (ІЛР), і, навіть, їх надмірну деталізацію.

У сучасній економічній літературі наявна також укрупнена класифікація блоків компонент, запропонована М. Пітюlichem, М. Бібеном, В. Мікловдою, С. Трубичем, В. Приймаком, Л. Шевчук.

На наш погляд, варто виокремити кількісні і якісні ознаки людського потенціалу. До якісних відносимо такі ознаки: здоров'я, інтелектуальну, екологічну, екогомологічну, культурну, творчість, сакральну, освітню, інформаційну, мотиваційну, мобільність, політичну діяльність. Кількісний склад людського потенціалу, вважаємо, характеризують наступні компоненти: біологічна, демографічна, економічна, використання часу, громадський порядок і безпека.

**Порівняльна характеристика компонентної структури
людського потенціалу суспільства**

Компонента	А	Б	Г	Д	Ж	З	К	Л	М	Індекс людського розвитку
Біологічна	✓				✓	✓		✓	W	+
Демографічна		✓	✓			✓	✓	✓	W	+
Інтелектуальна	✓	✓		✓		✓	✓	✓	W	+
Мотиваційна	✓	✓		✓	✓	✓		✓	W	+
Екогомологічна		✓							W	+
Екологічна		✓							W	+
Культурна		✓				✓		✓	W	+
Етнокультурна		✓							W	+
Соціальна	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	W	+
Економічна		✓		✓					W	+
Здоров'я		✓	✓	✓			✓	✓	W	+
Мобільність		✓		✓			✓	✓	W	+
Творчість (підприємливість)		✓		✓					W	+
Сакральна								✓	W	+
Освітня	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	W	+
Інформація									W	+
Політична діяльність									W	+
Використання часу									W	+
Громадський порядок і безпека									W	+

Проте людський потенціал можна ґрунтовно дослідити, враховуючи лише в комплексі його якісні та кількісні ознаки. На нашу думку, людський потенціал національної економіки – це сукупні здібності (наявні (природні), набуті чи й втрачені внаслідок соціальної та духовної деградації) людей до інтелектуальної, творчої, розумової, економічної, культурної діяльності з метою індивідуального та суспільного розвитку.

Ми поділяємо системний підхід у дослідженні категорії «людський потенціал», оскільки, зважаючи на багатоваріантність у трактуванні людського потенціалу економістами щодо кількісного його виміру, завжди головна увага зосереджується на провідному значенні у ньому якісних ознак: освіти, професійно-кваліфікаційної підготовки, стану здоров'я, психологічних особливостей людини, творчого та інтелектуального потенціалів, мобільності тощо (табл. 1.1). По-друге, компонентна структура підтверджує багатофункціональність людини, а тому їй найбільше відповідає поняття людського потенціалу, який за умов командної економіки не міг частково перетворитись у «людський капітал». На цю особливість вказує О. Грішнова, яка вважає, що оскільки в умовах директивної економіки не визнавалися ринкові відносини у сфері праці, тому й неможливим було «оцінити» кожного індивіда і визнати виробничий характер вкладень у галузі соціальної інфраструктури [47, с. 12–22]. Власне, людський капітал – це результат реалізації людського потенціалу з визначеним коефіцієнтом як ефективності чи неефективності у вузькому розумінні.

Мають рацію вчені, стверджуючи, що в сучасних умовах зустрічається велика відмінність між людським капіталом і людським потенціалом, тобто наявний потужний резерв для розвитку інформаційної економіки в Україні.

Поняття «людський капітал», яке виникло в ринковому середовищі, відображає не лише новий підхід у розумінні ролі людини в суспільно-виробничому процесі, а також значення інтелектуальної складової людського потенціалу, що зростає. Адже людський капітал позначає засіб досягнення мети, а людський потенціал – можливості її досягнення. Тому ці дві категорії, на наш погляд, повинні застосовуватись в економічній науці. Використання людського капіталу означає, що продуктивні здібності людини є особистим надбанням і набувають форми капіталу в умовах ринкової економіки.

Основу класифікації елементів людського капіталу, які становлять відмінності за інтелектуальними, фізичними і психологічними ознаками, визначають (за О. Грішною):

- рівень освіти (знання);
- професійна підготовка (навики, вміння, досвід роботи, професійна адаптованість);
- стан здоров'я, володіння економічно значущою інформацією, мотивованість, мобільність та ін.

Щодо внутрішнього складу людського капіталу, то лише послуги праці людини слід вважати капіталом, які вона продає на ринку, тобто «людський капітал є приведена вартість минулих інвестицій у навички людей, а не цінність людей самих по собі» [47, с. 16–19].

Цілком мав рацію С. Злупко, коли зазначав, що «одновимірність людини, яка певною мірою закладена в концепції людського капіталу, ігнорує природні таланти і здібності людини, здатність її виконувати найефективніше певні функції», а також – волю, прагнення людини [80, с. 13].

Концепція людського капіталу, як і ця категорія, з'явилася в умовах індустріального суспільства, коли головним завданням було досягнення економічного зростання. Однак становлення інформаційного суспільства до певної міри, як стверджує А. Чухно, «підважує» вартісні відносини, бо створення і поширення знань та інформації (базового ресурсу) не можна охопити традиційними вартісними обмеженнями [295, с. 396–417]. Крім того, не завжди простежуються прямі закономірності між затратами на освіту і величиною подальшого доходу людини. У сучасному складному глобальному середовищі важливе не лише зростання економічних показників на основі збільшення доходу і ВВП, але й досягнення розвитку [93, с. 69]. Саме тому, починаючи з 90-х років ХХ ст., у міжнародній практиці переважає новий підхід – врахування соціальних показників поряд з економічними.

Зауважимо, що людський потенціал відображає минуле, тобто є сукупністю властивостей, нагромаджених людською економічною системою в процесі її становлення та зумовлює її можливості щодо функціонування і розвитку. Проте поняття «потенціал» і «ресурси» не варто протиставляти, бо потенціал – узагальнена характеристика ресурсів, відповідно до місця і часу людський потенціал може характеризувати сучасне з погляду практичного використання наявних

економічних можливостей, що дає змогу розмежувати реалізований і нереалізований потенціали.

Людські ресурси – це «присвоєні» або ж реалізовані потенціали людей (соціально-демографічні, освітньо-професійні, інтелектуальні, духовно-інформаційні, інноваційні, креативні, культурні, мотиваційні, організаційні тощо), які стали реальною власністю. На нашу думку, людський потенціал – здібності людини взагалі (вроджені і набуті), які не залежать від їхнього використання у матеріальному чи нематеріальному виробництві. Очевидно, що людський потенціал за величиною більший, ніж людські ресурси, тому помилково ототожнювати людські ресурси і людський потенціал [238, с. 31], бо, на наш погляд, людський потенціал – це можливості, надані людськими ресурсами у певний час і у майбутньому, які можуть бути використані чи не використані для досягнення певної мети.

Концепції людського розвитку та людського капіталу також мають багато спільного, але вони не тотожні. Якщо в концепції людського капіталу інвестиції в людину – засіб збільшення продуктивності праці і доходу, чим і визначається їхня економічна ефективність, то в концепції людського розвитку високоосвічена, розвинена, благополучна людина – це мета. Тобто людський потенціал – це не засіб досягнення добробуту людей, а обов'язковий компонент їхнього добробуту.

Докорінна відмінність індустріальної та інформаційної стадій цивілізаційного поступу потребує не лише використання, але й забезпечення взаємодії індустріальних та постіндустріальних процесів, – зауважує А. Чухно [295, с. 21].

Отже, людський капітал за структурою – один з елементів людського потенціалу, який реалізується в ринковій економіці у широкому розумінні. Це запас знань, здібностей і мотивацій, що є у кожного, які становлять капітал, бо формування їх потребує виділення коштів з поточного споживання, які багаторазово буде компенсовано потоком доходів у майбутньому (у вузькому розумінні) [47, с. 101]. Людський капітал є складовою людського потенціалу українського суспільства і його розвиток також засвідчує перехід національної економіки до ринкової.

Вичерпність матеріальних факторів виробництва як джерела економічного зростання вітчизняної економіки зумовлює необхідність здійснення інноваційної стратегії розвитку. Це передбачає модернізацію виробничого базису країни на основі інформаційно-комунікаційних технологій, тобто розвиток інформаційної економіки.

Головні особливості інформаційної економіки:

- інформація є основним фактором виробництва;
- ефекти нових технологій всеохоплюючі;
- можливість гнучкої модифікації виробничих і побутових систем;
- технологічна конвергенція, що зростає;
- орієнтація не на ресурс, а на його функції;
- швидка змінюваність виробництва;
- значне зниження питомих витрат виробництва [148, с. 87–92];
- знання використовуються для систематичних нововведень і новаторства;
- homo economicus переходить у homo creator [294], а далі – у homo cosmicus [283, с. 21].

Людина, з одного боку, – не тільки і не стільки споживач економічних ресурсів, скільки їх активний творець. Вона не лише відтворює себе завдяки навколишньому світу, а й творить довкілля у доступних межах і формах, тобто ноосферу, власний простір. З іншого, подолання ресурсних обмежень пов'язане з поступовою космізацією виробництва, усієї господарської діяльності, – зауважує А. Філіпенко [283, с. 53].

Інформація як базовий системоутворювальний чинник надає принципово нові можливості, пов'язані з характером виробництва (модульність, багатофункціональність, мініатюризація та ін.), особливостями праці (зокрема, віртуалізація процесів, підвищення креативності), специфікою соціальних відносин (формування мережових систем, глобалізація та ін.).

Л. Мельник акцентує, що особливо актуальною є проблема цілеспрямованої трансформації українського суспільства, бо волею долі воно змушене буде за лічені роки подолати значну дистанцію – в одну епоху [148, с. 79].

За оцінками Української асоціації виробників програмного забезпечення, у 2006 р. обсяг національного ринку програмного забезпечення досяг 1 млрд грн. (близько 200 млн дол. США). Впродовж 10 років свого незалежного існування українські інформаційні технології залучили більше чверті всіх прямих іноземних інвестицій [136, с. 10].

Тепер у світі ключові позиції посідають 50 макротехнологій виробництва наукомісткої продукції. З них 46 контролюють сім розвинутих країн світу і лише 4 макротехнології – решта країн.

Фахівці оцінюють, що Україна може мати свою частку ринку в 10–12 макротехнологіях, зокрема:

- транспортне і енергетичне машинобудування;
- космічна техніка;
- спеціальна металургія;
- технологічне промислове устаткування і верстатобудування;
- мікро- і радіоелектроніка;
- інформаційні технології;
- надміцні матеріали;
- комунікації;
- біотехнологія та ін.

У цих макротехнологіях Україна має вже певні наукові і технологічні напрацювання [163, с. 4–6].

Отже, традиційні фактори виробництва не зникли, вони стали другорядними. Ці ресурси можна використовувати без особливих витрат праці, якщо є необхідні знання. Головними ознаками інформаційної економіки, на думку А. Філіпенка, є передусім широка інтелектуалізація виробництва, пріоритетний розвиток науки, складної розумової праці [283, с. 14].

Сучасному суспільству властиві риси «аграрної», «індустріальної», а також і «інформаційної» економік. З огляду на це, вважаємо, що людський потенціал української економіки повинен охоплювати працю економічно активного населення традиційних сфер виробництва (сільське господарство, промисловість) і сфери послуг персонального характеру (освіта, охорона здоров'я, страхування життя та ін.), доступ до яких мають працівники виробничих галузей, а також і но-

вого сектора зайнятості – розвиток та обслуговування інформаційно-комунікаційних технологій. Попит на знання і навички працівників цієї сфери зростає внаслідок удосконалення засобів комунікації, які забезпечують доступність, а крім того, і їх поширення.

Зміни у структурі зайнятості та характері праці трансформують систему цінностей людей, переорієнтовуючи їх із зовнішніх на внутрішні, з матеріальних на нематеріальні. Новий зміст технологічної основи – це інформаційно-комунікаційні технології, що вимагають висококваліфікованих працівників, тобто застосування більш складної, інноваційної, творчої праці.

Оскільки сучасні економічні реалії підтверджують, як зазначалось, наявність в Україні елементів інформаційного суспільства, вважаємо, що важливою формою функціонування людського потенціалу національної економіки України (поряд з робочою силою, людським капіталом) є людський інтелектуальний потенціал – потужна складова людського потенціалу інформаційного суспільства, а також необхідна передумова його реалізації. А. Чухно стверджує, що хоча перехід до інформаційної стадії розвитку нашої країни є справою майбутнього, але це не означає, що ми не можемо якнайширше використовувати інформацію та знання як якісно новий виробничий ресурс і такі нові категорії, як інтелектуальна праця, інтелектуальна власність, інтелектуальний капітал [297, с. 21].

Порівняльна характеристика якісних ознак людського потенціалу України підтверджує висновок про наближення його компонент до показника міжнародного індексу розвитку людського потенціалу, за яким Україна у 2010 р. посідала 69 місце з 169 країн і територій (ІРЛП становить 0,710), у 2004 р. – 77 місце, а у 1992 р. – відповідно 45 місце у світі. Протягом останніх років Україна досягла прогресу у сфері людського розвитку, що вимірюється оновленим ІЛР, який є сумарним показником оцінки довгострокового прогресу за трьома основними напрямками людського розвитку: можливістю прожити довге та здорове життя, доступом до знань та ВНД на особу населення. За період з 1990 до 2010 року значення ІЛР для України збільшилось з 0,690 до 0,710, тобто на 3 відсотки або в середньому на 0,1 відсотка за рік. Протягом цього періоду очікувана тривалість життя при народженні в

Україні зменшилася приблизно на 1 рік, середня тривалість навчання зросла більш ніж на 2 роки, очікувана тривалість навчання – також більш ніж на 2 роки. Валовий національний дохід (ВНД) в розрахунку на одну особу в Україні за цей період зменшився на 27 % ІЛР України нижче середнього (0,717) по країнах Європи та Центральної Азії. Він також нижчий за середній показник країн із високим рівнем людського розвитку (0,717). В Європі та Центральній Азії «сусідами» України за цим показником (тобто країнами, близькими за рейтингом ІЛР і чисельністю населення) є Казахстан і Російська Федерація, які посідають відповідно 66 та 65 місця в рейтингу ІЛР [157, с. 25–26].

Інтелектуалізація виробництва в середині ХХ ст. поставила нові вимоги до рівня освіти не лише управлінського персоналу та інженерно-технічних працівників, але й до робітників у світі. Відбувся процес об'єднання людських ресурсів із зростаючими можливостями техніко-економічної системи суспільства, на основі якої підвищились як продуктивність праці, так і якість продукції [14, с. 456].

Якісна структура зайнятості економічно розвинених країн представлена 70–80% працюючих у сфері послуг, в Україні вона теж покращується. Панівним типом стає переважно інтелектуальна, творча праця, де людина може зреалізувати свій досвід, знання, вміння. Високий рівень розвитку сфери послуг – характерна ознака формування інформаційної економіки.

Отже, для реалізації стратегії у людському розвитку на середньо- і довгострокову перспективу найважливішим є формування інтелектуального потенціалу суспільства. Інтелектуальний потенціал України й дотепер залишається досить потужним (за даними ЮНЕСКО, за інтелектом нації Україна посідає 23-є місце, в той час як Фінляндія – 1-е, США – 13-е, Росія – 27-е), незважаючи на те, що за останні роки її науково-технічний потенціал скоротився у 2,5–3 рази. В Україні збережений достатній науково-технічний та промисловий потенціал в окремих галузях: оборонній промисловості радіоелектронне стеження, радіолокація, засоби наведення високоточної зброї, системи бронетанкової техніки, системи протиповітряної оборони), можливості з виробництва якого 8 млрд грн.; енергетичному атомному машинобудуванні, в якому частка

України понад 12 % світового ринку; авіаційному та енергетичному турбінобудуванні, де в Україні більше 43 % високотехнологічного експорту; ракетній, авіаційній та космічній техніці, де Україна є учасником великої кількості міжнародних проектів, стабільне позитивне торгове сальдо; технології надвисоких частот; кристалічні матеріали для мікроелектроніки, сонячної енергетики. Однак використовується цей інтелектуальний потенціал неефективно.

Так, згідно з рейтингом Всесвітнього економічного форуму, Україна серед 134 країн зайняла у 2009 р. у сфері формування факторів інноваційного розвитку – 52 місце, за оснащеністю сучасними технологіями – 65 місце, у сфері захисту прав інтелектуальної власності – 114 місце, що свідчить про неефективне використання власного інноваційного потенціалу, перетворення України в державу, яка експортує сировинні ресурси з незначною часткою доданої вартості, та виникнення загрози економічній та національній безпеці [88].

Інтелектуальний потенціал суспільства виконує такі функції [39, с. 6–7]:

- надання кваліфікації та професійної підготовленості населення до продуктивної діяльності;
- розвиток творчих навичок, зокрема і теоретичного мислення;
- масова трансформація наукових знань у буденне знання;
- протистояння процесам руйнування суспільної свідомості.

Розвиток інтелектуального потенціалу суспільства відбувається за такими засадами [39, с. 6–7]:

- свобода творчості;
- недоторканність інтелектуальної власності;
- непротиствалення інтелектуалізації суспільства загальному перебігу прогресивних змін, їх синхронізація і взаємодоповнення;
- взаємопоеднання інтелектуалізації та інформатизації;
- надання нового змісту його структурним утворенням;
- активне залучення до міжнародного поділу праці.

Інтелектуальний потенціал реалізується через інтелектуальну працю, яку М. Гуревичов визначає «як творчий процес взаємодії інтелекту з елементами культури, який є фундаментальним творчим

ресурсом і створює інтелектуальну продукцію та відтворює творчу особистість» [55, с. 31]. У цьому визначенні подано розширення кількості елементів взаємодії інтелекту: галузь науки, техніки, виробництва і сфера культури.

У сучасних умовах інтелектуальна праця стає всеосяжною і впливає не лише на матеріальні фактори виробництва, але й на людський потенціал, удосконалюючи та підвищуючи продуктивність кожного працівника.

Завдяки використанню інформаційно-комунікаційних технологій сучасне виробництво вже не потребує просторової та часової єдності як обов'язкових ознак процесу праці. Інтелектуальна праця поєднує створення нових знань і відтворення відомої інформації. Необхідною умовою створення інтелектуальної власності (на відміну від матеріальної) є елемент креативності, освіченості, інтелекту.

На думку К. Торшиної, креативність – форма активності у проблемному пошуку. Вона є свідомою і цілеспрямованою спробою розширити існуючі межі знання, зруйнувати наявні обмеження.

Особливості креативного процесу [268, с. 125]:

- зміна структури зовнішньої інформації і внутрішніх уявлень з допомогою формування аналогій і концептуальних з'єднань елементів;
- постійне переформулювання проблеми;
- застосування існуючих знань, образів для створення нового і застосування старих знань і навиків у новому напрямку;
- використання невербальної моделі мислення;
- вимагає внутрішнього напруження, яке може виникати у конфлікті між традиційним і новим; у самих ідеях; у різних шляхах розв'язку або в очікуваних продуктах; у наслідках і результатах креативного процесу; а також між хаосом невизначеності і прагненням перейти на вищий рівень організації й ефективності щодо індивідуальності або суспільства в цілому.

Креативність значною мірою залежить від особистості творця, його таланту і знань. Креативні продукти бувають різними за своєю природою, для них характерні: неординарний розв'язок проблеми, відкриття хімічного процесу тощо, однак всі вони забезпечують рин-

кове лідерство в ділянці підприємництва, використовуючи передові технології, досконалі системи організаційного управління.

У філософському розумінні інтелект як необхідна умова створення об'єктів інтелектуальної власності – це **розум**, здатність мислити, проникливість, сукупність тих розумових функцій (порівняння, абстракції, утворення понять, судження, висновку тощо), які або перетворюють сприйняття у знання, або критично переглядають вже наявні знання, або аналізують їх [283, с. 181]. Однак інтелект у сучасних умовах асоціюється з природною розумовою діяльністю людини і зі штучним інтелектом, сутність якого полягає у відтворенні машинами окремих інтелектуальних дій людини – сприйняття інформації, елементи міркування та ін..

Отже, інтелектуальний потенціал – це можливості, що надані інтелектуальними ресурсами у певний час і в майбутньому, які створені людським і (або) машинним (штучним) інтелектом, можуть бути використані для досягнення певної мети, хоча такі можливості не завжди будуть зреалізовані [283].

Таким чином варто розмежовувати як людський інтелектуальний потенціал, який є складовою людського потенціалу суспільства, так і штучний (машинний) інтелектуальний потенціал. У дослідженні ми зосереджуємо нашу увагу на аналізі людського інтелектуального потенціалу як на важливу складову людського потенціалу економіки України.

Гносеологічно інтелектуальний потенціал означає можливості досягнення мети, а інтелектуальний капітал – засіб її досягнення. Вважаємо за необхідне вирізняти два підходи до визначення інтелектуального потенціалу в українській економічній літературі: структурний (найбільше поширений), функціонально-структурний.

Структурний підхід означає визначення інтелектуального потенціалу суспільства шляхом розкриття його структури. Структуру інтелектуального потенціалу суспільства трактують у вузькому та широкому розумінні. Якщо Ю. Канигін інтелектуальний потенціал розглядає як складову соціального інтелекту [95, с. 37–47], то В. Куценко, В. Удовиченко це поняття зводять до категорії освітній потенціал

[129, с. 12–21]. На противагу їм А. Чухно вважає, що інтелектуальний потенціал суспільства активно використовується в процесі економічного розвитку, є інтелектуальним капіталом і складається з двох основних компонент: людський капітал і технологічний капітал, бо в інформаційній економіці акцентується на інтенсивних інвестиціях у людський капітал та в інформаційні технології [295, с. 359–360].

Інтелектуальний потенціал суспільства (за Є. Марчуком) як складова гуманітарного потенціалу нації охоплює систему освіти, комп'ютерне забезпечення, системи зв'язку, бази даних (бібліотеки та електронні системи), систему науки, інтелектуальну власність (патенти, ліцензії, ноу-хау) [143].

Заслуговує на увагу і визначення структури інтелектуальний потенціал суспільства В. Прошака, який на підставі ознаки «уречевленість» виокремлює дві складові його частини: неуречевлені (освіта, наука) та уречевлені форми (інформаційно-комунікаційні технології і об'єкти інтелектуальної власності) [223, с. 7]. На нашу думку, найбільш детально окреслив структуру інтелектуального капіталу О. Кендюхов, який конкретизував людський і технологічний капітали, означені А. Чухно, на рівні підприємства [102, с. 29]. Кожний з типів інтелектуального потенціалу суспільства виконує певні функції і відповідно передбачає свою специфіку управління.

Структуру людського інтелектуального потенціалу економіки України, на наш погляд, можна визначити як єдність людського потенціалу, але творчих, а не економічних індивідів (властиве індустріальному суспільству), духовно-інформаційного та соціального потенціалів (рис. 1.1).

На нашу думку, людський потенціал творчих індивідів – це сукупність природних розумових, творчих здібностей, умінь, здоров'я індивідів, які використовуються для відтворення особистостей і суспільного розвитку.

Завдяки збереженню мовної, культурної, наукової та іншої ідентичності створюються умови для творчої реалізації кожною людиною своїх інтелектуальних потенцій, тобто інтелектуального капіталу. На збільшення потреби в підвищенні духовної культури

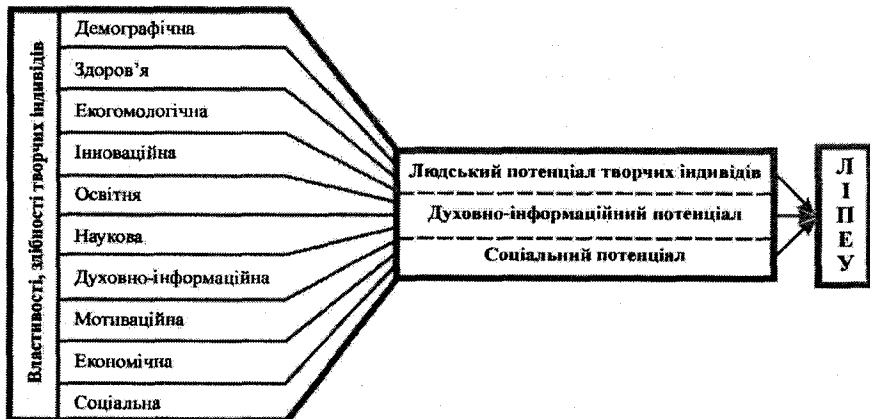


Рис. 1.1. Структура людського інтелектуального потенціалу економіки України (ЛІПЕУ)

індивідів при переході до інформаційного суспільства вказує і Л.Мельник. Це зумовлено, на його думку, зростанням масштабів технічної могутності суспільства, його інформаційної уразливості, індивідуалізації особистості тощо [148, с. 108–109].

С. Вовканич об'єднує компоненту «духовність» людини з інтелектуальним потенціалом суспільства і визначає її як «духовно-інтелектуальний потенціал» [33, с. 55–56]. Вважаємо, що духовно-інформаційна складова повинна функціонувати окремо, оскільки її роль особливо зростає в інформаційній економіці. Духовно-інформаційний потенціал визначаємо як сукупність звичаїв, цінностей і норм, що дають змогу на теоретичному рівні застосовувати знання, відомості, факти, залежності між ними для ефективного соціально-економічного розвитку суспільства.

Наступною складовою людського інтелектуального потенціалу української економіки є соціальний потенціал. Поділяємо думку вчених, що соціальний потенціал індивідів – це інтегральний показник нерезалізованих можливостей змін соціальної дійсності [249, с. 302].

Становлення інформаційного суспільства передбачає зростання сукупності знань, норм, цінностей, що, з одного боку, ускладнює їх

засвосння людьми. З іншого, суспільство, окремі особистості завдяки опануванню загальнолюдських, наукових, світоглядних та поведінкових норм, цінностей причетні до формування соціального капіталу – передумови їх успішної координації і кооперації [175, с. 204].

Соціальний капітал охоплює норми, відносини і соціальні мережі, а також формальні і неформальні інститути, які з них випливають та визначають характер і якість взаємодії між суспільним і приватним [321]. Продуктом ефективного соціального капіталу є соціальна згуртованість, яка створює умови для зближення державних, приватних і суспільних інтересів.

Компоненти соціального капіталу [109, с. 81]:

- мережа горизонтальних зв'язків між рівними індивідами;
- норми взаємності та довіра;
- навички колективних дій;
- почуття причетності до суспільних справ.

Адже як члени суспільства люди творять мережі спілкування та індивідуальні моральні якості, а як громадяни – їх застосовують.

Звідси випливає, що структура людського інтелектуального потенціалу суспільства, як ми вважаємо, складається з таких елементів: людський потенціал творчих індивідів, їх духовно-інформаційний потенціал і соціальний потенціал.

Водночас структурі інтелектуального потенціалу національної економіки України в цілому притаманні такі складові: людський потенціал творчих індивідів, духовно-інформаційний потенціал, соціальний потенціал, технологічний капітал, що охоплює інформаційно-комунікаційні технології та об'єкти інтелектуальної власності. Як бачимо, вони різняться на одну компоненту – технологічний капітал.

Функціональне визначення інтелектуального потенціалу суспільства (ІПС) подає С. Вовканич, який вважає, що це «здатність (спроможність) акумулювати нагромаджену традиційну інформацію, творити на її основі нові знання та досвід і приймати оптимальні рішення щодо якісно нових засад (догм) співжиття для людства як світової (а може і космічної) родини» [32, с. 12]. Вчений розглядає

інтелектуальний потенціал як чинник розвитку суспільства, людства.

Стисліше трактує інтелектуальний потенціал суспільства В. Прошак, який стверджує, що це – «сукупність творчих здібностей індивідів та їх освітньо-кваліфікаційний рівень, які дають змогу використовувати уречевлені інтелектуальні засоби, засвоювати набуті та творити нові знання для ефективного соціально-економічного розвитку країни» [223, с. 7].

Досліджуючи тлумачення вченими поняття «інтелектуальний потенціал суспільства», можна стверджувати, що воно багатогранне за змістом, його можна визначати залежно від поставленої наукової мети. Власне, людський інтелектуальний потенціал економіки України (ЛПЕУ), це – сукупність творчих здібностей, знань та умінь індивідів, які дають змогу використовувати новітні технології, засвоювати набуті й створювати нові знання та інформаційні блага на основі співробітництва, довіри для ефективного соціально-економічного розвитку країни. Поділяємо думку Л. Мельника, що за відношенням до інформаційної реальності, необхідно розрізнити наступні групи інформаційних благ: що матеріалізують інформацію – наукоємні товари і послуги; що призначаються для дії на інформацію – комп'ютери, запам'ятовуючі пристрої; що використовують інформацію у виробництві як «робоче тіло» – генна інженерія, освітні технології; що застосовують інформацію як споживчі блага – туризм, парфумерія; блага як інформація – комп'ютерні програми, віртуальні послуги [148, с. 136].

Людський потенціал української економіки реалізується через різновиди трудової діяльності, які вирізняються якісним змістом. В економічній літературі якість (або складність) праці характеризується функціональним змістом, сукупністю функцій, які необхідно виконати в процесі трудової діяльності [172, с. 32–33]. У функціональній структурі кваліфікованої праці може переважати інтелектуальний, творчий компонент у разі незначних м'язових зусиль. Така складна розумова праця характерна майже всім категоріям фахівців вищої та середньої кваліфікації. Зростає кількість видів діяльності, в яких фізичні зусилля поєднуються з розумовою працею, що передбачає

порівняно високий рівень теоретичних знань. Даний процес – складна фізична праця. Також, до речі, побутують традиційні види складної праці, що передбачають тривалу підготовку для набуття навиків в певних видах людської діяльності. Але якою б не була складною праця (лише розумовою чи поєднанням елементів фізичної та розумової), її виконання передбачає розвинену робочу силу. А. Філіпенко вважає, що некваліфікованій (простій) праці властива ручна; середньокваліфікованій – машинна; висококваліфікованій – інтелектуальна [283, с. 26–35].

Практика господарювання підтверджує, що тепер існує загальна кількісна достатність економічно активного населення для економіки в будь-яких сталих демографічних умовах, однак насправді господарству властиві лише структурні, часткові й тимчасові дефіцити людських ресурсів, зумовлені необхідністю підвищення складності праці, де переважає інтелектуальний, творчий компонент. У загальноекономічному розумінні категорія «складна праця» є синонімом інтелектуальної, висококваліфікованої праці. Відповідно до рівня складності праці виокремлюють такі її види: некваліфікована, середньокваліфікована і висококваліфікована. Зрозуміло, що лише середньо- і висококваліфікована праця передбачає більший обсяг інтелектуальних знань, які необхідні індивідові для виконання певної роботи. Кваліфікація індивідів як сукупність їхньої загальної і спеціальної професійної освіти, необхідних знань, умінь, професійних навичок та виробничого досвіду є важливою складовою людського потенціалу суспільства (рис. 1.1). «Подолання нинішніх процесів деінтелектуалізації суспільства є необхідною передумовою нашого подальшого розвитку. Підґрунтям в цьому виступають освіта і наука», – вважають учені [313].

ЛШПЕУ реалізується у процесі праці, тому економісти, досліджуючи працю людини, ще вирізняють в її трудовій діяльності три компоненти. Перший характеризує працю, яка виконується за заданою технологією, інструкцією чи схемою, коли виконавець не вносить елементів творчості – це регламентована або б-праця. Другий означає працю, спрямовану на створення нового у сфері науки, техніки, мистецтві, а

також нових методів виробництва – це так звана творча (інноваційна) або в-праця. Третій характеризує діяльність, метою якої є створення естетичних і правових норм людського існування – це духовна або г-праця [41, с. 181]. Якщо проста робоча сила не має професійної підготовки і є загальнодоступною для кожної людини, кваліфікована (складна) праця вимагає загальноосвітньої і спеціальної підготовки, навчання та підвищення кваліфікації на виробництві. Аналіз діяльності в цьому напрямку засвідчує тенденцію зниження обсягів зазначених заходів в Україні у 2010 р.: підвищили кваліфікацію 949,9 тис. осіб, з них підвищували кваліфікацію на виробництві 49,6%, у навчальних закладах – 50,4% [193, с. 89].

Виділення трьох компонент праці об'єктивно зумовлене принциповими відмінностями у їх впливі на формування доходу підприємства і національного доходу країни. Якщо збільшення кінцевого продукту на основі б-праці можливе лише у разі збільшення кількості працівників, тривалості часу праці, її інтенсивності, то на основі в-праці зростання обсягу продукції можливе у разі незмінних або навіть менших затрат робочого часу, інтенсивності праці завдяки новим технічним, організаційним і підприємницьким ідеям. Духовна (позитивна) праця створює естетичні й правові умови для зростання продуктивності праці й поліпшення взаємин між людьми, проте негативна г-праця веде до деградації людини, природи й суспільства.

Добробут країни в основному залежить від двох головних чинників в умовах інформаційного суспільства: величини творчого та морального потенціалу населення і реалізації цих потенціалів [41, с. 165–170].

За мірою креативності та кваліфікаційної складності також вирізняють такі види інтелектуальної праці: технологічна, алгоритмічна, творча. Технологічна інтелектуальна праця використовується під час виконання різних видів інтелектуальної діяльності; алгоритмічна – у процесі вирішення класу задач, які вимагають оволодіння умінням застосовувати здобуті знання у сфері практичної діяльності. Творча інтелектуальна праця – це рівень прикладного трансформування здобутих знань і вивчення світового досвіду в різних галузях знань [103, с. 49] (рис. 1.2).

В умовах розбудови інформаційного суспільства творча діяльність є значним чинником економічного розвитку, що виявляється у різних формах. З нею пов'язана інноваційна поведінка працівників, яка означає прийняття нестандартних рішень. Наприклад, в усіх цивілізованих країнах зросла частка осіб, зайнятих переважно інтелектуальною працею, в США їх понад 70% працездатного населення і вони отримують понад 80% фонду оплати праці [10, с. 35].



Рис. 1.2. Реалізація людського потенціалу української економіки у процесі праці

Використання людського інтелектуального потенціалу, особливо творчих здібностей людини, які є невичерпними, дає змогу збільшити обсяги економічних благ у випадку зменшення затрат робочого часу та інтенсивності праці.

Індустріальна цивілізація забезпечила механізацію виробничих процесів, спеціалізацію, кооперування, зробила панівною товарну форму виробництва й обігу. Однак вона вимагала стандартизованої, одноманітної, позбавленої індивідуальності робочої сили. Тому в умовах індустріальної економіки успіх підприємств забезпечував ко-

лектив професіоналів, а в умовах інформаційної економіки – колектив інноваторів. Сучасний стан науково-технологічної революції, яка почала інтенсивно розвиватися з кінця 1970-х – початку 1980-х рр., як етап нової технологічної революції означає перехід від енергетичної до інформаційної складової, що зумовлює відповідні зміни в змісті й характері праці. Головними її рисами є розвиток принципово нової технологічної структури виробництва, основа якої – впровадження інформаційно-комунікаційної системи, зокрема й Інтернет-технологій, що базуються на електронній автоматичній інформатиці та біотехнології. Вже у середині 70-х рр. XX ст. у США виникають нові стилі праці, які найбільше беруть до уваги дестандартизацію та демасифікацію виробництва, споживання, комунікації. Нині на одне робоче місце у машинноручному виробництві припадає три-чотири і більше місць «розумового характеру» [148, с. 102].

Тепер у двадцяти розвинених країнах, де працює 95% учених світу, дохід на душу населення зростає щорічно на 200 дол. США, що у 20 разів більше, ніж в країнах з низьким науковим потенціалом [295, с. 67].

Д. Бел стверджує, що постіндустріальне (інформаційне) суспільство не заміщує індустріальне чи навіть аграрне, воно додає новий аспект, зокрема у галузі використання даних та інформації, що є необхідним компонентом суспільства, яке ускладнюється [10]. Отже, панівним типом такої праці зазвичай стає інтелектуальна, творча та висококваліфікована праця.

Характерною рисою людської історії доіндустріального та індустріального суспільства є взаємодія людини з природою. Постіндустріальному суспільству властива творча праця, яка спрямовується на зміну людини, удосконалення її як суб'єкта виробництва і суб'єкта відпочинку, отже, на духовну та інтелектуальну еволюцію індивідів [295, с. 277].

Якщо в умовах аграрної цивілізації головне значення мала власність на земельні ресурси, індустріальної – на капітал у формі матеріальних факторів виробництва, то для інформаційного суспільства – це інтелектуальна власність.

На нашу думку, головні форми реалізації людського потенціалу національної економіки України такі: робоча сила, людський капітал економічних індивідів, людський інтелектуальний потенціал (людський потенціал творчих індивідів, їх духовно-інформаційний потенціал, соціальний потенціал) (рис. 1.3).

Постіндустріальні тенденції не замінюють попередні соціальні форми, вони співіснують. Робоча сила, як форма функціонування людського потенціалу, характерна для «аграрного» сектора, добувної промисловості національної економіки і представлена переважно зайнятими в сільському господарстві України (6,4% у 2010 р.) (I рівень); індустріальну економіку характеризує частка працівників у промисловості – 24,1% (II рівень); тенденції розвитку інформаційної економіки визначає 69,5% (III рівень) зайнятих у сфері послуг.

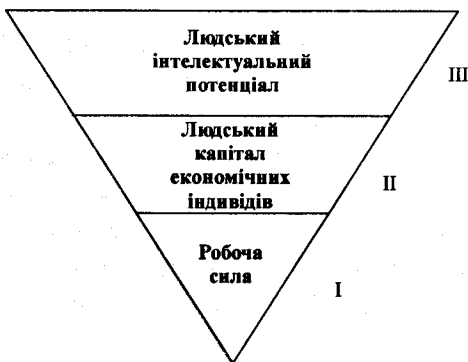


Рис. 1.3. Головні форми реалізації людського потенціалу економіки України

Адже для людського потенціалу праці I рівня властива головню некваліфікована праця, яка, в свою чергу, не вимагає попередньої підготовки, характер освіти короткий або середня тривалість очної форми навчання 2–7 років, характер праці – ручний.

Для людського потенціалу II рівня «індустріального» суспільства –кваліфікована праця, середня необхідність у вищій освіті, тривалість очної форми навчання 10–15 років, переважає машинна праця.

Для людського потенціалу III рівня інформаційного суспільства – висококваліфікована праця (наукова, творча) [119, С. 44–45]:

- дуже велика роль освіти;
- характер освіти неперервний;
- тривалість освіти понад 18 років;
- надто велике значення наукових досліджень;
- зростання частки ВВП на наукові дослідження (2–3%) і на зв'язок та інформацію (8–9%);
- вирішальна роль засобів масової інформації.

Однак дійсність засвідчує, що велика роль освіти і неперервний її характер вже властиві людському інтелектуальному потенціалу в українському суспільстві. Проте інформаційна економіка ще має надати виробництву необмежений вибір нових матеріалів, капітальних благ, технологій, яким властиві уніфікованість і модифікованість. Це зумовить інтелектуалізацію процесів праці, посилить їхню творчу спрямованість, формуватиме передумови величезної інтеграції (синергетики) людських зусиль – Інтернет (всесвітня павутина). Отже, людський інтелектуальний потенціал національної економіки як динамічна, ієрархічна система функціонує у трьох формах: робоча сила, людський капітал та людський інтелектуальний потенціал (рис. 1.3).

Людський потенціал українського суспільства є невід'ємним елементом його економічного потенціалу. Науковці визначають економічний потенціал країни, виходячи з ресурсного підходу. Вважають, що економічний потенціал країни – це сукупна здатність наявних трудових і матеріальних ресурсів країни забезпечити максимально можливий рівень виробництва продукції і послуг [71, С. 467; 225, С. 404]. Таке визначення економічного потенціалу країни є обмеженим, бо не бере до уваги унікальних за своєю природою факторів нематеріального характеру – знань, умінь, інформаційних технологій, тобто інтелектуального потенціалу. Адже, згідно з експертними оцінками, на початку XXI ст. сукупне національне багатство усіх країн світу оцінювалося у 550 трлн. доларів США, з яких більш як половина (365 трлн дол. США) формувалася за рахунок людського капіталу, тоді як на відтворюваний і природний капітали припадало, відповідно, 95 трлн і 90 трлн дол. [5, с. 127].

До певної міри «науково-технічний потенціал» як сукупність кадрових, матеріально-технічних, інформаційних і організаційних ресурсів, призначених для вирішення завдань науково-технічного розвитку суспільства, враховує технологічний потенціал, а частково «виробничий потенціал» (існуючі й потенційні можливості виробництва, наявність факторів виробництва, забезпеченість його головними видами економічних ресурсів).

Як бачимо, зростання ролі інтелектуального потенціалу, відповідно, і людського інтелектуального потенціалу) не знайшло відображення у наявних дефініціях. Економічний потенціал країни ми розглядаємо як сукупність таких елементів:

- робоча сила;
- людський потенціал економічних індивідів;
- людський потенціал творчих індивідів;
- духовно-інформаційний потенціал;
- соціальний потенціал;
- технологічний капітал;
- природно-ресурсний потенціал;
- виробничий потенціал (рис. 1.4).



Рис. 1.4. Структура економічного потенціалу країни

Природно-ресурсний потенціал розглядаємо як здатність природних систем без шкоди для себе, отже, і для людей забезпечувати задоволення потреб у благах.

Таким чином, людський потенціал – пріоритетний компонент, економічного потенціалу країни, величину якого він в основному і визначає. При цьому зростає значення важливої складової людського потенціалу української економіки – людського інтелектуального потенціалу внаслідок високих темпів (до 125% щорічно) розвитку сфери інформаційно-комунікаційних технологій.

1.2. Методологія дослідження людського потенціалу економіки України

Розширення предмету економічної теорії наприкінці ХХ ст. відбулося шляхом дослідження проблеми найкращого способу використання обмежених виробничих ресурсів з метою задоволення потреб людей у різноманітних благах, функціонування соціально-економічних систем, інституційних передумов діяльності. Сучасні економісти переважно визначають економічну теорію як універсальну науку про проблеми вибору ресурсів і поведінку людини [69, с. 12; 70, с. 13–21; 117, с. 28–29; 125, с. 163; 233, с. 48;]. На думку З. Ватаманюка і С. Панчишина, економічна теорія має справу з «проблемою-проблем – людською діяльністю, яка створює саму людину, людину як елемент багатства» [69, с. 12]. Звідси «головним суб'єктом аналізу є людина, як центр соціально-економічної системи, як вихідний пункт, міра та самоціль усіх процесів, що у ній відбуваються», – стверджує В. Базилевич [70, с. 14]. Крім того, інтелектуалізація сучасної економічної діяльності, глибоке проникнення людини у механізми суспільно-економічного прогресу означають гуманізацію усієї системи суспільних і економічних відносин. Це сприяє створенню передумов для консенсуально-етичної трансформації економічної раціональності, коли відбувається еволюція нормативного фундаменту системи соціально-економічних наук від «утилітарної» до комунікативної етики. На думку Б. Кульчицького, проходить

методологічний синтез економічної раціональності та рефлексуючої моральності [125, с. 163]. Таку позицію відстоюють також Г. Стеблій, О. Горбачевська [255, с. 8].

Розвитку сучасних економічних знань властиві дві тенденції: по-перше, відбувається подальша диференціація наук; по-друге, посилюються інтеграційні зв'язки, з'являються науки «на стику». Остання тенденція пояснюється виникненням міждисциплінарних проблем, вирішення яких забезпечується використанням здобутків одразу багатьох наук.

Таке розширення предмету економічної теорії і зміна її методології дослідження цілком узгоджується із еволюцією теорій пізнання (епістемології), яка виокремлює такі моделі розвитку науки: класична, некласична, постнекласична.

Вперше критерії наукового знання визначив і виокремив основні особливості класичної науки позитивізм, якому властиві такі риси: відображення конкретних факторів як феномена (феноменалізм); безпосереднє зведення наукових знань до конкретних знань (верифікація); значимість знання залежно від вузькопрактичних наслідків (прагматизм). Ці характеристики в значній мірі відповідають дослідженням неокласичного напрямку економічної науки [128, с. 78].

У 1870-х рр. Г. Спенсер екстраполовав закон еволюції на неорганічну та органічну природу, на суспільство та продукти людського духу.

Оскільки спостережуваність – вихідний принцип класичної науки, то об'єкт дослідження становили замкнені статичні системи. Однак у 70-і рр. XIX ст. класична наука переорієнтовується на вивчення замкнених динамічних систем. Відповідно виникає нова методологія дослідження таких об'єктів – матеріалістична діалектика, запропонована К. Марксом і Ф. Енгельсом. Поряд із законами діалектики методологія класичної науки включає в себе принципи універсальності зв'язку та зумовленості явищ.

Наука як система знань на основі діалектичної методології є динамічно замкненою, а тому її функціонування і розвиток можна передати у формі лінійно-кумулятивної моделі.

Початок ХХ ст. характеризується зародженням неklasичної науки поряд з класичною. Суттєвою рисою неklasичної науки є її теоретичний характер, вона функцієє на двох рівнях: емпіричному та теоретичному, останньому належить пріоритетна роль. Наука як система знання вклучає в себе не лише теорії, які взаємно доповнюють одна одну, а й їх синтез та концептуалізацію. Форма виразу неklasичної науки – лінійно-некумулятивна модель. Дана модель розвитку науки за К. Попером, формується з [188]:

- формулювання проблеми;
- спроби розв'язання її шляхом висунення гіпотез;
- фальсифікація гіпотез, вибір кращої з них;
- експериментальної перевірки та відбору наслідків, що мають принципово новий характер;
- нової та точнішої постановки проблеми в результаті критичної дискусії.

Методологію критицизму (фальсифікаціонізму) К. Попер застосував до суспільства, обґрунтувавши у праці «Відкрите суспільство та його вороги» відкрите суспільство, в якому вивільнюються критичні здатності людини, панує дух раціонального критицизму.

Спробу побудувати некумулятивну модель науки здійснив також І. Лакатос у праці «Історія науки та її раціональні реконструкції» (1978). Розвиток науки, за І. Лакатосом, – конкуренція науково-дослідницьких програм, де кожна нова виникає як доповнення до існуючої шляхом «прогресивного зсуву проблеми», що означає наукову революцію, приріст і перебудову наукового знання [130].

Отож, неklasична наука є відкритою лінійно-некумулятивною системою, розвиток якої заснований на спадкоємності фундаментальних наукових теорій.

Інший представник критичного раціоналізму Т. Кун обґрунтував нелінійну некумулятивну модель розвитку науки. У праці «Структура наукових революцій» (1962) Т. Кун стверджує, що наукові товариства є засновниками і будівничими наукового знання, тому розвиток науки є конкурентною боротьбою, яка виглядає як чергування епізодів (нормальна наука і наукова революція) змагань між ними [126].

Нормальна наука є кумулятивним етапом розвитку, суть якого полягає в постійному розширенні знання та його уточненні. Оскільки парадигма – сукупність переконань, цінностей і технічних засобів, які забезпечують існування наукової традиції та визнаються науковим співтовариством, то вона дозволяє успішно розв'язувати проблеми доти, доки наука розвивається нормально. За Т. Куном, вона – передумова наукової революції, яка виступає некумулятивним етапом розвитку, у процесі якого стару парадигму замінюють новою, несумісною з попередньою.

Т. Кун визнав несумісність нової і старої парадигм, а отже, відсутність логіки між фундаментальними теоріями, що змінюють одна одну, тому існує нелінійна модель розвитку наукової теорії.

П. Шьорер удосконалив кунівський аналіз у праці «Наукові революції і незмінна реальність» (1979), усунув передбачувану несумісність і підкреслив, що наукові теорії розраховані на дві повні мови: «мову дискурсу» та «мову структур» [305, с. 26]. Розвиток наукової теорії за П. Шьорером відбувається за схемою: парадигма – дискурсивна революція – структурна де-революція.

Насправді, модель неklasичної науки – відкрита некумулятивна система, яка містить у собі класичні теорії як свій окремий випадок.

У 60–70-х рр. ХХ ст. виникає постнеокласична парадигма науки, яка вивчає об'єкти нового типу самоорганізуючі та саморегулюючі системи як природного, так і соціокультурного походження. Вони здатні не лише змінювати свою структуру, а й своє функціонування відповідно до умов та мети, є відкритими нелінійними, динамічно нестабільними, основою їх дослідження стає методологія синергетизму.

Постнеокласична наука об'єктивними універсальними характеристиками визнає впорядкованість, структурованість, хаосомність. Тут хаос виступає етапом похідним від нерівноваги матеріальних систем, що і спричиняє спонтанність структурогенезу.

Модель науки як самоорганізуючої системи розробив П. Фейєрабенд у працях «Проти методологічного примусу» (1975), «Наука у вільному суспільстві» (1978). Він вважав, що сучасній науці потрібна анархістська епістемологія, згідно якої всі методологічні

приписи (правила) мають свої межі, єдиним незмінним правилом є «допустиме все, що не перешкоджає прогресові розвитку науки» [282, с. 142]. Методологію анархізму П. Фейєрабенд конкретизує у двох засадах: проліферації теорій (розмноження) та неспіввимірності їх. Тому принцип проліферації теорій характеризує нелінійність розвитку науки, а принцип неспіввимірності – некумулятивність.

Визнаючи існування множини взаємно несумісних і разом з тим фактуально-адекватних теорій, методологія анархізму сприяла теоретичному плюралізму в експериментальній перевірці теоретичного знання.

Еволюція епістемології вплинула і на розвиток методології економічної теорії: відбулося розширення «простору» її дослідження в напрямі зміни дослідницьких пріоритетів. Серед них основними, на думку В. Базилевича, доцільно виділити наступні [70, с. 14–15]:

- 1) науковий аналіз фундаментальної категорії сучасної економічної науки – «людське багатство»;
- 2) відмову від технологічного та економічного детермінізму, послаблення детермінізму соціального;
- 3) зміну парадигмальних уявлень про критерії соціально-економічного прогресу та ціннісні орієнтації економічного зростання, визначення соціальної значущості та економічної вигідності інвестицій у людський капітал;
- 4) формування системи нетрадиційних поглядів на взаємодію локального і глобального, нового розуміння процесів міжнародного співробітництва на засадах синергії партнерства.

Ми поділяємо думку вчених, що для методології сучасної економічної теорії характерне [70, с. 17]:

- активне освоєння принципово нових методів дослідження на основі вико-ристання надбань природничих і соціальних наук;
- відмова від загальнообов'язкових критеріїв істинності та від теорій, що претендують на універсальність;
- плюралізм знань на основі визнання гетерогенності методологічних підходів, які різними способами репрезентують економічну дійсність;

- різновекторність наукової творчості, структури й методів знання, що допускає множинність та еклектику теоретичних концепцій і наукових ідей.

Дослідження людського потенціалу економіки України, на нашу думку, якраз передбачає застосування міждисциплінарного підходу, бо «всебічне вивчення людини означає об'єднання підходів і висновків різних наук. Економічна теорія сьогодні відновлює на якісно вищому витку свого розвитку кращі традиції політекономії як своєрідної науки наук, яка ставить людину у центрі наукового дискурсу і всебічно аналізує її діяльність у суспільстві, використовуючи ідеї та висновки всіх наук, починаючи від філософії і закінчуючи прикладними теоріями» [125, с. 46].

Сучасна економічна теорія використовує широкий набір принципів, методів і правил наукового пізнання у дослідженні свого предмета, які становлять зміст її методології. За допомогою методів (загальнонаукових і специфічних прийомів, засобів) досліджуються категорії, закони функціонування і розвитку економічних систем, у тому числі важливої їхньої підсистеми – людського потенціалу національної економіки.

Загальнонауковими методологічними підходами, які посилюють або зосереджують дію методології в конкретному напрямі, на наш погляд, є:

- позитивістський підхід, який ґрунтується на філософії позитивізму і, характеристики якого в значній мірі відповідають дослідженням неокласичного напрямку економічної науки;
- структурний підхід акцентує на виявленні структури системи, тобто її внутрішньої побудови, сукупності зв'язків між її елементами. Він використовує структурно-функціональний аналіз, визначає субординованість елементів системи (принцип ієрархічності), характеризує різноманітні поєднання і перегрупування основних елементів системи, базується на методах математичної логіки і моделювання [125, с. 78–79]. Одночасно постструктурний підхід дає можливість включити в наукову систему людського потенціалу, людського інтелектуального потенціалу неекономічні елементи: національні, соціокультурні, екологічні та інші, які активно впливають на потенціал людини і перебувають під її впливом;

- діалектичний підхід спрямований на виявлення глибинних причинно-наслідкових зв'язків, що не проявляються на поверхні; розмежовує суть і явище, зміст і форму, необхідність і випадковість, можливість і дійсність, акцентує на процесах розвитку, показуючи їх закономірний характер;
- синтетичний підхід зумовлений прагненням подолати однобічність, оскільки в його основі лежить взаємодія різних наукових теорій угоди (конвенції) між дослідниками, науковими школами, виходячи з принципів зручності, простоти, взаємної толерантності. Синтетичний підхід розширює можливості економічних досліджень, але має небезпеку фрагментаризації науки, втрати її цілісного характеру [125, с. 80–81];
- еволюційний підхід, заснований на ідеях нелінійності та самоорганізації складних економічних систем (синергетиці);
- аксіологічний підхід чи теорія вартостей (цінностей).

Поряд із загальнонауковими підходами дослідження людського потенціалу ми використовуємо специфічний – інституційний, який розширює предмет економічної теорії за рахунок визнання об'єктивного характеру взаємодії економічних і позаекономічних, зокрема, соціальних факторів економічного розвитку.

Головним базисом концепційних засад дослідження людського потенціалу національної економіки України є комплексний, системний підхід його розуміння як складного утворення, що визначає багатоелементну структуру потенціалу людини. Значна кількість і складність компонент людського потенціалу передбачає певну їх класифікацію (архітектоніка, структура). У нашому дослідженні ми використовуваємо термін «структура», який характеризує внутрішню побудову, порядок розташування окремих елементів, дає системне пояснення об'єкта. Ознаками структури є: а) поділ на елементи та тісний зв'язок між ними; б) певна стабільність зв'язків; в) цілісність структурних елементів. Якщо звернутись до структури людського потенціалу, то необхідно підкреслити, що її структуроутворювальним елементом, безумовно, є людина. Найважливіша функція людини полягає у відтворенні людського потенціалу, без якого національна економіка

неможлива. Тому в центрі уваги, насамперед, поставлено розвиток людини. Навколо цієї основи виникає решта підсистем структури людського потенціалу, що його формують, конкретизують, розширюють сферу застосування.

Взаємодія структурних підсистем є діалектичною. Саме тому важливим чинником, що впливає на структуру людського потенціалу є історичний розвиток економічної моделі людини, її еволюція у людину творчу, ноосферну.

Класична школа характеризувала людину як автономного індивіда, який підвладний самокорисливим інтересам і схильністю до обміну. Головні риси – егоїзм, бажання отримати максимальний результат при мінімальних витратах (А. Сміт, Д. Рікардо, Дж. Міль). Представники *історичної школи* підкреслювали, що в основі дії економічного суб'єкта лежить не тільки “розумний егоїзм”, як зазначав А. Сміт, але й – прагнення людини до справедливості, його орієнтація на мораль і звичаї, право, культуру, релігію (В. Рошер, Р. Шмолер та ін.). Представники *неокласичної наукової школи* (І. Бентам, Г. Госен, Л. Вальрас, К. Менгер, А. Маршал, В. Парето) стверджують, що в основі поведінки економічної людини лежить природне прагнення якомога повніше задовольнити потреби, і для його підтримки не потрібні ні закони, ні примус. Дж. М. Кейнс у модель людини, придатної для макроаналізу, вводить психологічні чинники (схильність до заощаджень, перевага ліквідності). Ф. Гайєк вважає, що людина просто наслідуює традиції і пристосовується до невідомого, Г. Госен запроваджує в економічну теорію раціонального суб'єкта. Інституціоналісти, розуміючи значну відірваність між економічною теорією і економічною реальністю, стверджують, що модель економічної людини застаріла. Тому визначають головним мотивом економічної поведінки людини прагнення до підвищення соціального статусу, яке веде до технічного прогресу (Т. Веблен, Д. Комонс, Р. Коуз, Г. Мінз). Однак, Д. Гелбрейт, В. Ойкен, Г. Саймон, Г. Тард доповнюють людину економічну рисами людини соціальної. Вони стверджують, що є недостатня поінформованість людей, тому обмежена раціональність, причини цього знаходяться в економічній поведінці, звичаях, культурних цінностях, релігійних

віруваннях. Т. Шульц, Г. Бекер створюють концепцію людського капіталу, де доходи людей є закономірним підсумком раніше прийнятих рішень. В. Вернадський обґрунтовує модель ноосферної людини, головний принцип якої – максимальне виявлення розуму, здібностей творчого індивіда.

Відповідно до розвитку економічних моделей людини видозмінювалась і методологія їх дослідження. Класична школа наголошувала на індивідуальних інтересах, тому визначальна роль належала матеріальному виробництву щодо інших форм суспільної діяльності: моралі, етики, права тощо.

Класичне розуміння методу перестало служити загальною його нормою після того, як історична школа відкинула ідею «чистої теорії» і прагнула використання емпіричних методів дослідження, – наголошують вчені [252, с. 12]. Утвердження нової загальної методології не відбулось, але сформувалась нова модель економічної науки. Ядром «основної течії» в економічній теорії стала неокласична школа, яка включає нові досягнення економічного аналізу: ігрові моделі, теорію пошуку. Неокласика охоплює неокласичну мікроекономіку разом із теорією загальної рівноваги, нову класичну макроекономіку, Чиказьку макроекономічну школу, деякі залишки кейнсіанства, неокейнсіанські теорії, інституціоналізм [255, с. 18].

Ми поділяємо думку, що основні ознаки, які сприяють поширенню неокласичної течії, наступні: 1) універсалізм – готовність за допомогою моделі раціональної поведінки ринкових суб'єктів пояснити не лише економічні, а також соціальні, національні та інші явища. Неокласика описує обмеженість, в яких діє економічний суб'єкт і будь-яку ситуацію представляє як максимізацію її цільової функції за даних обмежень. Розглядаються різні проблеми і при цьому немає потреби змінювати термінологію і методологію своєї теорії; 2) моделювання як важлива форма дедуктивного методу дослідження.

Головними передумовами економічних досліджень згідно з неокласичною теорією є раціональна модель людини і теорія загальної рівноваги, що дозволяє використовувати загальну термінологію, не акцентуючи уваги на суперечностях. Використання моделі раціональної

людини і рівноважного стану економіки сприяли математизації економічної теорії, що виділяє її з усіх суспільних наук. Однак математичний інструментарій має власну логіку розвитку і нерідко застосовується без якоїсь осмисленої інтерпретації. Тому ми поділяємо думку Д. Норта, що лише «припущення про обмеженість ресурсів, а отже, про конкуренцію були надійними і лягли в основу неокласичної теорії... але їй не вистачає розуміння природи людської координації та співпраці» [162, с. 21]. На це вказують і українські вчені, наголошуючи, що «ускладнення процесів взаємодії економіки з іншими сферами людської діяльності і необхідність урахування соціальних, духовних, екологічних складових економічного розвитку переконує в обмеженості методологічних допущень неокласичного аналізу» [70, с. 15], а також «хоч неокласика в силі розв'язати більшість проблем, але за рахунок пониження змістовності» [255, с. 19]. Оскільки об'єкт і предмет нашого дослідження – людський потенціал, який є багатограним, то описати його за допомогою методів, властивих лише неокласичному аналізу, є нереальним і неперспективним. Тому, на наш погляд, загальними методами для дослідження людського потенціалу виступають: *історичний метод*, кожне явище розглядається у взаємозв'язку його історичних форм (робоча сила, трудові ресурси, трудовий потенціал, людські ресурси, людський капітал, людський потенціал, людський інтелектуальний потенціал (людський потенціал творчих індивідів, їх духовно-інформаційний потенціал, соціальний потенціал); метод *неперервності розвитку* – урахування виникнення нових потреб суспільства, змін у техніці (інформатизація), що спричиняє виникнення прогресивних форм зайнятості тощо; метод *оптимальності* – вибір варіанта, що передбачає максимальне задоволення потреб людей (ефективна зайнятість людських ресурсів); *системно-структурний метод* – розгляд людського потенціалу української економіки, з одного боку, як єдиного цілого, а з другого – розчленування системи на складові (інтелектуальний, демографічний, освітній, науковий, духовно-інформаційний, інноваційний, соціальний потенціали та ін.); метод *системності* – дослідження системи показників, моделей, що дозволяють побудувати цілісну карти-

ну розвитку людського потенціалу (використання десяти основних компонент людського потенціалу, яких характеризує, наприклад, до п'ятдесяти показників); *комплексний метод* – явища розглядаються у взаємозв'язку з іншими процесами і явищами (системні національні трансформаційні перетворення); метод *пріоритетності* – економічні дослідження спрямовані на досягнення певних цілей (удосконалення формування і розвитку та ефективного використання людського потенціалу української економіки); метод *адекватності* – економіко-математичні моделі повинні відображати реальні процеси (регіональна і компонентна диференціація рівня розвитку людського потенціалу).

Слід виділити також засади структуризації людського потенціалу національної економіки.

1. Засада альтернативного підходу. Людський потенціал – складна соціально-економічна, духовна підсистема, тому теоретичний аналіз передбачає наявність декількох напрямів у дослідженні його з метою всебічного аналізу внутрішньої структури, форм руху і функціонування системи. У науковій літературі представлено різні погляди на одну і ту ж проблему людського потенціалу. Можливість альтернативи дозволяє розглянути декілька шляхів майбутнього розвитку людського потенціалу економіки України, що особливо важливе для його макроекономічного аналізу.

1. Засада альтернативного підходу охоплює різні погляди на структуру людського потенціалу і, відповідно, різні підпринципи, а саме: а) переваг теорії ринкового механізму як пріоритетної; б) державного регулювання; в) концепції неокласичного синтезу; г) інституціоналізму; д) еkleктики; ж) еволюції, яка ґрунтується на синергетизмі.

2. Засада історичності. Кожне економічне явище має свої історичні передумови і причини походження, розвивається у часі як частина єдиного соціального процесу та у взаємозв'язку своїх історичних форм. Поєднання теоретичних понять (людський потенціал, людський інтелектуальний потенціал (людський потенціал творчих індивідів, їх духовно-інформаційний потенціал, соціальний потенціал) з конкретними подіями сприяє формуванню економічного мислення, акцентує на практичному значенні. Наприклад, теорія людського капіталу

із сукупності його компонент вивчає лише ті, що суттєво впливають на продуктивність праці та доходи (здоров'я, творчі здібності, рівень освіти, професійні навички, моральність тощо). Розвиток людського потенціалу передбачає врахування також демографічної і духовно-інформаційної компоненти, соціальної взаємодії тощо. Із становленням інформаційного суспільства переважає тенденція щодо покращення розвитку людини, яка базується на необхідності забезпечення її конкурентоспроможності у високотехнологічній і наукоємній сферах економіки. Це засвідчує нагальність, на нашу думку, виокремлення у людському потенціалі окремого складника – людського інтелектуального потенціалу – як сукупності творчих здібностей, знань та умінь індивідів, які дають змогу використовувати технологічний капітал, засвоювати набуті і створювати нові знання та інформаційні блага на основі співробітництва, довіри для ефективного соціально-економічного розвитку країни.

Отже, суспільний розвиток відводить людині центральне місце як у духовній сфері суспільного життя, так і в системі економічних зв'язків. Визначальним стає соціальний вимір такого розвитку, а матеріально-речовий і нематеріальний потенціали є необхідною умовою.

Оскільки сам історичний підхід не дає теоретичного відтворення предмету дослідження підсистеми (людський потенціал), його слід поєднувати з логічним установленням взаємозв'язків усередині цього цілого, виявленням інтегральних закономірностей. Тому єдність історичного і логічного дозволяє розглядати систему людського потенціалу в динаміці. Цьому сприятиме економіко-математичне моделювання динаміки розвитку людського потенціалу сучасної української економіки з використанням регресійного аналізу.

3. Засада системності зумовлена, по-перше, функціонуванням національного людського потенціалу як складної інтелектуальної, економічної, демографічної, духовно-інформаційної підсистеми, що включає різні рівні (мікро-, мезо-, макро-) й елементи дослідження. Людський потенціал української економіки розглядається як єдиний об'єкт, а також – як сукупність структурних компонент. По-друге,

фундаментальну економіку, і, перш за все, її головний економічний ресурс – людський потенціал, можна дослідити тільки на основі інтегрування позицій усіх наукових економічних шкіл. Адже прояв фундаменталізму – системний опис людського потенціалу. Створення чистої, загальної теорії людського потенціалу в позасистемному трактуванні є нереальним. Засада системності дозволяє визначити такі підзасади:

- рівнева підзагада. Людський потенціал досліджується на рівні мікро-, мезо-, макроекономіки та міжнародної економіки. Це дозволяє отримати цілісне уявлення про функціонування людського потенціалу економіки країни.

Особливість мікроекономічного аналізу зумовлена такими фундаментальними передумовами: а) економічний атомізм – увага зосереджується на поведінці економічних суб'єктів, що приймають самостійні рішення у проведенні власної економічної діяльності; б) економічний раціоналізм з метою отримання максимальних вигод при мінімальних витратах виробничих ресурсів.

У результаті макроекономічного підходу формується розуміння основних принципів механізму реалізації соціальної і економічної політик в Україні. В умовах світогосподарських зв'язків, що залежать від процесів глобалізації та інформатизації, актуальним є дослідження міжнародної міграції людських ресурсів, глобалізації ринку праці, модернізації змісту і форм зайнятості;

- підзагада концепції розвитку суспільства і людського потенціалу реалізується в цивілізаційній (інформаційній) концепції розвитку суспільства як природного еволюційного процесу, в центрі уваги присутня людина з її потребами та інтелектуальними, економічними і культурними цінностями;
- підзагада цілісності. Цілісний розгляд окремих підсистем людського інтелектуального потенціалу (людський потенціал творчих індивідів, духовно-інформаційний потенціал, соціальний потенціал) поєднується з виявленням загального між ними. Об'єднання в єдине ціле відбувається внаслідок однопорядкового, ієрархічного або концентрованого підходів.

4. Засада національної етнопсихології (національного менталітету). Оскільки всі проблеми функціонування людського потенціалу розглядаються на основі власної країни, тому доцільно враховувати основні характеристики української етнопсихології.

Поряд з неокласичною науковою школою, на нашу думку, необхідно досліджувати людський потенціал української економіки також на основі інституційного аналізу. Якщо «старий» інституціоналізм зосереджує увагу на соціально-психологічних проблемах особистості суб'єкта господарювання в середовищі ринкової економіки, то представники нового інституціоналізму вважають об'єктом свого дослідження інститути – не лише культурні чи соціально-психологічні феномени, а й набір формальних і неформальних норм, що скеровують економічну поведінку індивіда та організацій. Соціально-економічний інститут – центральний елемент аналізу в інституційно-еволюційній теорії [159, с.42–57].

Д. Норт визначає інституції як «правила гри в суспільстві або, точніше, придумані людьми обмеження, які спрямовують людську взаємодію в певне річище, ...інститути впливають на функціонування економічних систем...» [162, с.14]. Вчений виокремлює також поняття «організації», що забезпечує дотримання цих правил. Історії відомо три форми організацій спільної діяльності людей задля досягнення загальної мети – громада, корпорація, асоціація.

Ми приєднуємося до твердження вчених, що інституції поділяються на такі інституційні підсистеми: ринкова, індустріальна, традиційна, громадянська, підсистема творчої діяльності, підсистема суспільної думки, екологічна (що дозволяє детально досліджувати кожну з них); які, в основному, виступають предметом нашого аналізу (див. розділ 3) [89, с. 21].

Поділяємо думку, що інститути – це соціально-визнані нормативно-ціннісні системи (установки, норми) і формалізовані структури, які їх реалізують (синтез «інститути – організації») [89, с. 22]. Тому інститутами ринку є як базові характеристики (приватна власність, конкуренція), так і «інфраструктурні» функціональні елементи (банки, біржі тощо). Щодо дослідження людського інтелектуального

потенціалу важливе місце, на наш погляд, займають суспільні інститути, тобто інтелектуальна інфраструктура його розвитку. Сюди ми відносимо сфери науки, освіти, культури і громадянське суспільство.

Проте Ю. Павленко застерігає, що в Україні «...основною проблемою реформування... економіки є ґрунтовна розробка та послідовне планомірне проведення державою достатньо сильної для цього довгострокової програми, яка б спиралася на концепцію адаптації бажаних інституційних новацій (введення відповідних формальних правил) до реально діючих офіційних, а, головню, неофіційних, негласних інституцій, які формувалися століттями і є невід'ємною (подобається це нам чи ні), цивілізаційно визначеною складовою соціально-економічного і соціокультурного життя країни» [170, с. 33].

Має рацію і О. Корнійчук, стверджуючи, що «...економічне мислення може бути тільки національним, і якщо такого немає, то економіка країни матиме лише пістрявий набір зарубіжних уявлень, які виражають не загальнонаціональні, а групові інтереси...» [117].

Способом розв'язання внутрішніх суперечностей і забезпечення взаємодії інститутів виступає інституційний механізм, який у формуванні людського потенціалу забезпечує відтворення адекватних до зовнішнього середовища правил і є органічною частиною господарського механізму. При зміні економічних умов господарської діяльності інституційний механізм – це процес постійного творення інституційних норм, розвитку й трансформації людського потенціалу.

Реформування української ринкової економіки передбачає також перехід її від індустріальної до інформаційної стадії розвитку, в якій процес створення і розповсюдження інформації, знань є головним. Даний процес у найбільшій мірі спирається на розвиток людського інтелектуального потенціалу суспільства шляхом розвитку підсистем творчої діяльності і передусім сфери національної освіти з набуттям нею основних елементів сучасної освітньої парадигми: фундаментальність, проблемність, інноваційність, неперервність, інтегративність, креативність тощо.

Інформаційне суспільство – це також співіснування двох світів: звичного фізичного та віртуального, створеного людиною, де є постійна їх взаємодія та взаємовплив. Віртуальна реальність все активніше проникає у сфери науки, освіти, культури. Якщо для традиційного суспільства властиві стійкі консервативні тенденції відтворення соціальних взаємин, то в інформаційному – постійна перебудова основ попередніх способів життєдіяльності. Вартістю тут є сама інновація, бо техніка та технологія змінюються кілька разів за життя одного покоління. Інформаційне суспільство орієнтує кожного індивіда на те, що він може досягти визнання та успіхів через знання та власну творчість. Тому наступною важливою сферою розвитку людського інтелектуального потенціалу є культура, яка виконує функцію підтримання зразків взаємодій у суспільстві. Вплив культури на формування і функціонування національного господарства є значним, бо тут враховується не лише господарська і технічна культура, але й загальний культурний розвиток людини і суспільства, культура ідеологічних, соціальних відносин. Людина – водночас безпосередній творець культури та її споживач. Джерела культури та її фундамент мають економічний, соціальний характер, – підкреслює Б. Кульчицький [125, с. 56].

Особливої уваги, на наш погляд, заслуговує вирішення завдання з посилення духовної мобільності людського потенціалу (за С. Вовканичем) в умовах глобалізації, визначення і реалізація завдань з виховання національно свідомої і прагматичної особистості. Традиційний спосіб мислення і поведінки, традиційні стереотипи стримують нововведення, бо «всі знання і звички, отримані колись, твердо вкорінюються в нас, як залізничний насип на землі» [30, с. 21]. Тоталітарне радянське суспільство витворило спотворену систему цінностей, двоїсту за своєю природою. З одного боку, людина мала рахуватися з набором офіційно задекларованих ідеологічних норм, насправді не вважала за аморальне красти державну власність. Визнаючи цінністю зрівняльний принцип оплати праці, людина в реальному житті, втрапивши стимули, відівчилася працювати й орієнтувалася на паразитування. Отже, у внутрішньому світі особистості сформувався своєрідне задзеркалля, яке за формою суперечило змістові

ідеологічних стереотипів тоталітаризму, але за своєю суттю було його продуктом. Це була система самовідчуження, в якій людина втратила себе, свою самобутність. Відсутність в українському суспільстві стабільної системи вартостей свідчить про слабкість духовної еліти, яка, за Ортегою-і-Гасетом, є становим хребтом нації і яку необхідно плекати в Україні.

Економічна культура (як єдність економічних цінностей і стереотипів поведінки суб'єктів економічної діяльності) визначає характер формальних інститутів, які формують нове інституційне середовище підприємницької діяльності. При цьому важливо сформулювати сучасні оптимальні концепційні засади розвитку молодіжного підприємництва в Україні, зокрема, інноваційного.

Невід'ємна умова реформування українського суспільства – це освоєння людьми нових соціальних навичок і ролей, розвиток культури соціальної поведінки громадян з врахуванням відкритості суспільства, його швидка інформатизація. В адміністративно-командній економіці особиста ініціатива та відповідальність були зайвими. Свобода сприймалася річчю вжитковою, інструментальною, проте саме вибір і відповідальність є найістотнішими вимірами свободи.

Соціальна сфера у вимірі різних форм солідарної взаємодії і є, по-суті, тим структурним підрозділом суспільної системи, який називають громадянським суспільством і його слід побудувати в Україні [109, с. 68]. Громадянське суспільство – не лише сфера, а й історично сформований тип взаємодії, певна модель соціальної організації. Індивідуалізм і конкурентоспроможність у діяльності суб'єктів громадянського суспільства поєднуються відносинами взаємної довіри і готовності до співпраці, які творять соціальний капітал, оскільки в Україні ще дотепер соціальне розшарування є значним, соціальна відстань між групами в суспільстві, рівень якої за децильним коефіцієнтом диференціації становить 14:1; 12:1 або 6,1:1 [109, с. 179; 135, с. 53]. Наведені дані засвідчують концентрацію багатства на одному полюсі українського суспільства та бідності – на іншому і відсутність рівноваги соціальних інтересів.

Паступний загальнометодологічний напрям дослідження людського інтелектуального потенціалу інноваційного суспільства становить еволюційний, заснований на синергетиці (від грец. *synergia* – спільна або кооперативна дія). Виник в кінці ХХ ст., біля його витоків були вчені В. Шерінгтон, Г. Хакен, А. Жаботинський, І. Пригожин, І. Стенгер, Г. Ніколас, В. Ебелінк та інші. В цілому синергетика – це теорія самоорганізації (в просторі і часі) складних, нелінійних, нерівноважних, дисипативних відкритих систем. Таким утворенням цілком відповідає і людський потенціал суспільства у своїй різноманітності, морфологічній складності та ієрархічному підпорядкуванні.

У синергетиці досліджуються системи, що знаходяться у стані нестійкої рівноваги, тобто нелінійні процеси їх еволюції, а процеси гомеостатичного характеру розглядаються як один з варіантів. Одним з перших стосовно суспільства це підкреслив О. Богданов, який вказав, що за правильної організації суспільного ладу виникає ефект, який полягає в тому, що кількісний вияв групового трудового зусилля громадян суспільства значно вищий від арифметичної суми трудового зусилля окремо взятих його членів [16, с. 112–117].

Сучасний український економіст В. Базилевич розвинув і визначив роль синергетичного підходу у економічних дослідженнях, яка полягає в наступному [105, с. 19]:

- акцентує увагу на процесах нестійкої рівноваги та нестабільності економічних систем, зумовлених впливом спонтанних змін ендогенних чинників саморозвитку;
- визнає складність та нелінійність соціально-економічної еволюції виходячи з того, що характер взаємозв'язку внутрішніх елементів складних систем може різко змінюватись після досягнення одним або кількома з них певних критичних значень;
- припускає можливість впливу спонтанних змін в економічній системі на переродження рівноважних сил та виникнення кризових ситуацій (точок біфуркації), коли гостро постає проблема вибору, а подальша еволюція є невизначеною, стохастичною, недетермінованою;

- аналізує множинність, різноспрямованість та різну якість внутрішніх і зовнішніх факторів, кожен з яких може суттєвим чином вплинути на динаміку соціально-економічного розвитку;
- виходить з того, що один і той самий ефект в економічній системі може бути досягнутий під впливом різних (інколи взаємовиключних) імпульсів. Водночас одні й ті самі соціально-економічні чинники можуть породжувати різні, інколи діаметрально протилежні, результати.

Отже, нерівноважність, нелінійність, цілісність і емерджентні властивості повинні також враховуватись у дослідженні людського інтелектуального потенціалу економіки України, який є її невід'ємною складовою.

На відміну від функціонування, яке включає будь-які зміни в підсистемі, в тому числі випадкові, еволюція є безперервним незворотним процесом. Наслідком еволюційних змін у людському потенціалі є поступове ускладнення ними внутрішньоструктурних зв'язків і співвідношення складності структури внутрішніх та зовнішніх зв'язків.

Закон еволюції суспільства виявляється в урізноманітненні потреб, що зумовлює зміну як виробництва (з масового, стандартизованого до індивідуалізованого, нестандартизованого), так і ролі людини у ньому (людина витісняється з виробництва, стає збоку (контроль) або – над виробництвом). Відбувається відповідно і урізноманітнення професій, а відтак – і форм зайнятості, які задовольняють нестандартизований попит. Змінюється зміст існуючого, а також створюється, оновлюється інструментарій економічного дослідження, між іншим – проблеми розвитку людського потенціалу. У світі вже понад 25% економічно активного населення працює на умовах неповної зайнятості. Така тенденція спостерігається і в Україні, де інформатизація суспільства спричинила виокремлення нової пріоритетної галузі – системи освіти, яка є провідною сферою реалізації, на наш погляд, гнучких форм зайнятості в інноваційній економіці.

У зв'язку з цим видозмінюється сутність людського потенціалу і форм його функціонування. Так, поряд з людським потенціалом аграрної, людським потенціалом індустриальної економіки функціонує

людський потенціал інформаційної економіки, який представлений, на нашу думку, людським інтелектуальним потенціалом (людський потенціал творчих індивідів, їх духовно-інформаційний потенціал, соціальний потенціал). Звідси дещо нового тлумачення набувають поняття: «зайнятість», «гнучкі форми зайнятості», «інтелектуальна інфраструктура розвитку людського потенціалу» (наука, освіта, культура (в тому числі економічна, підприємницька), громадянське суспільство, ринкові, державні, приватні і громадські інститути зайнятості.

Отже, еволюційний розвиток економічної теорії, а також економічної моделі людини від «людини економічної» до «людини творчої» зумовлює необхідність використання плюралістичного, еkleктичного, міждисциплінарного підходу в дослідженні людського потенціалу інноваційної економіки України.

1.3. Еволюція поглядів на людський потенціал суспільства у зарубіжній економічній науці

Оскільки людська праця – джерело усіх дій з перетворення матерії і сил природи для задоволення людських потреб, тому рівень розвитку національної економіки визначається її ефективністю. Головним поняттям, яке характеризує людину в процесі праці, виступає її здатність до праці. Проте місце і роль людини в господарстві на кожному етапі розвитку цивілізації залежали від загальних уявлень про суспільні відносини, від соціального статусу певних верств населення. Наприклад, давньоєгипетська література підтверджує, що найвище на той час оцінювали професію писаря, до якої готувалися з дитинства. У «Повчанні Ахтоя, сина Дуауфа, своєму синові Піопі» зазначалось, що «...неграмотність – ніщо, вона рівнозначна залежності» [35, с. 39]. Лише писар сам собі начальник, – підкреслює Ахтой. Отже, освіченість розглядалася древніми єгиптянами не тільки як матеріальна вигода, але й особиста свобода, яка дає змогу посісти високе місце в суспільстві.

Праця – основний засіб існування. Мислителі античності (Ксенофонт 444–355 рр. до н. е.), Арістотель (384–322 рр. до н. е.) теж вказували на різноманітні природні здібності людей. Платон у науковій праці «Держава» зазначає, що «...люди мають різну природу, а також здібності до тої чи іншої справи» і «...кожне діло можна робити не лише в більшій кількості, але й краще та докладаючи менших зусиль, коли виконувати його за своїми природними здібностями» [185, с. 60].

Представник середньовіччя в економічній думці Тома Аквінський у трактаті «Summa theologia» оцінював працю з позицій християнської традиції. Він вважав, що праця є законом природи, який стосується як людства загалом, так і кожної людини. Праця – людський обов'язок і виконує чотири завдання [3, с. 834–851]:

- створення засобів для існування;
- необхідна для викорінення неробства і дармоїдства;
- слугує для приборкання тих мрій і намагань, які не зумовлені здоровим глуздом;
- деякою мірою праця допомагає злиденним.

Тома Аквінський цінував духовну, розумову працю і ставив її вище, ніж фізичну. Він акцентував, що праця існує для людини, де вона розкриває свою людську гідність, а не людина для праці.

Англійський меркантиліст Джон Гелс в науковій праці «Трактат про спільну користь королівства Англії» вже 1549 року обґрунтовував необхідність забезпечення зайнятості державою всіх здатних до праці [35, с. 82].

Найбільш відомий представник теоретичної школи меркантилізму у Франції А. Монкретьєн у книзі «Трактат з політичної економії» (1615р.) писав, що серед інших економічних заходів пожвавлення економіки країни, важливим є поліпшення потенціалу праці завдяки використанню професійного навчання людей [35].

В. Петі першим навички і здібності робітників розглянув як складову основ-ного капіталу [177, с. 82]. У праці «Слово мудрим» (1664р.) він стверджував, що «Людський рід має таку вартість, як і земля», а в «Політичній арифметиці» (1676р.) зазначав, що країна з малочис-

ленням населенням за своїми багатствами може бути еквівалентна багаточисленній, що досягається шляхом підвищення професійної майстерності [177, с. 82].

Науковою заслугою В. Петі є те, що працю він розглядав також як джерело вартості. Це положення розвинули наступні покоління економістів, серед них найвидатнішим представником був французький економіст-фізіократ Ф. Кене.

У дослідженні «Населення» Ф. Кене стверджував, що «...могутність держави творять люди...», а «...від способу використання праці людей і від зростання населення залежить збереження і збільшення багатства нації» [104, с. 145].

Цікавим є твердження вченого про те, що для збільшення багатства і приросту населення потрібні впевненість у свободі та володінні багатствами, бо «...заможність зумовлює працездатність тому, що люди користуються добробутом, який вони забезпечують, звикають до вигод життя: до доброї їжі, гарного одягу, бояться бідності. Вони виховують у своїх дітей звички до праці й добробуту, і діти продовжують їх старання» [104, с. 175]. На його думку, заможність ніколи не доводить нижчі верстви до лінивства, бо вона є дуже цінною для них. Звичайно, ведучи про це мову, Ф. Кене мав на увазі особливості господарювання у Франції, які не варто універсалізувати. Проте, зважаючи на те, що економічна наука розвивається, не можна не спиратися на національний господарський досвід, у тому числі у розвитку населення.

Надзвичайно великий вплив на світову економічну думку мала теорія А. Сміта, який у «Дослідженні про природу і причини багатства народів», аналізує модель економічної людини і стверджує, що капітал є також капіталізованою цінністю «...набутих і корисних здібностей усіх громадян чи членів суспільства» [247, с. 208] поряд з машинами, різними знаряддями праці, що теж відносив до основного капіталу. Бо капітал – виготовлені матеріальні ресурси, а здібності робітників до праці також «виготовлені» за допомогою використання матеріальних ресурсів.

А. Сміт першоджерелом багатства називає працю. «Щорічна праця кожного народу становить первісний фонд, який надає йому всі життєво необхідні предмети і зручності, що споживає народ протягом року, які складаються завжди або з безпосередніх продуктів цієї праці, або з того, що одержується в обмін на ці продукти в інших народів» [247, с. 114]. Кількість цих продуктів, зауважує Сміт, залежить від кількості праці, що функціонує у виробництві, і від майстерності робітника, рівень якої є результатом поділу праці [247, с. 490]. А. Сміт зазначає, що, оскільки в основі створення життєвих благ лежить праця, то вона змушує людину жертвувати задля них «...своїм дозвіллям, свободою, спокоєм» [247, с. 114]. Він пише, «...європейська практика визнає працю всіх майстрових, ремісників і мануфактурних робітників кваліфікованою працею, а працю сільських робітників – простою. Очевидно, передбачається, що праця майстрових, ремісників і мануфактурних робітників є особливою порівняно з працею сільських робітників. З огляду на це закони і звичаї Європи визначають необхідність учнівства для набуття права заняття тим чи іншим видом праці, хоча в різних місцях вимоги ці вирізняються неоднаковим ступенем суворості. Інші заняття вільні й відкриті для кожного» [247, с. 99–100].

А. Сміт також визначає п'ять головних умов, які компенсують малий грошовий заробіток в одних заняттях і зрівноважують більший заробіток в інших:

- приємність або неприємність занять;
- легкість і дешевизна або трудність і дороговизна їх навчання;
- постійність чи непостійність занять;
- більше або менше довір'я, яке надається цим особам, які займаються ними;
- ймовірність чи неймовірність успіху в них.

Розвинувши теорію поділу праці В. Петі, Ф. Кене на продуктивну і непродуктивну, А. Сміт виділив сферу послуг. Зростання продуктивності праці внаслідок її поділу, на думку А. Сміта, залежить від таких особливостей:

- збільшення вправності робітника;
- заощадження (економії) часу, який затрачається в процесі переходу від одного виду праці до іншого;
- винаходом і використанням механізмів, які полегшують працю і дають змогу одному працівникові виконувати працю кількох [247, с. 72].

Справедливим, констатує А. Сміт, є те, що зарплатня майстрових, ремісників і мануфактурних робітників була в Європі трохи вища від зарплатні простих робітників, «в мистецтвах і ліберальних професіях навчання ще набагато дорожче і триваліше. Тому грошова винагорода художників і скульпторів, юристів і лікарів повинна бути щедрішою, що насправді є» [247, с. 99–100]. Він стверджував, що «...тривалий час і великі витрати, необхідні на навчання, разом із зазначеною особливістю (суспільне становище) неминуче ще більше підвищують ціну їхньої праці» [247, с. 103].

Представник класичної течії в політичній економії Т. Малтус, визнаючи, що людські ресурси є важливим фактором виробництва, в науковій праці «Нарис про закон народонаселення» стверджував, що «...готовий визнати, як і мудреці древності, що могутність держави має вимірюватися не розміром її територій, а кількістю населення. Я розходжусь з цими авторами тільки стосовно того, як отримати численне і водночас сильне і здорове населення» [139, с. 136].

Перешкоду, на його думку, нормальному відтворенню здорового населення становить дія природного закону народонаселення, яка означає «...постійне прагнення, притаманне всім живим істотам, плодитися швидше, ніж це допускає кількість харчів, що є в їхньому розпорядженні» [139, с. 136]. Однак він доводить, що приріст населення саморегулюється існуючою обмеженістю життєвих засобів.

Уперше Т. Малтус досліджує причини еміграції населення і зауважує, що це «...як частковий і тимчасовий захід, спрямований на розширення оброблюваних площ землі і дальше поширення цивілізації, він може бути корисним і потрібним ... уряди не повинні активно заохочувати еміграцію, але й ... помилково в політичному плані чинити їй перешкоди» [139, с. 136].

Видатний представник класичної політичної економії Д. Рікардо вперше застосував категорію «робоча сила» стосовно найманих працівників, які можуть і бажають працювати, і однією з причин відставання країн в економічному розвитку вважав «нестачу освіти в усіх верствах народу» [227, с. 89]. Отже, А. Сміт, Д. Рікардо акцентували, що діяльність економічної людини визначається економічною необхідністю, задоволенням матеріальних потреб людини.

Послідовник Д. Рікардо Дж. С. Міль у науковій роботі «Основи політичної економії» (1844), розглядаючи різні види людської праці та їхні елементи, особливо високо оцінив значення теоретичної праці вченого, мислителя, яка «...з національного або загального погляду... становить частину виробництва в такому ж конкретному сенсі, як праця людини, що творить практичні винаходи, тому що багато практичних випадків були прямим наслідком теоретичних відкриттів, і кожне розширення знань про силу природи було корисним для життєвих праць» [149, с. 11].

Таке розуміння продуктивності інтелектуальної праці засвідчує відхід Дж. Міля від трудової теорії вартості, хоча праця брала участь у створенні цінностей, але вона вважалась одним з елементів процесу творення. Будь-яка праця була продуктивною, на думку вченого, якщо вона виявилася результативною.

Провідне місце в «Капіталі» К. Маркса належить дослідженню соціально-економічної ролі найманого робітника в капіталістичному виробництві. Вчений дає розгорнуте визначення поняття «робоча сила»: «...сукупність фізичних і духовних здібностей, якими володіє організм, жива особистість людини, і які вона використовує щоразу, коли виробляє певні споживчі вартості» [142, с. 222]. Обмеженість учення К. Маркса зумовлена не лише особливостями сучасного йому індустріального суспільства, але і класовим підходом до проблеми, а також недооцінкою розумової, творчої та підприємницької праці, зосередженням досліджень на простій фізичній праці робітників [142, с. 221]. Фізична праця була обов'язком трудящих класів, а розумова – здебільшого прерогативою панівного класу, який і користувався усіма надбаннями освіти і культури. Розумова праця реалізувалась в

управлінні підприємствами, економікою і державою. І впродовж XIX – першої половини XX ст. панівний клас експлуатував фізичну працю, збільшував виробництво додаткового продукту.

Ф. Ліст, представник історичної школи, у науковій праці «Національна сис-тема політичної економії» (1841) до продуктивних сил зачисляв різні суспільні інститути: уряд, мораль, мистецтво, суд. До капіталу, крім матеріального багатства, належали природні й набуті здібності людей. Великого значення вчений надавав організаційно-економічним відносинам, моральному духу нації. «Нація, - зазначав Ф. Ліст, - повинна продукувати духовні знання, бо вони виробляють продуктивні сили, тоді як інші блага – лише обмінні вартості». Отже, акцент на розвитку духовності, культури, традицій в економічному зростанні робить актуальною економічну теорію Ф. Ліста тепер.

Засновники старої історичної школи В. Рошер, Б. Гільдебранд також брали до уваги неречові капітали, зачисляючи до них професійні навички, визначаючи вартість товару з позицій корисності. Наприклад, В. Рошер у науковій праці «Основи народного господарства» вважав, що капіталом ставали і робітники, які мали кваліфікацію. На думку вченого, політична економія – це наука моральна, а не вчення про людський егоїзм («Система політичної економії» – 1854–1894рр.).

Б. Гільдебранд в основній праці «Політична економія сучасного і майбутнього» (1848р.) критикував школу Сміта–Рікардо за те, що вона обмежила свої дослідження лише сферою економічних явищ, не приділила уваги моралі, праву.

Наприкінці XIX ст. – друга половина XX ст. в західній економічній науці виділяється три основних підходи до визначення зв'язку людини, її знань і здібностей з капіталом.

Зокрема, Дж. Міль, Ф. Ліст, Б. Гільдебранд, В. Рошер, А. Маршал, вважають, що людські знання і здатність до праці – складова капіталу. «Людина є метою, заради якої існує багатство. Але її набуті здібності, що виявляються тільки як засіб і реалізуються тільки через працю, без вагань можна віднести до категорії капіталу», – стверджував Дж. Міль [149, с. 47]. Такий підхід зумовив традиційні визначення понят-

тя «людський капітал», зокрема і трактування Г. Бекера. А. Маршал застерігав, що «...немає більших втрат для національного багатства, як нехтування, яке допускає, щоб талановита людина, якій судилося народитись у сім'ї бідних, витратила свої здібності у примітивній праці. Ніщо так не буде сприяти швидкому зростанню матеріального багатства, як вдосконалення шкільної освіти» [144, с. 290]. Освіта дає змогу багатьом одержати можливість для розкриття своїх потенційних здібностей. Економічної вигоди від використання одного великого промислового відкриття достатньо для покриття витрат на освіту для цілого міста [144, с. 294].

Другий підхід в економічній науці – праці економістів, які зачисляють до капіталу людину з її природженими здібностями (Л. Вальрас, І. Фішер та ін.). На підставі цих теорій виникають альтернативні, ширші концепції «людського капіталу», поняття «людський капітал» охоплює не лише знання і вміння, а й фізичні, психологічні, світоглядні, культурні риси і здібності людей [284, с. 303].

У другій половині ХХ ст. розвиток сфери науки, освіти стає пріоритетним завданням економічно розвинутих країн і, отже, формується в самостійний третій підхід світової економічної думки – теорію людського капіталу (Г. Бекер, Т. Шульц та ін.). Вперше наукові праці з теорії людського капіталу були опубліковані Т. Шульцем: «Формування капіталу освіти» (1960р.) і «Інвестиції в людський капітал» (1961р.) [492]. У 1962 році Г. Бекер публікує наукові статті з проблеми людського капіталу, а 1964 р. видає наукову працю «Людський капітал: теоретичний і емпіричний аналіз» [471]. Теорія людського капіталу визначає доходи людей як закономірний підсумок раніше прийнятих рішень, збільшуючи майбутні доходи шляхом вкладання коштів у свою освіту і професійну підготовку, здоров'я, нарошуючи власний людський капітал.

Однак серед учених немає одностайності як у визначенні змісту людського капіталу, так і щодо його формування. Г. Манків вважає, що «людський капітал – це знання та кваліфікація, які працівники набувають через освіту, – від початкових дитячих програм до професійної підготовки на робочому місці» [141, с. 144].

Виникнення альтернативних концепцій людського капіталу зумовлене реальною дійсністю ринкової економіки, коли у збільшенні заробітків важливими були не знання, вміння та освіта, а знайомства, неформальні зв'язки людини. Дослідження Фонду Карнегі виявили, що фінансові успіхи фахівців у технічно складних галузях на 15% зумовлені їхніми професійними знаннями і на 85% – умінням спілкуватися з колегами, тобто особистими рисами та здатністю керувати людьми [96, с. 17–18].

Отже, у розвинених країнах продуктивні здібності і характеристики людини визнано людським капіталом на підставі того, що їхній розвиток вимагає певних інвестицій, вони також забезпечують своєму власнику дохід.

За підрахунками, у 1990-х роках вартість техніки й обладнання на кожного зайнятого працівника у виробництві США становила 16–25 тис. дол. США, а загальна вартість витрат на навчання і підготовку працівника – не менше 400 тис. дол. США. На підготовку науково-технічного працівника витрачалось близько 800 тис. дол. США, що підтверджує зростання ролі розвитку працівника як важливої форми інвестицій суспільства. Важливий вплив на формування концепції розвитку людського потенціалу мали теоретичні розробки А. Сена і його концепція розширення людського вибору. Вчений вважав, що досягнутий рівень добробуту необхідно розглядати не як кінцеву мету, а як важливий засіб, що дозволяє розширити вибір людини в отриманні освіти, можливостей тривалого і здорового життя, у формуванні відповідного до її розуміння і потреб способу життя. Це сприяло створенню на початку 1990-х років Концепції людського розвитку, якій властиві дві суттєві відміни від концепції економічного зростання: у визначенні мети і основних чинників розвитку.

На рис. 1.5 показано, що розвиток людського потенціалу має розглядатись як соціально-економічний, де економічна якість (ефективність, прибутковість) буде доповнюватись соціальною якістю (високий рівень життя, довголіття, освіченість тощо). Високі темпи приросту ВВП уже не відбивають якості економічного розвитку і тому у міжнародному співтоваристві, починаючи з 1990 р. (Програма розвит-

ку ООН та Міжнародний банк розвитку і реконструкції) використовують «індекс людського розвитку», який базується на трьох головних складових: довголіття, освітній рівень, рівень доходу, тобто він враховує як економічні, так і соціальні характеристики.

Розвиток людського потенціалу

Мета: забезпечення можливостей людині жити довго і не хворіти; здобути, розширювати і оновлювати знання; мати доступ до засобів існування, що забезпечує гідний рівень життя.

Чинники розвитку: інвестиції в освіту і професійну підготовку, охорону здоров'я, культуру, що зумовлює ефективніше використання капіталу, впровадження інновацій, пошук нових досконаліших форм організації виробництва.



Економічне зростання

Мета: Досягнення високого рівня та якості життя населення, соціальної стабільності, збільшення обсягів ВВП і національного багатства.

Чинники зростання: праця, підприємницький хист, капітал, земля, технологія, енергія, інформація, знання.

Рис. 1.5. Зв'язок розвитку людського потенціалу і економічного зростання

Науково-технологічна революція, яка розгорнулася у другій половині ХХ ст., якісно змінила характер і зміст праці, умови, чинники її ефективності. Суттєвозростає значення інтелектуальної компоненти, творчості.

Інноваційні перетворення мали великий вплив на всю систему сучасної інформаційної економіки, оскільки створили соціальний на-

прям – інституціоналізм. У. Гамільтон, представник інституціоналізму і автор терміна «інституціоналізм» стверджував, що інститути – це словесний символ для кращого опису певних сус-пільних звичаїв. Як правило, вчені визначають «інститути» як форму прояву «інституцій». «Економічні інститути» – це приватна власність, конкуренція тощо є лише формою прояву інституцій, тобто навичок, звичаїв. Ставши такими, вони організують і регулюють поведінку людей. Представники інституціоналізму вирішальної ролі у розвитку суспільства надають саме цим інститутам.

Д. Норт, «класик» нового інституціоналізму виокремлює також поняття «організації», що забезпечує дотримання «правил гри» в суспільстві. Організаціям властива гнучкість, бо, розвиваючись, вони змінюють інститути [162, с. 14]. Організація як суб'єкт інституційного механізму виконує такі функції: є засобом інституціоналізації економічних відносин між агентами; просуває інституційні вимоги в економічну діяльність; є джерелом нагромадження і каналом передавання інституційних змін.

«Інститути, – наголошує Д. Норт, – впливають на економічний процес тим, що впливають на витрати обміну і виробництва. Поряд із технологією вони визначають трансакційні й трансформаційні (виробничі) витрати, що разом становлять загальні витрати виробництва» [162]. Вчений дає систему визначень інститутів і дотримується «розширеного» підходу.

Головна функція інститутів – економія трансакційних витрат, теорію яких розробив Р. Коуз в працях «Природа фірми» (1937 р.), «Проблеми соціальних витрат» (1960 р.). Він визначив і запровадив у науковий обіг категорію «трансакційні витрати» (витрати на пошук інформації про ціни, попит, пошук партнерів, укладання контрактів тощо).

Учений стверджує, що права власності мають бути чітко визначеними і вони – об'єкт купівлі і продажу. «Якщо права на здійснення певних дій можуть бути куплені або продані, то їх зрештою придбають ті, хто вище цінує даровані ними можливості виробництва або розваг» [121, с. 14]. Коуз довів також, що ефективним державне втру-

чання буде тоді, коли витрати державного регулювання будуть меншими за витрати, зв'язані із нестабільністю ринку.

Представники інституціоналізму в другій половині ХХ ст., використовуючи еволюційний підхід до історичного розвитку і принцип технологічного детермінізму, сформулювали концепцію «постіндустріального суспільства». Надаючи перевагу науковим знанням Д. Бел звертає увагу на докорінну відмінність між концепцією «постіндустріалізму» та поглядами прихильників «індустріалізму», які суспільні зміни виводять лише із прогресу техніки і технології.

У праці «Америка в технотронний вік» (1967 р.) З. Бжезинський, конструюючи економічну систему «технотронного суспільства», виокремлює три сектори:

- *технотронний*, в якому зосереджено нові галузі виробництва, засоби масової організації, сфери науки;
- *індустріальний*, де сконцентровано традиційні галузі, робітники яких є добре матеріально забезпечені;
- *доіндустріальний*, в ньому переважають робітники з низькою кваліфікацією, низькими доходами.

Визначальні компоненти «технотронного суспільства» [315, р. 196]:

- переважання сфери послуг;
- розвиток індивідуальних здібностей людини;
- доступність освіти;
- заміна мотиву нагромадження особистого багатства «моральним імперативом використання науки в інтересах людини», ліквідація «персоналізації» влади. Цю роль відіграє «еліта технотронного суспільства».

Він вважає також, що під впливом науково-технологічної революції США вступили в нову «технотронну» еру і саме техніка (особливо електроніка) стає основним фактором, який визначає соціальну структуру, цінності суспільства [314, р. 104].

Е. Тофлер у працях «Майбутній шок» (1970 р.), «Третя хвиля» (1980 р.) стверджує про наявність кризових явищ в індустріальній системі, оскільки світ вступає в інформаційну (постіндустріальну) стадію

історичного розвитку. Він вважає, що інформаційне суспільство матиме принципово інший характер. Це високотехнічно розвинена цивілізація, яка «несе з собою» новий кодекс поведінки і виводить людей за межі концентрації енергії, грошових коштів і влади [270].

Е. Тофлер акцентує, що «...освіта також зміниться: роки обов'язкової освіти стануть коротшими, освіта стане різнобічною, більше переплетеною з працею й більше розтягнутою на роки життя» [270, с. 339]. Щодо рівня кваліфікації працівників учений зазначає, що «...працівники Третьої Хвилі є складними індивідуалістами, гордими з того, що вони відрізняються від інших. Вони уособлюють демасифіковану робочу силу, яка потрібна індустрії Третьої Хвилі» [270, с. 340].

Д. Белу належить формування концепції «постіндустріалізм», що пов'язане з опублікуванням в 1973 р. праці «Настання постіндустріального суспільства», а раніше проголошенням цієї концепції на VII Міжнародному соціологічному конгресі (1970 р.). Вчений бере за основу схему побудови суспільства навколо «осі виробництва і типів використовуваних знань». Визначаючи головну роль наукових знань, на відміну від прихильників «індустріалізму», він подає наступну характеристику системи «постіндустріалізму»:

- перехід від виробництва товарів до виробництва послуг (більша частина робочої сили зайнята в торгівлі, фінансах, транспорті, науці);
- переважання серед працівників «класу» професійних фахівців і техніків;
- провідна роль теоретичних знань як основи нововведень в економіці, політиці і соціальній структурі суспільства;
- орієнтація в майбутньому на методи контролю і оцінки можливих напрямків розвитку технології;
- прийняття рішень на засадах нової «інтелектуальної технології» [10, с. 18].

Д. Бел акцентує, що постіндустріальне суспільство засноване на послугах. Головні значення мають не мускульна сила і не енергія, а інформація. Головною дійовою особою стає професіонал, тому його

освіта і досвід дають змогу йому відповідати всім вимогам, які ставить постіндустріальне суспільство. Таке суспільство – новий принцип соціально-технічної організації і новий спосіб життя.

Постіндустріальні тенденції не замінюють попередні соціальні форми, вони часто співіснують, ускладнюючи суспільство і зміст його соціальної структури. Світ можна уявити поділенням на три типи соціальної організації:

- *доіндустріальний* – передусім всі добувні види господарської діяльності;
- *індустріальний* – фабричне господарство, засноване на використанні енергії машин для масового виробництва товарів;
- *постіндустріальне суспільство* – діяльність, пов'язана передусім з опрацюванням даних, управлінням й інформацією [10]. Виникає новий принцип оновлення знань щодо технології.

Д. Бел виокремлює риси постіндустріального суспільства:

- центральна роль теоретичних знань;
- створення нової інтелектуальної технології;
- зростання класу носіїв знань (наприклад, у 1975 р. 25% робочої сили США становили технічні спеціалісти і професіонали);
- перехід від виробництва товарів до виробництва послуг;
- зміна в характері праці (взаємодія між людьми);
- зростає роль жінок;
- наука досягає зрілого стану;
- кінець обмеженості благ тощо [10].

Однак науку вчений розглядає у відриві від економіки, проголошує її автономність, вважає її розвиток передумовою нової організації і структури суспільства. Основними елементами цієї структури стануть університети, наукові інститути, науково-дослідні організації. Д. Бел протиставляє «велику науку» «великому бізнесу», хоча насправді наука не може бути самодостатньою силою в суспільстві, бути незалежною від соціальних умов.

Перехід до постіндустріального суспільства зумовлений не лише зміною в розподілі зайнятих у галузях, а і модифікацією характеру професій, типу виконуваної діяльності. Зростає питома

вага спеціалістів, технічних працівників, управлінців, чиновників і власників, працівників сфери збуту («білі комірці»), змінюється група «синіх комірців». У США 1980 році їх співвідношення становило 5:3 (робочі спеціальності, домашня прислуга, сільськогосподарські працівники) [10, с. 192]. У постіндустріальному суспільстві "...центральною особою є професіонал" [10, с. 127].

Зростає роль знань, які Ф. Махлуп визначає як сукупність субординованих фактів або суджень, які є аргументованим твердженням або експериментальним результатом, здатним бути переданим іншим людям з використанням засобів зв'язку у визначеній систематичній формі. Знання складаються з нових суджень (дослідження) і нових викладів відомих суджень (підручники). Учений вирізняє п'ять видів знань [10, с. 236]:

- практичні знання;
- інтелектуальні знання;
- корисні і розважальні знання;
- духовні знання;
- небажані знання.

Наукою вважають те, що публікується в наукових журналах, газетах, доповідях і книгах, тобто все, що втілюється в літературі. Велику роль відіграє технологічна зміна і передусім технологія – основа продуктивності, що зростає, а продуктивність змінює економічне життя країни [10, с. 241–250].

Інший представник постіндустріалізму, американський економіст Т. Стоунер вважає, що в постіндустріальному суспільстві національні інформаційні ресурси є його основною економічною цінністю, найбільшим потенційним джерелом багатства [262, с. 401–412]. Дані ресурси разом з коштами, методами й умовами, які сприяють їх ефективному використанню – інформаційний потенціал суспільства.

Витоки ідеї інформаційного суспільства знаходяться у працях Ф. Мечлапа, який вперше відокремив знання та інформацію від інших факторів виробництва. Він у науковій роботі «Створення та поширення знань у Сполучених Штатах Америки» вказав, що у 1958 р.

29% ВВП США припадало на «індустрію знань» [146, с. 6]. М. Порат розвинув ці ідеї у праці «Інформаційна економіка», де зазначив, що існують два взаємодоповні інформаційні сектори: первинний і вторинний. Якщо у первинному промисловість знань маніпулює знанням з метою створення наукоємних благ, то у вторинному – знання та маніпулювання інформацією є лише однією частиною процесів матеріального виробництва. Разом ці два сектори становили понад 50% всієї економічної діяльності країни, що дозволило М. Порату стверджувати про перетворення США на інформаційне суспільство [146, с. 7].

Переосмисливши сектори М. Пората, В. Дізард обґрунтував три рівні переходу до інформаційного суспільства в країні. На першому рівні великі корпорації розробили та впровадили різноманітні інформаційні технології для виробництва нових технологічних продуктів; на другому – таку саму методику впровадили підприємства сфери послуг, у тому числі інформаційних; на третьому і найвпливовішому рівні така практика зумовила появу якісно нових мереж, які почали оперувати потоками інформації в суспільстві [146, с. 7–8].

П. Друкер наголошує, що ключовий економічний ресурс сьогодні – «систематизована, цілеспрямована, організована інформація» [146, с. 7].

В інформаційному суспільстві посилюється роль індивіда та його комунікативного потенціалу, тому М. Кастелз запропонував розглядати інформаційно-комунікаційні технології як такі, що привели до появи нового виду суспільства – мережевого [146, с. 13]. Просторова побудова нашого світу вже більше залежить від функціонування електронних мереж, ніж від суто фізичних параметрів. У зарубіжній економічній науці щодо визначення основних положень інформаційного суспільства серед вчених відсутня однастайність. В цілому вони виокремлюють від двох до п'яти підходів:

- позитивний і негативний;
- інформаційно-економічний,

- підхід з позицій інформаційних потоків та інформаційно-технологічний;
- соціальна революція, нова економіка, інформаційна політика, нова роль держави;
- технологічний, економічний, професійний, просторовий та культурний [146, с. 15–20].

В цілому експерти наголошують на двох важливих результатах впливу інформаційної економіки на працю: по-перше, збільшується роль індивіда, бо переважає розумова праця; по-друге, творча праця приносить більше прибутків, однак зумовлює зростання індивідуальної відповідальності та збільшення ролі людини. На думку Р. Рейча, праця, яка притаманна інформаційному суспільству, стосується фактично двох категорій послуг: символіко-аналітичних (послуги інтелектуальної сфери); індивідуальних (надаються конкретній людині) [146, с. 66].

Отже, інформаційне суспільство володіє кращим комунікативним та організаційним потенціалом, крім того, приєднання його до соціальних рухів добровільне, нові політичні угруповання будуються на демократичних засадах, – стверджують П. Колок та М. Сміт [146, с. 104]. Учені також вважають, що єдиний об'єктивний критерій, який відрізняє інформаційне суспільство від індустріального, – це є більша половина економічно активного населення зайнята у сфері інформаційно-комунікаційних технологій, послуг [10; 298].

У США вперше було сформоване інформаційне суспільство в 60–70-х роках ХХ ст., а наприкінці ХХ ст. – уже в більшості економічно розвинених країн Європи й Азіатсько-Тихоокеанського регіону. Тут постіндустріальні тенденції не замінюють попередні соціальні форми, вони часто співіснують, що є характерним також і для ринкової економіки України і охоплює три типи соціальної організації: доіндустріальний, індустріальний, інформаційне суспільство.

Важливу роль в інформаційному суспільстві інституціоналісти відводять також державі. Д. Бел бачить її як спрямовуючу, С. Нера та А. Мінк наголошують на ролі уряду як постачальника послуг та можливості прискорення трансформації суспільства завдяки

державній підтримці запровадження інформаційно-комунікаційних технологій [146, с. 144–145]. В. Дізард вважав, що держава має підтримати комерційний розвиток сучасної мережі, що спричинить співпрацю уряду і приватного сектора задля розвитку інформаційного суспільства. Проте провідну роль тут відіграватимуть приватні комерційні організації [146, с. 145]. В той час Т. Стонер стверджував, що держава є важливою не лише як регулятор і постачальник соціальних послуг, а також – провідний інвестор у розвиток сучасних технологій [146, с. 146; 304]. Роль держави як законодавця і гаранта правопорядку, є життєво необхідною для продовження інформаційного розвитку та управління глобальним суспільством, – виснує К. Мей [146, с. 164].

Отже, різниця в урядовій політиці більше визначається ступенем державного втручання, аніж тим, чи має держава взагалі якийсь вплив і, що стало визначальним в успіхах економічного розвитку Фінляндії, Ірландії, Індії.

П. Друкер, аналізуючи особливості сучасного інформаційного розвитку економіки у світі, дійшов висновку, що перехід до інноваційної економіки зумовлює низку якісних змін у всіх сферах економічних відносин, бо головною рисою стає створення ідей, які є руйнівними для попередніх рішень, економічних благ, виробництва. Основні форми прояву інноваційної економіки для підприємницького суспільства, на думку П. Друкера, такі [29]:

- постійні інноваційні зміни та потрясіння, різке збільшення малих і середніх підприємств, унаслідок чого динаміка економіки і суспільства визначається не стільки наукою та вченими, скільки мільйонами людей, які самостійно приймають, часто інтуїтивні, творчі рішення;
- поряд із трьома секторами економіки виникає та динамічно розвивається четвертий сектор – сфера неприбуткових громадських підприємств. Загалом у цьому секторі працює у США 7 млн. осіб, Японії – 4 млн. осіб, Німеччини, Англії, Франції – по 1 млн. осіб. В середньому сфера неприбуткових громадських підприємств формує біля 3,4 % робочих місць.

- в умовах, коли знання стають головним економічним ресурсом і продуктом праці, відбувається реорганізація галузей навколо виробництва знань і реструктуризація всієї економіки країни навколо сфери виробництва інформації;
- інтелектуалізація праці перетворюється на головний процес її розвитку, а витрати виробництва та поширення знань стають головною формою інвестицій;
- суть «новітньої» технології – це сприяння інноваціям;
- інновації і підприємництво, які охоплюють дедалі більше соціальних і політичних осередків суспільства, перетворюються у соціальні інновації, що безперервно перебудовують відносини між людьми та організаціями, між ними та державою.

Важливу роль відіграє підприємництво в умовах побудови інформаційного суспільства в Україні, де інформаційні технології, знання є каталізатором економічного зростання. Тому Україні треба усвідомити важливість і необхідність стратегічних інвестицій у комп'ютерну інфраструктуру, в програми досліджень і розробок, в освітню сферу. Це дозволить зміцнити позиції країни на світовому ринку.

Саме тому особливої актуальності набуває дослідження наступної складової людського потенціалу інформаційного суспільства – людського інтелектуального потенціалу, якому властива творчість, продуктивна, інноваційна поведінка, підприємливість.

Вперше в світовій економічній літературі Ж.-Б. Сей виокремлює підприємницький хист як четвертий фактор виробництва, спираючись на ідеї ірландського економіста XVIII ст. Річарда Кантільона (який першим запровадив у науковий обіг поняття підприємець, з французької «entrepreneur», визначав підприємця як людину, що приймає рішення і задовольняє свої інтереси за умов невизначеності) маючи особистий досвід у сфері бізнесу, вважає підприємця головним агентом економічного прогресу. На його думку, підприємці – промисловці, активні, освічені, талановиті винахідники, прогресивні землероби або сміливі ділові люди значно впливають на розподіл багатства. Він зауважує, що «в одній і тій же галузі промисловий

підприємець, розумний, діяльний, людина знань і порядку, придбає багатство, тоді, коли інший, не наділений такими якостями... розоряється» [235, с. 66].

Ідеї Сея про підприємця і підприємництво розвивав у ХІХ ст. представник німецької класичної школи Й. фон Тюнен, який вважав підприємницький дохід винагородою за підприємницький ризик і підприємницьке мистецтво. Й. фон Тюнен здолав однобічність поглядів Р. Кантільона, оскільки об'єднав в особі підприємця виконання не лише функції ризику, але і реалізації нововведень [235, с. 21–22].

Ф. Найт досконало дослідив категорії ризику і невизначеності, визначаючи відмінність між ними. На думку Найта, ризик – об'єктивна вірогідність того, що те чи інше явище відбувається і може бути визначене кількісно, а невизначеність означає, що дохід може бути отримано, але вірогідність такої події неможливо виміряти і обчислити [317, р. 271–276].

Він висунув концепцію творчого руйнування, виділив статичну і динамічну ефективність і вважав, що підприємець залишається таким доти, доки здійснює «нові комбінації» [305, с. 174].

Важливий внесок у розвиток інноваційного підприємництва зробили представники нової австрійської школи – І. Кірцнер, Дж. Шекль, Ф. Гаєк [1, с. 64–66].

Підприємець, на думку І. Кірцнера, діяв в умовах нерівноважної економічної ситуації і працював на відновлення її рівноваги. Головною рисою у підприємця Дж. Шекля було формування нових ідей, продуктів і технологій, а отже, наявність нових можливостей для економіки.

В. Зомбарт виокремлює дві головні духовні засади капіталізму – підприємницьку і міщанську. В праці «Буржуа. Етюди з історії духовного розвитку сучасної економічної людини» він пише, що вирішальною умовою реалізації підприємницького хисту є поєднання жаги грошей з ділом. На його думку, «Підприємець-новатор є організатор, який володіє недюжинною винахідливістю; серед людей він мудро відбирає найбільше здібних; серед товарів проникливо відшуковує найкращі; швидко оцінює власні шанси на успіх; виявляє

наполегливість у торгових взаєминах із постачальниками...» [84, с. 34]. В розумінні В. Зомбарта «Бути доброю діловою людиною – це не лише утримувати своє господарство у зразковому стані, а також володіти «етикою в ділі» та «етикою для діла» [84, с. 34].

Сучасні західні економісти визначають підприємництво як «...процес пошуку нових можливостей, використання нових технологій і нових сфер вкладення капіталу, подолання старих стереотипів та меж» [87, с. 13–14]. Водночас вони вважають, що не зовсім правомірно використовувати підприємництво як четвертий фактор виробництва.

Кемпбел Р. Маконел та Стенлі Л. Брю стверджують, що підприємницькі здібності – «...здатність людини організувати певне поєднання інших ресурсів для виробництва продукту, ухвалювати послідовні нешаблонні рішення, здійснювати інновації та ризикувати» [101, с. 629].

Заслугове уваги дослідження важливої компоненти людського інтелектуального потенціалу – соціального потенціалу. Досліджуючи соціальну людину, Арістотель вбачає її щастя в енергії завершеного життя відповідно до завершеної доблесті. Природа хоч і дає можливість стати добродійною, але добродійність формується і здійснюється лише в діяльності. Сутність добродійності полягає в поєднанні щедрості й поміркованості.

Головна ідея І. Канта щодо людини – твердження про те, що будь-яка особистість – самоціль і не може розглядатись як засіб досягнення жодних завдань, навіть, якщо вони стосуються загального блага.

Ще Е. Дюркгейм у праці «Суспільний поділ праці» (1893 р.), а згодом М. Вебер стверджували про поділ праці як мирний спосіб вирішення проблем, а економічні дії розглядали як мирний спосіб досягнення матеріальних переваг [66]. Серед людських послуг М. Вебер вирізняє два типи: управлінські й виконавські. Виконавські послуги він пропонує називати «працею» і визначає її як затрати часу і сил. М. Вебер у праці «Протестантська етика і дух капіталізму» (1905 р.) досліджував вплив релігії на характер і форми мотивації економічної діяльності й акцентував, що моральний і матеріальний аскетизм сам по собі є цінністю для людини. Він писав: «людину можна примусити

до праці, але можна також зробити потяг до праці природною потребою, якщо це виховується з дитинства і відповідає нормам життя оточуючого середовища» [26, с. 628].

К. Маркс не заперечував прогресивну роль поділу праці, проте, на відміну від Е. Дюркгейма, надавав його аномальним функціям (експлуатації, безробіттю тощо) не випадкового, а фатального характеру, якого не можна усунути. Поділ праці, за Марксом, призводить не тільки до соціального структурування суспільства, а й до поділу на два антагоністичних класи.

І. Зімел у праці «Філософія грошей» (1880 р.) створив і обґрунтував (на противагу марксизму) іншу шкалу цінностей видів конкретної праці, за якою вищою цінністю є інтелектуальна, творча праця. Він також вважав взаємодію основною «клітинкою» суспільства, а суспільство розглядав як взаємодію індивідів.

У дослідженні «Про соціальну диференціацію» (1890) учений стверджує, що соціальна диференціація завжди супроводжується індивідуалізацією, становленням особистості.

Російсько-американський вчений П. Сорокін (праці: «Соціальна мобільність» (1927 р.), «Соціальна і культурна динаміка» (1937–1941 рр.), «Основні тенденції нашого часу» (1964 р.)) у взаємодіях вирізняє людей, думки і норми, за допомогою яких знання виражаються і поширюються.

Американський учений Дж. Мід у праці «Свідомість, індивід і суспільство» розглядає взаємодію індивідів як процес соціалізації. Взаємодіючи, люди вчаться сприймати роль один одного, тобто узгоджувати свою поведінку з вимогами спільноти, в якій вони живуть.

У сучасній зарубіжній соціології панує функціоналістична теорія, згідно з якою складові суспільства тісно пов'язані. Т. Парсонс у праці «Соціальна система» зазначає, що вивчення суспільних явищ повинно виходити з того, що суб'єкти орієнтовані на певну мету. Постійна взаємодія суб'єктів у соціальних групах передбачає наявність загальних правил, що дає можливість заздалегідь знати, що і від кого можна очікувати. Соціальна система, вважає вчений,

– сукупність взаємодій чи ролей, якими суб'єкти об'єднані для досягнення певної мети.

Шведський економіст Г. Мюрдаль у праці «Азійська драма: дослідження бідності народів» вперше дійшов висновку, що велика глибина нерівності у суспільстві заважає проведенню справжніх системних реформ, бо не забезпечує ефективних мотивів і мотивацій до продуктивної праці. Тому зростає значення нарощування соціального капіталу в суспільстві, який П. Бурдье визначає як сукупність актуальних чи потенційних ресурсів, пов'язаних із наявністю міцних мереж зв'язків, більш-менш інституціоналізованих відносин взаємного знайомства та визнання [24, с. 66]. Отже, обсяг соціального капіталу вчений визначає як функцію розуму соціальної мережі та обсягу капіталу (економічного, культурного, символічного), який перебуває у власності членів особистої мережі.

Прагматичним характером наділене визначення соціального капіталу, подане у праці Р. Барта «Структурні пустки. Соціальна структура конкуренції соціального капіталу» як «приятельські контакти між колегами по службі та ширші контакти, завдяки яким ви маєте змогу використовувати свій фінансовий і людський капітал» [315, р. 9].

Наведені тлумачення соціального капіталу виступають цілісними, сукупністю реальних чи потенційно наявних ресурсів, які використовує член соціальної мережі. Соціальний капітал є зреалізованим соціальним потенціалом і певним набором соціальних відносин співробітництва, взаємодії, взаємної довіри та взаємодопомоги, що формується у сфері міжособистісних відносин (термін «капітал» походить від лат. *capitalis*) – головний, «головне майно», «основна сума», що примножує багатство людини). «Як і інші форми капіталу, соціальний капітал є продуктивним» [109, с. 167]. Соціальний капітал підвищує здатність людей до плідного спілкування і взаємодії, їх довіру до спільних, кооперативних дій.

Соціальний капітал, на думку Ф. Фукуями, «...відрізняється від інших форм людського капіталу тим, що зазвичай створюється і передається через такі культурні механізми, як релігія, традиція або

історична узвичаєність» [290, с. 26]. На думку вченого, найважливішу складову соціального капіталу становить спонтанне спілкування як основа для створення нових асоціацій, невід’ємними рисами яких є горизонтальність і неформальність.

Р. Патнам вважає, що соціальний капітал утворюється з активних взаємозв’язків між людьми, у межах яких довіра та спільні цінності пов’язують членів мереж та спільнот і спрощують спільну дію. Головним різновидом соціальних мереж, на думку вченого, є так званий третій сектор. Р. Патнам у праці «Гра в кеглі наодинці: занепад соціального капіталу Америки» ставить у пряму залежність обсяг соціального капіталу і масштаби діяльності громадських організацій. За Р. Патнамом, два головних показники визначають обсяг соціального капіталу – індекс довіри та членство в громадських організаціях. Результати дослідження вченого засвідчили зменшення у США на 25–50% кількості членів різних добровільних асоціацій за минулі два-три десятиліття; час, який американці витрачають на неформальне спілкування після роботи, з 1965 р. зменшився на чверть; ... індекс довіри з 1972 р. знизився приблизно на 30%, ... а кількість волонтерів у громадських організаціях зменшилася майже на половину [174, с. 47].

Учені вважають, що спільноти з високим рівнем соціального капіталу ефективніше долають соціальні проблеми, а тому А. Портес та Дж. Сенсенбрєнер пропонують чотири можливі механізми формування соціального капіталу суспільства [319, с. 54]:

- ціннісна орієнтація (на основі протестантської етики та функціоналістичної теорії соціалізації);
- індивідуальна соціальна взаємодія (обмін послугами, інформацією та іншими ресурсами);
- обмежена солідарність (соціальна поведінка, орієнтована на групу);
- так звана вимушена довіра («ділові контакти найбільш імовірні з тим, чия воля підкорена нормам мережевого суспільства, яке є своєрідним гарантом зобов’язань своїх членів»).

Отже, А. Портес і Дж. Сенсенбрєнер вказують на різні механізми створення соціального капіталу, зокрема іноді конфліктних його типів,

які досліджує Р. Патнам у праці «Творення демократії: традиції громадянської активності в сучасній Італії» [175]. Вчений аналізує два типи соціального капіталу, які історично сформувалися у Північному та Південному регіонах Італії. Регіональні відмінності наявні у всіх складових соціального капіталу. Р. Патнам зосереджує увагу на двох інститутах – церква і мафія. Він вважає, що зазначені інститути стимулюють цінності та норми, а ієрархічні соціальні мережі Півдня Італії сприяють утворенню «антисоціального типу капіталу».

Отже, є різні типи соціального капіталу, зумовлені регіональною, етнічною, релігійною, культурною багатоманітністю суспільства. Соціальний капітал вчені теж по-різному розуміють. З одного боку, як чисто суспільний ресурс, закладений у структурі відносин в суспільстві, незалежний від держави і за змістом визначає якість управління [318]. З другого боку, вважають, що держава може сприяти розвитку або руйнуванню соціального капіталу і, що «для процвітання соціального капіталу необхідні формальні інститути» [319, р. 225]. Відповідно держава може активно сприяти формуванню стабільного, прогресивного середовища, де може виникнути і розвинутилось громадянське суспільство [318, р. 157].

Наведений огляд теорій людського потенціалу засвідчує їх розвиток разом із еволюцією економічного світогляду від епохи античності до сьогодення. Різні погляди на формування і розвиток людського потенціалу – ознака творчого підходу до вирішення цієї складної проблеми з врахуванням історичного періоду, місця і конкретних умов. Повніше розуміння еволюції поглядів на людський потенціал означає необхідність пізнання національних особливостей його розвитку з врахуванням економічного світогляду та культури українського народу.

1.4. Внесок українських учених у розвиток теорії людського потенціалу

Успішна розбудова інформаційного суспільства в Україні в XXI ст. передбачає необхідність дослідження й осмислення досвіду, досягнень попередніх поколінь, які сягають прадавніх віків.

Важливим явищем на шляху поступу від трипільської культури до нового літочислення на українських землях була скіфська доба, яку описав давньогрецький історик Геродот. Він особливо відзначив творчість Анахарсія, видатного мислителя, для якого понад усе була істина і знання [276, с. 38]. Анахарсій був прихильником економічно діяльної позиції: слід вести розумне і сповнене турботи життя, не отуплювати розум у великій кількості «незмішаного вина». Він захищав свободу, був проти гніту, приниження особистості та людської гідності, про що свідчать його листи-роздуми. Мислитель радив залишити «гральні кості і пияцтво», творити добро друзям і прохачам, відстоював людяне ставлення правителів до підлеглих, засуджуючи купецьку захланність [81, с. 7–16].

Живучи в період класичного рабства, Анахарсій захищає підлеглих, що відрізняє його від пізніших грецьких мислителів (Платона і Арістотеля), які рабство вважали природним станом. Саме тому Іван Франко відзначив демократизм і гуманізм Анахарсія у поемі «Солон і Анахарзіс», поставивши Анахарсія вище від Солона [286, с. 563]. У період перебування українських земель у складі Литовсько-Польської держави відбулось зближення з європейським культурним процесом. Вражаючою була тоді міграція української молоді, її навчання в західноєвропейських університетах. Зокрема, Юрій Котермак з Дрогобича вчився і ректорував у Болонському університеті у XVI – першій половині XVII ст.

У цей час сформувалась в Україні Козацька Республіка, яка дивувала іноземців високою освіченістю. Однією з характерних особливостей українського національного характеру завжди була повага до освіти. Українець, як тільки траплялась нагода передусім вчив сина грамоти, а потім вже прилучав до ремесла і підбирав заняття до душі.

Ця характерна риса виявлялась в історичні періоди самостійності Української держави. Згідно з переписом 1732 р., на території чотирьох Слобідських полків налічувалось понад 124 школи, тобто одна школа припадала на 2524 особи, а у 1884 р., коли вже і земство було і земські школи поширились, у Харківській губернії одна школа припадала на 4270 осіб [7, с. 193]. Найвизначнішим було те, що школи, які споруджувались на територіях полків, були народними за складом, за характером освіти, за всебічним інтересом до їхньої діяльності всього народу.

З освітою, школами пов'язувались і уявлення про свободу, зокрема, і духовну. Панування національних особливостей у духовному просторі різних народів підтверджується існуванням відмінностей у національних філософських школах (для німців – «чистий розум», українців – «філософія серця» (Г. С. Сковорода).

Особливість світогляду українців, що відображає національний духовний менталітет, мала значний вплив на формування системи вищої школи. Визначну рису якої становить її гуманістична спрямованість і, насамперед, забезпечення таких економічних, когнітивних і духовних аспектів якості життя вихованців вищої школи, на основі яких формується творча особистість. Послідовно й ефективно вона прослідковується в діяльності Києво-Могилянської академії, Острозької академії, Колегіуму в Харкові, братських шкіл у Львові, Луцьку, Перемишлі. У вищих навчальних закладах панувала ідея захисту цілеспрямованості, формування «добропорядних» і «гострих розумом» випускників.

Києво-Могилянська академія з моменту свого виникнення прагнула синтезувати духовні досягнення Заходу і Сходу. Завдяки цьому вона стала, з одного боку, одним з найважливіших джерел культурної емансипації України, а з іншого – об'єднуючим освітянським центром усіх православних слов'ян. Зокрема, у 1736 р. в ній налічувалось до 2000 студентів з України, Білорусі, Московщини, балканських країн [123, с. 62].

Питання розвитку природних здібностей та формування продуктивних навиків людини, їх ролі в соціально-економічній системі

завжди досліджували українські вчені-економісти. Ще в епоху відродження український гуманіст С. Оріховський вважав, що одним з найпотужніших джерел суспільного добробуту були і є знання та наука. Якою б обдарованою не була людина від природи, але якщо вона "...знехтує наукою, нічого не зробить гідного похвали". «Ніхто, – зазначає вчений, – не зробить нічого корисного навіть у найнезначнішому мистецтві, якщо не буде вчитися» [276, с. 27].

Великі надії С. Оріховський покладав на освіченість молоді, бо наука і освіта збереже молодь від поганих вчинків і буде основою для продуктивної праці. Вчений акцентував на необхідності особистої свободи, яка виступає джерелом мотивацій активної поведінки молоді. Прагнення волі – потужний мотив людської діяльності, зокрема і господарської, на що неодноразово вказував гуманіст.

Г. Сковорода, надаючи великого значення науці в житті людини, ніде не згадував економічної науки, хоча часто говорив про математику, медицину, фізику тощо. Ефективність функціонування людини, суспільства, на думку філософа, визначається економією часу і праці, що відповідає здібностям людини. Щастя людини Г. Сковорода вбачає в тому, щоб, узнавши власну в собі здатність, відповідно застосовувати себе в житті. «Отнять от души сродное дѣланіе – значит ее лишитъ жизненности своій», – стверджував мислитель [245, с. 348].

Г. Сковорода розкриває також і роль національного чинника у діяльності людини, про що свідчать його роздуми: «Кожен повинен взнати свій нарід і в народі себе. Чи ти русин (українець)? – Будь ним. Чи ти лях? – Будь ляхом. Чи німець? – Німецтвуй. Чи француз? – Французуй. Чи татарин? – Татарствуй...» [8, с. 228].

Важливе місце в еволюційному поступі української економічної думки посідає В. Каразин. Він, як представник класичного напряму економічної думки, спричинився до розвитку наукового та економічного потенціалу України шляхом «...застосування науки і мистецтв до домоводства» [276, с. 60]. Вчений покладав великі надії на організоване за його участю Філотехнічне Товариство у Харкові, соціальну основу якого становило освічене дворянство і стверджував, що «...нас врятувати може єдино негайне використання в ділі

освіченого дворянства» [81, с. 140]. Поряд з цим В. Каразин закликав: «Впровадьте у селах ваших освічене землеробство, впровадьте містецтва і промисловість. – Впровадьте, насамперед, порядки і добрі звичаї, без яких все інше на шкоду повернеться» [83, с. 189].

І. Вернадський у душі класичної економічної школи розкрив зміст поняття «праці». На його думку, праця – джерело багатства і завжди продуктивне. Важливою умовою процвітання будь-якої галузі промисловості вчений вважав капітал неречовий (духовний) [29, с. 30]. Водночас до заробітної платні він зачисляв і ту частину, що йде на розвиток сім'ї, її духовність.

У соціально-економічній моделі, витвореній Т. Шевченком, тісно пов'язані господар-власник, «апостол» правди і науки, тверда воля, людська гідність, визначні технічні винаходи. Вражений технічним прогресом, Шевченко писав у «Щоденнику»: «Великий Фультон! І великий Ватт! Ваше молоде, не днями, а годинами зростаюче дитя у скорому часі пожере нагаї, престולי і корони, а дипломатами й поміщиками тільки закусить... Те, що почали у Франції енциклопедисти, довершить на всій нашій планеті ваше колосальне геніальне дитя. Моє пророцтво безсумнівне» [81, с. 88]. Як бачимо, тут видно планетарне мислення Шевченка, який соціально-економічний розвиток уявляв складною динамічною системою.

І. Франко вважав, що «...сама природа майже нічого не дає чоловікові готового до вжитку, все він мусить приготувати собі своєю працею» [286, с. 527]. Одночасно він наголошував, що «...поки ми не будемо мати в краю громад розумних, освічених і добре впорядкованих, доти нам ані думати нема що про врятування себе і своїх потомків з нужди» [286, с. 165].

Видатний український економіст М. Зібер дійшов висновку, що характер праці є визначальним чинником індивідуальної свободи людини, що саме в умовах випадкової і непостійної зайнятості людина фактично позбавлена свободи.

С. Подолинський, автор космогенної теорії економічного розвитку, в статті «Праця людини і її відношення до розподілу енергії» (1880) дає нове природничо-наукове визначення праці – «таке споживання

механічної та психічної роботи, що нагромаджена в організмі, яке має результатом збільшення кількості перетворюваної енергії на земній поверхні» [187, с. 35]. Вчений зазначає, що «головною метою людства в праці повинно бути абсолютне збільшення енергетичного бюджету» [187, с. 35].

Д. Піхно в праці «Основи політекономії» стверджує, що «Ефективність господарської діяльності залежить від культурно-історичних сил народу, які створюють не тільки речові елементи господарства», але «духовні блага і сили, які переходять із покоління в покоління» [183, с. 168]. Ці сили підтримують, або руйнують основи народного господарства. «Найважливіша з цих сил, що постійно діє на господарську діяльність як окремих осіб, так і всього народу, така: норів і звичай, мораль і освіченість, енергія, дух підприємливості, законодавство, державність і суспільний лад життя» [183, с. 168].

Отже, велику роль у господарському поступі країни відіграють і психолого-соціальні ознаки людського потенціалу, що засвідчують наукові дослідження учених.

Серед українських учених А. Антонович підкреслював, що національні особливості українського народу визначають його здатність до розвитку і відносин рівноправності в асоціаціях українців (чумацтво, рибальство, чабанство). Учений виокремив морально-етичні засади цивілізаційного розвитку, бо «політична економія – це наука суспільної домовитості і ... в такому випадку підводить до одного знаменника діяльність духовну з матеріальною» [77, с. 12–13].

Особливої уваги заслуговують наукові погляди відомого українського економіста М. І. Туган-Барановського, який в «Основах політичної економії» писав, що «...гармонійний розвиток особистості потребує всебічного розвитку її здібностей» [222, с. 190]. Вчений стверджував, що воля і розум людини – найпотужніше джерело добробуту. М. Туган-Барановський всебічно дослідив просту і складну працю. Визначив переваги складної праці, зазначивши, що «...спеціалізація машин не може перешкодити необхідності спеціалізації і працюючих з її допомогою людей» [222, с. 190]. Аналізуючи відмінності у рівнях трудових доходів у різних галу-

нях праці, М. І. Туган-Барановський з позицій соціальної теорії розподілу зауважив, що підготовка до розумової праці вимагає тривалого навчання, протягом якого здобувач не може здобувати собі на засоби життя, і саме навчання коштує дуже дорого». Свої доходи «розумові робітники» отримують двояким шляхом: або шляхом продажу продуктів своєї праці (як підприємець, що продає на ринку готовий товар), або шляхом продажу самої праці (діяльності, послуг). Оплата їхньої праці регулюється законом попиту і пропозиції. Однак найвідповідальніші посади, на думку М. І. Туган-Барановського, винагороджуються у приватних капіталістичних підприємствах високо, і керівні особи великих підприємств винагороджуються краще від міністрів. Учений зазначав, що прямий розрахунок заставляє капіталіста не шкодувати десятків тисяч для винагороди особи, від спритності та енергії якої залежить збільшення на сотні тисяч його прибутків. Зарплата такої особи є частиною підприємницького прибутку, яку підприємець вимушений віддавати найближчим помічникам з керівництва підприємством [222, с. 469–470]. Водночас учений заперечував одностороннє трактування людських інтересів і мотивацій, надаючи великого значення соціальним і психологічним чинникам економічного поступу. Він вважав, що основу суспільного ладу визначає не виробництво (як стверджували марксистки), а соціальне господарство як сукупність людських дій, спрямованих на зовнішній світ з метою створення матеріальних умов, необхідних для задоволення людських потреб. Він також стверджував, що робоча сила – власне людська особистість, створення якої не господарський процес. Тому «соціальна теорія розподілу» передбачає визначення величини заробітної плати, по-перше, продуктивністю суспільної праці; по-друге, часткою робітників у всіх суспільних доходах. Дана теорія була новаторською, бо узгоджувала, на противагу соціалістичним доктринам, інтереси робітників і підприємців, розкривала їхнє спільне джерело доходів, а отже, і зацікавленість в економічному зростанні.

М. Туган-Барановський робить висновок, що з розвитком суспільства відбувається ушляхетнення людини, її життя переміщається у

сферу вищих духовних потреб, а тому соціальне значення господарської праці як чинника суспільного розвитку буде зменшуватися, натомість значення негосподарської діяльності зростатиме. “Мотиви й інтереси негосподарського роду мали особливо великий вплив на розвиток господарства... люди часом віддавали перевагу не корисному” [221, с. 21].

Виняткового значення в економічному розвитку суспільства М. Туган-Барановський надавав національним почуттям, які, на його думку, «...часто являють собою крайню межу для симпатичних почуттів сучасної людини» та релігії, яка «...завжди була і залишається до нинішнього часу одною із наймогутніших історичних сил» [221, с. 28]. Такий погляд поділяв і І. Франко, який писав: «Народи тільки тоді зможуть досягти щастя і свободи, коли всі будуть вченими працівниками, тобто коли кожен буде розвинений розумово, по можливості якнайвсебічніше...» [82, с. 336].

Важливий внесок у розвиток теорії соціальності (причин і чинників її творення) зробив М. Грушевський у праці «Початок громадянства». Він писав, що дія економічних, біологічних і психологічних чинників у соціальному житті визначає соціальний ритм його розвитку.

І. Левитський, представник інституціоналізму в українській економічній думці, стверджував, що «всі завоювання соціального прогресу, по суті, здобуті не стільки економічними факторами, скільки силами моральними і ... перемагав зрештою не той, хто був сильніший економічно, а той, хто був сильніший морально». Вчений відзначав як “індивідуалізм”, так і “незалежну гордість» українського характеру [31, с. 106].

Видатний український учений В. Вернадський розглядав діяльність людини як закономірний етап еволюції біосфери. Він доводив, що в найвищій формі руху – соціальній – відбувається формування суспільної людини і суспільної культури. Така людина повинна органічно поєднувати приватні інтереси з колективними, суспільними та загальнопланетарними, а її праця як найвища цінність має бути розумною, а саме вільною.

Унаслідок взаємодії людської думки, людської природи і людської праці, зазначає В. Вернадський, виникає нова могутня продуктивна сила, новий синергійний ефект (нова геологічна сила, яка акумулює та синтезує енергію цих складових і формує ноосферу, її сутність). Домінуючим елементом серед цих складових є свідомість і наукова думка. В ноосфері розвиток особистості, на його погляд, досягає найвищого рівня, оскільки найважливішою продуктивною силою є наукова і творча праця, в процесі якої розвивається творча активність людини, мобілізується і розширюється її свідомість, культура, воля та енергійність. Це зумовлює послаблення ролі матеріального і посилення духовного виробництва, дедалі більшого акумулювання розуму людства [28, с. 123].

Інноваційну парадигму розвитку української економіки досліджують також сучасні учені А. Гальчинський, В. Геєць, О. Білорус, С. Злупко, С. Єрохін, Б. Кваснюк, К. Корсак, А. Мельник, Л. Мельник, А.Чухно, О. Чубукова та ін. Вони по-різному визначають зміст інформаційної економіки, але для них спільними є такі основні характеристики інформаційної та індустріальної економіки, які можуть бути представлені в наступній порівняльній характеристиці (табл. 1.2).

Поширення приватної та інших форм власності через неефективні, в основному непрозорі методи роздержавлення і приватизації в Україні, сприяло виникненню нових суперечностей, які знайшли вираження і у великому соціальному розшаруванні, невиправданій диференціації забезпеченості різних соціальних груп населення.

Окрім того, теперішня ситуація підтверджує, що епоха економіки «дешевого працівника» закінчилася. Настав час «дорогого працівника», який означає значні витрати на оплату праці у разі дуже високого рівня продуктивності праці та ефективності виробництва.

Українські вчені визначають підприємливість як особливий людський ресурс, як інтелектуальну діяльність ініціативної, енергійної людини, яка володіє певними цінностями для організації власної справи.

Основні характеристики інформаційної та індустріальної економік [38; 78; 80;148]

Економіка	Характер праці	Джерело доданої вартості	Характер розвитку галузі	Роль людини на виробництві
Індустріальна	Суттєва різниця між фізичною та інтелектуальною працею	Результати праці працівників підприємств виробничої сфери	Пріоритетність розвитку матеріальних галузей	Покладення основних функцій та фізичне навантаження
Інформаційна	Оптимальне поєднання фізичної та інтелектуальної праці	Результати праці інтелектуальних працівників та спеціалістів (науковці, інженери, управлінці)	Пріоритетність фундаментальних досліджень та наукоємних галузей, впровадження автоматизації, комп'ютеризації і новітніх інформаційних технологій	Підвищення культури виробництва, збільшення знань та вільного часу, розвиток інтелекту

Метою цивілізованого підприємництва є не лише отримання прибутку, а головне – насичення ринку економічними благами високої якості [78, с. 9–10].

Економісти також вважають, що підприємцеві властиві такі функції [104, с. 36]:

- він організовує сполучення ресурсів землі, праці, капіталу в єдиний процес виробництва товарів і послуг;
- ухвалює рішення у процесі ведення бізнесу;
- підприємець-новатор, який намагається запровадити у виробництво нові продукти чи нові виробничі технології;
- підприємець – людина, яка ризикує. У ринковій економіці прибуток не гарантується. Результатом господарської діяльності можуть бути збитки .

З. Варналій стверджує, що не можна сутність підприємництва зводити лише до особистого чинника, оскільки вона має ще й економічну (матеріальну) основу, якою є процес отримання надприбутку завдяки інноваційній ініціативній ринковій діяльності [25, с. 17].

«Аналіз особливостей сучасних підходів до розуміння суті змін, які відбуваються у закономірностях та механізмах функціонування світової економіки, – як підкреслює Ю. Зайцев, – безперечно свідчить про

те, що зростання, яке не супроводжується поліпшенням становища більшості населення, інвестиціями у людський капітал та ліквідацією бідності, не розглядається більше як Розвиток з великої літери, бо воно залишає осторонь більшу частину населення та здійснюється за його рахунок» [75, с. 35].

Нові тенденції та закономірності розвитку сучасної економіки, суспільства вимагають, як уже зазначалося, зміни парадигми економічної науки, яка повинна бути сфокусована на економічних та соціальних відносинах, відносинах власності, зокрема, інтелектуальна власність, економічні та соціальні закони розвитку, мотиваційні системи, такі, як економічна свобода, соціальна справедливість, соціальне партнерство, соціальна конкуренція, соціальна відповідальність, громадянське суспільство [75, с. 39]. Більшого масштабу набуває розуміння необхідності формування нової якості соціальних зв'язків, у механізмі реалізації яких традиційні економічні стимули є лише одним із багатьох, щоправда, не завжди визначальних, елементів, тобто забезпечення соціальної справедливості усіх членів суспільства.

Отже, в наукових дослідженнях українських учених, світоглядних позиціях Г. Сковороди, Т. Шевченка, І. Франка, праця людини є одухотвореною, містить, за словами С. Злупка, «велике навантаження громадськості, морального обов'язку, високої культури і національної гідності» [79, с. 41]. Адже людина – носій свідомості й духовності, а національна економіка – втілення і відображення національної культури.

Розділ 2

ПЕРЕДУМОВИ ФОРМУВАННЯ І РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ УКРАЇНИ В РИНКОВИХ УМОВАХ

2.1. Демографічні чинники розвитку людського потенціалу в Україні на початку третього тисячоліття

Природною основою формування людського потенціалу виступає деморозвиток. Вивченню демографічної ситуації в Україні присвячені наукові праці Д. Богині, С. Злупка, І. Прибиткової, З. Служинської, Г. Старостенко, та ін. учених.

Дослідження людського потенціалу передбачає врахування не лише закономірностей демопроцесу, а й генетики народонаселення, зміст якої полягає в передаванні генетичної інформації в генераціях, вивчення розподілу в просторі розселення людини, змін у процесі міграції, взаємодії населення з довкіллям [80, с. 52]. Особливо складним був процес розвитку населення України в ХХ ст. – дві світові війни, три голодомори (1920–1923рр., 1932–1933рр., 1946–1947рр.), насильницькі депортації та вимушені еміграції. Внаслідок цього Україна з традиційно високим у минулому рівнем природного відтворення населення у межах Європи втратила від 50 до 70 млн. осіб і перетворилась у країну з низьким природним приростом, у 1993 р. увійшла у стадію депопуляції населення [81, с. 225]. На думку вчених, «феноменом залишається те, що поряд з величезними втратами найцінніших генотипів, безповоротного знищення генофонду збереглися, хоч і деформовані, але все-таки українські популяції» [246, с. 37].

Демографічні чинники, пов'язані зі здатністю людини до реалізації потреб у праці та психофізіологічними резервами організму. Важливими з них є чисельність населення за статевовіковими групами, природний приріст, стан здоров'я, сімейна структура населення, тривалість життя, міграційні переміщення тощо. Досліджуючи динаміку народонаселення впродовж 1991–2010 рр., можна про-

стежувати її спадну тенденцію: якщо кількість населення у 1993 р. досягає максимальної величини (52,2 млн. осіб), то вже з 1994 р.й до 2010 р. його кількість зменшується. На початку 2011 р. кількість населення становила 45,8 млн осіб, тобто 88,2% від рівня 1991 р. [254, с. 335]. Природний приріст населення є стабільно від'ємним. Якщо в 2000 р. він дорівнював – 7,6‰, то в 2010 р. – 4,4‰.

Від загального стану здоров'я населення залежить його трудова активність і можливість реалізації потреби у праці. До чинників, які впливають на стан здоров'я населення, належать такі: генетичні особливості організму людини; доступність і якість медичного обслуговування; стан навколишнього середовища; умови праці; рівень матеріального добробуту сім'ї; спосіб життя; соціальна захищеність тощо.

Низький рівень народжуваності впродовж тривалого періоду, низька середня тривалість життя населення, значні обсяги трудової міграції спричинили швидке постаріння населення та погіршення якісних і кількісних параметрів людського потенціалу. Питома вага осіб, старших за працездатний вік, у загальній чисельності населення у 2004 р. становила 23,8%, у 2010 р. – 24,7%. Наслідки світової фінансово-економічної кризи призвели до короткострокового зниження «попиту» на трудових мігрантів у розвинених країнах (сальдо міграції за 2010 р. в Україні становило – 3,5), проте через постаріння населення та зростання дефіциту трудового потенціалу європейські країни можуть випереджаючими темпами розвивати економіку тільки за рахунок активного використання праці мігрантів. Варто зазначити, що міграційні процеси значною мірою пом'якшують ситуацію на ринку праці через підтримання рівноваги між попитом та пропозицією робочої сили, інтеграцію із закордонними ринками праці [219].

Спадна тенденція вплинула на розвиток міського і сільського населення, на кількість чоловіків і жінок. Співвідношення між чоловіками і жінками має здебільшого сталу тенденцію. Наприклад, відсоток жінок у населенні 1991–2010 рр. становив 53,7–53,9%, а чоловіків – 46,3–46,1%. У розрізі регіонів він приблизно однаковий. На 1000 жінок у Чернігівській області припадає 826 чоловіків, у Черкаській області

– 838, м. Севастополь – 837, Донецькій – 830 і Вінницькій – 847. Найбільше чоловіків на 1000 жінок у 2010 р. припадало в Закарпатській області – 919, у Львівській – 896 [254, с. 330]. Дані області сприятливі для деморозвитку з погляду балансу жіночого і чоловічого населення, однак такий аналіз потрібно ще доповнити дослідженням вікової структури постійного населення.

Статистичні дані за 2010 р. свідчать, що на когорту молодшого населення непрацездатного віку припадало 15,3%, на працездатне – 60%, на старших від працездатного – 24,7%. Щодо частки працездатних, то міська демоструктура дорівнює 63,0%, сільська – 53,6% [254, с. 331].

Невід’ємною складовою людського потенціалу є молодіжний потенціал, який визначає його майбутнє. Кількість молоді в Україні упродовж 1991–2010 рр. зменшилася від 10,7 до 10,01 млн. осіб, а її питома вага зросла за цей час від 20,7 до 22%, що є наслідком так званих демографічних хвиль [254, с. 331].

Більшість молоді (70,3% у 2010 р.) проживало в міських поселеннях [254, с. 331]. Кількість молодих людей віком 15–29 років, що протягом 1991–2010 рр. проживали в містах, зменшилася від 7,6 до 7,04 млн, у сільській місцевості відповідно – з 3,1 млн. до 2,97 млн.

Абсолютне та відносне скорочення молодіжного контингенту – характерна тенденція європейських країн. Зокрема, у п’ятнадцяти країнах Європейського Союзу питома вага населення віком 15–24 роки зменшилася від 15% у 1991 р. до 12,5% у 2000 р. За прогнозами експертів ООН, вона може скоротитись у 2020 році до 10,5% за песимістичним сценарієм і до 11,8% – за оптимістичним. Абсолютна чисельність молоді вища у європейських країн, яка у 2000 р. становила 47 млн., може коливатися в межах прогнозованих 38–49 млн. у 2020 р. [161, с. 8].

Кількість молодіжного контингенту, статево-вікові співвідношення впливають на формування загального рівня шлюбності та народжуваності. Зростання абсолютної та відносної кількості молодого населення, якому притаманна найвища ймовірність укладення шлюбів та найбільша дітородна активність, створює загалом сприятливі передумови для поліпшення людського потенціалу країни.

Однак, наявні також відчутні негативні зрушення в якості населення та значне зменшення його кількості, що і дало підставу демографам стверджувати про наявність в Україні демографічної кризи. Пов'язані з нею сучасні демографічні втрати до певної міри є віддзеркаленням труднощів трансформаційної економіки, погіршенням умов життя та матеріального забезпечення населення. Якщо в 1991 р. природне скорочення населення становило 39,1 тис., то у 2010 р. – 200,5 тис. тобто збільшилось в 5,1 рази [254, с. 336]. За статистичними даними загальний коефіцієнт природного приросту знизився відповідно від –0,8 до –4,4 у розрахунку на 1000 осіб протягом 1991–2010 рр. Україна втратила внаслідок депопуляції 6,1 млн. осіб [254, с. 328].

У 1990-ті роки в демографічному аспекті в Україні простежувались негативні тенденції у відтворенні населення, різке зниження народжуваності та підвищення смертності населення. Упродовж 1990–2010 р.р. для України характерне систематичне падіння абсолютних та відносних показників народжуваності. Загальна кількість народжених зменшилася від 657,2 тис. у 1990 р. до 497,7 тис. у 2010 р. У містах це зменшення становило 26,3%, а в селах – 20,2%. Загальний коефіцієнт народжуваності знизився за цей період від 12,7% до 10,8% у розрахунку на 1000 осіб, зокрема від 12,7% до 10,4% у міських поселеннях та від 12,6% до 11,9% у сільській місцевості відповідно [253, с. 368; 254]. Значним стимулом до підвищення рівня народжуваності були термінові заходи, які здійснив Кабінет Міністрів України в 2005 р., 2009 р. та 2011 р., зокрема затвердження порядку призначення і виплати допомоги при народженні дитини особам, застрахованим у системі загальнообов'язкового державного страхування. Згідно з цим порядком з 1 квітня 2005 р. встановлено суму допомоги при народженні дитини в розмірі 8497 грн. Відповідно до ст. 12 Закону України «Про державну допомогу сім'ям з дітьми» (в редакції Закону від 22. 03. 2001 р. № 2334–III) з 1 січня 2009 р. встановлено суму допомоги при народженні першої дитини – 12240 грн., другої – 25000 грн., третьої та наступної – 50000 грн.; з 17 березня 2011 р. допомога при народженні дитини надається у сумі, кратній 30 розмірам прожиткового мінімуму – на першу дитину; кратній 60 розмірам про-

житкового мінімуму – на другу дитину; кратній 120 розмірам прожиткового мінімуму – на третю і кожен наступну дитину.

Регіональний аналіз свідчить, що інтенсивність дітонароджень в Україні знижується за регіонами у напрямі із заходу на схід. Найнижчі рівні показників народжуваності характерні для південно-східних областей, найвищі – стало простежуються у західному регіоні України.

Порівняно з докризовим періодом народжуваність знизилася в усіх вікових групах як у містах, так і в селах. На відміну від розвинутих західноєвропейських країн повікова народжуваність населення України має свої особливості. По-перше, найвища інтенсивність дітонароджень простежується серед жінок віком 20–24 роки і 25–29 років. [254, с. 337]. У 2010 р. 89,6% усіх дітей народилось у жінок віком до 34 років, зокрема 36,8% – у жінок, яким виповнилося 20–24 роки. По-друге, знижується рівень народжуваності у жінок, молодших 20 років і зростає у тих, кому 25–29 років. Питома вага дітей, народжених жінками у віці до 20 років, має тенденцію до зниження і у загальній кількості народжених у 2010 р. становила 28,8% [254, с. 337]. У регіональному плані цей показник вищий в регіонах України з найнижчим рівнем народжуваності, тобто в південно-східних областях. Отже, для України характерний поступовий перехід збільшення народжень від молодих вікових груп до старших, тобто подовження дітородної діяльності жінок та побудови сім'ї.

Зниження рівня народжуваності відбулось у 90-х роках ХХ ст. серед жінок усіх груп дітородного віку. А з 1993 р. почала зменшуватися й інтенсивність дітонароджень серед наймолодших жінок (віком до 20 років), хоча вона ще залишається на досить високому рівні порівняно з іншими європейськими країнами. Водночас останнім часом простежуються нові тенденції: сповільнилися темпи спаду народжуваності у найактивнішому дітородному віці (від 20 до 30 років), має тенденцію до стабілізації рівень народжуваності у жінок віком, старших 30 років. Зокрема, у 2005р. народжуваність дещо підвищилась у 25–39-річних жінок. Внаслідок цього процес омолодження народжуваності послабився; простежуються поступове, повільне збільшення внеску жінок віком 25–39 років у загальний рівень народжуваності.

Сім'я в будь-яку епоху розвитку людства була і залишається донині важливим соціальним інститутом. У Програмі діяльності Кабінету Міністрів «Назустріч людям» зазначено, що нині «...уряд ставить за мету посилення інституту сім'ї та державну підтримку народжуваності. Сім'я визнаватиметься однією з ключових суспільних цінностей» [201].

Сім'я є чутливим індикатором до всіх соціально-економічних процесів, які відбуваються у суспільстві, та має вплив на стан його розвитку. Важливою є її роль у формуванні почуття національної свідомості, світогляду, способу життя, засвоєнні соціальних норм та цінностей, відтворенні трудового потенціалу. Серед важливих суспільних функцій сім'ї варто виокремити такі: репродуктивна (відтворення населення), виховна (соціалізація дітей, передання досвіду молодшим поколінням щодо налагодження і забезпечення емоційних і ділових відносин між людьми), соціально-економічна (підтримка фізичного і психологічного здоров'я, матеріальна допомога неповнолітнім і непрацездатним членам сім'ї), духовну (розвиток особистості), соціально-статусна тощо. Оскільки у нашому трактуванні трудовий потенціал є основою формування людського капіталу, то на останній значною мірою впливає сім'я. Від рівня матеріального добробуту і соціального статусу родини, генетичних особливостей, стану духовно-емоційного розвитку, способу життя та ціннісних орієнтацій залежить розвиток особистості, формування майбутнього людського капіталу.

На початку 90-х років ХХ ст. тогочасний рівень народжуваності забезпечував просте відтворення населення лише в сільській місцевості України. Протягом наступного десятиліття народжуваність як міського, так і сільського населення стала нижче рівня, необхідного для простого кількісного заміщення батьків дітьми. Показник сумарної народжуваності – середня кількість дітей, яку може народити жінка за умови збереження рівнів повікової народжуваності у відповідному році – дуже низький: він зменшився протягом 1990–2010 рр. від 1,8 до 1,4 дитини [201]. Характерною особливістю сучасної динаміки народжуваності є зростання рівня позашлюбної народжуваності.

Зокрема, питома вага дітей, народжених жінками, які перебували в незареєстрованому шлюбі, у загальній кількості народжень зросла від 11,2% у 1990 р. до 21,9% у 2010 р. [254, с. 339].

Зниження рівня народжуваності відбувається в більшості розвинутих європейських країн. Однак серед них такий показник сумарної народжуваності, як Україна, у 2010 р. мали лише Польща, Швеція, нижчий Німеччина, Чехія (табл. 2.1).

Таблиця 2.1

Показники сумарного коефіцієнта народжуваності в Україні та деяких зарубіжних країнах (2010 р.) [254, с. 530–531]

Країна	Показник	Країна	Показник	Країна	Показник
Україна	10,8	Болгарія	9,43	Італія	9,29
Білорусь	9,76	Польща	10,04	Німеччина	8,28
Молдова	11,16	Румунія	9,58	Франція	12,43
Росія	11,11	Чехія	8,76	Швеція	10,14

Причини довготривалих змін у народжуваності вбачають найчастіше у перебудові дітонароджувальних настанов та зміні дітородної поведінки, появі в сім'ї конкуруючих з дітьми потреб. Спад народжуваності та перехід до одностатевості в Україні є результатом поєднання як довготривалих, так і сучасних тенденцій. Соціально-економічні зміни у 90-х роках ХХ ст., значне погіршення матеріального добробуту більшості населення призвели до того, що молоді сім'ї почали відкладати народження дітей на невизначений час. Значна частина сімей з дітьми виявилася відкинутою за межу малозабезпеченості. Відкладання народження дітей і мінімальне задоволення потреб сім'ї в дітях можна розглядати і як зростаючу відповідальність молодих людей за свою долю та долю своїх дітей, і як бажання повнішої самореалізації в житті. В Україні це поєднується водночас із зростаючим почуттям невпевненості в завтрашньому дні, із соціально-психологічним дискомфортом, зумовленим труднощами адаптації молоді сім'ї до нових соціально-економічних умов. Тому потенціал

дітонароджень, відкладених у 90-ті роки ХХ ст. до кращих часів, навіть у випадку поліпшення соціально-економічної ситуації не може бути достатньо реалізованим, оскільки відкладання нареоджень поступово переходить у відмову від народження чергової дитини, або взагалі до бездітності. Отож, орієнтація української сім'ї на одностітність стає дедалі поширенішою.

На рівень народжуваності впливають низький рівень життя населення й соціальної захищеності, низький розмір заробітної плати більшості сімей. Від показників народжуваності залежить не лише чисельність економічно-активного населення в майбутньому, а й використання трудового потенціалу жінок, інтенсивність їхньої участі у виробництві. Збільшення тривалості повністю або частково оплачуваних відпусток по догляду за дитиною віком до трьох років, по-перше, забезпечує збереження й поліпшення здоров'я дитини та матері; по-друге, спричинює зниження фахово-кваліфікаційного рівня жінок та конкурентоспроможності їхнього трудового потенціалу на ринку праці через перерву у трудовій діяльності; по-третє, призводить до посилення їхньої соціальної незахищеності перед роботодавцем.

Народжуваність значною мірою визначається станом шлюбності. Проте станом на сьогодні, в умовах ринкової економіки, простежується різке її зниження. Матеріальна невлаштованість молоді, низький рівень життя зумовлюють відкладання шлюбів чи їх реєстрації та народження дітей. Несприятлива загальна шлюбно-сімейна ситуація пов'язана також і з мотивами виживання та пристосування до існуючої системи соціального захисту материнства і дитинства, отримання житла тощо. З цих міркувань випливає, що значна частина подружніх пар, створюючи сім'ю, не реєструє шлюб. Поширюються серед молоді так звані консенсуальні шлюби і сім'ї, тобто за згодою, домовленістю сторін, але без реєстрації: 25,3% – у чоловіків, 19,2% – у жінок, але зі збільшенням віку їх частка зменшується. Це типові прояви економічної та демографічної кризи у шлюбно-сімейній сфері життєдіяльності українського населення.

В Україні простежується тенденція падіння показника шлюбності, яка виникла в 90-ті роки ХХ ст. Зокрема, у 2010 р. було зареєстровано

305,9 тис. шлюбів, що становило 63,4% порівняно з 1990 р. (482,8 тис.) [254, с. 345]. Однак, хоча середня кількість шлюбів на 1000 жителів України у 2000 р. була найменшою за весь період після Другої світової війни, надалі аж до 2010 р. показник шлюбності почав зростати і становив 63,35% від 1990 р. [254, с. 345].

Отже, можна стверджувати, що в цьому напрямі Україна перебуває в руслі світових тенденцій. Підвищення середнього віку взяття шлюбів сприяє тому, що вони стають більш виваженими. Занадто ранні шлюби, коли не досягнута фізична і соціальна зрілість, особливо за сучасного низького рівня життя, багатопроблемні і за рідкісним винятком – небажані. Проте своєчасно нереалізовані шлюбні орієнтації також несприятливі як з погляду відтворення населення, так і згубного впливу на особистість безшлюбної самотності і відсутності гармонії особистого життя. Підвищення віку взяття шлюбу спричиняє зниження рівня народжуваності.

Демографічна ситуація в Україні характеризується і різким підвищенням смертності населення. Негативні тенденції у смертності розпочалися ще задовго до початку 90-х років ХХ ст. Отож, причини кризових явищ у смертності населення України доцільно шукати не лише у проблемах сьогодення.

Протягом 1990–2010 рр. загальний коефіцієнт смертності населення України зріс від 12,2 до 15,2 померлих у розрахунку на 1000 осіб [254, с. 338]. У першій половині 90-х років ХХ ст. темпи скорочення середньої очікуваної тривалості життя населення України були найвищими за останні 50 років. Пік зростання смертності населення України – 1995 рік. За період з 1991 по 1995 рр. середня очікувана тривалість життя знизилась на 3,3 років серед чоловіків та на 1,7 року серед жінок. Упродовж 1996–1998 рр. простежувалось короткочасне зниження рівня смертності, а з 1999 р. негативні тенденції у динаміці смертності населення знову відновилися.

Загальною причиною зростання смертності є недосконала соціально-економічна політика держави зокрема, у сфері охорони здоров'я і соціальної допомоги, медичного обслуговування і страхування, соціально-економічна нестабільність як в Україні, так і в

регіоні. Як наслідок низький рівень життя населення та погіршення медичного обслуговування. Лише за умови поліпшення соціально-економічної ситуації, медичного обслуговування, запровадження здорового способу життя та посилення екологічної безпеки можливе зменшення показника смертності.

Середня очікувана тривалість життя під час народження у 2010 р. становила 70,4 року, зокрема для чоловіків – 65,3 років та 75,5 років для жінок (табл. 2.2) [254, с. 344].

Порівняно із західноєвропейськими країнами Україна відстає за цим показником у середньому на 12–14 років для чоловіків та на 8–10 років для жінок [254, с. 536-537].

Зростання рівня смертності в 90-х роках ХХ ст. відбулося в усіх вікових групах населення України, за винятком дітей віком 1–14 років. Найбільших втрат зазнало населення працездатного віку.

Таблиця 2.2.

Очікувана тривалість життя при народженні [254, с. 536,537]

Країна	Стать	Роки					
		2000	2005	2006	2007	2008	2009
Україна	чоловіки	62,8	62,4	62,5	62,5	63,8	65,3
	жінки	74,1	74,1	74,2	74,3	74,9	75,5
Білорусь	чоловіки	63,47	63,66	63,98	64,31	64,63	64,95
	жінки	74,98	75,61	75,87	76,14	76,40	76,67
Болгарія	чоловіки	66,99	68,68	68,95	69,22	69,48	69,74
	жінки	74,45	76,13	76,40	76,66	76,91	77,17
Німеччина	чоловіки	75,05	77,09	77,30	77,48	77,59	77,71
	жінки	80,98	81,78	82,48	81,99	82,14	82,30
Росія	чоловіки	59,22	59,10	59,12	59,19	59,33	59,54
	жінки	72,52	72,94	73,03	73,10	73,14	73,17
Італія	чоловіки	76,80	78,67	78,82	78,89	79,04	79,08
	жінки	82,59	84,19	84,13	84,09	84,14	84,44
Польща	чоловіки	69,77	70,95	71,18	71,42	71,65	71,88
	жінки	77,99	79,23	79,44	79,65	79,85	80,06
Франція	чоловіки	75,10	77,44	77,56	77,68	77,79	77,91
	жінки	82,61	84,02	84,12	84,23	84,33	84,44
Швеція	чоловіки	77,56	78,29	78,39	78,49	78,59	78,69
	жінки	82,27	82,87	83,0	83,13	83,26	83,40

Зважаючи на зниження народжуваності, відбулося скорочення груп молоді до 16 років, зросла частка вікових груп понад 60 років, зменшилась частка жінок фертильного віку, що унеможливило не лише розширене, але й просте відтворення населення, відбувається прискорене скорочення економічно активної частини населення і фактично повністю вичерпано резерви екстенсивного економічного зростання.

Важливий індикатор якості людського потенціалу – здоров'я, яке трактують як здатність людини до оптимального фізіологічного, психічного і соціального функціонування. Втрата здатності повноцінно виконувати трудові функції – найпоширеніший і найзначиміший наслідок хвороби людини [274, с. 111].

Рівень захворюваності, що визначається як частка від ділення кількості хворих з уперше в житті встановленим діагнозом на середньорічну кількість постійного населення (100 тис. осіб), зріс за 1990–2010 рр. за всіма видами хвороб на 16,1% [253, с. 493; 254, с. 458]. У 2010 р. зареєстрована захворюваність населення становила 33080 тис. випадків. Це означає, що 71,9% населення впродовж року перехворіло. Протягом 1990–2010 рр. захворюваність постійно зростала. Загалом динаміка захворюваності збільшилась від 62335 у 1990 р. до 72401 у 2010 р., або на 16,1% (табл. 2.3).

Якщо порівняти зростання кількості захворювань, рівень захворюваності із змінами населення за 1990–2010 рр., то простежується пропорційна залежність: чим вищий рівень захворюваності, тим інтенсивніше зменшення кількості населення.

Як і в минулі періоди, у 2010 р. високими були темпи захворювань на такі хвороби: органів дихання (44,1%), системи кровообігу (7,2%), новоутворення (1,3%), шкіри (5,8%). Значною також є смертність, пов'язана із зовнішніми причинами, травмами, нещасними випадками (6,7%) [254, с. 458].

Динаміка кількості захворювань, рівня захворюваності та кількості населення (1990–2010) [253, с. 493, 254, с. 458]

Показники	Роки					
	1990	2000	2004	2005	2009	2010
Всі захворювання, тис.	32188	33471	32573	32912	33032	33080
% до 1990 р.	100,0	104,0	101,2	102,3	102,6	102,8
Рівень захворюваності, випадків на 100 тис. осіб	62335	67966	68907	70138	72007	72401
% до 1990 р.	100,0	109,0	110,5	112,5	115,5	116,1
Кількість населення, млн осіб	51,8	49,7	47,6	47,3	46,1	46,0
% до 1990 р.	100,0	95,9	91,9	91,3	89,0	88,8

Дослідження структури захворюваності за видами хвороб свідчить, що найбільша частка захворювань припадає на хвороби органів дихання – 44,1%, хоча їм властива спадна тенденція впродовж 1990–2010 рр., зниження становить 8,8% [254, с.458; 253, с. 493]. Дану ситуацію можна пояснити зменшенням шкідливих викидів у повітря як унаслідок економічної кризи 1990-х років ХХ ст., так і проведенням структурної перебудови економіки. Динаміка захворюваності на злоякісні новоутворення викликає стурбованість, бо у 1990 р. кількість хворих з діагнозом, що визначений уперше, становили 155,4 тис., або 301 на 100 тис. населення, то в 2010 р. – 156,2 тис., або 342 на 100 тис. населення. Наприкінці року кількість хворих, які перебували на обліку в медичних закладах, в 1990 р. становила 670,5 тис., а 2010 р. – 839,5 тис. осіб [253, с. 496; 254, с. 490]. Ці дані засвідчують значне збільшення захворюваності на злоякісні новоутворення, а саме від 8,3 до 31,0%, тобто в 3,73 рази [253; 254].

Тривогу викликає поширення захворювання активним туберкульозом, причиною якого вважають послаблення імунної системи. Статистичні дані свідчать, що впродовж 1990–2010 рр. захворюваність на активний туберкульоз зросла в 1,9 рази - від 16,5 тис. хворих до 31,3 тис. хворих, або відповідно в 2,1 рази на 100 тис. населення [254, с. 462]. Найбільша кількість хворих на активний туберку-

льоз проживає в Херсонській (1167), Харківській (1592), Львівській (1678), Луганській (1904), Запорізькій (1219), Донецькій (3570) і Дніпропетровській (3140) областях, які вирізняються високим рівнем техногенного навантаження на населення [254, с. 463]. На таке зростання впливають численні чинники: зниження рівня життя населення; наявність значної кількості осіб, які знаходяться у місцях позбавлення волі; недостатнє фінансування протитуберкульозних заходів; дефіцит кваліфікованих медичних кадрів і волонтерів.

Дослідження підтверджує високі темпи поширення захворюваності на венеричні хвороби, наприклад, упродовж 1990–2010 рр. кількість хворих з діагнозом, поставленим уперше в житті, зросла в 2,5 рази, а кількість хворих, що перебувала на обліку в медичних закладах наприкінці року, – у 3,5 рази [254, с. 464].

Кількість ВІЛ-інфікованих протягом 2000–2010 рр. зросла в 3,3 рази, наркоманів зменшилась майже наполовину, а хворих на СНІД збільшилась у 8,4 рази і становить 5,9 тис. осіб. Найбільшу кількість ВІЛ-інфікованих у 2010 р. зафіксовано в Донецькій (4031 особа), Дніпропетровській (3259), Одеській (2143) областях, а хворих на СНІД – у Донецькій (1226), Дніпропетровській (1116) та Одеській (461 осіб). Отже, Донеччина – центр майже всіх соціальних хвороб: активний туберкульоз, наркоманія, СНІД тощо [254, с. 459–460].

Поряд із зростанням загальної захворюваності простежуються певні позитивні тенденції у формуванні суспільного здоров'я. Наприклад, зменшилась захворюваність на окремі інфекційні хвороби (гострі кишкові інфекції, черевний тиф, сальмонельоз, вірусний гепатит, грип, скарлатина, коклюш, правець, кір), на розлади психіки, зменшився травматизм, пов'язаний з виробництвом у 2,8 рази, хоча втрати від травматизму значні – 492 тис. робочих людино-днів у 2010 р. [254, с. 465]. Крім того, зменшилась кількість загиблих від травматизму, пов'язаного з виробництвом, у 2,2 рази протягом 2000–2010 рр., простежується зменшення інвалідності населення на 19,4% за 2000–2010 рр., однак їх кількість ще є значною і становить 173,5 тис. осіб, тобто 46 осіб на 1 тис. населення [254, с. 470].

Значної уваги потребує жіноче здоров'я, яке вразливе як до зовнішніх впливів довкілля, так і до соціальних змін. Позитивним в цьому є зменшення впродовж 1990-2010 рр. в 5,8 рази кількості абортів, що зумовлювало як втрату фізичного здоров'я, так і отримання психологічної травми [254, с. 465].

Отже, динаміці захворювань в Україні властиві суперечливі тенденції: одні хвороби згасають, натомість інші загрожують здоров'ю людей. Тим паче, що в українському суспільстві проживає значна частина інвалідів. До інвалідності найбільш спричинилися захворювання системи кровообігу, новоутворення, травми, отруєння та деякі інші наслідки дії зовнішніх причин.

Дослідження стану захворюваності населення в Україні дає змогу взяти до уваги оздоровчий чинник в розвитку людського потенціалу інформаційного суспільства, де він стає головним економічним ресурсом.

Таким чином, аналіз демографічних чинників дає змогу зробити висновки, що спостерігається від'ємний показник природного приросту, тобто наявна депопуляція населення, що негативно впливає на розвиток людського потенціалу України. Відповідно демографічні наслідки низького рівня народжуваності зумовлюють зниження і кількісних, і якісних характеристик трудового потенціалу. Трудова міграція нині – це один з основних ефективних засобів підвищення добробуту населення та інвестування регіональної економіки, зниження соціальної напруги на регіональному ринку праці та економії значних коштів місцевого бюджету.

Вагомий вплив на розвиток людського потенціалу мають міграційні процеси, які є основною складовою історії людства, відображаючись на стані й перспективах соціально-економічного, культурного розвитку країни та окремих регіонів. В умовах глобалізації економіки дедалі більше розширюється обмін трудовим потенціалом на міждержавному, міжрегіональному рівнях. Основними компонентами процесу міжнародного обміну є трудова міграція (імміграція, еміграція, прихована міграція). Актуальною проблемою сьогодення загалом для України і регіону зокрема вважаємо зростання рівня

міжнародної трудової міграції, яка в сучасних умовах є поширеним явищем і характеризується кон'юнктурою ринку праці. Вітчизняна офіційна статистика фіксує лише легальну трудову міграцію. Питання оцінювання масштабів та інтенсивності зовнішніх трудових міграцій населення в повному обсязі не досліджено [219, с. 187].

Трудова міграція – своєрідна форма самоорганізації суспільства, його реакція на несприятливі економічні умови, які її зумовлюють. Однак українській еміграції властиві переважно негативні результати: вплив особливо висококваліфікованих людських ресурсів, погіршення демографічної ситуації, зниження людського потенціалу країни, можлива дискримінація громадян під час роботи за кордоном, перехід від легальної до нелегальної еміграції, недосконалість міграційного законодавства тощо. Крім того, Україна віддає робочу силу з високоякісними освітніми, кваліфікаційними, віковими характеристиками. Теоретично зовнішні міграційні переміщення мали б сприяти підвищенню кваліфікації працівників, однак, працюючи переважно на некваліфікованих роботах, вони втрачають свою кваліфікацію, що в підсумку погіршує людський потенціал країни. У цілому слід наголосити, що відсутня в Україні національна модель міграційної політики, яка б вирішувала зазначені проблеми [299, с. 57–75].

Вагомий вплив на розвиток людського потенціалу мають міграційні процеси, які є основною складовою історії людства, відображаючись на стані й перспективах соціально-економічного, культурного розвитку країни та окремих регіонів. В умовах глобалізації економіки дедалі більше розширюється обмін трудовим потенціалом на міждержавному, міжрегіональному рівнях. Основними компонентами процесу міжнародного обміну є трудова міграція (імміграція, еміграція, прихована міграція). Актуальною проблемою сьогодення загалом для України і регіону зокрема вважаємо зростання рівня міжнародної трудової міграції, яка в сучасних умовах є поширеним явищем і характеризується кон'юнктурою ринку праці. Вітчизняна офіційна статистика фіксує лише легальну трудову міграцію. Питання оцінювання масштабів та інтенсивності зовнішніх трудових міграцій населення в повному обсязі не досліджено [219, с. 187].

Трудові міграції населення як усередині країни, так і міждержавні, обумовлені мобільністю робочої сили, яка є важливою якісною характеристикою трудового потенціалу. Ця властивість характеризується прагненням людини за певних життєвих умов змінити місце роботи й опанувати нову професію (професійна мобільність) або готовністю і можливістю змінити місце проживання в пошуках нової роботи (територіальна) [299, с. 58]. Сьогодні трудова міграція значною мірою впливає на формування соціально-економічного, суспільно-політичного та морального психологічного клімату в Україні та окремих регіонах, тому цей процес потребує ретельного вивчення державними та недержавними інституціями [219].

Процеси трудової міграції мають, безумовно, і позитивний, і негативний вплив на демографічну ситуацію та на рівень зайнятості населення регіону [271].

Серед позитивних сторін слід відмітити:

► Збільшення валютних переказів іммігрантів своїм сім'ям. Заробітчани отримані кошти, як правило, переказують своїм рідним, тим самим збільшуючи валютну масу ринку, що в свою чергу призводить до позитивних зрушень у державі, регіоні. Зароблені за кордоном гроші не лише підвищують доходи тисяч українських сімей, але й служать засобом інвестування національної економіки, відкривають широкі можливості для будівництва індивідуального житла, придбання квартир, сільськогосподарської техніки, легкових автомобілів, інших товарів тривалого користування, фінансування освіти дітей у престижних навчальних закладах.?

► Спрямування певної частини зароблених коштів для розвитку малого та середнього бізнесу, самозайнятості на основі набутого досвіду. Адаптація наших співвітчизників до реальних умов ринкової економіки розвинени країн, отримання необхідної інформації, набуття додаткових професійних навиків, ознайомлення з новітніми технологіями та методами організації праці сприяє розвитку підприємництва у регіоні.

► Трудові міграції ослаблюють проблему безробіття, суттєво знижують напруження на регіональному та загальнодержавному ринках праці.

► Підвищується кваліфікація іммігрантів. Іммігранти, які працювали за кордоном за спеціальністю, повернувшись на батьківщину, пропонують нові ідеї, заходи щодо поліпшення економічної ситуації у регіоні.

► Прискорюється формування середнього класу на основі підвищення рівня добробуту і впевненості у майбутньому.

Негативних наслідками закордонної трудової міграції є:

► Втрата регіоном певної частини трудового потенціалу, в тому числі висококваліфікованих працівників, що може призвести до деформації на регіональному ринку праці та виникнення дефіциту трудових ресурсів за рядом професій (спеціальностей). Вікова структура зовнішніх мігрантів, що виїжджають за кордон – від 20 до 45 років, тобто це працездатне населення в працездатному віці. Відбувається не лише відплив “мізків”, а їхня втрата, оскільки високоосвічені люди погоджуються в еміграції на роботу, яка не потребує професійної підготовки.

► Зменшення чисельності економічно активного населення працездатного віку, що призводить до глибоких деформацій у демографічній структурі, сфері зайнятості, освіти.

► Втрата населення, його трудового потенціалу, в тому числі працівників у найпродуктивнішому віці. Небезпека цих втрат збільшується, оскільки природне відтворення втраченого населення не відбувається. За кордон мігрують найбільш активні молоді люди, трудовий потенціал яких є досить високий, і це погіршує і без того складну демографічну ситуацію.

► Додаткові витрати з бюджету на підготовку нових спеціалістів. З «відтоком мізків» країна в цілому та регіон, зокрема, опиняється в ситуації, коли відсутні відповідні кадри і постає питання про їх підготовку. Для цього виділяються кошти з бюджету для оплати навчання особам, які здобувають необхідні спеціальності.

► Морально-психологічні втрати, пов'язані з втратою здоров'я у результаті важкої фізичної ненормованої праці, травматизму і неможливості отримання кваліфікованої медичної допомоги, загрози депортації.

► Соціальне сирітство дітей. Відсутність батьків особливо негативно відображається на формуванні ціннісних орієнтацій підлітків.

► Подальше розшарування суспільства на бідних та багатих, оскільки найбідніші не мають коштів для виїзду на заробітки.

► Зростання цін на товари і послуги на внутрішньому ринку без відповідного збільшення купівельної спроможності основної маси населення [271, с. 49–52].

Для вирішення проблем, пов'язаних з трудовою міграцією, вважаємо за доцільне запропонувати такі заходи:

► створення спеціальної служби, яка б займалася соціальним та правовим захистом трудових мігрантів;

► створення державного банку даних про іноземних роботодавців, поглиблення міжнародних зв'язків з питань зайнятості населення;

► посилення державного контролю за діяльністю організацій, наданням їм ліцензій, які дозволяють займатися працевлаштуванням за кордоном;

► запровадження обов'язкового страхування життя і здоров'я громадян України перед їхнім виїздом за кордон з метою працевлаштування із солідарним державним фінансуванням;

► надання достовірної інформації населенню щодо наявності вільних робочих місць по всіх регіонах країни та за межами держави і умов працевлаштування;

► впровадження комплексу заходів, спрямованих на всебічне роз'яснення населенню їхніх прав та свобод під час перебування та працевлаштування за кордоном.

За останні десятиріччя дедалі більший вплив на демографічні процеси в Україні мають екологічні чинники і чітко сформований регіональний характер, що зумовлене вагомими техногенними переумовами.

Досліджуючи вплив екологічних чинників, зазначимо, що в Україні спостерігається тенденція до зростання різних видів захворюваності, що зумовлено несприятливими екологічними та соціальними умовами. Пряма та опосередкована дія екологічних чинників сприяє

підвищенню рівня смертності, ймовірності смертності (від 2 до 5%), зменшення тривалості життя в середньому на десять років упродовж останнього десятиріччя, зниження репродуктивної функції як жінок, так і чоловіків: на 100 жінок 20 є безплідними, 25 не можуть виносити дитину протягом всього терміну вагітності, а 30 з них – народити без ускладнень; серед чоловіків рівень безплідності зріс удвічі. Цей показник є змінним у країні залежно від районів порівняної екологічної безпеки [85, с. 33].

Одним із чинників, що негативно впливає на екологію є збільшення обсягів викидів шкідливих речовин в атмосферне повітря (2000 р. – 5908,6 тис. т., 2005 р. – 6615,6 тис. т., 2010 р. – 6678,0 тис. т., у розрахунку на км² відповідно 9,8 тис. т., 11,0 тис. т., 11,1 тис.т.) [254, с. 512– 513]. Недбале ставлення до використання природних ресурсів, недостатня увага з боку органів влади до охорони навколишнього середовища безпосередньо відображається на стані здоров'я населення, його працездатності, тривалості життя тощо.

2.2. Передумови становлення ринкового механізму використання людського потенціалу

Ринковий механізм – невід'ємна підсистема механізму макроекономічного регулювання у змішаній економічній системі поряд з державним регулюванням та регулюванням, яке провадять фірми. Він координує і пов'язує рішення суб'єктів ринку праці через систему цін та конкуренцію. Його функціонування узгоджується з вимогами законів попиту і пропозиції. Водночас ринку праці властиві певні особливості:

- він належить до ресурсних ринків, тому продавцями послуг праці є домогосподарства, економічно активне населення, а покупцями – підприємства, урядові та неурядові інституції;
- важливу роль на ринку праці відіграють профспілки, асоціації виробників, а також держава;
- послуги праці – особливий товар, бо: не відчужуються від власника в процесі купівлі-продажу, оскільки є іманентною властивістю свого носія; не знищуються в процесі використання; кількісно і якісно

не можуть бути абсолютно однаковими у різних індивідів; оплачуються працедавцями після їх використання протягом певного часу; потребують юридичного оформлення умов свого використання (трудовий договір, контракт) [70, с. 379];

- заробітна плата становить основний вид доходу більшості працівників, родин. Її рівень визначає також майбутню якість людського потенціалу.

Перелічені особливості ринку праці виявляються через попит і пропозицію праці, а отже, і в ціні – заробітній платні, конкуренції.

Формування власного ефективного ринкового механізму регулювання національного ринку праці потребує, з одного боку, запозичення на критичних засадах набутого досвіду зарубіжних країн, а з іншого – врахування особливостей специфічних суперечностей ринкової економіки України.

Сучасна зарубіжна економічна наука представлена кількома моделями ринку праці, які пояснюють його структуру, механізм функціонування.

Класична (неокласична) теорія «цінової рівноваги» (А. Маршал, А. Пігу та ін.) виходить з того, що основним регулятором ринку праці є реальна заробітна платня (ціна праці). В умовах досконалої конкуренції вона гнучко змінюється і прагне рівноваги. У класичній моделі ринку праці неможливі ні вимушене безробіття, ні тривалий дефіцит праці. Вони усуваються конкуренцією.

Оскільки ринкова економіка при капіталізмі ніколи не була системою досконалої конкуренції, то, на думку Дж. М. Кейнса, взагалі не існує ринкового механізму, який гарантував би повну зайнятість і економічну стабільність. За Кейнсом, обсяг зайнятості визначається обсягом ефективного попиту, який складається із споживчого та інвестиційного. Головна причина безробіття вбачається у недостатньому обсягові ефективного попиту і пов'язана насамперед зі спадом як фазою економічного циклу. Недостатність споживчого попиту пояснюється основним психологічним законом споживання, згідно з яким люди схильні збільшувати своє споживання у разі зростання доходів, але не в тій мірі, в якій зростає дохід [100, с. 159]. Частину доходів люди заощаджують за мотивами підприємництва. Тому важ-

ливим методом збільшення зайнятості стає зростання інвестиційного попиту завдяки державним видаткам.

У концепції зайнятості Дж. М. Кейнс використовує принцип мультиплікатора, формулює «мультиплікатор зайнятості» як співвідношення між загальним і первинним збільшенням зайнятості [100, с. 265–266].

Прихильники кейнсіанської теорії пропонують такі практичні заходи:

- державна підтримка бізнесу;
- зменшення норми проценту;
- проведення політики контрольованої інфляції.

Отже, головним регулятором ринку праці, за Кейнсом, є держава, яка впливає на сукупний попит на економічні блага, а значить, і – на працю. У даному випадку регулювальний ефект заробітної платні розглядається тільки на рівні підприємства.

Альтернативна концепція щодо кейнсіанської – монетаризм. Монетаристи і їхні прихильники (М. Фрідмен, Ф. Махлуп, Дж. Робінс та ін.), спираючись на класичну економічну теорію, відстоюють можливість досягнення макроекономічної стабільності і довгострокової рівноваги лише за умов конкурентних ринків, з гнучкими цінами і заробітною платнею, без втручання держави, монополій чи профспілок. Основним поняттям монетаристської теорії є «природний рівень безробіття», який досягається за умов відсутності циклічного безробіття, і завжди більший за нуль, оскільки безробіття постійно існує як фрикційне, або структурне і є змінною величиною.

Однак запровадження системи, подібної до моделі нерегульованого ринку в багатьох країнах, зокрема США, Великій Британії, різко посилило нерівність, безробіття (майже 15% економічно активного населення стали безробітними), зросла його тривалість (понад 12 місяців).

Щоб розв'язати проблеми вільного ринку праці, була запропонована концепція «гнучкого ринку праці», яка передбачає мобільність праці, дистанційну гнучкість, гнучку зайнятість, функціональну гнучкість, гнучкі системи оплати праці.

Досягнення рівноваги на гнучкому ринку праці на макрорівні означає зміну ставок заробітної плати залежно від динаміки економічних показників розвитку країни (ВВП, продуктивність праці тощо). Гнучкість оплати праці на мікрорівні передбачає пряму залежність заробітку від попиту на певний вид праці, індивідуальних характеристик працівників (індивідуалізація зарплатні), а також від результатів діяльності підприємства.

Розглянувши суть ринкового механізму й еволюцію основних моделей ринку праці, зазначимо, що жодна з цих моделей не відповідає повністю сучасним соціально-економічним реаліям України на ринку праці. Класична модель, де головними аспектами є гнучкість заробітної плати і вільний рух робочої сили, не функціонує, бо ситуація в Україні не відповідає ринковому середовищу (розвиток неформальної і тіньової економіки, приховане безробіття). «Класична» поведінка характерна лише для тих працівників, послуги яких в умовах ринкової економіки користуються підвищеним попитом і відповідно оплачуються. Однак зберігається фіксованість заробітної плати, зміцнення позицій окремих профспілок та об'єднань підприємців, що посилює монополістичні тенденції на ринку праці. Водночас рух людських ресурсів суттєво обмежується відсутністю інформації про стан ринку робочих місць, рівнем доходів від праці тощо.

Кейнсіанська модель, яка прив'язує механізм зайнятості до економічного циклу, обмежена у використанні, оскільки Україна мала системну кризу, а не циклічну. Кейнсіанська модель передбачає активне використання заходів стимулювальної і стримувальної фіскальної політики, а тому можливості застосування її в Україні обмежені.

Монетаристська концепція теж не спрацьовує в українській системі управління зайнятістю, бо структурні зміни в економіці стимулюють збільшення фрикційного безробіття, а отже – підвищення природного рівня безробіття. Скорочення реальних доходів спонукає економічно активне населення до пошуку додаткових джерел доходів, який зумовлює зниження природної норми безробіття.

Як передбачає Л. Шевченко, «реальною для України буде нерівноважна модель ринку праці, яка допускатиме можливість

відхилення фактичної заробітної платні від рівноважної за умов регулювання попиту і пропозиції праці, при активній участі державних органів» [300, с. 26–34]. Ми вважаємо, що для національного ринку праці характерною буде рівноважна модель з рівноважним та нерівноважним станами в окремих секторах економіки. Цю модель, на наш погляд, необхідно доповнити, враховуючи структурну перебудову української економіки, що зумовлює скорочення частки зайнятих у сфері виробництва і зростання питомої ваги зайнятих у сфері послуг (зокрема, соціальних і високотехнологічних), використанням концепції глобального (гнучкого) ринку праці з врахуванням особливостей функціонування ринку праці фахівців, роль якого підвищується. Дане питання є особливо актуальним для молодіжного сегменту ринку праці інформаційної економіки, яка формується в Україні.

Оскільки національний ринок праці є диференційованим і розпадається на регіональні, локальні ринки однорідної праці за видами діяльності, галузями, професіями, кваліфікацією працівників, специфікою розташування, нас цікавитимуть відмінності реалізації людського потенціалу в умовах нерівноважного стану ринку праці, а також функціонування окремого його сегменту ринку праці – фахівців.

Модель нерівноважного стану ринку праці виходить з того, що рівень зайнятості визначається «короткою стороною ринку» або попитом на працю, або пропозицією праці, враховуючи, що з них менше при даній заробітній платі $Q_L = \min(D_L, S_L)$. З рис. 2.1 випливає: якщо ставка заробітної плати W_1 (вище рівноважної заробітної платні, $W_1 > W_0$), то працедавці не захочуть відповідно до кривої попиту на працю D_L найняти більше працівників, ніж Q_{L_1} , тобто кількість праці визначено попитом на працю, незважаючи на те, що пропозиція праці більша.

Якщо ставка заробітної плати W_2 (менше рівноважної заробітної плати, $W_2 < W_0$), пропозиція праці буде меншою, ніж попит на працю, але працедавці наймуть запропоновану кількість праці тому, що в такому разі вони отримують прибуток. Грошовий продукт при рівні зайнятості Q_{L_2} перевищить заробітну плату, тобто кількість праці визначено пропозицією, не враховуючи того, що попит на працю більший.

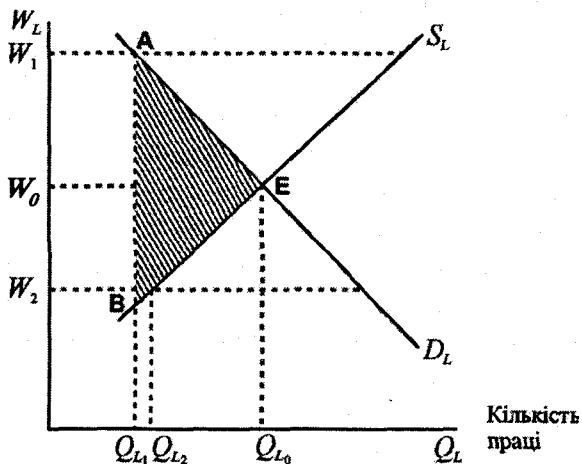


Рис. 2.1. Нерівноважний стан ринку праці

Отже, модель нерівноважного стану ринку праці передбачає, що комбінацій заробітної плати і зайнятості може бути багато, вони визначаються лінією AEB .

Динаміка заробітної плати в моделі нерівноважного стану ринку праці описується рівнянням:

$$W_t = W_{t-1} + k(D_L - S_L), \quad k > 0, \quad (2.1)$$

де W_t – ставка заробітної плати за нерівноважного стану ринку праці; D_L – попит на послуги праці; S_L – пропозиція послуг праці; k – коефіцієнт, який визначає швидкість руху заробітної плати до рівноважного стану.

Швидкість, з якою заробітна плата наближається до рівноважної, визначається параметром k . Якщо k високий, тоді ринок праці швидко прямує до рівноваги, якщо низький, тоді нерівноважна ситуація на ринку праці зберігається упродовж тривалого часу. Напрямок руху заробітної плати є у цьому випадку точним показником того, який чинник стримуючий – попит чи пропозиція. У випадку, коли заробітна плата зростає, то зайнятість визначається пропозицією праці, якщо знижується – попитом на працю.

Заробітна плата теж стає важливим елементом становлення і розвитку вітчизняного ринку праці, хоча їй притаманна дія двох суперечливих тенденцій:

- по-перше, зростає роль зарплати як регулятора попиту і пропозиції на ринку праці, бо слабшає патерналістична функція держави;
- по-друге, простежується тенденція до зниження частки зарплати в грошових доходах населення від 70,9% у 1998 році до 42,3% у 2004 році, і до 41,7 у 2010 р. [253, с. 423; 254, с. 386]. Послаблення регулюючої ролі зарплати пов'язане із функціонуванням значного сектора тіньової економіки в Україні.

Ринковий механізм координує рішення суб'єктів ринку праці не лише через систему цін, але й – конкуренцію. Особливо доречною є необхідність врахування специфіки функціонування ринків з монопсоністичною конкуренцією, оліго- і монополією з метою обмеження влади над ринком з боку покупців.

Розглянемо випадок монопсонії, тобто покупця з монопсоністичною силою наймати працівників. Для монопсонії характерні такі риси:

- кількість зайнятих на підприємстві становить основний відсоток всіх зайнятих певним конкретним видом праці;
- цей вид праці є відносно територіально немобільним;
- підприємство «запроваджує заробітну плату».

В окремих випадках монопсоністична влада працедавців, наприклад, в ринковій економіці України, по суті, є повною у тому розумінні, що існує лише один великий наймач на ринку праці (особливо це стосується економіки великих міст та містечок).

В інших випадках переважає олігопсонія, тобто три або чотири підприємства займають значну частину запропонованої робочої сили на конкретному ринку. Функціонування української олігополії підтверджує висновок, що в економіці простежується тенденція олігопсоністів діяти спільно при найманні праці, тобто практично діяти як монопсоністи.

На монопсоністичному ринку праці крива граничних витрат на ресурс наймача (MRC) лежить вище кривої пропозиції праці (S)

(рис. 2.2). Зрівнювання MRC з попитом на працю MRP у точці b означає, що монопсоніст найматиме Q_{L_1} працівників (порівняно з Q_{L_0} за умов конкуренції) і платитиме ставку заробітної плати W_1 (на відміну від конкурентної ставки W_0). Рис. 2.2 ілюструє це. Важливим моментом для монопсоніста є те, що граничні витрати праці перевищують ставку заробітної плати: крива MRC лежить вище кривої середніх витрат праці або пропозиції праці. Підприємству не потрібно платити заробітну платню, яка дорівнює MRP . Крива пропозиції праці засвідчує, що працівникам потрібно оплачувати лише W_1 , щоб залучити Q_{L_0} – необхідну кількість працівників. Отже, за інших однакових умов монопсоніст максимізує свій прибуток шляхом наймання меншої кількості працівників і у цьому разі виплачує ставку заробітної плати меншу, ніж в умовах конкуренції.

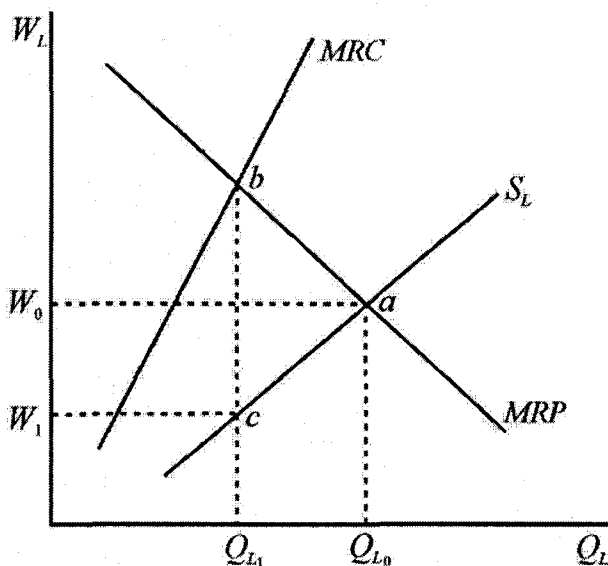


Рис. 2.2. Монопсоністичний ринок праці

Крім того, чистий монопсоніст часто вдається в умовах функціонування значного сектора тіньової економіки до цінової дискримінації на ринку праці, виплачуючи різним працівникам за однакову роботу різні ставки заробітної платні, що погіршує моральний клімат серед працівників, а також дестабілізує виробничий процес.

Впродовж тривалого часу в Україні притаманна була ситуація, коли нагальні потреби працівників були незадоволені, тому низька оплата праці вважалася ліпшою, ніж її повна відсутність. Внаслідок цього пропозиція праці не зменшувалася навіть при низьких ставках оплати праці. Хоча в окремих випадках і було наявне зниження пропозиції з огляду на низький рівень оплати праці.

На ціну послуг праці, крім покупців і продавців, впливає уряд, визначаючи мінімальну заробітну плату, мета якої, як зазначається в Рекомендації МОП №135, – надання особам, які працюють за наймом, необхідного соціального захисту щодо мінімально допустимих рівнів заробітної плати. В Україні мінімальна заробітна плата зросла з 15 грн. на місяць (1996 р.) до 914 грн. (2011 р.), тобто в 60,9 рази, і на 01.01.2011 р становить 100% від прожиткового мінімуму.

Визначення мінімальної заробітної плати нижче від рівноважної заробітної плати для певного ринку праці за інших однакових умов зумовлює зростання рівня зайнятості: первинної, вторинної, третинної тощо, особливо у неформальному секторі.

В час зародження і розвитку постіндустріальних тенденцій в українській економіці заслуговує значної уваги розгляд дії механізму функціонування окремого сегменту ринку – ринку праці фахівців. Модель ринку праці фахівців можна зобразити як взаємодію відносного попиту і відносної пропозиції висококваліфікованої праці при умові, що існує лише один вид або рівень освіти.

Дана модель свідчить про те, що чим більша частка фахівців серед всіх працівників, тим менша різниця в зарплаті між фахівцями і всіма працівниками при наявному відносному попиті на працю і, відповідно, менша індивідуальна віддача від освіти (рис. 2.3).

Ринок праці фахівців характеризується часовим лагом у припасуванні пропозиції праці у відповідь на зміну в попиті на працю. Цей лаг зумовлений тривалістю освітніх програм, наприклад, 4–6 років.

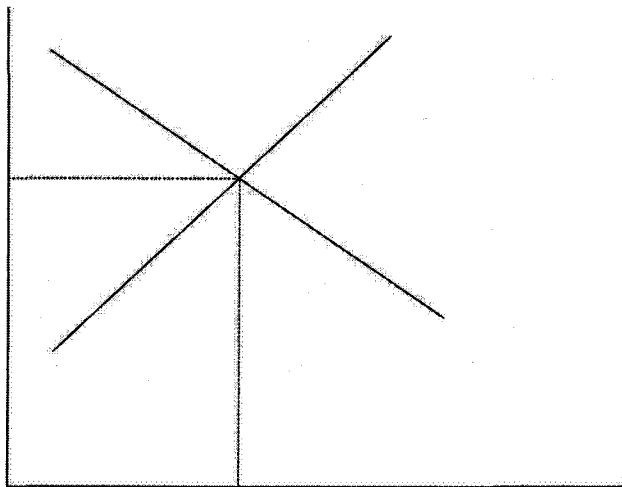


Рис. 2.3. Ринок кваліфікованої праці [230, с.151]

W_R – відносна зарплатня (відношення середньої зарплатні освічених працівників W_E до середньої зарплатні працівників без освіти W_n),

L_R – частка освічених працівників серед всіх працівників;

D_{LR} – відносний попит на фахівців; S_{LR} – відносна пропозиція праці фахівців

Внаслідок цього в короткостроковому періоді пропозиція праці є нееластична і підлаштування ринку праці до існування шоків у попиті на працю відбувається за принципом павутиноподібної моделі (рис. 2.3).

Звідси випливає, що спостерігається тиск політики на економіку. Тому можна пояснити глибину сучасної кризи в Україні дією інституційних чинників, зокрема несформованістю демократичних інститутів. Цей погляд поділяють також І. Крючкова, Р. Пустовійт, К. Сіденко, С. Трубич, які акцентують на незавершеності ринково спрямованих інституційних перетворень, високим рівнем довільного втручання державних органів і посадових осіб у господарську діяльність, корумпованістю, нерозвинутістю ринкової інфраструктури [243, с. 3; 259]. Економічну ситуацію в сучасній Україні, вважає В. Геєць,

варто оцінювати як кризу пропозиції внаслідок депресивного типу макроекономічної рівноваги. Макроекономічна стабілізація ринкового типу в національній економіці вимагала головно реалізації заходів, пов'язаних з активізацією пропозиції [38, с. 61–62]. Сюди належить зниження процентних і податкових ставок з одночасним проведенням інституційних змін: реформування власності, формування ринкової інфраструктури, сприяння конкуренції тощо.

Своєрідність розвитку вітчизняної ринкової економіки зумовлює, на наш погляд, необхідність виокремлення у формуванні ринкового механізму реалізації людського потенціалу трьох етапів.

Перший етап (1990–1994). Ринковий механізм реалізації людського потенціалу лише зароджується, ефективні структурні зрушення через так зване «створююче руйнування» в даний період не відбуваються, стара структура економіки погіршується, бо домінують галузі сировинного та енергетичного спрямування, що привело до становлення рентної моделі економіки [38, с. 75].

Особливість трансформаційної економіки виявляється в тому, що проблема безробіття на першому етапі економічних перетворень (1990–1994) була лише очікуваною, бо директивна економіка функціонувала за умов штучно створеної повної зайнятості. Офіційний рівень безробіття був незначним і становив 0,1% (1991) – 0,3% (1993). «Не спрацювала» тут гіпотеза неоліберальних економістів щодо раціональних очікувань, яка дає змогу навіть у короткостроковому періоді адаптуватися до нових умов. Згідно суджень кейнсіанців, їм невідома інформація про зміни в економіці або вони не можуть ефективно її використати. За таких умов працівники не можуть ані захистити себе, тим більше поліпшити своє становище шляхом адаптації, особливо в короткостроковий період. Зовнішні чинники також деструктивно впливали на структуру економіки, яка погіршувалась, оскільки існував обмежений попит на продукцію кінцевого споживання і надмірний – на корисні копалини та продукцію збагачувальних виробництв. Все це було визначальною умовою для того, що ефективні структурні зрушення через «створююче руйнування» в цей період не відбулися, а отже, не відбувся перехід від кризи до зростан-

ня. У цей період, як засвічують результати опитувань, до 70–80% працездатного населення пов'язували своє майбутнє з наслідками перетворень з боку держави, а не з особистою ініціативою [38, с. 45–46].

Другий етап (1995–2000). Відбувається формування ринкового механізму ефективного використання і міжсекторного перерозподілу економічно активного населення, безробіття стає реальним. Зокрема кількість безробітних у 1995 р., обчислена за методологією МОП, становила 1437 тис. осіб, хоча максимальна кількість досягла у 2000 р. 2655,8 тис. осіб, тобто зросла в 1,8 рази, а у 2010 р. знизилася до 1785,6 тис. осіб (табл. 3.1). Крім цього, від 21,2% (1994) до 37,4% (1999) і 31,7 % (2010) від загальної кількості працівників перебували в адміністративних відпустках, працювали в режимі неповного робочого дня від 6,4% (1994) до 21,8% (2000) і до, 42,2 % у 2010 р., тобто панувала значна вимушена неповна зайнятість [253, с. 371; 254, с. 374; 193, с.63,99].

Водночас потреба в працюючих у 2000 р. становила 68,2 тис. осіб, навантаження на одне вільне робоче місце дорівнювало 17 осіб, а у 2010 р. відповідно 63,9 тис. осіб, 9 осіб (табл. 2.4).

Досягнення стабілізації ринкового типу в економіці України означало необхідність впливу на чинники пропозиції (передусім зниження процентних і податкових ставок). Крім того, треба було активізувати економічну політику з боку попиту, насамперед залучення заощаджень населення, які воно зберігає поза банківською системою. Вчені вважають, що грошові запаси населення можуть збільшити сукупний попит на 25–30%, інвестуючи пріоритетні напрямки розвитку національної економіки [38, с. 79].

Динаміка показників стану ринку праці в Україні
[68; 253; 254;]

Показники	Роки										
	1992*	1995*	2000	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Працездатне населення у працездатному віці, тис. осіб (* млн. осіб)	28,0	27,6	21150,7	20618,1	20582,5	20481,7	20545,9	20606,2	20675,7	20321,6	20220,7
Кількість зайнятого населення тис. осіб (* млн. осіб)	24,0	23,7	20175,0	20163,3	20295,7	20680,0	20730,4	20904,7	20972,3	20191,5	20266,0
Офіційно зареєстровані безробітні, тис. осіб	–	1437,0	2655,8	2008,0	1906,7	1600,8	1515,0	1417,6	1425,1	1958,8	1785,6
Середня тривалість безробіття, місяців	0,8	7	11	7	7	6	6	6	4	5	4
Офіційний рівень безробіття, у % до працездатного населення в працездатному віці	0,3	0,5	11,6	3,7	3,5	7,2	6,8	6,4	6,4	8,8	8,1
Навантаження на одну вакантну посаду, осіб	1	2	17		7	6	5	4	10	8	9
Попит на робочу силу, тис. осіб	–	86,4	68,2		138,8	166,5	186,6	169,7	91,1	65,8	63,9

Перебуваючи у стані нестійкої рівноваги, економіка України з метою створення умов для економічного зростання потребувала різноманітних механізмів стимулювання. Стабілізаційна політика держави якраз була спрямована на досягнення стабільного рівня цін, повної зайнятості, а також забезпечення сприятливих умов для економічного зростання. Та водночас неможливо вирішити всі проблеми, оскільки вони мають певні суперечності.

Процесу економічного зростання властива нестабільність, яка характеризується, з одного боку, зміною співвідношень попиту, пропозиції та цін, з іншого – очікуваннями спаду (підйому), які можуть спричинити як безробіття, так і інфляцію, а також невідповідністю між запланованими інвестиціями та заощадженнями тощо. В. Геєць вважає, що рух цін має дискретний характер, що є єдиною можливістю для підтримки економічної діяльності за умови укладення договору на певний період і завдяки цьому адаптації до нових умов [61, с. 79]. Оскільки кейнсіанський підхід означає, що у визначенні причин нестабільності в економіці і методів їх стабілізації існують умови для постійного відновлення кризових явищ в економіці, то нестабільність – іманентна властивість економіки це – по-перше. По-друге, монетаристи вважають, що нестабільність періодично відтворюється. Тому, коли в суспільстві побутує заміна домінуючих умов стабільності на домінуючі нестабільні, завдання полягає в поєднанні нестабільності з економічним зростанням, а це означає, що, впливаючи на економіку через попит чи пропозицію, можна змінювати ситуацію щодо рівня її збалансованості.

Третій етап розпочався з 2001 року. Структурна трансформація економіки України перейшла в іншу площину, де головну роль відіграють не стільки форми власності, скільки пропорції реального сектора економіки. Це спричинює не просто перехід до ринкових відносин, а одночасне формування економіки незалежної держави і забезпечення ефективного використання сприятливих національних можливостей для свого розвитку, підвищення конкурентоспроможності та інтеграції у світове економічне співтовариство на правах рівноправного суб'єкта. Воно зумовлює

ліквідацію небезпеки структурної деградації індустріального комплексу України, сировинно-напівфабрикатна складова якого зростала.

Отже, в умовах тривалої стагнації вітчизняного виробництва не було вирішено головних завдань щодо реформування економіки: технологічного оновлення виробничого апарату та підвищення якісних характеристик людського потенціалу. Такий стан зумовила невиважена підтримка напівфабрикатних галузей економіки: в паливно-сировинних галузях доходи зростали, натомість в обробних галузях промисловості переважала нестача фінансових ресурсів та інвестицій.

Дана структура реального сектора не сприяла підвищенню ефективності економіки з огляду на порівняно низький рівень валової доданої вартості на одиницю витрат, до того ж, зумовлювала високу енергоємність національного продукту. Ефективність вітчизняної економіки може зростати лише із збільшенням частки галузей, що виробляють продукцію з високим ступенем технологічної переробки і наукоємності.

Експерти акцентують, що внаслідок збереження цінових перекосів, зокрема: більш високих темпів зростання цін у паливно-енергетичному та металургійному комплексах порівняно з іншими видами економічної діяльності, наявні структурні диспропорції у промисловому виробництві.

Загальна стратегія трансформаційних процесів повинна реалізуватись за такими напрямками:

- розширення попиту і пропозиції вітчизняних промислових товарів на внутрішньому ринку шляхом підвищення збалансованості виробництва, створення замкнутих технологічних циклів з виробництва кінцевої продукції;
- диверсифікація товарної структури виробництва з поступовим нарощуванням у ньому продукції поглибленої переробки з порівняно високим рівнем доданої вартості;
- збільшення частки технологічно новітніх промислових виробництв. Останній напрям відіграє важливу роль у впровадженні інноваційної моделі розвитку економіки.

В Україні створено систему конкурентного законодавства, побудовану на поєднанні базових конкурентних законів загального характеру й антимонопольних норм у законодавчих актах, що регулюють окремі сфери господарської діяльності (Закон України «Про захист економічної конкуренції», «Про природні монополії» та ін.)

Однак актуальними залишаються проблеми створення конкурентного середовища у галузях електроенергетики, нафтогазовій, залізничного і авіаційного транспорту тощо.

Глобальні процеси доводять, що економіка XXI століття базується на знаннях. Найціннішим ресурсом країни стає інтелектуальний потенціал, основою якого є розвиток науки і технологій. Світовий досвід засвідчує, що можливі різні шляхи національного розвитку – японський, південноазійський та інші, але всі успішні приклади мають спільну рису – інноваційну спрямованість структурної перебудови економіки.

Стратегія структурних змін ґрунтується на прискореному розвитку інвестиційно-інноваційного потенціалу як внутрішнього джерела якісного розвитку за умов визначення доцільного рівня відкритості економіки, при якому досягається переміщення внутрішніх ресурсів у конкурентоспроможні види діяльності, вважає В. Геєць. Базовим критерієм державної підтримки розвитку та структурних змін є інноваційна спрямованість виробничого потенціалу об'єкта, його відповідність сучасним вимогам науково-технологічного прогресу та постіндустріального розвитку, а також можливості зниження ресурсоемного виробництва [67, с. 150; 295, с. 18–19].

Серед важливих економічних показників, що мають вплив на структуру людського потенціалу нами виділено: валовий внутрішній продукт, валову додану вартість, розвиток підприємництва, реальні доходи населення, розмір заробітної плати, ресурси робочого часу, інноваційний розвиток, підготовка та підвищення кваліфікації працівників, рівень зайнятості та безробіття тощо.

На сучасному етапі економіка України, вийшла зі становища інтенсивного спадання, проте не набула ринкового зростання через економічну нестабільність у країні. Про це свідчать такі

макроекономічні показники за 2010 р.: валовий внутрішній продукт – 1094607 млн. грн., валовий внутрішній продукт у розрахунку на одну особу – 23863грн. Незначне економічне зростання створило передумови для зростання реальних доходів населення, передусім заробітної плати (як номінальної, так і реальної), хоча її частка у сукупних доходах населення є низькою. [254, с. 30].

Внаслідок поглиблення деформацій структури реального сектора економіки відбулися негативні зрушення у складових ВВП. Його структура не має ознак інвестиційної спрямованості. Високою є частка кінцевих споживчих витрат (1995 р. – 76,4%, 2000 р. – 75,2, 2002 р. – 76,7, 2004 р. – 73,1%, 2010 р. – 83,4%, тоді як рівень валового нагромадження основного капіталу має тенденцію до незначного зростання (1995 р. – 23,3%; 2000 р. – 19,7%, 2002 р. – 19,2, 2004 р. – 26,9%, 2010 р. – 19,0%) [253, с. 44; 254, с. 35]. У країнах Південно-Східної Азії, економіка яких зростає швидкими темпами, валові нагромадження основного капіталу становлять 30 і навіть 35% [295, с. 18].

Зменшує творчу активність суспільства повільне і нерівномірне зростання частки оплати праці найманих працівників у структурі ВВП за категоріями доходу (1995 р. – 43,5%; 2000 р. – 42,3%; 2002 р. – 45,7%; 2004 р. – 50,8%, 2006 р. – 49,4%, 2010 р. – 49,7%) [253, с. 41, 254, с. 35].

Побутують також диспропорції у розподілі вартості товарів і послуг за структурними компонентами ВВП. Зокрема, зростання у структурі виробництва частки експорту промислової продукції, а в структурі споживання ресурсів – частки імпорту означає неефективний шлях інтеграції української економіки у світогосподарську систему. Оскільки для нарощування експорту, з одного боку, збільшуються витрати на виробництво, то, з іншого – навмисне збільшується залежність від імпортних ресурсів, передусім енергетичних. Збереження таких тенденцій зумовить нестабільність економічного зростання внаслідок збільшення навантаження на економіку України, зумовленого зовнішніми чинниками. Ми поділяємо думку вчених, що макроаналіз української економіки засвідчує порівняно низьку її ефективність, що й зумовлює необхідність реалізації інноваційної моделі її розвитку.

Зазначені чинники зміни макросередовища, а саме структурна перебудова економіки, визначатимуть особливості функціонування ринкового механізму реалізації людського потенціалу на цьому етапі.

Сучасний національний ринок праці України формується за наявності різних форм власності та переходу від обов'язкової загальної зайнятості в суспільному виробництві до її економічно зумовленого рівня (ефективної зайнятості) і різноманітних її форм, нарешті, зростання значущості причин, пов'язаних зі структурною реорганізацією економіки, формування контингенту безробітних.

Ще на початку ХХ ст. видатний український вчений-економіст М. Туган-Барановський стверджував, що договір про наймання робітника і є таким міновим актом, як і купівля–продаж будь-якого товару. Однак робоча сила – своєрідний товар. По-перше, робоча сила – суб'єкт господарства; по-друге, продавці і покупці цього товару належать до різних суспільних класів неоднакової економічної сили (пролетаріат і капіталіст) [222, с. 451–453].

Вітчизняна економічна література має два головних підходи щодо визначення ринку праці. Представники першого вважають, що об'єктом купівлі–продажу на ринку праці є робоча сила виробника [165, с. 3; 132, с. 6]. Будучи відчуженим від засобів виробництва, власник робочої сили продає як товар свою здатність до праці.

Другий напрям у дослідженні економічного змісту ринку праці становлять учені, які стверджують, що робоча сила не є сама по собі об'єктом купівлі–продажу. Наймаючи працівників, працедавець оцінює їхні виробничі здібності лише за результатами праці або послуг праці. Звідси мова йде про ринок послуг праці (ринок праці) [279, с. 14–15; 301, с. 26–34; 127, с. 12–19; 17, с. 49; 49, с. 125].

На думку західних економістів, зокрема Р. Дж. Еренберга, Р. Сміта, Л. Рейнолдса, Р. Лестера, під ринком праці нині можна розуміти сферу руху робочої сили, зону мобільності професійних груп робочої сили, місце купівлі–продажу праці, сферу дії визначення оплати праці, ринок трудових контрактів, які фіксують обсяг і умови роботи, винагороди за працю та строки її виконання [306, с. 34]. Зазначимо, що

залежно від конкретної мети наукового аналізу ринку праці, вчений розглядає ринок праці як те чи інше поняття.

На наш погляд, ринок праці як економічне явище охоплює сукупність механізмів, що забезпечують узгодження та координацію попиту і пропозиції праці, купівлю-продаж послуг людських ресурсів та визначення їх ціни, організацію оплати праці і соціальний захист найманих працівників. Як економічна категорія ринок праці – сукупність економічних відносин з приводу реалізації особливого економічного блага – людського потенціалу української економіки.

Криза національного ринку праці в Україні зумовлена здебільшого впливом чинників попиту, які не забезпечують відповідного обсягу сукупних видатків для повного використання ресурсів. Динаміка макроекономічного попиту на працю засвідчує ефективність руху зайнятості і виявляється у процесах створення та ліквідації робочих місць.

О. Бланшер пропонує процес створення робочих місць у приватному секторі трансформаційної економіки формалізувати таким чином:

$$H = a(1 + Q - W),$$

де H – кількість робочих місць, створюваних у приватному секторі економіки; a – параметр; $1 + Q$ – продукт, вироблений одним працівником у приватному секторі; W – ринкова ставка оплати праці [314, с. 103].

Отже, зайнятість визначається розміром прибутку, створюваного окремим працівником, який є різницею між середнім продуктом праці у грошовому виразі і ринковою ставкою зарплатні. Суттєвими обмеженнями є корупція і конкуренція, які визначають зростання витрат пристосування до нового рівня зайнятості і зниження значення параметра, та навпаки, оскільки вони фіксують обсяг і умови роботи, винагороду за працю та терміни її виконання.

Сучасній українській ринковій економіці властива праценадлишкова кон'юнктура. Пропозиція послуг праці в Україні зростає не лише завдяки проведенню структурної реформи, але й в результаті свободи вибору робочого місця, яка притаманна змішаній економічній системі.

Проаналізуємо основні чинники, які визначають ринковий попит на послуги праці: інвестиції, кількість і структура робочих місць за макросекторами економіки, рівень реальних споживчих видатків населення, рівень інфляції, неефективна приватизація, значне обмеження ролі заробітної платні як регулятора ринку праці, рівень оподаткування в Україні тощо.

Вплив економічних регуляторів з утворення і ліквідації робочих місць може бути як прямим, так і опосередкованим, похідним. Ще з часів Дж. Кейнса в економічній науці визначено, що за певних умов рівноважний рівень зайнятості залежить від величини інвестицій. Виокремлюють два рівні впливу інвестицій на функціонування ринку праці та забезпечення зайнятості.

Перший рівень пов'язаний з врахуванням інвестицій як частини загальних витрат, яка впливає на формування ринкового попиту. Другий рівень впливу інвестицій полягає у створенні нових та оновленні наявних робочих місць за допомогою обладнання та інших засобів виробництва, що здійснюється на першому рівні.

Попит на послуги праці є похідним від попиту на економічні блага. Звуження ринкового попиту в Україні відбулось передусім внаслідок скорочення інвестиційних видатків підприємств та споживчих видатків домогосподарств. Динаміка індексів інвестицій в основний капітал за галузями засвідчує існування двох етапів розвитку національної інвестиційної активності упродовж 1991–2010 рр.:

I етап (1991–1997) – різкий спад обсягу інвестицій в оновлення і нагромадження основного капіталу.

II етап (1998–2010) – піднесення інвестиційної активності.

Галузева динаміка інвестицій в основний капітал підтверджує значне зменшення обсягу інвестицій в 1997 р. порівняно з 1990 р. в цілому – у 4,4 рази, зокрема у промисловість – у 4,1 рази, сільське господарство – у 14,6; будівництво – 13,0; транспорт – 4,0; торгівлю – в 7,3; інформаційно-обчислювальне обслуговування – 14,8; житлове господарство – 4,0; будівництво закладів науки, культури та ін. – 2,9 [253, с. 218]. На думку вчених, низький рівень інвестицій в Україні був пов'язаний значною мірою не з браком заощаджень, а з недостат-

ньою привабливістю загального інвестиційного клімату, тому значні обсяги заощаджень були інвестовані в іноземні активи.

Другий етап розвитку інвестиційної політики в Україні характеризувався постійним зростанням обсягу інвестицій з року в рік, які в 2001 р. становили в цілому 32573 млн грн., тобто зросли в 1,37 рази порівняно з 2000 р., але дорівнювали 95,5% рівня 1990 р., у 2004 р. – 75714 млн грн., тобто збільшилися у два 2,4 рази порівняно з 1990 р., а у 2010 – 150667 млн грн., тобто збільшилися у 4,6 рази в порівнянні з 2001 р. [253, с. 224, 254, с. 200]. За відтворюваною структурою якщо частка інвестицій в національній економіці у промисловість у 2001 р. становила 13651 млн. грн., то у 2010р. – 58558 млн. грн., тобто збільшилася у 4,3 рази. Детальний аналіз обсягів інвестицій за видами економічної діяльності у 2010 році свідчить, що 34,2% надійшло в промисловість (добувна – 9,1%, переробна – 20%, виробництво та розподілення електроенергії газу і води – 5,1 %), 17% – діяльність транспорту та зв'язку, 7,2% – сільське господарство, мисливство, лісове господарство, 6,9% – торгівлю, 21,7% – операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємцям, 2,9% – будівництво [254, с. 207].

Стрижнем сучасної української моделі міжнародної конкурентоспроможності повинні стати реалізація та використання національних конкурентних переваг на інноваційній основі. Організаційною формою ефективної реалізації конкурентних переваг України є макротехнології. До 2015 р. в Україні має бути запроваджено два види макротехнологій: «Україна – транзитна держава», «Україна – високотехнологічна, авіакосмічна держава» [229, с. 137–143].

Стратегічна мета високотехнологічного напрямку розвитку полягає у перетворенні переважно сировинного експорту на експорт продукції з високим ступенем доданої вартості, в опануванні елементів інформаційної економіки.

Економічне зростання, яке почалось із 2000 року, після десятиріччя трансформаційного спаду (1990–1999 рр.), створило ресурси для вирішення соціальних проблем, зокрема зайнятості.

На думку Б. Кваснюка, період 2002–2011 рр. має бути носієм реалізації стратегії структурних перетворень в економіці на основі її модернізації протягом двох етапів:

- *I етап* (2003–2004) – створення базових законодавчих основ, які забезпечують нові умови господарювання.
- *II етап* (2005–2010) – масштабна структурна перебудова, розвиток інфраструктури, забезпечення мобільності робочої сили, підтримка “нових” секторів економіки (інноваційних та інформаційних) тощо.

Головним напрямком структурної політики держави є підвищення конкурентоспроможних переваг економіки [229, с. 137–143].

Українські вчені стверджують, що дослідження найважливіших чинників політики зростання показало впродовж 2000–2003 рр.: макроекономічна стабілізація, зниження дефіциту державного бюджету, стабілізація грошової системи та обсягу державного боргу, підвищення рівня монетизації економіки, нарощування міжнародних резервів, зростання обсягів українського експорту, випереджувальне порівняно із збільшенням ВВП зростання реальних доходів населення, зменшення загальної чисельності безробітних дає змогу зробити висновок про вихід української економіки на траєкторію інвестиційного оновлення та зростання [36, с. 4–6]. Однак А. Чухно акцентує, що прихильники так званої «інвестиційної» моделі розвитку мають враховувати, що збільшення інвестицій має ефект тоді, «коли інвестиції, їхня структура відбиває технологічну структуру економіки і забезпечують пріоритетний розвиток вищих технологічних укладів» [297, с. 4–10].

Ключовим елементом забезпечення економічного зростання є інвестиційний прорив за участю української держави. За останні десять років простежується зростання обсягів прямих іноземних інвестицій в Україну в 12 раз: 2001р. – 3875,0 млн. дол. США, 2010 р. – 44708,0 млн. дол. США, Найбільш інвестиційно привабливою є Україна для інвесторів з Кіпру, Німеччини, США [254, с. 267]. Проте тільки для певної частини населення є не зрозумілим, що інвестиції з Кіпру це вкраденні гроші з бюджету, або не заплачені як податок який повинен бути спрямованим для підтримки соціально-вразливих верств населення.

У структурі прямих іноземних інвестицій за галузями переважають переробна промисловість (27,9%), металургійне виробництво та виробництво готових металевих виробів (13,3%) та внутрішня торгівля (10,7%) [254, с. 268]. Це підтверджує тезу, що іноземний інвестор віддає перевагу галузям із коротким терміном окупності. Такі галузі – працездатні і створення в них нових робочих місць обумовлює зменшення обсягу безробіття в країні.

Заощадження – важливе джерело інвестицій у вітчизняну економіку. Розрізняють в економічній літературі три групи заощаджень: приріст гривневої готівки у населення, приріст готівки в іноземній валюті, приріст коштів у банківських вкладах та цінних паперах (у тому числі кошти накопичувального пенсійного страхування).

Варто відмітити, що депозити домашніх господарств, залучені депозитними корпораціями у 2010 році становили 275093 млн. грн., зокрема у національній валюті – 142924 млн. грн., іноземній – 132169 млн. грн. [254, с. 419].

Реалізація політики економічного зростання передбачала потребу в підвищенні конкурентоспроможності економіки внаслідок якісного оновлення діючих та створення нових робочих місць. З огляду на це у вітчизняній ринковій економіці реалізуються у сфері відтворення фізичних робочих місць такі процеси і тенденції:

- міжгалузевий перерозподіл робочої сили, структурне безробіття і відповідно зміна робочих місць;
- роздержавлення та приватизація власності, закриття нерентабельних підприємств та виробництв;
- виведення з експлуатації надлишкових фізичних робочих місць і відповідно основних виробничих фондів, виробничих потужностей завдяки структурним перетворенням виробництва та зміні кон'юнктури ринку;
- технологічне оновлення функціуючих фізичних робочих місць, підвищення технічного рівня виробничого апарату й ефективності його використання;
- збільшення кількості фізичних робочих місць у пріоритетних галузях економічного розвитку тощо.

Однак дослідження засвідчують, що, по-перше, існує збільшення частки надлишку робочих місць внаслідок нагромадження фізичних робочих місць, які не функціонують з огляду на зниження попиту на продукцію або застарілі технологічні процеси, зокрема, надлишкові основні виробничі фонди чорної металургії, які мають понаднормативні строки служби тощо; по-друге, надлишок фізичних робочих місць, які не функціонують, зважаючи на несприятливу ринкову кон'юнктуру – легка промисловість, чорна металургія тощо [6].

На відміну від матеріального виробництва, у сфері послуг простежується тенденція до зростання кількості фізичних робочих місць, що в перспективі сприятиме досягненню структури зайнятості постіндустріального типу, насамперед у сфері інформаційно-комунікаційних технологій. У 2000 р. у сфері послуг було зайнято 49,9%, а у 2010 р. частка зайнятих вже становила 55,6%. Досвід господарювання економічно розвинутих країн засвідчує, що понад 2/3 усіх вивільнених працівників під час спадів економічної кон'юнктури в кінцевому підсумку повертаються назад на робочі місця. За даними С. Девіса та інших, норма ліквідації робочих місць у середньому зростає на 2,5% в квартал у період спаду порівняно з періодом піднесення, а норма створення робочих місць зменшується на 0,7 [316, р. 83]. Зокрема, у вітчизняній економіці у 2004 р. працевлаштовано у промисловості 36,3% незайнятих [253, с. 398]. В. Мортіков вважає, що особливий вплив на економічне регулювання попиту на працю мають довгі хвилі економічної кон'юнктури, оскільки вони визначають, залежно від фази життєвого циклу нововведень темпи створення і ліквідації робочих місць, що є особливо актуальним для розвитку інноваційного типу зайнятості в Україні [154, с. 48].

Зростання капіталовкладень у промисловість забезпечує в цілому задовільне підтримання виробничо-технічного апарату цієї галузі, однак високий ступінь спрацювання і старіння основних фондів зумовлює необхідність їх інтенсивнішого оновлення шляхом заміни. Важливо, щоб інвестиції поєднувалися з інноваціями, бо сьогодні Україна хронічно відстає від більшості країн майже за всіма макроекономічними показниками, що визначають

конкурентоспроможність. Неefективною лишається галузева структура промислового виробництва. Більш як 2/3 загального обсягу промислової продукції припадає на галузі, що виробляють сировину, матеріали та енергетичні ресурси. Частка продукції соціальної орієнтації знаходиться на рівні 1/5 загального обсягу промислового виробництва і має спадаючий тренд. Галузь машинобудування хоча і додала в темпах розвитку, але її частка в структурі промисловості майже у 2-3 рази нижча за рівень, що мають розвинені країни. Вкрай загострилася проблема технологічного стану промислового виробництва. Досвід розвинених країн показав, що досягнення високого рівня споживання і якості життя можливо лише на засадах нової постіндустріальної цивілізації, найсуттєвішими ознаками якої є інноваційний розвиток [116]. Основним змістом соціальних орієнтирів розвитку промисловості України і розв'язання проблеми конкурентоспроможності має бути формування умов для переходу до економіки знань, головним суб'єктом якої має стати творча людина.

У 2000 р. в національній економіці України відбувся перехід від спаду до піднесення в інноваційній діяльності підприємств України, що тривав до 2008 р. Якщо кількість підприємств, що запроваджувала інновації становила у 2000 р. 1491 одиницю, в 2006 р. – 1160, то в 2010 р. – 1217, тобто простежується зменшення на 18,4% порівняно з 2000 р.

Впровадження нововведень, високотехнологічних проєктів у виробництво й зростання рівня інноваційної активності підприємств безпосередньо впливають на продуктивність та ефективність праці й розвиток трудового потенціалу. У Стратегії інноваційного розвитку України на 2010 – 2020 рр. зазначено, що «...інноваційні процеси в економіці не набули вагомих масштабів, кількість підприємств, що впроваджують інновації, зменшується з кожним роком і становить зараз 12–14%, що менше в 3–4 рази, ніж в інноваційно розвинених економіках. Наукоємність промислового виробництва знаходиться на рівні 0,3%, що на порядок менше від світового рівня [261]».

Проте нині інноваційні чинники економічного зростання не відображені у нормативно-правових документах, що гальмує розвиток

інноваційної активності підприємств. В Україні показник питомої ваги підприємств, що впроваджували інновації в 2009 р. – 10,7%, що нижче порогового значення (25%) та аналогічних показників розвинених країн. Зазначимо, що найвищі показники інноваційної активності у Нідерландах (62%), Австрії (67%), Німеччині (69%), Данії (71%), Ірландії (74%), а мінімальні – у Португалії (26%), Греції (29%) [260, с. 125]. Найбільше інноваційно-активних підприємств функціонує у переробній промисловості, зокрема, у виробництві харчових продуктів, напоїв і тютюнових виробів.

Для інноваційної моделі економіки, на думку вчених, характерні такі ознаки: наявність державної політики і законодавства, спрямованого на стимулювання інноваційних процесів; переважання 5-го технологічного укладу і перехід на 6-й; наука і освіта – безумовні пріоритети державної підтримки; переважання інтелектуального характеру праці над індустріальним; інтегровані технології; висока вартість робочої сили.

Як стверджують учені, цю мету можна зреалізувати за таких умов [36, с. 7–8]:

- нарощування рівня валового нагромадження основного капіталу (від 19% ВВП у 2010 р. до 30–35%);
- зниження рівня державного споживання (від 49,7% у 2010 р. до 20–25%);
- зростання обсягу державних інвестицій (від 1,0% ВВП до 3,0% ВВП).

Вважаємо, що поживленню інноваційної активності підприємств сприятиме реалізація основних положень Закону України «Про загальнодержавну комплексну програму розвитку високих наукоємних технологій», який передбачає у період до 2013 р. збільшення обсягів виробництва 5-го технологічного укладу з 5 до 12% та 6-го технологічного укладу з 1 до 3% і доведення частки високотехнологічної продукції у структурі експорту України до 20% [196]. Загальний обсяг реалізованої інноваційної продукції становив у 2010 р. 33697,6 млн.грн., що у 2,8 рази більше порівняно з 2000 р. [254, с. 325]. Ми поділяємо думку вчених, що дія екзогенних чинників

при послабленні впливу держави на структурні перетворення в економіці не відповідає національним інтересам. Існуючий потенціал вітчизняної промисловості та науки спроможний диверсифікувати структуру експорту на користь високотехнологічної продукції.

2.3. Чинники розвитку національного ринку праці та їхній вплив на використання людського потенціалу

Важливе значення для розвитку людського потенціалу має стан ринку праці. Нині ситуація на ринку праці сформувалась таким чином, що економічна активність чоловіків вища, ніж жінок. Для чоловіків працездатного віку рівень економічної активності в 2010 р. становив 51,5%, а для жінок – 48,5%. Водночас у населення старшого від працездатного віку рівень економічної активності жінок є вищим, ніж чоловіків. Це свідчить про певне розширення вікових меж економічної активності. Оскільки пенсії за віком не забезпечують належного рівня життя (придбання продуктів харчування, одягу, ліків та оплата комунальних послуг), то населення старша від працездатного віку змушене пропонувати власну робочу силу на ринку праці після виходу на пенсію. За місцем проживання рівень економічної активності є значно вищим у сільській місцевості (табл. 2.5).

Кількість найманих працівників підприємств, установ, організацій у 2010 р. порівняно з 2009 р. скоротилась на 3,0% і становила 12,6 млн. осіб або 62,0% усіх зайнятих. Скорочення кількості найманих працівників спостерігалось майже в усіх видах економічної діяльності, крім зайнятих у державному управлінні, що пов'язано з урахуванням у 2010 р. тимчасових працівників [193, с. 15].

Середньооблікова кількість штатних працівників підприємств, установ та організацій з кількістю працівників 10 і більше осіб, що охоплюються поточними державними статистичними спостереженнями, у 2010 р. становила 10,8 млн. осіб. Крім того, за зовнішнім сумісництвом було зайнято 336,7 тис. осіб, а за договорами цивільно-правового характеру – 253,2 тис. осіб.

**Розподіл населення регіону за економічною активністю
(віком 15–70 років, тис. осіб) [254, с.352]**

Показники розподілу населення	Роки								
	2000	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Економічно активне населення	22830,8	22171,3	22202,4	22280,8	22245,4	22322,3	22397,4	22150,3	22051,6
Працездатного віку	21150,7	20618,1	20582,5	20481,7	20545,9	20606,2	20675,7	20321,6	20220,7
Старшого від працездатного віку	1680,1	1553,2	1619,9	1799,1	1699,5	1716,1	1721,7	1828,7	1830,9
Зайняті	20175,0	20163,3	20295,7	20680,0	20730,4	20904,7	20972,3	20191,5	20266,0
Працездатного віку	18520,7	18624,1	18694,3	18886,5	19032,2	19189,5	19251,7	18365,0	18436,5
Старшого від працездатного віку	1654,3	1539,2	1601,4	1793,5	1698,2	1715,2	1720,6	1826,5	1829,5
Безробітні працездатного віку	2630,0	1994,0	1888,2	1595,2	1513,7	1416,7	1424,0	1956,6	1784,2
Економічно неактивне населення	13318,4	13687,6	13622,9	13559,7	13542,1	13312,0	12971,1	12823,0	12575,5
Працездатного віку	7562,4	8262,8	8365,4	8410,3	8318,0	8144,8	7909,5	8051,7	7878,0
Старшого від працездатного віку	5756,0	5424,8	5257,5	5149,4	5224,1	5167,2	5061,6	4771,3	4697,5

Динаміка зайнятості працівників складається під впливом руху кадрів, який характеризується рівнем мобільності. Люди шукають більш високих заробітків, кращих умов праці тощо. У деяких видах економічної діяльності, зокрема в рибальстві, рибництві, сільському господарстві, мисливстві та пов'язаних з ними послугах, торгівлі, діяльності готелів та ресторанів, кількість вибулих і прийнятих становила від 104,4% до 117,2% середньооблікової кількості штатних працівників. Серед промислових видів діяльності найбільш високий рівень мобільності кадрів спостерігався на підприємствах із виробництва харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів (90,4%),

виробництва іншої неметалевої мінеральної продукції (79,0%), виробництва шкіри, виробів зі шкіри та інших матеріалів (76,7%), оброблення деревини та виробництва виробів з деревини, крім меблів (73,2%), текстильного виробництва; виробництва одягу, хутра та виробів із хутра (60,6%).

Як і в попередні роки, у 2010 р. спостерігалось перевищення кількості вибулих працівників порівняно з прийнятими в більшості видів економічної діяльності. Із загальної кількості вибулих переважна більшість працівників (87,9%) залишили робочі місця за власним бажанням. При цьому питома вага працівників, звільнених із причин скорочення штатів, у загальній кількості вибулих у 2010р. зменшилася на 0,5 в.п. порівняно з 2009 р. За статтю більш висока мобільність кадрів характерна для чоловіків. Як за рівнем прийому, так і за рівнем звільнення показники для чоловіків переважають аналогічні показники для жінок [193, с. 15].

Упродовж 2010 р. кожен працівник у середньому відпрацював 1638 годин, що становило 85,5% фонду робочого часу, встановленого на підприємствах, проти 1599 годин та 83,4% у 2009 році. Частка працівників, переведених з економічних причин на неповний робочий день (тиждень), у середньообліковій кількості штатних працівників у 2010р. порівняно з попереднім роком зменшилася на 5,8 в.п. і становила 1466,8 тис. осіб (13,6% середньооблікової кількості штатних працівників). Основними видами діяльності, в яких відбулося значне зниження частки таких працівників, були виробництво транспортних засобів та устаткування (на 21,6 в.п.), лісове господарство та пов'язані з ним послуги (на 19,1 в.п.), хімічне виробництво (на 14,3 в.п.), а також транспорт та зв'язок (на 13,3 в.п.) [193, с.16].

На формування пропозиції на ринку праці також впливає і розвиток населення, його кількісні і структурні зміни. Наприклад, народжуваність населення (на 1000 осіб) у 1985 р. становила 2,9; у 1990 р. – 0,6; 2000 р. – 7,5; а в 2010 р. – 10,8 осіб. Якщо смертність у 1985 р. була 12,1; у 2000 р. – 15,3, то у 2010 – 15,2 осіб у розрахунку на 1000 осіб населення [293, с. 73; 239, с. 58, стщ 2010, с.336]. Поліпшенням демографічних показників спостерігається з 2004 до

2010 рр., оскільки зменшується обсяг природного скорочення населення, проте природний приріст за цей період стабілізувався на від'ємному рівні відповідно: – 7,0; – 4,4 осіб на 1000 осіб населення [253, с. 368, 254, с.336].

Негативний вплив демографічних процесів на реалізацію людського потенціалу має динаміка демографічного навантаження. Якщо на 1 січня 2006 р. кількість населення у віці старшому за працездатний становила 23,8%, то у 2010 р. – 24,7%, що показує тенденцію до стійкого зростання демографічного навантаження [253; 254, с. 332]. Таким чином, ми бачимо, що скорочуються обсяги людського потенціалу держави, збільшується коефіцієнт економічного навантаження, погіршуються демографічні параметри відтворення.

Крім того, несприятливе макроекономічне середовище має негативний вплив на реалізацію людського потенціалу, оскільки зумовлює зростання кількості незайнятого населення. Якщо у 1995 р. безробітними були 640,1 тис. осіб, то пік зростання у 1998 р. становив 2937,1 тис. осіб, тобто в 1,5 рази більше, а вже в наступні роки наявний спад кількості безробітних до 2655,8 тис. осіб (2000 рік), 1906,7 тис. осіб (2004 р.) і 1785,6 тис. осіб (2010) [254, с. 352], засвідчує зниження на 32,8% обсягу безробітних порівняно з 2000 р. та є значним за розмірами.

Вагомий вплив на розвиток трудового потенціалу має рівень його конкурентоспроможності та компетентності. Основними критеріями, які характеризують конкурентоспроможність і компетентність трудового потенціалу, котрі можна виразити статистичними показниками, є такі: попит на послуги робочої сили, її потреба, навантаження на 1 вільне робоче місце. За 2005 – 2010 рр. кількість зареєстрованих осіб, які не здійснювали трудової діяльності, знизилася більш ніж у 2 рази. Потреба підприємств в працівниках на заміщення вільних робочих місць у 2010 році становила 63,9 тис. осіб, хоча у попередні періоди вона була вищою: 2004 р. – 138,8 тис. осіб, 2005 р. – 186,6 тис. осіб, 2010 р. – 65,8 тис. осіб [254, с. 364]. Доволі високою є потреба у професіоналах – 9,0 тис. осіб, кваліфікованих працівниках з інструментом (13,2 тис. осіб), працівниках сфери обслуговування

і торгівлі (7,9 тис.осіб). Низькою є потреба у працівниках освіти, готелів і ресторанів, будівництва [254, с. 365].

Відзначимо, що на первинному ринку праці конкуренція йде за престижні, середньо- та високодоходні робочі місця, професії та спеціальності, які користуються найбільшим попитом, зокрема, у переробній промисловості (попит у 2010 р. складав 21,5% від загальної величини попиту), в органах державного управління – (13,2%), у діяльності транспорту та зв'язку – (13,2%). На вторинному ринку праці конкуренція має місце між працівниками, які претендують на місця, що не потребують спеціальної підготовки та особами без професії. Навантаження на одне таке робоче місце у 2010 році становило – 9 осіб.

Варто зазначити, що серед причин незайнятості упродовж 1995–1997 рр. переважало добровільне безробіття (до 40,5%), а впродовж 1998–2001 рр. – вимушене, рівень якого у 1997 р. зріс до 37,0% порівняно до 1995 р., у 2001 р. майже в 1,6 рази порівняно з 1995 р., з 2004 р. до 2010 р. зростає паралельно – як вимушене, так і добровільне безробіття.

Офіційне безробіття характерне лише для фіксованого сегменту ринку праці, рівень якого становив 3,5% у 2004 р., а у 2010 р. – 8,1%; реальне безробіття ж значно переважає офіційне і природне [253, с. 400, 254, с. 358].

Світовий досвід свідчить, що державні програми, допомагаючи населенню щодо оплати житлових послуг, мають антистимулюючий вплив на участь у трудовій діяльності. У випадку зростання обсягу трансфертів, вони спричиняють дію ефекту доходу до зменшення участі людини у трудовій діяльності. Якщо трансфертні платежі скорочуються разом із зростанням заробітків, тоді виникає заміщення оплачуваної праці дозвіллям [315, р. 101–146].

Соціальні допомоги (безкоштовний відпочинок, лікування тощо) на рівні підприємства зумовлюють надання переваги працівниками таким підприємствам (за кордоном до 60,0% становить незарплатна складова компенсації за працю). Необхідно зазначити, що до 50,0% населення України одержує доходи з тіньового сектора, а тому вплив держави на участь в оплачуваній праці через оподаткування обмежений.

Пропозиція висококваліфікованої праці передбачає економічне регулювання інвестицій в освіту, охорону здоров'я тощо. Позитивний побічний ефект, пов'язаний зі споживанням послуг закладів освіти, охорони здоров'я, зростає з огляду на їх важливу роль у формуванні людського потенціалу, що особливо стає доречним для розвитку інформаційної економіки України, і на необхідність постійного навчання протягом життя, що спрямовано на зростання продуктивності праці завдяки підвищенню рівня знань працівників, їхньої кваліфікації. Розглядаючи вищевказане, необхідно врахувати пропозицію А. Чухно стосовно введення доплати за освіту, особливо вищу, що сприятиме зростанню рівня людського потенціалу [297, с. 11].

Для ринкової економіки України характерний розвиток сектору неформальної економіки, де 30% працездатних має джерело основних доходів, а для решти 70% переважає одночасна зайнятість в офіційній і неофіційній економіці, на що вказувала І. Петрова [178, с. 255].

Неформальна зайнятість зумовлює явище неформальної мобільності робочої сили через нелегальну трудову міграцію, де залучено до 5 млн. осіб працездатного віку, що веде до втрати найкваліфікованіших кадрів у країні.

Розглянемо чинники формування національного ринку праці на мікрорівні. У класичній моделі ринку праці залежність попиту на працю від ціни праці визначається дією ефекту масштабу та ефекту заміщення.

Механізм дії ефекту масштабу такий: якщо зростають ставки оплати праці, це призводить до збільшення витрат виробництва, а отже, ціни економічних благ, що зумовлює скорочення попиту на працю. На противагу тому, у випадку зменшення ставок заробітної платні, ефект масштабу зумовлює зростання попиту на працю. Дія ефекту заміщення відображає зменшення попиту на працю у випадку її подорожчання внаслідок заміни дорожчого фактора виробництва – праці на порівняно дешевший фактор (капітал) і навпаки. Обидва ефекти спричиняють обернену залежність попиту на працю від її ціни.

В Україні, як свідчить практика господарювання, екстенсивні механізми (наддешева робоча сила та підвищення інтенсивності праці) практично себе вичерпали. Тому забезпечити економічне зростання варто шляхом впровадження високоефективних технологій, що потребуватиме вищої кваліфікації персоналу, а саме використання дорогого людського потенціалу.

Складною є залежність пропозиції праці від розміру її ціни, що в класичній моделі визначається дією ефекту доходу й ефекту заміщення. По-перше, розмір оплати праці визначає рішення працездатного населення про участь у найманій праці: якщо високі ставки оплати, то більше громадян захоче працювати (за інших однакових умов). По-друге, люди можуть змінювати кількість праці, яку вони пропонують ринку, залежно від їхнього рівня життя (добробуту). Зазначені залежності здебільшого властиві ринкам праці розвинених країн.

В умовах же ринкової економіки України національному ринку праці притаманні певні особливості. Передусім оплата праці часто виступає чи не єдиним джерелом доходів існування значної більшості працівників, а тому, навіть, коли ставки оплати праці наднизькі, люди змушені працювати, бо процес відтворення людського потенціалу не зупинити. До того ж, економічно активне населення збільшує кількість праці на умовах вторинної зайнятості, скороченні споживання платних послуг, забезпеченні родини продуктами харчування і отримання додаткових доходів у підсобних господарствах.

Важливим видом дискримінації робочої сили є затримка виплати нарахованої зарплати або ж взагалі невиплата її, яка є економічно і соціально небезпечним явищем. У 2010 р. зменшилися обсяги заборгованості з виплати заробітної плати, в той час як у попередні роки борг перед працівниками зростав, зокрема у 2008 р. на 77,8% (520,0 млн. грн.), а у 2009 р. – 23,9%. (284,7 млн. грн.). Сума боргу на 1 січня 2011 р. досягла 1218,1 млн. грн., що на 17,3% менше показника на початок 2010 р. [193, с. 253].

Темпи приросту в 2010 р. реальної зарплати (на 10,2% порівняно з 2009 р.) не мали відчутного впливу на рівень добробуту працівників. Середньомісячна номінальна заробітна платня одного працівника

становила 2239 грн., що реально лише на 17,4% збільшила її розмір порівняно з 2009 р. [254, с. 389].

Продовжує спостерігатися міжгалузєва диференціація в рівнях оплати праці. Найбільш оплачуваними в країні у 2010 р. були працівники фінансових установ і авіаційного транспорту, у яких розмір заробітної плати відповідно у 2–3 рази перевищив середній по економіці. Серед промислових видів діяльності на підприємствах з виробництва коксу, продуктів нафтоперероблення та добуванні паливно-енергетичних корисних копалин рівень оплати праці в 1,5–1,7 рази перевищив середній по економіці та більше ніж на половину – по промисловості [193, с. 16].

Значно нижчою залишається заробітна плата працівників сільського, рибного господарства, охорони здоров'я, готелів та ресторанів, соціальної допомоги, де її розмір не перевищив 65% середнього по економіці [254, с.390]. Це свідчить про низьку вартість робочої сили у видах діяльності, які забезпечують надання соціально важливих послуг

Серед регіонів найнижчою була заробітна плата працюючих у Тернопільській області (на 26% менша від середнього показника по країні), а найвищий її рівень (в 1,5 рази більше, ніж у середньому по країні) як і раніше, спостерігався у м. Києві. Найвищим розмір середньої заробітної плати був у працівників Донецької (2549 грн.), Дніпропетровської (2369 грн.) та Луганської (2271 грн.) областей [254, с.392].

Отже, ціна робочої сили в Україні надто низька порівняно не лише з економічно розвиненими країнами, але й навіть з посткомуністичними країнами (Польща, Болгарія, Естонія, Латвія, Литва та ін.), які спромоглися забезпечити належний рівень середньої зарплатні у розмірі 400–600 дол. США [171, с. 387].

Успішному вирішенню такої проблеми, вважаємо, сприятиме надалі також вдосконалення фіскальної, грошово-кредитної системи, ціноутворення, політики зайнятості населення.

Концепція реформування оплати праці передбачала у 2005 р. підвищення частки фонду оплати праці у ВВП у номінальному виразі до 40–50%, а в реальному – від 15,8 у 2000 р. до 30–42%, що і відбувається

– у 2004 р. вона становила 45,6%, 2010 р. – 49,7% [171; 254, с. 36].

Однак, як слушно зазначають вчені, не потреби і споживання, а результати праці окремої людини і суспільства в цілому визначають рівень заробітної плати, зокрема, і мінімальної [301, с. 333–339]. Адже лише зростання продуктивності праці у вітчизняній економіці є запорукою зростання реальної заробітної платні. Експерти стверджують, що продуктивність і оплата праці в Україні впродовж 1995–2000 рр. була нижчою переважно у 6–8 разів порівняно з високорозвиненими країнами, проте оплата праці порівняно з досягнутою продуктивністю праці в Україні є ще нижчою, ніж у цих країнах.

Основні елементи грошових доходів населення в 2010 р.: заробітна плата 41,7%, прибуток та змішаний дохід – 14,6%, соціальні платежі, поточні трансферти – 38,5%, доходи від власності – 5,2%. Напрями грошових витрат: купівля товарів та оплата послуг – 76,2%, поточні податки на доходи, майно та ін. – 6,9%, приріст фінансових активів – 12,1%, нагромадження нефінансових активів – 2,1%, доходи від власності сплачені – 2,7% [254, с. 386].

Упродовж 2000–2010 р. частка зарплати в грошових доходах населення значно зменшилась від 54,6% до 41,7%, тобто на 12,9 відсоткових пункти, що і надалі зумовлює обмеження ролі зарплатні як регулятора вітчизняного ринку праці. Це пов'язано з функціонуванням передусім значної частки тіньового сектора у вітчизняній економіці [253, с. 444; 254, с. 386].

Зважаючи на те, що ринок праці завжди структурований, то і підвищення зарплатні слід очікувати як відповідь на збільшення попиту на послуги працівників окремих професій і засіб стимулювання пропозиції їхньої праці. Окремі підприємства можуть підвищувати зарплатню понад її рівноважний рівень на ринку праці, щоб стимулювати продуктивну працю, що компенсується зростанням обсягів виробництва. Статистичні дані засвідчують, що випереджувальними темпами середньомісячна зарплатня зростає в конкурентоспроможних галузях.

Для приватного сектора економіки теж характерне випереджувальне зростання зарплати порівняно з державним сектором в 2,5–3,0 рази

[301, с. 338]. Беручи до уваги незареєстровані тіньові доходи громадян, слід констатувати, що реально середня заробітна платня в Україні є вищою. Отже, виникають підстави для збільшення мінімального розміру зарплатні.

Втілення концепції зростання рівня заробітної плати мало як позитивні макроекономічні наслідки (зростання сукупних доходів громадян і відповідно сукупного попиту, ВВП), так і негативні (підвищення витрат виробництва, а отже, цін на економічні блага та інфляційні процеси). Коли підприємці під впливом конкурентної боротьби спробують зберегти ціни незмінними, їх очікує зменшення прибутків і майбутньої інвестиційної активності, що надалі впровадить зменшення зайнятості в Україні.

На пропозицію праці також впливають доходи від власності (прибуток, рента, роялті, дивіденди тощо), однак їх обсяги в Україні незначні (2,7% в 2004 р., 5,2% у 2010 р.) [253, с. 422; 254, с. 385]. Загалом високі доходи населення зменшуватимуть пропозицію праці на ринку праці.

Ціни на споживчі блага у співвідношенні з доходами працездатного населення вагомо впливають на зростання пропозиції праці під час їх підвищення і навпаки. Дане явище особливо характерне для ринку праці вітчизняної економіки, де спостерігається висока економічна активність населення. Важливим чинником, який визначає пропозицію праці на мікрорівні, є державні програми, субсидії населенню. Допмагаючи населенню в оплаті житлових послуг, вони водночас не стимулюють участі в трудовій діяльності.

Рішення про участь у трудовій діяльності реагує на рівень безробіття. Можливі два випадки: перший, коли в період високого безробіття частина людей розчаровується в пошуках праці і виходить зі складу робочої сили, повертаючись до ведення домашнього господарства, навчання або достроково виходить на пенсію, тобто наявний стан працівника, який є у відчаю; інший, коли в періоди безробіття частина людей вступає на ринок праці, щоб підтримати дохід сім'ї, який може зменшитися внаслідок втрати роботи основним працівником у сім'ї. Тут побутує ефект додаткового працівника. Ці два ефекти можуть у короткостроковому періоді розглядатись

аналогічно до ефектів заміщення і доходу в пропозиції праці. Ефекти працівника у відчаю і додаткового працівника діють у протилежному напрямку.

Реалізація й використання людського потенціалу відбуваються у сфері зайнятості, за умови трудової, інноваційної або підприємницької активності людини. Для найманих працівників рівень ефективності реалізації матеріальних, соціальних, професійних можливостей власного потенціалу визначає ступінь матеріального забезпечення та задоволення фізичних, духовних, емоційних потреб. Для роботодавця важливим є етап використання трудового потенціалу, оскільки від рівня його ефективності залежать кінцеві результати господарської діяльності, рентабельність виробництва загалом.

Отже, дослідження чинників розвитку національного ринку праці дозволяє стверджувати про наявність праценадлишкової кон'юнктури та розширення його функціональної ролі у створенні соціально ринкової економіки в Україні, посиленні впливу на економічне зростання. Регіональним ринкам праці також належить важливе місце у формуванні прогресивної структури людських ресурсів вітчизняної економіки.

2.4. Вплив чинників соціально-трудової сфери на розвиток економіки регіону

Розвиток економіки – пріоритетне завдання діяльності влади, вирішення якого потребує комплексного оцінювання впливу чинників, що є причинами або наслідками управлінських рішень, у тому числі в соціально-трудої сфері. Практика господарювання свідчить, що немає жодної економічної проблеми, яка б певним чином не була взаємопов'язана з працею, інтересами людей, їхніми взаємовідносинами. Отже, без ґрунтовних досліджень у сфері праці не можливо вирішувати проблеми розвитку трудового потенціалу регіону.

Економічний розвиток регіонів – це якісне поліпшення показників, що характеризують його економіку. Визначення його рівня насам-

перед пов'язано з необхідністю формування системи показників, які є своєрідними індикаторами стану регіональної економіки та тенденцій, що її характеризують. У практиці управління процесом розвитку регіонів (областей України) сукупність наявних показників, за якими здійснюється аналіз економічного й соціального розвитку, не дає можливості об'єктивно виявити характер їхньої динаміки, тому необхідно обґрунтувати таку сукупність економічних й соціальних показників, аналіз яких дасть змогу отримати необхідні результати.

У даній роботі для моделювання процесів розвитку трудового потенціалу регіону, аналізу та прогнозування даних використано програмний продукт *BPSTAT*, що включає в себе динамічну бібліотеку функцій. Ця програма дозволяє вирішувати широкий спектр завдань, зокрема визначати ступінь достовірності даних, оцінювати поточний стан систем, моделювати ситуації з урахуванням тенденцій, що склалися, досліджувати і прогнозувати динаміку розвитку з урахуванням тенденцій, визначати ступінь взаємозв'язку досліджуваних показників, відображати їх у формі математичних моделей. Використання даної програми та вказаних функцій дозволило вирішити поставлені у дивній роботі завдання щодо виявлення взаємозв'язку обраних соціально-економічних чинників, побудови необхідних стохастичних моделей.

Важливим показником характеристики рівня економічного розвитку регіону, є валова додана вартість. З огляду на це показник валової доданої вартості у розрахунку на одного жителя Тернопільської області у дослідженні обраний як результативний. Необхідно наголосити, що саме він є індикатором ефективності прийнятих рішень у соціально-трудої сфері, оскільки відображає рівень ефективності використання і розвитку трудового потенціалу регіону. Показники соціально-економічного розвитку Тернопільської області, які використовуються у розрахунках, подано у дод. Б.

Чинники, що впливають на розмір і структуру ВДВ, мають неоднозначний характер, різний ступінь і напрямок впливу та належать відносяться до таких сфер, як демографічна, ринок праці, державного

і договірному регулюванні та ін. Обрані для дослідження соціально-економічні показники можна розподілити за такими групами: демографічна, економічна, колективно-договірному регулюванні тощо.

До демографічної групи належать такі показники: наявне населення, чисельність наявного населення за місцем проживання (міське та сільське), постійне населення, чисельність постійного населення за статтю (чоловіки та жінки), кількість народжених, кількість народжених у міських поселеннях, кількість народжених у сільській місцевості, кількість померлих, кількість померлих у міських поселеннях, кількість померлих у сільській місцевості, природний приріст населення, середня очікувана тривалість життя при народженні (обидві статі). Це зумовлено тим, що перелічені характеристики є основними чинниками, які дають змогу визначити чисельність населення, вплинути на кількісну складову трудового потенціалу.

Економічну групу становлять такі показники: економічно активне населення, зайняті, безробітні, економічно неактивне населення (характеризують населення за економічною активністю), середньорічна кількість найманих працівників, середньомісячна номінальна заробітна плата, співвідношення грошових доходів (10% найбагатших до 10% найбідніших). Втрати й неефективне використання трудового потенціалу оцінюються такими показниками: кількістю безробітних та економічно неактивного населення. Умовами ефективної реалізації знань і вмінь особи вважаємо середньомісячну заробітну плату, економічно активне населення. Ці показники є визначальними стимулами розвитку трудового потенціалу, підвищення конкурентоспроможності робочої сили.

До групи показників, що характеризують стан колективно-договірному регулюванні, слід зарахувати такі: кількість укладених колективних договорів і чисельність працівників, охоплених цими договорами. Ці показники як стимули розвитку трудового потенціалу дають змогу підвищити рівень соціально-економічної захищеності працівників і конкурентоспроможності підприємств.

Для забезпечення ґрунтовності, точності оцінювання регіональних умов розвитку трудового потенціалу необхідно визначити вплив

кожного показника. Для цього доцільно застосувати економіко-математичні методи. Дослідити вплив валової доданої вартості (у фактичних цінах) у розрахунку на особу за обраними показниками можна за допомогою кореляційно-регресійних моделей.

З метою наукового обґрунтування запропонованої моделі необхідно застосовувати такі засади оцінювання:

- достовірність та обґрунтованість – формування показників за реальними критеріями, що розраховуються основі оприлюднених Державною службою статистики України статистичних даних;
- комплексність – урахування і використання всіх можливих компонентів впливу та їхніх складових на показники стану розвитку людського потенціалу, розрахунок яких дає змогу не тільки оцінити стан трудового потенціалу окремого регіону, а й визначити комплекс управлінських рішень на основі аналізу рівня впливу окремих чинників на очікуваний результат;
- універсальність – використання моделі для різних регіонів України;
- науковість – наукове обґрунтування необхідних управлінських рішень щодо розвитку людського потенціалу на основі досягнень економічної науки, соціологічних і моніторингових досліджень;
- гнучкість – спроможність враховувати можливі зміни в соціально-економічному розвитку та відповідно реагувати на них.

Отже, отримані факторні моделі дають змогу визначити рівень, напрямок, кількісні значення впливу ВДВ на обрані показники; рівень економічного розвитку регіону (за показником ВДВ) та сприятимуть розробці рекомендацій, заходів, програм, спрямованих на розвиток регіону.

До основних показників, що характеризують рівень економічного розвитку Тернопільської області, належать такі: валова додана вартість; валова додана вартість у розрахунку на одну особу; доходи бюджету області; витрати бюджету області; індекс споживчих цін; обсяг виробленої продукції; обсяг реалізованої продукції; інвестиції в основний капітал; іноземні інвестиції; експорт-імпорт товарів і послуг тощо.

Зазначимо, що найважливіші соціальні показники є індикаторами розвитку економіки регіону. При цьому до соціальних необхідно зарахувати такі показники: кількість населення та його структурні характеристики; природний приріст населення; доходи населення; рівень економічної активності, кількість безробітних; рівень безробіття; середньомісячну заробітну плату; обсяг споживання товарів і послуг тощо.

Валова додана вартість розраховується як різниця між випуском і проміжним споживанням кожного виду економічної діяльності, зменшена на величину оплати послуг фінансових посередників [254, с. 31]. Вона містить первинні доходи, що створюються учасниками виробництва і розподіляються між ними.

Отже, показник валової доданої вартості у розрахунку на одного жителя області у дослідженні обраний як результативний. Необхідно наголосити, що саме він буде виступати індикатором ефективності прийнятих рішень у соціально-трудовій сфері, оскільки відображає рівень ефективності використання трудового потенціалу регіону.

Чинники, що впливають на розмір і структуру ВДВ, мають неоднозначний характер, неоднаковий ступінь і напрямок впливу та належать до різних сфер (демографічної, ринку праці, державного і договірної регулювання та ін.). Обрані для дослідження соціально-економічні показники подано в додатку Б.

Для моделювання процесів соціально-економічного розвитку регіону доцільним є застосування економіко-математичних методів. Дослідження впливу валової доданої вартості (у фактичних цінах) у розрахунку на одну особу на обрані соціальні показники містить кількісні оцінки, які можна одержати за допомогою кореляційно-регресійних моделей.

Всі факторні показники (x_1, \dots, x_n) представлені у вигляді моментних рядів динаміки (за 2000 – 2009 рр.), тому для правильної інтерпретації результатів розрахунків і отриманих взаємозв'язків необхідно врахувати чинник часу. Таким чином, у модель доцільно ввести показник .

Валова додана вартість має вагомий вплив на такий основний індикатор розвитку соціально-трудової сфери, як середньомісячна

заробітна плата, що підтверджує вибір цього показника як результативного.

Отримане регресійне рівняння має такий вигляд:

$$x_{23} = -116,083 - 17,919t + 0,183y \quad (2.1)$$

$$\varepsilon_{\text{оми}} = 0,045$$

$$d_{x_{23},y} = 0,994$$

$$F_{\text{расч}} = 604,636$$

де y – валова додана вартість (ВДВ) (у фактичних цінах) у розрахунку на одну особу, грн.;

x_{23} – середньомісячна номінальна заробітна плата, грн.;

t – чинник часу.

Основні характеристики регресійного рівняння свідчать про взаємозалежність розміру середньомісячної номінальної заробітної плати від зміни обсягів ВДВ – на 99,4% ($d_{x_{23},y} = 0,994$). Коефіцієнт кореляції дорівнює 0,997 ($\sqrt{d_{x_{23},y}} = 0,997$), що вказує на дуже тісний зв'язок між показниками ВДВ і середньомісячної номінальної заробітної плати. Мінімальна відносна помилка апроксимації та високий коефіцієнт детермінації свідчать про тісний зв'язок між показниками та високий рівень статистичної точності. Значний рівень

достовірності ($F_p > F_\alpha$, $\alpha = 0,05$; $F_\alpha \left\{ \begin{matrix} m_1 = 2 \\ m_2 = 7 \end{matrix} \right\} = 4,74$) при під-

тверджує, що наведена модель може бути використана для аналізу.

Якщо ВДВ збільшується на 1 грн., то в середньому середньомісячна номінальна заробітна плата зростає на 0,183 грн. Середньомісячна номінальна заробітна плата збільшиться на 0,2 грн. при зміні ВДВ на 1% (про що свідчить розрахований емпіричний коефіцієнт еластичності). Без урахування впливу внесених до моделі чинників у середньому номінальна заробітна плата зменшувалась на 17,91 грн. за рахунок не врахованих у моделі чинників без ознак (параметр отриманого рівняння регресії для дорівнює $-17,919$).

Для виявлення залежності між обраними соціально-економічними показниками розвитку регіону та ВДВ доцільно виявити залежність

між двома ознаками: ВДВ і кількістю зайнятих, безробітних, економічно неактивним населенням тощо. Визначення парних залежностей є необхідним етапом у вивченні складних багатофакторний зв'язків. Практичне значення парних залежностей полягає в тому, що з сукупності усіх чинників на першому етапі виокремлено найважливіші та оцінюється їхній вплив на зміну результативно-го. Для цього використано рівняння множинної лінійної регресії на основі динамічної моделі.

Здійснені розрахунки підтверджують, що більш суттєвий вплив на валову додану вартість (ВДВ) (у фактичних цінах) у розрахунку на одну особу мають показники чисельності наявного населення за місцем проживання (міське населення); кількості народжених; кількості народжених у сільській місцевості; природного приросту населення; економічно активного населення; кількості зайнятих; середньорічної кількості найманих працівників; чисельності працівників, охоплених колективними договорами. Цей висновок зроблений на основі аналізу кореляційних матриць кожного рівняння, розрахунку відносної помилки апроксимації (має бути низькою) та коефіцієнта детермінації (має бути високим), та показник МНК (має бути максимальним). Це підтверджують регресійні моделі взаємозв'язків, що відповідають статистичним критеріям значущості й точності.

Так, кореляційну матрицю парного кореляційного аналізу для виявлення залежності між показниками ВДВ і чисельності наявного населення за місцем проживання (міське населення) подано в таблиці 2.6. Коефіцієнт 0,92 свідчить про тісний зв'язок між показниками і підтверджує точність обраної моделі.

Кореляційна матриця для ВДВ (y) і показника чисельності населення (x_2)

	x_2	y	t
x_2	1,00	0,92	0,79
y	0,92	1,00	0,48
t	0,79	0,48	1,00

Суттєвий вплив на розмір валової доданої вартості (ВДВ) (y фактичних цінах) у розрахунку на одну особу мають показники чисельності наявного населення за місцем проживання (міське населення):

$$y = -43793,525 + 84,321x_2 + 1164,86t \quad (2.2)$$

$$\varepsilon_{\text{отн}} = 0,161$$

$$d_{x_2, y} = 0,957$$

$$F_{\text{расч}} = 78,824$$

де y – валова додана вартість (ВДВ) (y фактичних цінах) у розрахунку на одну особу, грн.;

x_2 – чисельність наявного населення за місцем проживання (міське населення), тис. осіб;

t – чинник часу.

Вибір форми рівняння зв'язку ґрунтується на поєднанні таких способів вибору як теоретичний або змістовний аналіз, за оптимального поєднання формальних критеріїв апроксимації. Основні характеристики рівняння свідчать про суттєвий зв'язок між показниками (мінімальна відносна помилка апроксимації та високий коефіцієнт детермінації). Розрахований коефіцієнт кореляції, що дорівнює 0,98, свідчить, за шкалою Чеддока (0,9 – 0,99 – це дуже тісний зв'язок), про дуже тісний зв'язок між показниками. Доволі високий рівень статистичної точності (низькі відносні помилки апроксимації) і

достовірності ($F_p > F_\alpha$), при $\alpha = 0,05$; $F_\alpha \left\{ \begin{matrix} m_1 = 2 \\ m_2 = 7 \end{matrix} \right\} = 4,74$

свідчить про те, що наведена модель об'єктивно відображає залежності, які склалися, що дає можливість використовувати їх для прогностичних оцінок. Отримане рівняння підтверджує, що майже на 96% ($d_{x,y} = 0,957$) зміни темпів зростання чисельності наявного населення за місцем проживання (міське населення) зумовлюють відповідні темпи зростання валової доданої вартості. ВДВ у середньому зростає на 84,321 грн. на особу, якщо чисельність наявного населення за місцем проживання (міське населення) збільшиться на 1 тис. осіб. Розрахований емпіричний коефіцієнт еластичності $K_{en} = 10,73$. При зміні чисельності наявного населення за місцем проживання (міське населення) на 1% ВДВ збільшиться на 10,73 грн.

Спостерігається значний вплив показника кількості народжених на ВДВ:

$$y = -11005,756 + 1,049x_7 + 594,325t \quad (2.3)$$

$$\varepsilon_{\text{омн}} = 0,134$$

$$d_{x,y} = 0,946$$

$$F_{\text{расч}} = 61,901$$

де y – валова додана вартість (ВДВ) (у фактичних цінах) у розрахунку на одну особу, грн.;

x_7 – кількість народжених, осіб;

t – чинник часу.

Коефіцієнт кореляції дорівнює 0,97 ($\sqrt{d_{x,y}} = 0,97$) і свідчить про дуже тісний зв'язок між показниками. Мінімальна відносна помилка апроксимації та високий коефіцієнт детермінації вказують на щільний зв'язок між показниками. Доволі високий рівень статистичної точності

і достовірності ($F_p > F_\alpha$, при $\alpha = 0,05$; $F_\alpha \left\{ \begin{matrix} m_1 = 2 \\ m_2 = 7 \end{matrix} \right\} = 4,74$) свідчить

про те, що наведена модель об'єктивно відображає залежності, які сформувалися, і може бути використана для аналізу. ВДВ у серед-

ньому зростає на 1,049 грн. на особу, якщо кількість народжених збільшується на 1 особу. Коефіцієнт еластичності $K_{el} = 137,29$ вказує на те, що при зміні кількості народжених на 1% результативна ознака збільшиться на 137,29 грн. Отримане рівняння підтверджує, що майже на 94,6% ($d_{x,y} = 0,946$) зміни темпів збільшення кількості народжених зумовлюють відповідні темпи зростання валової доданої вартості.

За результатами розрахунків, чисельність народжених у сільській місцевості має дедалі більший вплив на розмір ВДВ. Цю ситуацію можна пояснити структурою економіки Тернопільської області, оскільки саме аграрний сектор нині є провідним.

$$y = -11651,244 + 1,875x_g + 721,217t \quad (2.4)$$

$$\varepsilon_{отн} = 0,111$$

$$d_{x,y} = 0,97$$

$$F_{расч} = 111,467$$

де y – валова додана вартість (ВДВ) (у фактичних цінах) у розрахунку на одну особу, грн.;

x_g – кількість народжених у сільській місцевості, осіб;

t – чинник часу.

Основні характеристики рівняння свідчать про щільну залежність обсягів ВДВ від зміни народжуваності у сільській місцевості – на 97% обсяги ВДВ залежать від інтенсивності народжуваності. Коефіцієнт кореляції дорівнює 0,99 ($\sqrt{d_{x,y}} = 0,99$), що вказує на дуже щільний зв'язок між показниками ВДВ і народжуваності. Мінімальна відносна помилка апроксимації та високий коефіцієнт детермінації підтверджують щільний зв'язок між показниками та високий рівень статистичної точності. Значний рівень достовірності ($F_p > F_\alpha$, при

$$\alpha = 0,05; \quad F_\alpha \left\{ \begin{matrix} m_1 = 2 \\ m_2 = 7 \end{matrix} \right\} = 4,74$$

засвідчує, що наведена модель може бути використана для аналізу. Якщо кількість народжених збільшується на 1 особу, то ВДВ у середньому зростає на 1,875 грн. на особу. За розрахованим коефіцієнтом еластичності можна ствер-

дживати, що ВДВ збільшиться на 29,99 грн. при зміні кількості народжених у сільській місцевості на 1%.

Згідно з результатами розрахунків, демографічна ситуація (чисельність населення, темпи його зростання та показники народжуваності) значно впливає на результативний показник, тому логічним є те, що загальний коефіцієнт природного приросту населення також достатньо сильно впливає на ВДВ. Це підтверджує таке рівняння регресії:

$$y = 4831,933 + 0,849x_{13} + 647,235t \quad (2.5.)$$

$$\varepsilon_{\text{омн}} = 0,132$$

$$d_{x_{13}y} = 0,952$$

$$F_{\text{расч}} = 68,944$$

де y – валова додана вартість (ВДВ) (у фактичних цінах) у розрахунку на одну особу, грн.;

x_{13} – природний приріст населення, осіб;

t – чинник часу.

Коефіцієнт кореляції дорівнює 0,976 ($\sqrt{d_{x_{13}y}} = 0,976$) і свідчить про дуже щільний зв'язок між природним приростом населення та ВДВ. При чому зміна останньої характеристики на 95,2% ($d_{x_{13}y} = 0,952$) залежить від зміни показника природного приросту населення. Доволи високий рівень статистичної точності (мінімальна відносна помилка апроксимації та високий коефіцієнт детермінації) і достовірності,

$(F_p) > F_\alpha$, при $\alpha = 0,05$; $F_\alpha \left\{ \begin{matrix} m_1 = 2 \\ m_2 = 7 \end{matrix} \right\} = 4,74$) свідчать про те, що наведена

модель об'єктивно відображає залежності, які сформувалися, і може

бути використана для аналізу. ВДВ у середньому зростає на 0,849 грн. на особу, якщо природний приріст збільшується на 1 чол.

Особливістю соціально-трудових відносин є те, що вони виникають безпосередньо в процесі праці, а отже, при реалізації трудового потенціалу. З огляду на це важливим у дослідженні є оцінювання основних показників регіонального ринку праці.

За отриманими розрахунками можна зробити висновок, що рівень економічної активності населення суттєво впливає на розмір ВДВ. Рівняння регресії, яке адекватно відображає залежність, що сформувалися, має такий вигляд:

$$y = -7998,796 + 15,491x_{14} + 843,158t \quad (2.6)$$

$$\varepsilon_{\text{омн}} = 0,146$$

$$d_{x_{14},y} = 0,949$$

$$F_{\text{расч}} = 65,029$$

де y – валова додана вартість (ВДВ) (у фактичних цінах) у розрахунку на одну особу, грн.;

x_{14} – економічно активне населення, тис. осіб;

t – чинник часу.

На 94,9% зміну обсягів ВДВ зумовлює зміна кількості економічно активного населення. Коефіцієнт кореляції дорівнює 0,974

($\sqrt{d_{x_{14},y}} = 0,974$), що вказує, на дуже тісний зв'язок між показниками ВДВ і кількістю економічно активного населення. Мінімальна відносна помилка апроксимації і високий коефіцієнт детермінації свідчать про щільний зв'язок між показниками та високий рівень статистичної точності. Значний рівень достовірності (F_p) F_α , при

$\alpha = 0,05$; $F_\alpha \left\{ \begin{matrix} m_1 = 2 \\ m_2 = 7 \end{matrix} \right\} = 4,74$) підтверджує, що наведена модель може

бути використана для аналізу. Якщо кількість економічно активного населення збільшується на 1 тис. осіб, то ВДВ у середньому зростає на 15,491 грн. на особу. ВДВ збільшиться на 1874,80 грн. при зміні кількості економічно активного населення на 1% (за розрахованим коефіцієнтом еластичності).

Найбільшу частку економічно активного населення регіону складають зайняті, отже, доволі високим є вплив на ВДВ кількості зайнятих:

$$y = -5610,66 + 12,533x_{15} + 781,696t \quad (2.7)$$

$$\varepsilon_{\text{омн}} = 0,145$$

$$d_{x_{15},y} = 0,94$$

$$F_{\text{расч}} = 54,532$$

де y – валова додана вартість (ВДВ) (у фактичних цінах) у розрахунку на одну особу, грн.;

x_{15} – кількість зайнятих, тис. осіб;

t – чинник часу.

Коефіцієнт кореляції дорівнює 0,97 ($\sqrt{d_{x_{15},y}} = 0,97$) і свідчить про дуже тісний зв'язок між показниками. Мінімальна відносна помилка апроксимації та високий коефіцієнт детермінації вказують на щільний зв'язок між показниками. Доволі високий рівень статистичної точно-

сті і достовірності ($F_p > F_\alpha$, при $\alpha = 0,05$; $F_\alpha \left\{ \begin{matrix} m_1 = 2 \\ m_2 = 7 \end{matrix} \right\} = 4,74$) свідчить

про те, що наведена модель достатньо об'єктивно відображає залежності, які сформувалися, і може бути використана для аналізу. Так, ВДВ у середньому зростає на 12,533 грн. на особу, якщо кількість зайнятих збільшується на 1 тис. осіб. Водночас можна стверджувати, що зростання кількості зайнятих на 1% призведе до того, що ВДВ збільшиться на 1341,30 грн. Отримане рівняння підтверджує, що на 94% ($d_{x_{15},y} = 0,94$) зміни темпів зростання кількості зайнятих зумовлюють відповідні темпи зростання валової доданої вартості.

Доволі щільна залежність склалася також між ВДВ і показником економічно неактивного населення, що негативно на нього впливає:

$$y = 4669,311 - 15,31x_{17} + 811,655t \quad (2.8)$$

$$E_{\text{отн}} = 0,145$$

$$d_{x_{17},y} = 0,95$$

$$F_{\text{расч}} = 66,038$$

де y – валова додана вартість (ВДВ) (у фактичних цінах) у розрахунку на одну особу, грн.;

x_{17} – економічно неактивне населення, тис. осіб;

t – чинник часу.

Коефіцієнт кореляції дорівнює 0,975 ($\sqrt{d_{x_{17},y}} = 0,975$) і свідчить про дуже тісний зв'язок між економічно неактивним населенням та ВДВ. При чому зміна останньої характеристики на 95% ($d_{x_{17},y} = 0,95$) зале-

жить від зміни показника економічно неактивного населення. Доволі високий рівень статистичної точності (мінімальна відносна помилка апроксимації та високий коефіцієнт детермінації) і достовірності

$(F_p)F_a$, $\alpha = 0,05$; $F_a \left\{ \begin{matrix} m_1 = 2 \\ m_2 = 7 \end{matrix} \right\} = 4,74$) при вказують на те, що

наведена модель достатньо об'єктивно відображає залежності, які

сформувалися, і може бути використана для аналізу. ВДВ у середньому зменшується на 15,31 грн. на особу, якщо економічно неактивне населення збільшується на 1 тис. осіб. При збільшенні показника економічно неактивного населення на 1% ВДВ зменшиться на 1377,28 грн.

Безпосереднім результатом управлінських дій у соціально-трудовій сфері є ефективне регулювання відносин між роботодавцями і найманими працівниками як домінуючою силою у створенні ВДВ області. Між результативним показником і середньорічною кількістю найманих працівників спостерігається значний зв'язок:

$$y = -11862,667 + 0,036x_{18} + 1291,665t \quad (2.9)$$

$$\varepsilon_{\text{отн}} = 0,076$$

$$d_{x_{18}y} = 0,986$$

$$F_{\text{расч}} = 254,796$$

де y – валова додана вартість (ВДВ) (у фактичних цінах) у розрахунку на одну особу, грн.;

x_{18} – середньорічна кількість найманих працівників, осіб;

t – чинник часу.

Основні характеристики регресійного рівняння свідчать про значну залежність обсягів ВДВ від зміни середньорічної кількості найманих працівників – на 98,6% ($d_{x_{18}y} = 0,986$). Коефіцієнт кореляції дорівнює 0,993 ($\sqrt{d_{x_{18}y}} = 0,993$), що вказує на дуже тісний зв'язок між показниками ВДВ і середньорічної кількості найманих працівників. Мінімальна відносна помилка апроксимації та високий коефіцієнт детермінації свідчать про щільний зв'язок між показниками і високий рівень статистичної точності. Значний рівень достовірності $(F_p)F_a$,

при $\alpha = 0,05$; $F_{\alpha} \left\{ \begin{matrix} m_1 = 2 \\ m_2 = 7 \end{matrix} \right\} = 4,74$) підтверджує, що наведена модель може бути використана для аналізу. Якщо кількість найманих працівників збільшується на 1 особу, то ВДВ у середньому зростає на 0,036 грн. на особу. ВДВ збільшиться на 2,23 грн. при зміні кількості найманих працівників на 1%.

Колективно-договірне регулювання є основною формою реалізації засад соціального партнерства. Його ефективність залежить від усіх елементів системи соціально-трудових відносин, але головна роль належить колективним договорам. Укладання колективних договорів є не тільки умовою розвитку соціального діалогу, але й покращення господарської діяльності підприємств, підвищення їхньої конкурентоздатності та якості продукції, а отже підвищує результативні показники функціонування економіки регіону та країни загалом.

Для аналізу впливу стану колективно-договірного регулювання в області на рівень ВДВ було обрано два показники, а саме: кількість укладених колективних договорів і чисельність працівників, охоплених колективними договорами. Дослідження підтвердило, що перший показник несуттєво впливає на результативний, тобто не має прямого впливу на розмір ВДВ. Це цілком зрозумілий і обґрунтований висновок, оскільки кількість укладених угод не є показником їхньої успішної реалізації та ефективності. Проте результати розрахунків свідчать, що доволі суттєвим є вплив на валову додану вартість показника чисельності працівників, охоплених колективними договорами:

$$y = -1990,306 + 0,011x_{20} + 782,648t \quad (2.10)$$

$$\varepsilon_{\text{отн}} = 0,156$$

$$d_{x_{20},y} = 0,907$$

$$F_{\text{расч}} = 34,292$$

де y – валова додана вартість (ВДВ) (у фактичних цінах) у розрахунку на одну особу, грн.;

x_{20} – чисельність працівників, охоплених колективними договорами, осіб;

t – чинник часу.

На 90,7% ($d_{x_{20}y} = 0,907$) зміну обсягів ВДВ зумовлює зміна чисельності працівників, охоплених колективними договорами. Коефіцієнт кореляції дорівнює 0,952 ($\sqrt{d_{x_{20}y}} = 0,952$), що вказує на дуже тісний зв'язок між показниками ВДВ і чисельністю працівників, охоплених колективними договорами. Мінімальна відносна помилка апроксимації та високий коефіцієнт детермінації свідчать про щільний зв'язок між показниками та високий рівень статистичної точності.

Значний рівень достовірності ($F_p > F_\alpha$, при $\alpha = 0,05$; $F_\alpha \left\{ \begin{matrix} m_1 = 2 \\ m_2 = 7 \end{matrix} \right\} = 4,74$)

підтверджує, що наведена модель може бути використана для аналізу. Якщо чисельність працівників, охоплених колективними договорами, збільшується на 1 особу, то ВДВ у середньому зростає на 0,011 грн. на особу. ВДВ збільшиться на 0,4 грн. при зміні чисельності працівників, охоплених колективними договорами, на 1%.

Представлені парні залежності показують комплексний вплив значної кількості чинників на ВДВ. Отже, поряд з парними залежностями моделюються комплексні багатofакторні економетричні моделі. На основі змістовного аналізу з усіх розглянутих показників, що впливають на валову додану вартість, виділяємо показники економічно активного населення; природного приросту населення; чисельності працівників, охоплених колективними договорами; середньої очікуваної тривалості життя при народженні (обидві статі).

Після проведеного аналізу необхідно зробити висновок, що доцільно розподілити отримані показники на дві основні групи: демографічні (показники природного приросту населення; середньої очікуваної тривалості життя при народженні (обидві статі) економічно активного населення) та економічні (показники чисельності працівників, охоплених колективними договорами). Таким чином, оптимальна апроксимація сформованої залежності представлена двома багатofакторними регресійними залежностями, що розраховані у формі лінійної регресії і відповідають критеріям статистичної вірогідності й точності, а вибір факторних ознак визначається щільністю парних залежностей.

Усі подані демографічні чинники сукупно визначають обсяги ВДВ, тому застосовано множинні регресійні моделі, які були розраховані у формах лінійних залежностей:

$$y = -37714,964 + 0,916x_{13} + 608,807x_{25} + 593,849t \quad (2.11)$$

$$\varepsilon_{\text{отн}} = 0,123$$

$$d_{x_{13}, x_{25}, y} = 0,953$$

$$F_{\text{расч}} = 40,687$$

де y – валова додана вартість (ВДВ) (у фактичних цінах) у розрахунку на одну особу, грн.;

x_{13} – природний приріст населення, осіб;

x_{25} – середня очікувана тривалість життя при народженні (обидві статі), років;

t – чинник часу.

Сукупно всі чинники, що внесені у модель, на 95,3% ($d_{x_{13}, x_{25}, y} = 0,953$) визначають зміни обсягів ВДВ. При цьому найвагоміший стимулюючий вплив здійснює чинник x_{25} (середня очікувана тривалість життя при народженні). Коефіцієнт кореляції дорівнює 0,976 ($\sqrt{d_{x_{13}, x_{25}, y}} = 0,976$), що вказує на дуже тісний зв'язок між показниками. Мінімальна відносна помилка апроксимації і високий коефіцієнт детермінації свідчать про щільний зв'язок між показниками та високий рівень статистичної точності. Значний рівень достовірності (F_p), F_α , при

$\alpha = 0,05$; $F_\alpha \left\{ \begin{matrix} m_1 = 2 \\ m_2 = 7 \end{matrix} \right\} = 4,74$) підтверджує, що наведена модель може

бути використана для аналізу. Якщо показники природного приросту населення збільшуються на 1 особу, то ВДВ в середньому зростає на 0,916 грн. на особу. Якщо показник середньої очікуваної тривалості життя при народженні (обидві статі) збільшиться на 1 рік, то ВДВ у середньому зросте на 608,807 грн. на особу.

Економічні чинники сукупно визначають обсяги ВДВ, що подані у формі багатофакторної лінійної регресійної моделі:

$$y = -37714,964 + 0,916x_{13} + 608,807x_{25} + 593,849t \quad (2.11)$$

$$\varepsilon_{\text{отн}} = 0,123$$

$$d_{x_{13}, x_{25}, y} = 0,953$$

$$F_{\text{расч}} = 40,687$$

де y – валова додана вартість (ВДВ) (у фактичних цінах) у розрахунку на одну особу, грн.;

x_{14} – економічне активне населення, тис. осіб;

x_{20} – чисельність працівників, охоплених колективними договорами, осіб;

t – чинник часу.

Сукупно всі економічні чинники, що внесені у модель, на 95,7% ($d_{x_{14}, x_{20}, y} = 0,957$) визначають зміни обсягів ВДВ, при цьому найбільш вагомий стимулюючий вплив має чинник x_{14} (економічне активне населення). Коефіцієнт кореляції дорівнює 0,978 ($\sqrt{d_{x_{14}, x_{20}, y}} = 0,978$), що вказує на дуже щільний зв'язок між показниками. Мінімальна відносна помилка апроксимації та високий коефіцієнт детермінації свідчать про щільний зв'язок між показниками та високий рівень статистичної точності. Значний рівень достовірності ($F_p > F_\alpha$, при

$\alpha = 0,05$; $F_\alpha \left\{ \begin{matrix} m_1 = 2 \\ m_2 = 7 \end{matrix} \right\} = 4,74$) підтверджує, що наведена модель може

бути використана для аналізу. Якщо показник економічно активного населення збільшуються на 1 тис. осіб, то ВДВ у середньому зростає на 17,15 грн. на особу. Якщо показник чисельності працівників, охоплених колективними договорами, збільшиться на 1 особу, то ВДВ у середньому зросте на 0,03 грн. на особу.

Узагальнюючи розрахунки, можна зробити певні висновки.

У дослідженні визначено, що основним індикатором розвитку регіону є ВДВ (це підтверджується прямою залежністю середньої заробітної плати від його рівня). Отже, збільшення показника ВДВ зумовить зростання рівня доходів, а відповідно підвищення рівня життя населення, якості трудового життя, що є головним критерієм досягнення реалізації принципів соціального діалогу.

Результати, одержані за допомогою кореляційно-регресійних моделей, вказали на те, що серед чинників, що найбільше впливають на ВДВ, а також тих вплив яких обґрунтовано на основі проведених розрахунків, найбільш значущими є показники демографічної ситуації та ринку праці (природний приріст, середня очікувана тривалість життя, рівень економічної активності, розмір заробітної плати тощо). Це відповідно підтверджує необхідність розробки дієвих інструментів державного і договірної регулювання цих сфер.

Таким чином, здійснені розрахунки дають змогу визначити рівень економічного розвитку регіону (за показником ВДВ), а отже, оцінити зовнішні й внутрішні можливості Тернопільської області формувати й зміцнювати власний економічний потенціал, що необхідно для сталого нарощування обсягів валової доданої вартості, зростання промислового та сільськогосподарського виробництва, зміцнення регіональної та національної економіки з метою забезпечення підґрунтя для підвищення рівня життя населення України.

РОЗДІЛ 3

УДОСКОНАЛЕННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ІНФРАСТРУКТУРИ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКО- ГО ПОТЕНЦІАЛУ В КОНТЕКСТІ ФОРМУВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ЕКОНОМІКИ

3.1. Формування сучасної вітчизняної освітньої парадигми людського потенціалу

Необхідна умова виведення національної економіки на траєкторію постіндустріального розвитку – активізація стратегічної інноваційної складової економічного зростання, що сприятиме збільшенню її конкурентоспроможності і відповідно вимагатиме модернізації людського потенціалу країни.

У інформаційному суспільстві молодь не лише здобуває вищу освіту ще до виходу на ринок праці, а й опановує професію та набуває вміння безперервно навчатись і самовдосконалюватись під час виконання фахових функцій, застосовуючи всі засоби пошуку та використання інформації.

Працівник XXI ст. – незалежний професіонал з високим вмінням поєднувати працю з освітою, який не лише здобув фах після 18–22 років навчання перед виходом на ринок праці, а й прагне до підвищення власної компетентності, а не лише до нагромадження матеріальних доказів особистого успіху. Нині конкуренція стає дедалі більшою в науковій сфері, наука і творчість відіграють провідну роль у розвитку інформаційної економіки.

Конкурентоспроможність розглядають як сукупність якісних та кількісних переваг працівників в освіті, кваліфікації, рівнях компетенції, набутому професійному досвіді та навичках, схильності до інновацій, мобільності, вмотивованості до ефективної зайнятості тощо, завдяки яким в умовах конкурентного середовища стануть можливими інноваційні зрушення в економіці країни, забезпечення конкурентних позицій держави на внутрішньому і зовнішньому ринках [237, с. 75–76].

Створення перших паростків інформаційної економіки в Україні зумовлює необхідність перетворення науково-освітнього комплексу в пріоритетну сферу інтересів держави і всього суспільства, бо «стійкий розвиток людства і суспільство знань спиратимуться насамперед на те, що буде створене на основі нанонаук і відкритих ними законів керованого атомно-молекулярного будівництва» [92, с. 22].

Сьогодні США випереджають увесь світ у створенні і застосуванні високих технологій, бо дбають про надання вищої освіти всій молоді і докладають зусиль, щоб запросити й утримати в себе мільйони здібних студентів та молодих науковців світу. Якщо тепер у США налічується 3 млн дослідників і технологів у сфері «наукових знань», то планується цей показник збільшити в майбутньому до 5 млн. [92, с. 24].

Інтеграція Європи та реалізація планів щодо розвитку науки і освіти є небажанням Європейського Союзу бути надалі «інтелектуальним донором» США, прагненням об'єднати і розвинути власний науковий комплекс. Це стало визначальним поштовхом до прийняття (1998) в Парижі спільної заяви щодо об'єднання систем вищої освіти країн-членів ЄС, яка 1999 року втілена у формі Болонської декларації: зобов'язання 29 країн Європи створити «Європейський простір вищої освіти», який би працював на розвиток «економіки знань»; меморандумів самітів міністрів освіти у Празі (2001) і Берліні (2003), рішень різноманітних конференцій тощо.

Цілі Болонського процесу:

- підвищення якості освітніх послуг та набуття європейською освітою конкурентних переваг;
- розширення доступу до європейської освіти;
- формування єдиного ринку праці вищої кваліфікації в Європі;
- розширення мобільності студентів та викладачів;
- прийняття порівняльної системи додатків до дипломів.

Українська вища освіта інтегрується в Болонську співдружність (офіційно з 19 травня 2005 р.). Отже, відповідно до вимог Болонської декларації національна вища освіта має містити нову філософію, нові принципи організації навчального процесу, нові «технології» опанування знань, унеможливлення репродуктивних методів навчання, прозорість навчального процесу тощо.

Необхідність приєднання України до Болонського процесу – нагальна внутрішня потреба, зумовлена загальносвітовими тенденціями розвитку освітньої діяльності та запитами ринку праці, яка дозволяє наблизити освітні системи і способи оцінки якості знань у країнах Європи, надає студентам свободу у виборі місця і програми навчання, полегшує працевлаштування на європейському ринку праці. Такий процес позитивно впливатиме не лише на якість підготовки фахівців, але й на формування в Україні інноваційної моделі економічного розвитку.

Якою ж повинна бути філософія вищої освіти? Авторитарна педагогіка та індустріалістські парадигми у філософії освіти домінували в розвинених країнах до кінця ХХ ст., з початком переходу до інформаційного суспільства одержують соціально-економічну перевагу демократія та доцільний рівень індивідуальної свободи над жорстким регламентуванням і стандартизацією. Загострення екологічних проблем, неконтрольований доступ до джерел інформації, критика моделі «суспільства необмеженого споживання», ускладнення умов для навчально-виховної роботи, зумовили збільшення середнього часу перебування молоді у вищому навчальному закладі. Занепадають переваги наказових форм управління над виробленням раціональних законів та їх дотримання. На думку К. Корсака, вдосконалення сфери освіти має відбуватись завдяки розширенню та урізноманітненню освітніх просторів, підтримки нестандартності й оригінальності мислення, збереженню багатства і різноманітності, природного і культурного спадку та ін. [120, с. 50–55].

Більш радикальний шлях перебудови вітчизняної освіти пропонує Л. Матвеева. Вона вважає, що необхідно ототожнити принципи вітчизняної освіти з культурою постмодерного типу і переглянути кілька позицій:

- необхідність постановки нових цілей освіти – перехід від самодостатнього нагромадження інформації до навчання творчо оперувати нею; усвідомлення статусу знання як активної енергії;
- доцільність нових технологій навчання – заміна візуального шляху передачі інформації аудіовізуальним (як наслідок закінчення

книжкової ери); актуалізація сугестивних методик освіти і виховання;

- оновлення предметів постмодерної школи;
- оновлення змісту традиційних курсів, приведення природничо-наукової картини світу, що формується школою, у відповідність постмодерній картині світу;
- необхідність змін у послідовності шкільних предметів відповідно до реалій сучасного стилю життя [145, с. 162].

«Постмодернізм» – позначення явищ, які відбуваються після періоду «модернізму». Насправді йдеться про повне заперечення ідей і теорії модернізму, тому доцільніше було б користуватись терміном «антимодернізм», вважає К. Корсак [120, с. 51].

Зазначимо, що детальніше ці ідеї викладені у працях українських вчених В. Лутая, Л. Горбунової, І. Каленюк. Ми приєднуємось до думки К. Корсака, який вважає, що «не постмодернізм може стати надійною основою розвитку української системи освіти і надання професійної компетентності новим поколінням, а ...використання в психолого-педагогічній сфері досягнень людинознавчих наук: нейромолекулярної біології, етології, генетики, теорії інформації та ін.» [120, с. 55].

Зростає роль **учителя-інноватора** у школі. Інноваційність педагога характеризують такі особливості:

- відкритість до діалогу з молоддю, яка передбачає рівність психологічних позицій обох сторін;
- відкритість культурі й суспільству, яка виявляється у прагненні педагога змінити діяльність, дослідити проблеми та обрати оптимальні способи їх розв'язання;
- відкритість свого «Я», власного внутрішнього світу, тобто організація такого педагогічного середовища, яке сприяло б формуванню і розвитку образу «Я» [58, с. 13–14].

Інноваційна педагогіка забезпечує якість навчання і виховання, розвиток особистості, здійснення її права на індивідуальний творчий внесок, на свободу саморозвитку.

А це можливо лише за умов самовдосконалення, самоосвіти, саморозвитку педагога, який закладає основу якості особистості молодшої людини. Ми поділяємо думку, що оптимальним є цілісний погляд на освіту як на головний механізм соціального кругообігу якості (рис. 3.1).



Рис. 3.1. Кругообіг якості освіти [58, с. 13]

Педагог-інноватор реалізовуватиме ідеї профільного навчання у сучасній старшій школі (30 профілів: природничо-математичний, технологічний, філологічний, художньо-естетичний та ін.).

Якщо раніше навчальний процес укладався у формулу S–O, де суб'єктом був викладач, а об'єктом – студент, то тепер студент теж стає суб'єктом навчання, можемо ствердити, що реалізується «нова парадигма освіти», у суб'єкт–суб'єктних (S–S) взаєминах. Викладач не стільки навчає, скільки допомагає студентові вчитися самостійно. Це активна співпраця з метою здобуття знань, набуття умінь і навичок студентом, а викладачем – майстерності. Такі відносини опосередковані спільними умовами навчання – сучасними технологіями. Студенти стають відповідальними за своє навчання, ВНЗ мобілізує студентів, стимулює самопідготовку, оцінювання знань на початку, всередині та наприкінці навчального курсу (модульні заліки), роботу з кожним студентом. Результатом роботи студента є одержання «кредиту», що засвідчує опанування ним необхідних знань, умінь, навичок, а викла-

дач є тренером, котрий розробляє план гри, дає поради й контролює роботу членів команди. Реалізація нової парадигми вищої освіти (навчити вчитися) – це шлях до інноваційного розвитку, що означає практичне втілення європейського вибору України.

Впровадження системи ECTS у нашій освітній системі – це певна філософія освіти, це перехід від колективної до індивідуальної форми навчання, перехід до європейської системи організації навчального процесу.

Освіта в європейських вищих навчальних закладах складається з двох рівнів: бакалаврський рівень – загальна вища освіта в галузі гуманітарних, природничих чи точних наук, яка збігається з моментом формування особистості, здобувається в досить вільному режимі нагромадження необхідних «кредитів» протягом трьох-чотирьох років; магістерська освіта – це спеціалізована фахова освіта, метою якої є підготовка науковця. Магістеріум (Eraduate shool), випускова наукова школа, є окремим адміністративно-науковим сегментом. В українських вищих навчальних закладах прийнята система кафедр. Маючи у своєму складі сталий набір виконавців, кафедра самоконсервується. Як бакалаврські, так і магістерські програми на Заході очолюють різні керівники, які набирають собі виконавців відповідно до навчального плану. Такі європейські моделі освіти є досить мобільними і результативно реагують на інтелектуальний запит суспільства, зокрема реальний ринок праці. Отож, модернізація вищої освіти України повинна відбуватися відповідно до світових тенденцій її розвитку.

Всесвітня декларація про вищу освіту ЮНЕСКО зазначає, що масштабність і темпи сучасних перетворень такі, що суспільства значною мірою ґрунтуються на вищій освіті й наукових дослідженнях як важливих компонентах культурного, суспільно-економічного та екологічно стійкого розвитку людини, суспільств, націй. Як зазначено в Національній доктрині розвитку освіти, «...в Україні має забезпечуватися прискорений, випереджальний, інноваційний розвиток освіти, а також створюватися умови для розвитку, самоствердження та самореалізації особистості протягом життя» [200, с. 11–14]. Вища

освіта повинна врахувати найсуттєвіші зміни, які відбулися на початку третього тисячоліття:

- перехід від енергетичних до інформаційних технологій;
- зміна освітніх парадигм – від вузької професіоналізації до системного вирішення творчих проблем фундаменталізації та інтеграції на основі інформаційних технологій;

В інформаційній економіці найважливішим є освітній потенціал, який забезпечує високий рівень знань, творчості, умінь у широкому розумінні. Лише всебічно освічена людина здатна гнучко перебудувати спрямованість і зміст своєї діяльності відповідно до змін технологій або вимог ринку праці.

Створення навчально-наукових комплексів, де базовим у їхній структурі був би університет, тісна співпраця в галузі науково-дослідницьких програм з академічними вищими навчальними закладами зумовить інтеграцію освіти з наукою і надасть їм необхідної гнучкості, прогностичності, єдності, наступності, неперервності й фундаментальності освіти.

У рамках Європейського Союзу реалізовано 126 проектів із загальним бюджетом понад 27 млн. євро (міжнародні проекти: Тасис, Інко-Копернікус, НАТО). Тепер вищі навчальні заклади здійснюють ще 14 подібних проектів.

У Національній доктрині розвитку освіти пріоритетний розвиток освіти розглянуто як впровадження новітніх інформаційно-комунікаційних технологій, а поєднання освіти і науки – умову модернізації системи освіти, головне джерело її подальшого розвитку [200, с. 11–14].

Вчені стверджують, що разом з кількісним економічним зростанням повинно відбутись і якісне підвищення ефективності виробництва, проте сьогодні ми «...маємо неадекватну світовим тенденціям інтеграцію економіки України до глобалізованої економічної системи, коли за надбання економіки знань Україна розраховується доходами, отриманими від природної ренти, і таким чином потрапляє у технологічну залежність від високорозвинутих країн» [62, с. 10–11].

Оскільки в Україні наявний недостатній рівень автономії університетів порівняно із середньоєвропейським, вони не є головними інституціями в сфері пошуку і поширення найновіших об'єктивних знань і подання суспільству інтелектуальних орієнтирів.

Провідні національні університети стають центрами, що об'єднують регіональні навчально-науково-виробничі комплекси, які в тісному зв'язку з економікою працюють над реалізацією довгострокових стратегічних програм розвитку окремих регіонів, так і – країни в цілому. Це зокрема: Львівський національний університет імені Івана Франка, Національний університет «Львівська політехніка», Тернопільський національний економічний університет, національні технічні університети: «Харківський політехнічний інститут», «Київський політехнічний інститут» та ін. Однак, як і раніше, ВНЗ відводиться другорядна роль у проведенні передових наукових досліджень, які є основою елітної університетської підготовки. Занепад науково-дослідницької роботи у вищому навчальному закладі значно ускладнює досягнення європейських стандартів в освіті, бо однією з головних засад створення зони європейської вищої освіти є вища освіта, що ґрунтується на наукових дослідженнях.

Сьогоднішні недоліки наукової роботи викладача – це його завтрашні невдачі у педагогічній діяльності. На нашу думку, необхідно дедалі більше коштів спрямовувати на наукові розробки за кошти ВНЗ. Водночас в Україні наявний низький рівень наукового забезпечення галузей економіки, у провідних галузях промисловості співвідношення витрат науково-дослідних і дослідно-конструкторських робіт до вартості цієї продукції становить менш ніж 0,4%; 60% фінансових ресурсів з інноваційної діяльності затрачається на закупівлю зарубіжного обладнання, на створення ж власного – менше, ніж 5%, відведених коштів. Як стверджують вчені, занадто повільно відбувається переорієнтація фінансових коштів на подолання технологічного відставання: близько 70% бюджетних коштів вкладається у галузі первинної переробки сировини [18, с. 46]. Цю думку поділяють В. Геєць, А. Чухно [39; 296].

Вищі навчальні заклади як осередки освіти і науки продемонстрували свою адаптивність до змін, зберегли свій потенціал в умовах

ринкової економіки. Держава зазнає значних втрат від низького рівня фінансування науки, бо це одна з причин від'їзду фахівців високої кваліфікації на роботу за кордон, що оцінюється втратою для країни приблизно 300 тис. доларів США на одного фахівця. Крім того, низький рівень фінансування не дає змоги оновлювати наукове обладнання, рівень зносу якого перевищив 40%, що теж негативно впливає на результати наукових досліджень. З огляду на це важливо спочатку збільшити фінансування науки на першому етапі у розмірі не менше 1,7% ВВП України, що є вимогою ст. 34 Закону України «Про наукову та науково-технічну діяльність» і має місце у 2010 р. [197, с. 14; 270, с. 101].

Прикладом справді інноваційної економіки у світі виступає економіка Фінляндії, яка за соціально-економічною ефективністю високих і надвисоких технологій випередила всі країни світу (2001), а згодом посіла і перше місце за індексом глобальної конкурентоспроможності. Частка фінансового бюджету в щорічному фінансуванні науково-технологічного прогресу становила 30% (2000). Наявні 1,3 млрд. євро було розподілено таким чином: 364 млн. – для вищих навчальних закладів; 217 млн. – для державних науково-дослідних інститутів; 394 млн. – Національне технологічне агентство, 156 млн – Академія наук Фінляндії. Фінансуються найбільш перспективні сектори, наприклад, в Національному технологічному агентстві розподіл коштів був такий (% до загального обсягу) [94, с. 93–94]:

- біотехнології і високі хімічні технології – 27,0;
- інформаційно-комунікаційні технології – 27,0;
- технології будівництва, енергетики й охорони довкілля – 20,0;
- нові матеріали і виробничі технології – 19,0;
- освоєння космосу і космічного зв'язку – 5,0;
- інші напрями – 2,0.

Успіх Фінляндії, хоч і пояснюється певною мірою домінуючою роллю держави, але все ж таки є спільним досягненням усього народу. Головне тут – концентрація ресурсів на інноваційних темах і проектах, у яких наукові знання стають основою вищого рівня виробництва

і розвитку людського потенціалу нації. Приватний бізнес вкладає у сферу науково-дослідних і дослідно-конструкторських робіт 71% усіх коштів.

Це можливе, як зазначають вчені, зважаючи на такі чинники [94, с. 94–95]:

- фінансування науки і технологій вище від критичного рівня 3% ВВП;
- нерозривне поєднання стратегії економічного розвитку країни з політикою розвитку науки, технологій та інноваційного виробництва;
- організація ефективної співпраці всіх учасників процесу інноваційного соціально-економічного розвитку;
- створення суспільного клімату підтримки освіти, науки і використання високих технологій у промисловості.

Тенденції глобалізації та постіндустріалізму вимагають відповідної реакції освітньої системи на виклик часу. Необхідний справді високий рівень професійної кваліфікації фахівця, його фундаментальної компетентності, яка забезпечує професійну мобільність в умовах жорсткої конкуренції на ринку праці. Професійна мобільність означає готовність і здатність працівника до швидкої зміни виконуваних завдань, робочих місць і фаху у рамках однієї професії чи галузі, здатність швидко опановувати нові фахи чи зміни в них, які виникають під впливом технологічних перетворень.

Відзначимо, що в країнах Європи забезпечення професійної мобільності на основі фундаменталізації – один з пріоритетних напрямів удосконалення освіти, зокрема і в Україні. Передусім засада мобільності в освіті зреалізована через діяльність педагога – інноватора, який мобільний у своєму розвитку, впроваджує нові технології навчання і виховання, результатом яких стає формування високоадаптованої до змінних умов, активної діяльності, творчої особистості. Мобільність педагога – це здатність до змін, до прийняття нового, до системного мислення, до розуміння взаємозв'язків і взаємозалежності в суспільному розвитку [59, с. 9].

Сучасна зарубіжна освіта забезпечує широку, а не вузьку спеціалізовану підготовку і має бути проблемною, що обумовлює, наприклад, в умовах США, відбір змісту навчального матеріалу на підставі принципів фундаменталізації, полікультурності, прогностичності.

Такий підхід властивий і процесу підготовки фахівців у Великій Британії, де професійна мобільність та адаптація в умовах світового інформаційного простору – важлива кваліфікаційна вимога. Прагнення до багатофункціональності як одного з напрямів надання гнучкості, характеризує розвиток, наприклад, технічної вищої освіти Німеччини та Франції.

Особливої актуальності у постіндустріальних економіках набуває концентрація пріоритетності оволодіння інструментальними методами освіти у процесі професійної підготовки над формуванням вузькоспеціалізованих здібностей спеціаліста, що передбачає інтеграцію різних завдань професійної підготовки. На думку вчених, пріоритетність інтегрованих фундаментальних знань у змісті підготовки сучасних фахівців значною мірою пов'язана із властивостями інтегративних інформаційних систем, що стає основою її теоретичного мислення, дає змогу творчо освоювати досліджувану галузь [242].

Отже, фундаменталізація сприяє узагальненню, ущільненню та зростанню інформаційної ємності наукового знання. Старе знання вводиться в нове у стиснутому, підпорядкованому вигляді .

В українській вищій школі найбільша увага приділяється фундаменталізації інженерної підготовки, значно менше – медичної, педагогічної. Однак стає більш очевидним, що у змісті освіти є багато другорядного матеріалу, який відволікає від головного, а тому необхідно вийти за ці межі і стати на шлях фундаменталізації освіти [15, с. 45]. Фундаментальність вищої освіти – це поєднання наукових знань і процесу освіти, яке дає можливість освіченій людині зрозуміти, що всі ми живемо за законами природи і суспільства. У ХХ ст. наука, техніка й технології пройшли значний шлях розвитку, відбулося формування концептуального каркасу природознавчої картини світу, науково-технічних засад, базових технічних галузей. З'явилися

міждисциплінарні наукові напрями: синергетика, когнітивна наука, а також; міждисциплінарні моделі, наприклад, фрактал.

Сучасний етап розвитку науки, техніки й технологій характеризується освоєнням масштабу (від 10 до 1 нм). Такі розміри можна порівняти з розмірами молекул, атомів. Стає можливим створення штучних «квазіприродних» об'єктів і таких, що не існують у природі. Даний рівень потребує фундаментальних знань, глибокого розуміння міждисциплінарних зв'язків, високого професіоналізму та відповідальності.

Є. Нелін пропонує запровадити для вивчення у вищих навчальних закладах дисципліну «Концепції природознавства, техніки та технології». Головне її призначення – формування основ загального і спеціального науково-технічного світогляду, активної життєвої позиції, цілісної природознавчої картини світу, підвищення загальнокультурного статусу майбутніх фахівців [158, с. 87–89].

Фундаменталізація – це передусім зведення великого обсягу інформації до певних стрижневих ідей, на яких базуються знання певної галузі чи міжгалузеві знання. Розрізняють три технології освіти: енциклопедична, фундаментальна і прагматична. З них лише фундаментальна технологія освіти передбачає, що фахову підготовку студент здійснює за неперервного, достатнього для обраного фаху розширення обсягу фундаментальних та інструментальних знань, результатом якої є освічена людина ХХІ ст. З огляду на це необхідно розв'язати проблему, пов'язану з недостатнім рівнем фундаментальної підготовки бакалаврів закладами II рівня акредитації (коледжами).

З розвитком соціально-трудова відносин зайнятості в Україні важливого значення набуває кадрове забезпечення галузей економіки з урахуванням реальних потреб ринку праці та вимог до якості трудового потенціалу. Головним ресурсом швидкого конкурентного розвитку сучасної економіки виступає перш за все висока кваліфікація і творча активність людей, здатних втілювати нові технологічні та інформаційні ідеї в життя.

Проблеми освітньо-професійної підготовки, перепідготовки та зайнятості молодих фахівців з вищою та професійно-технічною

освітою розглядаються у працях провідних вітчизняних вчених: Д. Богині, О. Грішнєвої, М. Герасименко, С. Мельника, Л. Колешні, О. Пазюка, В. Савченка та ін.

В наш час вирішальною умовою конкурентоспроможності трудового потенціалу є його якість. Грішнєва О.А. виділяє два шляхи її забезпечення: 1) заміна персоналу на працівників, що мають вищий рівень освіти та професійної підготовки; і 2) постійне підвищення кваліфікації працівників через систему безперервного навчання [47, с. 58].

Оскільки за умов ринкової економіки співвідношення між попитом та пропозицією зміщене на користь останньої, то на основі проведеного аналізу можна зробити висновок, що підтверджує наступну закономірність: поява і збільшення цієї різниці (між попитом та пропозицією) зумовлює скорочення розриву між загальним числом дійсно вільних робочих місць і тією частиною, про яку підприємства та організації повідомляють службу зайнятості. Тому чим меншим буде цей розрив, тим менше у громадян шансів влаштуватися на роботу самостійно.

Однією із складових робочої сили на ринку праці регіону є випускники навчальних закладів. Нині ринок освітніх послуг не готовий повністю задовольнити попит роботодавців у кадрах та оперативно реагувати на зміну в їхніх потребах. Зараз функціонування ринку освітніх послуг є достатньо автономним, у результаті значна кількість підприємств відчуває гостру потребу у кваліфікованих робітниках за виробничими професіями (зокрема, токарях, слюсарях-інструментальниках ковальях).

Невідповідність потреби ринку у фахівцях з вищою освітою не відповідає обсягам їх підготовки, оскільки зараз поширення вищої освіти орієнтується передусім не на потреби економіки, а на необґрунтований попит молоді на певні спеціальності. Це призводить до таких наслідків: випуск навчальними закладами фахівців з вищою освітою більш як у двічі перевищує підготовку кваліфікованих працівників; зростає рівень безробіття серед випускників ВНЗ; посилюється соціальна напруженість у суспільстві (таблиці 3.1., 3.2.).

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

На сьогоднішній день в Україні 349 вищих навчальних закладів III–IV рівнів акредитації, 505 – I–II рівнів акредитації та 976 професійно-технічних навчальних закладів. Кількість напрямків (76) і спеціальностей (584) в 2–2,5 рази перевищує аналогічні показники в США, Англії та Японії.

Вважається, що лише швидке зростання чисельності осіб з вищою освітою може забезпечити економічний розвиток країни. Згідно Закону України «Про освіту», держава щорічно повинна виділяти на освіту до 10% ВВП, на науку – 1,7%.

За останні 15 років чисельність осіб, що отримали вищу освіту зросла більш як удвічі, кількість вищих навчальних закладів III–IV рівнів акредитації збільшилася на 36,8 % (1995 - 1996 н. р. – 255, у 2004 –2005 н. р. – 347, 2010–2011 н.р. – 349), а I–II рівнів акредитації зменшилася за цей період на 35,5% (1995–1996 н. р. – 782, у 2004 – 2005 н. р. – 619, 2010–2011 н.р. – 505) [253; 254]. Зміни відбулися й у кількісному складі прийнятих на навчання та випущених студентів (табл.3.1). Чверть працездатного населення України - люди з вищою освітою. Однак, щоб максимально наблизитися до європейських стандартів, чисельність людей з вищою освітою необхідно подвоїти. Наприклад, в Японії 42% населення має вищу освіту. Це пояснюється високим рівнем автоматизації виробництва в країні, яка вимагає від представників робітничих професій висококваліфікованої підготовки.

Таблиця 3.1

**Динаміка показників підготовки спеціалістів у вищих
навчальних закладах (ВНЗ) [253; 254]**

Показники	Навчальний рік						
	1995/ 1996	2000/2001	2003/2004	2004/ 2005	2005/ 2006	2009/ 2010	2010/ 2011
I-II рівень акредитації							
Кількість закладів	782	664		619	606	5011	505
Чисельність студентів у ВНЗ, тис.	617,7	528,0	529,9	548,5	505,3	354,2	361,5
Прийнято, тис.	188,8	190,1	202,5	182,2	169,2	93,4	129,1
Випущено, тис.	191,2	148,6	162,8	148,2	142,7	114,8	110,9
% прийому до ВНЗ	30,56	36,00	34,15	33,21	33,4	26,4	35,7
% закінчення ВНЗ	30,95	28,14	27,45	27,01	28,2	32,4	30,7
III-IV рівень акредитації							
Кількість закладів	255	315		347	345	350	349
Чисельність студентів у ВНЗ, тис.	922,8	1402,9	1843,8	2026,7	2203,8	2245,2	2129,8
Прийнято, тис.	206,8	346,4	432,5	475,2	503,0	370,5	392,0
Випущено, тис.	147,9	273,6	416,6	316,2	372,4	527,3	543,7
% прийому до ВНЗ	22,41	24,69	23,45	23,44	22,8	16,5	18,4
% закінчення ВНЗ	16,02	19,50	22,59	15,60	16,9	23,5	25,5

Україна має розвинену систему вищої освіти, яка заслуговує високої оцінки. Це стосується підготовки технічних спеціалістів, однак низькою є орієнтованість на розвиток творчого потенціалу,

використання сучасних засобів і методів, набутих міжнародною практикою. Вирішенню даної проблеми сприяв би позитивний зарубіжний досвід кооперації вищих навчальних закладів з бізнес-структурами і промисловими підприємствами щодо розробки навчальних програм і створення мережі безперервної освіти. На Заході бізнес-школи при університетах орієнтовані на підготовку кадрів для бізнесу та управлінської еліти. Типова модель освітніх центрів США включає окремі елементи «корпоративного університету», для якого характерні: всебічна підтримка зайнятості студентів на виробництві; корегування освітніх програм відповідно до майбутньої професійної діяльності фахівця; розширений соціальний пакет для молоді, що навчається; високий рівень надання соціальних послуг у навчальному закладі; побутові зручності в організації підготовки та професійної діяльності [220]. Дистанційна форма освіти є однією з прогресивних США. Щороку за цією системою здобувають освіту 5 млн. осіб.

На відміну від країн Заходу, в Україні практично не має зв'язку між рівнем отриманої освіти та рівнем доходів. Майже всі випускники загальноосвітніх шкіл прагнуть отримати вищу освіту не маючи ґрунтового уявлення про майбутню спеціальність та відповідного стажу роботи. Не дивно, що багато з них після закінчення вузу не йдуть працювати за отриманим фахом, а знову навчатися іншому. Так, соціологічні опитування, проведені Центром працевлаштування і зв'язків з випускниками Тернопільського національного економічного університету за участю авторів показали, що 5% випускників погодяться працювати за зарплатню не меншу 1-1.5 тис. дол.США, а 8% не менш як \$ 800- 1000. Це є як позитивним проявом, оскільки значна частина молодих людей уже знайома із цивілізаційними благами цивілізованих держав, ознайомена із політикою формування заробітної плати і буде готовою здійснювати тиск на уряд для створення умов і забезпечення адекватного європейському рівню оплати праці. Проте негативний момент простежується через нереалізовані соціальні очікування молодих людей, що з певним часивим лагом може служити потужним каталізатором соціальних потрясінь. У всьому світі знання, інформація стрімко поновлюються, способи

виробництва змінюються з неймовірною швидкістю. Тому, базова формальна освіта, що здобувається на початку трудового життя, на сьогоднішній день уже не може забезпечити людину на все життя теоретичними знаннями, практичними вміннями, навичками та якостями, що будуть необхідні їй для ефективного виконання безпосередніх функціональних обов'язків.

Результативність підготовки фахівців з вищою освітою, на нашу думку, залежить від вчасного врахування змін у характері попиту на висококваліфікованих фахівців і внесення відповідних коректив у їхню підготовку. Тому, формування в системі освіти високоякісного людського потенціалу має завершуватися гідною його реалізацією у сфері соціально-трудових відносин зайнятості [220].

Одночасно кількість студентів професійно-технічних навчальних закладів скорочується з кожним роком. Якщо у 1995 році у професійно-технічних навчальних закладах здобували освіту 555,2 тис. осіб, то у 2010 – 433,5 тис. осіб, тобто на 22% менше. Існують певні закономірності між чисельністю прийнятих учнів та підготовлених робітників: 92,3% робітників успішно завершили навчання у 1995 році, 87 % – у 2010 році, а приблизно 10% не отримують бажаної освіти (табл. 3.2).

Таблиця 3.2

Динаміка підготовки та випуску кваліфікованих робітників професійно-технічними навчальними закладами [254, с. 443]

Показники	Роки								
	1995	2000	2003	2004	2006	2007	2008	2009	2010
Кількість закладів	1179	970	953	1011	1021	1022	1018	975	976
Чисельність учнів, тис. осіб	555,2	524,6	493,1	507,3	473,8	454,4	443,6	424,3	433,5
Прийнято учнів, тис. осіб	300,5	307,3	311,2	327,6	303,7	299,2	288,1	249,9	282,9
Підготовлено кваліфікованих працівників, тис. осіб	277,3	266,8	275,6	283,4	289,3	285,1	269,6	239,3	247,3

У 2010 році професійну підготовку у навчальних закладах здобули 283,4 130 тисяч учнів, з них: уже мали повну загальну середню освіту – 38,1%, отримали професію з повною загальною середньою освітою – 34%, здобули професію без отримання повної середньої освіти – 5,3%.

Крім загальної та професійної освіти для формування трудового потенціалу має особливо важливе значення перепідготовка та підвищення кваліфікації. Слід підкреслити, що здатність та готовність постійно навчатися, підвищувати кваліфікацію є дуже важливою якісною характеристикою трудового потенціалу. Нині в Україні здобувати освіту не легко, оскільки система підвищення кваліфікації на підприємствах у занепаді, а спроможність населення оплачувати освітні послуги обмежена низьким рівнем доходів. Так, у 2010 році проходили професійне навчання 2,2% незайнятого населення та 1,5% працівників підприємств. Навчалися новим професіям (2,0%) 216,5 тис. працівників, а підвищували кваліфікацію – 943,9 тис. (8,6%), причому, найбільший попит у нових знаннях був у працівників промисловості, рибного господарства і транспорту (особливо авіаційного та водного). Це пов'язане, перш за все, із впровадженням НТП у виробництво, а саме із використанням нової техніки, технології, комплексної автоматизації, кібернетизації, поліпшення організації праці [254, с. 378].

У 2010 році вищими закладами різних рівнів акредитації підготовлено 93,8 тис. магістрів, 272,7 тис. спеціалістів, 120,3 тис. бакалаврів і 167,8 тис. молодших спеціалістів.

На нашу думку, для вдосконалення освіти у вищих навчальних закладах слід: привести у відповідність до європейських стандартів навчання у вищій школі; збільшити бюджетне фінансування на наукові та науково-технічні розробки та впроваджувати нові методики та технології у процес освіти; забезпечити доступність вищої освіти для різних соціальних груп та верств населення; адаптувати ринок освітніх послуг до ринку праці, забезпечити високу якість цих послуг та, підвищити спроможність випускників до працевлаштування; створити центри зв'язків з роботодавцями та сприяти працевлаштуванню студентів та випускників.

Основні завдання розвитку професійно-технічної освіти повинні полягати у: вдосконаленні порядку формування державного замовлення на підготовку робітничих кадрів у системі професійно-технічної освіти; проведенні прогностичних розрахунків потреби в робочій силі у професійно-кваліфікаційному аспекті на рівні галузей народного господарства, підприємств та організацій; поліпшенні фінансового та матеріально-технічного забезпечення професійно-технічних закладів; розвитку системи випереджувачого навчання працівників, які підлягають вивільненню, як важливого засобу підвищення їх конкурентоспроможності в умовах реформування окремих галузей економіки; створенні системи безперервної освіти, розробці професійних стандартів з урахуванням вимог до професійного рівня працівників, що дозволить забезпечувати якість та продуктивність виконуваних робіт; зміцненні зв'язків служби зайнятості із закладами професійно-технічної освіти; розробці заходів щодо профорієнтації, професійної підготовки та перепідготовки населення задля забезпечення потреб галузей економіки.

На нашу думку, реалізація усіх, вище перерахованих, заходів дозволить активно регулювати якість людського потенціалу на ринку праці України.

Сьогодні важливою проблемою стає оптимізація інформаційної взаємодії на стадії передачі об'єкта професійних знань, що обумовлено інформаційною кризою. Адже у науці знання подвоюються кожні десять років, а в деяких галузях – ще швидше, в генетиці – за два роки, в ядерній фізиці і космонавтиці – за півтора року [148]. Знання також швидко старіють, що зумовлює перехід на інтенсивну модель освітнього процесу – формування здатності до самоосвіти, розвитку творчого потенціалу фахівця.

Здійснюючи структурне реформування вищої школи – трансформація освітньо-кваліфікаційних рівнів, наукових ступенів – необхідно важливе значення надавати якості підготовки фахівців, яка стає головною умовою для довіри, сумісності і взаємовизнання вищих навчальних закладів у європейському просторі.

На думку М. Згуровського, в Україні простежується загрозлива тенденція погіршення в загальному вимірі якості освіти, що зумовлено тим, що у системі державних пріоритетів освіта, а технічна тим більше, не вважалася суттєвим чинником суспільного розвитку. Водночас запровадження контрактної форми навчання зумовило витіснення критеріїв вимогливості економічними критеріями на тлі невисокої престижності новітніх знань [76, с. 58].

На противагу цьому освітні стандарти означають зразковість, високу якість підготовки фахівців і їхній професіоналізм, а не обов'язкову роздачу дипломів усім студентам, як це простежується в українських вищих навчальних закладах.

Оскільки проблема якості – комплексна, необхідний постійний і всеохоплюючий моніторинг як рівня знань, процесу навчання, так і кваліфікації та конкурентоспроможності випускників, що можливе шляхом проведення тестування старшокурсників, структуризації навчальних планів, введення кредитно-модульної системи тощо.

Якість вищої освіти вирішальною мірою залежить від якості науково-педагогічних кадрів у вищих навчальних закладах. На початок 2010/11 н. р. у ВНЗ всіх рівнів акредитації працювало 200,8 тис. педагогічних та науково-педагогічних працівників, з них 13,5 тис. докторів та 68,3 тис. кандидатів наук, 12,3 тис. професорів та 45,2 тис. доцентів [193; 254].

На кінець 2010 р. кількість працівників, які мають повну, базову або неповну вищу освіту становила 16,2 млн. працівників, що складає більше половини працюючих (56,6%). Серед них 103,2 тис. осіб мали науковий ступінь. Працівники з вищою освітою переважали у фінансовій діяльності (66,8% облікової кількості штатних працівників), науковій діяльності (63,6%), державному управлінні (62,5%). Високий освітній рівень кадрів також спостерігався в галузі освіти – 53,2%, у сфері операцій з нерухомим майном, оренди, інжинірингу та наданні послуг підприємцям – 42,6%, діяльності у сфері культури та спорту, відпочинку та розваг – 39,0% [193, с. 21].

У розвитку вищої освіти України простежуються прогресивні тенденції, які виявляються у вдосконаленні структури підготовки

студентів. Розширення доступу до вищої освіти відбулось завдяки ранньої профорієнтації, більшої об'єктивності вступних випробувань. Однак недостатність фінансових ресурсів, нерівномірність розвитку вищої школи за регіонами України, нерівність громадян у доступі до безплатної освіти зумовлює значні проблеми.

Аналізуючи стан освіти у Фінляндії, яка здобула найвищий міжнародний рейтинг, експерти зазначають, що провідною засадою організації цієї системи навчання є демократія, спрямована на студента. На жодному з етапів навчання студентів немає селекції (відбору). Усі учні (студенти) навчаються разом, незалежно від будь-яких соціальних або інтелектуальних відмінностей. Мало того, приватний сектор освіти надзвичайно малий, усі школярі здобувають освіту в державних закладах. Студенти також вільні обирати, що вони хочуть вивчати і де хочуть навчатися. Перевагу системи освіти у Фінляндії становить відносна відсутність офіційних іспитів і національних тестів. Свобода – неодмінна умова процесу становлення людини [56, с. 31].

Отже, модернізація національної системи освіти має бути направлена на відповідність базовим принципам ринкової економіки і перетворення освіти у важливий ресурс індивідуального і суспільного розвитку з метою реалізації основних ціннісних орієнтирів – свободи, добробуту.

Досліджуючи сучасні системи освіти багатьох країн світу, П. Фрейре стверджує, що лише «...проблемно-орієнтована освіта, поклавши край вертикальним структурам, характерним для банківської моделі освіти, може виконати свою функцію як практика свободи, ... де знання на рівні доктрини замінюється істинними знаннями на рівні логосу» [289, с. 62].

Дедалі більше молодь має вміти аналізувати і орієнтуватися в ситуації, що склалася, а також приймати рішення, бо українське суспільство потребує самостійності й творчості молодих, щоб вирішувати завдання, які постануть перед ними в майбутньому. Тому державна політика щодо розбудови вищої освіти повинна бути спрямована на досягнення українською освітою сучасного світового рівня.

Вища освіта включає не лише професійну підготовку студента, але і його соціальний, інтелектуальний та культурний розвиток, який дає значний позитивний ефект для суспільства в цілому. Хоча в Україні прослідковується тенденція щодо використання фахівців не у відповідності з фаховою підготовкою, а також існує безробіття серед випускників вищих навчальних закладів, не можна погодитись з твердженням про наявність перевиробництва фахівців у цілому. Ми погоджуємось з думкою, яка до того ж наукою доведена, що фахівців з вищою освітою багато не буває і країна досягає високого рівня розвитку економіки, добробуту населення лише за умов, що серед її економічно активного населення вищу освіту мають від 40 до 60%, [270, с. 103; 254, с. 373].

У Законі України «Про вищу освіту» зазначено, що мета освіти – всебічний розвиток людини як особистості та найвищої цінності суспільства. Сучасний фахівець не повинен обмежуватись лише виконавською діяльністю – опанувати фах, а ще й мати навички управлінської діяльності, тому в основі сучасної організації навчання майбутніх фахівців повинні застосовуватись інтенсивні методи, широко використовуватись рольові (ділові) ігри.

Під інтенсивністю розуміють комунікативно-орієнтовну навчальну діяльність, обмежену в часі. У процесі навчання здійснюється імітація цілісного поведінкового акту, моделюються реальні професійні ситуації. Необхідна умова інтенсивного навчання – постійна інтелектуальна активність студентів.

Серед ділових ігор виділяємо:

- комплексні, що охоплюють, по можливості, більшість управлінських функцій;
- динамічні, що дають змогу безпосередньо залучати чинник часу в навчальний процес;
- багатосторонні, що забезпечують розвиток комплексу знань, навиків й особистісних рис керівника.

Рольова гра – засіб формування у студентів емпатичних здібностей. Даний термін виник у функціональному синтаксисі у працях американських учених у 70-х рр. ХХ ст.. Під емпатією розуміють

ідентифікацію розмовника з учасником чи об'єктом події, що повідомляється, виклад чого-небудь з деякого погляду [40]. Емпатичні здібності виявляються у володінні комунікативними спільними і специфічними знаннями, культурою спілкування. Виділяють такі рівні вияву емпатичних здібностей: когнітивний, експресивний і соціальний.

Ділова гра – імітація умов здійснення реальної професійної діяльності з метою моделювання актуальних проблемних ситуацій; імітаційне моделювання.

Роль управлінської ділової гри під час навчання майбутніх фахівців визначається тим, що вона спрямована на вирішення завдань, що належать до їхньої професійної компетенції:

- застосування свого професійного і соціального досвіду;
- перевірка стилів мислення, що склалися, стереотипів поведінки в ситуаціях спілкування з іноземним партнером;
- набуття навиків соціальної взаємодії з урахуванням національно-культурних традицій;
- розвиток творчого мислення і набуття досвіду аналізу управлінських завдань.

Зміст управлінської ділової гри спрямований на розвиток індивідуально-психологічних особливостей студентів, зокрема, творчість, уміння логічно мислити, вибирати оптимальне рішення щодо поставленого завдання, тобто перейти від педагогічного традиціоналізму до певних форм і методів навчання, зорієнтованих на формування творчої особистості студентів.

Постійне поглиблення змісту навчання на основі впровадження інноваційних технологій дає змогу підвищити творчу активність студентів під час аудиторних занять шляхом впровадження ігрового проектування, кейс-методу, брифінг-семінарів, відеотренінгів, посилення мотивації студентів до самостійної роботи з метою поглиблення знань та набуття вмій і навичок, забезпечення наскрізної комп'ютеризації навчального процесу тощо. Дані заходи підвищують якість навчання відповідно до світових стандартів, виступають підставою інтеграції в європейський освітній простір.

Розвиток людського інтелектуального потенціалу – прагматична проблема, що віддзеркалює реальне зростання ролі людини в розвитку ринкової економіки і суспільства та водночас – важливий напрям використання постіндустріальних процесів в Україні.

В інноваційному суспільстві вища освіта змінює функції, вона стає неперервною, обов'язковою нормою розвитку людини, що допомагає нації використовувати інформаційно-комунікаційні технології, бо надлишкового інтелекту в суспільстві не може бути.

Реалізацію ідеї безперервної освіти розпочато із запровадження ступеневої системи вищої освіти, забезпечення гнучкості освітньої професійної підготовки фахівців, поліпшення їхньої професійної мобільності в умовах ринку праці. Однак сучасної системи післядипломної освіти, яка задовольняла б потреби ринкової економіки в Україні, на жаль, ще не створено. Це зумовлено тим, що більшість інститутів післядипломної освіти діє відокремлено від університетів, вони не забезпечені висококваліфікованими кадрами, у них відсутнє навчально-методичне забезпечення тощо. Тому європейський принцип «освіта крізь життя» поки що в нашій країні не зреалізований повністю.

Якщо раніше всі ланки вищої навчальної освіти вважались різними і розвивались відокремлено, то тепер за своєю сутністю вони поєднуються спільною суспільною затребуваністю. Наприклад, у Національному технічному університеті «Харківський політехнічний інститут», доуніверситетська система освіти охоплює 150 шкіл, 40 технікумів, 30 коледжів, 2 ліцеї, власний коледж, підготовчі курси тощо, що дозволило здійснити набір студентів на бюджетне навчання і прийняти 1,5 тис. осіб на платне навчання.

Університетська система охоплює 24 факультети, 75 спеціальностей, 91 кафедру. Вона забезпечує якість навчання, інтеграцію науки й освіти тощо. Післяуніверситетська освіта складається з аспірантури, докторантури, 12 спеціалізованих рад, а також міжгалузевого інституту підвищення кваліфікації, які забезпечують вирішення проблеми навчання впродовж життя. Велику роботу зі створення безперервної освіти, організації прозорої системи післядипломної

освіти було проведено у сфері міжнародних зв'язків: співпрацює вищий навчальний заклад із 64 закордонними партнерами з 24 країн (Росія, США, Німеччина, Велика Британія, Італія, Франція та ін.), працює над 25-ма міжнародними проектами на 2 млн грн («Темпус», «Тасис», «Інко-Копернікус», НАТО та ін.) [264; 267]. Цілісне вдосконалення усіх ланок освіти забезпечило б безперервність навчального процесу, взаємоузгодженість.

Розвиток дистанційної освіти в Україні дає широкі можливості для навчання та спеціалізації тих людей, які не можуть здобути освіту в звичайних формах. Великі можливості у використанні мультимедійних комп'ютерних технологій, де інформація подається більш, ніж в одній формі. Вона охоплює використання тексту, звуку, графіки, мультиплікаційну графіку, відео.

Лідер в українській віртуальній освіті – Українська система дистанційного навчання UDL-система з використанням веб-технологій у дизайні, розробці і проведенні онлайн бізнес-курсів і програм в Україні.

Відповідно до Закону України «Про освіту» у вищих навчальних закладах відкриваються факультети дистанційної освіти спільно із зарубіжними університетами (США, Великої Британії, Німеччини), які пропонують студентам престижні і найбільш затребувані на сучасному ринку праці спеціальності, після закінчення навчання видають дипломи, а також міжнародно визнаний сертифікат, оформлений відповідно до конвенцій ЮНЕСКО, що дає можливість здійснювати професійну діяльність згідно із здобутою освітою.

Як стверджують експерти, українська дистанційна освіта перейшла від інформаційно-ознайомлювальної стадії до запровадження повноцінно віртуальних навчальних дисциплін. Однак розвиток гальмують недостатній рівень інформатизації українського суспільства порівняно з рівнем постіндустріальних країн; соціально-економічні причини і традиційність пріоритетів фінансових витрат індивідуумів щодо придбання комп'ютерної техніки й можливості користування мережею Інтернет.

Зауважимо, що дистанційна освіта суттєво розширює можливості здобуття знань тими, хто хоче здобути вищу освіту. Домінуючі її позитивні ознаки – висока технологічність і доступність, мобільність, можливість забезпечити високу якість освіти, тобто реалізація засад відкритої освіти.

Тепер в інформаційних суспільствах простежується тенденція переходу від технологічної форми навчання (дистанційної) до гуманістично-технологічної (відкритої). Відкрита освіта – це забезпечення будь-кому вільного вступу до ВНЗ без складання іспитів, без контролю за рівнем знань. А ще вільне планування навчання для кожного студента; можливість самостійно вибирати викладача, час, ритм і темп навчання. Вона не заперечує традиційну освіту, а розкриває її можливості, пропонує нові шляхи для невпинного її вдосконалення.

Електронна освіта створює умови для безперервного навчання та індивідуального самовдосконалення, бо усуває на шляху до цього всі бар'єри. Результативне використання інформаційних технологій в галузі освіти передбачає вирішення головного завдання цивілізації – забезпечення не лише грамотності, а й високого освітнього рівня населення.

Вирішити всі проблеми прилучення до Інтернету, а головне використати його потенційні можливості для навчання і самоосвіти нелегко. Розширення доступу саме по собі може дати обмежену користь, якщо молодь матиме недостатню інформаційну грамотність.

Розвиток потужної інформаційної бази навчального процесу ВНЗ дасть змогу перейти на нові педагогічні технології: роботу малими групами, систему кейсового навчання, інформатизацію тощо, збільшення часу самостійної роботи, яка є головною формою занять студента в європейських університетах. Якщо на 1–2-х курсах співвідношення самостійної роботи й аудиторної становить 2:1, то на 3–4-х курсах – 4:1. Самостійна робота – це вся навчальна робота студента, крім двох-трьох щоденних аудиторних занять по 50 хвилин на молодших курсах. Центром студентського життя повинна стати бібліотека, що працюватиме цілодобово і без вихідних днів.

Однак, на відміну від української практики, студенти європейських ВНЗ тепер плідніше працюють під час самостійної роботи, оскільки мають напружені індивідуальні завдання, які повинні виконати під час самостійного опрацювання матеріалу – підготовка рефератів, доповідей. Крім того, ці роботи викладач перевіряє, а захищає студент під час індивідуально-консультативної роботи викладача зі студентом. Отже, самостійна робота має певний результат. З огляду на зарубіжний досвід необхідно переглянути практику організації самостійної роботи, що існує в українських вищих навчальних закладах.

Якість вітчизняної освіти значною мірою регулюється стандартами вищої освіти, які зважають на рекомендації нормативних вимог, визначених згідно з Лісабонською конвенцією і Болонською декларацією. Первинна відповідальність за якість вищої освіти лежить на кожному окремому навчальному закладі.

Проте оцінювання якості роботи на рівні ВНЗ недостатнє, необхідна зовнішня незалежна експертиза: репутаційна – на підставі експертних оцінок; результативна – за об'єктивними показниками, загальна – за технологією Total Quality Management. Якість освіти повинна гарантувати держава і вона повинна відповідати міжнародним вимогам.

Завдання гарантування якості вищої освіти:

- наявність необхідних ресурсів, вирішальними з яких є кадри;
- організація навчального процесу, що відповідає сучасним тенденціям розвитку національної та світової економіки й освіти;
- контроль освітньої діяльності вищих навчальних закладів та якості підготовки фахівців на всіх етапах і на всіх рівнях (на рівні вищого навчального закладу, державному, міжнародному).

На думку Ю. Якименка, адаптація вітчизняної системи гарантії якості освіти до європейських вимог передбачає: розроблення критеріїв оцінювання якості вищої освіти на всіх рівнях; забезпечення прозорості результатів оцінювання якості та вільного доступу до цієї інформації; ВНЗ повинні створити систему забезпечення якості для постійного самоконтролю головних напрямків власної діяльності [310, с. 80–85].

У контексті знань фахівця нового покоління чільне місце відводиться знанням іноземних мов. Головне положення європейської політики щодо іноземних мов – збереження і сприяння розвитку багатой спадщини мовного та культурного різномайття як джерела взаємозбагачення людства, полегшення мобільності людей та обміну ідеями.

Реалізація завдань Болонського процесу передбачає необхідність активного залучення студентства як партнера до управління вищою освітою. Студентське самоврядування багатогранне і здійснюється на рівні академічної групи, факультетів, гуртожитків університету. Необхідно максимально інформувати студентів стосовно навчального процесу, формувати взаємини довіри і співпраці. Студентству потрібно створити умови для самоствердження, господарювання у вищому навчальному закладі, забезпечення функціонування груп за інтересами, дискусійних клубів, земляцтв, зв'язків із закордонними студентами.

В умовах глобалізації культурні, релігійні аспекти розвитку людського потенціалу набувають дедалі вагомішого значення.

3.2. Посилення духовної мобільності людського потенціалу України в умовах глобалізації та економічного прогресу

Сучасна епоха характеризується глобалізацією, яка передбачає процес економічного, технічного, культурного, інформаційного об'єднання різних регіонів земної кулі, трактується багатозначно й оцінюється позитивно або негативно залежно від того чи іншого тлумачення. Важливу роль нині починає відігравати культурна складова глобалізації. В її основі лежать нові технології розвитку культури людства: нові технології виробництва товарів, знань, засобів спілкування людини.

Ціннісна сторона глобалізації полягає в інтенсивному обміні матеріальними і духовними цінностями, створеними і тими, які створюються в локальних спільнотах людей, і водночас у відшукуванні й формуванні загальнолюдської основи в ціннісному багатстві світу,

який творить передумови для нової епохи людської цивілізації. Особливо зростає значення формування розвинутої, суспільно активної людини – особистості, в чому значну роль відіграє виховна функція вищої школи. Все це змінює місце людини в соціальних процесах, веде до зміни її духовного світу, що зумовлює набуття людиною нових функцій – духовної культури стосовно людини.

У науковій літературі відсутня одностайність щодо трактування поняття «культура», близько 500 визначень, що характеризують вищезгадане поняття. Найбільш прийнятне й узагальнене, яке розглядає людинотворчу, а загалом творчу сутність культури, таке: «культура – це культ людського буття, творення людини із наявного матеріалу». Створюючи людину, культура творить і саму себе. Культура завжди є творчістю. Культура не є самим буттям, це процес становлення людини як людини, злету його до людських (гуманістичних) форм існування [53, с. 22]. Людина здатна не лише творити світ культури, а й «транспортувати» себе в іншу культуру, змінюючи свій спосіб життя. Поняття «духовність», що «...як філософсько-психологічний феномен є складною системою й має низку структурних характеристик, які впливають з особливостей когнітивно-інтелектуальної, чуттєво-емоційної та вольової царин особистості» [307, с. 150]. Приєднуємось до думки учених, що «людина за своєю природою – істота, орієнтована на цінності, і її аксіологічна основа перейнята первісним відчуттям гармонії людини з усім довколишнім світом», «...місія людини полягає в еволюції Всесвіту через творчу участь у культурі», хоча «найвищою цінністю є для нас духовно біологічний розвиток людини в національній спільноті, яка створює культуру» [312]. Істотною ланкою, що пов'язує природу і культуру, вважають вчені, є, насамперед, економічна діяльність людини, котра, з одного боку, – частина природи, з іншого, – творець культури [125, с. 56].

Українська культура – невід'ємний елемент європейської, зокрема, культури освіти і виховання, про що свідчать головні принципи реалізації програми «Освіта (Україна XXI століття)». На цю особливість вказує В. Янів, зазначаючи, що «... Україна психологічно є складовою частиною Заходу, але рівночасно в нашій психіці виразно відбивається

межовість, перехід» [312]. Сформульовані між народними освітніми організаціями цілі надання всій європейській молоді таких моральних цінностей, як «толерантність, повага до чужої думки, солідарність, любов до ближнього...» [119, с. 10–11] цілком відповідають, як зазначають вчені [153, с. 94–100], українським «успадкуванням духовних надбань українського народу, що віками розвивається в річищі світової цивілізації і культури, забезпечення єдності фізичного, духовного й інтелектуального розвитку особистості, визначення в освіті пріоритету гуманістично-світоглядних знань» [114, с. 15].

Доцільно ствердити, що такий стан необхідно врахувати при виробленні державної стратегії розвитку України, яка передбачає не лише впорядкування національної держави, але й відродження української нації і головною функцією держави виступає духовне відродження нації, утвердження та захист національної ідентичності свого народу, наголошують учені [36]. У суспільному взаємозв'язку «нація – держава» людина є передусім духовно-креативною істотою, довколишній світ якої – це не лише природа, виробництво, сфера послуг, а також і соціум з його духовністю, інтелектом, рідною мовою, самобутніми культурними традиціями, цінностями, інноваційними мотивами, усталеними орієнтаціями, відповідною синергетикою, ментальністю тощо [32, с. 53].

Оптимальна відкритість цивілізаційним впливам, пристосування до них, а також збереження національної самобутності є дуже доречними для України, бо потребують розв'язання проблем, які виникають у духовно-інтелектуальній сфері. Адже довкілля може як сприяти, так і негативно впливати на національне духовне відродження країни, бо «...навіть 100-відсоткова приналежність до Європи не є рівнозначна з втратою власного духовного «Я» [467, с. 197].

У інформаційній економіці інформація і знання – це передумови не лише модерної культури з її новими ціннісними спрямуваннями і потребами відповідно до вимог інноваційної моделі розвитку країни. Ця інноваційна культура водночас повинна бути проявом, продовженням розвитку культури національної, тобто враховувати давні традиції народу [33, с. 46]. Ми поділяємо думку науковців, що механізмом, який

забезпечує тяглість розвитку культурних традицій, систем освіти, науки, мовно-інформаційного простору та інших чинників формування людського інтелектуального потенціалу як в національному, так і глобальному напрямках є «підвищення духовної інформаційної мобільності (ДІМ) кожної нації в напрямі активізації інноваційної діяльності з одночасним розвитком національних культурних традицій систем освіти, науки тощо» [32, с. 56–58]. ДІМ, за Вовканичем, – це універсальний механізм природної моделі соціалізації позитивних здобутків глобалізації без втрати етнічної, культурної, мовної, релігійної та іншої ідентичності народу і здобуття ним статусу суб'єкта загальноцивілізаційного розвитку як планетарного процесу [32, с. 56–57].

Для духовного і національного відродження кожному народові потрібно насамперед мати власну державу, де органічно функціують свої культура, освіта, мова, традиції, звичаї та інформаційний простір. Лише тоді народ здобуде шанс на розвиток від глобалізації і від інтеграції.

Однак в українській науковій літературі прослідковується протилежний погляд на цю проблему. Зокрема, М. Михальченко стверджує, що глобалізація зближує народи в культурному плані і цим сприяє утворенню культурної одноманітності. Однак зупинити процес формування світової цивілізації як синтезу національних культур, як становлення системи загальнолюдських цінностей, на його думку, неможливо [151, с. 7–8]. Проте світоцивілізаційні процеси спрямовані на ідентифікацію мовної, культурної складової якраз і заперечують дану авторські позицію.

Система ДІМ людського інтелектуального потенціалу в суспільстві реалізується на двох рівнях. Перший – через соціально організовану систему, яка у професійно підготовленій системі концентровано виражає цінності суспільства і систему знань, необхідних для виконання соціально значимих функцій з допомогою апарату науки та мистецтва. Інший шлях «освіти людини» складається стихійно, у її повсякденному житті, фіксується і передається через систему традицій, звичаїв, обрядово-ритуальних дій. У цій сфері передають-

ся «повсякденні» форми культури, відтворюються «архетипи». Тут формується здоровий глузд і повсякденні форми розумової діяльності. Цей «первинний» чужий досвід молода людина засвоює задовго до набуття власного і тоді, коли вона ще не може критично, самостійно і свідомо вибрати. Він, засвоєний як первинна інформація, утворює доволі сталі системи надання переваг, які можуть коригувати подальший процес освіти молодої людини.

Таке набуття навиків, досвіду інших – важливе для розуміння того, що всі «ідеальні» програми освіти можна суттєво коригувати, оскільки людина засвоює не лише «ідеали обов'язкового», але і досвід наявного буття з усіма його вадами, помилками, ілюзіями, які теж можуть передаватись з покоління в покоління.

Система освіти орієнтується на раціональні смисли, вчить людину раціональному пізнанню і оціненню ситуації, вмінню дисципліновано на раціональній основі визначати напрямок вольових дій. Ці типи поведінки, яким людина навчається в різних формах і на різних рівнях соціалізації у стабільному суспільстві, діють злагоджено, в трансформаційному мають тенденцію до розходження, іноді створюючи «шизоїдний синдром» розщепленої свідомості. Тим більше, що на сьогодні Україна як країна, як держава і як суспільство все ще перебуває в точці системної біфуркації. Фактично закладається нова державна ідеологія і політика, котра має її реалізовувати в майбутньому. Закладаються нові структури соціуму, суспільна ідеологія, політика. Народжуються нові соціальні стратегії. В освіті простежуються суперечності між індивідуальною свободою вибору студентами форм і змісту освіти, з одного боку, і суворою системністю та дисциплінованістю процесу пізнання, з іншого. Вчені-педагоги вважають, що «основна трагедія виховання» полягає у вирішенні суперечності між тим змістом виховання і навчання, який визначається вимогами суспільства і відчуттям вільного вибору особи [12; 120]. Це може призвести до хаосу як під час вибору знань, так і відмови від жорсткої дисципліни процесу викладання, що наявний нині в освітньому процесі. Стосовно поведінки загалом, то тут орієнтація на ірраціоналізм у сфері потягів і почуттів веде до неконтрольованих

розумом інстинктивних, імпульсивних, інфатильних форм поведінки, ціннісною мотивацією яких є гедонізм і відмова від праці, невміння стримувати і контролювати свої бажання. Вже у 2010 р. молодь становила більше половини всіх засуджених в країні за рік (51,3%). Серед засуджених особи віком 14 – 17 років становлять – 6,4%, віком 18–24 роки – 25,6%, 25– 28 роки – 19,3% [254, с. 498].

Наявна жорстка суперечність між розвитком раціонально осмислених і організованих освітніх та виховних систем, в основі яких лежать зразки високої культури, та декультуризацією середовища повсякденного буття, зразками «масової культури».

«Масова культура» – головне джерело цінностей, «псевдоцінностей» молоді, яка соціалізується. Сьогодні квазікультура посідає місце культури, виконуючи функції, пов'язані з формуванням у людини цінностей, з якими їй доводиться жити серед інших людей.

Водночас створена людською спільнотою система цінностей – необхідна умова психологічного комфорту окремої особистості, бо «змістовне мислення... в нормі спирається на глибоко розвинену і усвідомлену систему цінностей» [234, с. 75]. Українська дійсність підтверджує, що величезне значення духовні цінності мають у функціонуванні трансформаційного суспільства, де система духовних цінностей руйнується «і виявляється, що така... «річ», як культура, і була тою вирішальною силою, що зумовлювала процвітання людської спільноти» [234, с. 73]. Сформована на псевдоцінностях людина не в змозі повноцінно долучитися до активного творчого життя, бо освіта і життя перебувають ніби в різних площинах, характеризуються різними тенденціями.

Підсумком такого процесу виховання стає духовна порожнеча «людини маси», яка відкрита для сил зла. Наявність такої порожнечі пояснюється тим, що людина змолоду не вбирає в себе уявлення про справжню культуру, про те, що інша людина є рівноправна, самоцінна, автономна величина, яка не повинна розглядатись як засіб для досягнення сторонньої для неї мети. М. Бердяєв та Ортега-і-Гасет стверджували, що «людина маси» перетворюється в елемент складної організаційної системи, відчуває себе безсилою і схильною до про-

стих і радикальних рішень: до насилля, ідолопоклонства тощо. Вона не лише ірраціональна у своїй поведінці, вона принципово «не хоче давати аргументів і не хоче мати рації», новизна її позиції в тому, що вона обстоює своє право «не мати рації, глузд безглуздя» [167, с. 60]. Знецінений, занедбаний за останні два десятиріччя культурний, духовний, моральний спадок через економічних невігласів, політичних бездарностей, підкупність та продажність силових структур, недобросовісних підприємців не пройде непомітним для кількох поколінь наших громадян.

Отже, процеси, які відбуваються у нашому суспільстві, є наслідком виховання і освіти «людини маси». Це проблема соціокультурного розвитку суспільства взагалі, але України вона стосується передусім. Її вирішення – це зміна менталітету людини, не лише способу мислення, а зміна культури емоційних переживань, ціннісних орієнтацій, поведінки і способу життя як на індивідуально-особистому, так і суспільному рівнях [23, с. 132].

В Україні реально все створюється тільки для суспільства, за винятком задекларованих нових урядових програм, прийнятих 2005 року (Програма діяльності Кабінету Міністрів України «Назустріч людям», де вперше наведено такі розділи: «Духовність», «Освіта і наука», «Справедливість», «Віра», «Гуманітарна політика», «Сімейні цінності» та Бюджет України, який має соціальну спрямованість) [201].

Однак українська дійсність засвідчує, що з ускладненням суспільної системи, розвитком форм організації, зміною культурних форм значення індивідуального життя не зростає, незважаючи на те, що тенденція мала б бути протилежною, а творчість окремої людини – стати відліком переходу до якісно нових форм людського життя. Така тенденція у самосвідомості нашого суспільства осмислюється недостатньо. Ні предметний зміст, ні аксіологічне забезпечення освітньо-виховних систем не подолали історичну спадщину минулого: людина реально – не самоціль, а лише засіб. Цінність окремого людського життя досить низька. Що ж може чекати суспільство, яке спричиняє зло?

Адже «так само, як існує ентузіазм добра, існує й натхнення злом» [137, с. 136]. І зараженість сучасного соціуму бацилою притягальності в масовій культурі, у засобах масової інформації є «різновидом субстанціалізації зла» [137, с. 137]. Це дуже важливий чинник, бо так формується моральна свідомість.

За роки кризових явищ в економіці та внаслідок деморалізації суспільства, його розшарування на дуже багатих і дуже бідних при незначному середньому класі. Значною мірою втрачено важелі формування світогляду молодого покоління. Споконвічні заповіді «не вбий», «не вкради», «любви ближнього» сім'я і суспільство не доводять до підлітків. Замість цього засоби масової інформації, передусім телебачення, перенасичені безкінечними зображеннями вбивств, сценами насилля і, зокрема, певною ідеалізацією, романтизацією злочинного світу. Та й реальність не дає приводу для оптимізму.

Навіть досягнути значної побутової культури без розвитку суспільної свідомості неможливо. Про це свідчить поява різних залишків традиційної та комуністичної, викривлених фрагментів релігійної ідеології. Це факт, який потрібно осмислити за умов успішного розвитку освітнього та виховного процесу. Щоб вирішити дану проблему в Україні, необхідно зважати на складність всього процесу, беручи до уваги український менталітет, який завжди ґрунтувався на українському індивідуалізмі (що засвідчує приналежність до Європи) та «...виразна перевага почувань із поважним ослабленням вольового чинника – зближує нас до Сходу» [312, с. 136] і національні особливості, які притаманні процесу виховання та освіти, а також світовий досвід.

Моральні цінності становлять значну частину духовної сфери особистості. Зокрема, такі, як патріотизм, доброта, справедливість, сумлінність, власна гідність, відповідальність, працелюбність. Мораль – це стрижнева якість особистості, фундамент усього її розвитку. Жити повноцінним упорядкованим і гідним життям, свідомо творити свою долю може тільки та людина, яка спирається на норми загальнолюдської і національної моралі.

Формуючи особистість, важливо розвивати комплексно усі моральні якості. З цією метою необхідно використовувати інтерактивні форми психологічних занять, які підвищують рівень самооцінки особистості, сприяють набуттю досвіду спілкування, ознайомленню з навиками самоаналізу, саморегуляції, самоконтролю, самоорганізації, прийняттю свого «Я».

Послаблення ж науковості освіти відразу призводить до полегшення сприйняття суспільством псевдонаукових настроїв: розповсюдження містики, паранормального. Враховуючи такі складові, слід активніше впроваджувати в освітній процес засади гуманістично корекційної педагогіки. В її центрі – свобода особистості. Їй ніхто і ніщо не може заборонити. На власному досвіді їй надається можливість вчитися як необхідно поводитись, з'ясувати для себе, яка її поведінка буде найвигіднішою для себе самої, вона повинна обирати. Норма – це обґрунтованість вибору.

Методу, рівного свободі вибору за силою впливу немає. У західному світі звертаються за допомогою до закону. «Ваше право запізнюватись, – каже американський викладач, – закінчується перед дверима нашої аудиторії. Спізнуйтеся, але ми не маємо наміру через вас порушувати роботу». У такому підході, зокрема у повазі прав і волі молодої людини, з одного боку, та необхідності узгоджувати свою поведінку з іншими людьми, у яких теж є права, з іншого, і полягає зміст нормальної поведінки.

На цьому ґрунтується гуманістично корекційна педагогіка. Не забороняти, не карати, а висловлювати підлітку суспільну необхідність поводитися так, щоб не заважати іншим людям, не обмежувати їхніх прав і свобод.

Освіта – механізм не лише трансляції знань, а й залучення в певну культурну традицію, яка дає початок національній культурі. Сучасне суспільство передбачає необхідність гомогенізації молоді, що можлива лише завдяки освіті, яка надає можливість переходу від традиційного суспільства до громадянського. Висока культура народу – запорука його майбутнього розвитку, можливості піднятися та в складних умовах створити сприятливі умови існування. Суспільство

постійно породжує різні ворожі людини, як духовній істоті, сили. Отож особливу увагу треба звертати на інтелектуальні аспекти її зростання, які становлять необхідну умову життя культури, яку розглядають як об'єктивізацію духу [140]. М. Мамардашвілі пише про «працю життя», що «культура є тільки можливість ще більшої культури» [140]. Ступінь усвідомлення людиною необхідності свого морального удосконалення, а також відповідні етичні норми, яких вона дотримується, свідчить про рівень її духовного розвитку. В. Янів вважає, що виховний ідеал – це формування творчої індивідуальності з власним поглядом на світ, з бажанням впливати на долю світу, з бажанням змагатися з іншими людьми та їх випереджати, з внутрішньою необхідністю ставити собі завдання і розв'язувати їх, причому «ці питання й завдання повинні бути як найскладніші та найтрудніші, щоб вони побуджували до якнайзусильнішої праці» [312]. Отже, воля та інноваційність особливо актуальні в сучасному ринковому суспільстві для виховання української молоді.

Поділ на «еліту» та «маси» умовний. У радянській державі функції еліти виконувала номенклатура, в якій, часто, не було ні глибоких моральних переконань, ні інтелігентності. Все базувалося на вірності ідеології. Сучасна Україна, як не дивно, взяла на озброєння цей негативний приклад. Питання не тільки в тому, що повадарями нації, в особі народних депутатів, очільників владних структур стають особи, якими ще вчора цікавились правоохоронні органи, секретарки і водії, а в тому, що нова українська еліта повинна формуватися передусім на знаннях, таланті, інтелігентності й культурі. Крім того, такі молоді таланти повинні мати можливість на практиці застосовувати свої знання і вміння, з успіхом працювати. Таким чином, головною ознакою і призначенням еліти є служіння своєму народу задля його достойнішого життя.

Однак останніми роками в українському суспільстві, за мовчазною згодою очільників держави, пересічним громадянам нав'язується громадська думка про становлення нової української еліти. Конкурси, звання, нагороди, які часто купляються, або мають чітко виражену особисту чи партійну симпатію вважаються сьогодні єдиною ознакою

приналежності до еліти. І все це відбувається в умовах зубожіння основної маси населення, недостатнього розвитку науки, культури, нищення людського потенціалу.

На думку І. Дзюби, можна стверджувати про тенденцію соціально-етнічної деградації суспільства, на яку «попрацювали» чинники і глобальні, і радянського походження, і специфічні українські. Еліта – це сутність людської душі, в поєднанні з духовністю, які спрямовані на служіння народу. Еліта нації – це творча меншість, яка є ініціатором культурних новацій. Саме модернізаторські зусилля еліт забезпечують виживання, конкурентоспроможність націй [57].

Недостатня конкурентоспроможність української еліти за Я. Дашкевичем, з чим ми не зовсім погоджуємось, пов'язана з такими особливостями:

- формуванням української культури насамперед як сільської культури;
- вплив кращих представників української еліти за кордон;
- українську інтелігенцію становлять переважно інтелігенти першого покоління, здебільшого – вихідці з сіл;
- зменшення обсягів державного фінансування науки та освіти зумовлює зниження якості інтелігенції як основного ресурсу формування еліти нації.

Еліта не може зводитись до будь-яких владних повноважень, вона реалізується через партнерські стосунки з іншими членами суспільства.

Проте в сучасній Україні ціннісні орієнтири змінились. Небезпека полягає в тому, що в умовах, коли мірою соціального престижу стали гроші і влада, знизився ціннісний статус тих видів діяльності, які є пріоритетними в інформаційному суспільстві. Створюються небезпечні передумови втрати значного людського інтелектуального потенціалу, бо «відсутність вищих цінностей рано чи пізно веде до втрати основи для розбудови цінностей нижчих ієрархічних рівнів, її ж відсутність у порядку компенсації, заступається гострим фанатизмом. Звідси відкривається шлях або до повної безпринципності, до всюдозволеності, або до фанатичної впертості у захисті своєї

обмеженої системи цінностей, бо подальшого зростання духовного вакууму деякі люди пережити не можуть» [234, с. 74–75]. Це означає, що необхідно повернутись до тих християнських традицій навчання і виховання, які зберігали духовне здоров'я народу впродовж віків. Таку позицію відстоював також англійський вчений Ч. Тейлор, акцентуючи, що традиція виконує роль джерела моральної орієнтації людини, тоді як спільнота – основна форма існування і єдиноможливе середовище становлення повноцінної людської особистості [265].

Український філософ С. Кримський, отримавши Шевченківську премію за наукові праці «Філософія як шлях людяності і надії» (2000), «Запити філософських смислів» (2003) вважає, що треба розробити духовні протипаги глобалізації матеріального інтересу, яка загрожує розвитку і становленню національних особистісних рис людей [122]. Досліджуючи архетипи української ментальності (тобто наскрізні символічні структури, які пронизують усю історію нації, зокрема, українська душа, слово, софійність, свята земля, свобода як ознака гідності людини), він стверджує, що, на жаль, української культури не знають, а їй щонайменше тисяча років. У XVII ст. була перша фаза української класики – Києво-Могилянська академія, діячі якої – Ф. Прокопович, Г. Сковорода. Українська культура не була селянською, у козащини офіційною мовою була латина, освічене середовище і культура дуже високого рівня, яку тільки починають вивчати. Нинішній стан духовності характеризується значним національним піднесенням, яке продовжуватиметься, бо в основі економічної діяльності лежить українська етнопсихокультура.

«Наука визнала існування Тонкого Світу, Свідомості Всесвіту, тонких тіл людини дала фізичне пояснення людській свідомості, яка є частиною Свідомості Всесвіту, пояснила поняття Душі, Духу та психічної енергії» [266, с. 233]. Хоча у світській культурі орієнтація на християнський ідеал може бути справою особистого вибору.

Як зазначалося, українська система освіти зорієнтована на засвоєння знань, в її основі – фундаментальні науки і їх вивчення водночас також охоплюють цінності наукової раціональності. Вони – цінності інновацій і творчості, без яких не існують фундаментальні науки.

Мають пріоритетне значення у європейській освітній парадигмі, на яку зорієнтована вітчизняна освіта і виховання. Інновація, творчість, креативна діяльність формують характеристики творчої особистості, яка пов'язана з інноваційною діяльністю.

Завданням сучасного виховного і освітнього процесу є пошук засобів реалізації такої особистості. З нею пов'язується креативна діяльність, активність, спрямована на здобуття нових знань. З огляду на це заслуговують уваги інноваційні педагогічні технології розвитку творчої особистості [58, с. 210–213]. Теоретичним джерелом технології розвитку творчої особистості є закони розвитку технічних систем, пізнання яких передбачає аналіз різноманітної патентної та науково-технічної інформації. Вдосконалення технічних систем відбувається у процесі реалізації винахідницьких завдань з дотриманням відповідної системи стандартів.

Важливе значення в теорії розв'язання винахідницьких завдань надається життєвій стратегії творчої особистості та розвитку творчої уяви. Зміст творчості як психологічної властивості полягає в інтелектуальній активності і чутливості до побічних продуктів діяльності. Творча особистість бачить результати, які становлять принципову новизну, а нетворча – лише результати, які стосуються досягнення мети (доцільні результати). Звичайне і творче мислення дуже різняться. Наприклад, якщо звичайному мисленню властива тенденція до полегшення вимог завдання, то творчому – до ускладнення, відповідно уявлення про об'єкт «жорстке», а для творчого мислення – «пластичне», легко піддається змінам у просторі і часі тощо.

Головні методи розвитку пізнавальних і творчих здібностей молоді: метод фокальних об'єктів, мозкового штурму, синектики, системний підхід, морфологічний аналіз.

На підставі результатів дослідження методів активізації мислення, експерти роблять висновок, що здатності розв'язувати творчі завдання можна також навчати і потрібно навчати [58, с. 210–213]. У європейських країнах орієнтуються на критерії соціальної системи, яка визнає, зберігає, схвалює і підтримує відмінність як джерело суспільних перетворень.

Час жорсткої конкуренції у боротьбі за «успіх» зумовлює необхідність виховання у молоді ініціативи, духовно-психологічної мобільності та прагнення до особистого успіху як форми самореалізації і творчої самовіддачі особистості. Об'єктом професійного розвитку і творчою формою спроможності людини у професійній діяльності є інтегральні характеристики: спрямованість, компетентність, емоційна і дієва гнучкість.

Пізнання і усвідомлення людиною свого потенціалу, перспективи особистісного і професійного розвитку спонукають її до постійного пошуку, творчості, можливості вибору. Творчість дає змогу виокремити резерви особистості (природні і набуті).

Інформаційне суспільство зумовлює постійне підвищення суспільної ролі науковців і технологів, збільшення їх кількісного складу до раціональної межі і зростання евристично-продуктивних можливостей. У науковій роботі кількість працівників мало чого варта, якщо серед них не буде лідера, здатного з легкістю робити те, що не може робити жодна людина.

Процес появи подібного наукового лідера – яскравий вияв законів синергетики, точніше нелінійного процесу формування наукової продуктивності в особи, яка піднімається по сходінках системи освіти від початкової школи до аспірантури [264, с. 37–42].

Надзвичайно важлива роль наукових шкіл в інтенсивному набутті молодими вченими знань, умінь і навичок для прискорення біфуркаційного переходу до стадії екстрапрофесіонала з незвичайними продуктивними можливостями. В історії розвитку наукових досліджень в Україні нараховується чимало яскравих прикладів подібних процесів – утворення наукових шкіл навколо визнаного лідера й прискорення всередині цих шкіл процесів нелінійного фахового зростання цілої групи молодих науковців (В. Глушков, С. Пекар та ін.).

Однак необхідно враховувати також наявність «хвороб» постіндустріальної сучасності розвинених країн, до яких, на думку Ч. Тейлора, належать такі: надмірний індивідуалізм, експансія інструментального розуму, втрата індивідуальної свободи. Вчений

закликає використовувати у виховному процесі як ідеали, так і авторитети, і, по-перше, застерігає, що в процесі самовизначення молоді треба брати до уваги те, що кожна особистість має власну моральну конфігурацію, власний спосіб бути людиною і ніхто інший не може і не повинен втручатись, диктувати його зміст. По-друге, нічим не обмежений принцип індивідуалізму призводить до релятивізму, конформізму, тобто руйнує як основи людської солідарності, так і основи для змістового самовизначення [265, с. 15; 92, с. 24]. Отже, духовність для особистості – завдання, яке вона повинна вирішувати в житті самостійно. Особистість, вирішуючи це завдання, має сама стати для себе авторитетом, беззастережно не спираючись на зовнішні авторитети. Але не таким, який дозволяє будь-яке свавілля, а таким, який зростає на внутрішній автономії [256, с. 22].

Духовність як особистісна якість може набувати як продуктивного, так і деструктивного характеру щодо особистості, її життя. Це означає, що духовність як особистісну рису можна формувати і розвивати як здатність шляхом створення сприятливих для продуктивного розвитку духовності виховних полів – свободи, творчості, відповідальності, відкриття для особистості горизонтів загальнозначущого; формування рис особистості: самоповаги, поваги до іншого, особистої гідності, чесності із собою, критичного мислення, вольової наполегливості тощо [256, с. 21].

Якщо ми будемо інформаційне суспільство, то з цією стратегією необхідно співвідносити мету і ціннісні орієнтації, які становлять генотип соціального життя, його генетичний код, відповідно до якого відтворюються основні соціальні структури, спосіб життя, типи мислення, типи особистостей.

Вітчизняна освіта здебільшого спрямована на засвоєння готових знань, а не на вирішення проблем, бо проблематичність, діалогічність і дискусивність ще не стали нормою. Адже, за допомогою освіти можна створити іншу природу людини, якщо спрямувати освіту проти насилля і культивувати в людині розум.

Виховання духовності особистості має спрямовуватись також на формування в людини усвідомлення себе як «іншого». Духовність молоді людина постійно набуває і поновлює.

Невід'ємний компонент духовної культури молоді – мова як засіб комунікації, освіти, передачі художньо-естетичної інформації.

Розуміючи слово як «вершину людського» (В. Сухомлинський) в усій універсальності його прояву, вміючи ним користуватися, людина може не тільки точно виразити свою думку, а й залучити слухачів до співпереживання. Від рівня готовності людини до сприйняття слова й користування ним залежить і вплив слова – емоційний, пізнавальний, інформативний, аналітичний, виховний і перетворювальний [86, с. 18].

Тому виховання ставлення до літератури як до мистецтва слова сприятиме виконанню завдання всебічного розвитку молоді взагалі. Дані ідеї розвинув О. Потебня, який зазначав, що сила художнього мовлення, його естетична цінність зосереджена в тому, що зображується, і в тому, як сказане впливає на адресата мовлення [191].

В умовах глобалізації, як стверджує І. Дзюба, слово перестає бути реальним духотвірним началом у людських спільнотах, що зумовлено таким [57, с. 13–19]:

- втрата Словом сакральності на користь операційності;
- зменшення світопізнавальних можливостей і світопояснювальних спроможностей Слова, йому належить лише допоміжна роль у створенні фундаментальної картини світу;
- збіднення життєво-предметного наповнення Слова;
- поряд з мовою як називанням світу Слово продукує антимову як фальшування світу;
- мова в трансформаційних суспільствах – лише прагматичний засіб спілкування, а не еквівалент людського духу, не носій буттєвості, глибокого досвіду поколінь, етичної муки особистості;
- Слово («осмислювальний роздум») дедалі більше поступається місцем засобам «вичислювального мислення наук» (М. Гайдегер).

Вчений вважає, що складається враження, ніби слово втрачає свої позиції і в мистецтві, в культурі взагалі (деградація слова в сучасній поп-культурі, в пісенній та естрадній продукції, телебачення, Інтернет створює свій стиль невибагливого мовного ширвжитку), бо слово народжується в зосередженості, а не в суєті. І. Дзюба зауважує, що створюється новий тип цивілізації поствербальної, в якій Слово на-

лежатиме суто допоміжна роль обслуговування супертехнологічної діяльності напористого людства [57, с. 18].

Відбуваються зміни і в освітніх технологіях – перехід від писемної до електронної освітньої культури. Тепер комп'ютерна неграмотність – серйозний чинник маргіналізації людини і гальмо економічного й технологічного процесу.

Інтеграція в європейський освітній простір, адаптація молоді до культурного середовища, засвоєння загальнолюдських цінностей повинні відбуватися завдяки універсальному компоненту різних культур. Гуманізація навчання залежить від якісного вдосконалення різних складників змісту освіти, які мають свою певну специфіку в різних формах і видах навчання.

Ми поділяємо думку вчених, що на першому місці мають бути національні гуманістичні цінності, а не глобальні загальнолюдські, бо лише виходячи з життєвих потреб можна предметно орієнтуватися на загальні світові стандарти, що, як зазначається в концепції гуманітарної освіти в Україні, є передумовою визнання України на світовому освітньому рівні [65, с. 105–111]. Це передбачає перехід від екстенсивно-інформаційного типу навчання до відкритого, консенсусного навчання, що сприятиме розвитку української культури на кращих здобутках світової та європейської цивілізацій. Жодна новація і модернізація не можуть бути осмисленими без опертя на традицію (Г. Гадамер). До цієї думки приєднується і О. Заболотна, яка ацентує на такому [72, с. 59–60]:

- запозичати треба лише те, що гармонійно вписується в наше буття;
- урівноважити прагнення індивіда до максимального самовираження і потреби та норми суспільства;
- необхідно виробити чітку ідеологічну основу формування молоді людини посткомуністичної доби, бо порожнечі, які утворились, заповнюються чужими для нас ідеями і поняттями;
- треба формувати почуття гордості за свою країну, формувати потяг до знань, заснований на інтересах, покликаний молоді;
- соціальний тип особистості – «соціально обдарована людина» або творча людина.

Педагоги сучасності (І. Бех, М. Боришевський та ін.), розробляючи нові концепції виховання, розглядають особистість як суб'єкт діяльності, здатний до моральної саморегуляції й саморозвитку. Вплив українських національних традицій на гуманістичну сформованість особистості досліджують Т. Дем'янюк, П. Кононенко, Ю. Руденко, М. Стельмахович.

Дослідження свідчать, що нині гуманістичні прояви чуйності, щирої доброзичливості, безкорисливої допомоги трапляються дедалі рідше серед молоді, а натомість утверджується прагматичний світогляд, який суттєво відрізняється від світогляду попередніх поколінь українців [244, с. 121–130]. У світогляді нинішньої молоді зростає значущість індивідуальних цінностей та успіху, оскільки прагнення бути собою не реалізується вмінням бути собою, а потребує прагматизму, тверезого аналізу життєвих ситуацій. Найслабше вираженою виявилась морально-етична компонента. Це об'єктивний процес психологічної адаптації до умов ринкової економіки. Тому, виховання, на нашу думку, гуманістично-прагматичної особистості є особливо актуальним в Україні.

В інноваційних змінах, що відбуваються в суспільстві, важливе місце посідає проблема соціокультурної компетенції управлінців. Такий аспект у жодному разі не заперечує професійної компетентності сучасного управлінця, яка – складова і орієнтована на розвиток керівника як особистості. Він повинен бути лідером не лише під час виконання службових обов'язків, але й у повсякденному житті, у побуті.

Особистість випускника вищого навчального закладу потрібно сформувати передусім морально, її духовний потенціал, окрім професійного, повинен відповідати рівню вирішення найскладніших завдань.

Важливим чинником формування духовності особи, її раціонального вибору є економічна свідомість молодої людини, яку вона набуває в системі економічної освіти. З огляду на це в Україні розвиток системи вищої економічної освіти має бути віднесено до національних пріоритетів. Однак у реформаторській діяльності на

освітянській ниві чітко простежуються недоліки концептуального характеру, які матимуть у майбутньому негативні наслідки, а саме:

- недостатнє стимулювання праці викладача;
- неповною мірою оволодіння сучасними науковими знаннями і вміння використовувати їх у навчальному процесі;
- недостатній розвиток університетської економічної науки;
- нестача українських перекладів «перлин» світової економічної науки (як наукової, так і навчально-методичної);
- необхідність розв'язання проблеми підготовки кадрів відповідно до формування попиту на ринку праці;
- недостатня практична підготовка випускників вищих навчальних закладів та ін.

Фахова економічна освіта – базова ланка системи вищої освіти, також є чинником становлення особистості. Однак із соціального інституту, орієнтованого на підвищення рівня освіти в суспільстві, вищі навчальні заклади перетворилися на установи, що забезпечують лише просте відтворення соціальних норм і цінностей. Важливим чинником модернізації економічної освіти нині є процес інтеграції знань, який передбачає об'єднання інформації декількох спеціальностей і відповідно формує якісно нове утворення, яке не можна звести до одного часткового прояву, наприклад, поєднання основної технічної чи юридичної освіти з другою вищою економічною. Це відповідає ситуації на сучасному ринку праці, який потребує працівників, здатних працювати в різних сферах, які вміють екстраполювати ідеї з однієї професійної галузі в іншу.

Глобалізація ставить перед молоддю нові завдання, надаючи ї великі можливості. Духовна мобільність – це інтелектуальна і моральна готовність, яка необхідна молодій людині для підвищення передусім її конкурентоспроможності у високотехнологічних сферах зайнятості в умовах розвитку інформаційної економіки України.

3.3. Концептуальні засади здійснення активної соціальної молодіжної політики в Україні в контексті побудови інноваційної економіки

В умовах становлення інформаційного суспільства зазнає певних змін і роль держави, яка поряд з «класичними» набуває, як свідчить світовий досвід, нових модернізаційних функцій (сприяння створенню інтелектуальної інфраструктури, захист інтелектуальної власності тощо). Принципово нова система соціальних відносин, які формуються в країні, повинна бути адекватно відтвореною в соціальній політиці держави. Процес здійснення активної соціальної політики спрямований на формування нової якості соціального буття, на підвищення рівня якості розвитку людського потенціалу економіки країни. Це особливо актуальне в інноваційному суспільстві, де людський інтелект – ключовий економічний ресурс.

Невід’ємною складовою державної соціальної політики є активна соціальна молодіжна політика. У складній структурі суб’єктів соціального розвитку і здійснення національної соціальної політики безпосереднім і основним суб’єктом є особистість, індивідуальність. Жодне завдання соціального розвитку і соціальної політики не може бути розв’язане, якщо не будуть створені умови для самореалізації потенціалу молодої людини. На наш погляд, соціальна молодіжна політика – сукупність управлінських принципів, дій, рішень, цілеспрямованої діяльності державних органів та окремих осіб, яка спрямована на реалізацію природних прав молодої людини, що забезпечують життєдіяльність і розвиток її як соціального індивіда при беззастережному дотриманні громадянських прав та свобод.

Активна соціальна молодіжна політика держави здійснюється за допомогою таких головних механізмів:

- прийняття законодавчих актів, спрямованих на забезпечення захисту певних вікових груп молоді;
- розвиток систем національної інтелектуальної інфраструктури (наука, освіта, культура, громадянське суспільство);
- політика на ринку праці тощо.

Активна соціальна молодіжна політика, вважаємо, насамперед, має узгоджуватись із системою національного соціального захисту та завданням розбудови інноваційної економіки і відповідне її реформування з метою поступового досягнення соціальних стандартів європейського рівня, передусім, у сфері освіти і молодіжного підприємництва. Так, Угодою про партнерство та співробітництво між Україною і Європейським Союзом (1994) та його державами-членами передбачено рівні права громадян-учасників угоди у сфері зайнятості. Це означає співробітництво з оптимізації ринку праці, модернізації консультаційних служб і центрів зайнятості, заохочення розвитку зайнятості на місцевому рівні, обмін інформацією з приводу програм гнучкої зайнятості, а також стимулювання розвитку підприємництва. Ст. 71 Угоди передбачає, що сторони зобов'язані приділяти особливу увагу співробітництву в галузі соціального захисту, яке полягає у реформуванні системи соціального захисту в Україні.

Головні соціальні цілі держав-членів Європейського Союзу чітко визначено у Білій книзі «Європейська соціальна політика: шлях до Союзу» (1999) [13, с. 6]. Одним із головних пріоритетів європейської соціальної політики є створення нових робочих місць і підтримка наявних, особливо у конкурентоспроможних сферах. У ст. 127 Білої книги зазначено, що інвестиції в освіту і навчання – обов'язкова вимога для конкурентоспроможності економіки Європейського Союзу. Головні пріоритети сфери зайнятості в Європейському Союзі:

- забезпечення гарантії освіти молоді (до 18 років);
- підвищення статусу професійно-технічної освіти і навчання;
- розвиток підприємницьких навичок у молоді;
- розвиток учнівства на підприємстві;
- розширення скоординованого управління зайнятістю на місцевому рівні;
- поширення використання гнучких форм зайнятості з метою зміцнення родинних зв'язків;
- взаємне визнання дипломів та порівнюваності кваліфікації;
- забезпечення рівноправності жінок і чоловіків (ст. 119) тощо.

Стратегічні засади у сфері зайнятості Європейського Союзу були розроблені на Люксембурзькій, Кардифській та Кельнській Радах Європи. Головні керівні принципи політики зайнятості країн-членів Європейського Союзу, які є важелем і для української економіки, наступні:

- можливість працевлаштування і підвищення професіоналізму з метою запобігання молодіжному тривалого безробіття шляхом навчання і перенавчання, охоплення ним до 20% безробітних;
- розширення можливостей постійного навчання протягом усього життя;
- поліпшення якості шкільної освіти з метою зменшення кількості молоді, яка не має середньої освіти;
- формування умов адаптації молоді на ринку праці завдяки розвитку системи навчання та перенавчання;
- створення умов для розвитку підприємництва, нових форм зайнятості завдяки налагодженню співробітництва влади і підприємств; зменшенню і спрощенню оподаткування мікро- і малого бізнесу як основи створення нових робочих місць;
- законодавче забезпечення поширення нових форм трудових контрактів (використання специфічних податкових пільг для розвитку внутрішнього навчання, зменшення перешкод для розширення гнучких форм зайнятості і поліпшення адаптації молоді до структурних змін в економіці);
- рівні можливості для жінок і для чоловіків на ринку праці з метою уникнення дискримінації і зменшення втрат від недовикористання людського потенціалу.

Звідси, на наш погляд, досягнення європейських соціальних стандартів щодо молоді в умовах розвитку інформаційної економіки в Україні передбачає, передусім, реалізацію її у трьох напрямках: втілення в українську дійсність засад інноваційної парадигми розвитку національної освіти, активне сприяння молодіжному підприємництву і поширення гнучких форм у сфері молодіжної зайнятості.

Розглянемо основні напрямки державного регулювання ефективного розвитку вітчизняного молодіжного підприємництва. При

цьому, вважаємо, необхідно враховувати наступні чинники його функціонування.

А. Специфіка українського молодіжного підприємництва. Практика вітчизняного господарювання засвідчує, що: молодь легше, ніж старші покоління, адаптується до нових соціально-економічних умов; наявна особлива активність молоді в розвитку приватного сектора економіки (до 70–80% недержавних малих підприємств створені молодими); серед зайнятих у приватній економіці значна частка молоді, у престижних ділянках праці з високою оплатою праці і високими кваліфікаційними вимогами молодь має найбільші шанси.

Світовий досвід підтверджує, що в тих країнах, де держава створює добрі умови для формування підприємницького прошарку, швидше й досягаються успіхи в економічному зростанні. Підприємництво як вид економічної діяльності існувало майже завжди: згадаймо біблійну притчу про «підприємця», який не закопав свої гроші в землю, а примножив їх.

Отже, аналізуючи суть підприємництва, треба, на нашу думку, виокремити три важливі його компоненти:

- по-перше, підприємництво – це особливий вид господарської діяльності, спрямований на виробництво економічних благ з метою отримання прибутку;
- по-друге, підприємництво – це визначений стиль і тип поведінки, що охоплює пошук інноваційних рішень, масштабність та ризик тощо;
- по-третє, підприємництво – це особлива функція в економіці, яка забезпечує розвиток і вдосконалення господарського механізму, створення інноваційного середовища, загальне збагачення людини.

Найважливішою діючою особою у підприємстві є творча людина, яка спроможна досягти комерційного успіху на законних підставах. Підприємницький ризик ґрунтується в основному на свідомому розумінні ситуації, на знаннях, економічному мисленні.

Підприємництво – це не лише бажання отримати зиск, а й спосіб мислення ініціативної людини, яка швидко мобілізує наявні ресурси на організацію виробництва в певній прибутковій галузі.

Характерні риси підприємливої людини: спроможність побачити проблему; виявити ініціативу щодо її вирішення; прийняти рішення; сміливо йти на ризик; розуміти ринок та його розвиток, розробити власну стратегію і тактику; створити певну організацію; керувати людьми; впроваджувати нововведення; доводити проблему до кінцевого вирішення і здобути підприємницький успіх. С. Злупко зауважує, що саме в економічній культурі наявний великий потенціал технічного, а отже, й економічного поступу. На це вказували видатні вчені ще в XIX ст. [78, с.27-30].

Головне для підприємця становить не те, що він має свій або чужий капітал, а те, як він цей капітал використовує. Така властивість визначатиметься морально-етичними критеріями поведінки того культурного прошарку, до якого належить підприємець.

В економічній науці немає поділу підприємництва відповідно до соціальних особливостей здійснення підприємницької діяльності – на молодіжне і немолодіжне (зріле) підприємництво. Вважаємо, що молодіжне підприємництво – інтелектуальна діяльність ініціативних індивідів (до 35 років) з метою отримання прибутку (доходу) на основі ефективного використання усіх чинників виробництва. На нашу думку, молодіжному підприємництву властиві такі риси [124, с. 177–190]:

- легка адаптація до нових соціально-економічних умов;
- особлива активність у розвитку приватного сектора економіки (мікро-, малий і середній бізнес);
- інноваторська сутність;
- значні можливості у престижних сферах діяльності.

Головний сектор діяльності молодих підприємців – сфера соціальних і інформаційно-комунікаційних послуг. Тому актуальним є визначення поняття «молодіжне інноваційне підприємництво», яке є, на наш погляд, інтелектуальною діяльністю ініціативних, творчих індивідів (до 35 років) з метою виробництва новітніх економічних благ, отримання прибутку (доходу) на основі ефективного використання економічних ресурсів.

Б. Активне формування особистості українського підприємця – передумова прискореного розвитку молодіжного підприємництва в Україні, оскільки згідно з теорією «вроджених здібностей» стверджується, що генетичну схильність до підприємництва виявляє не більше 5–7% від населення країни. Однак такий погляд гостро критикують, бо підприємницький хист, як засвідчує практика, можна також формувати через систему професійної освіти у людей, мотивованих підприємництвом.

Оскільки економіка України ринкова, то важливого значення набуває створення сприятливих умов у суспільстві для появи широкого прошарку підприємців. З цього приводу заслуговує на увагу соціопсихологічний підхід Девіда Мак-Клеланда, який притримувався судження, що набутий досвід у дитинстві формує «потребу у досягненнях». Даний чинник, на його думку, відповідає за економічне зростання або економічний занепад країни. Теорія «потреби у досягненнях» Мак-Клеланда порушує важливі методологічні питання, пов'язані з вихованням і навчанням молоді підприємливості.

Зазначимо, що психологічні підходи до підприємництва доповнюються соціологічними, які зосереджені на системних змінних: структурних, культурних, де інституційні чинники є головні для підприємницької діяльності (М. Вебер, В. Зомбарт та ін.). Сучасна інтеграція психологічних та соціологічних поглядів на розвиток та інституалізацію підприємництва відображена в соціетальній психіці. Вона дає змогу порівняти суспільство з різним ступенем економічного розвитку.

О. Донченко, беручи до уваги критерії оцінки властивостей соціетальної психіки, виокремлює інтегральну психологічну оцінку різних типів суспільств і культурних систем. Вона вважає, що інституалізації підприємництва у Західній Європі сприяли такі психологічні властивості суспільств: прагматичність, екстравертність, інтернаціональність, інтернальність, інтуїтивність [64, с. 30–53].

Отже, у розвинених країнах молоді люди йдуть у підприємництво для власної сатисфакції і задоволення, а в Україні – передусім задля

досягнення високого рівня життя, поліпшення свого матеріального становища.

Формування мотивації досягнення у молоді вимагає від неї гнучкості у поведінці, виявів ділової активності (підприємливості). Навчання діловій активності і підприємливості молодих людей, на думку Ю. Пачковського, передбачає такі головні пріоритети [176, с. 121–135]:

- розвиток у молодих людей здатності пристосуватися до мінливих умов ринку праці;
- надання молоді знань з ефективної праці на малих та середніх підприємствах;
- розвиток здатності організувати підприємство шляхом реалізації власних міні-проектів;
- розвиток у молоді вмій та навичок, необхідних їм як особистостям та членам суспільства.

Зрозуміло, що на підприємницьку діяльність значною мірою впливають внутрішні прагнення молоді виявити себе у новій сфері діяльності і чинники зовнішнього середовища, які створюють необхідні умови для розвитку підприємницької ініціативи (соціально-економічні, організаційно-правові й технічні).

Сприятливе зовнішнє середовище дає змогу завдяки підприємницькій активності зреалізувати мотиви, здібності молоді, її творчий потенціал. Творчий компонент визначає інноваційну сутність підприємництва. Інновацію в широкому розумінні цього поняття розглядають як діяльність, спрямовану на створення і поширення нових видів економічних благ. У вузькому – інновацію пов'язують з функцією дослідження і впровадження нововведень.

Підприємництво як інноваційний процес забезпечує вищий рівень економічного розвитку країни. Підприємницькі інновації дають змогу розкрити творчий потенціал молодої людини, бо його реалізації сприяє інноваційний тип поведінки, заснований на цілеспрямованості дій, спрямованості на результат і досягнення поставленої мети. Для інноваційної поведінки характерне розширення завдань і цілей творчого процесу, вихід за межі традиційного. Саме наявність у

суспільстві певної критичної маси молодих підприємців-інноваторів з їх здатністю до активної інноваційної діяльності сприятиме соціально-економічним та технологічним змінам, що особливо актуальним є для поглиблення розвитку постіндустріальних тенденцій у вітчизняній економіці. Адже прояви творчості в підприємництві – це інновації, які створюють нових споживачів і нові ринки, а отже, забезпечують ринкове лідерство.

В. Особливості психології молоді. Для успішного розвитку національного молодіжного підприємництва необхідно брати до уваги передусім особливості психології молоді різних вікових груп. Так, підліткова група (молодь до 19 років) – це головно учні середніх шкіл, професійних училищ. Вони здебільшого не залучені до трудової діяльності. Однак суттєве зниження життєвого рівня значної частини населення змінило життєву позицію цієї категорії молоді. Багато з них намагається заробити гроші будь-яким чином, переважно – це самозайнятість або праця у тіньовому секторі економіки.

Сучасне становище підліткової зайнятості викликає велику стурбованість, бо офіційний ринок некваліфікованої підліткової праці є дуже вузьким. Якщо не розв'язувати проблему державного контролю за зайнятістю цієї групи, то підліткова злочинність і надалі зростатиме.

Перехід молодих людей до різних форм нерегламентованої діяльності веде до криміналізації суспільства. Крім того, концентрація молодіжної зайнятості в тіньовому секторі перешкоджає формуванню належної освітньої і професійної підготовки робочої сили, зумовлює специфічну систему цінностей, про що яскраво свідчить статистика правопорушень в Україні.

Молодь у віці 20–24 роки – це в основному студенти і випускники навчальних закладів. У цій віковій групі питома вага економічно активного населення становить 70% [68]. Вони – найбільш вразлива група, яка виходить на ринок праці, не маючи достатнього професійного і соціального досвіду, і тому є менше конкурентоспроможна. Звідси випливає, що вже на стадії первинного розподілу випускники навчальних закладів стають безробітними.

У 25–35 років молодь здебільшого вже здійснила професійний вибір, має певну кваліфікацію, певний життєвий і професійний досвід. Загалом молодь віддає перевагу отриманню доходів у сфері нерегламентованої зайнятості, яка приваблива з погляду мобільності, ризику і не вимагає спеціальної професійної підготовки, а лише певних навиків (лише 25% від загальної кількості молодих людей працює в сфері традиційної зайнятості).

Варто відзначити, що у 2010 р. кожен третій працівник був у віці 15–34 роки (31,7%). Більш пріоритетною сферою працевлаштування для молоді була фінансова діяльність і торгівля, де частка зазначеної категорії працівників складала більше половини всіх працюючих. Також молоді кадри приваблювала робота у сфері готельного та ресторанного бізнесу (41,9%), державному управлінні (35,5% до облікової кількості штатних працівників). При цьому кожний четвертий із цієї категорії працівників був зайнятий у сільськогосподарській діяльності, науковій діяльності та освіті [193, с. 20].

Г. Підприємницька освіта України. Вищу освіту в галузі підприємництва в Україні можна здобути в державних і недержавних навчальних закладах (III–IV рівнів акредитації). Набуває поширення здобуття бізнес-освіти як другої чи третьої вищої освіти. Значний прошарок української молоді сьогодні навчається також в різних європейських країнах, проходить стажування і практикують за кордоном також викладачі вищих навчальних закладів. Це сприяє розширенню підприємницької освіченості української молоді.

Д. Світовий досвід з відповідальності бізнесу за підготовку молоді до підприємництва. Важливою підмогою у царині поширення і поліпшення якості національної підприємницької освіти та наближення її до вимог сучасної практики, вважаємо, була б реалізація ідеї відповідальності бізнесу за підготовку кадрів. Така ідея втілена, наприклад, в США у вигляді Закону «Про партнерство у виробничому навчанні», у Великій Британії простежується також тенденція переходу від загального шефства і меценатства до рішучішого втручання безпосередньо у навчальні програми, у технічне забезпечення навчання тощо. Наприклад, корпорації виділяють кошти на

придбання необхідного обладнання, навчальні програми, узгоджені з Міністерством освіти та відповідають вимогам, зокрема, місцевої електронної промисловості.

У Німеччині фірми підтримують університети, засновуючи професури, яких тепер налічується понад 300. Зокрема, фірма з виробництва програмного забезпечення SAP відкрила кафедру підприємництва й інновацій в Дрезденському технічному університеті. Тут студенти економісти та інженери спільно розробляють бізнес-плани і готуються до ролі майбутніх підприємців.

Отже, підвищується конкурентоспроможність університетів, освоюються нові галузі дослідження. Підприємства також можуть збільшити свою наукову складову і готувати для себе кадри. Зрозуміло, промисловість інвестує в ті наукові галузі, які пов'язані з бізнесом.

Заснування лише одного місця професора у вищому навчальному закладі для фірми коштує 250 тис. євро в рік, а зобов'язання зі сплати беруть, здебільшого, терміном на п'ять років. Посади професорів розподіляються на конкурсній основі, претендентів на вакантне місце професора визначають вищі навчальні заклади і відповідні міністерства у федеральних землях. Підприємства мають виключно статус консультанта, однак молоді люди, які обіймають посаду, повинні регулярно звітуватись перед ними за виконану роботу [224, с. 62–66].

Отже, підвищення якості підприємницької освіти у навчальних закладах через оновлення навчальних програм, підготовку і видання сучасних, наприклад, електронних підручників, а також втілення в реальність концепції відповідальності бізнесу за підготовку кадрів сприятиме економічному зростанню країни на основі використання висококваліфікованої праці.

Е. Розвиток підприємницької інфраструктури. Ефективному функціонуванню мікро- і малих підприємств, започаткованих молоддю сприяє належний розвиток підприємницької інфраструктури.

Важливими проблемами, пов'язаними із розвитком підприємництва є такі:

- нестача фінансів, особливо в період їхнього становлення;
- підвищена чутливість до макроекономічних змін (інфляція, ринкова кон'юнктура тощо);
- низький рівень менеджменту керівників, власників малих підприємств тощо.

Зауважимо, що в державі існує багато різних структур, які здійснюють професійну підготовку підприємців, консультаційну та інформаційну підтримку, сприяють у просуванні товарів й отриманні кредитів та інвестицій. Однак найбільш повну і ділову підтримку мале підприємство дістає в бізнес-інкубаторах.

Бізнес-інкубатори – організації, які створюють найсприятливіші умови для стартового розвитку малих підприємств. Вони надають такі послуги: оренду на пільгових умовах, обладнанні відповідними комунікаціями і оснащенні оргтехнікою офісних, а також виробничих приміщень; навчання і надання різних послуг малим підприємствам: діловодство, інформаційні, консультаційні, юридичні послуги та ін. Домінуюче призначення бізнес-інкубаторів полягає в підтримці малих підприємств, допомозі підприємцям, які хочуть, але не можуть започаткувати власну справу.

Успішний розвиток бізнес-інкубаторів у розвинених економіках (за останнє десятиріччя зростання становить 15 разів) зумовлений тим, що в межах цієї структури кооперується декілька важливих функцій малого підприємства, які є для нього зручними та вигідними.

Дедалі більше бізнес-інкубаторів створюється при дослідницьких та наукових центрах. Концепції технологічної інкубації реалізуються в Польщі (Великопольський інноваційний центр в Познані), Чехії (Празький університет), Угорщині, Німеччині (наприклад, в Ростокі, у Франкфурті-на-Одері). В будь-якому випадку інкубаційна система пов'язана з механізмом мікропозик для підприємництва, а також з наданням консультацій. Розвиток малого підприємництва та інновацій стимулюється шляхом обміну досвідом, а також завдяки підтримці регіональних та міжнародних організацій, таких як Німецький центр (АДТ), Європейська асоціація бізнес-інкубаторів (EBN), Асоціація малих підприємств США (NBIA).

Широко розповсюджуються бізнес-інкубатори «без стін». Їх ще називають бізнес-центрами. Клієнти таких бізнес-інкубаторів користуються всіма інформаційними та консультаційними послугами, за винятком оренди офісу. Тому для початку діяльності такому бізнес-інкубатору потрібно лише декілька кімнат і невеликі фінансові вкладення. Як засвідчує практика господарювання, тут кількість клієнтів зростає в декілька разів порівняно зі звичайним бізнес-інкубатором. Такі структури досить ефективні, якщо існує державна підтримка малого підприємництва в регіоні.

Зазначимо, що ідеї інкубування малого підприємництва активно розвиваються у великих підприємств. Діяльність таких підрозділів пов'язана зі створенням, виробництвом і реалізацією нових продуктів, товарів.

В Україні створення розгалуженої мережі бізнес-інкубаторів розпочалося ще в 1993 році. Дана форма підготовки кадрів для ринкової економіки об'єднує два напрямки навчального процесу: класична освіта і практична підприємницька діяльність. Навчаючись, слухачі створюють одночасно підприємства в різноманітних галузях діяльності на основі самостійно розроблених бізнес-планів. Тепер функціонують бізнес-інкубатори в Тернополі, Івано-Франківську, Полтаві, Луганську, Вінниці, Львові, Хмельницьку та в інших містах.

Водночас слід брати до уваги цілі створення бізнес-інкубаторів:

- сприяння змінам в регіонах, які створюють ефективну зайнятість;
- створення розвиненої ринкової інфраструктури;
- забезпечення новітніми технологіями і нововведеннями;
- розвиток місцевої промисловості і розширення її експортно-імпоротної діяльності;
- сприяння зміцненню ділових зв'язків між університетами, вищими навчальними закладами і дослідницькими центрами з місцевою промисловістю;
- заохочення і забезпечення формування зростання нових наукомістких підприємств.

У ринковій економіці бізнес-інкубатори – необхідний елемент ринкової підприємницької інфраструктури. Вони виконують функцію

створення сприятливих умов для становлення нових підприємств молоддю на їх початковому етапі розвитку.

3. *Сприяння розвитку жіночого молодіжного підприємництва.* В Україні у підприємництво приходять мало молодих жінок – це переважно ті, котрі відчувають у собі здатність започаткувати власну справу. Зауважимо, що у світі жіноче підприємництво розвивається енергійніше, ніж чоловіче. Залучення жінок до економіки – найкращий показник здатності країни побудувати своє економічне майбутнє, своє соціальне майбутнє, стверджує президент освітнього жіночого банку Ненсі Беррі. Саме здійснення економічних перетворень в українському суспільстві дасть змогу жінкам змінити своє соціальне становище, використати свої ділові якості. Молоді жінки за наявності певного соціального і професійного досвіду та таких необхідних рис, як ініціативність, готовність до ризику, підприємливість, комунікабельність та ще простого материнського бажання забезпечити своїм дітям добре майбутнє, активніше залучатимуться до бізнесової діяльності. Таким чином, вони зможуть самореалізуватися і досягти життєвого успіху. Досвід постіндустріальних країн це підтверджує. У Німеччині з 3,7 млн осіб, які мають власну справу, 1 млн – це висококваліфіковані жінки, тобто 27% від загальної кількості [224, с. 63].

Однак необхідні сприяння та підтримка держави, насамперед, у наданні пільгових кредитів; запровадженні нижчих ставок податку на ту частину прибутку, яка спрямовується на створення нових робочих місць; збільшенні питомої ваги частково зайнятих у загальному обсязі найманих працівників.

Ж. Зарубіжний досвід розробки та реалізації програм сприяння розвитку молодіжного підприємництва. У Швеції молоді безробітні для заснування власної справи можуть звернутися по фінансову допомогу. Субсидії виплачуються особам від 20 років, зареєстрованим як безробітні, котрі не можуть знайти роботу, яка їх влаштовує. Початкові субсидії надаються на шість місяців, їхній розмір дорівнює обсягу щоденних допомог із безробіття за піврічний період.

У Великій Британії діє програма надання допомоги безробітним, які бажають розпочати власний бізнес. Безробітні протягом тринадцяти тижнів і більше отримуватимуть основну або додаткову допомогу з безробіття. Безробітні повинні мати документ про те, що володіють не менше ніж одною тисячею фунтів стерлінгів (ф. ст.) для вкладення у бізнес. Учасники цієї програми отримуватимуть 40 ф. ст. на тиждень протягом року.

В Австрії та Франції важливим засобом заохочення до створення молодими безробітними власних підприємств є надання позик (зокрема і безпроцентних) або виплата всієї допомоги із безробіття за максимальний термін.

За роки інтенсивних економічних реформ у таких країнах, як Чехія, Угорщина, Польща, Словаччина, країнах Прибалтики вже створено потужний приватний сектор, який виробляє більше, ніж половину ВВП, і забезпечує зайнятість значної частини людських ресурсів. Цьому успішно сприяє дієва політика держави щодо підтримки молодіжного підприємництва. Зокрема, в Угорщині безробітній молоді, яка бажає заснувати власну справу, надається, допомога у вигляді субсидії для полегшення перших кроків у підприємницькій діяльності. Їм гарантується визначений дохід протягом періоду, коли розпочата справа можливо і не принесе бажаного прибутку, або надається кредит на пільгових умовах. Місячний розмір допомоги дорівнює величині допомоги із безробіття і визначається на півроку. Крім цього, підприємцеві-початківцеві компенсується половина витрат на консультації у фахівців, на професійну підготовку в навчальному закладі і страхування започаткованого бізнесу, а також повертається половина річних виплат за кредитом.

У Польщі, наприклад, банки надають безробітній молоді позики на організацію малого підприємства. Доступність позик необмежена, але для їх отримання треба скласти бізнес-план. Умови надання позик пільгові – 50 або 75% банківської процентної ставки. Різницю між процентною та кредитною ціною позики відшкодовують міські центри зайнятості, які визначають у Польщі фінансову політику на ринку праці.

К. Внутрішні можливості і чинники. Безробітна студентська молодь України не має можливості для заснування власної справи, оскільки державними програмами сприяння розвитку молодіжному підприємництву не передбачено початкових субсидій. Крім того, діє положення у Законі України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», введене в дію з 1.01.2001 р., про одноразову виплату допомоги по безробіттю для організації безробітною молоддю підприємницької діяльності.

Надання одноразової допомоги безробітним в Україні призначене для заняття підприємницькою діяльністю, пов'язаною із виробництвом продукції, на придбання обладнання, інструментів, сировини і матеріалів, оренду приміщень. Зазначимо, що в кращій ситуації знаходяться молоді люди, які мають певний стаж роботи, оскільки величина допомоги для заняття підприємницькою діяльністю визначається рівнем оплати праці з попереднього місця роботи. Право на одноразову допомогу мають молоді люди, що досягли 18 років, зареєстровані як безробітні за місцем проживання і отримують допомогу з безробіття. Але за умови, що на ринку праці для них немає роботи, яка їх влаштує.

Зрозуміло, що величина одноразової допомоги недостатня для того, щоб безробітна молодь могла заснувати власну справу, порівнюючи з необхідним стартовим капіталом. Вона в 10–20 разів занижена, крім того, оскільки в країні є невикористані виробничі потужності (у вигляді довгобудів, старих цехів, заводів), їх необхідно переобладнувати під офіси, виробничі приміщення для малого і середнього бізнесу. На нашу думку, величину одноразової допомоги для заснування власної справи треба не лише збільшити в цілому, але й за основу її визначення використовувати середній рівень оплати праці в національній економіці.

Л. Перспективні сфери молодіжного підприємництва. Оскільки молодь найшвидше відгукується на нововведення і стає високоосвіченою, менше консервативною, то дуже важливим сектором молодіжного підприємництва стає сфера високотехнологічних послуг. Наприклад, ще в 90-х роках ХХ ст. у Франції, Великобританії

в цій сфері працювало 2/3 всіх зайнятих; а в США ще більше [59]. У цих країнах поступово виникає інфраструктура і розробляються методи застосування нових високошвидкісних телекомунікаційних систем, здатних передавати не лише цифри та тексти, але і зображення та звук.

Досвід Індії це підтверджує, яка завдяки своїй національній ІТ-стратегії економічно відстала. Однак аграрно орієнтована держава із сотнями мільйонів неписьменних усього за декілька років перетворилась в регіонального промислового лідера, одного з провідних виробників продукції хай-теку на азійському континенті та провідного учасника ринку програмного забезпечення і телекомунікацій. Цьому сприяло:

- співпраця з американськими ТНК (General Electric і Citibank), які розміщували свої замовлення в Індії;
- державна підтримка іноземного інвестування в національну економіку (звільнення від мита, відміна податку на прибуток для фірм-експортерів);
- дешевша праця індійських фахівців порівняно із західними розробниками (у п'ять разів), що дало змогу корпораціям зекономити до 60% стандартних контрактних витрат.

Тепер, коли ІТ-фахівці стали авторитетною і навіть привілейованою соціальною групою, їхній рівень оплати в середньому за рік становить 15–30 тис. доларів США.

Позитивні зміни відбулися у справі створення програмного забезпечення на замовлення, надання пов'язаних з ним послуг, розроблення стандартизованого комп'ютерного обладнання і його сервісного забезпечення. Саме ці сфери забезпечили Індії вихід до передових країн світу. На виробництво програмного забезпечення тепер припадає 16% індійського ВВП. У 90-х роках ХХ ст. цей сектор зростав на 40% щорічно і його обсяг до 2010 р. мав становити 50 млрд дол., а в 2020 р. частка галузей, пов'язаних з високими технологіями, матиме 28–30% ВВП країни [278, с. 13–15].

На основі людського потенціалу в Індії вже сформувалась нова генерація національних ІТ-підприємців. Тепер набагато престижніше

будувати кар'єру і досягати добробуту, не залишаючи батьківщини, бо цьому сприяють виробничі й соціальні передумови.

Згідно з теорією Кастельса, початкова фаза інформаційного суспільства – це не що інше як індустріальне суспільство разом з багатоманітними цифровими інформаційно-комунікаційними послугами, так би мовити оцифроване суспільство. Компанія Lucky.Net, на підставі аналізу західного досвіду розвитку Інтернету та електронного бізнесу, розробила трирівневу систему оцінок впливу Інтернету на економіку країни:

- перший рівень розвитку Інтернету – актуальний ринок Інтернету становить менше 3% населення і майже не впливає на економіку країни;
- другий рівень розвитку Інтернету – актуальний ринок Інтернету становить від 3 до 15% населення, економіка країни стає каталізатором розвитку Інтернету та електронного бізнесу.
- третій рівень розвитку Інтернету – актуальний ринок Інтернету становить понад 25% населення країни і стає каталізатором зростання всієї економіки країни.

Кількість українських користувачів Інтернету в 2010 р. збільшилася до 25 млн. осіб (54% населення). Проникнення Інтернету в Україні перевищило середній показник у Європі. Географічно, як і раніше, лідирує Київський регіон. Його частка серед користувачів склала 58,02% від загальної аудиторії. Далі, в порядку зменшення, йдуть такі регіони: Донецьк, Харків, Одеса, Дніпропетровськ, Львів, Крим, Луганськ. Їхня сумарна частка становить 29,64%. На решту регіонів припадає 11,62%. У Житомирського та Івано-Франківського регіонів – найменша активність 0,17% і 0,22% відповідно, у Чернівецького регіону – 0,33%. Загальний час, проведений українськими користувачами Інтернету в глобальній мережі в березні 2010 р., склав понад 3,844 млрд. хвилин, що на 1,01% менше, ніж попереднього місяця. Кількість користувачів у Росії зросла до 43 млн осіб (37% населення країни). За даними Internet World Stats, у 2009 році Інтернетом користувалися 52% населення Європи і 74% - США і Канади. В цілому у світі Інтернетом користуються 24% людей [105].

Інтернетна продукція та послуги мають певні особливості. Зокрема, майже всі витрати припадають на етап розробки та виходу на ринок. Ціна програмного забезпечення визначається витратами на його розробку, відтворення якого на відміну від машин, де постають щоразу нові затрати на сировину, працю, використання капіталу та поширення через мережу – це мізерні витрати. Інтернет вигідний, бо підприємства отримують від нього велику фінансову користь, але водночас він зумовлює спосіб ведення бізнесу.

Детальні опитування й дослідження понад 35 провідних Інтернет-підприємств світу виявили, що їх об'єднують такі вирішальні чинники успіху [74]:

- Вищий рівень менеджменту.
- Використання короткострокової стратегії. Стратегія повинна пристосовуватися до мережі, а стратегічне мислення – до Інтернет-часу. Тому вчені-економісти Шона Браун і Кетлін Айзенгарт ввели категорію «динамічної конкуренції» на позначення стратегічного мислення у мінливій ситуації. Будь-яке стратегічне мислення повинне враховувати непередбачене.
- Наявність підприємства, яке могло б блискавично реагувати на стратегічні зміни. З цієї метою необхідно сприяти ініціативній діяльності всіх працівників, незалежно від їхньої функції. Тривалість чинності інформації різко скоротилась, тому потік інформації повинен проходити всередині підприємства швидко, без затримок і перешкод.
- Технологія як каталізатор змін: вхід в Інтернет має стати каталізатором для змін, вирішальною є співпраця всіх відділів підприємства.
- Використання можливостей мережі. Мережа починається на підприємстві. Через внутрішню мережу відбуваються експерименти з новими ідеями, економічними благами перед тим, як вони потрапляють до покупця. Отже, не лише з'являються нові товари на ринку, але й підприємство отримує поштовх для нових ідей, а також для своєї успішної діяльності. Мережа однаковою мірою охоплює партнерів і покупців.

- Для розробки успішної інтернетної стратегії велике значення має залучення покупця до ключових процесів функціонування підприємства: оцінка прототипів продукції, надання цінних порад, просування вперед процесів розробки товару.

Слід зазначити, що Інтернет-технології – це саме та сфера, завдяки розвитку якої Україна, використовуючи свої людський і матеріальний потенціали, зможе скласти конкуренцію іншим країнам на світовому ринку і покращити головні макроекономічні показники.

Розвиток Інтернету в Україні має свої особливості. Якщо на початковому технологічному етапі його розвитку економічні зв'язки із секторами індустріальної економіки не мали особливого значення, бо всіх цікавив лише доступ у мережу, то тепер Інтернет став використовуватись як інформаційно-комунікаційна основа для електронного бізнесу (дистанційне навчання, телемедицина та ін.). А. Габович вважає: «Інтернет – це гроші. Наукомісткі доходи, засновані на неухильному дотриманні прав інтелектуальної власності» [90, с. 12–13].

В Україні також створено діючі зразки інтелектуальної високопродуктивної кластерної багатопроекторної системи, яка є перспективним напрямом вітчизняної конкурентоспроможної індустрії комп'ютеробудування. Фактично це суперкомп'ютери, які здатні забезпечити розв'язання багатьох завдань економіки, науки і техніки, оборони і безпеки країни.

Важливою концептуальною засадою у формуванні активної соціальної молодіжної політики, на наш погляд, виступає також реалізація Національної концепції гнучкої зайнятості, яка означає:

- врахування зайнятими не лише осіб, що одержують за свою працю грошову винагороду, але й осіб, які беруть участь у нетрадиційних ринках праці (тіньова економіка, праця домогосподарок тощо);
- розподіл сукупного обсягу робіт між дорослим населенням країни через заходи активного регулювання зайнятості як збільшення тривалості шкільного навчання, використання прогресивної шкали виходу на пенсію, поділ робочих місць, часткова зайнятість, збільшення тривалості відпусток та ін.;
- встановлення річного гарантованого мінімального доходу для кож-

ного дорослого індивіда, що передбачає фінансування з коштів, які виділяються на допомогу по безробіттю, з прибутку підприємств і недержавних дотацій;

- диверсифікацію режиму і форм праці як обов'язкове використання гнучкої зайнятості – поєднання молоддю навчання з працею;
- працівники старших вікових груп мають переходити на неповну зайнятість;
- підвищення рівня освіти у період активного трудового життя.

Отже, перспективними сферами молодіжної зайнятості є високотехнологічні галузі сектору інформаційно-комунікаційних технологій і соціальних послуг, які – основа реалізації гнучких форм зайнятості в умовах становлення інформаційної економіки.

3.4. Трансформація соціального молодіжного потенціалу в умовах становлення інформаційного суспільства

Важливий та невід'ємний елемент складової людського потенціалу національної економіки України, а саме – людського інтелектуального потенціалу, як зазначалося, становить соціальний потенціал. Постіндустріальні країни (США, Японія, Німеччина, Велика Британія та ін.) надають великого значення соціальному капіталу, розглядаючи його як продукт життєдіяльності суспільства. Соціальна сфера тут не зводиться лише до розподілу благ та формування життєвих можливостей, як це є в Україні. Вона – насамперед сфера інституціоналізованих комунікацій, створення стійких і тимчасових об'єднань на засадах солідарності та їх використання для індивідуального і колективного самовираження та розвитку [111, с. 68]. Ефективні соціальні мережі, полегшуючи координацію і співробітництво, підвищують економічну продуктивність, знижуючи як прямі, так і непрямі витрати господарської діяльності. Вертикальні соціальні зв'язки, які об'єднують соціально-економічні, релігійні та інші групи, – зв'язки, які спираються на почуття національної ідентичності – полегшують просування до створення демократичних інститутів і плюралізму. У підсумку соціальна згуртованість створює умови для зближення дер-

жавних, приватних і суспільних інтересів [250]. Тому всі національні економічні моделі розвинених країн (чи то модель соціального ринкового господарства, держави добробуту, системи пожиттєвого найму та ін.) як обов'язковий елемент, – запорука їхньої ефективності, мають міцну соціальну систему.

Держава виступає невід'ємним елементом макроекономічного регулювання і від неї залежать умови функціонування національної економіки. Адже держава забезпечує свободу економічної діяльності суб'єктів господарювання, відповідальність їх за результати своєї господарської діяльності, а також функціонування багатьох інститутів ринкової економіки. Наприкінці ХХ ст. міжнародна спільнота нарешті зрозуміла, що суспільство існує задля підвищення рівня життя населення, забезпечення соціальної справедливості та суспільної стабільності. Саме ці елементи у процесі формування моделі соціально-економічних перетворень в Україні, на думку багатьох учених, не брала до уваги влада як об'єктивно необхідні в умовах модернізації суспільства. Створення соціальної системи, громадянського суспільства як і активної соціальної політики вважалось справою віддаленого майбутнього, хоча, відомо, що необхідними складовими економічної системи, незалежно від певних національних особливостей, інституціоналісти вважають економічну та культурно-інституційну підсистему [75, с.53].

В умовах розвитку процесів глобалізації економічного життя у світі держава є насамперед формою існування народу, нації, інструментом захисту його прав та інтересів, умовою виживання, функціонування і розвитку. Однак процес державотворення не повинен перекривати глибшу стратегічну мету в системі єдиного змісту концепції розвитку українського народу. Досягнення ж такої мети неможливе без забезпечення у довгостроковому періоді нової якості економічного зростання і відповідно створення умов та можливостей для самореалізації здібностей кожної молодої людини в країні, оскільки відставання у процесах державотворення та формування ефективної моделі економічного розвитку соціальної спрямованості негативно впливає на майбутній розвиток України [75, с. 58].

Соціалізація економіки, яка відбувається в постіндустріальних країнах, має об'єктивний характер, вона пов'язана зі зміною ролі людини в економіці та зі зміною ролі економіки у житті кожної людини, суспільства в цілому. Без таких змін подальший позитивний розвиток національної економіки неможливий, бо система соціальних інститутів, які виникають в умовах соціалізації економіки, забезпечує шлях трансформації суспільства через еволюцію; соціалізація економіки означає і створення громадянського суспільства, необхідного для забезпечення економічної свободи виробників, соціальної справедливості, контролю за прийняттям та виконанням рішень [75, с. 68–69].

Позитивними наслідками соціалізації економіки у постіндустріальних країнах, незалежно від конкретних функціонуючих моделей, є не лише зростання добробуту, формування потужної системи соціального захисту громадян, а й розвиток якісно нових суспільних форм функціонування найманих і самозайнятих працівників у їхній взаємодії з іншими суб'єктами господарювання (людський капітал творчих індивідів і соціальний капітал) [75, с. 68–69]. Цю думку поділяють також А. Гальчинський, В. Геєць, М. Долішній, Ю. Зайцев, С. Злупко, А. Колот, Е. Лібанова, А. Чухно та інші вчені. «Економічний і соціальний розвиток України в ХХІ ст. прямо пов'язаний із розвитком людського потенціалу та ступенем його використання, бо в постіндустріальному суспільстві (до якого ми прагнемо ввійти, щоб не опинитись на периферії глобального розвитку) першочергову роль відіграє людський чинник», – акцентують В. Геєць і Б. Кваснюк [67, с. 42]. Учені наголошують також на кризовому стані у соціальній політиці, головні причини якого є [110, с. 23]:

- відсутність стратегії і тактики діяльності держави в цій сфері;
- неналежність підсистеми соціального управління до загальної системи управління економічним розвитком;
- недосконалість і змінюваність законодавчої та нормативно-правової бази соціального управління;
- брак національних стандартів;
- відсутність прогнозування соціальних наслідків прийняття

- управлінських рішень органами державної влади;
- механічне «перенесення» зарубіжного досвіду соціального управління без врахування можливостей його запровадження;
 - випадковий характер дій в діяльності органів управління соціальною політикою.

Зрозуміло, що зазначене свідчить про недостатність теоретичного підґрунтя для формування соціальної політики в Україні.

Розглянемо європейський досвід формування соціальної політики, наприклад, країн-членів Європейського Союзу. Сучасні системи соціальної політики сформувались у розвинених країнах на початку 40-х років ХХ ст. Важливим документом, який регулює соціальну політику, стала Європейська соціальна хартія (1961), яка надала право людині на соціальний захист.

У 1989 р. у Страсбурзі представники одинадцяти країн-членів Європейського Союзу прийняли декларацію у вигляді Хартії союзу фундаментальних соціальних прав (соціальна хартія), яка визначила головні засади, на яких базується законодавство про працю.

У 1994 р. Європейський Союз, узагальнивши головні проблеми соціальної політики та шляхи її майбутнього розвитку, сформував робочий документ, який назвали Зеленою книгою. У результаті консультаційної процедури було створено Білу книгу, де визнано основною метою узагальнення основних напрямів перспектив соціальної політики, яка формуватиметься на економічному зростанні, високому рівні конкурентоспроможності і зайнятості.

Соціальна проблематика була властива і українській суспільно-економічній думці кінця ХІХ – початку ХХ ст. насамперед у працях М. Драгоманова, Б. Кістяківського, І. Франка, Д. Піхно, М. Грушевського, М. Туган-Барановського, інших учених, де визнавалось, що людина – найвища цінність, і акцентувалось на гарантуванні їй природних, людських і громадянських прав.

Серед сучасних економістів немає одностайності у визначенні соціальної політики. В різних країнах цю категорію означають по-різному. Зокрема, одні економісти вважають, що соціальна політика не має успішного академічного визначення [307], інші стверджують,

що соціальна політика ставить собі за мету пом'якшити негативні наслідки індивідуальної та соціальної нерівності через систему перерозподільчих заходів або ж покласти в основу діяльності засади соціальної справедливості та соціального партнерства як головних цінностей громадянського суспільства [46, с. 20]. Зауважимо, що кожен з підходів володіє певним раціональним зерном. Однак загалом економісти вважають, що соціальна політика – система заходів, спрямованих на підвищення суспільного добробуту, поліпшення якості життя населення, а також забезпечення соціальної стабільності [168, с. 13]. Вчені стверджують, що точного визначення соціальної політики немає, бо наявні різні підходи до визначення ролі та місця держави; в цивілізованому світі соціальна діяльність пов'язана з правовими гуманістичними цінностями: правами і свободами людини. Переконливим, на наш погляд, таке визначення: соціальна політика – діяльність державних та окремих осіб (суб'єктів соціальної політики), спрямована на реалізацію природних прав людини, що забезпечують її життєдіяльність та розвиток як соціального індивіда при беззастережному дотриманні його громадянських прав та свобод [168, с. 36]. Щодо сфер і завдань соціальної політики, то треба визнати, що тут теж наявні суттєві розбіжності. Зокрема, О. Сергієнко виокремлює сім, а Ю. Зайцев – лише дві сфери соціальної політики. Вважаємо за доцільне в інформаційному суспільстві виокремлювати три сфери дії соціальної політики: формування людського потенціалу творчих індивідів, збагачення їх духовно-інформаційного потенціалу та примноження соціального потенціалу (табл. 3.3).

Таблиця 3.3

Класифікація сфер соціальної політики [75; 168].

За О. Сергієнком	За Ю. Зайцевим	За О. Стефанишин
1. Людські ресурси	1. Формування людського капіталу	1. Формування людського потенціалу творчих індивідів
2. Відносини в сфері праці	2. Формування соціального капіталу	2. Збагачення духовно-інформаційного потенціалу
3. Соціальний захист		3. Примноження соціального потенціалу
4. Житлова політика		
5. Здоров'я населення		
6. Освіта		
7. Безпека життєдіяльності		

Суб'єкти молодіжної соціальної політики:

- державні інституції;
- громадські, релігійні, благодійні та інші недержавні об'єднання;
- комерційні, фінансові та інші бізнесові структури;
- молодь, яка бере участь на професійних чи добровільних засадах у здійсненні громадянських та суспільних ініціатив.

У своєму розвитку вітчизняна соціальна політика пройшла два етапи:

- I етап (1991–1998) – узагальнена дотаційна модель соціального захисту.
- II етап (1999–2005) – заохочування ініціативи економічно активного населення й адресної допомоги.

Суттєва стратегічна помилка соціальної політики в Україні – орієнтація на соціальний захист, без першочергового забезпечення прав та інтересів економічно активного населення спричинила брак мотивації до праці, і в підсумку – спад виробництва. Беручи до уваги світовий досвід, єдиним перспективним шляхом розвитку вітчизняної соціальної політики є заохочення ініціативи економічно активного населення й цілеспрямованої допомоги.

Враховуючи групи основних прав і свобод молодих людей, які забезпечують їх життєдіяльність і розвиток, можна визначити складові соціальної молодіжної політики:

- ефективне працевлаштування;
- створення системи соціального забезпечення;
- підтримка малозабезпечених прошарків молоді;
- створення ефективної системи охорони здоров'я;
- вирішення проблем інноваційної освіти;
- збереження довкілля;
- узгодження внутрішніх, суспільних та групових конфліктів;
- протидія молодіжній злочинності тощо.

Прийняттям Верховною Радою України Декларації «Про загальні засади державної молодіжної політики в Україні» (1992) та Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» (1993) було закладено основу національної молодіжної політики.

У Декларації «Про загальні засади державної молодіжної політики в Україні» визначено місце державної молодіжної політики в діяльності держави, головні її завдання та засади здійснення. Подальший розвиток молодіжної політики, зміцнення її правової бази було зреалізовано ухваленням Законів України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» (1993), «Про органи і служби у справах неповнолітніх та спеціальні установи для неповнолітніх» (2000), «Про молодіжні та дитячі громадські організації» (1998), «Про соціальну роботу з дітьми та молоддю» (2001), Указів Президента, постанов Кабінету Міністрів тощо (дод А).

Одним з важливих механізмів формування та реалізації молодіжної політики в країні стала розробка і реалізація цільових комплексних молодіжних програм. Хоча до початку 2005 року такої національної програми ще не було прийнято. Це засвідчувало недотримання керівництвом держави положень Декларації “Про загальні засади державної молодіжної політики в Україні” (1992). Водночас окремі гострі питання життя молоді вирішувались завдяки реалізації національних, державних галузевих програм, спрямованих на все населення. Лише у 2005 р. вперше було прийнято «Загальнодержавну програму підтримки молоді на 2004–2008 роки».

Механізм координації молодіжної політики на рівні центральних органів державної влади охоплює: Національну раду з питань молодіжної політики при Президентові України, Комітет Верховної Ради України у справах сім’ї і молоді, Міністерство у справах сім’ї, молоді і спорту. Функціонують відповідні структури з питань роботи з молоддю місцевої виконавчої влади.

Практика підтверджує заорганізованість, декларативність, автономність, забюрократизованість та непрозорість прийняття і реалізації рішень з важливих питань молодіжної політики (зокрема, молодіжних ініціатив щодо зайнятості, сприяння молодіжному підприємництву як на державному, так і регіональному, локальному рівнях). Насправді рішення державних інституцій не знаходять достатньої підтримки у молоді, відповідно ця політика неадресна і неефективна. Проте, починаючи з 2005 р. частково вдалося подолати цю негативну тенденцію, бо

ефективність молодіжної політики залежить від готовності молоді до партнерства з державною владою, визнання її підтримки і здійснення.

Вважаємо, що особливістю соціальної молодіжної політики в ринковій економіці має стати надання пріоритету проблемам формування людського потенціалу творчого індивіда (творчість стає найобмеженишим ресурсом) і соціального потенціалу як складових людського інтелектуального потенціалу суспільства. У високотехнологічних галузях не лише найманий працівник залежить від роботодавця, підприємця, а й підприємець потрапляє у залежність від найманого працівника, що зумовлено високим рівнем його кваліфікації, творчим характером праці, відсутністю миттєво доступної альтернативи вибору щодо заміни працюючих.

Такий характер взаємозалежності потребує її інституційного забезпечення. Це здійснює соціальний капітал, головна функція якого полягає у формуванні даного характеру соціальної організації зв'язків або відносин між основними суб'єктами економічної діяльності на рівні суспільства, підприємства, який забезпечує максимально доступний рівень взаємодії цих суб'єктів у розв'язанні завдань виробничого та соціального змісту на основі взаємодії, довіри, надійності і прозорості, відповідальності у стосунках [75, с. 70–72].

Реальними організаційними формами такої співпраці виступають різні види соціального партнерства (табл. 3.4, 3.5). Хоча діяльність усіх організацій групи А (професійні, непрофесійні) спрямована на членів цих об'єднань, вони суттєво різняться за змістом і суспільною значимістю того, що роблять. Проте з погляду формування соціального капіталу вони є важливими елементами мережі структур громадянського суспільства. Класифікація громадських організацій за типом діяльності, крім групи А, охоплює групу Б організацій, діяльність яких спрямована на інших (табл. 3.5), що складається із благодійних фондів та організацій, а також громадсько-політичних об'єднань.

Соціальний капітал у процесі розвитку суспільства зростає і нагромаджується завдяки збагаченню інститутів, у яких він виражається як розвиток довіри у суспільстві, культури, соціальної

відповідальності бізнесу. Крім формальних, в Україні не зроблено сьогодні жодних кроків з боку владних структур, бізнесу, політичних партій щодо створення умов для розвитку реальних форм існування соціального капіталу [75, с. 70–72].

Таблиця 3.4

Громадські об'єднання, діяльність яких спрямована на самих себе [109, с. 191]

А.І захисні	А.ІІ самопоміч	А.ІІІ аматорські
<i>захист інтересів</i>	<i>вирішення проблем</i>	<i>задоволення інтересів</i>
1) професійні (захист інтересів, пов'язаних із професійною діяльністю) об'єднання промисловців; професійні робітничі спілки; інші професійні об'єднання; творчі спілки; студентські товариства	1) зорієнтовані на вирішення власних проблем людьми, які започатковують певну справу молодіжні житлово-комунальні кооперативи; кредитні спілки; садово-городні кооперативи; гаражні кооперативи	1) дозвілля, у сфері додаткової зацікавленості клуби різного спрямування; об'єднання автомобілістів; товариства любителів тварин; товариства мисливців та рибалок;
2) за іншими соціально-груповими (ідентифікаційними) ознаками жіночі об'єднання; молодіжні спілки; етнічні товариства; релігійні групи	2) зорієнтовані на подолання невигод свого становища людьми, що потрапили в певні, несприятливі умови об'єднання інвалідів; об'єднання афганців; спілки багатодітних сімей	2) в робочий і вільний час у сфері особливої зацікавленості товариства пасічників; товариства кролівників

Соціальне становище молоді – показник соціального успіху суспільства. Воно значною мірою залежить від можливостей реалізації потенціалу молодих людей.

Найменше молодь задоволена екологічною ситуацією в країні, станом медичного обслуговування, рівнем особистої безпеки і членів родини, умовами праці, умовами дозвілля та відпочинку.

Громадські об'єднання, діяльність яких спрямована на інших
[109, с. 192]

Групи організацій		
Б. I благодійні	Б. II Громадсько-політичні	
<i>Надання допомоги іншим інституціям, групам осіб чи окремим особам</i>	<i>Мобілізація громадськості і вплив на владу з метою вирішення певних проблем</i>	<i>Боротьба за владу і вирішення альтернативних програм політики</i>
1) благодійні фонди, що сприяють розвитку певних сфер, галузей, інституцій	1) громадські організації і рухи, що виступають за суспільний переустрій	1) політичні партії
Фонди підтримки культури, освіти, громадського сектора; фонди розвитку підприємництва; організації та фонди сприяння міжнародним зв'язкам	НРУ на початку своєї діяльності; християнсько-демократичний рух (у міжнародному масштабі)	Партії в стадії становлення, що ще не вийшли за межі громадського сектора; Парламентно опозиційні партії, яким чиняться перешкоди з боку влади; Низові осередки масових партій тощо
2) благодійні фонди та громадські організації, що надають допомогу знедоленим та потерпілим верствам	2) громадські організації і рухи, що докладають зусиль до вирішення якоїсь однієї, конкретної проблеми	

Експерти стверджують, що побутує пряма залежність самооцінки матеріального становища від соціально-професійної групи, до якої належить молода людина. Найвищі оцінки у тих, хто має власну справу або самозайнятий, а також учнівської молоді, зокрема студентів. Найнижчі оцінки у тієї частини молоді, котра безробітна або тимчасово не працює. Найявна також визначена залежність від віку опитаних: зокрема, наймолодша група (14–17 років), хто мешкає разом з батьками та здебільшого навчається відчуває себе більш матеріально забезпеченою, ніж молодь інших вікових груп. Крім того, традиційно рівень самооцінки матеріального становища молоді вищий в обласних центрах та великих містах і найнижчий – у селах. Молодь, яка перебуває в шлюбі, оцінює своє матеріальне становище нижче від одинаків. Майже 60% молодих жінок, які перебувають у шлюбі, зазначили свою залежність від чоловіків, отримують менше, ніж чоловік, лише 9% отримує більше від чоловіка [161, с. 94].

Побудова соціально орієнтованої ринкової економіки передбачає зміну як соціально-трудових відносин, так і їхніх суб'єктів, що беруть в них участь. В умовах директивної економіки особистість ніколи не була метою, а була лише засобом для вирішення загальнодержавних і партійних завдань, тому практика управління трудовими колективами ще досі містить такі недоліки, як недооцінка людської гідності, людських прав, потреб та інтересів. Крім того, темпи й особливості модернізації українського суспільства, запровадження демократії виявилися одними з найнесприятливіших з огляду на «вростання» старих еліт у нові відносини, коли невирішено питання передачі влади в руки нової еліти [109, с. 19].

Така позиція державної влади не продуктивна. Однак психологія державних чиновників традиційно ґрунтується на тому, що їхньою метою є лише досягнення абсолютної влади, постійний прибуток від неї. Водночас соціальне партнерство передбачає необхідність делегування частини прав інституціям місцевого самоврядування, що зменшує вплив працівників державних адміністрацій на місцеві процеси, де зосереджені економічні інтереси державних чиновників.

Є чотири рівні демократизації суспільства: ідеологічний, інституційний, громадянського суспільства і культури. Всі вони взаємозалежні, але під час переходу на третій рівень існують затримки, а інколи навіть починається зворотний рух у процесі демократизації, – наголошують експерти [109, с. 22].

Учені вважають, що на ідеологічному та інституційному рівнях суспільних перетворень повільність українських реформ була зумовлена несприятливою для переходу якістю цієї еліти, на швидкість та глибину трансформації українського суспільства на третьому і четвертому рівнях вплинуло те, що громадянське суспільство в цілому народжується, а не відроджується [109, с. 25–26].

Проблему громадянського суспільства досліджують українські вчені: О. Гарань, А. Карась, В. Каспрук, А. Колодій, В. Кремень, В. Полохало, А. Романюк, М. Рябчук, В. Сидоренко, В. Ткаченко, М. Томенко та ін.

Ми поділяємо погляд учених, що термін «громадянське суспільство» позначає структурно визначену, інституціоналізовану підсистему суспільства зі специфічними, тільки їй притаманними, незалежними від держави добровільними формами громадської активності й солідарності з особливими культурними і навіть соціально-психологічними ознаками [109, с. 71].

Сьогодні «закладається» нова державна ідеологія і політика, котра повинна реалізовуватися у майбутньому. Водночас такою ж мірою закладаються нові структури соціуму, суспільні ідеологія, політика, зароджуються нові соціальні стратегії, котрі матимуть вплив на життя країни і її громадян більший, аніж їхні відповідники із системи держави [98, с. 75]. Найсуттєвіші моменти революційних змін:

- набуття не лише економічної незалежності й політичної свідомості українського соціуму, а й економічної самодостатності українськими громадянами. А це можливе лише змінивши феодальну систему залежності людини від класу чиновництва, за якої будь-яка економічна самодіяльність можлива лише за умови набуття «даху» від силових державних чи інших контролюючих органів;
- перехід від особистої стратегії очікувань до стратегії активного і динамічного розширення загального простору свободи. Починаючи від простору власної думки окремого громадянина і його сім'ї до простору загальнодержавного та загальносуспільного, «отримавши свободу думки, слова та віросповідання, ми не зуміли отримати свободу діяльності... яку потрібно на найвищому законодавчому рівні запровадити як головні засади свободи та прав людини, так і прості й прозорі механізми їх гарантування і здійснення» [98, с. 78];
- розбудова соціальної держави, де індивід підкоряється тільки формальній системі інститутів, а не групі людей, частиною якої він є та від якої цілковито залежить [98, с. 80–81].

Дослідження українських учених підтверджують наявність таких рис менталітету українців:

- розвинене особистісне начало, що виявляється у почутті власної гідності й незалежності;

- акцент на внутрішньому (духовному) аспекті життя, а не на зовнішньому (матеріальному);
- терпимість, толерантність;
- індивідуалізм тощо.

Якісна перебудова трудової свідомості означає поступове реформування мотиваційного простору, особливо таких його чинників, як рівень життя, стан зайнятості, ситуація на ринку праці, оплата праці, система нормування праці, інвестиції, кредити тощо. М. Семикіна вважає, що непродуманість сукупності стимулів на загальнодержавному рівні знецінює стимули на рівні підприємства, об'єктивно зумовлює руйнування ціннісних орієнтацій, трудових мотивів працівника, що протидіє якісним змінам трудового менталітету [237, с. 75–76]. А тому результативність соціально-економічних преретворень в країні буде, на думку науковця, незначною, зважаючи на неврахування в управлінні економікою особливостей українського трудового менталітету, відродження духовності, втраченої гідності, збереження трудових традицій [237, с. 75–76].

Світовий досвід свідчить, що погодження інтересів суб'єктів соціально-трудова відносин ґрунтується на співпраці роботодавців і найманих працівників, а також представників держави на основі соціального партнерства (трипартизм). У процесі колективних консультацій, переговорів, розв'язання конфліктних ситуацій соціальні партнери укладають на підприємствах і в організаціях колективні та індивідуальні договори, а на національному, галузевому, регіональному рівнях – відповідні угоди (п. 4.1, 4.2).

На рівні підприємства соціальне партнерство визначають як взаємозв'язані дії адміністрації, трудового колективу, профспілок та інколи представників держави, спрямовані на підтримку соціальної стабільності в організації. Деяко інакше трактують відносини соціального партнерства в Законі України «Про організацію роботодавців»: «...це система колективних відносин між найманими працівниками, роботодавцями, виконавчою владою, які виступають сторонами соціального партнерства у ході реалізації їх соціально-економічних прав та інтересів» [212; 43].

Однак мають рацію вчені, стверджуючи, що однією зі сторін соціального партнерства є не власники підприємств, а лінійні та функціональні менеджери, які практично реалізують сутність цих стосунків у конкретній організації, опосередковуючи контакт найманих робітників з працедавцями [291, с. 56]. Щоб відносини соціального партнерства були зреалізовані, необхідно три умови: забезпечення працівникам гідних економічних умов існування, відповідної зарплати, наявності сильних професійних спілок, здатних відстоювати інтереси найманих працівників; розуміння менеджерами необхідності налагодження соціального партнерства і його реалізації.

Вищезазначені передумови відсутні, бо нинішня зарплата значної частини найманих працівників не забезпечує гідного рівня існування; наявна роздробленість профспілкового руху і їх «кишеньковість» на окремих підприємствах; ідея соціального партнерства не усвідомлена вітчизняним менеджментом і право на працю часто не визнається як природне право людини, а трактується як милостиня з боку роботодавця. У підтриманні відносин соціального партнерства суттєву роль відіграє держава, бо менеджмент, на жаль, ще не усвідомлює їх формування і дотримання.

Однак сьогодні такого підходу вже недостатньо для розвитку цивілізованого суспільства, тож ми поділяємо погляд економістів щодо розширення сфери діяльності інституту соціального партнерства. Оскільки соціалізація та гуманізація вітчизняного суспільного розвитку сприятиме створенню надалі не лише необхідних умов для розширеного відтворення робочої сили, а й передусім формування людського і соціального потенціалів творчих індивідів як основи людського інтелектуального потенціалу інформаційного суспільства. Невід'ємним елементом змісту соціального потенціалу є також і здатність людей спілкуватися один з одним, що має найважливіше значення не лише для господарської активності, але і для всіх аспектів життя. Здатність до спілкування, до колективних дій відповідно, залежить від того, якою мірою ті чи інші спільноти дотримуються подібних норм та цінностей і можуть підпорядковувати інтереси окре-

мих індивідуумів інтересам великих груп. На основі таких спільних цінностей виникає довіра.

Дослідження сучасних процесів виявили, що рівень довіри та ступінь соціалізованості різко знизився і продовжує знижуватися, кредит довіри новій владі поки що достатній, але теж знижується. А це зумовлює потребу в створенні нових організаційних структур, які б долали перешкоди на шляху розвитку взаємодії, співпраці, особливо серед молодих людей.

Соціальний капітал (як певний набір соціальних відносин співробітництва, взаємодії, взаємної довіри та взаємодопомоги) має нарощуватись, бо після задоволення первинних потреб актуальною стає потреба молодої людини у її визнанні впродовж усього життя, якого не можна досягти поодинці, воно існує тільки в суспільному контексті.

Визнання розглядаємо як визнання індивіда іншими індивідами, яке реалізується завдяки рівноправному добровільному партнерству вільних індивідів, у які об'єднуються для самореалізації та самоуправління.

Світовий досвід засвідчує, що найдинамічніша і найефективніша форма самоорганізації демократичних суспільств – діяльність недержавних неприбуткових організацій (ННО). Головні напрями діяльності ННО: права людини та верховенство права, економічні реформи, громадянське суспільство та громадянська освіта, підтримка громадських ініціатив, екологічні, соціальні, науково-освітні програми та ін.

Програми ННО здебільшого мають стратегічний характер. Ідея громадянських об'єднань органічно поєднала традиційну опору на індивідуалізм та прагнення до успіху з прихильністю до християнських цінностей.

Найбільша кількість українських ННО припадає на сфери: культури і освіти, економіки, науки, здоров'я, організації інвалідів та ветеранів, об'єднання жінок. На початку ХХІ ст. у США функціонує біля 1,4 млн. ННО. Простий розрахунок показує, що на 130 американців припадає одна громадська організація. Загалом у «тре-

тьому секторі» США працює 7 млн. осіб. Це більше ніж в урядових установах. ННО відкритого типу функціонують у сфері здоров'я (неприбуткові госпіталі, лікарні становлять більше половини всіх діючих), освіти (неприбуткові школи, коледжі, університети), мистецтва, науки, соціального забезпечення. В ННО Японії працює біля 4 млн. осіб, Німеччини, Англії, Франції – по 1 млн. осіб. В середньому «третій сектор» формує біля 3,4 % робочих місць.

Проте діяльності ННО властивий один недолік – відсутність надійної фінансової основи, котру досі становлять кошти іноземних донорів (95%), недостатня поінформованість стосовно українських проблем. Домінуючим елементом публічності влади стає публічність інформації, яку здійснюють інформаційні мережеві технології (Інтернет, ЗМІ).

Модернізація українського суспільства передбачає установку на українську еліту. Необхідність кооперації влади та інтелектуалів підтверджує попередній світовий досвід. Зокрема, кожен сотий громадянин США – мільйонер за своїми річними доходами. Вдвоє більше громадян країни переступили межу мільйонних статків за загальною сукупністю власних грошових активів, нерухомості та іншої власності [98, с. 85].

Вважають, що саме до 1% населення будь-якої країни – це кількість людей, які своєю діяльністю створюють і розвивають структури суспільства та держави в економічному, політичному, культурному та інших відношеннях. Ми поділяємо думку вчених, що ефективне керівництво країни, бажаючи процвітання своїй нації, головні зусилля спрямовує на збільшення «одновідсоткових» громадян. До них належать люди талановиті, творча інтелігенція, таланти спортивні, управлінські та ін. Їм властива внутрішня енергія пасіонарності (за Л. Гумільовим), яка визначає потенцію вияву таланту особи, або здатності до розвитку держави. Хоча впродовж тривалого періоду відбувалось цілеспрямоване нищення людського інтелектуального потенціалу і перенесення його на маргінеси суспільного життя, зумовило втрату стратегічної орієнтації суспільства, порушувало інтелектуальну безпеку країни. Розмиття інтелектуальної ідентичності нації примітивізує

та послаблює її позиції [98, с. 87]. Отже, розбудова третього сектору може забезпечити не декларативний, а справжній характер розширення свободи громадянина й усього суспільства.

«Не лише сам соціум зацікавлений у формуванні специфічних самокерованих груп, у межах яких розвиток не набуває контрольованого характеру; кожна людина також вітає подібні об'єднання, бо анархія здатна завдати їй шкоди», – підкреслюють учені [108, с. 128]. Отже, подальший розвиток суспільства не може бути цілком підконтрольним державі. За державою закріплюється функція створення цивілізованих правил гри, а особистість завжди повинна діяти морально і «державне право і мораль повинні посісти місце безпосереднього контролю за поведінкою» [108, с. 15]. Регуляторами мусять бути не нав'язані згори механізми регулювання та контролю, а форми регулювання, вироблені особистостями під час об'єднання, з метою досягнення важливих цілей розвитку. Трипартизм – це лише одна із класичних форм соціального партнерства, яку треба доповнювати новими формами співпраці.

Соціальне партнерство як важлива форма розв'язання соціальних конфліктів передбачає солідарність, лояльність і легітимність. В економічній сфері солідарність означає спільність інтересів, дій та відповідальності, які ґрунтуються на власності, економічній владі, управлінні для задоволення спільними зусиллями індивідуальних інтересів. Під лояльністю розуміють готовність і здатність молодої людини до участі в суспільному виробництві в межах правового поля суспільства. Легітимність означає визнання законності прав чи повноважень. В економічній сфері це передбачає взаємодію з іншими людьми на підставі нормативних і законодавчих актів, які визначені суспільством. За цими правилами молодь реалізує свої права чи повноваження як власник ресурсів.

Отже, реалізація своїх індивідуальних інтересів шляхом партнерства (участь окремих молодих людей чи їхніх об'єднань) у спільних діях – цивілізована форма ефективної співпраці в межах «правил гри», визначених суспільством. Держава та її органи ніколи не можуть замінити суспільство, а тільки повинні служити ефективнішому

досягненню його цілей, тому і держава – лише один із суб'єктів партнерства. Це означає, що партнерство не наявне у взаєминах, де моделю поведінки хоча б однієї сторони є тиск, наказ тощо.

В українському суспільстві нагальна потреба – перехід до партисипативного стилю управління, тобто на підставі демократичних засад, що діяли б на мікро-, мезо- і макрорівнях. Учені зазначають, що втрати, зумовлені неефективністю системи управління в українській державі, становлять до 400 млрд. дол. США за останні 12 років [73, с. 44].

Розвинуті відносини соціального партнерства є також основою відкритого суспільства в економічно розвинених країнах. І небезпека відкритому суспільству може теж виникати, якщо немає соціальної єдності й управління.

Вітчизняний досвід господарювання засвідчує, що необхідність ділового партнерства сьогодні більше усвідомлюють представники малого і середнього бізнесу, а також міжнародні інституції, діяльність яких спрямована на побудову української держави. Державні адміністрації всіх рівнів займають переважно нейтральні позиції, очікуючи вказівки зверху. Особливе ставлення притаманне органам місцевого самоврядування (Радам народних депутатів), які не виявляють зацікавленості в розвитку партнерства як механізму вирішення соціально-трудових, економічних проблем. Сьогодні нормативно-правова і законодавча база розвитку соціального партнерства в Україні вже створена (дод. А).

Дослідження реального стану справ свідчить, що головною причиною стримування розвитку місцевого самоврядування є економічні чинники, відсутність достатніх матеріальних і фінансових ресурсів для здійснення його завдань і функцій, а також реального суб'єкта місцевого самоврядування – самодостатньої територіальної громади. Однак найбільш стримуючий чинник – реальне небажання центральної та місцевої влади сприяти розвитку самоврядування місцевої громади.

Зміни на краще відбудуться тоді, коли до процесів розробки, оцінювання, відбору і реалізації проектів будуть залучатися якомога більше місцевих громад, молоді та їхніх об'єднань, неурядових інституцій.

Головними формами діяльності таких об'єднань мають бути: проведення конференцій, семінарів, громадських слухань, публічне обговорення головних місцевих і регіональних проблем за участю представників органів місцевого самоврядування і державного управління, засобів масової інформації тощо.

Досягти успіху в постіндустріальному суспільстві молоді дадуть змогу індивідуалізація та раціональність поведінки. Їм повинні бути властиві висока культура поведінки і солідарність у відносинах.

Важливим інструментом реалізації соціального партнерства як на рівні регіону, так і країни є територіальний моніторинг, зміст якого полягає у систематичному простежуванні перебігу процесів розвитку територій, фіксації його об'єктивних і суб'єктивних показників, побудови їх динамічних рядів і обчислення узагальнюючих показників. Це забезпечує можливість аналізу і прогнозування головних тенденцій розвитку напрямків соціально-економічної політики (4.1).

Має рацію Ю. Зайцев, який стверджує, що «ефективність функціонування економічної, політичної, екологічної та інших систем визначається та перевіряється сьогодні, на національному і глобальному рівнях, рівнем розвитку саме соціальної системи, потреб та інтересів не просто суб'єкта економічних відносин, а людини як повноправного члена суспільства» [75, с. 39].

Світовий досвід підтверджує, що надзвичайна ефективність соціального устрою розвинених країн зумовлена лише забезпеченням відповідного рівня свобод і демократії і перетворенням людини з її здібностями, знаннями, потребами на центральну постать суспільного процесу, тобто головну потребу, інтерес, стратегічну мету функціонування і розвитку суспільства.

В умовах інформаційного суспільства Інтернет – сприятливе середовище для розвитку елементів громадянського суспільства як різних громадських організацій, так і різних форм самоуправління. Свобода спілкування, свобода поширення інформації і доступу до неї – незамінні для громадянського суспільства, а віртуальні співтовариства, які швидко зростають в Інтернеті, – просто зародки відповідних реальних громадських об'єднань. Частково негативне ставлення влади

до Інтернету пов'язане з тим, що вона не вміє співпрацювати з громадянським суспільством і побоюється його.

Інтернет – добрий приклад мережевої структури: немає ніякої ієрархії, велика кількість горизонтальних зв'язків. І громадянське суспільство теж визначають як систему мережевих (горизонтальних) зв'язків у суспільстві, перпендикулярних ієрархічній (вертикальній) системі побудови держави. Адже рівноправними членами екологічної або правозахисної організації може бути знаменитий письменник, а також незнаний студент. Мережеві структури громадянського суспільства не мають жорсткої ієрархії і є децентралізованими групами з безліччю горизонтальних зв'язків, об'єднані спільними інтересами або конкретною проблемою за відсутності єдиного центру. Такі мережеві структури ліпше пристосовані до суспільного життя, акцентують на цінності кожної людини в команді, наявне рівноправне спілкування творців ідей.

Реально соціальне партнерство – це могутній чинник економічного зростання регіону, країни, а не його гальмо. Важливим засобом розв'язання проблеми зайнятості молоді теж є соціальне партнерство. Об'єднання представників найманих працівників (профспілок, роботодавців та держави) спрямоване на співпрацю, пошук компромісів, підготовку пропозицій з питань соціально-трудоких відносин. Воно функціонує на національному, регіональному та локальному рівнях. Завдання, які виконують соціальні партнери, залежать від специфіки конкретного регіону та його проблем. Переважно соціальні партнери шукають шляхи зменшення рівня безробіття, розробляють заходи додаткового захисту найвразливіших верств населення, здійснюють перекваліфікацію безробітних, зважають на потреби роботодавців у людських ресурсах, створюють можливості розширення виробництва за умов певної підтримки в частині надання дотацій, мікрокредитів чи певних податкових пільг, особливо у сфері малого і середнього бізнесу.

Традиційно політика державної підтримки малих підприємств реалізується в межах комплексної програми розвитку підприємництва в Україні. Проте реальну допомогу молодіжному підприємництву

можна надати не в межах всеукраїнської універсальної програми, а через молодіжні регіональні програми. Частково (надання методичної допомоги) ці завдання можна виконувати через відділи сприяння підприємницькій діяльності при органах влади. Доцільним є також створення регіональних центрів підтримки молодіжного підприємництва (бізнес-інкубаторів). Формуються вони за ініціативою молодих підприємців, функціують на комерційних засадах. Завдання таких центрів:

- концентрація фінансів на вирішенні важливих проблем молодіжного підприємництва;
- виконання функції гаранта і посередника між малими підприємствами і кредитно-фінансовими установами;
- участь у розробці регіональних програм розвитку молодіжного підприємництва;
- захист інтересів молодих підприємців під час розв'язання конкретних проблем з місцевими органами влади, державними структурами;
- здійснення зовнішньоекономічної діяльності тощо.

Майже у ста країнах світу діють сьогодні молодіжні торгові палати, які вирішують завдання щодо надання допомоги молодим підприємцям. Вони працюють передусім спільно з національними торгово-промисловими палатами або окремо.

Молодіжні торгові палати ставлять за мету реалізацію активності молодих людей у різних напрямках, а також розв'язання головних соціальних завдань:

- активізація молоді на ринку праці;
- входження в підприємництво;
- професійна освіта та навчання;
- обмін досвідом тощо.

За статусом вони – недержавні організації, що фінансуються за кошти внесків індивідуальних членів і меценатських внесків колективних членів, підприємств. В Україні також варто заснувати таку громадську організацію з представництвами в областях, виділивши конкретні завдання:

- зайнятість молоді, її адаптація до ринкових умов;
- консультації та навчання;
- проведення виставок і обмін інформацією;
- міжнародні ділові контакти;
- фінансова підтримка окремих економічних проєктів, спрямованих на одержання конкретних результатів в сфері молодіжної політики.

Така українська молодіжна торгова палата могла би стати офіційним ядром Міжнародної молодіжної торгової палати, захищаючи інтереси молодіжного підприємництва як всередині країни, так і за кордоном. Як бачимо, вагомим механізмом для сприяння розвитку національного молодіжного підприємництва є створення громадських організацій сприяння розвитку молодіжного підприємництва, їхнє функціонування поряд із державними.

Важливою проблемою соціального партнерства є соціальна відповідальність підприємництва перед суспільством, яка гостро постала на початку ХХ ст. в економічно розвинених країнах. У 50-ті роки ХХ ст. сформувався концептуальне бачення соціальної відповідальності підприємництва як добровільної участі у вирішенні соціальних проблем. Тепер загально визнано, що «...організації несуть відповідальність перед суспільством, в якому функціують поза і понад забезпеченням ефективності, зайнятості, прибутку і непорушенням закону» [118].

Інформаційне суспільство, як зазначає П. Друкер, потребує організацій, заснованих на засадах відповідальності. Вони повинні нести відповідальність у межах своєї компетенції та не переходити ту межу, коли їхні дії перестають бути легітимними [118, с. 207–214]. Це означає, що в суспільстві знань не має нікого іншого, окрім організацій, хто був би спроможним піклуватися про громадянське суспільство. У межах своєї компетенції кожна з організацій мусить робити це з такою мірою відповідальності, щоб не завдавати шкоди власному виробничому потенціалу, який об'єктивно покликаний задовольняти певні потреби суспільства.

Організація, що ґрунтується на знаннях, об'єктивно вимагає, щоб кожний працівник брав на себе відповідальність за цілі організації.

Все, що виходить за межі доцільного, вчені розглядають як узурпацію. Здійснення організацією легітимних повноважень та їх можливе розширення має бути гарантовано захищене від зловживання.

Сьогодні українські організації ринкового сектора мають більше дбати про соціальну відповідальність і те, який внесок вони можуть зробити у розвиток громадянського суспільства, а не здобування більших прав і повноважень, без усвідомлення і більшої соціальної відповідальності.

Проблема благодійництва в Україні – надзвичайно гостра, тому простежуються різні підходи щодо її вирішення. Лише поява цивілізованих підприємців, які здатні усвідомлювати свою соціальну відповідальність перед суспільством, дасть змогу підтримувати, зберігати і розвивати соціально-культурну сферу. Важливу роль у цьому відіграє державна економічна і соціальна політика, яка визначатиме кількість та якість людського потенціалу нації – основи її розвитку у глобалізованому світі.

3.5. Світовий досвід використання прогресивних форм зайнятості та їх перспективи в Україні

Становлення інформаційної економіки в Україні як невід'ємної складової сучасної ринкової економічної системи значною мірою залежить від зміни статусу людини в ній. Виникає новий соціальний тип, що реально здійснює вибір між роботою за наймом і власною справою, між різними способами самовиразу і матеріальним успіхом.

Зайнятість – важливий аспект соціально-економічного життя молодшої людини, пов'язаний із задоволенням її потреб у сфері праці. Зайнятість має як економічний, так і соціальний характер. Економічний характер обумовлений тим, що зайнятість населення у сфері праці забезпечує виробництво валового національного продукту, а соціальний відображає потреби людей не лише в заробітках, але і в самореалізації через працю, що особливо важливо для молоді. У світі, за даними Генсекретаря ООН, налічується до 74 млн. осіб безробітної молоді.

Проблеми зайнятості висвітлені в працях Д. Богині, О. Грішної, М. Долішнього, С. Злупка, Е. Лібанової, В. Петюха та інших українських учених-економістів, які розкривають зміст, види, форми зайнятості ринкової економіки [348; 349, с. 71–94; 26; 75, с. 147–185; 208, с. 35–50; 279, с. 111–113]. Проте у визначенні змісту категорії “зайнятість” серед науковців немає одностайності. На нашу думку, змістовно і лаконічно цю категорію визначає Д. Богиня: «зайнятість – діяльність громадян, пов’язана із задоволенням особистих і суспільних потреб, що не суперечить законодавству і, як правило, приносить заробіток (трудоий дохід)» [26, с. 71–72].

Згідно із Законом України «Про зайнятість населення» зайнятість ґрунтується на таких засадах:

- виняткове право громадян розпоряджатися своїми здібностями до праці, заборона обов’язкової, примусової праці, крім випадків, визначених законодавством [117];
- створення державою умов для реалізації права громадян на працю, захист і допомога у випадку безробіття.

Зайнятість – багатоаспектна економічна категорія, для якої характерні різні види, форми і показники. Головні види традиційної зайнятості: повна, продуктивна, раціональна й ефективна зайнятість. Якщо повна зайнятість в ринковій економіці означає достатність робочих місць для всіх, хто бажає добровільно працювати, то повну зайнятість, яка відповідає вимогам раціональності, вчені називають продуктивною чи ефективною зайнятістю. Отже, ефективна і вільно обрана зайнятість відображає стан кількісної та якісної збалансованості між потребою населення в праці і робочими місцями.

Рівень ефективної зайнятості характеризує система показників: пропорції розподілу ресурсів праці суспільства за характером їхньої участі в суспільно-корисній діяльності; рівень зайнятості працездатного населення; структура розподілу працівників за галузями економіки; професійно-кваліфікаційна структура працюючих.

Концепція повної зайнятості переважала в економічно розвинутих країнах до середини 70-х рр. ХХ ст. Вона ґрунтувалась на стимулюванні державою попиту на послуги праці. Однак структур-

на перебудова виробництва на основі інформаційно-комунікаційних технологій, безперервне оновлення матеріальної основи зумовило розроблення комп'ютерів, застосування нової концепції глобальної, гнучкої зайнятості. Зазначимо, що кожна з дотеперішніх теорій зайнятості не містить надійних важелів боротьби з безробіттям, масштаби якого значні не лише в Україні, але і в інших країнах. Українській економіці притаманні елементи інформаційної (постіндустріальної), тому актуальним стає дослідження глобальної (гнучкої) зайнятості молоді.

Розвиток інформаційно-комунікаційних технологій в Україні дає змогу використовувати гнучкі форми зайнятості, глобальна зайнятість враховує всі види економічної та суспільно корисної діяльності [78, с. 19]. До зайнятих можна відносити осіб, що отримують за свою працю грошову винагороду – заробітну плату, підприємницький прибуток (дохід), беруть участь у традиційних і гнучких ринках праці.

Прихильниками такої концепції зайнятості є, зокрема, німецькі вчені Петер Гротіан, Гельмут Зайгер, Ульріх Бек, Джеремі Ріфкін, Фрітджоф Бергман, Юрген Кока та ін. [113, с. 45]. Вони вважають, що підвищення рівня зайнятості населення відбувається внаслідок скорочення нормального робочого часу і створення «суспільства трьох часів» (Й. Рідершпахер): найманої праці, власної праці та громадської праці. Інші науковці (У. Бек, Дж. Ріфкін) пропонують вищезазначені види праці доповнити зайнятістю у «третьому секторі» – суспільно-корисній і громадській праці. Невід'ємна складова цієї концепції, на думку Е. Кана, – освітня праця, тому що освіта визнається працею. Отже, існує «суспільство п'яти видів праці»: наймана, власна, громадська, суспільна, освітня праця [113, с. 45; 437, с. 42–44].

Учені стверджують, що новітні технології і більший бюджет часу сприятимуть відродженню приватного господарства. Ми поділяємо такий погляд і, вважаємо, що ця концепція глобальної зайнятості прийнятна для ринкової економіки України, через те, що у процесі її реалізації враховуються потреби у праці всього дорослого населення і відбувається нормування сукупного обсягу праці та перерозподіл його між усіма охочими працювати.

Звідси, на нашу думку, варто дещо ширше трактувати поняття «зайнятість в інноваційній економіці» (ЗІЕ), яка має визначатись як діяльність індивідів, пов'язана із задоволенням особистих, громадських та суспільних потреб, що не суперечать законодавству (в суспільному виробництві і поза ним) і приносить дохід у формі заробітної плати, підприємницького прибутку або не приносить доходу у випадку отримання освіти з метою розвитку особистості та альтруїстичної діяльності в громадському секторі. Світовий досвід показує, що новий розподіл праці, новий «змішаний ланцюг послуг» між економікою, державою та громадянами приведе до розвитку нових потреб, нових галузей і нових робочих місць [113, с. 45].

За оцінками експертів, частка працюючих у промисловості і виробничому секторі в Європі зменшилась від 35 до 15%, у сільському господарстві нині в Німеччині працюють лише 3% – в Європі зареєстровано безробітними 18 млн. осіб, насправді їх близько 30 млн). Всі надії покладаються на сектор послуг [113, с. 46].

На шляху від індустріального до інформаційного суспільства щораз більше економічно активного населення використовує свій творчий потенціал і розум. В інформаційній економіці частка нематеріального надбання людини (її знання) постійно збільшується. Ідеї, контракти з клієнтами, інформація стають щораз важливішими. Водночас зростає вартість людського капіталу.

Простежується наступна тенденція: класичні засади економіки з її ієрархією та суворими правилами доповнюють, а можливо навіть заступають мережеві структури й віртуальні організації. Телепраця і веб-праця стають ідеальною формою заробляння грошей для людей. Наприклад, близько 4 млн. німців (дизайнери, програмісти, автори текстів і перекладачі) працюють не виходячи з дому. Для такої зайнятості характерні значні переваги: незалежність, гнучкий графік і заробіток вище від середнього. Мобільність дозволяє запропонувати свій капітал (ноу-хау та цікаві ідеї) де завгодно й у будь-який час.

Таким чином, як свідчить світовий досвід, економічно активне населення в майбутньому щораз менше проводитиме все своє професійне життя на одному підприємстві, за однією і тією ж діяльністю. Однак

«працівники знань» в умовах інформаційної економіки вимагають і більше власної відповідальності. МОП виявила, що дедалі більше молодих європейців надають перевагу самостійній праці перед довгостроковою кар'єрою на підприємстві, навіть якщо банкрутства численних нових підприємств примушують декого повернутися назад, у безпечну традиційну економіку.

З 32,5 млн. найманих працівників у Німеччині 6,3 млн. працюють неповний робочий тиждень. Їхня частка від загальної кількості працюючого населення зростає з 1991 до 2000 р. від 14 до 20%, а в наступні десять років – до 30%. В Європі Німеччина за цим показником знаходиться на шостому місці за Нідерландами, Великою Британією, Швецією, Данією та Бельгією [113, с. 47].

Набуває поширення переконання, що творчі індивіди, якщо дати їм вільний простір для підприємництва і самостійної роботи, забезпечать успішний розвиток економіки. Таку принципово нову зміну в системі вартостей уможливила інформаційна економіка. Вчені зазначають, що той, хто хоче розробляти комп'ютерні програми і медикаменти, повинен мислити нетрадиційно [113, с. 47]. Кілька років тому для вченого вважалося ганебним заробляти гроші. Нині студенти вже під час навчання міркують, як реалізувати свої ідеї. Більша готовність ризикувати, прагнення до самостійності, зростання гнучкості – це перші кроки на шляху до нетрадиційних форм праці. Електронні системи інформації сприяють створенню різноманітних мереж, виникають нові організаційні структури. Наймані працівники стають самостійнішими, вільніше приймають рішення, самі визначають час і місце своєї праці.

У Німеччині 20 років тому на керованому комп'ютером обладнанні працювало 14% працівників, нині понад 66% [303, с. 65], зростає сектор інформації і послуг. В 2010 році майже 70% всіх зайнятих працюють у сфері послуг. Інформатизація праці дає працівникам більше свободи руху, а інтегровані інформаційні системи створюють можливість ліпше їх контролювати [113, с. 47]. Внаслідок розвитку технологій, інформації і комунікації, гнучких організаційних структур дедалі частіше праця оплачується за результатом. Працівник тепер виробляє за годину втричі

більше, ніж у 1960 році. За останні п'ять років продуктивність праці зросла від 100 до понад 130% [437, с. 42].

З другої половини 70-х років ХХ ст. процес розвитку гнучких форм зайнятості в економічно розвинутих країнах підтримують державні програми та окремі заходи, спрямовані на скорочення сфери традиційних умов найму і режимів робочого часу, а саме:

- законодавче зменшення обсягів дозволених понаднормових робіт;
- скорочення тривалості робочого тижня;
- поширення гнучкого пенсійного віку;
- субсидії підприємствам, які використовують нові форми зайнятості;
- стимулювання самозайнятості тощо.

У 2002 р. в Німеччині ухвалено Концепцію реформування ринку праці, яка передбачає зменшити кількість безробітних наполовину, а тривалість безробіття – від 33 до 22 тижнів, що дасть змогу заощадити 20 млрд. євро, які буде використано для реалізації основних положень реформи. Метою втілення Концепції у практику господарювання є збільшення обсягів тимчасової роботи, скороченого часу, збільшення нових самостійних підприємств [70, с. 9–11], а з 1 січня 2003 р. вступили в дію також закони про сучасні послуги на ринку праці [305, с.16].

Обмеження праці лише найманого відбулося менше, ніж 200 років назад, тобто в епоху індустріалізації. Всі інші види праці, зокрема, ломашня праця, робота в сім'ї, оцінювалися нижче і не бралися більше до уваги як індикатори добробуту. Однак, як стверджують статистичні дані, наприклад, у німецьких приватних господарствах, у побуті люди працюють на 10 млрд. робочих годин більше, ніж в економіці. Отже, обсяг добровільної неоплачуваної праці становить мільйон повноцінних робочих місць.

Соціолог Імгоф прогнозує, що внаслідок тривалого навчання, скорочення робочого часу і довшої тривалості життя в майбутньому людина працюватиме за наймом лише 6% свого часу, хоча нині цей час становить 12–13% [71, с. 7–9].

Формується новий ринок праці. З одного боку, підвищення продуктивності завдяки новим технологіям у США зумовило скорочення робочих місць, звільнення 200 тис. співробітників в електронній

промисловості і 400 тис. у роздрібній торгівлі США. Водночас зростає обсяг робіт, що виконуються за умов гнучких форм зайнятості. З іншого, – формується новий тип працівника, партнера, бізнесмена, власника. Такий працівник незалежний, мобільний, вимогливий. Він очікує відповідальності й результатів.

Роль менеджера полягає не в тому, щоб спрямовувати дії інших, а в тому, щоб забезпечувати процес навчання і розвитку інших з тією метою, щоб кожний зміг керувати своєю власною роботою, що дає можливість кожному контролювати результати роботи. Це є самолідерство, також існує терпеливе ставлення до помилок, що властиве, наприклад, японським фірмам.

На відміну від класичної концепції ринку праці, яка передбачає на фазі економічного спаду забезпечення збалансованості шляхом зниження зайнятості або заробітної плати, концепція гнучкого ринку використовує заходи як соціально-економічного, організаційно-виробничого, так і юридичного характеру для швидкого пристосування суб'єктів господарювання до нових умов.

Розвиток постіндустріальних тенденцій в Україні: структурні зрушення, постійне збільшення питомої ваги зайнятих у сфері послуг, реформа системи робочих місць сприяє розширенню масштабів застосування гнучких форм зайнятості.

Переваги гнучких форм зайнятості:

- скорочують загальну кількість незайнятого населення, надаючи роботу на умовах, прийнятних для економічно активного населення, зокрема молоді;
- збільшують, або, принаймні, зберігають у разі скорочення обсягів виробництва кількість зайнятих;
- розширюють можливості працевлаштування безробітних.

З одного боку, необхідно зазначити, вони надають працездатній молоді можливості найбільш прийнятних форм зайнятості або режимів праці з урахуванням їхніх індивідуальних запитів, з іншого, – допомагають підприємцям використовувати ту кількість і якість робочої сили, яка необхідна для розвитку власного виробництва, його економічної стратегії.

Процес інформатизації й динамічний розвиток сфери послуг протягом останніх двох десятиліть зумовили поширення нових форм праці: часткова зайнятість, телепраця, робота за тимчасовим контрактом. На традиційних умовах праці сьогодні в Німеччині працюють 60% населення [59, с. 17]. Збільшення тиску конкурентної боротьби призведе до зростання ролі нових форм праці. Нові форми праці орієнтуватимуться на мережі й замовлення. Простежується тенденція до підвищення кваліфікації праці. Зростає попит на висококваліфікованих випускників вищих шкіл. Таких місць у Німеччині є понад 40% [437, с. 43]. Для школярів, учнів, студентів і працівників це означає, що фахова кваліфікація не матиме вартості без суміжних навичок, які давали б змогу компетентно послуговуватись інформаційними системами.

Потрібно відзначити, що в економічній літературі щодо як змісту та і форм гнучкої зайнятості немає одностайності, а також вживаються синоніми до гнучких форм зайнятості – нестандартні, альтернативні, глобальні. Зокрема, В. Петюх вважає, що альтернативна зайнятість(хода ми не згідні з цим, оскільки альтернативна зайнятість – це зовсім інша економічна категорія) трудова діяльність працівників, яка не відповідає стандартним (типовим) правилам і потребує спеціального правового регулювання та організаційно-економічного забезпечення. Сюди вчений відносить і надомну працю та форми зайнятості на умовах гнучкого робочого часу в межах робочого дня, тижня, всього періоду трудової активності людини (часткова зайнятість, сумісництво, тимчасова або епізодична зайнятість тощо) [279, с. 133].

В економічній літературі є також декілька систематизацій гнучких форм зайнятості. Водночас А. Нікіфорова пропонує розрізняти таку зайнятість [245, с. 86]:

- пов'язану з різними нестандартними режимами як повного, так і неповного робочого часу;
- пов'язану із соціальним статусом працівників: самостійні працівники, неоплачувані члени сім'ї;
- на роботах з нестандартними робочими місцями й організацією

- праці: праця вдома, працівники за викликом;
- за нестандартними організаційними формами (тимчасові працівники).

У звіті Міжнародної організації праці зазначено такі головні гнучкі форми зайнятості у економічно розвинених країнах світу: самозайнятість, часткова і тимчасова зайнятість. Хоча деякі економісти зазначають, що розвиток інформаційно-комунікаційних технологій за кордоном сприяє виокремленню таких альтернативних форм зайнятості: часткова, тимчасова, короткострокова, контрактна, субпідрядна, надомна [22, с. 4]. Проте всі вони не враховують головної гнучкої форми зайнятості, яка визначає зміст інноваційної економіки – освітньої (навчання і викладання у вищих навчальних закладах). Звідси, гнучку зайнятість ми визначаємо як діяльність індивідів, що здійснюється у відповідності до нетипових (нестационарність робочого місця, нестабільність трудових відносин, неповний робочий час тощо) і потребує державного регулювання.

Беручи до уваги наведені класифікації вважаємо, що найдоцільніша наступна класифікація гнучких форм зайнятості інноваційної економіки (ГФЗІЕ): 1) освітня; 2) самозайнятість (мікро- і мале підприємництво); 3) часткова; 4) тимчасова (сезонна) зайнятість; 5) праця вдома (телепраця, веб-праця, хатня праця та ін.); 6) праця за сумісництвом. Вона охоплює всі головні форми гнучкої зайнятості інноваційної економіки. Раціональне застосування на практиці зазначених форм зайнятості, наприклад, для молоді, дозволить значно підвищити можливості її працевлаштування і, отже, скоротити час пошуку роботи для окремих соціально-демографічних груп молодих людей, а також призупинити зростання кількості безробітних завдяки збереженню існуючих і створенню нових високотехнологічних робочих місць.

Проблеми зайнятості молоді, яка становила у 2010 р. до 31,7% людських ресурсів України, загострюються, оскільки 35,2% молодих людей офіційно безробітні [254, с. 358]. Дослідження галузевої структури традиційної, на умовах найму, молодіжної зайнятості свідчить, що найбільше зайнятих молодих людей у сфері послуг (64% – 2010 р.),

з них: в освіті – 11,8%; працівники охорони здоров'я та соціальної допомоги – 10,0%; транспорту і зв'язку – 8,4%; торгівлі – 13,9%; в державному управлінні – 6,9%; в сфері операцій з нерухомістю – 6,14%; фінансова діяльність – 4,8%; колективні, громадські та особисті послуги – 2,8% [254, с. 375].

Важливою формою гнучкої зайнятості в умовах ринкової економіки України є самозайнятість, яка реалізується в основному завдяки розвитку мікро- і малого підприємництва. Згідно з класифікацією МОП, до самостійно зайнятих відносяться: підприємці; працівники, які працюють не за наймом; члени виробничих кооперативів; неоплачувані працівники сімейних підприємств.

Світовий досвід переконливо свідчить, що ефективним шляхом досягнення збалансованого економічного розвитку виступає послідовне стимулювання економічної активності населення, зокрема молоді. Наприклад, частка самозайнятих у загальній кількості працюючих у Греції становить 46,1%, Італії – 29,9, Португалії – 28,7, Іспанії – 25,0, Україні – 15,4%, що свідчить про значні перспективи стабілізації українського ринку праці.

Базис самостійної зайнятості – приватна власність на фактори виробництва, особливо на новітні – інформацію, знання, завдяки яким працездатна молода людина має реальну можливість для самореалізації у сфері праці. У сучасних умовах господарювання неухильно зростає питома вага самозайнятих у сфері послуг, зокрема інформаційно-комунікаційних послуг. Експерти зазначають, що Україні дісталася у спадок технологічна спроможність, яка набагато вища, ніж у країн з подібним до нашого рівня життя. Проте, зважаючи на відсутність *підприємництва*, економіка нездатна розпорядитися цим чималим потенціалом і поступово його втрачає. Таким чином, для ринкової економіки розвиток підприємництва та малого бізнесу як його бази, можна вважати важливішим за технологічний прогрес. І навіть більше, вони є передумовою його. Відомо, що кількість малих підприємств на душу населення якнайкраще пояснює економічне зростання не лише різних країн з ринковою економікою, але й навіть регіонів.

Оскільки Україна успадкувала в майже недоторканому вигляді керівні кадри, відібрані директивною системою та «економікою влади», вони виявились здебільшого нездатними пристосуватися до ринкових умов й не були своєчасно замінені. З огляду на це сьогодні неефективно використовується значна частина виробничих потужностей або взагалі не використовується з огляду на брак відповідної корпоративної культури. Тому поширення та відбір ефективної корпоративної культури – це одна з головних функцій інвестиційного процесу в сучасних умовах модернізації (4.2).

У результаті інвестиційного процесу під впливом більш-менш жорстких бюджетних обмежень поступово відбувається, хоча й повільно, селекція більш конкурентоспроможних підприємств, однак досі наявна державна підтримка шляхом «м'яких бюджетних обмежень», яка в перспективі може зруйнувати щойно створену систему ринкового відбору.

Джерелом інвестування переважно є власні ресурси, що відповідає практиці найрозвиненіших країн, де лише 10–20% інвестицій проходить через систему інвестиційно-фінансової інфраструктури. Але саме ця частка забезпечує гнучкість економіки, зрушення ж зумовлює конкуренція. В Україні брак стимулів для ефективного інвестування більш вагомий, аніж брак ресурсів.

Отже, вважають економісти, структурні зміни в економіці відбулися, але вони ще не стали незворотними. Відсутність дієвої ринкової системи вторинного розподілу активів та інвестицій не дає змоги сподіватися на досягнення довготривалого економічного зростання.

Європейська Хартія малого бізнесу визначає мале підприємництво як хребет економіки Європейського Союзу, ключовим джерелом робочих місць та інкубатором бізнес-ідей. Намагання Європейського Союзу побудувати інформаційну економіку, за положеннями Хартії, будуть успішними лише тоді, коли мале підприємництво буде у центрі уваги, зазначають експерти. Частка малого і середнього підприємництва у загальній кількості зайнятих становить у США і Франції 54%, в Італії – 73%, Японії – 78%.

Варто відзначити, що діючий Податковий Кодекс передбачає збільшення податкового навантаження на малі підприємства в той же час обмежуються можливості взаємодії малих підприємств з середнім і великим бізнесом. Наслідком цього є різке скорочення їхньої кількості за останній рік. За даними Держкомстату кількість малих підприємств в 2010 р. з розрахунку на 10 тис. жителів країни скоротилася до 63 – в порівнянні з 75 в 2009 р.. Кількість зайнятих на малих підприємствах знизилося минулого року до 2073,6 тис. чоловік в порівнянні з 2152,0 тис. чоловік минулого року. Таким чином, за 2010 рік їх число зменшилося на 78,4 тис. чоловік. Обсяг реалізованої продукції малими підприємствами скоротився до 14,2%, тоді як у 2009 р. цей показник складав 16,7%. Частка збиткових підприємств в загальній кількості малих підприємств зросла в 2010 році до 41,4% в порівнянні з 39,9% в 2009 році. При цьому навіть за відсутності на даний момент офіційної статистики за 2011 рік можна прогнозувати що малий бізнес зазнає ще більших збитків [193; 254].

Вчені класифікують мале підприємництво за комплексним критерієм, який охоплює і соціальне значення, і економічну потужність.

Учені виділяють мале підприємництво «проти бідності»; стабільне мале підприємництво; «тигри» малого підприємництва [138, с. 61]. Розглянемо кожне з них.

Мале підприємництво «проти бідності» об'єднує підприємців, фізичних осіб, які займаються торгівлею на ринках, наданням дрібних побутових послуг. Це самозайняте населення, яке займається підприємництвом лише для задоволення своїх життєвих потреб.

Стабільне мале підприємництво представлене малими підприємствами, які займаються торгівлею, громадським харчуванням, послугами і виробництвом. Вони мають невеликі, але стабільні обсяги доходу, зате не прагнуть розширення бізнесу.

«Тигри» малого підприємництва – суб'єкти малого бізнесу, які стрімко зростають, мають власні «ноу-хау», запроваджують найновіші системи управління і є інноваційними фірмами.

Кількісно в Україні найпоширеніше підприємництво «проти бідності». Воно вразливе до змін економічного, політичного і соціального середовища і потребує державної підтримки стосовно створення стабільного правового середовища. «Стабільне мале підприємництво» потребує прозорих і стабільних правил. «Тигри» малого підприємництва – це перспективні для економічного розвитку підприємства за сприятливих податкової, регуляторної, послідовної інноваційної та інвестиційної політик, вважають експерти [138, с. 61].

Водночас у виробничій сфері для організації бізнесу, якій потрібен значний фінансовий капітал, фахівці певної кваліфікації, також створюються МП. У 2004 р. у промисловості, будівництві, сільському господарстві приріст створених МП становив у середньому 7,1% порівняно з 2003 р. [253, с. 330].

Розглядаючи структуру створених МП за формою власності, значимо, що вони здебільшого засновуються з колективною (62,5%) та приватною формою власності (32,7%). У розрізі регіонів процес утворення МП прискорено відбувається у м. Києві, Закарпатській, Чернівецькій, Хмельницькій, Херсонській, Тернопільській, Рівненській, Івано-Франківській областях.

Як і у минулі роки, за регіонами України МП у 2010 р. розташовані нерівномірно. Зокрема, майже половина (57,2%) МП розміщена на території шести регіонів України: у м. Києві (16,8% загальної кількості МП в цілому по економіці), в Донецькій (9,2%), Дніпропетровській (6,7%), Харківській (6,4%), Львівській (5,7%), Одеській (5,0%), Запорізькій (3,8%), Луганській (3,6%) областях [254].

Виняткове значення малий бізнес має у ринковій економіці, оскільки стимулює конкуренцію, сприяє послабленню монополізму, впливає на структуру економіки, розширює сферу свободи ринкового вибору, характеризується раціональними формами управління, забезпечує швидшу реалізацію інновацій, зайнятість населення.

Аналіз стану виконання заходів Національної програми сприяння розвитку малого підприємництва в Україні засвідчує, що швидкими темпами зростає зайнятість у цій сфері – до 10% в рік. Однак розвиток підприємництва супроводжується негативними явищами:

корупція, хабарництво, незахищеність прав власності. Характерне значне зростання суб'єктів підприємницької діяльності фізичних осіб з оборотом до 500 тис. грн. за умов нестабільності податкового законодавства, недосконалості законодавства, системи комунікацій, банківської системи, корумпованості влади, недостатньої купівельної спроможності населення.

Інноваційне підприємництво як невід'ємна складова сфери національного підприємництва в 2010 р. охоплювало 192 МП (6,9% їхньої загальної кількості [254]. Такий стан засвідчує вагоме відставання за темпами розвитку інноваційних процесів малого і середнього підприємництва від економіки України загалом та майже 10-разове – від інноваційної активності МП у Європі. а також змальовує значні перспективи інноваційного підприємництва.

Експерти акцентують, що низький рівень інноваційної активності малого підприємництва в Україні зумовлений загостренням інституційних і ресурсних проблем інноваційної діяльності (фінансових, організаційно-правових, інформаційних та ринкових) [280, с. 41–42]. Тому важливим заходом активізації інноваційного підприємництва стає збільшення об'єктів його інфраструктури як загальної, так і спеціальної. Наявна територіальна нерівномірність розподілу об'єктів інфраструктури підприємницької інноваційної діяльності. Венчурний капітал не демонструє вираженої орієнтації на фінансове забезпечення високотехнологічних проєктів, а лише орієнтований на традиційні інвестиційні проєкти [280, с. 42]. З огляду на це, на думку вчених, незважаючи на суспільний інтерес до феномена інноваційної моделі розвитку, в Україні ще не сформовано державної науково обґрунтованої інноваційної політики.

Щоб досягнути високого рівня ефективності використання знань, державна політика формування інноваційної економіки повинна [280, с. 42]:

- сприяти заохоченню широкого застосування світового знанневого здобутку в усіх сферах національної економіки завдяки розробці економічних стимулів і формуванню інституційного середовища;
- розширювати обсяги внутрішнього ринку нереалізованих

технологій і підвищувати платоспроможність попиту на результати вітчизняних науково-дослідних і дослідно-конструкторських робіт;

- стимулювати всебічний розвиток інтелектуального потенціалу особистості;
- вдосконалювати системи непрямих методів державного впливу на процес розбудови сектора високотехнологічного виробництва тощо.

Отже, європейський досвід у сфері зайнятості засвідчує поширення гнучких форм зайнятості. Дослідження молодіжної зайнятості в Україні підтверджує також цю тенденцію, оскільки 55,6% (2004) молодих людей зайняті у сфері послуг [253, с. 409]. Тому набуває актуальності розширене тлумачення категорії «зайнятість в інноваційній економіці», яке зосереджується на змісті концепцій розвитку традиційної і гнучкої форм зайнятості.

Враховуючи дію закону еволюції, що знаходить вираз в урізноманітненні потреб і зумовлює зміну як виробництва, так і ролі людини в ньому, відповідно змінюються і форми зайнятості – від традиційних до гнучких. Чільне місце у цьому процесі займає освітня галузь, де навчається молодь на умовах гнучких форм зайнятості.

Самозайнятість – важлива форма гнучкої зайнятості, яка реалізується в сфері мікро- та малого підприємництва, зокрема інноваційного. Це спричиняє інноваційний характер формування і розвитку людського потенціалу економіки України

Дослідження людського потенціалу та людського інтелектуального потенціалу засвідчує значну диференціацію їх рівнів відповідно до регіонів, а також необхідність нарощування його рівня з допомогою державної соціальної та економічної політик. Визначальне місце у складі людського потенціалу належить людському інтелектуальному потенціалу, що вказує на зростання постіндустріальних тенденцій у суспільстві й уможливорює розбудову інформаційної економіки України.

Тому можемо зробити такі висновки:

- конкурентоспроможність людського інтелектуального потенціалу в умовах інформаційної економіки визначатиметься якісним розвитком вітчизняної сфери освіти;
- педагог-інноватор має стати центральною постаттю навчального процесу у вищому навчальному закладі;
- надійною основою розвитку системи освіти повинно стати використання досягнень у психолого-педагогічній сфері людинознавчих наук: нейромолекулярної біології, етології, генетики, теорії інформації тощо;
- у новій парадигмі освіти суб'єкт – суб'єктних взаєминах змінюється роль викладача, який допомагає студентові вчитися самостійно. Студенти стають відповідальнішими за своє навчання, наявна здорова конкуренція;
- двоступенева модель вищої освіти (бакалавр–магістр) впроваджена здебільшого формально: бакалаврат досі не визнано завершеною вищою освітою; спеціаліст – рольова особистість, витворена в умовах директивної економіки;
- провідні університети, зважаючи на брак автономії, не є головними інституціями у сфері пошуку і поширення найновіших об'єктивних знань;
- недостатній розвиток науково-дослідницької роботи у вищих навчальних закладах, за винятком провідних, ускладнює досягнення європейських стандартів в освіті;
- організаційна відокремленість існування університетів та академічних інститутів не сприяє витворенню талановитої інтелектуальної молоді – майбутніх лауреатів міжнародних премій;
- недостатнє фінансування інститутсько-університетської та академічної науки зумовлює необхідність до 60% фінансових ресурсів з інноваційної діяльності витратити на закупівлю зарубіжного обладнання, на створення власного припадає менше, ніж 5% відведених коштів;
- успішний розвиток інноваційної економіки Фінляндії свідчить про ефективну інноваційну політику і перспективи її втілення в Україні, беручи до уваги певні особливості стану університетської науки

(зокрема, необхідності залучення коштів приватного бізнесу);

- базовим принципом функціонування сучасної вітчизняної сфери вищої освіти є її фундаментальність, яка забезпечує професійну мобільність працівника, а інтеграція знань сприяє ущільненню та зростанню інформаційної ємності наукового знання;
- підвищення якості освіти передбачає запровадження постійного і всеохоплюючого моніторингу знань, процесу навчання і кваліфікації випускників;
- запровадження проблемно-орієнтованої освіти, яка замінює знання на рівні доктрини на справжні знання на рівні логосу;
- є необхідність перегляду практики організації самостійної роботи студента з метою її інтенсифікації. Потрібно постійно застосовувати інтерактивні методи навчання (рольові і ділові ігри, ігрове проектування, відеотренінги, семінари тощо), а також забезпечувати навчальний процес наскрізною комп'ютеризацією);
- неперервність освіти передбачає вдосконалення післядипломної і трансформацію дистанційної форми у відкриту освіту;
- технічна оснащеність навчального процесу в Україні недостатня;
- студентське самоврядування лише зароджується, недостатньо забезпечується прозорість навчального процесу;
- іноземні мови виступають необхідним компонентом мобільності студента у світовому освітньому просторі, але їх вивченню не приділяється належна увага.

Дослідження перспективи формування духовної мобільності людського потенціалу в умовах глобалізації дає змогу констатувати:

- зростає роль духовної культури як важливого елемента людського інтелектуального потенціалу;
- українська культура – невід'ємна складова європейської, зокрема освіти й виховання;
- національні гуманістичні цінності пріоритетні, бо лише зважаючи на життєві потреби, можна предметно орієнтуватися на загальні світові стандарти;
- духовне відродження нації передбачає утвердження і захист національної ідентичності українського народу;

- механізмом, який забезпечує спадковість розвитку культурних традицій, систем освіти, науки та інших чинників формування людського інтелектуального потенціалу, є підвищення духовно-інформаційної мобільності кожної нації;
- система духовно-інформаційної мобільності в суспільстві реалізується на двох рівнях: через соціально організовану систему творення нових знань, набуття досвіду і передавання знань з покоління в покоління, що стихійно відбувається в повсякденному житті людини;
- у трансформаційному суспільстві наявні розбіжності типів поведінки, яким людина навчається у реальному житті, що спричиняє виникнення, наприклад, суперечності в освіті між індивідуальною свободою вибору студентами та суворою системністю, дисциплінованістю процесу пізнання;
- розвиток раціонально осмислених і організованих освітніх та виховних систем, заснованих на зразках високої культури, призводить до жорсткої суперечності з декультуризацією середовища;
- квазікультура посідає місце культури, виконуючи її функції, пов'язані з формуванням у людини цінностей, з якими їй жити серед інших людей;
- витвором процесу “виховання” псевдокультурою стає духовна порожнеча, “людина маси”, яка не лише нераціональна у своїй поведінці, вона відстоює своє право не мати рації;
- самосвідомість українського суспільства недостатня, тому першочерговою є необхідність формування особистості, виховуючи в молоді моральні якості шляхом запровадження інтерактивних форм занять, які підвищують рівень самооцінки особистості, сприяють набуттю досвіду спілкування, ознайомленню з навиками самоаналізу, саморегуляції тощо;
- необхідно активніше впроваджувати в освітній процес засади гуманістично- корекційної педагогіки, де розуміння норм і поведінки ґрунтується на забезпеченні свободи особистості;
- завдяки зміні ціннісних орієнтирів в Україні знизився статус тих видів діяльності, які є пріоритетними в інформаційному

суспільстві, що зумовило значну втрату людського інтелектуального потенціалу;

- наявна нагальна потреба повернення до християнських, гуманістичних традицій навчання і виховання молоді, які зберігали духовне здоров'я народу впродовж століть;
- необхідно брати до уваги наявність “хвороб” сучасного постіндустріального суспільства (індивідуалізм, експансію інструментального розуму, втрату індивідуальної свободи), тому особистість повинна підвищувати свою духовність, а суспільство має створювати сприятливі виховні поля для продуктивного розвитку духовності;
- мова як невід’ємний елемент духовної культури і слово “як вершина людського” в умовах глобалізації перестає бути реальним духотвірним началом у людських спільнотах, стає допоміжним;
- інформаційне суспільство зумовлює розрив у переданні досвіду між поколіннями: старше покоління ніколи не побачить у житті молодих людей свого безпрецедентного досвіду;
- завдання сучасного виховного і навчального процесу – формування творчої особистості, яка здійснюватиме інноваційну діяльність у суспільстві знань, а також розвиток у молоді прагматичного індивідуалізму, активної відповідальності, що підвищить її кокурентоспроможність на ринку праці;
- в інформаційному суспільстві важливим є створення наукових шкіл навколо визнаних лідерів і прискорення всередині них процесів нелінійного фахового зростання груп молодих науковців;
- водночас зростає значення соціокультурної компетенції управлінців і їхньої економічної освіти.

Реалізація соціальної політики в Україні, як свідчать дослідження, що проводились на прикладі соціально-демографічної групи молоді, дає змогу зробити такі висновки:

- соціалізація вітчизняної економіки має об’єктивний характер, однак їй властиві певні недоліки;
- соціальна молодіжна політика – це діяльність державних та окремих осіб (суб’єктів соціальної політики), спрямована на

реалізацію природних прав молоді людини, що забезпечують її життєдіяльність і розвиток як соціального індивіда при беззастережному дотриманні його громадянських прав та свобод;

- формування “поляризації” молоді залежить від рівня інтересу до політики; переважає частка молоді, яка вказує на погіршення прав та свобод людини в Україні, тобто відсутня дієва молодіжна політика, отже, і доступ до соціальної інформації, наявні порушення соціальних прав молоді;
- важливим аспектом соціальної політики відповідно до Цілей розвитку тисячоліття є соціальний розвиток здібностей молоді до самозабезпечення і, як результат, до самореалізації. Необхідно стимулювати молодих людей до самостійного вирішення своїх проблем, що означає соціально інвестувати.

В українському суспільстві ще не утверджено достатню свободу діяльності, зважаючи на такі чинники:

- наявна несприятлива для третього і четвертого рівнів демократизації суспільства якість еліти;
- громадянське суспільство народжується, а не відроджується;
- соціальне партнерство в усіх сферах суспільного життя має здебільшого формальний характер;
- важливим інструментом реалізації соціального партнерства виступає територіальний моніторинг;
- Інтернет – зразковий приклад мережевої структури громадянського суспільства, який варто активніше розповсюджувати в Україні;
- молодіжні громадські організації мають стати реальною допомогою у розвитку молодіжного підприємництва;
- підприємствам вітчизняного ринкового сектора потрібно, здобуваючи більші права і повноваження, також усвідомлювати і більшу соціальну відповідальність перед суспільством.

Це засвідчує недостатній рівень соціального капіталу в Україні, який лише поступово нагромаджується.

Розглянувши основні концептуальні засади здійснення активної соціальної молодіжної політики в Україні за умов формування інноваційної економіки, можна стверджувати, що:

- реальним шляхом вирішення проблеми первинного працевлаштування молоді стає реалізація інноваційної парадигми розвитку вітчизняної системи освіти та інноваційного молодіжного підприємництва, яке визначаємо як інтелектуальна діяльність ініціативних, творчих індивідів (до 35 років) з метою отримання прибутку на основі ефективного використання факторів виробництва для створення новітніх економічних благ;
- впровадження гнучких форм молодіжної зайнятості, що сприятиме оптимальному використанню людського потенціалу економіки України в умовах становлення інформаційного суспільства.

Набуває актуальності розширене тлумачення категорії «зайнятість в інноваційній економіці», яка враховуватиме зміст концепції традиційної і гнучкої форм зайнятості. Зайнятість – це діяльність індивідів, пов'язана із задоволенням особистих, громадських та суспільних потреб, що не суперечить законодавству і приносить заробітну платню, підприємницький прибуток (дохід) або ж ні.

Враховуючи прискорений розвиток вітчизняного сектора інформаційно-комунікаційних технологій та соціальних послуг, пропонуємо наступну класифікацію гнучких форм зайнятості, де визначальною є освітня (навчання і викладання у вищих навчальних закладах):

- освітня;
- самозайнятість;
- часткова;
- тимчасова;
- праця вдома (висококваліфікована, середньо- і некваліфікована);
- сумісництво.

Самозайнятість – важлива форма гнучкої форми зайнятості, яка реалізується в секторі мікро- і малого підприємництва, зокрема, інноваційного. Проте дослідження вітчизняного інноваційного підприємництва засвідчує повільні темпи його розвитку внаслідок несформованості науково обґрунтованої інноваційної політики держави.

Розділ 4

НАПРЯМКИ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ РЕГІОНУ ТА МЕХАНІЗМУ ЙОГО РЕАЛІЗАЦІЇ В УМОВАХ МОДЕРНІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

4.1. Соціальне партнерство і його роль у забезпеченні умов розвитку людського потенціалу та соціальної стабільності

Розвиток соціально-трудових відносин у регіоні залежить від рівня довіри суб'єктів до конкретних соціальних інститутів. Результати проведеного соціологічного дослідження свідчать про високі духовні цінності населення регіону. Рівень довіри до церковних організацій становить 83,7% (враховані відповіді «повністю довіряю» та «довіряю»), але вони не є суб'єктом соціально-трудових відносин.

Вагому роль у формуванні системи соціального партнерства й основних її суб'єктів відіграє держава, як носій публічної влади і соціального партнера. Рівень довіри до держави як соціального партнера є дуже низьким (13,8% респондентів відповіли «повністю довіряю» або «довіряю»). Це означає, що вона повністю не виконує функції власника (роботодавця), посередника, арбітра, координатора, гаранта прав і свобод. Проте становлення держави як суб'єкта системи соціального партнерства здійснюється на основі конституційних норм, національних традицій, ментальності населення.

Роль держави в регулюванні трудових відносин дуже важлива. Практика свідчить, що роботодавці з метою зменшення витрат виробництва прагнуть до збереження, навіть до зниження рівня оплати праці, до економії на умовах і безпеці праці, скорочення робочих місць за рахунок досягнень науково-технічного прогресу. Проте наймані працівники бажають стабільної зайнятості, впевненості в завтрашньому дні, підвищення заробітної плати, посилення безпеки праці та поліпшення її умов, збереження робочих місць, соціальної захищеності та ін. У цих умовах саме законодавчі та виконавчі ор-

гани державної влади повинні забезпечити раціональне поєднання інтересів найманих працівників і роботодавців. Рівень справедливості розподілу доходів у суспільстві визначається соціальною сутністю держави, а дієвість соціального партнерства – ступенем участі працівників в управлінні. Рівень довіри до соціальних інститутів визначений за оцінкою респондентів (рис. 4.1).

Низьким є рівень довіри населення до судової системи, що охоплює органи юрисдикції (23%), які беруть участь у розгляді економічних суперечностей та інших справ, зокрема трудових конфліктів, та виконавчих органів міських, сільських і селищних рад (24,6%) (враховані відповіді «повністю довіряю» та «довіряю»).

Визначальною умовою забезпечення соціального миру та злагоди в суспільстві вважаємо наявність сильних і незалежних профспілок. Не менш важливо, щоб ці організації були демократичними і представницькими.

У регіоні функціонує Тернопільська обласна рада профспілок – членська організація Федерації профспілок України. Вона має статус обласного об'єднання профспілок і визначену територіальну сферу діяльності. У своїй діяльності керується Конституцією України, Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», іншими законами і нормативно-правовими актами України та конвенціями Міжнародної організації праці.

До складу Тернопільської обласної ради профспілок (за станом на 01. 01. 2011 р.) належать 18 обласних організацій всеукраїнських галузевих профспілок, які мають на території області свої обласні виборні профспілкові органи, 6 первинних профспілкових організацій чисельністю 996 членів, які на території області не мають обласних виборних профспілкових органів. Обласна рада профспілок об'єднує 1986 первинних профспілкових організацій загальною чисельністю 137486 членів профспілок.

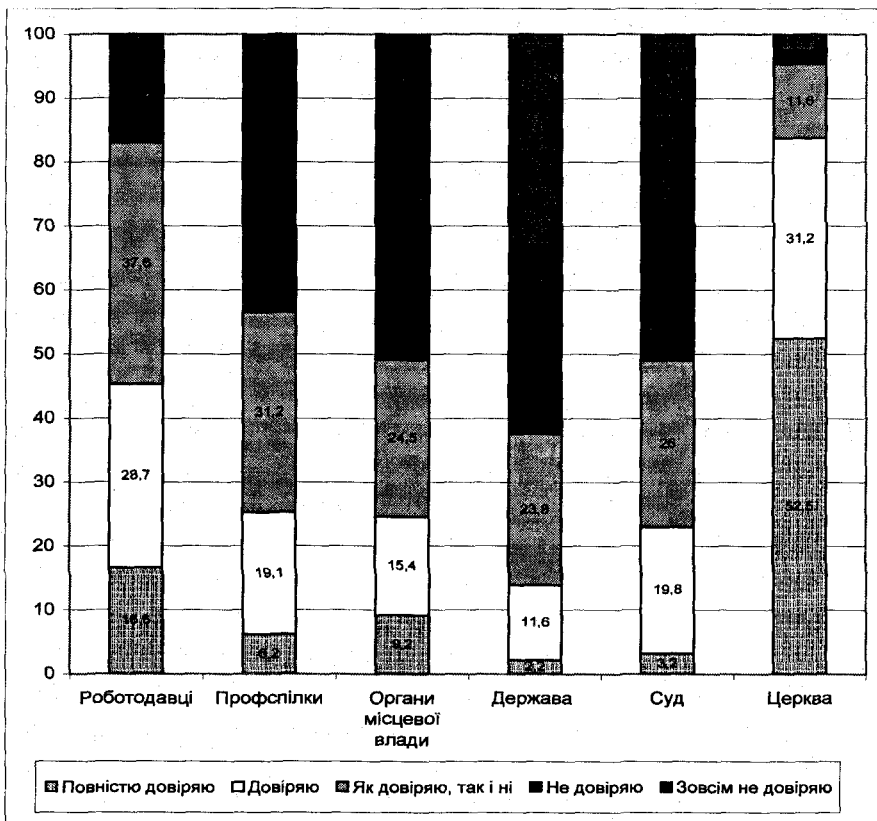


Рис. 4.1. Рівень довіри респондентів до соціальних інститутів¹¹
(у % від загальної чисельності опитаних)*

*Примітка. Відображено результати проведеного соціологічного дослідження

На сучасному етапі, рівень довіри української громадськості до діяльності профспілок доволі низький. Хоча їхніми основними завданнями є поліпшення соціально-економічної ситуації в Україні, становища найманих працівників, зміцнення громадянського миру і демократії, узгодження інтересів найманих працівників, держави і роботодавців шляхом домовленостей.

1 Соціальне дослідження методом анкетного опитування проведено у 2009 р. у Тернопільській області, квотною вибіркою охоплено 404 респонденти.

Профспілкові організації Тернопільської області за рівнем довіри випереджають державу (13,8%), судову систему (23%) та виконавчі органи міських, сільських і селищних рад – (24,6%). Більшість опитаних (51,5%) ствердно відповіли на запитання про необхідність функціонування профспілки як основного соціального інституту захисту трудових і соціально-економічних прав найманих працівників.

Про функціонування профспілки за місцем роботи знають 65,9% опитаних, 12,7% – не мають інформації про її наявність чи відсутність. Членами профспілкової організації є 89,1% респондентів. Основні мотиви членства у профспілці такі: традиції підприємства (41%), отримання соціальної допомоги і підтримки (22,2%), вчасне отримання заробітної плати, соціальних пільг і виплат (20,1%), захист прав та інтересів (18,4%). Результати опитування підтвердили, що членство у профспілці є переважно формальним актом, який базується на традиціях підприємства. Наймані працівники дуже рідко аргументують своє членство у профспілці необхідністю захисту власних інтересів, а захист від неправомірних дій роботодавця є майже останньою причиною вступу в цю організацію за частотою згадування серед усіх варіантів відповідей. Отже, профспілка на сьогодні функціонує лише формально з метою надання обмеженої фінансової допомоги (обмеженому колу осіб), оскільки обирається з подання роботодавця і її діяльність залежить безпосередньо від його вказівок і розпоряджень.

Найважливіші завдання профспілок, на думку респондентів, такі:

- 1) своєчасна виплата заробітної плати (41,1%);
- 2) відстоювання рівня оплати праці не нижчого від прожиткового мінімуму (34%);
- 3) захист прав працівників, які підлягають звільненню внаслідок реструктуризації або банкрутства підприємства (32,7%);
- 4) відстоювання оптимальних режимів праці та відпочинку (30%);
- 5) гарантування зайнятості (27,2%);
- 6) надання можливості для відпочинку (25,7%);
- 7) створення належних умов праці та забезпечення охорони праці (23,5%).

Завдання, пов'язані з участю профспілки в укладенні колективного договору (трудової угоди), підвищенням професійного рівня працівників, участю в управлінні підприємством і розподілі

прибутку, відстоюванням процедури індексації заробітної плати перебувають на останніх місцях за рівнем важливості.

Відстоювання рівня оплати праці не нижчого від прожиткового мінімуму найбільше стосується працівників медицини та охорони здоров'я (48,1%), промисловості (45,8%) та будівництва (39,6%). Проблема своєчасності виплати заробітної плати актуальна для працівників медицини та охорони здоров'я (55,6%), транспорту та зв'язку (46,9%), промисловості (45,8%). Захист прав працівників, які підлягають звільненню внаслідок реструктуризації або банкрутства підприємства, необхідний для працівників державного управління (55%), банків і фінансових структур (50%), транспорту, зв'язку (44,9%), освіти (40,3%). Відстоювання оптимальних режимів праці та відпочинку (30%) є важливим для працівників банків і фінансових структур (37,5%), оптової та роздрібною торгівлі, торгівлі транспортними засобами, сфери надання послуг з ремонту, готельного та ресторанного бізнесу (34,5%), промисловості (33,3%). Забезпечення гарантій зайнятості найчастіше потребують працівники органів державного управління (40%), промисловості (37,5%), колективних, особистих та громадських послуг (25,7%) (табл. 4.1).

Важливе значення для розвитку потенціалу працівника має економічна стабільність у державі. Фінансово-економічна криза вплинула на соціальне самопочуття працездатного населення. Серед опитаних працівників 2% впевнені, що втратять роботу у найближчі 12 місяців; 13,4% вважають, що є вірогідність втрати; для 33,4% складно відповісти на це запитання однозначно; 29,7% стверджують, що ймовірно не втратять; 21,5% впевнені, що не втратять. Повністю захищеними від незаконного звільнення з роботи себе вважають 11,1% респондентів, захищеними – 23,3%, здебільшого не захищені – 24,3%, не захищеними – 6,4%, складно однозначно відповісти чи захищені, чи ні – 34,9% працівників (дод. В).

Основні завдання профспілкової організації (у % від загальної чисельності опитаних)*

Завдання	Вид економічної діяльності											
	Промисловість	Будівництво	Торгівля, готельний та рестораний бізнес	Державне управління	Банки і фінансова структура	Транспорт, зв'язок	Сфера надання колективних, особистих та громадських послуг	Освіта	Медицина та охорона здоров'я	Сільське господарство, мисливство, лісове та рибне господарство	Всього	
Відстоювати рівень оплати праці не нижчий від прожиткового мінімуму	45,8	39,6	37,9	25,0	25,0	38,8	20,0	31,9	48,1	28,3	34	
Відстоювати своєчасну виплату заробітної плати	45,8	37,7	24,1	25,0	37,5	46,9	34,3	38,9	55,6	41,7	41,1	
Брати участь в укладенні колективного договору (трудової угоди)	31,3	32,1	13,8	10,0	37,5	16,3	5,7	34,7	18,5	15,0	22,3	
Відстоювати оптимальні режими праці та відпочинку	33,3	24,5	34,5	20,0	37,5	36,7	25,7	31,9	33,3	25,0	30	
Відстоювати гарантії зайнятості	37,5	20,8	20,7	40,0	12,5	32,6	25,7	20,8	18,5	8,3	27,2	
Захищати права працівників, які підлягають звільненню	27,1	28,3	24,1	55,0	50,0	44,9	31,4	40,3	18,5	23,3	32,7	
Підвищувати професійний рівень працівників	10,4	13,2	10,3	5,0	25,0	4,1	25,7	12,5	22,2	6,7	11,2	
Створювати належні умови і забезпечувати охорону праці	20,8	32,1	20,7	15,0	12,5	16,3	34,3	20,8	14,8	30,0	23,5	
Відстоювати процедуру індексації заробітної плати	6,3	9,4	3,5	0,0	6,3	10,2	8,6	5,6	3,7	5,0	6,7	
Надавати можливості для відпочинку	31,3	30,2	20,7	35,0	25,0	14,3	25,7	25,0	29,6	26,7	25,7	
Брати участь в управлінні підприємством і розподілі прибутку	20,8	3,7	24,1	10,0	3,1	10,2	14,3	11,1	18,5	20,0	12,1	
Складно відповісти	2,1	15,1	—	—	—	6,1	11,4	8,3	3,7	8,3	8,66	

*Примітка. Відображено результати проведеного автором соціологічного дослідження...

Респонденти, які «повністю довіряють» або «переважно довіряють» профспілці вважають, що ефективним способом захисту трудових прав є звернення саме до профспілки за місцем роботи (49% опитаних) для вирішення конкретних проблем. Наступні їхні дії буде звернення до міської влади (36,3%), до безпосереднього керівництва (32%). Працівники, які «переважно не довіряють» або «зовсім не довіряють» профспілковій організації (а їх за результатами опитування 43,5%), вважають, що не зможуть захистити власні трудові права (73,1%), захищатимуть їх відповідно до власних можливостей (47,3%) та звертатимуться до органів міської влади (31,9%) (табл. 4.2).

Як відомо, основною функцією діяльності профспілок є захист трудових і соціально-економічних прав найманих працівників. Проте результати проведеного дослідження підтверджують, що профспілка «переважно не забезпечує» та «зовсім не забезпечує» захисту трудових прав – 34,2% опитаних, «складно відповісти на запитання чи забезпечує, чи ні» – 30,5%; захист соціально-економічних прав працівників, на думку 34,4% респондентів, профспілкова організація «повністю забезпечує» і «переважно забезпечує».

Таблиця 4.2

Способи захисту трудових прав найманих працівників залежно від рівня довіри до профспілок (у % від загальної чисельності опитаних)*

Способи захисту трудових прав	Рівень довіри до профспілки				
	Повністю довіряю	Переважаю довіряю	Як довіряю, так і не довіряю	Переважаю не довіряю	Зовсім не довіряю
Відповідно до власних можливостей	4,4	19,0	29,3	23,9	23,4
Звернувшись до профспілки за місцем роботи	19,6	29,4	25,5	15,7	9,8
Звертаючись до безпосереднього керівництва	8,6	23,4	36,6	20,0	11,4
Звертаючись до суду	3,5	19,3	36,8	29,8	10,5
Звернувшись до найбільш впливової політичної партії	-	14,3	42,9	42,9	-
Звертаючись до міської влади	13,6	22,7	31,8	4,5	27,3
Не можу захистити свої права	-	7,7	19,2	46,2	26,9
Складно відповісти	7,4	18,5	37,0	18,5	18,5
Всього	6,2	19,1	31,2	25,2	18,3

*Примітка. Відображено результати проведеного соціального дослідження

Доволі складно окреслити респондентам майбутні перспективи модернізації профспілок регіону. Лише 8,4% опитаних вважають, що захист прав та інтересів членів профспілок посилиться, 22,9% осіб стверджують, що послабиться, а більше 2/3 (68,7%) вказують на незмінність реального становища.

Формальність членства у профспілкових організаціях підтверджується способом сплати членських внесків. Здебільшого респонденти зазначають, що членські внески відраховуються за заявою через бухгалтерію (69%) або без згоди члена профспілки (27,6%). Оскільки лише 2,9% опитаних сплачують внески готівкою безпосередньо у профспілку й демонструють підтримку її дій і методів роботи, це свідчить про низький рівень довіри до неї та неспроможність виконувати основні функції та зобов'язання.

Отже, на основі вищенаведених результатів соціологічного опитування можна зробити висновок, що членство у профспілковій організації насправді є формальним. Вважаємо, що за необхідності сплати особисто працівниками членських внесків до каси профспілки її чисельність суттєво зменшиться.

Негативним чинником є те, що роботодавці мають можливість не лише контролювати профспілкові організації, а й самовільно використовувати профспілкові внески на виробничі потреби.

Профспілки, що функціонують у приватному секторі, здебільшого не готові відстоювати власну фінансову незалежність і гарантоване законом право на користування приміщенням, зв'язком та іншими умовами праці. Нині на підприємствах приватного сектору співпраця сторін соціально-трудових відносин переважно ґрунтується на визнанні пріоритету інтересів роботодавців перед інтересами найманих працівників, а також на здатності профспілки регулювати соціально-трудовими відносинами, забезпечуючи задовільний рівень мотивації праці і трудової дисципліни. Деякі роботодавці не бачають доцільності в існуванні на підприємстві профспілкової організації та будують відносини з найманими працівниками без участі соціальних інститутів-посередників.

Водночас відмова офіційних профспілок регіону від мобілізації страйкового тиску на роботодавців у рамках колективних переговорів підтверджує їхню належність до механізму бюрократичного регулювання соціально-трудова відносин. Не менш важливою обставиною, характерною для світового профспілкового руху, є спад страйкової активності найманих працівників. Незважаючи на погіршення умов праці, знецінення заробітної плати, наймані працівники не готові відстоювати власні трудові та соціально-економічні права. Причина такої пасивності полягає у зменшенні обсягів виробництва, застосуванні роботодавцями неповного робочого дня (тижня) і вимушених відпусток, затриманні заробітної плати. Зниження попиту на робочу силу загальмувало активність найманих працівників до вираження протесту. Головним чинником, що змусив найманих працівників адаптуватися до погіршення умов праці та свавілля роботодавців, є страх втратити роботу. З огляду на це профспілкам необхідно відроджувати основну свою функцію – представництво та захист інтересів найманих працівників. Профспілкові організації насамперед мають бути зацікавлені в ефективному функціонуванні незалежних асоціацій громадян, у розвитку соціального партнерства загалом.

Важлива роль у забезпеченні умов розвитку людського потенціалу та в модернізації соціально-трудова відносин належить роботодавцям як носіям первинних прав. У трудовому законодавстві України використовуються поняття «власник» і «роботодавець». Статутом МОП у міжнародне право введений термін «підприємець». Власники засобів виробництва, як правило, виконують певні функції: по-перше, юридичної чи фізичної особи, яка здійснює підприємницьку діяльність і безпосередньо, або через представницькі органи виражає власні економічні інтереси у відносинах з державою; по-друге, роботодавця, який укладає індивідуальні трудові угоди, колективні договори з найманими працівниками чи їхніми представниками і вступає у відповідні відносини з ними.

Функція роботодавця є лише однією з функцій підприємця, який забезпечує оптимальне поєднання всіх чинників виробництва

(фінансових ресурсів, предметів і засобів праці, технологій, трудового потенціалу) задля виробництва споживчих вартостей та надання послуг [156, с. 75].

У Тернопільській області з 2002 р. функціонує Організація роботодавців, яка представляє інтереси однієї територіальної обласної, шести галузевих і двох районних організацій роботодавців. Загальна чисельність роботодавців, які належать до об'єднання (прямо чи опосередковано) – 171 особа. Чисельність найманих працівників, які працюють у роботодавців, що належать до об'єднання (прямо чи опосередковано) – 21370 осіб.

Результати проведеного дослідження засвідчили, що соціально-трудові відносини, які панують у регіоні між найманими працівниками і роботодавцями, є здебільшого патерналістськими, орієнтованими на підпорядкування, безумовне виконання будь-яких розпоряджень керівництва та залежність розміру оплати праці від відносин з ним. Це негативно впливає на розвиток і використання трудового потенціалу, гальмує утвердження виробничої демократії, запровадження соціального аудиту та корпоративної культури як пріоритетних напрямків реалізації стратегії модернізації соціально-трудових відносин.

Проведене дослідження дало змогу зробити висновки про переважання довіри найманих працівників до роботодавців (45,3%) порівняно з профспілкою (25,3%) та органами державної влади (13,8%). На думку респондентів, роботодавці здебільшого вчасно попереджають членів профспілкової організації про скорочення штатної чисельності працівників (61,9% опитаних) і зміни в організації праці та виробництва (49,6%). За результатами соціологічного опитування, «повністю довіряють» або «переважно довіряють» роботодавцям самі роботодавці (66,6%), різноробочі (62,1%), самозайняті (57,2%), керівники підрозділів (відділів, секторів) (56,2%). Серед респондентів, яким складно однозначно відповісти, виокремлено 50% службовців, 38,6% спеціалістів, 35,7% кваліфікованих робітників. «Переважно не довіряють» та «зовсім не довіряють» роботодавцям спеціалісти (17,3%), кваліфіковані робітники (22,3%) і різноробочі (17,2%) (табл. 4.3).

Таблиця 4.3

Рівень довіри респондентів до роботодавців відповідно до статусу зайнятості (у % від загальної чисельності опитаних)*

Статус зайнятості	Рівень довіри до роботодавців				
	Повністю довіряю	Переважаю довіряю	Як довіряю, так і ні	Переважаю не довіряю	Зовсім не довіряю
Роботодавець	58,3	8,3	16,7	16,7	—
Самозайнятий	28,6	28,6	28,6	14,2	—
Керівник підприємства (організації, установи)	50	—	40	10	—
Керівник підрозділу (відділу, сектору)	15,6	40,6	34,4	9,4	—
Спеціаліст	9,5	34,6	38,6	14,2	3,1
Службовець	10,8	25,8	50,0	6,7	6,7
Кваліфікований робітник	21,5	20,5	35,7	14,3	8,0
Різнорабочий	13,8	48,3	20,7	3,4	13,8

*Примітка. Відображено результати проведеного соціального дослідження

Працівників, які «повністю довіряють», або «переважно довіряють» роботодавцям, найбільше у сільському господарстві, мисливстві, лісовому та рибному господарствах (66,7%), оптовій і роздрібній торгівлі, торгівлі транспортними засобами, у сфері надання послуг із ремонту, готельному та ресторанному бізнесі (55,2%), в освіті (50%). Найнижчий рівень довіри («переважно не довіряю», «зовсім не довіряю») у працівників транспорту і зв'язку (26,5%), державного управління (25%), сфері надання колективних, особистих і громадських послуг (29%), що є показником доволі високого рівня конфліктності між першими і роботодавцями у процесі функціонування соціально-трудова відносин (табл. 4.4).

Залежно від рівня довіри до роботодавців вивчено норми відносин між найманими працівниками та керівництвом. За результатами опитування серед респондентів, які «повністю довіряють» роботодавцям, 62,7% респондентів вважають відносини дружніми та довірливими, 34,3% – сподіваються на отримання допомоги від керівництва у складних життєвих ситуаціях. Зорієнтовані на беззастережне виконання будь-яких розпоряджень, вважаючи це нормою

відносин, насамперед ті працівники, які «переважно довіряють» роботодавцям – 37,1%, «як довіряють, так і ні» – 40,1%, «переважно не довіряють» – 44,4%, «зовсім не довіряють» – 33,3%. Відкрито висловити власне невдоволення роботодавцю організацією праці, розміром заробітної плати, умовами праці можуть 32,7% опитаних, складно відповісти на це запитання 34,9% і не можуть – 32,4% респондентів.

Таблиця 4.4

Рівень довіри до роботодавців залежно від виду економічної діяльності (у % від загальної чисельності опитаних)*

Вид економічної діяльності	Рівень довіри до роботодавців (%)				
	Повністю довіряю	Переважаю довіряю	Як довіряю, так і ні	Переважаю не довіряю	Зовсім не довіряю
Промисловість	8,3	29,2	41,7	16,7	4,1
Будівництво	13,2	28,3	45,3	7,5	5,7
Оптова та роздрібна торгівля, торгівля транспортними засобами, сфера надання послуг з ремонту, готельний та ресторанный бізнес	20,7	34,5	34,5	6,9	3,4
Державне управління	5	20	50	15	10
Банки і фінансові структури		12,5	75	12,5	
Транспорт і зв'язок	16,3	18,4	38,8	14,3	12,2
Колективні, особисті та громадські послуги	20,0	22,9	37,1	11,4	8,6
Освіта	16,7	33,3	36,1	11,1	2,8
Медицина та охорона здоров'я	7,4	33,3	37,1	11,1	11,1
Сільське господарство, мисливство, лісове та рибне господарство	31,7	35,0	23,3	6,7	3,3
Всього	16,6	28,7	37,6	11,1	6,0

*Примітка. Відображено результати проведеного соціального дослідження

Як відомо, передумови для формування, ефективного використання, збереження та розвитку людського потенціалу створюються безпосередньо у трудових колективах, на виробництві, в установах, організаціях. Це зумовлено насамперед тим, що саме на виробничому рівні здійснюється процес реалізації трудового потенціалу, професійної підготовки та перепідготовки кадрів, а також формування заробітної плати як економічної бази для відтворення трудового потенціалу [202, с. 74].

Усі суб'єкти соціально-трудових відносин (держава, органи місцевого самоврядування, роботодавці, профспілки) сьогодні мають бути зацікавлені у розвитку людського потенціалу як основи економічного зростання суспільства. Відповідно ґрунтовне вивчення та вирішення основних проблем, що гальмують розвиток трудового потенціалу, дасть змогу створити базу для підвищення продуктивності та ефективності праці, зростання трудової, творчої та інноваційної активності працівників. Серед основних чинників (причин), що гальмують розвиток людського потенціалу визначено такі (за відповідями згідно з порядком пріоритетності) (рис. 4.2):

1) неефективна система стимулювання до високопродуктивної праці (46,0%) (характерно для працівників промисловості (50,1%), будівництва (49,1%), сільського господарства, мисливства, лісового господарства (48,3%)). Низький рівень заробітної плати не стимулює розвиток та ефективне використання трудового потенціалу, а відсутність дієвих стимулів до зростання продуктивності праці не сприяє покращенню якісних показників трудового потенціалу. Це означає, що у роботодавця немає зацікавленості у підвищенні продуктивності праці, тобто він байдужий до проблем розвитку людського потенціалу;

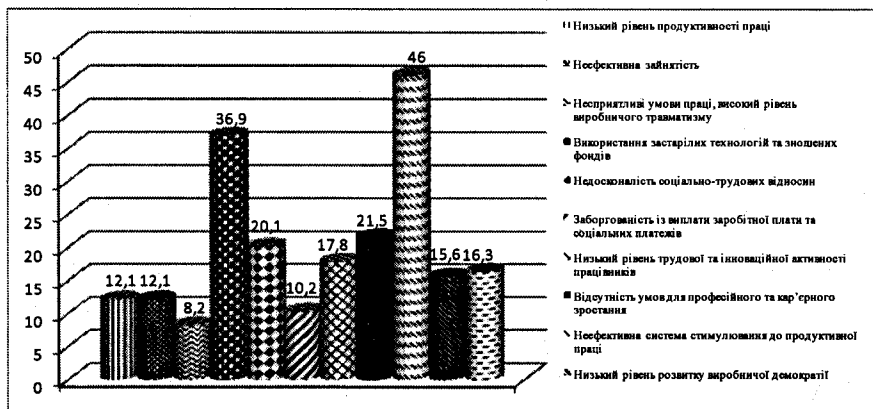


Рис. 4.2. Чинники, що гальмують розвиток людського потенціалу (у % від загальної чисельності опитаних)*

*Примітка. Відображено результати проведеного соціального дослідження

2) використання застарілих технологій і зношених основних фондів (36,9%) (працівники будівництва (52,8%), сільського господарства, мисливства, лісового господарства (48,4%), промисловості (48%));

3) відсутність умов для професійного та кар'єрного зростання (21,5%) (працівники медицини (33,3%), оптової й роздрібною торгівлі, торгівлі транспортними засобами (31%), транспорту та зв'язку (28,6%), сфери надання колективних, особистих і громадських послуг (28,6%));

4) недосконалість соціально-трудових відносин (20,1%) (працівники банків і фінансових структур (37,5%), освіти (29,2%), промисловості (23%));

5) низький рівень трудової та інноваційної активності особистості (17,8%) (працівники освіти (25%), сільського господарства, мисливства, лісового господарства (20%), промисловості та будівництва (18,8%)). Відповідно низькі темпи розвитку інноваційної діяльності не сприяють ефективному використанню трудового потенціалу, оволодінню новими знаннями у сфері техніки та технології (дод. У).

Ефективному розвитку людського потенціалу в регіоні, згідно з даними опитування, перешкоджає насамперед нерозвиненість і недосконалість соціально-трудових відносин (рис. 4.3.) .

Основні недоліки функціонування системи соціально-трудових відносин у регіоні:

1) правова необізнаність працівників із законодавчими актами, які регулюють соціально-трудові відносини (42,3%);

2) недосконалість трудового законодавства (40,8%);

3) недостатня відповідальність роботодавців за порушення норм соціально-трудових відносин (33,9%);

4) незахищеність найманих працівників перед роботодавцем (33,2%);

5) недотримання законодавчо встановлених соціально-трудових прав і гарантій (31,4%).

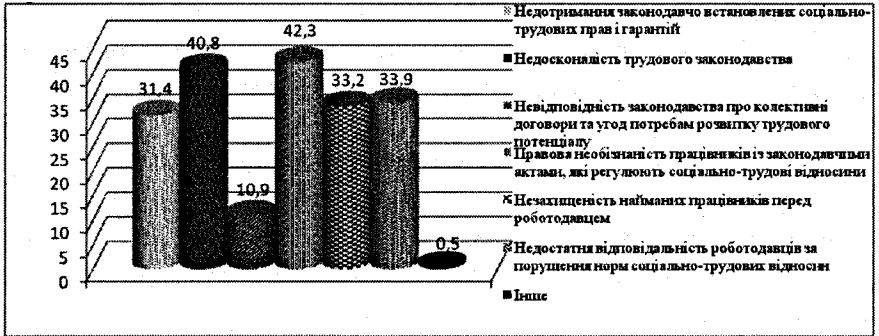


Рис. 4.3. Недоліки функціонування соціально-трудових відносин, що перешкоджають ефективному розвитку людського потенціалу регіону*

*Примітка. Відображено результати проведеного соціологічного дослідження.

Становленню соціально-орієнтованих відносин у сфері праці сприяє розвиток виробничої демократії, яка дає змогу оптимізувати інтереси суб'єктів соціально-трудових відносин і створити передумови для стабільного соціально-економічного розвитку. Результати соціологічного дослідження свідчать про низький рівень розвитку виробничої демократії в регіоні (лише 17,6% респондентів беруть безпосередню участь в управлінні підприємством, а 15,6% – у розподілі прибутку). Така ситуація негативно відображається на формуванні середнього класу та може призвести до зростання соціальної напруженості в регіоні.

Динаміка розвитку соціально-трудових відносин часто межує зі зміною інтересів та супроводжується появою певних суперечностей, які потрібно вирішувати. Соціально-трудовий конфлікт завжди є зіткненням інтересів, поглядів сторін соціально-трудових відносин. Вважаємо, що регулювання соціально-трудових відносин у регіоні має бути спрямоване на уникнення, попередження та улагодження трудових конфліктів (спорів) між найманими працівниками та роботодавцями з метою досягнення високого рівня і якості життя населення, соціальної злагоди та стабільності.

Головними причинами, які призводять до виникнення соціальної напруженості (конфліктів) на підприємствах регіону є такі: низький рівень заробітної плати – 41,3%, невідповідність оплати праці рівню життя та потребам сім'ї – 41,1%, несвоєчасна виплата заробітної плати – 24,5%, байдужість адміністрації до інтересів найманих працівників – 24,0%, напружена соціально-психологічна ситуація – 16,8%. На низький рівень заробітної плати вказують працівники освіти, медицини та охорони здоров'я, сільського господарства, мисливства, лісового та рибного господарств, промисловості, транспорту і зв'язку. Несвоєчасність виплати заробітної плати найчастіше наголошують працівники сфери надання колективних, особистих і громадських послуг, промисловості, оптової та роздрібною торгівлі, торгівлі транспортними засобами, сфери надання послуг з ремонту, готельного та ресторанного бізнесу. Невідповідність оплати праці рівню життя та потребам сім'ї є актуальними проблемами працівників у галузях медицини, освіти, промисловості, будівництва та сільського господарства.

Серед основних причин конфліктів, що виникають на підприємствах регіону, слід насамперед виокремити низький рівень заробітної плати, оскільки роботодавець, встановлюючи низьку ціну робочої сили, що не відповідає реальній її вартості створює підґрунтя для зростання соціальної напруженості. Другою та третьою за вагомістю причинами соціальної напруженості та невдоволення, порушення прав найманого працівника на одержання винагороди за працю респонденти визначили такі: невідповідність оплати праці рівню життя та потребам сім'ї – 41,1%, несвоєчасність виплати заробітної плати – 24,5%.

Важливими причинами соціальної напруженості, зростання рівня конфліктності є також нестабільність фінансово-економічної та політичної ситуації в країні, криза неплатежів, високий рівень інфляції, зростання масштабів діяльності тіншового сектору економіки, незбалансованість бюджетів усіх рівнів, проведення державою не виваженої фіскальної, податкової політики, складний фінансовий стан багатьох підприємств.

Головним завданням соціальних партнерів у забезпеченні умов розвитку трудового потенціалу має бути створення сприятливого

соціально-психологічного мікроклімату й подолання негативних наслідків конфліктних ситуацій для досягнення компромісу у ході реалізації спільних інтересів. У процесі соціологічного опитування з'ясовано причини виникнення конфліктів між суб'єктами соціально-трудових відносин і досліджено способи захисту трудових прав найманими працівниками регіону.

Стан соціально-психологічного клімату, що поширений у трудових колективах регіону, безпосередньо впливає на рівень конфліктності та розвиток соціально-трудових відносин. Респондентам було запропоновано оцінити цей стан за 10-бальною шкалою, де 1 бал означав – «дуже негативний» мікроклімат, 10 – «надзвичайно сприятливий». Відповіді опитаних свідчать про переважання на підприємствах регіону «задовільного» та «позитивного» стану соціально-психологічного мікроклімату. Здебільшого «незадовільний» і «задовільний» мікроклімат наявний у державному управлінні; «задовільний» – у галузях промисловості, будівництва; «задовільний» та переважно «позитивний» у медицині та охороні здоров'я, сільському господарстві, мисливстві, лісовому та рибному господарстві; «позитивний» у банківських та фінансових структурах, транспорті і зв'язку, освіті; «позитивний» та «сприятливий» в оптовій і роздрібній торгівлі, торгівлі транспортними засобами, сфері надання послуг з ремонту, готельному та ресторанному бізнесі.

Рівень конфліктності соціально-трудових відносин взаємопов'язаний з недооцінкою проблеми соціальної справедливості та змінами у соціальній структурі українського суспільства, майновим розшаруванням населення на багатих і бідних. З метою з'ясування витоків конфліктних ситуацій у розвитку соціально-трудових відносин респондентам було запропоновано оцінити взаємовідносини між трудовим колективом та роботодавцем.

Результати проведеного опитування підтвердили, що відносини балансують на межі конфліктності (5 балів – 22,3%) і співробітництва (7 балів – 18,3%). Найчастіше конфліктні ситуації виникають в органах державного управління, промисловості, транспорті та зв'язку. Узгодження та збігання інтересів найманих працівників і роботодавців

характерні є для будівництва, оптової та роздрібно́ї торгівлі, торгівлі транспортними засобами, сфери надання послуг з ремонту, готельно-му та ресторанному бізнесі, медицини та охорони здоров'я, сільського господарства, мисливства, лісового та рибному господарств, освіти. Результати оцінювання взаємовідносин між працівниками трудового колективу та роботодавцями подано у табл. 4.5.

Нааявність широкого кола проблем, що гальмують розвиток соціального партнерства, виникаючи у процесі трудової діяльності, змушує найманих працівників та роботодавців звертатися до «посередників» для їхнього вирішення.

Здебільшого на підприємствах, в організаціях регіону між роботодавцями та найманими працівниками конфліктні ситуації виникають не дуже часто, як стверджує 54,7% респондентів, і переважно з виробничих (83,7%) та особистих(14,6 %) питань.

У разі виникнення конфліктних ситуацій опитані, звертатимуться насамперед до безпосереднього керівника (45,8%), керівника підприємства (30,7 %), до громадських організацій (21%). Профспілкова організація, якій делегована функція соціального захисту працівника, на думку респондентів, не виконує основних завдань у вирішенні конфліктних питань (9,9%).

До безпосереднього керівника з метою вирішення конфліктних питань звертатимуться працівники банків і фінансових структур (62,5%), освіти (60,1%), державного управління (60%), медицини та охорони здоров'я (51,8%). До керівника підприємства найчастіше апелюватимуть працівники промисловості (41,7%) та будівництва (35,8%), а до комісії з конфліктних питань – зайняті у банках та фінансових структурах (37,5%), сільському господарстві, мисливстві, лісовому та рибному господарствах (28,3%). Вирішувати трудові проблеми за участю громадськості мають намір працівники транспорту та зв'язку (28,6%), сільського господарства, мисливства, лісового та рибного господарств (25%). До профспілкової організації звертатимуться працівники будівництва (17%) та освіти (15,3%). Водночас 7,4% опитаних ні до кого не звертатимуться й нічого не робитимуть, а 5,2% – звільняться з роботи. Це свідчить про те, що для найманих

працівників обмежені можливості щодо реалізації та розвитку власного потенціалу, оскільки вони не вміють бути рівноправним партнером у діалозі з роботодавцем.

Таблиця 4.5

Оцінювання взаємовідносин між найманими працівниками та роботодавцями регіону (у % від загальної чисельності опитаних)*

Рівні	Бальна шкала	Вид економічної діяльності										
		Промисловість	Будівництво	Торгівля, послуги з ремонту, готельний та ресторанний бізнес	Державне управління	Банки і фінансові структури	Транспорт, зв'язок	Колективні, особисті та громадські	Освіта	Медицина та охорона здоров'я	Сільське господарство, мисливство, лісове та рибне господарство	Всього
Рівень конфліктності	1	0,0	0,0	0,0	5,0	0,0	0,0	0,0	2,8	3,7	0,0	1,0
	2	6,3	1,9	0,0	5,0	0,0	2,0	2,9	0,0	0,0	1,7	2,0
	3	12,5	0,0	3,4	10,0	0,0	16,4	11,4	1,4	11,1	6,7	5,2
	4	18,7	3,8	13,8	15,0	12,5	22,5	5,7	5,6	7,4	13,3	11,1
	5	25,0	35,9	20,7	30,0	25,0	14,3	20,0	19,4	18,5	16,7	22,3
Рівень співробітництва	6	14,6	28,3	13,8	5,0	25,0	24,5	25,8	11,1	29,7	10,0	16,6
	7	16,7	15,1	17,3	10,0	37,5	16,3	17,1	18,0	11,1	20,0	18,3
	8	2,0	7,5	6,9	20,0	0,0	0,0	17,1	29,2	7,4	20,0	15,1
	9	4,2	7,5	24,1	0,0	0,0	2,0	0,0	11,1	11,1	8,3	7,4
	10	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,4	0,0	3,3	1,0

*Примітка. 1) Укладено автором за результатами проведеного соціологічного дослідження; 2) 1-5 балів характеризує рівень конфліктності; 6-10 балів характеризує рівень співробітництва найманих працівників і роботодавця.

На запитання, як найбільш ефективно захистити власні трудові права, респонденти відповіли таким чином (табл. 4.6): «відповідно до власних можливостей» (50,7%), «звертаючись до безпосереднього керівництва» (43,3%), «звертаючись до суду» (14,1%), проте звертатись до профспілкового комітету вважають за потрібне 12,6 % опитаних.

Про низький рівень довіри респондентів до роботодавців і профспілкових організацій свідчить той факт, що для захисту трудових прав наймані працівники всіх галузей економічної діяльності застосовують власні сили та зв'язки.

Таблиця 4.6.

Способи захисту трудових прав найманими працівниками Тернопільської області (у % від загальної чисельності опитаних)*

Способи захисту прав	Вид економічної діяльності										
	Промисловість	Будівництво	Торгівля, послуги з ремонту, готельний та ресторанний бізнес	Державне управління	Банки і фінансові структури	Транспорт, зв'язок	Колективні, особисті та громадські послуги	Освіта	Медицина та охорона здоров'я	Сільське мисливство, лісове та рибне господарства	Господарство
Відповідно до власних можливостей	39,6	49,1	58,6	70,0	62,5	51,0	54,3	56,9	51,9	38,3	50,7
Звернувшись до профспілки за місцем роботи	10,4	9,4	10,3	20,0	12,5	20,4	11,4	16,7	14,8	3,3	12,6
Звертаючись до безпосереднього керівництва	45,8	52,8	27,6	20,0	25,0	32,6	42,9	52,8	40,7	50,0	43,3
Звертаючись до суду	6,3	17,0	6,9	5,0	12,5	24,5	2,9	15,3	18,5	20,0	14,1
Звернувшись до впливової політичної партії	2,1	3,8	3,5	0,0	0,0	0,0	2,9	0,0	3,7	1,7	1,73
Звертаючись до міської влади	2,1	3,8	3,5	5,0	12,5	2,0	5,7	2,8	0,0	18,3	5,45
Не зможу захистити свої права	16,7	5,7	13,8	0,0	6,3	4,1	2,9	2,8	3,7	1,7	6,4
Складно відповісти	4,2	7,5	3,5	15,0	0,0	8,2	11,4	11,1	11,1	1,7	6,7

*Примітка. Відображено результати проведеного соціологічного дослідження.

Звертатимуться до безпосереднього керівництва з метою захисту трудових прав найчастіше працівники будівництва (52,8%), освіти (52,8%), сільського господарства, мисливства, лісового та рибного господарств (50%), промисловості (45,8%). Ефективним способом захисту трудових прав, на думку респондентів, є звернення до суду, на що вказали 24,5% працівників транспорту та зв'язку, 20% – сільського господарства, мисливства, лісового та рибного господарств; 18,5% – медицини та охорони здоров'я; 17% – будівництва. Не зможуть захистити власні права 16,7% опитаних, зайнятих у промисловості, 13,8% – в оптовій і роздрібній торгівлі, торгівлі транспортними засобами, у

сфері надання послуг з ремонту, готельному та ресторанному бізнесі; 6,3% – у банківських і фінансових структурах.

Отже, головну роль у забезпеченні умов розвитку людського потенціалу в процесі модернізації соціально-трудових відносин відіграє держава як носій публічної влади і соціальний партнер, гарант прав і свобод людини праці. Роботодавці як носії первинних прав мають ефективно використовувати потенціал особистості, створювати умови для подальшого його розвитку шляхом забезпечення гідної оплати праці, охорони та умов праці, соціального захисту, зростання творчої та інноваційної активності працівників, зниження рівня соціальної напруженості. Модернізації потребують також профспілкові організації, які насамперед мають захищати інтереси найманих працівників, а не лише діяти за вказівкою роботодавця.

4.2. Стратегія модернізації соціально-трудових відносин та її вплив на розвиток людського потенціалу

Модернізацію соціально-трудових відносин слід здійснювати на засадах демократії, вільної конкуренції та соціальної держави. Ці умови необхідні для розвитку людського потенціалу як рушійної сили економічного зростання. Проаналізувавши тенденції функціонування соціально-трудових відносин в Україні та регіоні, вважаємо, що виникла потреба у розробці стратегії модернізації соціально-трудових відносин.

Стратегію модернізації соціально-трудових відносин визначено як програму дій, накреслений шлях розвитку, які спрямовані на збалансування інтересів роботодавців і найманих працівників з метою підвищення рівня та якості життя, економічного зростання й на цій основі забезпечення розвитку трудового потенціалу, досягнення соціального миру, стабільності та злагоди. Запропонована стратегія модернізації соціально-трудових відносин ґрунтується на усвідомленні визначальної ролі людини у підвищенні ефективності виробництва, подоланні соціально-економічних суперечностей у процесі праці, досягненні соціальної та економічної безпеки та злагоди (рис. 4.1).



Рис. 4.1. Напрямки реалізації стратегії модернізації соціально-трудових відносин у процесі розвитку людського

Головна мета стратегії модернізації соціально-трудових відносин у процесі розвитку людського потенціалу передбачає реалізацію таких завдань:

- підвищення рівня життя населення та зниження рівня бідності;
- забезпечення належного рівня оплати праці;
- досягнення прогресивних зрушень у структурі економіки, що відповідають світовим тенденціям;
- підтримка соціально прийняттого рівня і структури зайнятості;
- підвищення дієвості органів місцевого самоврядування;
- самореалізація потенціалу працівника, що дасть змогу залучити його внутрішні резерви;
- відновлення втраченої довіри між державою, роботодавцями, найманими працівниками та їхніми об'єднаннями;
- дотримання досягнутих стандартів соціального захисту громадян і забезпечення їхнього зростання;
- зменшення майнового розшарування населення та подолання соціальної нерівності.

Реалізувати запропоновану стратегію у процесі розвитку людського потенціалу дасть змогу оновлена система цінностей, що відповідає як культурним традиціям України, так і вимогам сучасності. Найбільш значущими з них в умовах глобалізації і поширення інформаційних технологій є ті, які забезпечують розвиток трудового потенціалу в процесі модернізації соціально-трудових відносин, зокрема, свобода, відповідальність, довіра, висока цінність людини праці, добросовісність, чесна конкуренція, можливість здобути освіту і реалізуватися у праці, наявність власності, ініціативність і творчість, професійна мобільність, гідна заробітна плата, рівень доходів, спосіб і якість життя, соціальна захищеність, ментальність, роль у суспільстві.

З огляду на це визначено основні засади стратегії модернізації соціально-трудових відносин з урахуванням їхнього комплексного характеру:

- збалансованість інтересів сторін соціально-трудових відносин з метою уникнення колективних трудових конфліктів, запобігання страйкам, досягнення консенсусу у взаємовідносинах

роботодавців і найманих працівників; рівноправність сторін на переговорах (у тому числі недопустимість обмеження законних, трудових і соціально-економічних прав найманих працівників та роботодавців) та паритетності їх представництва;

- домінанта (виокремлення першочергових проблем, завдань, пов'язаних з функціонуванням і розвитком соціально-трудова відносин);
- контроль за виконанням основних положень, прийнятих колективних договорів, угод;
- довіра у відносинах, знання та повага прав сторін соціально-трудова відносин;
- обов'язковість і надійність (дотримання правила, що переговори слід завершувати домовленістю);
- відповідальність (передбачає взаємовідповідальність за взяті зобов'язання усіх сторін переговорів);
- свобода вибору при обговоренні питань, що стосуються сфери праці;
- гласність (доступність інформації про стан розвитку соціально-трудова відносин).

Передумовою досягнення стратегічних цілей вважаємо передусім підвищення ролі держави у регулюванні соціально-трудова відносин, забезпеченні результативного соціального діалогу роботодавців і найманих працівників та їхніх представницьких органів. Разом з тим зростання ролі держави неможливе без удосконалення законодавчої та нормативно-правової бази (дод. А). Недосконалість трудового законодавства призвела до обмеження трудових і соціально-економічних прав і гарантій найманих працівників, зростання обсягів «тіньової» зайнятості, деформації мотивів до праці, низького рівня життя і критичного рівня бідності. Проведений аналіз норм законодавства про працю свідчить, що держава не використовує повністю потенціал інституціонального регулювання соціально-трудова відносин у напрямку їхньої збалансованості та узгодженості. Отже, актуальною проблемою сьогодення є модернізація чинного трудового законодавства відповідно до запитів найманих працівників щодо соціального

захисту їхніх прав. Так у Конституції України (ст. 3) зазначено, що «...людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканість і безпека визнаються найвищою соціальною цінністю». Крім цього наголошується, що «...утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави [115]». Проте ці засади абсолютно не поширюються на практику регулювання соціально-трудоких відносин. Отже, для ефективної організації роботи органів державної влади у соціально-трудокій сфері необхідно уточнити в новій редакції Конституції України трудові права та обов'язки людини праці, забезпечуючи їхню реалізацію та гарантування.

Значним недоліком нормативно-правової бази є невідповідність чинного Кодексу законів про працю вимогам сьогодення. В теперішньому Кодексі не передбачений механізм укладення колективних договорів (трудоких угод), відсутній розділ про соціальний діалог, не уточнені питання індексації заробітної плати внаслідок впливу інфляційних процесів, гарантійних і компенсаційних виплат працівнику при порушенні строків виплати заробітної плати, порядок вирішення колективних трудоких спорів, оплата надомної праці, створення безпечних умов та оптимальних режимів праці. Варто зазначити, що запропонований проект Трудового кодексу України потребує більш ретельного доопрацювання. Зокрема, у ньому розширено повноваження роботодавця, тобто йдеться про «нормативні акти роботодавця», які він приймає самостійно, та про розірвання трудового договору з його ініціативи. Дискусійними у запропонованому законопроекті, на нашу думку, також є положення щодо: 1) надання можливості роботодавцеві продовжувати тривалість робочого дня (ст. 143) до 12 і більше годин; 2) вилучення розділу XVI чинного Кодексу, що, обмежуватиме права незалежних профспілок, і відповідно захищати права найманих працівників, окрім них самих буде нікому; 3) звуження ролі Комісій з трудоких спорів як органу вирішення суперечностей між роботодавцями і найманими працівниками; 4) практичного скасування відповідальності роботодавця за завдання шкоди працівнику та розширення дисциплінарної і матеріальної відповідальності найманих працівників.

Потребують ухвалення не лише новий Трудовий кодекс України, а й Закони України «Про соціальне партнерство», «Про виробничу демократію на підприємствах (в організаціях)», «Про професійний розвиток працівників», нові проекти Законів України «Про колективні договори і угоди», «Про зайнятість населення», а також проекти Законів України «Про загальнообов'язкове державне медичне страхування», «Про основні засади діяльності у сфері охорони здоров'я», «Про внесення змін до Закону України «Про інноваційну діяльність», ратифікація Конвенції МОП № 173 (1992 р.) про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця. Схвалення цих нормативно-правових і законодавчих актів дасть змогу забезпечити збалансовану роботу соціальних партнерів. Нині суперечки, що тривають щодо Податкового, Трудового кодексів України, не сприйняття пропозицій уряду щодо змін у пенсійному законодавстві спричинюють нерозуміння населенням політики керівництва держави в соціальній сфері та можуть призвести до зростання соціальної напруги у суспільстві. У цій ситуації профспілки зобов'язані бути активними учасниками переговорного процесу з урядом щодо шляхів реформування як пенсійного, так і трудового законодавства.

Держава, сприяючи модернізації соціально-трудових відносин, повною мірою має використовувати як традиційні, так і нові функції, зокрема модернізаційну. Реалізація останньої при визначенні цілей модернізації соціально-трудових відносин передбачає гармонізацію національного законодавства з міжнародними трудовими стандартами МОП та Європейськими нормами. Модернізаційних змін та уточнень потребують нормативні документи, що гарантують і захищають права найманих працівників і роботодавців. З огляду на це у законодавчих і нормативно-правових актах необхідно визначити напрямки модернізації трудового законодавства з урахуванням впливу чинників глобалізації, диспропорцій, що виникли на регіональних ринках праці, змін в організації та характері праці, які виявляються і в лібералізації законодавчих норм та нормативів, що регулюють взаємодію найманого працівника і роботодавця; у створенні інституціональних передумов у вигляді правових норм для розвитку гнучких форм зайнятості;

у зміцненні соціальних інститутів, що захищатимуть права найманих працівників. Процес модернізації законодавчої бази соціально-трудових відносин варто спрямувати на перехід до соціально активного трудового законодавства, яке заохочуватиме, професійну мобільність і диспозитивність трудового потенціалу, дасть змогу підвищити його якісні характеристики і створити нові вискоєфективні робочі місця.

Отже, головне завдання держави як одного з соціальних партнерів – створення умов для повної реалізації в країні громадянських і політичних прав людини праці, формування бази для соціальної взаємодії, що забезпечить свободу дій об'єднанням найманих працівників і роботодавців.

Провідну роль у модернізації соціально-трудових відносин відіграє Міжнародна організація праці (МОП). Найбільш значущим напрямком роботи МОП є допомога в професійній підготовці та перепідготовці кадрів країнам, що розвиваються. МОП розглядає ці питання ширше – як проблему розвитку трудового потенціалу, в тому числі його управління, професійної орієнтації і реабілітації. МОП надає допомогу і консультації урядам щодо питань відповідності професійної підготовки потребам ринку, її координації із загальною освітою, організації перепідготовки кадрів при структурній перебудові, зумовленій економічними і технологічними змінами.

Завдання професійної підготовки, зорієнтованої на потреби ринку праці, вирішені не повною мірою, тому доцільно ширше використовувати програми МОП щодо професійної освіти, залучати радників і експертів, що вивчають ці проблеми. Сприятимуть модернізації соціально-трудових відносин Конвенції та рекомендації МОП щодо захисту права на працю, від примусової праці, за нормальні умови праці, захист від дискримінації, на свободу об'єднання в профспілкові організації.

Деякі рекомендації МОП, зокрема Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод, Конвенція про захист заробітної плати № 95, Конвенція МОП № 154 про сприяння колективним переговорам, не повністю виконуються в Україні (це здебільшого стосується мінімальної заробітної плати, пенсійного забезпечення тощо) [113].

У соціальній політиці необхідно завершити перехід від патерналістської до субсидіарної моделі держави, що означатиме доступність і безкоштовність послуг у галузі освіти і охорони здоров'я; перерозподіл соціальних витрат держави на користь найбільш вразливих верств населення; зменшення соціальної нерівності у суспільстві тощо. Важливими напрямками соціальної політики в умовах модернізації соціально-трудових відносин, на нашу думку, є такі: підтримка соціально вразливих верств населення; інвестиції в розвиток людини, насамперед в освіту, яка є обов'язковою умовою конкурентоспроможності країни в глобальній, інформаційній, динамічно розвиненій світовій економіці.

Модернізація соціально-трудових відносин передбачає усунення різко вираженої нерівності у диференціації населення за рівнем матеріального добробуту. Показником, що характеризує стан людини в суспільстві, можливості реалізації її потреб, розвитку та саморозвитку, є рівень та якість життя населення. У світовій практиці для характеристики рівня життя населення використовується індекс людського розвитку, який включає три основних показники: тривалість життя населення; рівень освіти; обсяг ВВП на одну особу [51]. Основою підвищення рівня життя населення є зростання національного доходу, розмір якого залежить від рівня продуктивності та ефективності праці, обсягу інвестиційних ресурсів, стану ринку праці. Підвищення рівня життя дає змогу поліпшити його якість, тобто умови життєдіяльності людини праці (стан здоров'я, освітньо-професійний рівень тощо), безпосередньо залежить від динамічного зростання реальних доходів населення, створює передумови для формування середнього класу, ліквідації бідності як важливих напрямків стратегії модернізації соціально-трудових відносин.

Показники рівня життя свідчать про темпи соціально-економічного розвитку країни. Особливого значення підвищення рівня та якості життя набуває в орієнтованому на соціальний розвиток суспільстві, оскільки рівень доходів та їхній розподіл у сучасній системі соціально-трудових відносин відіграють роль важливого критерію в процесі їхньої модернізації.

На нашу думку, підвищення доходів від трудової діяльності доцільно здійснювати шляхом:

- зростання розміру реальної заробітної плати;
- встановлення економічно та соціально обґрунтованих рівнів мінімальної заробітної плати;
- забезпечення підтримки купівельної спроможності населення через індексацію його грошових доходів;
- посилення захисту трудових та соціально-економічних прав працівників у сфері оплати праці, насамперед шляхом розвитку соціального партнерства, колективно-договірного регулювання соціально-трудоких відносин, запровадження виробничої демократії;
- здійснення комплексу заходів для стимулювання легалізації незареєстрованої трудової діяльності;
- забезпечення диференціації заробітної плати всіх категорій працівників;
- зменшення оподаткування фонду оплати праці та внесення змін до системи оподаткування доходів громадян.

Важливим є також затвердження системи соціальних стандартів і нормативів гідної праці, розроблених Міжнародною організацією праці, забезпечення можливості доступу до доходів у разі втрати роботи та захисту мінімального рівня стандартів життя. Необхідним є посилення ролі держави в оплаті праці, яка має гарантувати відповідно до ст. 8 Закону України «Про оплату праці» певний мінімально достатній розмір заробітної плати «...для працівників підприємств усіх форм власності шляхом встановлення розміру мінімальної заробітної плати та інших державних норм і гарантій, встановлення умов і розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються чи дотуються з бюджету, регулювання фондів оплати праці працівників підприємств-монополістів» [211], визнавати пріоритетність права працівника на заробітну плату, «своєчасність і першочерговість проведення її виплат порівняно з іншими платежами» (ст. 15 вказаного Закону) [211]. На нашу думку,

доцільно визначити та прийняти соціальні стандарти і нормативи, на яких має базуватися механізм колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносини (такими нормативами повинні бути: розмір мінімальної заробітної плати, умови праці, охорона праці, режими праці та відпочинку, соціальний захист). Щодо рівня соціальних гарантій, які необхідно передбачувати і фіксувати у нормативно-правових актах, вважаємо, що доцільно законодавчо закріплювати перелік тих мінімальних соціальних стандартів і нормативів, які впливають з Концепції гідної праці, розробленої Міжнародною організацією праці. Це сприятиме орієнтації на найвищі соціальні стандарти, дасть змогу Україні посісти відповідне місце у світовому рейтингу, побудувати розвинену соціально орієнтовану економіку.

Важливим питанням у стратегії модернізації соціально-трудових відносин є зайнятість населення, особливо її функціонування в двох сферах: формальній і неформальній. Кількість зайнятих у неформальному секторі залишається високою, що загалом не відповідає цілям і завданням сучасної соціально орієнтованої економіки. Процеси перерозподілу робочої сили між секторами економіки відображають зростаючу тенденцію її деформалізації. На неформальній зайнятості, особливо її нелегальних і нерегламентованих видах, сьогодні зосереджена значна частина працездатного населення, що відповідно змінює трудову мотивацію цих осіб, систему соціальних і професійних орієнтацій працівників, обмежує можливості розвитку трудового потенціалу в офіційному секторі економіки. Продовжує деформуватися галузева і професійно-кваліфікаційна структури зайнятості, відображаючи тенденцію якісної деградації трудового потенціалу регіону. Високою є чисельність безробітних з середньою спеціальною і вищою освітою, вивільнених із пріоритетних галузей економіки, науки, культури, освіти, що призводить до стійких соціально-економічних втрат. Отже, діюча система соціально-трудових відносин загалом потребує оновлення нормативно-правової бази регулювання питань зайнятості.

На нашу думку, на підприємствах з метою модернізації відносин зайнятості, слід насамперед запровадити заходи, спрямовані на розвиток трудового потенціалу. Основними з цих заходів є такі:

- диференціювання умов контрактів щодо питання зайнятості для різних категорій працівників;
- коригування розмірів заробітної плати працівників на основі проведення моніторингу цін на ринку праці (альтернативної заробітної плати за професіями і видами зайнятості, цін на споживчі товари, послуги, розміру допомоги у зв'язку з безробіттям і ін.)
- забезпечення доступності інформації для працівників про перспективи розвитку підприємства (створення нових робочих місць), можливості кар'єрного зростання, збільшення заробітної плати при підвищенні ефективності і продуктивності праці.

Значної модернізації потребує контрактна форма найму та оплати праці. В сучасних умовах контракти не можуть бути однорідними за змістом, тривалістю і якістю. Для підвищення ефективності виконання контрактів слід враховувати ці обмеження і дотримуватися засад гнучкої зайнятості при розробці заходів політики зайнятості на регіональному і корпоративному рівнях, розвивати різні форми і види контрактів зайнятості у межах удосконалення трудового законодавства. Модернізацію соціально-трудових відносин доцільно здійснювати за рахунок зменшення неформальної («тіньової») зайнятості. У цих умовах слід розробити систему заходів заохочення роботодавця за надання об'єктивної інформації про конкретне робоче місце, його економічний потенціал.

Підприємництво за умов модернізації соціально-трудових відносин, безпосередньо впливає на розвиток трудового потенціалу, що відповідно зумовлює проблеми щодо найму робочої сили, оформлення трудових договорів (угод), використання професійних знань. Наймання працівників на малих підприємствах здійснюється переважно з найближчого оточення підприємців (або за рекомендаціями). При цьому основні канали пошуку як постійних, так і тимчасових працівників, є сімейно-спорідненими, дружніми чи професійними.

На більшості приватних малих підприємств трудові відносини оформляються у вигляді типових трудових договорів, хоча також є факти порушення вимог трудового законодавства та укладення атипових угод. Низький рівень правової культури найманих працівників,

з одного боку, не дає їм змоги захистити свої трудові права і роботодавці, піклуючись про власні інтереси отримують надприбутки, а з іншого – працівники погоджуються на неформальні відносини через матеріальну скруту чи небажання отримувати легальні доходи. Розвиток та утвердження нелегальних форм трудових відносин є наслідком недосконалості трудового законодавства, що призводить до обмеження трудових прав найманих працівників.

Отже, розвиток людського потенціалу за умов модернізації соціально-трудова відносин у підприємницькій діяльності, на наш погляд, передбачає:

- легальність відносин роботодавців та найманих працівників і вибір форм взаємних зобов'язань для їхнього виконання;
- відповідність наявних соціально-трудова відносин у сфері малого підприємництва сучасному трудовому законодавству;
- зменшення соціальної напруги між роботодавцем і найманими працівниками, що часто спричинює зайву ротацію кадрів.

Враховуючи важливу роль підприємництва для розвитку людського потенціалу в умовах модернізації соціально-трудова відносин, на нашу думку, органам місцевого самоврядування спільно з обласними радами профспілок та організаціями роботодавців регіонів доцільно:

- по-перше, відстежувати виконання основних норм трудового законодавства за умов гнучкості форм оплати праці;
- по-друге, врегулювати взаємовідносини підприємств малого бізнесу з державою, розглянути можливість поетапного зменшення обсягів відрахувань до соціальних фондів, надавати кредити і позики для підприємств, що використовують працю соціально уразливих груп населення;
- по-третє, узагальнювати і пропагувати досвід керівників малих підприємств, що використовують демократичний стиль управління, та здійснювати відповідну підготовку фахівців з управління персоналом;
- по-четверте, підвищувати роль профспілок у виконанні функції захисту прав працівників малих підприємств, у тому числі у сфері регулювання заробітної плати;

- по-п'яте, створювати групи інспекторів, які не лише постійно вивчатимуть діяльність підприємства щодо дотримання законодавчих норм і норм колективних та індивідуальних трудових договорів, а й здійснюватимуть прийом найманих працівників, надаючи їм юридичну допомогу в захисті власних трудових і соціально-економічних прав.

Отже, важливими заходами модернізації соціально-трудових відносин, посилення мотивації до легальної продуктивної зайнятості та детінізації відносин, на нашу думку, мають бути такі:

- оптимізація параметрів заробітної плати (необхідно визначити такий розмір мінімальної заробітної плати, який дав би змогу забезпечувати достойний рівень життя працівника та членів його сім'ї);
- посилення соціальної відповідальності роботодавців за незабезпечення захисту трудових та соціально-економічних прав найманих працівників і несвоєчасне та не в повному обсязі отримання заробітної плати працівниками бюджетної сфери;
- усунення диспропорції та дотримання міжпосадових і міжгалузевих співвідношень в оплаті праці працівників бюджетної сфери;
- посилення соціальної відповідальності бізнесу шляхом підвищення витрат на робочу силу в структурі вартості продукції;
- посилення державного контролю за дотриманням трудового законодавства у сфері зайнятості населення;
- детінізація статусу зайнятості осіб, які провадять діяльність на земельних ділянках, що перебувають у приватній власності або користуванні, та посилення їхнього соціального захисту.

Необхідність модернізації соціально-трудових відносин пов'язана зі зміною професійно-кваліфікаційної структури зайнятості. Високі витрати на робочу силу, зокрема сплата єдиного соціального податку, спонукають роботодавців до приховання фактів найму на роботу. Така ситуація завдає збитків як найманому працівникові, так і державі, яка не доотримує податкових надходжень, котрі можна було б використувати в інтересах усіх членів суспільства, відображається на відтворенні робочої сили в таких галузях, як освіта, охорона здоров'я, пенсійне забезпечення, а також загрожує економічному становищу

працівника в майбутньому. Відсутність документації та звітності про реальний розмір заробітної плати і стаж роботи може спричинити низький рівень пенсійного забезпечення працівника.

Модернізація системи освітньо-професійної підготовки – це стратегічне завдання, вирішення якого дасть змогу привести систему підготовки кадрів у відповідність до реальних потреб економіки, зміни попиту на регіональному ринку праці. Зазначимо, що за останні два десятиріччя утрачено взаємозв'язок циклу «наука – освіта – виробництво». Освіта і наука нині залишилися осторонь від процесу формування інноваційної економіки, що безпосередньо вплинуло на темпи економічного зростання в країні та потребує системних стратегічних рішень. Значне «перевиробництво» спеціалістів з окремих профілів, у тому числі й тих, які готуються за державним замовленням, призвело до невідповідності професійно-кваліфікаційної структури попиту та пропозиції на місцевих ринках праці, що ускладнюється низькою трудовою мобільністю населення. Невирішеною у регіонах є також проблема прогнозу потреби у фахівцях і дефіциту кваліфікованих працівників за робітничими професіями на ринку праці.

Уряд може сприяти підвищенню конкурентоспроможності національних виробників на внутрішньому та світовому ринках шляхом субсидування професійної підготовки, зокрема на підприємствах. Низька конкурентоспроможність наявного трудового потенціалу зумовлена неналежною кваліфікацією працівників, використанням застарілих технологій, зношених основних фондів. Отже, неперервність процесу освіти кожної людини – це основа формування інноваційного, конкурентоспроможного виробництва на перспективу. Підприємства та установи мають бути зацікавлені у підготовці та перепідготовці працівників, співпрацювати з професійно-технічними і вищими навчальними закладами. Саме налагодження зв'язків між роботодавцями, органами місцевої влади, галузевими управліннями, промисловими, сільськогосподарськими підприємствами, службами зайнятості та освітньо-професійними закладами дасть змогу підвищити якість підготовки фахівців для економіки регіонів. Проте на сьогодні відсутні як основа такої взаємодії дієві нормативні доку-

менти та ініціативи з боку органів державного управління, місцевого самоврядування, організацій роботодавців.

Для успішного функціонування регіональних ринків праці та ринку освітніх послуг необхідно науково обґрунтовано визначати обсяги підготовки кваліфікованих робітників і фахівців для потреб регіонів. Тому органам обласного державного управління, місцевого самоврядування спільно із соціальними партнерами необхідно:

- брати участь у розробці регіональних і державних програм щодо функціонування та розвитку професійно-технічної та вищої освіти;
- проводити моніторинг забезпечення регіону кваліфікованими кадрами;
- брати участь у формуванні державного замовлення на підготовку кваліфікованих кадрів робітників і фахівців з вищою освітою;
- прогнозувати потребу на підготовку кваліфікованих робітників і фахівців певного напрямку відповідно до запитів регіональної економіки;
- запровадити механізм стимулювання тих роботодавців, які створюють і бронюють робочі місця для молодих працівників.
- у програмах стратегічного розвитку регіонів передбачити збільшення частки місцевих бюджетів і коштів галузей економіки у структурі фінансування професійно-технічної та вищої освіти;
- залучати роботодавців до підготовки навчальних програм і планів, узгоджувати з ними освітні та професійні стандарти;
- масштабно запроваджувати програми стажування на виробництві; ввести внутрішньовиробниче (внутрішньоорганізаційне) професійне навчання з акцентуванням уваги на основах корпоративної культури, виробничої демократії та соціального аудиту;
- запровадити систему неперервного підвищення рівня кваліфікації працівників, а також роботодавців, провідних фахівців на короткотермінових курсах (тренінги, семінари, круглі столи), що дасть їм змогу адаптуватися до ринкових умов;
- співпрацювати соціальним партнерам з вищими навчальними закладами (зокрема, висвітлювати у дисциплінах «Управління тру-

довим потенціалом», «Соціальна політика», «Економіка праці та соціально-трудова відносинами», «Економіка праці в організації», «Ринок праці», «Мотивація персоналу» питання про дієвість соціального партнерства, колективно-договірне регулювання соціально-трудова відносин та їхню роль у розвитку трудового потенціалу, доцільність запровадження виробничої демократії, соціального аудиту та корпоративної культури тощо).

З огляду на це пріоритетними напрямками забезпечення високих стандартів навчання, перенавчання та підвищення рівня кваліфікації економічно активного населення визначено такі:

- урегулювання та узгодження освітнього законодавства; розроблення національної системи оцінювання якості освіти; створення незалежних кваліфікаційних центрів, у т.ч. для підтвердження кваліфікації в європейській системі стандартів;
- розроблення механізму забезпечення зв'язку між освітніми закладами та ринком праці;
- модернізація організації, управління і менеджменту освіти, реорганізація фінансування сфери освіти;
- впровадження якісно нової системи оцінювання і моніторингу якості освіти, реформа кадрової політики;
- поліпшення якості, змісту та форм освіти відповідно до національних і міжнародних стандартів та підвищення рівня кваліфікації працівників з метою інтеграції вітчизняної освіти у європейський освітній простір;
- створення у навчальних закладах систем управління якістю освітніх послуг;
- посилення взаємодії та співробітництва закладів освіти і науково-дослідних установ із суб'єктами підприємництва, місцевими органами виконавчої влади і органами місцевого самоврядування, службами зайнятості;
- запровадження моніторингу обсягів підготовки та стану працевлаштування випускників вищих і професійних навчальних закладів;
- здійснення заходів щодо проведення належної профорієнтаційної

роботи з урахуванням реального стану регіональних ринків праці та потреби у фахівцях;

- забезпечення підготовки спеціалістів і робітників масових професій, враховуючи перспективну потребу в кадрах та професійний склад безробітних;

Для реформування освітньо-професійної підготовки Міністерству освіти і науки, молоді та спорту України необхідно розробити стратегію розвитку освіти з конкретним планом (за роками) її впровадження і системою індикаторів виконання. Стратегія має містити такі розділи: «Моніторинг і контроль якості», «Розвиток кадрового потенціалу», «Управління і фінансування», «Зміст освіти, методи навчання і стандарти», «Освіта дорослих», «Забезпечення рівноправного доступу до якісної освіти» [152].

Основним чинником формування ефективної мотиваційної системи модернізації соціально-трудових відносин у процесі розвитку трудового потенціалу має стати налагодження прямого зв'язку між особистим внеском працівника та його результатами праці.

Розвиток соціально-трудових відносин неможливий без соціальної спрямованості економічних перетворень, реформування соціальної сфери. Соціалізація соціально-трудої сфери передбачає насамперед гуманізацію праці та підвищення рівня життя, пом'якшення диференціації в соціальних умовах життя різних верств населення, формування середнього класу, розвиток виробничої демократії, запровадження соціального аудиту та корпоративної культури.

Посилена увага до розвитку трудового потенціалу – головне завдання процесу модернізації соціально-трудових відносин у регіоні. Тільки працівник, який має змогу реалізувати власні потреби у праці і забезпечити відповідний рівень матеріального добробуту родини, оволодіти новітніми знаннями і технологіями, спроможний до трудової, творчої та інноваційної активності. Для формування працівників ринкового типу в такому напрямку потрібна якісна модернізація соціально-трудових відносин. Отже, необхідно насамперед оновити трудовий менталітет соціальних партнерів у формуванні прагнень до ринкового мислення, досягнення спільних цілей (вигод)

на основі співробітництва, розвитку конкурентоспроможності трудового потенціалу. Це вимагає запровадження корпоративної культури та соціального аудиту, що дасть змогу посилити мотивацію до високопродуктивної праці.

Впровадження корпоративної культури дасть змогу модернізувати соціально-трудові відносини, сформувати сприятливий соціально-психологічний мікроклімат усередині трудового колективу, об'єднати працівників для досягнення стратегічних цілей.

Корпоративну культуру слід розуміти насамперед як сукупність соціальних цінностей і норм, традицій, установок ділового співробітництва, які виробляють організація, колектив працівників і певною мірою регламентуються поведінкою людини без видимого примусу.

Для розвитку корпоративної культури на мікрорівні необхідно:

- забезпечити інформованість найманих працівників про плани і перспективи розвитку підприємства;
- підтримувати впевненість найманих працівників у їхньому майбутньому;
- здійснювати інвестування у розвиток трудового потенціалу підприємства;
- оцінювати досвід, творчий підхід, ініціативу у виконанні безпосередніх функціональних обов'язків працівниками;
- створювати сприятливий соціально-психологічний мікроклімат;
- забезпечити систему навчання та підвищення рівня кваліфікації, ієрархічної градації працівників;
- практикувати День відкритих дверей, щоб кожен працівник мав змогу звернутися до роботодавця для вирішення певних проблем чи обговорення пропозицій;
- втілювати політику патерналізму у відносинах з працівниками щодо надання допомоги у вирішенні житлових проблем, в організації сімейного відпочинку, матеріальної допомоги або безвідсоткового кредиту [277].

Застосування соціального аудиту потрібне для забезпечення якісних змін у ході модернізації соціально-трудових відносин, а саме для прове-

дення перевірок стану законності та дотримання трудових та соціально-економічних прав найманих працівників, нормалізації взаємовідносин між роботодавцем і працівниками. Запровадження соціального аудиту на підприємствах, на нашу думку, дасть змогу підвищити ефективність таких основних форм соціального партнерства:

- спільних переговорів щодо підготовки проектів колективних договорів, угод та укладання цих договорів, угод;
- взаємних консультацій з питань регулювання соціально-трудова відносин, забезпечення гарантій трудових прав найманих працівників і вдосконалення трудового законодавства та інших нормативно-правових актів, що містять норми трудового права;
- участі працівників, їхніх представницьких органів в управлінні підприємством;
- участі представників найманих працівників і роботодавців у вирішенні трудових спорів (конфліктів).

Соціальний аудит дає змогу:

- відмовитися від силових методів у відносинах між роботодавцем і найманими працівниками;
- передбачити в об'єкті аудиторського обстеження умови різних колективних договорів і угод, що підвищить ступінь виконання взаємних зобов'язань соціальних партнерів;
- більш конкретно визначити специфіку інтересів найманих працівників на галузевому і регіональному рівнях, а також на підприємствах великого, середнього і малого бізнесу;
- розширити базу аудиторського обстеження, оскільки критеріями соціального аудиту можуть бути також етичні норми, зафіксовані у корпоративних кодексах;
- визначити конкретні умови збільшення соціальних витрат залежно від темпів розвитку регіональної економіки і окремих підприємств, що сприятиме зростанню продуктивності праці [248, с. 198].

Отже, впровадження соціального аудиту на підприємствах забезпечить:

- покращення іміджу та репутації підприємства за рахунок інформації про етику його діяльності;

- готовність підприємства до відкритості інформації з питань результативності, пріоритетів і планів на майбутнє;
- створення умов для забезпечення гідної праці та високого рівня трудового життя;
- «прозорість» звітності шляхом використання передових технологій внутрішнього та зовнішнього комплексного оцінювання;
- посилення мотивації працівників до високопродуктивної праці;
- підвищення змістовності колективних договорів, угод;
- налагодження відносин з органами місцевого самоврядування, місцевими органами виконавчої влади, регіональними громадськими організаціями;
- визначення пріоритетних напрямків витрат на соціальні потреби та екологічні заходи.
- зростання довіри до підприємства в соціумі на основі покращення діалогу з соціальними партнерами.

На модернізацію соціально-трудових відносин впливає розвиток виробничої демократії, пов'язаний із сучасними тенденціями в організаційно-технічній структурі підприємств, у змісті й організації трудових процесів, якості трудового потенціалу найманого працівника, з одного боку, і тенденціями розвитку відносин між працею та капіталом, що виявляється, зокрема, в розширенні участі та співучасті найманих працівників в управлінні виробництвом, – з іншого.

За дослідженнями А. М. Колота, розвиток виробничої демократії у світовій практиці реалізується за двома напрямками:

- застосування різних форм участі персоналу в управлінні виробництвом;
- участь персоналу організацій у розподілі результатів виробництва [112, с. 194].

Нині найманий працівник потребує застосування нових стимулів до високопродуктивної праці, що передбачають реалізацію не лише матеріальних, а й трудових, статусних потреб, що безпосередньо пов'язаних з участю цих осіб в управлінні виробництвом і розподілі його результатів.

Модернізація соціально-трудових відносин передбачає участь в прибутках усіх найманих працівників. Важливість дії системи участі в прибутках полягає в тому, що найманий працівник отримує доплату до заробітної плати не регулярно, а залежно від підсумків господарської діяльності підприємства. Подібні виплати нараховуються не лише за результати виробничої діяльності підприємства, але, що вважаємо найголовнішим, за підсумками комерційної діяльності. Таким чином, виплата з прибутку залежить від отриманого прибутку, що визначається зростанням продуктивності праці, зменшенням витрат на виробництво продукції, якістю виробленої продукції, кон'юнктурою ринку тощо. Це визначає можливість коливань доходу працівника залежно від ефективності його праці в цій організації. Найбільш поширеним варіантом участі працівників у прибутках є купівля акцій організації, в якій вони працюють. При цьому керівництво організації має розробити заходи щодо активізації цього процесу. Модернізація соціально-трудових відносин пов'язана з їх демократизацією, а участь у прибутках – з демократизацією управлінської праці. У сучасних умовах демократизація управління спрямована на поєднання змін, що відбуваються у сфері мотивації працівників, і структурних зрушень в організаціях. Зміни в організації ведуть до зростання значення нематеріальних стимулів, пов'язаних з творчою діяльністю, що дає змогу зробити висновок про зміну якості організації. Модернізація соціально-трудових відносин на рівні організації зумовлює формування нового типу організації – креативної корпорації. Продукти таких корпорацій, як правило, є якісно новими інформаційними продуктами і послугами. Отже, креативні корпорації відіграють в розвитку сучасного суспільства важливішу роль, ніж традиційні або адаптивні корпорації.

Модернізації потребують усі суб'єкти соціально-трудових відносин, що дасть змогу підвищити рівень життя населення на основі самореалізації кожного працівника, знизити соціальну нерівність, зберегти культурні цінності.

Проведений аналіз діяльності роботодавців дав змогу виявити недотримання ними встановлених правил, закріплених у трудово-

му законодавстві, порушення з боку роботодавців трудових прав і гарантій людини праці, економію витрат на створення безпечних умов праці та охорону праці, низький рівень заробітної плати, приховування заробітної плати, допущення заборгованості з її виплати тощо.

Отже, для забезпечення постійного розвитку трудового потенціалу й на цій основі досягнення економічного зростання роботодавцям необхідно:

- створювати конкурентоздатні, доступні та достойні за умовами праці робочі місця, які кількісно та якісно відповідатимуть попиту на них;
- формувати та розвивати конкурентоздатний потенціал працівників, спроможних зайняти ці робочі місця;
- формувати соціально-трудові відносини, які дадуть змогу захистити трудові та соціально-економічні права людини праці та сприятимуть інноваційному економічному розвитку;
- створювати умови для формування професійної гнучкості працівників, їхньої поліфункціональності, постійного навчання та перенавчання;
- забезпечувати соціальний захист працівників підприємств на рівні, не нижчому за норми, встановлені чинним законодавством України і колективним договором (угодою);
- забезпечувати зростання значення моральних стимулів у мотивації праці;
- розвивати виробничу демократію та залучати працівників до управління справами підприємства;
- посилити соціальну відповідальність за результати роботи.

Профспілковим організаціям для забезпечення збалансованого розвитку людського потенціалу потрібно:

- брати активну участь у розробці стратегії і тактики дій членських організацій щодо захисту трудових, соціально-економічних і моральних прав та інтересів членів профспілок;
- організовувати і здійснювати громадський контроль за додержанням законодавства про працю, охорону праці, соціальні гарантії, виплату заробітної плати;

- вдосконалювати практику укладання колективних договорів і угод як головного механізму регулювання соціально-трудових відносин найманих працівників із роботодавцями;
- прогнозувати соціальні наслідки рішень і дій органів державної влади й органів місцевого самоврядування, організацій роботодавців та їхніх об'єднань, відповідно до цього визначати стратегію й тактику дій профоб'єднань регіонів;
- вносити пропозиції суб'єктам права законодавчої ініціативи про прийняття або внесення зміни до законів та інших нормативно-правових актів, які стосуються трудових, соціально-економічних прав та інтересів громадян, повноважень діяльності профспілок;
- надавати безкоштовну правову допомогу членам профспілок, представляти їхні інтереси при реалізації конституційного права щодо захисту своїх прав до судових органів, створювати профспілкові інспекції праці, юридичні служби і консультації.

При обґрунтуванні напрямків модернізації соціально-трудових відносин регіонів важливо враховувати специфіку сучасного стану економіки. З огляду на це варто паралельно вирішувати такі проблеми, як структурна переорієнтація та перепрофілювання галузей економіки, впровадження інноваційних технологій, використання інвестиційних переваг регіону та зростання інвестиційної активності підприємств, впровадження у виробництво нових видів конкурентоспроможної продукції, а також нарощування фахово-кваліфікаційного рівня соціальних партнерів для посилення мотивації до високопродуктивної праці.

Враховуючи викладене вище, пропонуємо такі напрямки модернізації соціально-трудових відносин:

- розробка механізму участі державних органів влади в питаннях розвитку трудового потенціалу за умов функціонування соціально-трудових відносин;
- застосування правових, організаційних, економічних, соціальних, психологічних заходів, спрямованих на модернізацію соціально-трудових відносин на регіональному та виробничому рівнях;
- підвищення ефективності діяльності представницьких органів найманих працівників і роботодавців;

- запровадження механізму колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин як основи розвитку людського потенціалу;
- створення економічно ефективних робочих місць з урахуванням довготривалої стратегії переведення економіки регіону на інноваційний тип розвитку;
- опрацювання механізму дієвого контролю за дотриманням трудового законодавства, посилення відповідальності за його порушення суб'єктами соціально-трудових відносин;
- запровадження виробничої демократії, що передбачає участь працівників в управлінні виробництвом та в розподілі прибутку підприємства;
- забезпечення умов для проведення соціального аудиту, що дасть змогу підвищити ефективність укладання та реалізації колективних договорів;
- запровадження корпоративної культури;
- ліквідація надмірної нерівності доходів, досягнення середнього рівня заробітної плати у працюючого населення, що дасть можливість подолати межу бідності;
- подальший розвиток страхових принципів, у тому числі соціального страхування від безробіття на основі збільшення індивідуального вкладу кожного працівника (формування фондів соціального страхування і розподіл засобів мають бути пов'язані з реальним станом соціально-трудових відносин у регіоні).

Впровадження перелічених напрямків дасть змогу модернізувати соціально-трудові відносини, створюючи передумови для ефективної реалізації пріоритетних завдань соціально-економічного розвитку. Розвиток соціального партнерства сприятиме реалізації творчого потенціалу найманих працівників у трудовій діяльності, а застосування партнерських відносин – послабленню колективних трудових конфліктів і забезпеченню соціальної злагоди та стабільності.

4.3. Удосконалення механізму колективно-договірного регулювання в процесі розвитку людського потенціалу

У модернізації соціально-трудових відносин головну роль відіграє механізм їхнього колективно-договірного регулювання, який є важливою складовою загального механізму функціонування й розвитку економічної системи країни загалом та регіону зокрема. Цей механізм слід розуміти як сукупність правових засобів, способів, форм і методів впливу на поведінку суб'єктів соціально-трудових відносин з метою їхнього узгодження спільних інтересів соціальних партнерів у процесі праці та забезпечення економічного зростання, соціального миру, злагоди.

Регулювання соціально-трудових відносин на практиці здійснюється шляхом укладання колективних договорів (трудових угод), які є основним нормативно-правовим документом на підприємствах. Колективні договори передбачають представництво та захист інтересів, трудових і соціально-економічних прав найманих працівників насамперед щодо оплати, охорони праці, зайнятості, соціального захисту, а також інших питань, які не врегульовані законодавством і мають визначатися лише колективним договором.

Механізм колективно-договірного регулювання в процесі розвитку людського потенціалу включає увесь діапазон соціально-економічних проблем суб'єктів соціально-трудових відносин за допомогою організаційно-правових і психологічних прийомів, методів та інструментів, що забезпечують функціонування цих суб'єктів в умовах ринкової економіки. Варто виділити три напрямки механізму колективно-договірного регулювання: соціально-економічний, організаційно-правовий і психологічний, які сприяють розвитку трудового потенціалу.

Соціально-економічний напрямок – це регулювання соціально-трудових відносин між найманими працівниками, роботодавцями і державою з метою досягнення відповідності попиту і пропозиції робочих місць, соціальної згоди на ринку праці у сфері організації та оплати праці.

Організаційно-правовий напрямок механізму визначає прийняття відповідних нормативно-правових і законодавчих актів, що дають змогу урегулювати форми розвитку соціально-трудових відносин та здійснити контроль за їхнім виконанням.

Психологічний напрямок регулювання передбачає формування позитивної мотивації до праці, оновленої системи цінностей і пріоритетів у процесі праці.

Механізм колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин має бути відкритою системою, яка охоплює мету, сторони, суб'єкти, об'єкт, форми, засади та методи регулювання і характер взаємозв'язків між ними. Для регулювання соціально-трудових відносин держава застосовує адміністративні та економічні методи. До перших відносять адміністративно-регламентуючі (накази, інструкції, документи та ін.) та організаційні методи (створення інфраструктури, спеціальних служб контролю за виконанням програм). До економічних методів належать дотації, державне замовлення, фінансово-кредитні й податкові пільги та ін. [49, с. 269].

Важливими проблемами механізму колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин, на нашу думку, крім оплати праці, зайнятості, умов та охорони праці, соціального захисту є:

- нормування праці, а саме, встановлення науковообґрунтованих норм праці;
- підвищення фахово-кваліфікаційного рівня працівників;
- розвиток та ефективне використання трудового потенціалу;
- ефективність використання робочого часу;
- створення економічно ефективних робочих місць;
- зростання інноваційної активності найманих працівників.

Вважаємо, що для успішного функціонування такого механізму потрібна дієва законодавча та нормативно-правова база і наявність сильних суб'єктів соціального діалогу: об'єднань профспілок і об'єднань роботодавців, метою діяльності яких має бути узгодження взаємних інтересів.

Вдосконалення колективно-договірного регулювання – це одне з головних завдань в модернізації соціально-трудових відносин. Колек-

тивний договір розробляється відповідно до Законів України «Про колективні договори та угоди», «Про професійні спілки, їхні права та гарантії діяльності», законодавчих актів України про працю, Генеральної, Галузевої та Регіональної угод (має враховувати норми і положення Генеральної угоди як мінімальні і подавати інші положення, в яких підвищенні ці стандарти з урахуванням особливостей регіону, необхідності міжгалузевої координації основних соціальних гарантій), угоди між роботодавцем і профспівковою організацією.

Метою колективного договору є встановлення загальних умов оплати праці, трудових гарантій і пільг працівникам, забезпечення ефективності їхньої роботи, захисту трудових, соціально-економічних прав, законних інтересів, високого рівня життя тощо. Колективно-договірне регулювання дасть змогу поєднати насамперед потреби й інтереси суб'єктів соціально-трудоких відносин і спрямувати їхній розвиток на забезпечення соціального миру та партнерства.

Відповідно у Рекомендації МОП № 91 «Про колективні договори» (розділ IV) зазначено, що за необхідності та з урахуванням діючої в країні системи ведення колективних переговорів і реальних умов національне законодавство може передбачати заходи для поширення усіх або окремих положень колективних угод на роботодавців і працівників, які за виробничою і територіальною ознаками належать до сфери дії цієї угоди.

При цьому необхідно дотримуватися таких правил:

- 1) колективна угода має охоплювати необхідну для представництва кількість зацікавлених роботодавців і найманих працівників;
- 2) вимогу щодо поширення дії угоди має ініціювати одна або кілька організацій працівників або роботодавців, які уклали таку угоду;
- 3) роботодавцям і найманим працівникам, на яких поширюється дія угоди потрібно надати можливість попередньо висловити власні зауваження [99; 110; 112].

Колективно-договірне регулювання соціально-трудоких відносин безпосередньо впливає на розвиток і використання людського потенціалу.

Вирішальну роль в узгодженні інтересів найманих працівників і роботодавців відіграють колективні угоди регіонального і територіального рівнів як основна форма соціального партнерства. На практиці основним змістом колективних договорів (угод) є положення, які порушують трудові та соціально-економічні права й інтереси найманих працівників, гарантовані законодавчими і нормативно-правовими актами. Такі положення мають визнаватися недійсними, а до роботодавців слід застосовувати відповідні санкції у разі затримки та невивлати заробітної плати, невиконання умов договору (розірвання) з його сторони. Однак на сьогодні процедури визнання умов колективних договорів недійсними не розроблені. З огляду на це роботодавці продовжують успішно застосовуватися такі умови, що не відповідають чинному трудовому законодавству.

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

- посилення мотивування до високоефективної праці шляхом встановлення конкретних тарифних умов її оплати з урахуванням норм генеральної, галузевої і регіональної угод (мінімальні тарифні ставки, диференціація розмірів заробітної плати відповідно до складності, умов праці, застосування гнучких форм оплати праці);
- забезпечення умов для розвитку трудового потенціалу і зростання рівня його конкурентоспроможності шляхом виділення коштів для забезпечення професійного зростання різних категорій персоналу;
- створення умов для розвитку трудової, творчої та інноваційної активності найманих працівників, надання їм відповідної фахово-консультаційної, фінансової допомоги;
- співпраця з науково-дослідними інститутами щодо вирішення проблем ефективності виробничої та управлінської діяльності.
- передбачення в колективних договорах заходів щодо посилення соціального захисту найманих працівників.

В основних положеннях колективного договору доцільно подати зобов'язання профспілок щодо: поліпшення охорони та умов праці,

медичного страхування; зміцнення трудової і виробничої дисципліни; розвитку виробничої демократії, забезпечення можливостей участі працівників в управлінні підприємством і розподілі прибутку; розвитку та утвердження корпоративної культури, впровадження соціального аудиту тощо.

В інших розділах колективного договору варто вказати зобов'язання щодо забезпечення ефективного використання та розвитку трудового потенціалу, а також підвищення рівня і якості трудового життя людини, яка працює [99, с. 331 – 335].

Колективно-договірне регулювання соціально-трудових відносин у процесі розвитку трудового потенціалу передбачає визначення оптимальної ціни робочої сили. Ціну робочої сили визначають за сукупністю життєвих засобів у грошовій формі, необхідних для її відтворення та нормального функціонування. Залежно від кон'юнктури ринку праці, балансу попиту та пропозиції робочої сили, фахово-кваліфікаційного рівня працівника ціна робочої сили може відрізнитися від її вартості. Зниження вартості робочої сили спричинює обмеження можливостей не лише для відтворення кваліфікованої робочої сили, необхідної для інноваційної економіки, а й самого відтворення населення, що при змушенні масштабів соціальної підтримки і масовому розширенні сфери платних послуг загрожує зростанням кризових процесів і соціальної напруги в суспільстві. Нині частка заробітної плати праці у собівартості продукції становить лише 9%, існує заборгованість із виплати заробітної плати, зростає розрив у заробітній платі робітників і чиновників, менеджерів високого рангу, що призводить до зниження рівня життя осіб, які працюють і поширення бідності.

Прагнення України інтегруватися передбачає необхідність запровадження європейських соціальних цінностей у країні, в тому числі щодо оцінювання вартості праці. Зокрема, згідно з Європейською соціальною хартією визначається право працівників на таку винагороду, яка дасть змогу забезпечити їм та їхнім сім'ям достатній життєвий рівень (ст. 4 «Право на справедливую винагороду за працю»). За визначенням експертів Євросоюзу, мінімальна зарплата має становити 2–2,5

прожиткового мінімуму, і при цьому вона в більшості країн дорівнює 35–40% середньої. За даними Світового банку, відношення мінімальної заробітної плати до прожиткового мінімуму у Великобританії становить 6,4:1; Франції – 4,7:1; Латвії, Естонії та Польщі – 1,5:1 [169, с. 6]; в Україні (за станом на грудень 2010 р. – 1,3:1).

Підвищення рівня оплати праці та зростання частки її оплати у ВВП варто розглядати як важливий показник демократизації соціально-трудових відносин та здорової соціально-економічної політики держави загалом. Без підвищення розміру заробітної плати неможлива активізація її стимулюючої функції як чинника зростання продуктивності праці.

У сучасних умовах підвищення доходів населення – одне з актуальних питань соціальної політики, пов'язане із забезпеченням нормального рівня відтворення робочої сили і подоланням відставання від рівня економічно розвинених країн.

Основними напрямками удосконалення організації оплати праці в умовах модернізації соціально-трудових відносин вважаємо такі:

- законодавче підвищення мінімальної заробітної плати та регулювання її розміру з урахуванням вартості життя населення, що передбачає перехід до нормативного встановлення частки оплати праці у валовому внутрішньому продукті, частки доходу підприємства у відсотках щодо фонду оплати праці та відображення цих нормативів у колективних договорах;
- посилення залежності розміру заробітної плати працівників від кінцевих результатів роботи підприємства за рахунок збільшення винагороди за працю, застосування різних форм участі працівників в управлінні підприємством і розподілі прибутку;
- подолання відриву ціни праці від її вартості як основна вимога нормального функціонування ринкової економіки;
- оцінювання вартості робочої сили за основними професіями, що дасть можливість профспілковим організаціям впливати на роботодавців щодо встановлення належної оплати найманої праці;
- встановлення розміру заробітної плати на основі застосування технічно обґрунтованих норм праці;

- поступове зростання розміру заробітної плати та підвищення її частки у ВРП, що свідчатиме про демократизацію соціально-трудових відносин і стабільну соціально-економічну політику держави;
- забезпечення справедливості співвідношення мінімальної та середньої заробітної плати, що дозволить забезпечувати відтворення трудового потенціалу та сприятиме його розвитку;
- підвищення частки заробітної плати у собівартості продукції до 50%, а питомої ваги тарифної частини заробітку – до 75%, при одночасному збільшенні частки заробітної плати у ВНП;
- проведення регулярної індексації заробітної плати відповідно до темпів інфляції в країні та виплати компенсації за її затримку;
- зменшення надмірної диференціації розмірів заробітної плати.

Особливу увагу у модернізації механізму регулювання соціально-трудових відносин регіону необхідно приділити такому напрямку, як удосконалення організації та нормування праці на підприємствах усіх форм власності. Результати дослідження підтверджують, що сьогодні рівень задоволеності найманих працівників станом нормування праці є дуже низьким, а це відображається на результативності праці, конкурентоспроможності продукції на ринку, на продуктивності праці, використанні робочого часу, зайнятості працівників, розмірі заробітної плати і стані їхнього здоров'я.

Вважаємо, що на сучасному етапі необхідно відновити роботу з нормування праці на підприємствах усіх форм власності. Науководослідним інститутам доцільно переглянути та уточнити нормативи праці відповідно до техніко-економічних, психофізіологічних вимог кожної галузі, щоб запобігти завищенню роботодавцями виробничих завдань, заниженню відрядних розцінок, недотриманню правил і норм охорони та безпеки праці тощо. На регіональному рівні доцільно вжити таких заходів:

- відновити діяльність відділів нормування праці на підприємствах;
- посилити на підприємствах роботу щодо зниження трудомісткості продукції;
- досягти наукової обґрунтованості норм праці в сучасних економічних умовах;

- застосовувати нормування праці для всіх категорій промислово-виробничого персоналу;
- систематично вивчати витрати робочого часу з метою виявлення необґрунтованих його втрат і розроблення заходів щодо їхнього усунення;
- проводити атестацію працівників, за результатами якої розробляти та запроваджувати організаційно-технічні заходи щодо підвищення продуктивності та ефективності праці [49].

Саме незацікавленість роботодавців питаннями нормування праці призводить до низької її ефективності, закриття підприємств, неефективного використання фонду робочого часу, низького розміру заробітної плати та гальмує розвиток трудового потенціалу працівників.

Економічно ефективні робочі місця є основою модернізації соціально-трудових відносин і зайнятості, оскільки дають змогу розвинути творчий потенціал найманого працівника, підвищити рівень його кваліфікації, розмір заробітної плати. Отже, однією з головних проблем модернізації соціально-трудових відносин є оновлення основного капіталу на базі широкого потоку інвестицій і створення економічно ефективних робочих місць, що забезпечують працівникові рівень доходу, не нижчий за прожитковий мінімум, а державі – податкові відрахування і внески до відповідних позабюджетних фондів. Сьогодні у регіонах функціонує значна кількість підприємств, які надають робочі місця, що морально і фізично застаріли. Не можна вважати ефективними високодохідні робочі місця, що наявні тільки в «тіньовому» секторі, або робочі місця з низьким розміром заробітку (вимушена неповна зайнятість, громадські роботи). За цими характеристиками в регіонах більше третини робочих місць неефективні, тому що близько 30% з них надає «тіньовий» сектор, а решта не забезпечують належної заробітної плати. З огляду на це необхідно відновити втрачену довіру між працівниками і органами державного управління, між найманими працівниками і роботодавцями, між приватним бізнесом і владою, що дасть змогу збалансувати та узгодити їхні інтереси, досягти економічного зростання та підвищити рівень

життя населення. Економічного зростання можна досягти шляхом накопичення капітальних і інтелектуальних ресурсів, підвищення ефективності їхнього використання, розширення підприємницької ініціативи. Зниження адміністративного і податкового тиску на підприємницькі структури дасть змогу отримати зиск через підвищення продуктивності праці (завантаження наявних потужностей, які простоюють), а економічна свобода виявиться у зростанні ефективності інвестицій, на активне залучення яких має бути спрямована економічна політика держави.

Нині модернізація соціально-трудових відносин, зокрема реформування соціально-економічної сфери, з одного боку неможлива без створення ефективної системи соціального захисту, а економічного зростання можна досягти шляхом розвитку трудового потенціалу, збільшення інвестицій у людський капітал – освіту і здоров'я, науку і культуру. З іншого боку, жодне істотне підвищення рівня життя громадян, зниження соціальної нерівності не стануть реальними без економічного зростання.

Особливої уваги, на наш погляд, потребують за умов модернізації соціально-трудових відносин питання охорони праці і здоров'я працюючих. Виробничий травматизм упродовж останнього періоду знизився, але переважно це пов'язано із зменшенням обсягів виробництва. Нерідко люди, перебуваючи в скрутному матеріальному становищі, погоджуються працювати в несприятливих та особливо шкідливих умовах, що використовують недобросовісні роботодавці. Саме у таких випадках потрібна принциповість профспілок для припинення спроб залучення працівників без належного оформлення трудового договору, забезпечення кваліфікованого і об'єктивного розслідування нещасних випадків, належного ставлення до постраждалих.

Основними напрямками діяльності у сфері охорони праці та здоров'я визначено такі:

- формування і реалізація регіональної політики охорони праці та здоров'я;
- встановлення основного переліку видів медичного лікування та

медичних послуг, безоплатне надання яких має бути гарантоване державою для кожної особи. При фінансуванні системи охорони здоров'я потрібно перейти від принципу «утримання закладів охорони здоров'я» до «оплата наданих послуг»;

- створення належних, безпечних умов праці на підприємствах регіонів всіх форм власності;
- забезпечення прав працівників відповідно до вимог законодавства у сфері охорони праці, здоров'я, умов праці та відпочинку;
- профілактика і попередження розповсюдження ВІЛ-інфекції, СНІДу на робочих місцях;
- профілактика та попередження розвитку професійно зумовленої патології на підприємствах, в тому числі гострих і хронічних професійних захворювань;
- запровадження міжнародних стандартів щодо умов та охорони праці на виробництві;
- впровадження міжнародних стандартів щодо безпечних умов праці, новітніх прогресивних технологій, спроможних забезпечити зменшення шкідливого впливу чинників виробничого середовища.

Важливу роль в удосконаленні механізму колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин відіграє **соціальний захист**, мета якого – забезпечення захисту прав та інтересів громадян.

Організаційно-правовою формою соціального захисту є **соціальне страхування**, що широко використовується в більшості країн з ринковою економікою порівняно з багатьма іншими видами соціального захисту. Соціальне страхування базується на засадах захисту від соціальних ризиків і передбачає їхнє обов'язкове і добровільне страхування. Фінансування виплат із соціального страхування здійснюється за рахунок страхових внесків громадян, які працюють та їхніх роботодавців, котрі вони сплачують однаковими частинами.

Важливим напрямком модернізації соціально-трудових відносин вважаємо подальше удосконалення соціального страхування, яке забезпечує дієву систему захисту майнових прав та інтересів громадян, підприємців, підтримання соціальної стабільності суспільства,

економічної безпеки держави, а також є вагомим фінансовим інструментом регулювання національної економіки та потужним джерелом акумулювання коштів для їхнього подальшого довготривалого інвестування в галузі економічної діяльності.

Удосконалення соціального страхування потребує страхування у випадку безробіття на основі збільшення індивідуального вкладу кожного працівника (формування фондів соціального страхування і розподіл засобів мають бути взаємопов'язаними з реальним станом соціально-трудових відносин у регіоні). Розміри страхової допомоги потрібно встановлювати, по-перше, з урахуванням необхідності безкоштовного її надання у зв'язку з безробіттям; по-друге, на основі попереднього заробітку, але при цьому вона не має бути меншою за прожитковий мінімум; по-третє, відповідно до економічної ситуації в країні та з урахуванням економічного стану об'єктів страхування – роботодавців і найманих працівників.

Модернізація системи загальнообов'язкового державного соціального страхування має бути спрямована на посилення соціального захисту найманих працівників і членів їхніх сімей від імовірної бідності внаслідок неможливості отримувати дохід у разі втрати роботи або працездатності через хворобу, нещасний випадок, каліцтво, старість чи смерть годувальника. Проте сьогодні практично відсутній розвиток довготермінових видів страхування, яке дало б можливість у більших обсягах залучати кошти для подальшого інвестування, суттєво зменшити бюджетні витрати та значною мірою перекласти тягар багатьох соціальних виплат на страхові компанії.

На нашу думку, основними видами загальнообов'язкового державного і добровільного соціального страхування можуть бути такі:

- страхування на випадок безробіття;
- державне пенсійне страхування та добровільне недержавне пенсійне забезпечення;
- страхування від нещасних випадків і професійних захворювань;
- страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням і похованням;

- загальнообов'язкове державне соціальне медичне страхування.

Запровадження цих видів страхування дасть змогу кожному працюючому нагромадити страхові кошти на рахунках, що відповідно підвищуватиме їхній соціальний захист, а також їхніх сімей, від імовірної бідності [241; 49].

Пропонуємо перелік заходів, які дадуть змогу вирішити наявні проблеми у механізмі колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин регіону:

1. В основних положеннях Регіональної угоди вважаємо за доцільне передбачити питання щодо:

- зростання продуктивності праці, обсягів виробництва, зменшення частки збиткових підприємств, створення умов для інноваційного розвитку виробництва та підприємництва;
- збільшення розміру заробітної плати, її легалізації та підтримки на належному рівні;
- забезпечення соціально-трудових і економічних прав та інтересів громадян, зміцнення соціальної сфери;
- підвищення рівня та якості життя населення регіону.

2. Створити дієвий механізм контролю за дотриманням трудового законодавства роботодавцями та посилити відповідальність за його невиконання й порушення.

3. Запровадити заходи, що забезпечують «прозорість» господарсько-фінансової діяльності підприємств.

4. Проводити переговори та укладати угоди на засадах соціального партнерства.

5. Створювати нові економічно ефективні робочі місця з урахуванням довготривалої стратегії переведення економіки регіону на інноваційний тип розвитку, базуючись на новітніх досягненнях цивілізації.

6. Удосконалити організацію оплати праці з урахуванням її ефективності.

7. Скоротити тривалість робочого часу на робочих місцях з особливо шкідливими і небезпечними умовами праці на основі атестації робочих місць різних галузей економіки.

8. Забезпечити оптимальні режими праці та відпочинку, сприятливі умови праці та запровадити дієві заходи з охорони праці.

9. Посилити ефективність діяльності представницьких органів найманих працівників і роботодавців.

Висновки до четвертого розділу:

1. Людина праці має бути у центрі соціально-трудових відносин, оскільки вона взаємодіє з ринковою сферою для реалізації потреби у праці, що відповідно є умовою зростання її продуктивності, формування доходів і забезпечення соціального захисту. Усвідомлення головної ролі людини та врахування особливостей трудового менталітету у процесі трудової діяльності у регіоні мають бути пріоритетними у прийнятті управлінських рішень на всіх рівнях, що сприятиме підвищенню ефективності праці, зростанню життєвого рівня населення та забезпечить соціальну стабільність, створить передумови для сталого економічного розвитку і соціального прогресу.

2. Провідна роль у забезпеченні умов розвитку людського потенціалу й соціальної стабільності належить державі, органам місцевого самоврядування, роботодавцям і профспілковим організаціям. Саме від ефективності їхньої роботи залежить економічний розвиток регіону та соціальна стабільність. Результати проведеного соціологічного опитування свідчать про низький рівень довіри до соціальних партнерів, що в майбутньому може спричинити соціальну напруженість.

3. Запропонована стратегія модернізації соціально-трудових відносин в умовах розвитку людського потенціалу регіону передбачає збалансування інтересів роботодавців і найманих працівників. Важливими напрямками реалізації стратегії є такі: 1) модернізація суб'єктів соціально-трудових відносин, що сприятиме підвищенню рівня та якості життя населення на основі самореалізації найманого працівника; 2) удосконалення механізму колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин у процесі розвитку людського потенціалу; 3) модернізація трудового законодавства, що забез-

печить дотримання роботодавцями трудових і соціально-економічних прав найманих працівників, розвиток й утвердження легальних форм трудових відносин; 4) підвищення рівня життя населення як пріоритетного напрямку модернізації соціально-трудова відносин і соціального розвитку; 5) удосконалення системи соціального захисту шляхом модернізації системи загальнообов'язкового державного соціального страхування у разі безробіття та медичного страхування; 6) модернізація системи освітньо-професійної підготовки, що дасть змогу привести систему підготовки кадрів у відповідність до реальних потреб економіки, змін попиту на регіональному ринку праці; 7) застосування соціального аудиту, що забезпечить якісні зміни в ході модернізації соціально-трудова відносин; 8) запровадження виробничої демократії, що дасть можливість найманим працівникам брати участь в управлінні виробництвом та у розподілі прибутку; 9) розвиток корпоративної культури як підґрунтя для поширення партнерських відносин між роботодавцями та найманими працівниками.

4. Механізм колективно-договірного регулювання у сфері соціально-трудова відносин розглянуто як відкриту систему, яка охоплює мету, сторони, суб'єкти і характер взаємозв'язків між ними, об'єкт, форми, засади та методи регулювання і ґрунтується на поєднанні економічних та адміністративних методів впливу. Важливими питаннями у механізмі колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин у процесі розвитку людського потенціалу, крім оплати праці, зайнятості, умов праці та охорони праці, соціального захисту, визначено такі: 1) нормування праці; 2) підвищення фахово-кваліфікаційного рівня працівників; 3) ефективне використання робочого часу; 4) створення економічно ефективних робочих місць; 5) зростання конкурентоспроможності та інноваційної активності найманих працівників.

5. Модернізаційних змін потребують усі суб'єкти соціально-трудова відносин. Держава, сприяючи розвитку людського потенціалу в умовах модернізації соціально-трудова відносин, має використовувати як традиційні функції, так і нові, до яких належить модернізаційна. Нині змін й уточнень потребують законодавчі

та нормативно-правові документи, що регламентують визначені соціальні стандарти і нормативи, гарантують і захищають права найманих працівників і роботодавців та регулюють їхню взаємодію. Роботодавці мають не лише прагнути досягти високої ефективності та продуктивності праці, а й забезпечити постійний розвиток трудового потенціалу, запровадити виробничу демократію та залучити працівників до управління справами підприємства, впровадити основи корпоративної культури і соціального аудиту. Діяльність профспілкових організацій має бути скерована на забезпечення умов розвитку трудового потенціалу: захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілок; здійснення контролю за дотриманням законодавства про працю тощо.

ВИСНОВКИ

Розвиток української економіки передбачає як подальше ринкове її реформування, так і перехід до інформаційного (постіндустріального) суспільства, бо неодмінною умовою довгострокового стабільного зростання є науково-технічний прогрес. Це зумовлює необхідність реалізації Концепції розвитку людського потенціалу як мети цивілізаційного поступу.

Проведене нами дослідження людського потенціалу економіки України дозволяє зробити такі висновки:

Виведення української економіки на траєкторію інноваційного розвитку означає передовсім удосконалення людського потенціалу національної економіки, який визначаємо як сукупні здібності і уміння індивідів до інтелектуальної, розумової, творчої, економічної і культурної діяльності з метою індивідуального та суспільного розвитку.

Людський потенціал ринкового суспільства за структурою складається з таких елементів:

- людський потенціал аграрної економіки;
- людський потенціал індустріальної економіки;
- людський потенціал інформаційної економіки.

Головною складовою людського потенціалу в умовах інноваційної (інформаційно-індустріальної) економіки в Україні стає людський інтелектуальний потенціал. Він визначається, по-перше, як економічна категорія – сукупність творчих здібностей, знань та умінь індивідів, які дозволяють використовувати новітні технології, засвоювати набуті і створювати нові знання та інформаційні блага на основі співробітництва і довіри для ефективного соціально-економічного розвитку країни; по-друге, як економічне явище – інтегральний показник кількості і якості праці, якою володіє суспільство при даному рівні розвитку науки і технології, інформації, знань, співробітництва і довіри.

Науковий аналіз людського потенціалу інноваційної економіки передбачає використання плюралізму і антропоцентризму сучас-

ного економічного знання, що означає використання еkleктичних, міждисциплінарних підходів, де співіснують та взаємодіють домінуючі наукові теорії (mainstream), а також альтернативні напрями: інституціоналізм, еволюціонізм, заснований на синергетиці. Це дозволяє розширити понятійний апарат досліджуваної проблеми, дослідити людський інтелектуальний потенціал як відкриту систему, що еволюціонує, яка побудована на нелінійних взаємозв'язках і розвивається під впливом зовнішніх та внутрішніх чинників.

Еволюція поглядів на людський потенціал національної економіки як у зарубіжній, так і в українській економічній науці засвідчує зростання ролі людського інтелектуального потенціалу і його складників в умовах інформаційного суспільства.

Наявна zdeформована динаміка народонаселення: зниження народжуваності та природного приросту, незбалансованість статевовікової структури, зменшення частки сільського населення, різниця в тривалості життя чоловіків і жінок, зниження її в середньому на 10 років, мала народжуваність, що унеможливило просте відтворення населення, збільшується еміграція, переважає стійка депопуляція населення. Аналіз стану захворюваності засвідчує суперечливі тенденції: згасання одних хвороб і зростання захворюваності на соціальні хвороби (ВІЛ/СНІД, туберкульоз, алкоголізм тощо). Важкі наслідки для людського потенціалу мали демографічні втрати за період перебування України в складі СРСР: три голодомори, аварія на ЧАЕС, надмірні техногенні навантаження. Міграційні процеси теж негативно впливали на людський потенціал адміністративно-командної економіки, бо здійснювались примусово, переважно завдяки освіченій молоді та жіноцтву.

Вітчизняна сфера освіти, як виявили дослідження, має достатню ресурсну базу для формування інформаційно-індустріальної моделі розвитку людського потенціалу, передусім творення людського інтелектуального потенціалу. Однак їй властиві такі недоліки: розвиваються в основному рефлекторні навички, наявна неписьменність серед молоді, простежується старіння наукових кадрів, є значна недоступність вищої освіти для молоді з малозабезпечених родин, не-

достатньо здійснюється державне регулювання галуззю, оскільки обсяг навчання на контрактних умовах становить більше 50%, а має бути втричі меншим, як засвідчує світовий досвід розвитку інформаційних суспільств. До того ж результати аналізу рівня індексу людського розвитку в Україні, як загального показника розвитку людського потенціалу, показують його середній рівень порівняно зі світовим.

Формування власного ефективного ринкового механізму використання людського потенціалу економіки України, на наш погляд, передбачає застосування рівноважної моделі ринку праці з нерівноважним та рівноважним станами, врахування особливостей розвитку гнучкого ринку праці і, передусім, його важливого сегменту – ринку праці фахівців. Існує, на наш погляд, три етапи в розвитку ринкового механізму його реалізації: зародження, становлення, удосконалення, які вирізняються певними особливостями.

Ринок праці, вважаємо, – сукупність економічних відносин з приводу реалізації особливого економічного блага – людського потенціалу. Дослідження засвідчує, що дія мікро- і макрочинників зумовлює працездатнішу кон'юнктуру українського ринку праці. Наявна значна структурна та організаційна розбалансованість регіональних ринків праці, простежується тенденція до зменшення інноваційних інвестицій з огляду на неефективну їх державну підтримку.

Територіальна мобільність працівників сприяє зміні професій та їх професійно-кваліфікаційному удосконаленню у регіонах. Дослідження професійної мобільності виявили зростання попиту на висококваліфіковані кадри. Інформаційна економіка потребує виваженої корекції структури промислового виробництва з домінуванням наукоємних галузей, яку доцільно реалізувати відповідно до вітчизняної інноваційної політики. Водночас змінюється сутність категорії «зайнятість» і її форм.

Дія закону еволюції економічних систем спричиняє урізноманітнення потреб, яке зумовлює зміну як виробництва, так і ролі людини в ньому і відповідно – зміну професій, форм зайнятості (від стандартних до гнучких), що привело до виокремлення нами базової галузі в інноваційній економіці – системи освіти (навчання і викладан-

ня у вузах), яка, на нашу думку, є пріоритетною складовою наступної класифікації гнучких форм зайнятості, оскільки містить всі її ознаки: освітня, самозайнятість, часткова, тимчасова, праця вдома, сумісництво.

Особливої уваги і специфічних підходів потребує удосконалення інтелектуальної інфраструктури розвитку, примноження і використання людського потенціалу інформаційного суспільства (сфери науки, освіти, культури, громадянського суспільства).

Важливого значення набуває формування сучасної парадигми освіти як основи конкурентоспроможності людського потенціалу, зміст якої в умовах інформаційного суспільства має становити проблемно орієнтована освіта, де знання на рівні доктрини замінюється істинними знаннями на рівні логосу. Вона передбачає використання у психолого-педагогічній галузі досягнень людинознавчих наук: нейромолекулярної біології, етології, генетики, теорії інформації тощо і освіта має ґрунтуватися на таких основних принципах: фундаментальність, інтегральність, неперервність.

Неповна автономія в діяльності провідних університетів, недостатній розвиток науково-дослідницької роботи у вищих навчальних закладах, організаційна відокремленість існування університетів та академічних інститутів, незначне фінансування науки порівняно з успішними зразками зарубіжних інноваційних економік (Фінляндія, Ірландія, Нова Зеландія, Німеччина та ін.), зумовлює відставання України за показником технологічної конкурентоспроможності.

Базовим принципом функціонування сучасної національної сфери вищої освіти має бути її фундаментальність, центральною постаттю навчального процесу – педагог-інноватор. Тоді відбуватиметься інтеграція знань та інтенсифікація самостійної роботи студентів, здійснюватиметься постійний і всеохоплюючий моніторинг рівня знань, застосовуватимуться інтерактивні методи та дистанційне навчання, яке трансформуватиметься у відкриту освіту, що в підсумку сприятиме підвищенню рівня розвитку людського потенціалу творчих індивідів.

Невід'ємним інституційним чинником формування духовно-інформаційного потенціалу є українська культура, яка, в свою чергу,

– європейська. Механізмом, який забезпечуватиме спадковість розвитку культурних традицій, систем освіти, науки та інших чинників формування людського інтелектуального потенціалу, є зростання його духовно-інформаційної мобільності.

Головне завдання сучасного виховного і навчального процесів – це виховання гуманістично прагматичної особистості, бо витвором процесу виховання псевдокультурою виступає духовна порожнеча, “людина маси”, яка не лише є нераціональна у своїй поведінці, але й відстоює своє право не мати рації.

Самосвідомість українського суспільства недостатня, тому першочерговим стає формування особистості шляхом запровадження інтерактивних форм занять, які підвищують рівень самооцінки особистості, сприяють набуттю досвіду спілкування, ознайомленню з навичками самоаналізу, саморегуляції.

Зміна ціннісних орієнтирів у країні знизила ціннісний статус тих видів діяльності, які є пріоритетними в інформаційному суспільстві, що спричинило також значну втрату людського інтелектуального потенціалу.

Формування творчого індивіда, який здійснюватиме інноваційну діяльність у інформаційній економіці, де є значущими індивідуальні цінності та успіх, і тому завдання сучасної освіти вбачаємо у розвитку в молоді прагматичного індивідуалізму, активної відповідальності, що підвищує її конкурентоспроможність на ринку праці. Зростає значення соціокультурної компетенції управлінців і їхньої економічної освіти.

В інформаційному суспільстві змінюються економічні функції держави, оскільки державна політика і програми повинні бути спрямовані не лише на економічне зростання, а й на справедливий розподіл результатів економічного розвитку в умовах значної диференціації доходів. Це передбачає примноження соціального капіталу шляхом розвитку соціального партнерства і формування потужного сектора недержавних неприбуткових організацій, зокрема мережевих і соціальної відповідальності національного бізнесу. Ефективний соціальний капітал формує соціальну згуртованість як основу зближення державних, приватних і суспільних інтересів.

Головними концептуальними засадами проведення активної соціальної політики в умовах формування інформаційної економіки в Україні, вважаємо, такі:

- Узгодження системи національної соціальної політики із завданням розбудови інноваційної економіки та відповідне її реформування з метою поступового досягнення соціальних стандартів європейського рівня, передусім, щодо втілення концепції інноваційної освіти та сприяння розвитку молодіжного підприємництва і поширення гнучких форм молодіжної зайнятості при державному регулюванні сфер їх застосування;
- Розвиток інноваційного молодіжного підприємництва, яке є, на наш погляд, інтелектуальною діяльністю ініціативних, творчих індивідів (до 35 років) з метою отримання прибутку (доходу) на основі ефективного використання факторів виробництва задля створення новітніх економічних благ.
- Широке впровадження гнучких форм молодіжної зайнятості.

Для розвитку людського потенціалу необхідно запровадити таку стратегію модернізації соціально-трудових відносин, яка передбачатиме збалансування інтересів роботодавців і найманих працівників з метою забезпечення економічного зростання у країні. Вона ґрунтуватиметься на усвідомленні визначальної ролі людини праці у підвищенні ефективності виробництва, подоланні соціально-економічних суперечностей у процесі праці, досягненні соціальної та економічної безпеки та злагоди.

У механізмі колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин основними елементами визначені такі: мета, сторони та суб'єкти, об'єкт, форми, засади і методи регулювання. Важливими складовими цього механізму вважаємо такі: вдосконалення колективно-договірного регулювання у напрямку розвитку людського потенціалу; відповідність розміру заробітної плати, тарифних ставок, посадових окладів обсягу виконаної роботи; встановлення науковообґрунтованих норм праці; створення економічно ефективних робочих місць, забезпечення оптимальних умов праці та заходів щодо поліпшення охорони праці; посилення соціального захисту.

Таким чином, теоретичне дослідження економічної сутності й особливостей функціонування, розвитку і використання людського потенціалу в умовах становлення інформаційного суспільства в Україні, передусім, свідчить про необхідність ефективного розвитку людського інтелектуального потенціалу шляхом удосконалення суспільних інститутів його постійного примноження. Даний процес сприятиме вирішенню завдань, пов'язаних з реалізацією Концепції розвитку людського потенціалу – мети і головного економічного ресурсу національної інформаційної економіки.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Автономов В. Предпринимательская функция в экономической системе. / В. Автономов. – М.: 1990. – 257 с.
2. Адамчук В. Экономика труда: учебник / В. Адамчук, Ю. Кокин, Р. Яковлев; [под ред. В. Адамчука]. – М.: ЗАО „Финстатинформ”, 1999. – 431 с.
3. Аквинский Ф. Антология мировой философии: в 4-х т. / Ф. Аквинский. – М.: Мысль, 1969. – 936 с. – Т. 1. – Ч. 1 и Ч. 2.
4. Алексеенко Л. М. Економічний словник: банківська справа, фондовий ринок (українсько-англійсько-російський тлумачний словник). / Л. М. Алексеенко, В. М. Олексієнко, А. І. Юркевич. – К.: Видавничий будинок „Максимум”; Тернопіль: Економічна думка, 2000. – 592 с.
5. Андрианов В. Национальное богатство, природные и трудовые ресурсы России / В. Андрианов // Общество и экономика. – 2003. – № 4–5. – С. 127–130.
6. Ачкасов А. Е. Стратегія регулювання зайнятості населення України. Теорія і практика. / А. Е. Ачкасов. – Житомир, 2002. – 510 с.
7. Багалій Д. І. Історія Слобідської України / Д. І. Багалій. – Харків: Основа, 1991. – 255 с.
8. Багалій Д. І. Український мандрівний філософ Григорій Сковорода / Д. І. Багалій. – К.: Наук. думка, 1992. – 452 с.
9. Бандур С. І. Сучасна регіональна соціально-економічна політика держави: теорія, методологія, практика: монографія / С. І. Бандур, Т. А. Заяць, І. В. Терон. – К.: НАН України, Рада по вивченню продуктивних сил України. , 2002. – 250 с.
10. Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество: Опыт социального прогнозирования / Д. Белл; [пер. с англ. под ред. В. Л. Иноземцева]. – М.: Academia. 1999. – 784 с.
11. Белорус О. Г. Глобальные трансформации и стратегии развития / О. Г. Белорус, Д. Г. Лукьяненко [и др.]. – К.: Орианте, 2000. – 422 с.
12. Бех І. Д. Виховання особистості: наук. видання: у 2-х кн. Кн. 2. Особистісно орієнтований підхід: науково-практичні засади / І. Д. Бех – К.: Либідь, 2003. – 344 с.
13. Біляцький С. Нові світові тенденції на ринку праці / С. Біляцький, А. Хахлюк, Т. Мірошніченко // Україна: аспекти праці. – 2002. – №4. – С. 3–8.
14. Блауг М. Економічна теорія в ретроспективі / М. Блауг. – К.: Вид-во Соломії Павличко «Основи», 2001. – 670 с.
15. Бобров В. Проблеми вищої освіти у створенні моделі інноваційно орієнтованої економіки / В. Бобров, О. Падалка // Вища освіта України. – 2004. – №3. – С. 45–48.
16. Богданов А. А. Тектология. Всеобщая организационная наука: в 2-х кн./ [ред.-кол.: Л. И. Абалкин и др.]. – М.: Экономика, 1989. – Кн. 1. – С. 112–117. 303 с.
17. Богиня Д. П. Основи економіки праці: навч. посібн. (2-е вид., стереотипне) / Д. П. Богиня, О. А. Грішнова. – К.: Знання-Прес, 2001. – 313 с.
18. Борейко В. Про забезпечення прискореного розвитку економіки України / В. Борейко // Економіка України. – 2005. – №8. – С. 2–7.
19. Брич В. Я. Трудовий потенціал АПК / В. Я. Брич, М. Г. Саєнко. – Тернопіль: Підручн. і посібн., 2001. – 288 с.
20. Брич В. Я. Регіональний ринок праці: монографія / В. Я. Брич, І. Б. Шевченко. – Тернопіль: Підручн. і посібн., 2003. – 204 с.
21. Брич В. Я. Регулювання ринку праці: регіональні аспекти: монографія / В. Я. Брич. – К.: НЦ ЗРП, 1997. – 214 с.
22. Брич В. Я. Трансформація ринку праці та проблеми підвищення життєвого рівня населення: методологія, практика, шляхи вирішення: монографія / В. Я. Брич. – Тернопіль:

- Економічна думка, 2003. – 375 с.
23. Бруханський І. Соціально-психологічні аспекти формування цінностей в сучасному суспільстві / І. Бруханський // Філософські науки. – 2004. – №4. – С. 126–134.
 24. Бурдьє П. Форми капітала / П. Бурдьє // Економічна соціологія. – www.ecsoc.mssec.ru. – Т. 3. – 2002. – №5. – С. 60–75.
 25. Варналій З. С. Малі підприємства: основи теорії і практики / З. С. Варналій. – К.: Знання, КОО, 2001. – 277 с.
 26. Вебер М. Основные социологические понятия. Избранные произведения: [пер. с нем.] / М. Вебер. – М.: Прогресс, 1990. – 702 с.
 27. Великий тлумачний словник сучасної української мови [з дод. і допов.; уклад. і гол. ред. В. Т. Бусел]. – К.; Ірпінь: ВТФ „Перун”, 2005. – 1728 с.
 28. Вернадский И. В. Проспект политической экономии / В кн.: Українська економічна думка. Хрестоматія / И. В. Вернадский; [упор., наук. ред., пер., авт. вступ. розд. і біогр. довід. С. М. Злупко]. – К.: Знання, 1998. – С. 93–104.
 29. Вернадский В. И. Научная мысль как планетное явление / В. И. Вернадский; [отв. ред. А. Л. Яншин]. – М.: Наука, 1991. – 270 с.
 30. Винарчик П. Спасение идей: Й. Шумпетер и ключевые проблемы противоборствующих экономических теорий / П. Винарчик // Вопросы экономики. – 2003. – №11. – С. 15–26.
 31. Витанович І. Історія українського кооперативного руху: Із праць історично-філософської секції НТШ / І. Витанович. – Нью-Йорк: ТУК – Тов-во укр. кооперації, 1964. – 624 с.
 32. Вовканич С. Глобалізація, євроінтеграція та збереження її національної ідентичності: цивілізаційні виклики і націоналістичні імперативи / С. Вовканич. – Львів, 2004. – 60 с. – (Препринт / наук. доп.)
 33. Вовканич С. Соціогуманістичний контекст наукомісткої економіки інноваційного суспільства / С. Вовканич. // Економіка України. – 2005. – №2. – С. 53–59; №3. – С. 42–49.
 34. Волович В. Болонський процес і нова парадигма освіти в Україні / В. Волович // Соціологія: теорія, методи, маркетинг. – 2004. – №4. – С. 189–200.
 35. Всемирная история экономической мысли: в 6 т. / [гл. редкол.: В. Н. Черковец]. – М.: Мысль, МГУ им. М. В. Ломоносова, 1987. – Т. 1. – 606 с.
 36. Гальчинський А. Становлення інвестиційної моделі економічного зростання України / А. Гальчинський, С. Львович // Економіка України. – 2004. – №6. – С. 4–11.
 37. Гартц П. Портрет / П. Гартц // Deutschland. – 2002. – №6. – С. 17–18.
 38. Гесць В. Нестабільність та економічне зростання / В. Гесць. – К., 2000. – 344 с.
 39. Гесць В. Характер перехідних процесів до економіки знань / В. Гесць // Економіка України. – 2004. – №4. – С. 4–14.
 40. Гейтс Б. Бизнес со скоростью мысли / Б. Гейтс. – М.: Изд-во ЭКСМО-Пресс, 2000. – 400 с.
 41. Генкин Б. М. Введение в метаэкономику и основания экономических наук: Курс лекций / Б. М. Генкин. – М.: Издат. группа НОРМА–ИНФРА–М, 2002. – 367 с.
 42. Герасименко М. В. Конкурентоспособность образовательных услуг с применением интернет-технологий (взгляд из России на американский опыт) / М. В. Герасименко // США. Канада. Экономика – политика – культура. – 2005. – № 1. – С. 87 – 98.
 43. Господарський кодекс України // Кодекси України. Офіційні тексти. – Львів: Інтелекст-Захід, 2004. – С. 393–533.
 44. Гофман Г. Пакет реформ / Г. Гофман // Deutschland. – 2004. – №5. – С. 9–11.
 45. Гофман Г. Реформа на ринку праці / Г. Гофман // Deutschland. – 2003. – №1. – С. 7–9.
 46. Григорьева И. Социальная политика и социальное реформирование в России в 90-х годах / И. Григорьева. – СПб., 1998. – 112 с.

47. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О. А. Грішнова. – К. : Знання, 2001. – 254 с.
48. Грішнова О. А. Соціальна відповідальність бізнесу: сутність, значення, стратегічні напрями розвитку в Україні / О. А. Грішнова // Україна: аспекти праці. – 2010. – № 7. – С. 3 – 8.
49. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підруч. / О. А. Грішнова. – К. : Знання, 2004. – 535 с.
50. Грішнова О. А. Організаційно-економічний механізм формування освітньо-професійної складової людського капіталу / О. А. Грішнова // Вісник Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля. – 2004. – № 1 (71), Ч. 2. – С. 57 – 61.
51. Грішнова О. А. Людський розвиток : навч. посіб. / О. А. Грішнова. – К. : КНЕУ, 2006. – 308 с.
52. Громадські об'єднання в Україні. Статистичний бюлетень за 2004 рік. – К.: ДКСУ. – 2005. – 157 с.
53. Губернський Л. Культура. Ідеологія. Особистість. Методолого-світоглядний аналіз / Л. Губернський, В. Андрущенко, М. Михальченко. – К.: Знання України, 2002. – 577с.
54. Гудзенко А. Кому належить український Інтернет / А. Гудзенко // Коментарі: знати і розуміти. – 2006. – №25(37). – С. 19–20.
55. Гуревичов М. Ринок інтелектуальних продуктів України / М. Гуревичов // Економіка України. – 1994. – №5. – С. 30–37.
56. Дарійчук Л. Система освіти в Україні: реформування чи оновлення? / Л. Дарійчук // Вища школа. – 2004. – №1. – С. 29–35.
57. Дзюба І. Вимирання слова / І. Дзюба // Вища освіта України. – 2004. – №4. – С. 13–19.
58. Дичківська І. М. Інноваційні педагогічні технології: навч. посібн. / І. М. Дичківська. – К.: Академ-видав, 2004. – 351 с.
59. Добрынин А. И. Человеческий капитал в транзитивной экономике / А. И. Добрынин, С. А. Дятлов, Е. Д. Цыренкова. – СПб.: Наука, 1999. – 309 с.
60. Долан Э. Дж. Рынок: микроэкономическая модель / Э. Дж. Долан, Д. Линдсей; [пер. с англ. Под ред. Б. Лисовика, В. Лукашевича и др.]. – СПб., 1992. – 496 с.
61. Долішній М. І. Соціально-психологічні компоненти трудового потенціалу / М. І. Долішній // Демо-графічні аспекти відтворення трудового потенціалу. – К., 1993. – Ч. 3. – С. 87–91.
62. Долішній М. І. Глобалізація і регіональні детермінанти ренаціоналізації / М. І. Долішній, С. Й. Вовканич // Регіональна економіка. – 2001. – №3. – С. 7–17.
63. Долішній М. І. Трудовий потенціал, зайнятість і ринок праці (теорія і практика) / М. І. Долішній, С. М. Злупко, Т. С. Злупко, Т. Б. Токарський. – Львів, 1997. – 340 с.
64. Донченко Е. А. Социетальная психика / Е. А. Донченко. – К.: Наукова думка, НАН України, Ін-т социологии, 1994. – 205 с.
65. Дорогань С. Національне виховання як світоглядне завдання: філософський і педагогічний аспект / С. Дорогань // Вища освіта України. – 2004. – №2. – С. 105–111.
66. Дюркгейм Э. О разделении общественного труда. Метод социологии / Э. Дюркгейм; [пер. с франц.]. – М.: Наука, 1991. – 572 с.
67. Економіка України: стратегія і політика довгострокового розвитку / [відп. ред. В. М. Гейця]. – К.: Фенікс, НАН України, Ін-т економ. прогнозування, 2003. – 1006 с.
68. Економічна активність населення України 2010: стат. збірник / Державна служба статистики України / [відп. за випуск І.В. Сенік]. – К.: 2011. – 205 с.
69. Економічна теорія: макро- і мікроекономіка: навч. посібник / [за ред. З. Ватаманюка та С. Панчишина]. – К.: Вид. дім “Альтернативи”, 2001. – 606 с.

70. Економічна теорія: Політекономія: підручник, 2-ге вид., випр. / [за ред. В. Д. Базилевича]. – К.: Знання-Прес, 2003. – 581 с.
71. Енциклопедія бізнесмена, економіста, менеджера / [за ред. Р. Дяківа]. – К.: Міжнар. економ. фундація, 2000. – 704 с.
72. Заболотна О. А. Культурно-історичні відмінності американського і українського стилів соціалізації / О. А. Заболотна // Педагогіка і психологія. – 2004. – №2(43). – С. 51–61.
73. Задорожний Г. Соціальне партнерство – реальний шлях до відкритого суспільства / Г. Задорожний, О. Коврига, В. Смоловик. – Харків: ХІБМ, 2000. – 191 с.
74. Зайгер Г. Про майбутнє праці / Г. Зайгер // Deutschland. – 1999. – №6. – С. 45–47.
75. Зайцев Ю. К. Соціалізація економіки України та системна трансформація суспільства: монографія / Ю. К. Зайцев. – К.: КНЕУ, 2002. – 188 с.
76. Згуровський М. Основні завдання вищої освіти України щодо реалізації принципів Болонського процесу та забезпечення вимог сфери праці / М. Згуровський // Вища школа. – 2004. – №5–6. – С. 58–63.
77. Злупко С. Теорія цінності Афіногена Антоновича / С. Злупко // Аудиторія. – 1998. – 10–15 квітня. – С. 12–13.
78. Злупко С. Підприємництво: основи, особливості, механізми: навч. посібник / С. Злупко, О. Стефанишин, Я. Швайка. – Львів, Львівський нац. ун-т ім. І. Франка, 2000. – 369 с.
79. Злупко С. Економічна думка України (Від давнини до сучасності): навч. посібн. / С. Злупко. – Львів, 2000. – 496 с.
80. Злупко С. М. Людський потенціал, зайнятість і соціальний захист населення в Україні: навч. посібн. / С. М. Злупко, Й. І. Радецький. – Львів, Львівський нац. ун-т ім. І. Франка, 2001. – 192 с.
81. Злупко С. Від археології до економіки, регіоніки, кібернетики і екології: вибрані дослідження / С. Злупко. – Львів, Львівський нац. ун-т ім. І. Франка, 2001. – 584 с.
82. Злупко С. Персоналії і теорії української економічної думки / С. Злупко. – Львів: ЄвроСвіт, Львівський нац. ун-т ім. І. Франка, 2002. – 525 с.
83. Злупко С. Історія економічної теорії: підручник, 2-е вид., випр. і доп. / С. Злупко. – К.: Знання, 2005. – 719 с.
84. Зомбарт В. Буржуа. Етюди по истории духовного развития современного экономического человека / В. Зомбарт. – М., 1994. – 443 с.
85. Зуб Л. В. Вплив статеві-вікової структури на формування працересурсного потенціалу регіону: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (Тернопіль, 13–14 травня 2004 р.). / Л. В. Зуб // Регіональні проблеми зайнятості і ринку праці. – Тернопіль: Економічна думка. – С. 33–34.
86. Виховання естетичної культури школярів / [І. А. Зязюн, Н. Є. Миропольська, Л. О. Хлебнікова та ін.]. – К.: ІЗМН, 1998. – 153 с.
87. Інноваційний розвиток та людський потенціал: монографія / [Д. Є. Козенков, В. Вашкелевич, К. М. Солошенко, Е. П. Якубова]. – Дніпропетровськ: Системні технології, 2004. – 156 с.
88. Інтелектуальна власність у формуванні інноваційної економіки України: проблеми законодавчого забезпечення та державного регулювання / [за заг. ред. проф. В.І. Полохала, автор-упорядник: Г.О. Андрощук]. – К: Парламентське вид-во, 2010. – 384 с.
89. Інституційні засади формування економічної системи України: теорія і практика / [за ред. З. Вагаманюка]. – Львів: Новий Світ. – 2000, 2005. – 647 с.
90. Інтернет-рынок Украины // Internet UA. – 2004. – №8. – С. 12–13.
91. Ісасв В. Школа отуплює дітей / В. Ісасв // Газ. „Експрес”. – 2005. – 24 березня. – С. 3.

92. Каленюк І. Рух Європи до суспільства знань, Болонський процес і Україна / І. Каленюк, К. Корсак // Вища освіта України. – 2004. – № 3. – С. 22–28.
93. Каленюк І. Освіта в ринковому середовищі та економічні цінності / І. Каленюк // Економіка України. – 2003. – № 7. – С. 67–73.
94. Каленюк І. Фінляндія – лідер у становленні суспільства знань та інноваційної економіки / І. Каленюк, К. Корсак // Вища школа. – 2004. – № 2–3. – С. 87–96.
95. Канигін Ю. Интелект народа / Ю. Канигін // Вісник Академії наук. – 1993. – № 7. – С. 37–47.
96. Карнеги Д. Как завоевать друзей и оказывать влияние на людей / Д. Карнеги; [пер. Ю. В. Семенова]. – М.: Знание, 1991. – 62 с.
97. Карпачова Н. І. Стан дотримання та захист прав і свобод людини в Україні [Електронний ресурс] / Н. І. Карпачова. – www.ombudsman.kiev.ua/d1-zm.htm.
98. Каспрук В. Україна на шляху до „революції розвитку” / В. Каспрук // СУЧАСНІСТЬ. – 2005. – №4. – С. 75–88.
99. Качан С. П. Вплив колективно-договірного регулювання на ефективне використання трудового потенціалу / С. П. Качан, С. А. Прохоровська // Формування ринкової економіки : [зб. наук. праць.], спец. вип. : у 3 т. Т.1 Соціально-трудова відносина: теорія і практика. – К. : КНЕУ, 2010. – С. 330 – 337.
100. Кейнс Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег / Дж. М. Кейнс; [пер. с англ.]. – М.:я Прогресс, 1978. – 494 с.
101. Кемпбелл Р. Макконелл. Мікроекономіка. Аналітична економія. Принципи, проблеми і політика / Кемпбелл Р. Макконелл, Стенлі Л. Брю. – Львів: Просвіта. – Ч. 2. – 650 с.
102. Кенддохов О. Гносеологія інтелектуального капіталу / О. Кенддохов // Економіка України. – 2003. – №4. – С. 29–33.
103. Кенддохов О. Мотивація творчої інтелектуальної праці: дослідження основних підходів / О. Кенддохов // Економіка України. – 2005. – №3. – С. 49–56.
104. Кенэ Ф. Избранные экономические произведения / Ф. Кенэ; [пер. с франц.]. – М.: Соцэґиз, 1960. – 551 с.
105. Кількість користувачів Інтернету в Україні досягла європейського рівня: [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://tsn.ua/nauka_it/v-ukrayini-internetom-koristuyutsya-54-naselennya.html.
106. Концепція розвитку дистанційної освіти в Україні. – К., 2000. – 12 с.
107. Кодекс законів про працю України / Верховна Рада України. – К.: Парламентське вид-во, 2003. – 108 с.
108. Козловски П. Общество и государство: неизбежный дуализм / П. Козловски; [пер. с нем.]. – М.: Республика, 1998. – 368 с.
109. Колодій А. Ф. На шляху до громадянського суспільства. Теоретичні за-сади й соціокультурні передумови демократичної трансформації в Україні: монографія / А. Ф. Колодій. – Львів: Червона калина, 2002. – 274 с.
110. Колот А. М. Проблеми розбудови національної моделі соціально-трудова відносин / А. М. Колот // Україна: аспекти праці. – 2002. – № 5. – С. 23 – 28.
111. Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : монографія / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2010. – 251 с.
112. Колот А. М. Соціально-трудова відносина: теорія і практика регулювання : монографія / А. М. Колот – К. : КНЕУ, 2003. – 230 с.
113. Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці / Міжнародне бюро праці. – Женева, 1999. – Т. 1 і 2. – 1560 с.

114. Кононенко П. Громадянин України ХХІ ст. Концепція національного виховання українського гуманітарного лицю Київського національного університету імені Тараса Шевченка / П. Кононенко, Г. Сазоненко, Л. Галіцина // Освіта і управління. – 1998. – № 1. – С. 15–18.
115. Конституція України. – К.: Парламентське вид-во, 1999. – 22 с.
116. Концепція загальнодержавної цільової програми розвитку промисловості України на період до 2017 року: [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://industry.kmu.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=57967&cat_id=57966
117. Корнійчук О. Е. Еволюція формування економічного мислення / О. Е. Корнійчук // Педагогіка і психологія. – К.: 2006. – № 1 (50). – С. 22–28.
118. Королько В. Соціальна відповідальність організацій в умовах „суспільства знання” (нова парадигма Петера Дракера) / В. Королько // Соціологія: теорія, методи, маркетинг. – 2001. – № 3. – С. 207–214.
119. Корсак К. В. Цивілізаційна компетентність громадян і завдання обов’язкової освіти / К. В. Корсак // Освіта і управління. – 1998. – № 1. – С. 10–13.
120. Корсак К. Межі використання ідей постмодернізму в реформуванні освіти України / К. Корсак // Вища освіта України. – 2004. – № 4. – С. 50–55.
121. Коуз Р. Природа фірми, в кн.: Коуз Р. Фирма, рынок и право / Р. Коуз; [пер. с англ.]. – М.: Дело, 1993. – С. 33–53.
122. Крымский С. Б. Философия как путь человечности и надежды / С. Б. Крымский. – К., 2000.
123. Крип’якевич І. П. Історія України / І. П. Крип’якевич; [відп. ред. Шевченка Ф. П., Якимович Б. З.]. – Львів: Світ, 1990. – 519 с.
124. Крупка М. І., Береський Я. О., Реверчук С. К. Актуальні проблеми розвитку підприємництва в Україні: монографія / М. І. Крупка, Я. О. Береський, С. К. Ревчук; [за ред. проф., д. е. н. Реверчука С. К.]. – Львів: Діалог, Львівський держ. ун-т ім. І. Франка, 1999. – 256 с.
125. Кульчицький Б. Економічні системи суспільства: теорія, методологія, типологізація: монографія / Б. Кульчицький. – Львів, Львівський нац. ун-т ім. І. Франка, 2003. – 351 с.
126. Кун Т. Структура научних революцій / Т. Кун; [пер. с англ., общ. ред. С. Р. Микулинского и Л. А. Марковой], 2-е изд. – М.: Прогресс, 1977. – 300 с.
127. Купалова Г. І. Соціально-економічна сутність, форми та функції ринку робочої сили / Г. І. Купалова // Зайнятність та ринок праці. – Вип. 2. – 1991. – С. 12–19.
128. Курс экономической теории. Общие основы экономической теории, микроэкономика, макроэкономика, переходная экономика: учебное пособие / [рук. автор. коллектива и науч. Ред. А. В. Сидорович]. – М.: Изд-во МГУ им. М. В. Ломоносова “ДИС”, 1997. – 736 с.
129. Куценко В. Освіта як фактор стабільності та національної безпеки України / В. Куценко, В. Удовиченко, І. Опалова // Економіка України. – 1998. – №1. – С. 12–15.
130. Лакатос И. История науки и ее рациональные реконструкции / И. Лакатос // Структура и развитие науки. – М., 1978. – 488 с.
131. Лібанова Е. М. Ринок праці: навч. посібн. / Е. М. Лібанова. – К., 2003. – 224 с.
132. Лібанова Е. М. Перспективи трансформації соціальної сфери України / Е. М. Лібанова // Демографія та соціальна економіка. – 2004. – №1–2. – С. 45–51.
133. Лукашевич Л. М. Україна: історико-економічний огляд: монографія / Л. М. Лукашевич. – К., Міжрегіон. Академія управління персоналом, 1997. – 208 с.
134. Людина і довкілля: антологія. У 2-х кн. Кн. 1. Природа і людинність України в пам’ятках світової і національної культури. – К.: Заповіт, 1995. – 432 с.
135. Людський розвиток регіонів в Україні: 2003: щорічна науково-аналітична доповідь / за ред.

- Е. Лібанової. – К.: Академпрес, НАН України, Ін-т демографії та соціальних досліджень, Держкомстат України 2004. – 289 с.
136. Мазниця А. Програмісти об'єднуйтеся! / А. Мазниця // Дзеркало тижня. – 2002. – №40(415). – 19 жовтня. – С. 10.
 137. Малахов В. Етика. Курс лекцій. 2-е вид., переробл. і доповн. / В. Малахов. – К.: Либідь, 2000. – 383 с.
 138. Мале підприємництво України: процес розвитку. – К.: Ін-т Конкурентного Суспільства, 2001. – 254 с.
 139. Малтус, Томас Р. Дослідження закону народонаселення / Малтус, Р. Томас; [пер. з англ.]. – К.: Основи, 1998. – 535 с.
 140. Мамардашвили М. Как я понимаю философию / М. Мамардашвили. – М.: Прогресс, 1992. – 365 с.
 141. Манків Н. Г. Макроекономіка: підручник для України / Н. Г. Манків; [пер. з англ., наук. ред. перекл. С. Панчишина.]. – К.: Основи, 2000. – 588 с.
 142. Маркс К., Енгельс Ф. Твори: 2-е вид. в 30 т. / К. Маркс, Ф. Енгельс; [пер. з 2-го рос. вид.]. – К.: Держполітвидав УРСР, 1963. – Т. 23. – 847 с.
 143. Марчук Є. К. Стратегічна орієнтація суспільства – рух на випередження/ Є. К. Марчук // Стратегічна панорама. 1999. – №4. – С. 15–18.
 144. Маршалл А. Принципы экономической науки. в 3-х т. / А. Маршалл; [пер. с англ.]. – М.: Прогресс, 1993. – Т. 1. – 414 с.
 145. Матвеева Л. Л. Приведення принципів освіти у відповідність до вимог культури пост-модерного типу як сутність освітньої реформи початку ХХІ століття / Л. Л. Матвеева // Філософія освіти ХХІ ст.: проблеми і перспективи: Мат. методол. сем. 22 листопада 2005р. – К.: Знання, 2000. – С. 160–163.
 146. Мей К. Інформаційне суспільство. Скептичний погляд / К. Мей; [пер. з англ.]. – К.: К.І.С., 2004. – 220 с.
 147. Меламед М. Відтворювальна структура ВВП та її вплив на економічний розвиток України / М. Меламед // Вісник Національного банку України. – 2005. – №12. – С. 8–19.
 148. Мельник Л. Г. Информационная экономика / Л. Г. Мельник. – Сумы: Университетская книга, 2003. – 284 с.
 149. Милль Дж. Основы политической экономии / Дж. Милль; [пер. с англ. / общ. ред. А. Г. Ми-лейковского.]. – М.: Прогресс, 1980. – Т. 1. – 195 с. – Т. 2. – 480 с. – Т. 3. – 447 с.
 150. Мірошніченко О. В. Розвиток соціально-трудового партнерства в Україні: методологія, методика аналізу, напрямки вдосконалення / О. В. Мірошніченко. – К.: РВПС України, УІСД, Вид-во ТОВ „ПРИНТ-ЕКСПРЕС”, 2003. – 187 с.
 151. Михальченко М. Взаємовідносини України з Європейським Союзом у світлі нової переструктуризації світу / М. Михальченко // Вища освіта України. – 2004. – №2. – С. 6–13.
 152. Модернізація України: визначення пріоритетів реформ (проект до обговорення). – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://parlament.org.ua/upload/docs/Moderni-ation.pdf>.
 153. Мороз Л. До концепції морального виховання молоді / Л. Мороз, Б. Воронкова // Вища освіта України. – 2004. – №4. – С. 94–100.
 154. Мортіков В. В. Економічний механізм формування ефективної зайнятості: монографія / В. В. Мортіков. – Луганськ, 2001. – 235 с.
 155. Наказ Міністра освіти і науки України від 20.10.04 №812 „Про особливості впровадження кредитно-модульної системи організації навчального процесу // Інформаційний вісник вищої освіти. – 2005. – №17. – С. 46–64.
 156. Наказ Міністра освіти і науки України від 24.02.04 №380 „Про створення Українського

- інституту інформаційних технологій в освіті НТУУ „КПІ” // Інформаційний вісник вищої освіти. – 2005. – №17. – С. 30–34.
157. Національна Доповідь про людський розвиток 2011 року «Україна: на шляху до соціального залучення». – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.undp.org.ua/files/ua_95644NHDR_2011_Ukr.pdf
 158. Нелін Є. Формування науково-технічного світогляду фахівця: дисципліна: «Концепції природознавства, техніки та технологій» / Є. Нелін // Вища освіта України. – 2004. – №3. – С. 87–89.
 159. Нестеренко А. Современное состояние и основные проблемы институционально-эволюционной теории / А. Нестеренко // Вопросы экономики. – 1997. – №3. – С.42 – 57.
 160. Никифорова А. А. Рынок труда: занятость и безработица / А. А. Никифорова. – М.: Между-нар. отношения, 1991. – 180 с.
 161. Нове покоління незалежної України (1991–2001 рр.): Щорічна доповідь Президентові України, Верховній Раді України, КМУ про становище молоді в Україні (за підсумками 2001 року) / О. М. Балакірева та ін. Держ. комітет України у справах сім'ї та молоді. Держ. ін-т проблем сім'ї та молоді. – К., 2002. – 211 с.
 162. Норт Д. Інституції, інституційна зміна та функціонування економіки / Д. Норт; [пер. з англ. І. Дзюби]. – К.: Основи, 2000. – 200 с.
 163. Огурцов А. Вихід на інноваційний шлях розвитку суспільства / А. Огурцов, Л. Мамаєв, В. Заліщук // Науковий світ. – 2003. – №4. – С. 4–6.
 164. Олейник А. Н. Институциональная экономика: учебн. пособие / А. Н. Олейник. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 416 с.
 165. Онікієнко В. В. Основные направления развития рынка труда и формирования механизма регулирования занятости: материалы респ. науч.-практ. конф. / В. В. Онікієнко. – К.: СОПС Украины НАН Ураины, 1991. – Ч. 2. – С. 3–5.
 166. Онікієнко В. В. Інноваційні фактори зайнятості: Зб. наук. праць „Формування ринкової економіки”. Спецвипуск до 100-річчя Київського національного економічного ун-ту та 40-річчя кафедри управління персоналом / В. В. Онікієнко. – К.: КНЕУ, 2005. – Т. 3. – С. 419–430.
 167. Ортега-і-Гасет Х. Бунт мас. / Х. Ортега-і-Гасет; [пер. з іспан.]. – К.: Основи, 1994. – 419 с.
 168. Основы социальной работы / [отв. ред. П. Павленок]. – М., 1997. – 368 с.
 169. Освий Г. Питання реформи оплати праці в Україні в контексті реалізації Плану дій щодо євроінтеграції / Г. Освий // Україна: аспекти праці. – 2005. – № 3. – С. 3–11.
 170. Павленко Ю.В. Інституційні основи традиційного українського суспільства та проблеми сучасності / Ю. В. Павленко // Економічна теорія. – 2005. – №3. – С.31–45.
 171. Павловська Н. Реформування оплати праці як засіб вдосконалення управління трудовими ресурсами / Н. Павловська // Проблеми формування ринкової економіки: міжвідомчий наук. зб.: спец. вип. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. – К.: КНЕУ, 2001. – С.387 – 391.
 172. Панчишин С. М. Вартісні відносини в умовах сучасного капіталізму (питання теорії і методології) / С. М. Панчишин. – Львів: Світ, 1990. – 216 с.
 173. Папієв М. Світовий досвід застосування соціальних стандартів / М. Папієв // Економіка України. – 2004. – №1. – С.4–8.
 174. Патнам Р. Гра в келлі наодинці: занепад соціального капіталу Америки / Р. Патнам // НКЖ „І”. – 2001. – №21. – С.30–47.
 175. Патнам. Творення демократії. Традиції громадської активності в сучасній Італії / Р. Патнам, Р. Леонарді, Р. Нанетті; [пер. з англ.]. – К.: Основи, 2001. – 302 с.

176. Пачковський Ю. Ф. Психологія підприємництва: навч. посібн. / Ю. Ф. Пачковський. – Львів: Афіша, 2001. – 276 с.
177. Петти У. Экономические и статистические работы / У. Петти – М.: ОГНЗ–Соцэкгиз, 1940. – 324 с.
178. Петрова І. Л. Сегментація ринку праці: теорія і практика регулювання / І. Л. Пртрова. – К.: Таксон, Ін-т економіки, управління та господарського права, 1997. – 301 с.
179. Петрова І. Л. Сегментування в управлінні ринком праці / в кн.: Проблеми реформування ринкової економіки: Міжвід. наук. зб.: спец-вип. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики / І. Л. Петрова. – К.: КНЕУ, 2001. – С. 227–229.
180. Петюх В. М. Ринок праці: навч. посібн. / В. М. Петюх. – К., Київ. нац. економ. ун-т, 1999. – 287 с.
181. Пирожков С. И. Трудовой потенциал в демографическом измерении / С. И. Пирожков. – К.: Наукова думка, АН України, Ін-т економіки, 1992. – 173 с.
182. Пирожков С. Демографічний фактор у глобальній стратегії розвитку України /С. Пирожков // Демографія та соціальна політика. – 2004. – № 1–2. – С.5–20.
183. Піхно Д. Основи політичної економії / в кн.: Українська економічна думка: хрестоматія / Д. Піхно. – К.: Знання, 1998. – С. 168–178.
184. Пітюлич М. І. Трудовий потенціал регіону: стратегія розвитку і функціонування / М. І. Пітюлич, М. І. Бібен, В. В. Мікловда. – Ужгород: Карпати, 1996. – 139 с.
185. Платон. Держава / [пер. з давньогр. та коментарі Д. Коваль]. – К.: Основи, 2000. – 355 с.
186. Повний текст Болонської Декларації: [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.mon.gov.ua/education/higher/bolon>.
187. Подолинський С. А. Людська праця і її роль в розподілі енергії / С. А. Подолинський. – К., 1997. – 104 с. 289.
188. Попер К. Відкрите суспільство та його вороги / К. Попер. – К.: Основи, 1994. – Т. 2. – 494 с.
189. Постанова КМУ від 23.09.03 №1494 „Про затвердження Програми розвитку системи дистанційного навчання на 2004–2006 роки” // Інформаційний вісник вищої освіти. – 2005. – №17. – С. 17–21.
190. Постанова КМУ від 08.09.04 №1183 „Про затвердження Державної програми розвитку вищої освіти на 2005–2007 роки” // Інформаційний вісник вищої освіти. – 2005. – №17. – С. 41–46.
191. Потєбня А. А. Теоретическая поэтика / А. А. Потєбня. – М.: Высш. шк., 1990. – 342 с.
192. Праця України 2003: стат. збірник. – К. Консультант, 2004. – 385с.
193. Праця України у 2010 році: стат. Збірник / Державна служба статистики України / [відп. за випуск І.В. Сенік]. - Київ, 2011. – 298 с.
194. Приймак В. Трудовий потенціал і механізми його реалізації в регіоні / В. Приймак. – Львів: Видавн. центр ЛНУ ім. Івана Франка, 2002. – 383 с.
195. Про забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем з наданням дотацій роботодавцю: Закон України № 2150–1 від 04. 11. 2004 р. – [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : <http://www.rada.gov.ua>.
196. Про загальнодержавну комплексну програму розвитку високих наукоємних технологій: Закон України №1676–IV від 09.04. 2004 р. – [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : <http://www.rada.gov.ua>.
197. Про наукову і науково-технічну діяльність: Закон України № 1977–XII від 13.12.1991 р. – [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : <http://www.rada.gov.ua>.

198. Про національну програму інформатизації: Закон України № 74/98-ВР // Інформаційний вісник вищої освіти. – 2005. – №17. – С. 2–9.
199. Про освіту: Закон України «Про вищу освіту». – К., Ін-т законодавства, 2002. – 97 с.
200. Про Національну доктрину розвитку освіти: Указ Президента України від 7 квітня 2002р. №347/2002 // Офіц. вісник України. – 2002. – №16. – С. 11–14.
201. Програма діяльності Кабінету Міністрів України «Назустріч людям». – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1064.719.3&nobreak=1>.
202. Про державну підтримку малого підприємництва : Закон України із змінами і доповненнями, внесеними Законом України № 523-VI від 18. 09. 2008 р.
203. Про затвердження загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України на період до 2017 року : проект Закону України. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ufoz.ukrmed.info/Article38.html>.
204. Про зайнятість населення : Закон України № 803-XII від 01. 01. 1991 р. – [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=803-12>.
205. Про захист прав людини і основоположних свобод : Конвенція МОП зі змінами, внесеними Протоколом № 11 (994_536). – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://akon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=995_004.
206. Про захист заробітної плати : Конвенція МОП № 95. – [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993_146.
207. Про колективні договори і угоди : Закон України № 3356-XII від 01. 07. 1993 р. – [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : <http://akon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=3356-12>.
208. Програма економічних реформ України на 2010 – 2014 рр. «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава». – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.president.gov.ua/docs/Programa_reform_FINAL_1.pdf.
209. Про Національну програму сприяння розвитку малого підприємництва в Україні : Закон України № 2157-III від 21. 09. 2000 р. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://search.liga-akon.ua/l_doc2.nsf/link1/T002157.html.
210. Про освіту : Закон України № 100/96-ВР від 23. 03. 1996 р. – [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: <http://akon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1060-12>.
211. Про оплату праці : Закон України № 108/95-ВР від 24. 03. 1995. – [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: <http://akon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=108%2F95-%E2%F0>.
212. Про організації роботодавців : Закон України № 2436 III від 24. 05. 2001 р. – [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2436-14>.
213. Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця : Конвенція МОП № 158. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993_005.
214. Про порядок вирішення колективних трудових спорів : Закон України № 137/98-ВР від 03. 03. 1998 р. – [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : **Ошибка! Недопустимый объект гиперссылки.**
215. Про професійні спілки, їх права і гарантії діяльності : Закон України № 1045-XIV від 15. 09. 1999 р. – [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим

- доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1045-14>.
216. Про розвиток соціального діалогу в Україні : Указ Президента України від 29.12.2005 р. – [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1871%2F2005>.
 217. Про сприяння колективним переговорам : Конвенція МОП № 154. – [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993_182.
 218. Про схвалення Концепції загальнодержавної цільової соціальної програми збереження розвитку трудового потенціалу України на період до 2017 року : / Розпорядження № 851-р від 22.07.2009 р. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://news.yurist-online.com/laws/5627/>.
 219. Прохоровська С. А. Вплив міграційних процесів на стан трудового потенціалу регіону / С. А. Прохоровська // Українська наука: минуле, сучасне, майбутнє : щорічник / [за заг. ред. М. В. Лазаровича]. – Тернопіль : Екон. думка, 2010. – № 14-15. – С. 186 – 192.
 220. Прохоровська С. А. Освітньо-професійна підготовка як чинник підвищення якості трудового потенціалу / С. А. Прохоровська // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Управление человеческими ресурсами: государство, регион, предприятие : сб. науч. Трудов. в 3-х т. – Т. 1 / [редкол.: А. И. Амоша (отв. ред.) и др.]. – Донецк, НАН Украины. Ин-т экономики пром-сти, 2006. – С. 246 – 252.
 221. Прохоровська С. А. Інноваційна активність у розвитку трудового потенціалу регіону / С. А. Прохоровська // Формування та розвиток трудового потенціалу України: проблеми і перспективи : матеріали міжнар. наук.- практ. конф., (м. Луганськ – Євпаторія, 12 – 13 травня). – Луганськ : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2011. – С. 144 – 145.
 222. Туган-Барановський М. І. Основи політичної економії / М. І. Туган-Барановський: [наук. ред., автор передмови і вступ. статті С. М. Злупко]. – Львів: Видавн. центр ЛНУ ім. Івана Франка, 2003. – 628 с.
 223. Прошак В. Інтелектуальний потенціал України в умовах ринкової трансформації економіки // Автореф. дис. на здоб. наук. ступеня канд. екон. наук. – Львів, 2002. – 21 с.
 224. Пятьдесят фактов о германской экономике // Deutschland. – 2004. – №6. – С. 62–66.
 225. Райзберг Б. А. Современный экономический словарь. 2-е изд., испр. / Б. А. Райзберг [и др.]. – М.: ИНФРА-М, 1999. – 479 с.
 226. Райнгард Р. На шляху до нової економіки / Р. Райнгард, Ф. Г. Вітт // Deutschland. – 2004. – №6. – С. 16–21.
 227. Рикардо Д. Сочинения / Д. Рикардо. – М., 1965. – Т. 1. – 360 с.
 228. Рожан О. Чи заважає наша ментальність життєвому успіху / О. Рожан // Дзеркало тижня. – 2002. – 25 травня. – С. 13.
 229. Роль держави у довгостроковому економічному зростанні / [за ред. Б. Є. Кваснюка]. – К.; Харків: Форт, НАН України, Ін-т екон. прогнозів, 2003. – 423 с.
 230. Рошин С. Ю. Экономика труда: экономическая теория труда: учебное пособие / С. Ю. Рошин, Т. О. Разумова. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 400 с.
 231. Рынок труда: учебник / [под ред. проф. Буланова В. и проф. Волгина Н]. 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Экзамен, 2003. – 327 с.
 232. Садова У. Регіональні ринки праці: аналіз та прогноз / У. Садова, Л. Семів. – Львів, НАН України, Ін-т регіональних досліджень, 2000. – 264 с.
 233. Самуэльсон Пол А., Нордхаус Вильям Д. Экономика / Пол А. Самуэльсон, Вильям Д. Нордхаус; [пер. с англ.]. – М.: Бином-Кно-Рус, 1999. – 800 с.
 234. Свідзинський А. Самоорганізація і культура / А. Свідзинський. – К.: Вид-во ім. Олени

- Теліги, 1999. – 288 с.
235. Селигмен Б. Основные течения современной экономической мысли / Б. Селигмен. – М.: Прогресс, 1968. – 600 с.
 236. Семикіна М. В. Мотивація конкурентоспроможної праці: теорія і практика регулювання: монографія / М. В. Семикіна. – Кіровоград, 2003. – 425 с.
 237. Семикіна М. В. Оцінювання конкурентоспроможності трудового потенціалу регіону: мат-ли Всеукр. наук.-практ.конф. „Регіональні проблеми зайнятості в ринку праці” (Тернопіль, 13–14 травня 2004 р.) / М. В. Семикіна. – Тернопіль: Економічна думка, 2004. – С.75 – 76.
 238. Семів Л. К. Регіональна політика: людський вимір / Л. К. Семів. – Львів: Вид-во Нац. ун. «Львівська політехніка», 2004. – 392 с.
 239. Семиноженко В. Технологічні парки України: перший досвід формування інноваційної економіки / В. Семиноженко // Економіка України. – 2004. – №1. – С. 16–21.
 240. Сергиенко І. Україна може стать ведучим поставщиком програмного продукту / І. Сергиенко // Internet UA. – 2004. – №9. – С. 8–11.
 241. Сергієнко О. Соціальна політика в сучасному світі та в Україні / О. Сергієнко // Україна: аспекти праці. – 2002. – №1. – С. 36–39.
 242. Сидоренко В. Фундаменталізація професійної підготовки як один із пріоритетних напрямів розвитку вищої освіти в Україні / В. Сидоренко, С. Білевич // Вища освіта України. – 2004. – №3. – С. 35–41.
 243. Сіденко В. Макроекономічні зрушення в українській економіці в контексті інтеграційних процесів / В. Сіденко, І. Крючкова // Дзеркало тижня. – 2003. – 28 червня. – С. 3.
 244. Скляр П. Деякі проблеми гуманізації вищої технічної школи / П. Скляр // Соціальна психологія. – 2005. – №4. – С. 121–130.
 245. Сковорода Г. С. Алфавит или букварь мира: у 2 т. / Г. С. Сковорода. – К.: Либідь, 1989. – Т. 1. – С. 318–362.
 246. Служинська З. О., Служинська О. Б. Вплив соціально-політичних факторів довкілля на генофонд популяції / В кн.: Соціально-економічні дослідження в перехідний період. Політика демографічного розвитку: сучасний стан та її перспективи в західному регіоні України: зб. наук. праць. вип. 5(35) / [редкол.: відп. ред. акад. НАН України М. І. Долішній]. – Львів, НАН України. Ін-т рег. досліджень 2005. – С. 32–37.
 247. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смит; [пер. с англ. отв. ред. Л. И. Абалкин]. – М.: Наука, Рос. АН, Ин-т экономики. 1983. – Кн. 1–3. – 569 с.
 248. Социальный аудит : учеб. / [под ред. А. А. Шулуца, Ю. Н. Попова]. – М.: Изд. АТИСО, 2008. – 524 с.
 249. Соціологія: терміни, поняття, персоналії: навч. словник-довідник / [за заг. ред. В. М. Пічі]. 2-ге вид., стереот. – Львів: Новий Світ, 2004. – 480 с.
 250. Социальный капитал и социальное расслоение в современной России / [под ред. Джудит Л. Твичч и Кэйт Шектер]. – М.: Альпина Паблишер, 2003. – 384 с.
 251. Соціально-трудовий потенціал: теорія і практика: у 2-х ч. Ч. 1. / [М. І. Долішній, С. М. Злупко та ін.]. – К.: Наукова думка, 1994. – 264 с.
 252. Соціально-трудовий потенціал: теорія і практика: у 2-х ч. Ч. 2. / [М. І. Долішній, С. М. Злупко та ін.]. – К.: Наукова думка, 1994. – 212 с.
 253. Статистичний щорічник України за 2004 рік. – К.: Держкомстат, 2005. – 591 с.
 254. Статистичний щорічник України за 2010 рік. – К.: . – К.: Держкомстат, 2011. – 596 с.
 255. Стеблій Г. Я. Методологічні проблеми структуризації економічної теорії: монографія / Г. Я. Стеблій, О. В. Горбачевська. – Львів: ЛБІ НБУ, 2005. – 187 с.

256. Степаненко І. Тематичне поле виховання духовності особистості в нових дискурсивних контекстах / І. Степаненко // Вища освіта України. – 2004. – №4. – С. 19–24.
257. Стефанишин О. Віртуальне підприємництво і молодіжна зайнятість / О. Стефанишин // Соціально-економічні дослідження в перехідний період. Фінансові механізми активізації підприємництва в Україні: зб. наук. праць. вип. 2(XXXIII). Ч. 1. / [відп. ред. Долішній М. П.]. – Львів, НАН України, Ін-т рег. досл., 2002. – С. 127–135.
258. Стефанишин О. В. Розвиток професійного працевлаштування студентів та молодіжного підприємництва в Україні (досвід соціологічного дослідження) / О. В. Стефанишин // Вісник Львівського університету. Серія економічна. – Львів, 2003. – Вип. 32. – С. 355–363.
259. Стефанишин О. Людський потенціал економіки України: монографія / О. Стефанишин. – Львів: Видавничий центр ЛНУ імені Івана Франка, 2006. – 315 с.
260. Стратегія економічного і соціального розвитку України (2004–2015 р.р.) «Шляхом Європейської інтеграції» / [авт. кол.: А. С. Гальчинський, В. М. Геєць та ін.], Нац. Ін-т стратег. дослідж., ін-т екон. прогнозування НАН України, М-во економіки та з питань европ. інтегр. України. – К.: ІВЦ Держкомстату України, 2004. – 416 с.
261. Стратегія інноваційного розвитку України на 2010–2020 роки в умовах глобалізаційних викликів. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://kno.rada.gov.ua/komosviti/control/uk/publish/article?art_id=47920&cat_id=46017
262. Стоуньер Т. Информационное богатство: профиль постиндустриальной экономики. Новая технократическая волна на Западе / Т. Стоуньер. – М.: Прогресс, 1986. – С. 401–412.
263. Тайчи С. Стоимость, созданная знанием или история будущего. Новая пост-индустриальная волна на Западе / С. Тайчи. – М.: Academia, 1999. – С. 340–371.
264. Таньшина А. Перехід до „суспільства знань” і підготовка науковців найвищої компетентності / А. Таньшина // Вища освіта України. – 2004. – №2. – С. 37–42.
265. Тейлор Ч. Етика автентичності / Ч. Тейлор; [пер. з англ.]. – К.: Дух і літера, 2002. – 128 с.
266. Тихоплав В. Ю. Физика веры / В. Ю. Тихоплав, Т. С. Тихоплав. – СПб: Весь мир, 2002. – 256 с.
267. ТОВАЖНЯНСЬКИЙ Н. А. Національний технічний університет „Харківський полі-технічний інститут” сьогодні / Н. А. ТОВАЖНЯНСЬКИЙ // Вища школа. – 2004. – №1. – С. 3–16.
268. Торшина К. Современные исследования проблемы креативности в зарубежной психологии / К. Торшина // Вопросы психологии. – 1998. – №4. – С. 125–128.
269. Тофлер Елвін. Третья хвиля / Елвін Тофлер; [пер. з англ. А. Євса]. – К.: Вид. дім Всесвіт, 2000. – 480 с.
270. Тріленберг Г. Модернізація освіти як чинник людського капіталу у контексті розбудови „нової економіки” / Г. Тріленберг // Вісник Тернопільської академії народного господарства. – 2005. – №4. – С. 97–107.
271. Трудова міграція населення Тернопільської області: кількісний та географічний аспекти. – Тернопіль: Збруч, 2007. – 60 с.
272. Трудовая активность женщин / [Стещенко В., Пискунов В., Чуйко Л. и др.] – К.: Наукова думка, 1984. – 235 с.
273. Трудовий потенціал і зайнятість: теоретичні основи та регіональні особливості / [Долішній М. І., Злупко С. М. та ін.]. – Ужгород: Карпати, 1997. – 422 с.
274. Трудовые ресурсы и здоровье населения. – М., 1986. – 255 с.
275. Уайтсайде Дж. Нанотехнология в ближайшем десятилетии. Прогноз направления исследований / Дж. Уайтсайде, Д. Эйглер, Р. Андерс; пер. с англ. – М.: Мир, 2002. – 292 с.
276. Українська економічна думка: хрестоматія / [упор., наук. ред., пер., авт. вступ. розд. і біогр. довід. С. М. Злупко]. – К.: Знання, 1998. – 448 с.

277. Тимошенко Н. Л. Корпоративна культура: діловий етикет / Н. Л. Тимошенко. – [Електронний ресурс] – Режим доступу : http://pidruchniki.com.ua/00000000/etika_ta_estetika/korporativna_kultura_diloviy_etiket_-_timoshenko_nl.
278. Управление трудовыми ресурсами: справ. пособие. – М.: Экономика, 1987. – 342 с.
279. Ушаков К. Наследники Великих Моголов / К. Ушаков // Internet UA. – 2004. – №10. – С. 13–15.
280. Фатхутдинов Р. А. Инновационный менеджмент: учебник, 4-е изд. / Р. А. Фатхутдинов. – СПб.: Питер, 2003. – 400 с.
281. Федулова Л., Розвиток національної інноваційної системи України / Л. Федулова, М. Пашута // Економіка України – 2005. – №4. – С. 35–47.
282. Фейерабенд П. Избранные труды по методологии науки / П. Фейерабенд; [пер. с англ. и нем.]. – М.: Прогресс, 1986. – 543 с.
283. Філіпенко А. С. Цивілізаційні виміри економічного розвитку / А. С. Філіпенко. – К., 2002. – 190 с.
284. Философский энциклопедический словарь. – М.: ИНФРА+М, 1997. – 827 с.
285. Фишер С. Экономика / С. Фишер, Р. Дорнбуш, К. Шмалензи. – М.: Дело, 1998. – 864 с.
286. Франко І. Твори: у 50-ти томах / І. Франко. – К., 1976. – Т. 7. – 588 с.
287. Франко І. Твори: у 50-ти томах / І. Франко. – К., 1976. – Т. 44. – Кн. 2. – 768 с.
288. Франко І. Твори: у 50-ти томах / І. Франко. – К., 1976. – Т. 48. – 768 с.
289. Фрейре П. П. Педагогіка пригноблених / П. П. Фрейре. – К.: Юніверс, 2003. – 166 с.
290. Фукуяма Ф. Доверие. Социальные добродетели и созидание благосостояния / в кн.: Новая постиндустриальная волна Ф. Фукуяма. – М., 1999. – С. 129–139.
291. Хаустов В. Інноваційні процеси в Україні: реалії і перспективи розвитку / В. Хаустов, Т. Панфілова // Економіст. – 2002. – №3. – С. 54–59.
292. Хомра О. У., Чайка М. І. Освітній потенціал населення як одна з підвалин формування національної еліти в Україні // в кн.: Національна еліта та інтелектуальний потенціал України. (міжнар. наук. конф. (Львів, 18–20 квітня 1996 р.)) / О. У. Хомра, М. І. Чайка. – Львів, 1996. – С. 89–90.
293. Чубукова О. Ю. Інформаційна економіка / О. Ю. Чубукова // Актуальні проблеми економіки. – 2001. – №11–12. – С. 14–16.
294. Чумаков А. Н. Конгресс глазами участника / А. Н. Чумаков // Вопросы философии. – 1999. – №5. – С. 2–5.
295. Чухно А. А. Постіндустриальна економіка: теорія, практика та їх значення для України / А. А. Чухно. – К.: Логос, 2003. – 631 с.
296. Чухно А. Актуальні проблеми стратегії економічного і соціального розвитку на сучасному етапі / А. Чухно // Економіка України. – 2004. – №4. – С. 15–23.
297. Чухно А. Нова економічна політика (теоретико-методологічні засади) / А. Чухно // Економіка України. – 2005. – №6. – С. 4–11.
298. Шаленко М. Концепція територіальної сегментації ринку праці України та її практичне використання / М. Шаленко // Економіка України. – 1994. – №7. – С. 31–35.
299. Шаульська Л. В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України: моногр. / Л. В. Шаульська // НАН України; Ін-т екон. пром-сті. – Донецьк, 2005. – 502 с.
300. Шевченко Л. Ринок праці і аналіз економічних концепцій / Л. Шевченко // Економіка України. – 1994. – №4. – С. 28–34.
301. Шевченко Л. С. Заробітна плата як ринкова оцінка праці / Соціальні пріоритети ринку праці в умовах структурної модернізації економіки. Наукові доповіді. Міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 19–20 вересня 2000 р.). – К., 2000. – Т. 1. – С. 333–339.

302. Шевченко Л. С. Вища професійна освіта в контексті соціального захисту праці / Л. С. Шевченко // Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України. Регіональні особливості організації праці в умовах системної кризи : [зб. наук. пр.] / НАН України. Ін-т регіональних досліджень ; відп. ред. Є. І. Бойко. – Львів, 2010. – Вип. 4 (84). – С. 30 – 39.
303. Шевчук Л. Медико-соціальні аспекти використання трудового потенціалу: регіональний аналіз і прогноз: монографія / Л. Шевчук. – Львів, 2003. – 149 с.
304. Шнипко О. Нагромадження основного капіталу як фактор конкуренто-спроможності економіки / О. Шнипко // Економіка України. – 2005. – №7. – С. 23–36.
305. Шьорер П. Дві мови наукової теорії: від несумісності теорій до структурної де-революції і дискурсивної революції / П. Шьорер // Філософська і соціологічна думка. – 1993. – №4. – С. 26–31.
306. Экономическая энциклопедия / Научн.-ред. совет. изд-ва „Экономика”; Ин-т экон. РАН; [гл. ред. Л. И. Абалкин]. – М.: ОАО „Изд-во „Экономика”, 1999. – 1055 с.
307. Эренберг Р. Д. Современная экономика труда. Теория и государственная политика / Р. Д. Эренберг; Р. С. Смит; [пер. с англ.]. – М., 1996. – 777 с.
308. Юзвак Ж. Духовність як психологічний феномен: структура та чинники розвитку / Ж. Юзвак // Філософська думка. – 1999. – №5. – С. 139–143.
309. Юрченко В. В. Регіональні особливості трудової міграції в контексті державного регулювання: мат-ли всеукр. наук.-практ. конф. „Регіональні проблеми зайнятості і ринку праці” (Тернопіль, 13–14 травня 2004 р.) / В. В. Юрченко. – Тернопіль: Економічна думка, 2004. – С. 41–43.
310. Якименко Ю. Вдосконалення системи контролю якості вищої технічної освіти і Болонський процес / Ю. Якименко // Вища школа. – 2004. – №5–6. – С. 80–85.
311. Якуба К. Жінки в трудовому потенціалі села / К. Якуба. – К.: Аграрна наука, 1998. – 280 с.
312. Якушик В. Стратегія розвитку освіти в Україні: проблеми і перспективи / В. Якушик // Психологія і суспільство. – 2005. – №2. – С. 100–141.
313. Яценко О. До саміту – з національними ініціативами / О. Яценко // Урядовий кур’єр. – 2003. – 9 грудня. – С. 5.
314. Blanchard O. The Economics of Post-Communist Transition / O. Blanchard. – Oxford, Clarendon Press. – 1997. – P. 103–107.
315. Brzezinski Z. Between two Ages. America’s Role in the Technotronic Era / Z. Brzezinski – N. Y., 1970. – 334 p.
316. Davis S. Job Creation and Job Destruction / S. Davis, I. Haltiwanger, S. Schuh. – Cambridge. MIT Press. – 1996. – P. 83–87.
317. Conway P. Crisis, Stabilization and Growth in Transition Economies / P. Conway. – Cluwer Academic Publishers, 2001. – 353 p.
318. Hoynes H. Work, Welfare, and Family Structure: What Have We Learned? / H. Hoynes // In Fiscal Policy. Lessons from Economic Research. – The MIT Press, Cambridge. – Ed. Auerbach A. – 1997. – P. 101–146.
319. Nonaka I. The Knowledge / I. Nonaka. - Creating Company . N.Y. Oxford Univ.Press. – Nov., 1995. – 284 p.
320. Putnam R. Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy / R. Putnam – Princeton, N. J: Princeton University Press, 1993. – 258 p.
321. Petro N. Creating Social Capital in Russia: The Novgorod Model / N. Petro // World Development. – 2001. – № 2. – P. 155–226.
322. Reiser Martin. Social capital in transition: a first look at the evidence. European Bank for Reconstruction and Development / Martin Reiser, Cristian Haerpfer, Thomas Nowotny, Claire

Wallace. – Working Paper, 2001. - № 61. – 31p.

323. World Economic Forum Environmental Sustainability Index. – Davos, Switzerland, 2001.
324. Zon H. Alternative scenarios for Ukraine / H. Zon // Futures. – 2002. – № 34. – P. 401–416.

**Законодавча та нормативно-правова база України з питань
розвитку трудового потенціалу і регулювання
соціально-трудових відносин**

№ з/п	Законодавчі та нормативно-правові акти	Основні положення
1	2	3
1.	Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод	<p>Ст. 4. Заборона рабства і примусової праці</p> <p>1. Нікого не можна тримати в рабстві або в підневільному стані.</p> <p>2. Ніхто не може бути присилуваний виконувати примусову чи обов'язкову працю.</p> <p>Ст. 11. Свобода зібрань та об'єднання.</p> <p>1. Кожен має право на свободу мирних зібрань і свободу об'єднання з іншими особами, в тому числі право створювати профспілки та вступати до них для захисту власних інтересів.</p>
2.	Конвенція МОП № 144 «Тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм» (Конвенцію ратифіковано Постановою ВР № 3732-ХІІ (3732-12) від 17. 12.1993 р.)	<p>Ст. 2. Кожний член Міжнародної організації праці, який ратифікував цю Конвенцію, здійснює процедури, які забезпечують ефективні консультації між представниками уряду, роботодавцями і працівниками з питань діяльності Міжнародної організації праці.</p> <p>Ст. 3:</p> <p>1. Представників роботодавців і працівників з метою здійснення процедур, передбачених цією Конвенцією, вільно обирають їхні представницькі організації, де такі організації є.</p> <p>2. Роботодавців і працівників репрезентовано на рівноправних засадах у будь-яких органах, за допомогою яких здійснюються консультації.</p>
3.	Конвенція МОП № 87 «Про свободу асоціації та захист права на організацію»	<p>Ст. 2. Працівники та роботодавці, мають право створювати на власний вибір організації без попереднього на те дозволу, а також вступати в такі організації з умовою підпорядкування останнім відповідно до положень їхніх статутів.</p> <p>Ст. 3:</p> <p>1. Організації працівників і роботодавців мають право opracовувати статути й адміністративні регламенти, вільно обирати своїх представників, організувати свій апарат, власну діяльність і формулювати програму дій.</p> <p>2. Державна влада утримується від будь-якого втручання, здатного обмежити це право або перешкодити його законному здійсненню.</p>
4.	Конвенція МОП № 95 «Про захист заробітної плати»	<p>Ст. 5. Заробітну плату виплачують безпосередньо зацікавленому працівникові, якщо національне законодавство, колективний договір або рішення арбітражного органу не передбачають протилежного і якщо цей працівник не погоджується на інший метод.</p> <p>Ст. 6. Роботодавцеві забороняється обмежувати будь-яким способом свободу працівника розпоряджатися своєю заробітною платою на власний розсуд.</p>

1	2	3
5.	Конвенція МОП № 154 «Про сприяння колективним переговорам» 1981 р. (Ратифікована Україною 16. 05. 1994 р.).	<p>Ст. 6. Положення цієї Конвенції не перешкоджають функціонуванню системи трудових відносин, де колективні переговори проходять у межах примирного та/або арбітражного механізму чи органів, в яких сторони, що ведуть колективні переговори, добровільно беруть участь.</p> <p>Ст. 7. Заходи, яких вживають державні органи з метою сприяння колективним переговорам та їхнього заохочення є предметом попередніх консультацій і, коли це можливо, угод між державними органами та організаціями роботодавців і працівників.</p> <p>Ст. 8. Заходи, яких вживають з метою сприяння колективним переговорам, потрібно розробляти чи застосовувати таким чином, щоб не обмежувати свободи колективних переговорів.</p>
6.	Конвенція МОП № 168 «Про сприяння зайнятості та захист від безробіття»	<p>Ст. 2. Кожний член Організації вживає відповідних заходів для власної системи захисту від безробіття та своєї політики в сфері зайнятості. Для цього він прагне забезпечити, щоб його система захисту від безробіття, зокрема методи надання допомоги по безробіттю сприяли створенню повної, продуктивної і вільно вибраної зайнятості й справляли б такий вплив, щоб роботодавці були зацікавлені пропонувати працівникам продуктивну зайнятість, а працівники - шукати таку зайнятість</p>
7.	Конвенція МОП № 158 «Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця» 1982 р.	<p>Ст. 4. Трудові відносини з працівниками не припиняються, якщо тільки немає законних підстав для цього припинення, пов'язаного із здібностями чи поведінкою працівника або викликаного виробничою потребою підприємства, установи чи служби.</p> <p>Ст. 5. Не можна вважати законними підставами для припинення трудових відносин такі причини:</p> <p>а) членство у профспілці або участь у профспілковій діяльності в неробочий час чи за згодою роботодавця в робочий час;</p> <p>б) намір стати представником працівників, виконання тепер або в минулому функцій представника працівників;</p> <p>в) подання скарги або участь у справі, порушеній проти роботодавця за звинуваченням у порушенні законодавства чи правил, або звернення компетентних адміністративних органів.</p>
8.	Конвенція МОП № 173 1992 р. про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця	<p>Ст. 5. У випадку неплатоспроможності роботодавця вимоги працівників, які випливають із трудових відносин, захищаються за допомогою привілею так, що їх задовольняють за рахунок активів неплатоспроможного роботодавця до того, як непривілейованим кредиторам може бути виплачена їхня частка.</p> <p>Ст. 9. Задоволення вимог, які висунуті працівниками до свого роботодавця і які випливають із трудових відносин, забезпечує установа-гарант, якщо роботодавець не може здійснити виплату через неплатоспроможність.</p>

1	2	3
9.	Кодекс України про адміністративні правопорушення від 07. 12. 1984 р.	Ст. 1. Завданням Кодексу України про адміністративні правопорушення є охорона прав і свобод громадян, власності, конституційного ладу України, прав і законних інтересів підприємств, установ і організацій, встановленого правопорядку, зміцнення законності, запобігання правопорушенням, виховання громадян у дусі точного і неухильного додержання Конституції і законів України, пошги до прав, честі і гідності інших громадян, до правил співжиття, сумлінного виконання своїх обов'язків, відповідальності перед суспільством.
10.	Кодекс Законів про працю від 10. 12. 1971 р.	Ст. 1. Кодекс законів про працю України регулює трудові відносини всіх працівників, сприяючи зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя трудящих, зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини.
11.	Проект Трудового кодексу України № 1108 від 04. 12. 2007 р.	Ст. 1. Метою Трудового кодексу України є визначення основних засад реалізації передбачених Конституцією України трудових прав і гарантій працівників, створення належних умов праці, забезпечення захисту інтересів працівників та роботодавців. Завданням цього Кодексу є правове регулювання визначених у ньому відносин (трудові відносини), створення необхідних правових умов для досягнення оптимального узгодження інтересів сторін трудових відносин.
12.	Генеральна Угода між Кабінетом Міністрів України і Конфедерацією роботодавців України та профспілковими об'єднаннями України	Генеральну угоду укладено відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди» між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців, з однієї сторони, та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями, з другої сторони. Угода спрямована на удосконалення колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин, розвиток соціального партнерства, реалізацію конституційних прав і гарантій працівників та роботодавців. Прийняті за цією Угодою зобов'язання та домовленості є обов'язковими для виконання Сторонами.
13.	Закон України № 3356-ХІІ «Про колективні договори і угоди» від 01. 07. 1993 р.	Закон визначає правові засади розробки, укладення та виконання колективних договорів і угод з метою сприяння регулюванню трудових відносин та соціально-економічних інтересів працівників і власників.

1	2	3
14.	<p>Концепція Загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України на період до 2017 року від 22. 07. 2009 р. № 851- р</p>	<p>Збереження і розвиток трудового потенціалу є необхідною передумовою інноваційного розвитку та стратегічним завданням сталого розвитку країни.</p> <p>Збереження і розвиток трудового потенціалу передбачається забезпечити шляхом:</p> <ul style="list-style-type: none"> - поліпшення демографічних характеристик трудового потенціалу; - нарощення освітньо-кваліфікаційного потенціалу; - зменшення впливу трудової міграції працездатного населення за кордон на розвиток трудового потенціалу; - удосконалення системи оплати та нормування праці; - стабілізації зайнятості населення в умовах фінансової кризи; - підвищення економічної активності населення, посилення мотивації населення до укладення трудових договорів, сприяння продуктивній зайнятості населення з орієнтацією на інноваційну модель розвитку виробництва; - удосконалення трудового законодавства; - підвищення ролі соціального діалогу у формуванні державної політики та забезпечення реалізації принципів рівноправності його учасників.
15.	<p>Закон України № 1105-XIV «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» від 23. 09.1999 р.</p>	<p>Закон відповідно до Конституції України та Основ законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування визначає правову основу, економічний механізм та організаційну структуру загальнообов'язкового державного соціального страхування громадян від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які призвели до втрати працездатності або загибелі застрахованих на виробництві.</p> <p>Страхування від нещасного випадку є самостійним видом загальнообов'язкового державного соціального страхування, за допомогою якого здійснюється соціальний захист, охорона життя та здоров'я громадян.</p>
16.	<p>Закон України № 803-XII «Про зайнятність населення» від 01.03. 1991 р.</p>	<p>В умовах ринкової економіки і рівноправності різних форм власності цей Закон визначає правові, економічні та організаційні основи зайнятості населення України і його захисту від безробіття, а також соціальні гарантії з боку держави в реалізації громадянами права на працю.</p>
17.	<p>Закон України № 2436 III «Про організації роботодавців» від 24. 05. 2001р.</p>	<p>Закон визначає правові, соціальні, економічні, організаційні засади створення та функціонування організацій роботодавців, форми та напрями їх діяльності, а також принципи їх взаємодії з органами державної влади та органами місцевого самоврядування, професійними спілками, їх об'єднаннями, іншими об'єднаннями громадян.</p> <p>Закон спрямований на підвищення ролі організацій роботодавців та їх об'єднань у соціально-трудових відносинах та на реалізацію економічної політики в державі, вдосконалення системи соціального партнерства.</p>

1	2	3
18.	Закон України № 108/95-ВР «Про оплату праці» від 24. 03. 1995 р.	Закон визначає економічні, правові та організаційні засади оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах, на підставі трудового договору з підприємствами, установами, організаціями усіх форм власності та господарювання (далі – підприємства), а також з окремими громадянами та сфери державного і договірної регулювання оплати праці і спрямований на забезпечення відтворювальної та стимулюючої функції заробітної плати.
19.	Закон України № 2694-ХІІ «Про охорону праці» від 14. 10. 1992 р.	Закон визначає основні положення щодо реалізації конституційного права працівників на охорону їхнього життя і здоров'я у процесі трудової діяльності, на належні, безпечні і здорові умови праці, регулює за участю відповідних органів державної влади відносини між роботодавцем і працівником з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища і встановлює єдиний порядок організації охорони праці в Україні.
20.	Закон України № 504/96-ВР «Про відпустки» від 15. 11. 1996р.	Закон встановлює державні гарантії права на відпустки, визначає умови, тривалість і порядок надання їх працівникам для відновлення працездатності, зміцнення здоров'я, а також для виховання дітей, задоволення власних життєво важливих потреб та інтересів, всебічного розвитку особи.
21.	Закон України № 1282-ХІІ «Про індексацію грошових доходів населення» від 03. 07. 2001 р.	Закон визначає правові, економічні та організаційні основи підтримання купівельної спроможності населення України в умовах зростання цін з метою дотримання встановлених Конституцією України гарантій щодо забезпечення достатнього життєвого рівня населення.
22.	Закон України № 1533-ІІІ «Про загальнообов'язкове соціальне страхування на випадок безробіття» від 02. 03. 2000 р.	Закон, розроблений відповідно до Конституції України та Основ законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування, визначає правові, фінансові та організаційні засади загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття.
23.	Закон України № 2240-ІІІ «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням та похованням» від 18. 01. 2001 р.	Закон визначає правові, організаційні та фінансові основи загальнообов'язкового державного соціального страхування громадян у разі тимчасової втрати працездатності, у зв'язку з вагітністю та пологами, народженням дитини та необхідністю догляду за нею, у разі смерті, а також надання послуг із санаторно-курортного лікування та оздоровлення застрахованим особам та членам їх сімей. Матеріальне забезпечення та соціальні послуги є окремим видом загальнообов'язкового державного соціального страхування громадян, що здійснюється Фондом соц. страхування з тимчасової втрати працездатності.

1	2	3
24.	Закон України № 1058-IV «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 09. 07. 2003 р.	Закон, розроблений відповідно до Конституції України та Основ законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування, визначає принципи, засади і механізми функціонування системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, призначення, перерахунку і виплати пенсій, надання соціальних послуг з коштів Пенсійного фонду, що формуються за рахунок страхових внесків роботодавців, бюджетних та інших джерел, передбачених цим Законом, а також регулює порядок формування Накопичувального пенсійного фонду та фінансування за рахунок його коштів видатків на оплату договорів страхування довічних пенсій або одноразових виплат застрахованим особам.
25.	Закон України № 100/96-ВР «Про освіту» від 23. 03. 1996 р.	Ст. 2. Завданням законодавства України про освіту є регулювання суспільних відносин у галузі навчання, виховання, професійної, наукової, загальнокультурної підготовки громадян України. Ст. 3. Громадяни України мають право на безкоштовну освіту в усіх державних навчальних закладах незалежно від статі, раси, національності, соціального і майнового стану, роду та характеру занять, світоглядних переконань, належності до партій, ставлення до релігії, віросповідання, стану здоров'я, місця проживання та інших обставин. Це право забезпечується: розгалуженою мережею навчальних закладів, заснованих на державній та інших формах власності, наукових установ, закладів післядипломної освіти; відкритим характером навчальних закладів, створенням умов для вибору профілю навчання і виховання відповідно до здібностей інтересів громадянина.
26.	Закон України № 1045-XIV «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15. 09. 1999 р.	Закон визначає особливості правового регулювання, засади створення, права та гарантії діяльності професійних спілок. Професійні спілки створюються з метою здійснення представництва та захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки.
27.	Закон України № 137/98-ВР «Про порядок вирішення колективних трудових спорів» від 03. 03. 1998 р.	Закон визначає правові та організаційні засади функціонування системи заходів по вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів) і спрямований на здійснення взаємодії сторін соціально-трудова відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), що виникли між ними.

1	2	3
28.	Закон України № 523- II «Про державну підтримку малого підприємництва» / Із змінами і доповненнями, внесеними Законом України від 18. 09. 2008 р.	Закон визначає правові засади державної підтримки суб'єктів малого підприємництва незалежно від форми власності з метою якнайшвидшого виходу із економічної кризи та створення умов для розширення впровадження ринкових реформ в Україні. Ст. 4. Метою державної підтримки малого підприємництва є: 4) формування умов для забезпечення зайнятості населення України, запобігання безробіттю, створення нових робочих місць.
29.	Закон України «Про Національну програму сприяння розвитку малого підприємництва в Україні»	Рівень розвитку малого підприємництва має сприяти створенню позитивного іміджу України, забезпеченню ефективної ринкової економіки з метою її інтеграції в європейську та світову економічні системи. Створення сприятливого підприємницького клімату в Україні повинно стати запорукою консолідації зусиль щодо удосконалення рівня відносин і співпраці з донорськими організаціями та участі у міжнародних проєктах. Державна політика в цій сфері спрямована на приєднання України до міжнародних програм, підписання двосторонніх та багатосторонніх міждержавних і міжвідомчих угод щодо підтримки малого підприємництва. Шляхами вдосконалення правового забезпечення розвитку малого підприємництва є: створення дієвих механізмів захисту прав і свобод підприємців; гармонізація українського законодавства з законодавством Європейського Союзу та СНД; забезпечення законодавчої гарантії незмінності та довготривалості державної політики щодо підтримки малого підприємництва; розробка нормативно-правової бази, яка регулює відносини між державою та підприємцями, роботодавцями і найманими працівниками, у тому числі і для забезпечення їх соціального захисту, встановлює норми і правила здійснення підприємницької діяльності, регламентує діяльність органів державної влади, їх посадових осіб щодо виконання ними відповідних повноважень.

30.	<p>Модельний закон про соціальне партнерство (Прийнятий на XXVII пленерному засіданні Міжпарламентської Асамблеї держав-учасників СНД) (Постанова № 27-14 від 16. 11. 2006 р.)</p>	<p>Закон визначає організаційні, правові і економічні основи функціонування системи соціального партнерства як найважливішого механізму регулювання соціально-трудових і пов'язаних з ними економічних відносин. Ст. 4. Основними напрямками державної політики у сфері соціального партнерства є:</p> <ul style="list-style-type: none"> - сприяння створенню і розвитку на добровільній основі вільних, незалежних і представницьких організацій роботодавців і працівників; - вироблення і реалізація за участю представників роботодавців і працівників основних напрямів соціально-економічної політики держави, політики у сфері трудових відносин; - формування правової бази, що забезпечує створення ефективної системи регулювання соціально-трудових і пов'язаних з ними економічних відносин, що функціонує за умови активної співпраці з представниками роботодавців і працівників; - застосування при вдосконаленні законодавства міжнародних трудових норм і норм, що регулюють права людини, передусім актів Організації Об'єднаних Націй, конвенцій Міжнародної організації праці, Європейської соціальної хартії, Хартії соціальних прав і гарантій громадян незалежних держав; - створення умов для забезпечення соціальної стабільності і згоди у суспільстві.
31.	<p>Постанова Кабінету Міністрів України № 225 «Положення про порядок повідомчої реєстрації галузевих і регіональних угод, колективних договорів» від 05. 04. 1994 р.</p>	<p>Відповідно до ст. 9 Закону України «Про колективні договори і угоди» галузева і регіональна угоди підлягають повідомній реєстрації в Мінпраці, а колективний договір – районними державними адміністраціями, районними у містах Києві та Севастополі державними адміністраціями, виконавчими комітетами сільських, селищних та міських Рад. Повідомна реєстрація угод, колективних договорів проводиться з метою забезпечення можливості для врахування їх умов під час розгляду трудових спорів (індивідуальних і колективних), що можуть виникнути за результатами застосування норм цих угод (договорів) уповноваженими на те органами, і засвідчує автентичність примірників і копії, поданих на реєстрацію.</p>
32.	<p>Програма економічних реформ України на 2010 – 2014 рр. «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава»</p>	<p>Пропонована Програма реформ розроблена на виконання поставленого Президентом України завдання з відновлення економічного зростання й модернізації економіки країни. Реформи будуть спрямовані на побудову сучасної, стійкої, відкритої й конкурентоспроможної у світовому масштабі економіки, формування професійної й ефективної системи державного управління, і зрештою – на підвищення добробуту українських громадян.</p>

1	2	3
33.	Програма діяльності Кабінету Міністрів «Назустріч людям» (Програму схвалено Постановою ВР № 12 від 04. 02. 2005 р.)	<p>Стратегічна мета Уряду – досягнення нової якості життя громадян, запровадження соціальних, економічних та демократичних європейських стандартів життєдіяльності людини, суспільства та держави. Влада служитиме людині, а не люди працюватимуть в інтересах можновладців.</p> <p>Пріоритети Уряду – захист прав і свобод людей та гарантована участь кожного громадянина у суспільно-політичному житті. У центрі уваги – людина, задоволення її культурних, духовних та освітніх потреб, надання їй якісних медичних послуг, забезпечення реалізації демократичних прав і свобод.</p> <p>Соціально-економічні орієнтири Уряду – щорічне зростання реальної заробітної плати, пенсій та інших соціальних виплат, забезпечення громадян якісними медичними, освітніми та культурними послугами.</p> <p>Уряд ставить за мету посилення інституту сім'ї та державну підтримку народжуваності. Сім'я визнаватиметься однією з ключових суспільних цінностей.</p> <p>Узгодження інтересів громадян і суспільства, їх гармонізація є визначальною умовою формування громадянського суспільства.</p> <p>Уряд виходить з того, що заможні вільні громадяни, яким гарантується реалізація їх прав та свобод, є опорою такого суспільства. Держава для людей, а не люди для держави – цей принцип визначатиме політику Уряду.</p>
34.	Проект Закону України «Про соціальне партнерство» № 2173 від 10. 09. 2002 р. (Проект відкликано (05.02.2003))	<p>Цей Проект Закону визначає правові засади організації та порядку функціонування системи соціального партнерства з метою договірного регулювання соціально-трудових і пов'язаних із ними економічних відносин, досягнення взаєморозуміння та громадської злагоди в Україні.</p> <p>Ст. 5. Основними принципами соціального партнерства є: законність; повноважність і рівноправність сторін та їх представників; свобода вибору та обговорення питань, які входять у сферу соціального партнерства; добровільність і реальність прийняття зобов'язань; обов'язковість виконання досягнутих домовленостей; систематичного контролю за виконанням досягнутих домовленостей; відповідальності за виконання прийнятих зобов'язань.</p> <p>Ст. 21. Порушення законодавства України про соціальне партнерство тягне за собою відповідальність згідно з чинним законодавством. Притягнення до відповідальності не звільняє сторони соціального партнерства від виконання взятих на себе зобов'язань.</p>

1	2	3
35.	Стратегія інноваційного розвитку України на 2010 – 2020 рр. в умовах глобалізаційних викликів.	<p>Для потреб інноваційного розвитку країни освіта відіграє надзвичайно важливу роль. Вона є не лише зв'язуючою, але й конструктивною ланкою в системі трьох головних складових інноваційної економіки — «наука — освіта — виробництво».</p> <p>Держава має забезпечувати розвиток інтелектуального потенціалу нації. Загальна політика держави має бути системною, інноваційно спрямованою, здатною забезпечити проведення узгоджених політичних, економічних, соціальних, технологічних та інших змін, залучити в процес цілеспрямованого оновлення життя країни все населення.</p> <p>Несправедливе, надмірне розмежування людей за рівнем життя підточує основи демократизації суспільства, стимулює зростання соціальної нестабільності, служить активатором еміграції населення, джерелом негативних змін в духовності, у відношенні людей до держави і влади.</p>
36	Указ Президента України № 1258/98 «Положення про Національну службу посередництва і примирення» від 17. 11. 1998 р.	<p>Національна служба посередництва і примирення є постійно діючим державним органом, створеним Президентом України для сприяння врегулюванню колективних трудових спорів (конфліктів).</p> <p>Основними завданнями НСПП є: сприяння взаємодії сторін соціально-трудова відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), що виникли між ними; прогнозування виникнення колективних трудових спорів (конфліктів) та сприяння своєчасному їх вирішенню; здійснення посередництва і примирення під час вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).</p>

Показники соціально-економічного розвитку Тернопільської області (2000 - 2009 рр.)

Рік	Наявне населення, тис. осіб (x ₁)	Чисельність наявного населення за місцем проживання, тис. осіб		Постійне населення, тис. осіб (x ₄)	Чисельність постійного населення за статтю, тис. осіб		Кількість народжених, тис. осіб (x ₇)	Кількість народжених у міських поселеннях, тис. осіб (x ₈)	Кількість народжених у сільській місцевості, тис. осіб (x ₉)	Кількість померлих, тис. осіб (x ₁₀)	Кількість померлих у міських поселеннях, тис. осіб (x ₁₁)	Кількість померлих у сільській місцевості, тис. осіб (x ₁₂)	Природний приріст населення, % (x ₁₃)
		Міське населення (x ₂)	Сільське населення (x ₃)		Чоловіки (x ₅)	Жінки (x ₆)							
2000	1157,6	512,1	645,5	1152,7	536,3	616,4	10,57	4,403	6,167	15,721	4,549	11,172	-5,151
2001	1151,1	509,4	641,7	1146,2	533,7	612,5	10,102	4,217	5,885	16,296	4,755	11,541	-6,194
2002	1142,4	485,5	656,9	1138,5	528	610,5	10,444	4,517	5,927	16,345	4,857	11,488	-5,901
2003	1134,2	483,6	650,6	1131	524,6	606,4	10,476	4,789	5,687	16,823	4,809	12,014	-6,347
2004	1126,6	481,6	645	1123,4	521,1	602,3	11,094	5,083	6,011	16,18	4,838	11,342	-5,086
2005	1119,6	478,5	641,1	1116,3	517,8	598,5	11,035	5,045	5,99	16,802	4,949	11,853	-5,767
2006	1112,1	476,9	635,2	1108,9	514,3	594,6	11,623	5,384	6,239	16,556	5,038	11,518	-4,933
2007	1105,4	475,5	629,9	1102,1	511,4	590,7	11,431	5,265	6,166	16,473	4,979	11,494	-5,042
2008	1098,6	474,3	624,3	1095,4	508,4	587	12,388	5,606	6,782	16,2	4,962	11,238	-3,812
2009	1093,3	474,0	619,3	1090,1	505,9	584,2	12,404	5,574	6,830	15,652	4,701	10,951	-3,248

Продовж. додаток Б
Таблиця 2

Рік	Населення за економічною активністю, тис. осіб				Серед- ньорічна кількість найма- них праців- ників, тис. осіб (x ₁₈)	Кіль- кість укладе- них колек- тивних догово- рів (x ₁₉)	Чисель- ність праців- ників, охопле- них колек- тивними догово- рами, тис. осіб (x ₂₀)	Валова долана вартість (у фактич- них цінах) млн. грн. (x ₂₁)	Валова долана вартість (у фактичних цінах) у розрахунку на одну особу грн. (x ₂₂)	Серед- ньомі- сячна номі- нальна заробіт- на плата, грн. (x ₂₃)	Співвід- ношення грошо- вих доходів 10% найба- гатших до 10% найбід- ніших (x ₂₄)	Середня очікувана трива- лість життя при народ- женні, обидві статі, років (x ₂₅)
	Еконо- мічно активн е наसे- лення (x ₁₄)	Зайняті (x ₁₅)	Безробіт- ні (x ₁₆)	Еконо- мічно неактивне населення (x ₁₇)								
2000	475,1	409,4	65,7	342,1	305,564	1091	145	1893	1605	134,96	11,8	70,46
2001	459	380,3	78,7	356,9	272,609	1458	153	2347	2048	189,66	7,6	71,09
2002	436,9	379,7	57,2	377,3	238,36	1786	135	2631	2313	237,05	8,2	70,88
2003	430,2	374,1	56,1	382,6	221,753	2096	151	3098	2741	304,18	12,7	70,94
2004	440,3	387,7	52,6	370	210,294	2123	147	3691	3287	388,46	6,8	71,05
2005	467,4	425,1	42,3	340,3	205,546	1866	126	4738	4246	553,47	7,5	70,98
2006	453,5	411,7	41,8	352,2	202,515	2023	129	5944	5361	727,27	9,2	70,86
2007	463,3	423,5	39,8	340	198,522	2208	136	7755	7037	942,67	5,1	71,08
2008	466	424,9	41,1	334,7	196,953	2249	138	9326	8512	1313,09	4,6	71,34
2009	475,9	422,1	53,8	322,0	188,211	2302	142	9984	9688	1411,89	2,97	72,04

УДК 331.5
ББК 65.05

Наукове видання

Брич В.Я., Білоус Л.Й., Прохоровська С.А.

ЛЮДСЬКИЙ ПОТЕНЦІАЛ В ЕКОНОМІЦІ УКРАЇНИ

*Коректура - Олександра Стегней
Комп'ютерна верстка - Наталія Ступінська*

Підписано до друку 28.12.2012
Формат 60x42 1/16

Папір офсетний. Друк офсетний.
Зам. 197/1. Наклад 1000 прим.

Віддруковано у друкарні МПП "ТАЛЯ"
с/т. Брошнів-Осада, вул. Шкільна, 2.
тел./факс: (03474) 46-8-98, 46-4-38, 2-06-44
e-mail: pp.taly@ukr.net

НБ ПНУС



799926