

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**  
**Кам'янець-Подільський національний університет**  
**імені Івана Огієнка**

**СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВА СФЕРА ХМЕЛЬНИЧЧИНИ: СТАН,  
ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ**

Монографія

**Кам'янець-Подільський - 2017**

УДК 33(447.43)

Рекомендовано до друку ухвалою вченої ради Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, протокол № 12 від 30 листопада 2017 р.

**Рецензенти:** Драган О.І. - доктор економічних наук, професор, професор кафедри управління персоналом та економіки праці Національного університету харчових технологій;  
Рудик В.К. - доктор економічних наук, доцент, завідувач кафедри фінансів, банківської справи та страхування Подільського державного аграрно-технічного університету;  
Ткачук В.В. - кандидат економічних наук, доцент, декан економічного факультету Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка.

**Автори:** Андрейцева І.А., Комарніцька О.М., Лисак В.Ю., Матвейчук Л.О., Олійник Н.Ю., Олійник О.С., Рарок О.В., Рарок Л.А., Стрельбіцький П.А., Семендяк В.М.

**Соціально-трудова сфера Хмельниччини: стан, тенденції розвитку:** колективна монографія / За ред. к.ек.н., доц. П.А. Стрельбіцького. – Кам'янець-Подільський: ТОВ «Друкарня «Рута», 2017. – 358 с.

ISBN 978-617-7381-87-6

У монографії розкрито сучасні тенденції розвитку соціально-трудової сфери, досліджено особливості формування та використання трудового потенціалу регіону, функціонування ринку праці, проблеми формування і розвитку соціальної інфраструктури Хмельниччини, висвітлено регулювання трудових доходів, соціальну відповідальність аграрного бізнесу, обґрунтовано пріоритетні напрями реформування освітньої підсистеми соціально-трудової сфери.

Розрахована на науковців, працівників органів державної влади та місцевого самоврядування, аспірантів і студентів вищих навчальних закладів, а також усіх, кого цікавлять проблеми розвитку соціально-трудової сфери в Україні.

## Передмова

Глобальною тенденцією сучасного світу є зростання ролі регіонів як одиниць регіонального рівня управління держави, які здатні, з одного боку, зменшити навантаження на органи центральної влади, перебравши на себе частину їх повноважень, а з іншого – максимально враховувати потреби місцевих жителів при прийнятті рішень. Цей процес є результатом децентралізації, регіоналізації, демократизації та глобалізації.

Державна регіональна політика являє собою складову частину загальнодержавної стратегії економічного та соціального розвитку України. Сучасна надмірна централізація управління, недосконала фінансово-економічна база місцевих органів влади призвели до виникнення значних диспропорцій у територіальній структурі економіки, накопичення на місцях господарських, економічних та соціальних проблем.

Модернізаційні перетворення економіки регіонів України вимагають насамперед трансформаційних змін соціально-трудової сфери, що відіграє визначальну роль у реформуванні суспільного укладу, подоланні соціально-економічних суперечностей та зниженні соціальної напруги в суспільстві, а також суттєво впливає на підвищення ефективності суспільного виробництва та забезпечення економічної та соціальної безпеки регіонів. При цьому пріоритетного значення набувають проблеми забезпечення мінімальних соціальних гарантій у сфері зайнятості і соціально-трудових відносин; підвищення якості і конкурентоспроможності робочої сили; розширення договірних засад і досягнення узгодженості інтересів найманих працівників та роботодавців; підвищення рівня соціальної захищеності працівників і ефективності соціального діалогу. Відповідно, актуалізується необхідність дослідження усіх цих процесів.

В цьому контексті монографія, підготовлена колективом кафедри управління персоналом та економіки праці Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка «Соціально-трудова сфера Хмельниччини: стан, тенденції розвитку», присвячена актуальним проблемам трансформаційних змін соціально-трудової сфери Хмельницької області.

Авторський колектив висловлює глибоку вдячність рецензентам за їх пропозиції, зауваження та поради щодо удосконалення викладених в колективній монографії матеріалів.

## **РОЗДІЛ 1. СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВА СФЕРА: ЕКОНОМІЧНА СУТНІСТЬ, ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ**

Дослідження проблем праці є актуальними, довготривалими та перспективними. Завдяки здійсненню процесу праці відбувається становлення самої людини як всебічно розвиненої істоти, змінюється навколишнє оточення, створюються та модифікуються засоби виробництва, посилюється взаємодія між людиною і природою, змінюються відносини між людьми. Праця відбувається для досягнення певних цілей. Через це працю у найбільш спрощеному вигляді характеризує цілеспрямована діяльність зі створення матеріальних і духовних благ, необхідних для задоволення потреб кожного індивіда і суспільство в цілому.

Постійна увага до праці та її розуміння обумовлені особливою значущістю для розвитку людини, суспільства, економіки. Адже праця відіграє вирішальну роль відносно індивідуального вибору людини, добробуту сімей і соціальної стабільності, забезпечує умови збереження і розвитку людського потенціалу, а відтак визначає майбутнє суспільства. Сфера праці впливає на всю систему суспільних відносин – на рівень зайнятості та безробіття, продуктивність і ефективність праці, а також на рівень та якість трудового життя. Неприятлива ситуація у трудовій сфері ініціює соціальну напругу, економічні та політичні кризи, знижує рівень конкурентоспроможності працівника, підприємства, країни. Вдосконалення системи трудових відносин є вкрай важливим для сталого суспільного розвитку і потребує якісних змін людини праці та її ставлення до неї, що стає можливим лише за реалізацією принципів соціальної справедливості.

Таким чином, дослідження сутності праці, розкриття змісту її складових та трансформацій, які відбуваються кожною компонентою трудового процесу дають підставу для дослідження трудової сфери у контексті соціальної спрямованості з визначенням особливостей її трансформацій та взаємодії в економіці і суспільстві.

Термін «соціально-трудова сфера» порівняно недавно увійшов у науковий обіг, офіційні документи та практику професійного спілкування.

Існуючі підходи до визначення поняття соціально-трудової сфери показані в таблиці 1.

Вчені опрацьовують різні підходи до визначення соціально-трудової сфери, зокрема в суспільній сфері вона досліджується за змістовим та інституційним напрямом.

З точки зору змістовно-понятійного напрямку соціально-трудова сфера – це сукупність матеріальних та людських факторів трудового процесу та відносин, які в ньому формуються. Вони включають два напрями відносин, по-перше, це відносини, що виникають між учасниками суспільного трудового процесу, а по-друге, відносини які супроводжують процеси трудової діяльності. Перший напрям можна визначити як безпосередньо трудові відносини, які включають умови найму та використання працівників, оплату праці, умови та безпеку праці, можливості реалізації трудового потенціалу, відтворення робочої сили, забезпечення ефективного використання праці та її продуктивності.

Другий напрямок, пов'язаний з соціальними відносинами, які доповнюють трудові і визначаються як соціально-трудова. Мова йде про соціальний захист працівників, забезпечення можливості розвитку людського капіталу, високої якості життя працівників та їх сімей, соціального партнерства та ін. Обидва напрями створюють нерозривний простір, в якому реалізується трудовий процес.

З точки зору інституційного напрямку, соціально-трудова сфера визначається як специфічний інститут, в межах якого забезпечується реалізація права громадян на працю, регіональну зайнятість, одержання доходів від участі в суспільно значимому виробництві, формуються умови для розвитку трудового потенціалу.

Інституційний напрям сутності соціально-трудової сфери включає простір, в якому реалізується трудовий потенціал та право громадян на труд,

**Погляди науковців щодо змісту категорії «соціально-  
трудова сфера»**

Автор	Визначення
А. М. Колот [1]	Соціально-трудова сфера являє собою інституціональний простір для формування, функціонування та розвитку соціально-трудових відносин..., а також її можна розглядати як специфічний соціальний інститут, що забезпечує реалізацію суспільно значимих функцій та задоволення потреб соціуму: реалізацію права громадян на працю й забезпечення зайнятості економічно активного населення, отримання трудових та інших доходів від участі у суспільному виробництві та продукуванні суспільних благ, розвиток трудового потенціалу у процесі безпосереднього докладання праці, задоволення нематеріальних потреб, забезпечення підготовки до життя у пенсійному віці.
О.Герасименко[2]	Соціально-трудова сфера – це сфера докладання праці з властивим їй соціальним супроводом; це інституціональний простір, у межах якого в процесі трудової діяльності формуються і розвиваються соціально-трудові відносини за допомогою сукупності відповідних соціальних інститутів.
Б.Е. Петросова [3]	Соціально-трудова сфера — це динамічна система, у якій виникають і розвиваються соціально-трудові відносини в процесі життєдіяльності людини. Основними елементами соціально-трудової сфери є: соціальна сфера (демографічні процеси, галузі соціально-культурного комплексу), що відбиває процес відтворення населення; трудова сфера (ринок праці, зайнятість, безробіття, мотивація продуктивної праці, рівень життя населення, служби зайнятості, профорієнтації кадрів); соціальний захист, соціальне партнерство, соціальне страхування, пенсійна система, охорона праці і т.ін.
В.С.Васильченко, А. М. Гриненко, О. А. Грішнова, Л. П. Керб [4]	Соціально-трудова сфера — це сфера соціально-економічних процесів і відносин, у якій переважають відносини з приводу суспільних і виробничих умов праці, їх здійснення, організації, оплати, дисципліни, етики праці, формування та функціонування трудових відносин. Отже, соціально-трудова сфера — це сукупність конкретних суспільних форм, у яких формується, здійснюється, змінюється соціальне становище працівників.
Д.П Качан., Д.Г. Шупанов [5]	Соціально-трудова сфера — це сфера соціально-економічних процесів і відносин, у якій переважають відносини з приводу суспільних і виробничих умов праці, їх здійснення, організації, оплати, дисципліни, етики праці, формування та функціонування трудових відносин. Отже, соціально-трудова сфера — це сукупність конкретних суспільних форм, у яких формується, здійснюється, змінюється соціальне становище працівників.
А.Б. Юсов [6]	Соціально-трудова сфера являє собою безліч організованих систем, основу функціонування яких становить взаємодія людей. Зважаючи на це управління соціально-трудовою сферою являє собою одну з різновидів соціального управління.

Н.В.Аграмакова[7]	Соціально-трудова сфера — це середовище, де відбувається процес праці, яке окреслюється межами функціональних областей, що вступають у взаємодію та формують умови для одночасного та збалансованого по- ліпшення якості трудового життя персоналу та підвищення продуктивності праці
-------------------	---

шляхом забезпечення зайнятості. В узагальненому вигляді його можна визначити як інститут зайнятості, організаційна складова якого представляє ринок праці.

Другою складовою соціально-трудової сфери як соціального інституту є простір, в межах якого формуються та відтворюються соціально-трудові відносини, пов'язані з реалізацією права громадян на одержання трудової винагороди, забезпечення гідних та безпечних умов зайнятості та праці, продуктивної та ефективної праці, розвитку соціального партнерства.

А тому, основою соціально-трудової сфери є інститути соціально-трудового спрямування та притаманні їй відносини. У центрі соціально-трудової сфери перебуває економічно активна людина, яка взаємодіє з інститутами ринкового середовища з приводу участі у суспільному поділі праці, у процесі безпосереднього докладання праці. Ця взаємодія стосується ключових питань життєдіяльності людини, а саме: включення у сферу безпосереднього виробництва, організації виробничої діяльності, її результатів, формування доходів, створення безпечних умов праці, соціального захисту працівників[1].

Соціально-трудова сфера також являє собою соціально-економічну категорію, яка охоплює інституційний простір для формування, функціонування та розвитку соціально-трудових відносин, до основних її складових на макро- і мезоекономічному рівні можна віднести: соціально-трудові відносини, ринок праці, систему винагороди за працю, професійного розвитку економічно активного населення, соціального супроводу трудової діяльності, охорону і безпеку праці, рівень та якість трудового життя (рис. 1).



**Рис. 1. Основні складові соціально-трудової сфери\***

*\*Джерело: складено автором*

Незважаючи на те що, автори публікацій, спеціалісти-практики розуміють різний склад інститутів, явищ, процесів та притаманних їм відносин в розумінні суті соціально-трудової сфери, можна виділити аспекти, які не викликають розбіжностей в дослідницькому співтоваристві: 1) соціально-трудова сфера нерозривно пов'язана з процесом трудової діяльності і соціально-трудовими відносинами; 2) соціально-трудова сфера є широке поняття, в зв'язку з багатогранністю і змістовністю зовнішніх і внутрішніх зв'язків, що включає соціально-економічні процеси і відносини, що формуються як безпосередньо в процесі трудової діяльності, так і забезпечують можливість її здійснення (соціально трудова сфера включає і охорону здоров'я, і освіта, і соціальне забезпечення).

Різноманіття підходів до визначення соціально-трудової сфери як економічної категорії призвело до суттєвих відмінностей і різноспрямованості досліджень її проблематики. Інститути соціально-трудової сфери і механізми, що регулюють соціально-трудові відносини, проаналізовані, зокрема, представниками інституціонального і неінституціонального напрямків (Р. Коуз, Т. Веблен, Дж. Кларк, Дж.



Коммонс та інші). Аналізу методологічних і теоретичних підходів до вивчення соціально-трудої сфери присвячено багато досліджень російських соціологів й економістів (Т.І. Заславська, В.І. Ільїн, В.О. Каменецький, М.І. Малишев, Ю.Г.Одегов, В.В. Радаєв, В.О. Ядов).

Українські науковці (С.І. Бандур, О.О. Герасименко, О.А. Грішнова, Т.А.Заяць, А.М. Колот, С.В.Мельник, Г.В.Назарова) у своїх працях торкаються різних аспектів соціально-трудої сфери, розкриваючи комплекси проблем, що складають основу соціально-трудої сфери — проблеми ринку праці, зайнятості і безробіття, оплати праці і соціальної політики та досліджуючи основні тенденції цієї сфери. Разом з тим, багато з цих досліджень мають певну обмеженість: вони концентруються здебільшого на окремих предметних областях соціально-трудої сфери, її секторах і компонентах, розкриваючи проблеми найчастіше з позиції трудових відносин. У дослідженнях соціально-трудої сфери України, з одного боку, спостерігається велика розмаїтість тематичних напрямків, що створює широкий науковий простір для теоретико-методологічних розробок, а з іншого — при такій широті досліджень не забезпечується комплексний підхід до розгляду соціально-трудої сфери як до системи. Тому, незважаючи на наявність великої кількості наукових праць із окремих проблем соціально-трудої сфери, значним пробілом у її дослідженні є відсутність системного вивчення характеристик її розвитку в цілому. Мало уваги приділяється дослідженню рівня розвитку соціально-трудої сфери регіонів.

Соціально-трудова сфера в Україні остаточно не є сформованою, і процеси її трансформації продовжуються. Сучасний період розвитку України характеризується загостренням ситуації в соціально-трудої сфері, де все більше накопичується невирішених проблем. У теперішніх, кризових умовах роботодавці, у тому числі держава як головний роботодавець, вдаються уже до незавуальованих заходів обмеження прав людини праці, усе частіше

намагаючись подолати за рахунок економії на працівниках економічні проблеми. Зростає напруженість на ринку праці, знижується ціна праці, поширюється бідність. Відповідно, актуалізується необхідність дослідження усіх цих процесів.

Отже, актуальність теми цього дослідження продиктована необхідністю аналізу ситуації в соціально-трудовій сфері, що радикально змінилася у зв'язку з початком ринкового господарювання і глобалізації світової економіки, й продовжує змінюватися під впливом теперішньої кризи. Спочатку необхідно осмислити, у якій ситуації зараз знаходиться соціально-трудова сфера, охарактеризувати її стан і поставити свого роду діагноз, виявити і проаналізувати її головні проблеми, щоб вже на цій основі визначати пріоритети її розвитку і будувати стратегії реформування.

Відправним моментом трансформації соціально-трудової сфери стали перетворення у змісті та соціально-економічній формі праці як інноваційної трудової діяльності. Істотне підвищення знаньомісткості економіки, концентрація праці у сфері послуг, особливо «високих» технологій, об'єктивно зумовлює появу нових професій, поширення нетрадиційних видів зайнятості, удосконалення форм організації праці. Технологічний прогрес і розвиток комп'ютерних та інформаційних технологій створили технічні передумови для гнучких виробництв та аутсорсингу. У таких умовах збільшується попит на мобільних працівників, які здатні та готові працювати в мінливих і нестандартних умовах. Гнучкість ринку праці дає змогу підтримувати високий рівень зайнятості, знижуючи ризик безробіття і покращуючи шанси працевлаштування, однак для працівників вона часто асоціюється з відсутністю соціального захисту та перспектив вертикальної кар'єри.

Трудова міграція як елемент розвитку ринку праці обумовлена в першу чергу економічними інтересами людей і соціальними чинниками. Значні масштаби пропозиції робочої сили і низькі доходи українського

населення залишаються основними передумовами орієнтації на роботу за кордоном. Особливо небезпечним для України наслідком трудової міграції є ризик втрати людського та інтелектуального потенціалу як фактора подальшого економічного розвитку і підйому [2].

Регулювання взаємовідносин між роботодавцями та найманими працівниками є однією з класичних функцій держави, розвиток і конкретизація яких пов'язані з розвитком суспільства, актуалізацією певних сфер суспільного життя. У сучасних умовах роль держави в цьому напрямку проявляється в посиленні соціальної позиції.

Становлення нової економіки дедалі інтенсивніше супроводжується дією численних суперечливих тенденцій людського розвитку та функціонуванні соціально-трудої сфери в глобальних масштабах. Остання все більше асоціюється з унікальним симбіозом явищ, процесів, досягнень, втрат і тенденцій розвитку, які не мають однозначної оцінки.

На прикладах розвинених країн, країн з перехідною економікою та виходячи з практики функціонування української економіки можемо констатувати складне переплетіння суперечливих тенденцій соціально-трудоого, людського розвитку, серед яких виокремимо такі:

- підвищується попит на висококваліфікований, креативний персонал як носій потужного людського капіталу, що дедалі більше уживається з незайнятстю працівників низької кваліфікації, які до того ж недостатньо мобільні та не здатні набути нових компетенцій, що їх вимагає сучасне виробництво;

- набуває гіпертрофованих розмірів диференціація трудових доходів працівників, яка нерідко перевищує реальні відмінності в рівнях нагромадженого людського капіталу та результатах його використання;

- на тлі поліпшення структури робочих місць і в цілому стабільного підвищення середніх трудових доходів працівників розширюється гетто маргінальної зайнятості з неприйнятною винагородою за надані послуги з

праці, яка не забезпечує гідних умов життя. Бідність серед населення, залученого до сфери трудової діяльності, зберігається у значних масштабах і є одним із факторів, що знижує соціальну згуртованість суспільства;

– відбуваються багатовекторні та широкомасштабні зміни на ринку праці, які, однак, далеко не завжди відповідають інтересам найманих працівників. Так, набуває небачених раніше масштабів застосування нестандартних форм зайнятості та режимів робочого часу й атипичних трудових договорів. Поширення зазначених форм зайнятості та трудових договорів чимраз частіше стає наслідком не стільки реальних змін у структурі виробництва та організаційно-економічних особливостях його функціонування, скільки послаблення співвідношення сил роботодавців і найманих працівників унаслідок слабкості (неадекватності) національного законодавства у сфері праці та зниження ролі соціального діалогу [8].

Гостро стоїть проблема дефіциту гідної праці яка проявляється в наступному:

- перманентне зростання безробіття у відкритій чи прихованій формах;
- поширення нестандартних форм зайнятості та атипичних трудових договорів без належного соціального захисту;
- зростання частки робочих місць, зайнятість на яких не забезпечує одержання суспільно прийнятного рівня трудових доходів;
- наявність незадовільних умов праці та зростаюча соціальна незахищеність працівників у різноманітних формах вияву;
- зростання масштабів і глибини асиметрій на полі соціально-трудої сфери, які відтворюють умови для збереження та зростання дефіциту гідної праці[8].

Серед чинників, що дестабілізують соціально-трудова сферу та породжують численні асиметрії в ній, мають як об'єктивний, так і суб'єктивний характер. Найбільш значущі з них такі:

- глобалізація світової економіки та зростання відкритості національних економік;
- трансформація в бік погіршення вікової структури населення в цілому й економічно активного зокрема;
- лібералізація соціально-економічної політики, складником якої є так званий економоцентризм;
- уповільнення темпів економічного зростання;
- зниження ролі соціального діалогу в оптимізації відносин між провідними соціальними силами;
- трансформація інституту зайнятості та різновекторність змін на ринку праці;
- низька, неадекватна потребам сьогодення роль держави в забезпеченні стійкого розвитку соціально-трудової сфери [9].

Серед головних завдань подальшого розвитку соціально-трудової сфери необхідне радикальне підвищення ролі гідної та продуктивної праці в соціальному розвитку шляхом збалансування ринку праці та ринку освітніх послуг; усунення надмірних диспропорцій суспільного розподілу доходів, скорочення бідності та формування прогресивної соціальної структури суспільства, зокрема через суттєве вдосконалення функції державного нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства, недопущення виникнення заборгованості із заробітної плати, виплат соціального характеру [10].

### **Список використаних джерел**

1. Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : монографія / А. М. Колот. –К. : КНЕУ, 2010. – 251 с.
2. Герасименко О. Сучасні тренди розвитку соціально-трудової сфери в Україні / О. Герасименко // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Економіка / Київський національний університет

імені Тараса Шевченка. – Київ : Київський університет, 1958 . – вип. 6 (159).  
– 2014.- С. 21-25

3. Петросова Б.Э. Взаимосвязь эффективного функционирования социально-трудовой сферы и развития экономики: автореф. дис. на получение науч. степени. канд. экон. наук: спец. 08.00.05 / Б.Э. Петросова. — М., 2002. — 19с.

4. Васильченко В. С., Гриненко А. М., Грішнова О. А., Керб Л. П. Управління трудовим потенціалом: Навч. посіб. — К.: КНЕУ, 2005. — 403 с.

5. Качан Д.П., ШупановД.Г. Управління трудовими ресурсами: Навч. посібник. - К.:Вид. дім «Юридична книга», 2003. - 258 с.

6. Юсов, А.Б. Социально-трудовая сфера: тенденции развития и методы мониторинга и прогнозирования: монография / А.Б. Юсов. – М.:РАГС, 2009. – 160 с.

7. Аграмакова Н.В. Теоретичні засади формування соціально-трудової сфери підприємства / Н.В. Аграмакова // Економіка та суспільство. – 2017. – № 8 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://economyandsociety.in.ua>.

8. Герасименко О.О., Колот А.М. Дефіцит гідної праці як глобальна проблема соціально-трудової сфери / О.О. Герасименко, А.М. Колот // Міжнародна економічна політика / ВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана». - 2016. - № 2 (25) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://journals.uran.ua/jieep/about>.

9. Колот А. М. Асиметрії розвитку соціально- трудової сфери: прояви, причини, передумови подолання / А. М. Колот // Актуальні проблеми економіки. – 2012. - №6 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://economicscience.net>

10. Системна криза в Україні: передумови, ризики, шляхи подолання : аналіт. доп. / Я. А. Жаліло, К. А. Кононенко, В. М. Яблонський [та ін.] ; за заг. ред. Я. А. Жаліла. – К. : НІСД, 2014. – 132 с.

## **РОЗДІЛ 2. ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В ПРОЦЕСІ РОЗВИТКУ ІНФОРМАЦІЙНОГО СУСПІЛЬСТВА**

### **2.1. Державне регулювання соціально-трудоових відносин в Україні**

Соціально-трудоові відносини на державному рівні регулюються законодавчо-організаційними механізмами, системою програмно-нормативної регламентації, інструментами державних програм.

Реалізацію державної політики у сфері соціально-трудоових відносин здійснює Міністерство соціальної політики України, діяльність якого направлена на забезпечення гарантії держави щодо захисту прав громадян на працю та реалізації їхніх прав на соціальний захист від безробіття.

Міністерство соціальної політики України (далі – Мінсоцполітики) є центральним органом виконавчої влади, діяльність якого спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України (далі – КМУ). Основними завданнями Мінсоцполітики є:

1) забезпечення формування та реалізація державної політики:

– у сфері праці та соціальної політики, зайнятості населення та трудової міграції, трудових відносин, загальнообов'язкового державного соціального та пенсійного страхування, соціального діалогу, волонтерської діяльності, з питань сім'ї та дітей, оздоровлення та відпочинку дітей, усиновлення та захисту прав дітей, запобігання насильству в сім'ї, протидії торгівлі людьми, а також захисту прав депортованих за національною ознакою осіб, які повернулися в Україну, забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, надання гуманітарної допомоги, соціальних послуг особам, окремим соціальним групам, які перебувають у складних життєвих обставинах і не можуть самостійно їх подолати;

– щодо соціального захисту, зокрема інвалідів, осіб, на яких поширюється дія Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх

соціального захисту», ветеранів праці, ветеранів військової служби, жертв нацистських переслідувань, дітей війни та жертв політичних репресій;

2) забезпечення формування та реалізації державної політики:

– щодо пенсійного забезпечення та ведення обліку осіб, які підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню;

– щодо соціального захисту ветеранів війни та учасників антитерористичної операції, зокрема забезпечення їх психологічної реабілітації, санаторно-курортного лікування, технічними та іншими засобами реабілітації, житлом, надання освітніх послуг, організації поховання, а також соціальної та професійної адаптації військовослужбовців, які звільняються, осіб, звільнених з військової служби, та учасників антитерористичної операції;

– у сфері промислової безпеки, охорони праці, гігієни праці, поводження з вибуховими матеріалами, здійснення державного гірничого нагляду;

– щодо здійснення державного нагляду та контролю за додержанням вимог законодавства про працю, зайнятість населення, загальнообов'язкове державне соціальне страхування в частині призначення, нарахування та виплати допомоги, компенсацій, надання соціальних послуг та інших видів матеріального забезпечення з метою дотримання прав і гарантій застрахованих осіб;

– щодо забезпечення державних соціальних стандартів та державних соціальних гарантій для населення;

3) здійснення в межах повноважень, передбачених законом, державного нагляду у сфері загальнообов'язкового державного соціального страхування [19].

На сьогодні відносини у соціально-трудої сфері регулюються наступними законами України (останні редакції):

– Конституція України від 08.12.2004 № 2222-IV;



– Кодекс України про адміністративні правопорушення від 07.12.1984 № 8073-X;

– Кодекс законів про працю України від 10.12.71 № 322-VIII;

– Господарський кодекс України від 16.01.2003 № 436-IV;

– Податковий кодекс України від 02.12.2010 № 2755-VI;

– Цивільний кодекс України від 16.01.2003 № 435-IV;

– Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від 23.01.1999 № 1105-XIV;

– Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття від 02.03.2000 № 1533-III;

– Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування від 09.07.2003 № 1058-IV;

– Про зайнятість населення від 05.07.2012 № 5067-VI;

– Про звернення громадян від 02.10.1996 № 393/96-ВР;

– Про відпустки від 15.11.1996 № 504/96-ВР;

– Про колективні договори і угоди від 01.07.1993 № 3356-XII;

– Про недержавне пенсійне забезпечення від 20.07.2014 № 1057-IV;

– Про оплату праці від 24.03.1995 № 108/95-ВР;

– Про охорону праці від 14.10.1992 № 2694-XII;

– Про пенсійне забезпечення від 05.11.1991 № 1788-XII.

Окрім законів, нормативно-правовими механізмами державного регулювання соціально-трудових відносин є укази Президента, постанови ВРУ та КМУ, розпорядження КМУ, накази Міністерства соціальної політики України, міжнародні угоди та інші акти законодавства.

Механізми розвитку сфери соціально-трудових відносин відображалися у державних стратегічних і програмних документах, а саме:

– Програму сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 року (з 2012 р.) [25];

– Стратегію державної політики сприяння розвитку громадського суспільства в Україні (з 2012 р.) [42];

– Державної стратегії регіонального розвитку на період до 2020 року (з 2014 р.) [29];

– Стратегії сталого розвитку «Україна – 2020» (з 2015 р.) [43].

Щодо Програми сприяння зайнятості населення то слід зазначити, що у цьому документі описано заходи і шляхи розв’язання проблем у сфері зайнятості населення. В основу розроблення Програми покладені засади Національної тристоронньої угоди про зайнятість та робочі місця. Метою Програми є розширення можливостей реалізації права громадян на гідну працю, підвищення їх доходів шляхом:

- створення умов для підвищення рівня зайнятості населення;
- стимулювання заінтересованості роботодавців у створенні нових робочих місць;
- збереження та розвитку трудового потенціалу;
- підвищення ролі заінтересованих у перетвореннях на ринку праці учасників соціального діалогу (об’єднань організацій роботодавців та професійних спілок) [25].

На сьогодні розвиток України відбувається відповідно до прийнятої Урядом у 2015 році Стратегія сталого розвитку «Україна – 2020» (далі - Стратегія), у якій визначено мету, вектори руху, дорожню карту, першочергові пріоритети. Метою Стратегії є впровадження в Україні європейських стандартів життя та вихід України на провідні позиції у світі. Щодо впливу Стратегії на розвиток соціально-трудової сфери, то слід зазначити, що в рамках цього документа буде реалізовано 62 реформи та програми розвитку, з них за вектором розвитку мають безпосереднє відношення:

- реформа сфери трудових відносин;

- реформа корпоративного права;
- реформа державної служби та оптимізація системи державних органів;
- програма розвитку малого та середнього бізнесу;
- дерегуляція та розвиток підприємництва.

Щодо реалізації регіонального розвитку, у 2014 р. урядом схвалено Державну стратегію регіонального розвитку на період до 2020 року, реалізація якої спрямована на визначення завдань та інструментів для розв'язання соціальних проблем, підвищення рівня економічного потенціалу територій, продуктивності їх економіки, прибутковості бізнесу та доходів населення і, як наслідок, створення умов для загального підвищення соціальних стандартів, якості життя та розвитку бізнес-середовища.

Основними інструментами, за допомогою яких регулюються соціально-трудові відносини, є відповідні державні програми національного, регіонального, галузевого рівнів. Для регулювання соціально-трудових відносин держава застосовує адміністративні (нормативно-правові акти, відомча інфраструктура) та економічні методи ( фінансування з державного бюджету, дотації, реалізації державних програм, державне замовлення, фінансово-кредитні й податкові пільги).

Однією із умов розвитку соціально-трудової сфери, вдосконалення відносин між її учасниками з врахуванням стрімкого розвитку інформаційного суспільства, цифрової економіки є розвиток стосунків у е-форматі. Поступові зміни відбуваються у секторі державного регулювання соціально-трудовими відносинами : на веб-порталі Мінсоцполітики функціонує розділ «Е-сервіси», на Єдиному порталі відкритих даних розміщено набори даних (станом на 1.11.2017 – 7), у наступному 2018 р. міністерством заплановано відкриття «Прозорих офісів».

Роль та функції держави, її вплив на економіку в цілому і соціально-трудову сферу на етапі активного розвитку цифрової економіки мають бути

відповідними розвитку інформаційного суспільства та процесам глобалізації. Тому в продовження дослідження даної теми для визначення напрямів розвитку за умов впливу сучасних інформаційних технологій, мережі Інтернет пропонуємо дослідити дефініцію «інформаційне суспільство» з метою розвитку побудови нових е-відносин учасників соціально-трудової сфери.

## **2.2. Інформаційне суспільство : теоретичні аспекти**

Одним із напрямів розвитку України визначено ЗУ «Про Основні засади розвитку інформаційного суспільства в Україні на 2007–2015 роки», де відзначено, що : «Одним із головних пріоритетів України є прагнення побудувати орієнтоване на інтереси людей, відкрите для всіх і спрямоване на розвиток інформаційне суспільство, у якому кожен міг би створювати й накопичувати інформацію та знання, мати до них вільний доступ, користуватися й обмінюватися ними, щоб повною мірою реалізувати свій потенціал, мати можливість суспільного й особистого розвитку та підвищення якості життя [41].

Зважаючи на те, що інформаційне суспільство впливає на всі сфери життя людини, його вивчали представники різних галузей науки: соціологи, політологи, філософи, правознавці, економісти та ін. Важливим також є його дослідження у сфері соціально-трудових відносин, де відбувається їх переформатування на е-взаємодію.

Першочерговим завданням є розуміння дефініції «інформаційне суспільство», що в подальшому дасть змогу розглянути його роль в управлінських процесах. Щодо розкриття поняття «інформаційне суспільство» на світовому науково-практичному рівні, виділяємо наступні трактування :

– Всесвітній саміт з питань інформаційного суспільства (м. Женева, 2003 р., м. Туніс, 2005 р.) у Підсумкових документах визначає, що інформаційне суспільство – це «суспільство, орієнтовне на людей, відкрите для всіх і спрямоване на розвиток, у якому кожний може створювати інформацію та знання, мати до них доступ, користуватися й обмінюватися ними, даючи змогу конкретним особам, громадам і народам повною мірою реалізувати свій потенціал, сприяючи своєму сталому розвитку та підвищуючи якість життя» [14].

– Окінавська хартія глобального інформаційного суспільства (м. Окінава, 22 липня 2000 р.) під поняттям «інформаційне суспільство» розуміє суспільство, економіка якого базується на інформаційних технологіях та яке соціально трансформується з метою допомоги індивідам та спільнотам використовувати знання й ідеї, що дають змогу втілити їх потенціал та реалізувати прагнення.

Важливою складовою підходу до визначення інформаційного суспільства бачиться визнання його стрімкого розвитку та вплив на всі сфери суспільства, тому для узагальнення цього поняття використаємо наукові праці з цієї проблематики за останні роки. Теоретичну основу аналізу підходів вчених до тлумачення поняття «інформаційне суспільство» можна впорядкувати за науковим напрямом дослідження (табл. 1).

У соціологічному напрямі дослідження інформаційного суспільства слід виділити наукові праці В.Н. Щербини. Науковець на основі авторської концепції проаналізував соціальний зміст концепцій інформаційного суспільства [51]. У ході вивчення наукових праць вчених-соціологів слід виділити актуальність дослідження соціальної напруженості та конфліктності в інформаційному суспільстві, які перебувають під впливом засобів масової інформації та Інтернету. Відтак, актуальним на сьогодні для науки є визначення чинників, які впливають на цей процес у суспільстві. На думку професора Л.М. Герасіна: «Важливою умовою протидії впливу

деструктивної інформації на розвиток сучасного українського суспільства має стати формування в Україні цілісного національного інформаційно-

Таблиця 1

**Погляди науковців щодо змісту поняття  
«інформаційне суспільство»**

<b>Науковці</b>	<b>Визначення поняття «інформаційне суспільство»</b>
Колісник В.П. [8]	Сучасне інформаційне суспільство може постати лише тоді, коли, по-перше, суспільство достатньою мірою забезпечене матеріальними ресурсами в їх широкому розумінні, а їх дефіцит не становить істотної загрози для існування такого суспільства, та, по-друге, у всіх сферах життєдіяльності суспільства, й передусім в економіці, домінуючим є обіг інформаційно-інтелектуальних ресурсів»
В.М. Скалацький [47]	– це принципово новий етап розвитку сучасної цивілізації. Його основними ресурсами є інформація та знання, діяльність людей здійснюється на основі використання послуг, що надаються за допомогою інформаційно-інтелектуальних технологій і технологій зв'язку
О.В. Сосін [48]	– це суспільство, що дає змогу людям на базі інтенсивного розвитку «інформаційної» економіки й ефективного використання інтелектуальних ресурсів розкрити потенційні можливості та реалізувати сподівання як окремим особистостям, так і суспільству в цілому
М.І. Пірен [17]	– така фаза в розвитку цивілізації, коли головними продуктами виробництва стають не речі й енергія, а інформація та знання
В.С. Цимбалюк [50]	– це суспільство, у якому діяльність людей, їх спільнот ґрунтується на застосуванні послуг, що надаються за допомогою електронних (комп'ютерних) інформаційних технологій зв'язку (електронної телекомунікації)
Енциклопедія державного управління [4]	– це стан розвитку суспільних і, насамперед, виробничих відносин, при якому основна частина валового продукту виробляється не за рахунок матеріального виробництва, а на основі створення й продажу наукомістких технологій, інформаційних продуктів, тобто результатів інтелектуальної праці громадян
ЗУ «Про Основні засади розвитку інформаційного суспільства в Україні на 2007–2015 роки» [41]	– це таке суспільство, у якому кожен міг би створювати і накопичувати інформацію та знання, мати до них вільний доступ, користуватися й обмінюватися ними, щоб надати можливість кожній людині повною мірою реалізувати свій потенціал, сприяючи суспільному й особистому розвитку та підвищувати якість життя

культурного простору, реалізація виваженої державної інформаційної політики, яка б створювала необхідні умови для повноцінного функціонування у суспільстві вітчизняних ЗМІ як важливого чинника формування і зміцнення» [1, с. 36].

Поняття інформаційного суспільства можна розкрити і через його характерні ознаки, що властиві цьому типу суспільства. Не можна не погодитися з думками ряду вітчизняних авторів, зокрема О.О. Григора, що до основних ознак інформаційного суспільства належать:

- формування єдиного світового інформаційного простору;
- поглиблення процесів інформаційної й економічної інтеграції країн і народів;
- масове застосування технологічних інновацій, інформаційних технологій, засобів обчислювальної техніки і телекомунікацій;
- розширення сфери послуг;
- перехід інформаційних ресурсів суспільства в реальні ресурси соціально-економічного розвитку за рахунок розширення доступу до них;
- зростання ролі інфраструктури (телекомунікаційної, транспортної, організаційної) у системі суспільного виробництва і посилення тенденцій до спільного функціонування в економіці інформаційних і грошових потоків;
- реальне забезпечення потреб населення в інформаційних продуктах і послугах [2].

Підводячи підсумок, враховуючи зазначене вище, можна виокремити характерні ознаки інформаційного суспільства, а саме:

- масове застосування ІКТ і мережі Інтернет та посилення їх ролі в житті суспільства;

- перехід інформаційних ресурсів суспільства в ресурси соціально-економічного розвитку;
- збільшення питомої ваги ІКТ, інформаційних продуктів і послуг у валовому внутрішньому продукті країни.
- формування єдиного інформаційного простору;
- доступ до світових інформаційних ресурсів і задоволення їх потреб в інформаційних продуктах і послугах;
- інформаційна й економічна інтеграції країн і народів.

Отже, інформаційне суспільство слід розглядати, як суспільство інформаційного простору, де взаємодія його учасників, розвиток економіки та публічного управління відбуваються на платформі ІКТ, а ключовими чинниками розвитку є інформація та знання [11, с.32].

В процесі формування інформаційного суспільства розвивається е-Україна та її цифрова економіка, в основі якої є е-взаємодії суб'єктів господарювання різних галузей, і за таких умов у сфері соціально-трудова відносин формат взаємодіє перетворюється у електронну форму. Першочерговою умовою розвитку е-соціально-трудова відносин в Україні є наявність правового поля, тому наступний параграф присвячений дослідженню вітчизняної нормативно-правової бази щодо е-взаємодії учасників інформаційного суспільства : держави, бізнесу і громадян.

### **2.3. Правові засади забезпечення е-формату соціально-трудова відносин в Україні**

Розвиток інформаційного суспільства має вплив на розвиток соціально-трудова відносин в е-форматі, е-взаємодію його учасників, що формуються на підґрунті досягнень ІТ-галузі і мережі Інтернет.

В Україні на законодавчому рівні встановлено е-формат взаємодіє бізнесу, громадян та держави. На сьогодні е-відносини в Україні, пов'язані з



е-документообігом та використанням е-документів, регулюють: Конституція України [9], Цивільний кодекс України [29], Податковий кодекс України [21], законами України : «Про інформацію» [40], «Про електронний документ та електронний документообіг» [26], «Про електронний цифровий підпис» [27], «Про захист інформації автоматизованих систем» [37], «Про захист інформації в інформаційно-комунікаційних системах» [38], «Про державну таємницю» [23], «Про доступ до публічної інформації» [24], «Про захист персональних даних» [39], «Про адміністративні послуги» [22], «Про е-комерцію» [28].

Разом з тим розвиток е-взаємовідносин відбувається відповідно державних програм, а саме:

- Плану заходів щодо реалізації Концепції розвитку електронного урядування в Україні (з 2011 р.) [30];

- Стратегію державної політики сприяння розвитку громадського суспільства в Україні (з 2012 р.) [42];

- Стратегії розвитку інформаційного суспільства (з 2013 р.) [45];

- Державної стратегії регіонального розвитку на період до 2020 року (з 2014 р.) [29];

- Стратегії сталого розвитку «Україна – 2020» (з 2015 р.) [43].

- Концепції розвитку е-урядування до 2020 року [10];

Розвиток інформаційного суспільства, е-України, формування цифрових відносин влади, громадян та бізнесу відбувається під впливом державної політики. На кожному етапі розвитку були прийняті відповідні законодавчі акти, що були орієнтовані на розбудову інформаційного суспільства, впровадження е-взаємодії його учасників (табл. 2). Виокремлення цих етапів здійснено на підставі аналізу організаційно-правових заходів щодо розвитку даного напрямку.

Протягом першого етапу було прийнято низка законодавчих актів щодо узаконення е-формату діяльності суб'єктів інформаційних відносин.

Поштовх у розвитку е-форми взаємодії органів влади, громадян і бізнесу притаманний другому періоду. Позитивним фактором у розвитку даного напрямку стало створення у 2014 році Державного агентства з питань електронного урядування України, основними завданнями якого є: реалізація

Таблиця 2

### Етапи розвитку е-України

Етапи	Організаційно-правові заходи
Перший: 1998 – 2005 рр.	<p>1. Прийнято ЗУ:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– «Про національну програму інформатизації» – 1998 р.</li> <li>– «Про Концепцію Національної програми інформатизації» – 1998 р.</li> <li>– «Про електронні документи та електронний документообіг» – 2003 р.</li> <li>– «Про електронний цифровий підпис» – 2003 р.</li> </ul> <p>2. Створено Національне агентство з питань інформатизації при Президентові України – 1995 р.</p> <p>3. Розроблено Проект ЗУ «Про Загальнодержавну програму «Електронна Україна» на 2005–2012 роки» – 2004 р.</p>
Другий: 2006 – 2014 рр.	<p>1. Прийнято ЗУ :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– «Про основні засади розвитку інформаційного суспільства в Україні на 2007–2015 роки» – 2007 р.</li> <li>– «Про захист персональних даних» – 2010 р.</li> <li>– «Про доступ до публічної інформації» – 2011 р.</li> <li>– «Про інформацію» – 2011 р.</li> </ul> <p>2. Створено Державний комітет інформатизації з метою реалізації завдань побудови інформаційного суспільства та впровадження електронного урядування – 2008 р.</p> <p>3. Створено Державне агентство з питань науки, інновацій та інформатизації України – 2010 р.</p> <p>4. Схвалено «Концепцію розвитку електронного урядування в Україні» України – 2010 р.</p> <p>5. Щорічно проводиться науково-практична конференція за міжнародною участю «Дні інформаційного суспільства» (починаючи з 2010 р.)</p> <p>6. Схвалено «Концепцію створення та функціонування інформаційної системи електронної взаємодії державних електронних інформаційних ресурсів» – 2012 р.</p> <p>7. Створено Державне агентство з питань електронного урядування України – 2014 р.</p> <p>8. Затверджено «Положення про Державне агентство з питань електронного урядування України» – 2014 р.</p> <p>9. Затверджено «Державну стратегію регіонального розвитку на період до 2020 р.» – 2014 р.</p>
Третій: 2015 – по т.ч.	<p>1. Затверджено «Стратегію сталого розвитку «Україна – 2020» – 2015 р.</p> <p>2. Затверджені регіональні програми інформатизації в усіх областях України.</p> <p>3. Затверджено «Положення про набори даних, які підлягають оприлюдненню у формі відкритих даних» – 2015 р.</p> <p>4. Затверджено «План заходів (дорожньої карти) розвитку відкритих даних на 2016 рік – 2016 р.</p>

	<p>5. У 2016 році в тестовому режимі запрацювали:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Єдиний державний портал адміністративних послуг;</li> <li>– Єдиний державний веб-портал відкритих даних;</li> <li>– Офіційний портал публічних фінансів України.</li> </ul> <p>6. Впроваджено сервіс електронних петицій до Президента, ВРУ, КМУ, органів місцевого самоврядування – 2016 р.</p> <p>7. Впроваджено систему електронних закупівель «Прозоро» – 2016 р.</p>
--	--

державної політики у сфері інформатизації, електронного урядування; формування та використання національних електронних інформаційних ресурсів, розвиток інформаційного суспільства.

Щодо регіонального розвитку, то слід зазначити, що е-взаємодіє, е-урядування визначено першочерговим напрямом згідно Державної стратегії регіонального розвитку на період до 2020 р. [29]. Відповідно до цієї Стратегії, в усіх областях України затверджено регіональні програми інформатизації.

Згідно з Стратегією сталого розвитку «Україна – 2020» [43], пріоритетним завданням є популяризація України у світі та просування інтересів держави у світовому інформаційному просторі.

Отже, в Україні для розвитку е-соціально-трудова відносин є відповідні нормативно-правові акти щодо е-формату діяльності учасників цих стосунків. Наступним впливовим чинником побудови е-відносин у сфері соціально-трудова стосунків є відповідна техніко-технологічна база учасників інформаційного суспільства: держави, бізнесу і громадян, аналіз якою запропоновано далі.

#### **2.4. Техніко-технологічна база е-соціально-трудова стосунків**

Розвиток напрямку е-відносин у сфері соціально-трудова стосунків залежить від активності використання інформаційно-комунікаційних технологій (далі – ІКТ) державою, бізнесом і громадянами. Для побудови е-формату взаємодії з фіскальними органами країни необхідна належна підготовка

суб'єктів господарювання та відповідний рівень використання ІКТ в їх діяльності.

Щодо розкриття техніко-технологічної бази використаємо матеріали авторської докторської дисертації [11]. При вивченні проблем використання ІКТ суб'єктами господарювання були використані дані одноразового державного статистичного спостереження 2013 р. (спостереження проведено щодо близько 20% від загальної кількості зареєстрованих юридичних осіб за регіонами, що забезпечує репрезентативність результатів). Також опрацьовано дані експрес-випуску Державної служби статистики 2016 р. «Використання ІКТ на підприємствах у 2015 році».

Аналіз стану використання ІКТ на підприємствах України в цілому дав змогу оцінити рівень розвитку ІКТ, потенціал е-взаємодії державних органів і суб'єктів господарювання та перспективи розвитку їх інформаційної співпраці. У результаті проведених досліджень з'ясовано, що понад 90 % підприємств – юридичних осіб використовують комп'ютерну техніку в роботі. Найвищим рівень комп'ютеризації є у сфері грошового посередництва, кредитування та страхування (99,6 %); найнижчим (82,1 %) – у сфері діяльності готелів і ресторанів. Що стосується забезпеченості працівників персональними комп'ютерами, то тут середній показник становить понад 70 % (при цьому у таких сферах, як грошове посередництво, надання кредитів, страхування); стосовно операцій з нерухомим майном, оренди, інжинірингу та надання послуг підприємцям він перевищує 100 %. Більша частина (62,7 %) досліджуваних підприємств користувались внутрішньою комп'ютерною мережею. Понад 90 % підприємств мали доступ до мережі Інтернет, з них третина має власний веб-ресурс. Найвищий рівень розвитку ІКТ спостерігається на великих підприємствах, де дає підстави для формування стратегії розвитку е-відносин, у першу чергу, з цією категорією платників.

Отже, застосування ІКТ на вітчизняних підприємствах перебуває на етапі становлення і за сприятливих умов має стати підґрунтям для формування інформаційного простору між бізнесом і державними органами, а також сучасним і дієвим інструментарієм менеджменту суб'єктів ринкової економіки.

За результатами проведених досліджень інформації Державної служби статистики 2016 р. «Використання ІКТ на підприємствах у 2015 році» виявлено позитивну динаміку показників у 2015 р. в порівняно з 2014 р., а саме: на 1,8% зросла кількість працівників, які користувалися комп'ютерами; на 2,3% – кількість користувачів мережі Інтернет; на 3,8% – кількість користувачів локальної комп'ютерної мережі, а розширити корпоративну комп'ютерну мережу мало кожне сьоме підприємство (у 2014 р. – кожне шосте). Проаналізувавши ці матеріали з'ясовано :

1) У 2015 р. користувалися у своїй роботі комп'ютерами 95,2% підприємств (у 2014 р. – 93,4%) та мали доступ до мережі Інтернет – 93,3% (у 2014 р. – 91,0%).

2) Найвищий рівень комп'ютеризації показали підприємства, що здійснювали фінансову та страхову діяльність – 98,9% від загальної кількості підприємств, які взяли участь в обстеженні (у 2014 р. – 95,8%). Високим значення цього показника було у підприємств, що здійснювали діяльність із надання інших видів послуг – 98,3% (у 2014 р. – 98,2%); найменший рівень комп'ютеризації у підприємств із діяльності у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування – 89,2% (у 2014 р. – 88,3%).

3) Із загальної кількості підприємств, які використовували комп'ютери, 61,9% користувались локальною комп'ютерною мережею, що на 3,8 в.п. більше, ніж у 2014 р., а розширену корпоративну комп'ютерну мережу мало кожне сьоме підприємство (у 2014 р. – кожне шосте). Як і у 2014 р., майже кожне третє таке підприємство мало бездротовий доступ для

свої локальної комп'ютерної мережі, кожне четверте використовувало власний внутрішній веб-сайт, який функціонував у корпоративній комп'ютерній мережі (Інтранет).

4) Із загальної кількості підприємств, що використовували мережу Інтернет, 67,5% (у 2014 р. – 65,9%) підприємств застосовували широкопasmовий доступ (xDSL канали, виділені канали, телевізійний кабель, супутниковий, стаціонарний бездротовий зв'язок тощо), кожне третє підприємство мало мобільний широкопasmовий (стільниковий, GSM, GPRS, 2G, EDGE, 3G, CDMA тощо) та комутований доступ через телефонну лінію, що відповідає рівню 2014 р.

5) Доступ до Інтернет у 2015 р. мали 97,7% малих підприємств (у 2014 р. – 96,9% ), 99,1% – середніх (у 2014 р. – 9,8% ) та 99,7% – великих (у 2014 р. – 99,6% )

Показники одноразового статистичного обстеження та дані експрес-випуску 2016 року дають право зробити висновок про позитивну динаміку впровадження ІКТ на вітчизняних підприємствах.

На жаль, проведені дослідження стосується тільки юридичних осіб із наявності інформації. Відсутність офіційних даних щодо використання ІКТ фізичних осіб-підприємців і просто пересічних громадян не дає можливості провести дослідження та оцінити рівень розвитку даного напрямку в Україні.

У свою чергу, на стан застосування ІКТ суспільством безпосередньо має вплив розвиток національної ІТ-індустрії. Дослідження ІТ-сфери в Україні (розвиток, структуру, кількісні та якісні показники) є питанням досить складним. Наявність існуючих проблем – відсутність інформаційних даних щодо функціонування галузі, вибіркові наукові дослідження, стрімкий розвиток ІКТ – змушує використовувати матеріали з неофіційних джерел. Поруч з цим, слід відзначити, що практичні досягнення ІТ-сфери випереджають наукові дослідження.

На сьогодні ІТ-сфера є ключовою сферою інформаційної економіки, і від її розвитку залежить рівень цивілізації та конкурентоспроможності національних господарств. Якщо вірити ЗМІ, то обсяг експорту послуг вітчизняної ІТ-індустрії в 2015 р. перебуває на третьому місці з-поміж експортно-орієнтовних галузей України після металургії та аграрного сектору.

За три останні роки (2012-2015 рр.) внесок ІТ в економіку України суттєво зріс: з 0,8 % у 2012 р. до 3% в 2015 р. Це дає змогу прогнозувати, що в майбутньому вплив ІТ буде тільки збільшуватись, і в економіці в тому числі. Очікується, що в 201–2020 рр. сукупні податкові надходження від ІТ до бюджету будуть становити 36 млрд грн, а внесок ІТ-індустрії у ВВП країни досягне 5,7% в 2020 р. [12].

На нашу думку, для більш активного впровадження ІКТ існує необхідність усвідомлення потреби в них для підвищення загальної ефективності, а також наявності фінансових і кадрових ресурсів. Це передбачає як більш глибокі наукові дослідження відповідних проблем, так і державне сприяння застосуванню ІКТ, у тому числі завдяки ефективній інформаційній політиці і державним маркетинговим технологіям.

На сьогодні в Україні системні дослідження щодо використання ІКТ суб'єктами господарювання здійснюються державною статистичною службою за обмеженим комплексом індикаторів. З огляду на це, необхідно розширити інформаційну статистичну базу шляхом введення показників, що оцінюватимуть в першу чергу: розвиток людського капіталу; готовність громадян, ділових кіл і державних органів до використання ІКТ; рівень використання ІКТ у суспільному, комерційному та державному секторах. Наявність таких показників дасть можливість оцінювати та прогнозувати розвиток електронних е-соціально-трудова відносин в Україні,

досліджувати їх глобалізаційні процеси та визначати перспективи розвитку і шляхи вдосконалення.

## **2.5.Сучасний стан державного регулювання е-соціально-трудоових відносин та перспективи розвитку**

Стрімкий розвиток інформаційного суспільства та його вплив на суспільні процеси зобов'язує нас переосмислити роль і можливості інформаційних технологій. У процесі становлення інформаційного суспільства формуються нові е-економічні відносини, нові інститути суспільних відносин. Відповідні трансформаційні процеси відбуваються і в публічному секторі та, як наслідок, зумовлюють виникнення нових механізмів державного управління.

З метою спрощення способів отримання адміністративних послуг для громадян та бізнесу, впорядкування та надання вичерпної інформації про адміністративні послуги в Україні у 2016 році впроваджено Єдиний державний портал адміністративних послуг. Станом 01.11.2017 суб'єктами надання послуг є:

- Адміністрація Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України;
- Державна авіаційна служба України;
- Державна архівна служба України;
- Державна архітектурно-будівельна інспекція України;
- Державна міграційна служба України;
- Державна служба України з безпеки на транспорті;
- Державна служба України з лікарських засобів та контролю за наркотиками;
- Державна служба України з надзвичайних ситуацій;



– Державна служба України з питань безпечності харчових продуктів та захисту споживачів;

– Державна служба України з питань геодезії, картографії та кадастру;

– Державна служба України з питань праці;

– Державна служба геології та надр України;

– Державна служба експортного контролю України;

– Державна служба зайнятості України (Центральний апарат);

– Державна фіскальна служба України;

– Державна інспекція ядерного регулювання України;

– Державне агентство України з питань кіно;

– Державне агентство водних ресурсів України;

– Державне агентство з енергоефективності та енергозбереження

України;

– Державне агентство лісових ресурсів України;

– Державне агентство рибного господарства України;

– Державне космічне агентство України;

– Державний комітет телебачення і радіомовлення України;

– Міністерство аграрної політики та продовольства України;

– Міністерство внутрішніх справ України;

– Міністерство екології та природних ресурсів України;

– Міністерство економічного розвитку і торгівлі України;

– Міністерство енергетики та вугільної промисловості України;

– Міністерство культури України;

– Міністерство молоді та спорту України;

– Міністерство освіти і науки України;

– Міністерство охорони здоров'я України;

– Міністерство регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України;

- Міністерство соціальної політики України;
- Міністерство фінансів України;
- Міністерство юстиції України;
- Національна комісія з цінних паперів та фондового ринку;
- Національна комісія, що здійснює державне регулювання у сферах енергетики та комунальних послуг;
- Національна комісія, що здійснює державне регулювання у сфері ринків фінансових послуг;
- Національна комісія, що здійснює державне регулювання у сфері зв'язку та інформатизації;
- Національна поліція України;
- Пенсійний фонд України;
- Служба безпеки України;
- Фонд державного майна України.

Щодо сфери соціально-трудових відносин, розвитку е-формату цих стосунків, то слід виділити спектр послуг онлайн для громадян та бізнесу, перелік яких оприлюднений на Єдиний державний портал адміністративних послуг веб-порталі (<https://poslugy.gov.ua/info/services>).

Наприкінці серпня 2016 року запрацював новий інструмент е-урядування та е-демократії – сервіс електронних петицій до Кабінету Міністрів України: <http://petition.kmu.gov.ua/>. Відтепер кожен громадянин може ініціювати вирішення важливого суспільного питання. Як зазначив Прем'єр Міністр України Володимир Гройсман «Це дієвий інструмент залучення громадян до формування пріоритетів державної політики та прийняття управлінських рішень».

Громадяни також можуть подати е-петиції до Президента (<https://petition.president.gov.ua/>), Верховної Ради України (<https://itd.rada.gov.ua/services/Petitions/>). Разом з тим, широку популярність набув сервіс подання е-петицій до органів місцевого самоврядування

(<http://e-dem.in.ua/>). Впровадження даного сервісу надає можливість громадянам участі у вирішенні важливих суспільних питань і є тестом е-демократії для України загалом. Для розгляду Урядом петиція має набрати не менше 25 000 голосів впродовж 90 днів. Якщо петиція не набирає достатньої кількості голосів, вона буде розглянута як колективне звернення.

З метою забезпечення прозорості державних фінансів та відповідно до прав громадськості на доступ до інформації створено Єдиний веб-портал використання публічних коштів (<http://spending.gov.ua/>). Це офіційний державний інформаційний портал у мережі Інтернет, на якому оприлюднюється інформація про використання публічних коштів та реалізується ідея «Прозорого бюджету». В перспективі заплановано реалізація системи «Прозорий бюджет», де основними будуть розділи: державного та місцевого бюджетів, аналітика, системи контролю.

На ефективність механізмів е-взаємодії учасників інформаційного суспільства має вплив розвиток відкритих державних даних. Наприкінці 2015 р. КМУ ухвалив Постанову «Про затвердження Положення про набори даних, які підлягають оприлюдненню у формі відкритих даних» [34], якою передбачається відкриття у формі відкритих даних. Розпорядники інформації мають оприлюднити та забезпечити подальше оновлення на єдиному державному веб-порталі відкритих даних та своїх офіційних веб-сайтах відповідних наборів даних, серед яких Єдиний державний реєстр юридичних осіб та фізичних осіб – підприємців; Єдиний реєстр підприємств, щодо яких порушено провадження у справі про банкрутство; Звіти про використання бюджетних коштів; Реєстр платників податку на додану вартість та багато інших важливих для громадян державних даних.

Відповідно до ЗУ «Про доступ до публічної інформації» [24] відкрито Портал відкритих даних Верховної Ради України – Єдиний державний веб-портал відкритих даних. Даний закон визначив процедуру, порядок здійснення та забезпечення права кожного на доступ до інформації, що

знаходиться у володінні суб'єктів владних повноважень та розкриває поняття: «публічна інформація у формі відкритих даних - це публічна інформація у форматі, що дозволяє її автоматизоване оброблення електронними засобами, вільний та безоплатний доступ до неї, а також її подальше використання».

На веб-порталі станом на 01.11.2017 р. розміщено 25158 наборів даних, розпорядниками якої є 1971 суб'єкт. На сьогодні інформація щодо відкритих даних згруповано по розділах: будівництво, держава, екологія, економіка, земля, молодь і спорт, освіта та культура, охорона здоров'я, податки, сільське господарство, соціальний захист, стандарти, транспорт, фінанси, юстиція. Слід відмітити, що відкриття державних даних забезпечує підвищення прозорості органів влади, створює умови для розвитку суспільно важливих проектів за участю бізнесу. В жовтні 2016 р. Україна офіційно приєдналася до міжнародної Хартії відкритих даних, яка задає стандарти відкритості держави у сучасному світі. На цей час більше 17 урядів прийняли Хартію, серед яких уряди Великобританії, Канади, Франції, Італії, Мексики, Південної Кореї. Головною метою Хартії відкритих даних є покращення та сприяння співробітництву та узгодженості для прийняття і реалізації спільних принципів, стандартів та кращих практик відкритих даних по всьому світу. Цілями хартії є поширення демократії, боротьба з корупцією та сприяння економічному зростанню у всьому світі.

З метою забезпечення прозорості процесу державних закупівель, підвищення довіри бізнесу та боротьба з корупцією навесні 2015 року розпочав роботу веб-портал державних закупівель в Україні (<https://prozorro.gov.ua>). Система е-державних закупівель ProZorro згідно з ЗУ «Про публічні закупівлі» є відкритим ресурсом, який пропонує доступ до всієї інформації з центральної бази даних про е-тендерні торги. Державні організації - замовники оприлюднюють тендерні оголошення за допомогою

модулю е-аукціону, доступ до якого вони отримують, зареєструвавшись на авторизованих е-майданчиках.

Основою побудови е-платформи ProZorro є філософія : «Підґрунтям ProZorro є три об'єднуючі принципи системи: 1. Гібридна електронна система, побудована на відкритому коді; 2. Всі бачать все; та 3. Золотий трикутник партнерства», маніфест ProZorro : «Ми будемо здорову екосистему взаємодії бізнесу, влади та громадянського суспільства. Ми робимо це через побудову довіри до української інфраструктури публічних закупівель. Це потрібно нам задля відбудови України та вдосконалення світу» [13].

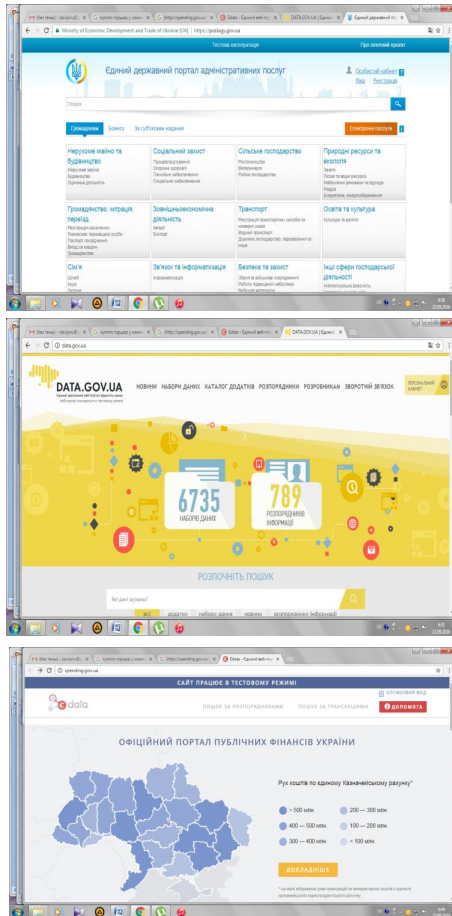
На сьогодні, ProZorro - це сучасна система проведення відкритих публічних закупівель в режимі онлайн, яка забезпечує обмін інформацією та документами в е-вигляді між учасниками торгів та контроль із сторони громадян. Знаковою подією для України у 2016 р. стало міжнародне визнання системи електронних закупівель «ProZorro» однією із кращих у світі.

Отже, у площині практичної реалізації е-стосунків, розвитку е-урядування, е-країни слід зазначити, що з починаючи 2016 року в Україні запрацювали в веб-портали: Єдиний державний портал адміністративних послуг, Єдиний державний веб-портал відкритих даних, Єдиний веб-портал використання публічних коштів (рис.1).

Окрім урядових структур, розвиток е-формату діяльності підтримують недержавні органи. Прикладом може послужити некомерційний проект iGov, через який реалізовано деякі державні послуги для громадян та бізнесу в електронній формі (понад 200 державних). У міру досягнення домовленості учасників проекту з державними органами на місцях з'являються нові електронні послуги, розширюється географія їх надання. Впровадження цього portalу, за словами розробників, у першу чергу спрямовано на подолання корупції в урядових структурах, а також удосконалення бізнес-

процесів державних установ. За песимістичними прогнозами учасника волонтерської команди iGov Д. Дубілета: «У 2016 р. планується запустити всі державні послуги у всіх регіонах» [3].

Відповідно до організаційної площини цього напрямку роботи на державному рівні слід зазначити, що на першому етапі було створено Національне агентство з питань інформатизації при Президентові України. З часом воно було реорганізовано в Державний департамент у структурі Міністерства транспорту і зв'язку.



Єдиний державний портал адміністративних послуг  
<https://poslugy.gov.ua/>

Єдиний державний веб-портал відкритих даних  
<http://data.gov.ua/>

Єдиний веб-портал використання публічних коштів  
<http://spending.gov.ua/>

Рис. 1. Державні портали 2016 року

У 2008 р. на базі управління інформатизації вищезазначеного міністерства створено Державний комітет інформатизації України, який було реорганізовано в Державний комітет з питань науки, інновацій та інформатизації; з грудня 2010 р. цей Комітет перейменовано в Державне агентство з питань науки, інновацій та інформатизації.

У 2014 р. створено Державне агентство з питань електронного урядування замість Державного агентства з питань науки, інновацій та інформатизації. У результаті перейменування за агентством закріплено такі функції: реалізація державної політики у сфері інформатизації, е-урядування, формування та використання національних інформаційних ресурсів, розвитку інформаційного суспільства [18].

У вересні 2017 р. Урядом схвалена Концепція розвитку е-урядування в Україні до 2020 року, де пріоритетними напрямками визначено:

1) модернізація публічних послуг громадянам та бізнесу:

- е-послуги;
- е-ідентифікація;
- е-участь громадян;
- відкриті дані;

2) модернізація публічного управління органам влади

- е-взаємодія реєстрів;
- е-документообіг;
- е-урядування базовими галузями [500].

Аналіз Концепції дозволив виділити *ключові* заходи Уряду які мають пряме відношення до розвитку е- соціально-трудоових відносин:

- запровадження е-договорів;
- розвиток е-публічних закупівель, е-договоріві рахунків, е-аукціонів;
- заохочення громадян України та бізнесу використовувати е-послуги;

– реалізація принципу «єдиного електронного вікна» через Єдиний портал;

– наповнення єдиного демографічного реєстру та поширення паспортів громадянина у формі ID-карти;

– розвиток наявних та запровадження нових схем і засобів електронної ідентифікації: MobileID, BankID та інших;

– реалізація принципу single-sign-on шляхом впровадження інтегрованої системи електронної ідентифікації;

– розвиток інфраструктури відкритих даних через єдиний державний веб-портал data.gov.ua;

– сприяння розвитку загальнодоступних соціальних, громадських, недержавних та комерційних проєктів на базі відкритих даних;

– розвиток інституту е-звернень та е-петицій;

– розвиток інструментів е-демократії: відкритий та громадський бюджет, онлайн обговорення проєктів нормативних актів;

– запровадження онлайн-форм зворотного зв'язку на офіційних веб-сайтах органів влади;

– широке залучення громадських організацій та профільних асоціацій до планування розвитку та моніторингу стану розвитку е-урядування.

Запровадження таких заходів дозволить зробити е-взаємодію більш масовою та популярною у бізнесу, а також серед громадян. Застосування таких інноваційних підходів та ІТ-технологій підніме Україну у світових рейтингах. Важливо відзначити, що за останні два роки Україна піднялась на 25 позицій у світовому рейтингу е-урядування, на 45 позицій та на 30 позицій – у рейтингах відкритих даних.

Аналіз сучасного стану розвитку е-України, впровадження е-формату у всі сфери життєдіяльності суспільства дає можливість визначитись із стратегією розвитку. Вважаємо, що перспективними напрямками розвитку державного регулювання у сфері соціально-трудових відносин є:



- завершення формування нормативно-правової бази щодо переходу на е- формат взаємодії держави, бізнесу та громадян;
- розвиток системи е-взаємодії рамках складових G2G (державо- держава), G2B (державо-бізнес), G2C (державо-споживачі), B2B (бізнес- бізнес), B2C (бізнес-споживачі), C2C (споживачі-споживачі);
- впровадження різних форм ідентифікації учасників е-взаємодії (ID- картка або мобільна ідентифікація ID-mobil);
- автоматизація процесів отримання дозвільних документів (ліцензій, патентів);
- розширення спектру е-послуг державних органів на Єдиному державному порталі адміністративних послуг;
- гармонізація українське законодавство з соціально-трудова відносин з нормами європейського права.
- вивчення міжнародного досвіду регулювання соціально-трудова відносин.

Отже, для вирішення існуючих проблем щодо державного регулювання е-соціально-трудова відносин (перехід державних послуг у цифровий формат, розвиток е-відносин держави, бізнесу і громадян) необхідно зорієнтуватись на удосконаленні і гармонізації законодавства щодо е-відносин у сфері соціально-трудова відносин; впровадження мотиваційних та інформаційних механізмів, забезпечення відповідної кваліфікації кадрів, розвитку сервісних е-механізмів, використання фінансово-економічних механізмів. Дефіцит бюджетного фінансування цих проектів спонукає залучати ресурси приватного бізнесу. Фінансування по впровадження ІКТ у сферу соціально-трудова відносин може здійснюється методом державно-приватного партнерства.

До того ж, враховуючи нагальність модернізації державного управління, глобальні тенденції е-уряду, стрімкий розвиток ІТ-сфери, дослідження практичного аспекту даної теми пропонуємо здійснити на

прикладі країн, які є лідерами серед пострадянських країн міжнародних рейтингів використання ІТ-технологій у публічному управлінні, а саме Естонії, Литви, Латвії, Російської Федерації, Казахстану.

Особливої уваги заслуговує сфера е-взаємодії уряду, бізнесу та громадян Естонії. Сьогодні можна стверджувати, що суспільні відносини перейшли в розряд віртуальних, а саме:

- 90 % е-сервісів Естонської Республіки спрямовано на розвиток бізнесу в країні;

- 92 % підприємств застосовують е-урядування;

- 99 % банківських транзакцій здійснюються он-лайн;

- 98 % податкових та митних декларацій подають через Інтернет.

Разом з тим Естонія поставила світовий рекорд за швидкістю реєстрації підприємства: зареєструвати компанію та отримати сертифікати і ліцензії он-лайн можна за 18 хвилин. Особливої уваги в розвитку е-стосунків у соціально-трудої сфері е-Естонії заслуговує введення е-Реєстру роботи, який впроваджено у 2014 році. Дане нововведення заслуговує на увагу, оскільки сьогодні в Україні існує проблема тіньової заробітної плати, легалізації працюючих осіб та ухилення від податкових зобов'язань. Реєстр роботи – це зведений реєстр інформації, пов'язаної з роботою. Роботу мають реєструвати всі фізичні та юридичні особи, які надають роботу, а саме: юридична особа, що є резидентом або нерезидентом Естонії; державна установа чи заклад місцевої одиниці самоврядування Естонії; фізична особа або фізична особа-підприємець. Згідно із законодавством Естонії, необхідно реєструвати всі трудові відносини у випадку виникнення податкових зобов'язань в Естонії, незалежно від типу трудового договору. Початок роботи реєструється роботодавцем до початку роботи особи, а відмітки в Реєстрі роботи про зупинення та закінчення роботи здійснюється протягом десяти календарних днів. Базу даних Реєстру роботи можуть використовувати:

– податково-митний департамент – для контролю виконання податкових зобов'язань;

– каса з безробіття – для взяття/зняття з обліку як безробітного, для отримання допомоги по безробіттю і відшкодування по страхуванню від безробіття;

– департамент соціального страхування – для контролю факту роботи;

– лікарняна каса – для визначення медичного страхування;

– департамент поліції та прикордонної охорони – для нагляду за умовами праці іноземців.

Розміщені дані в Реєстрі роботи є в подальшому підставою для встановлення супутніх у роботі гарантій, таких як медичне страхування, пенсії, відшкодування по страхуванню від безробіття і т.д., відповідно, у випадках згідно з чинним законодавством, а також для контролю виконання пов'язаних з роботою обов'язків. У результаті запровадження електронного Реєстру роботи відпадають функції, які дублюють одна одну, різних міністерств і відомств із введення, збору й обробки даних.

Заслуговує на увагу передовий досвід е-Естонії – е-реєстрація резидента. Впровадження е-реєстрації іноземних громадян та видача їм цифрового посвідчення забезпечують умови для участі у приватноправовому е-документообігу, у тому числі займатися підприємницькою діяльністю на території країни.

Досягнення е-Естонії підтверджується незмінним лідерством серед пострадянських країн за розвитком е-урядування. Більше того, Естонія в останні три роки входить до 25-топ країн світу даного рейтингу (2016 р. – 13 місце). За індексом мережевої готовності по даним Всесвітнього економічного форуму 2016 р. Естонія є лідером серед країн Центральної та Східної Європи і займає 22 місце серед 139 держав світу. Такі досягнення в першу чергу підтверджуються активною підтримкою розвитку е-Естонії урядом країни. На завершення пропонуємо фрагмент виступу Прем'єр-

міністра Естонії Т. Рийваса. у Палаті сервісної індустрії (2016 р.): «Ми повинні продовжувати знижувати податки на робочу силу, зменшувати бюрократію та покращувати підприємницьке середовище. Ми маємо продовжувати реформи. Ми повинні зробити частку держави в діяльності підприємства якомога менш обтяжливою: як основні приклади можна навести проекти нульової бюрократії та автоматичну податкову звітність, а також зважене рішення відмовитися від оподаткування фінансових послуг. <...>. Промисловість і сільське господарство, як і раніше, дуже важливі, проте все більшу роль в економічному зростанні Естонії відіграє розумна сервісна індустрія» [46].

### **Список використаних джерел**

1. Герасіна Л.М. Деструктивна інформація як чинник конфліктності та соціальної напруженості в сучасному українському суспільстві / Л.М. Герасіма, О.М. Сахань // Інформаційне суспільство і держава: проблеми взаємодії на сучасному етапі : зб. наукових статей та тез наукових повідомлень за матеріалами міжнародних науково-практичних конференцій, (м. Харків, 26 жовтня 2012 р.) / редкол. : С.Г. Серьогіна, В.Г. Пилипчук, І.В. Яковюк. – Х. : НДІ держ. буд-ва та місц. самоврядування, 2012. – С. 31-36.

2. Григор О.О. Формування інформаційного суспільства в Україні в контексті інтеграції в Європейський Союз (державно-управлінський аспект) : автореф. дис. на здобуття наукового ступеня к.держ.упр. : 25.00.01 «Теорія та історія державного управління» / О.О. Григор ; Львівський регіональний інститут державного управління Національної академії державного управління при Президентіві України. – Львів : ЛРІДУ НАДУ, 2003. – 20 с.

3. Дубілет Д. Банки переживають за платіжний бізнес, озираючись на ті ж Apple, Google, PayPal [Електронний ресурс] / Д. Дубілет // Українська

<http://www.epravda.com.ua/publications/2016/02/15/581227/>.

4. Енциклопедія державного управління: довід. вид. у 8 т. Т.4. Галузеве управління / Нац. акад. держ. упр. при Президентіві України ; наук. редкол.: Ю.В. Ковбасюк (голова), В.П. Трощинський, Ю.П. Сурмін та ін.; наукова редакція четвертого тому: М.М. Іжа (співголова), В.Г. Бодров (співголова) та ін. – К.: НАДУ, 2011. – 648 с.

5. Єдиний державний веб-портал відкритих даних PayPal [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://data.gov.ua/>.

6. Єдиний веб-портал використання публічних коштів [Електронний ресурс]. – Режим доступу <http://spending.gov.ua/>.

7. Єдиний державний портал адміністративних послуг [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://posluga.gov.ua/>.

8. Колісник В.П. Становлення сучасного інформаційного суспільства та поширення спотвореної інформації / В.П. Колісник // Інформаційне суспільство і держава: проблеми взаємодії на сучасному етапі : зб. наук. ст. та тез наук. повід. за матеріалами Міжнар. наук.-практ. конф, (м. Харків, 26 жовтня 2012 р.) / редкол. : С.Г. Серьогіна, В.Г. Пилипчук, І.В. Яковюк. – Х. : НДІ держ. буд-ва та місц. самоврядування, 2012. – С. 17-21.

9. Конституція України від 28.06.1996 р. №254к/96-ВР[Електронний Концепції розвитку е-урядування до 2020 року. [Електронний ресурс] : Державне агентство з питань електронного урядування. 2017. – Режим доступу: <http://www.dkni.gov.ua/> ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.

10. Концепція розвитку електронного урядування в Україні до 2020 року. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ua/content/konceptiya-rozvytku-elektronного-uryaduvannya-v-ukrayini-do-2020-roku>

11. Матвейчук Л.О. Механізми державного управління оподаткуванням в умовах розвитку інформаційного суспільства : дис. на здобуття наукового

ступеня д.н.дер.упр.: спеціальність : 25.00.02 «механізми державного управління» / Л.О. Матвейчук. – К.: Національна академія державного управління при Президентові України, 2017. – 478 с.

12. Україна в стилі IT: 9 вражаючих фактів. [Електронний ресурс] : Економічна правда. – Режим доступу : <http://www.epravda.com.ua/interactive/56756ff4a17a5/>.

13. Офіційний портал оприлюднення інформації про публічні закупівлі України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://prozorro.gov.ua>

14. Пероганич Ю. Всесвітній саміт з питань інформаційного суспільства (м. Женева, 2003 – м. Туніс, 2005). Підсумкові документи / Ю. Пероганич. – К. : Зв'язок, 2006. – 131 с.

15. Петроє О.М. Соціальний діалог у державному управлінні : європейський досвід та українські реалії : монографія / О.М.Петроє. – К. : НАДУ, 2012. – 304 с.

16. Пероганич Ю. Всесвітній саміт з питань інформаційного суспільства (м. Женева, 2003 – м. Туніс, 2005). Підсумкові документи / Ю. Пероганич. – К. : Зв'язок, 2006. – 131 с.

17. Пірен М.І. Толерантність як морально-етична цінність інформаційного суспільства / М.І.Пірен // Розвиток інформаційного суспільства в Україні : стан, проблеми, перспективи : матеріали щорічної науково-практичної конференції за міжнародною участю «Дні інформаційного суспільства – 2015» / за заг. ред. д.держ.упр., проф. Н.В. Грицяк. – К. : Тезис, 2015. – С. 12–14.

18. Положення про Державне агентство з питань електронного урядування України : Постанова Кабінету Міністрів України від 01.10.2014 р. №492 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/492-2014-%D0%BF>.

19. Положення про Міністерство соціальної політики України : Постанова Кабінету Міністрів України від 17 червня 2015 р. № 423

[Електронний ресурс]. – Режим доступу:  
<http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/423-2015-%D0%BF>.

20. Портал державних послуг [Електронний ресурс]. – Режим доступу:  
[igov.org.ua](http://igov.org.ua).

21. Податковий кодекс України : Закон України від 23.12.2010 р. №2856-VI із змінами і доповненнями. – К. : ДПС України, 2014. – 336 с.

22. Про адміністративні послуги : Закон України від 06.09.2012 р. №5203-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу:  
<http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5203-17>

23. Про державну таємницю : Закон України від 21.01.1994 р. №3855-XII [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. – Режим доступу:  
<http://zakon.rada.gov.ua/go/3855-12>.

24. Про доступ до публічної інформації: Закон України від 13.01.2011 р. № 2939-VI [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. – Режим доступу:  
<http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2939-17>.

25. Програма сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 року : Постанова Кабінету міністрів України від 15.10.2012 р. № 1008 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1008-2012-%D0%BF>.

26. Про електронний документ та електронний документообіг : Закон України від 22.05.2003 р. №851-IV [Електронний ресурс]. – Режим доступу:  
<http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/851-15>.

27. Про електронний цифровий підпис : Закон України від 22.05.2003 р. №852-IV [Електронний ресурс]. – Режим доступу:  
<http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/852-15>.

28. Про електронну комерцію : Закон України від 03.09.2015 р. №675-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу:  
<http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/675-19>.

29. Про затвердження Державної стратегії регіонального розвитку на період до 2020 р. : Постанова Кабінету Міністрів України від 06.08.2014 р.

№385 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/385-2014-%D0%BF>.

30. Про затвердження плану заходів щодо реалізації Концепції розвитку електронного урядування в Україні : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 26.09.2011 р. №1014-р.[Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1014-2011-%D1%80>.

31. Про затвердження порядку застосування електронного цифрового підпису органами державної влади, органами місцевого самоврядування, підприємствами, установами та організаціями державної форми власності : Постанова Кабінету Міністрів України від 28.10.2004 р. №1452 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1452-2004-%D0%BF>.

32. Про затвердження Порядку роботи з електронними документами через систему електронної взаємодії органів виконавчої влади з використанням електронного цифрового підпису : наказ Міністерства юстиції України від 01.11.2012 №1600/5 [Електронний ресурс]. – Режим доступу:<http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/z1854-12>.

33. Про затвердження Типового порядку здійснення електронного документообігу в органах виконавчої влади : Постанова Кабінету Міністрів України від 28.10.2004 р. №1453[Електронний ресурс]. – Режим доступу:<http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1453-2004-%D0%BF>.

34. Про затвердження Положення про набори даних, які підлягають оприлюдненню у формі відкритих даних : Постанова Кабінету Міністрів України від 21 жовтня 2015 р. N 835 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/835-2015-%D0%BF>.

35. Про затвердження Положення про центральний засвідчувальний орган : Постанова Кабінету Міністрів України від 28.10.2004 р. №1451 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1451-2004-%D0%BF>.



36. Про затвердження Порядку акредитації центру сертифікації ключів : Постанова Кабінету Міністрів України від 13.07.2004 р. №903 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/903-2004-%D0%BF>.

37. Про захист інформації автоматизованих систем: Закон України від 31.05.2005 р. №2594-IV [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2594-15>.

38. Про захист інформації в інформаційно-комунікаційних системах : Закон України від 05.07.1994 р. №80/94-ВР[Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/80/94-%D0%B2%D1%80>.

39. Про захист персональних даних : Закон України від 01.06.2010 р. №2297-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2297-17>.

40. Про інформацію : Закон України від 02.10.1992 р. №2657-XII[Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2657-12>

41. Про Основні засади розвитку інформаційного суспільства в Україні на 2007–2015 роки : Закон України від 09.01.2007 р. №537-V [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/537-16>.

42. Про Стратегію державної політики сприяння розвитку громадського суспільства в Україні : Указ Президента України від 24.03.2012 р. №212 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/670-2012-%D0%BF>.

43. Про Стратегію сталого розвитку «Україна–2020» : Указ Президента України від 12.01.2015 р. №5\2015 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5/2015>.

44. Про схвалення Концепції створення та функціонування інформаційної системи електронної взаємодії державних електронних інформаційних ресурсів : Розпорядження Кабінету Міністрів України від

05.09.2012 р. №634-р [Електронний ресурс]. – Режим доступу:<http://zakon.rada.gov.ua/go/634-2012-%D1%80>.

45. Про схвалення Стратегії розвитку інформаційного суспільства в Україні : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 15.05.2013 р. №386-р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу:<http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/386-2013-%D1%80>.

46. Речь премьер-министра Таави Рыйваса на новогоднем приеме Палаты сервисной индустрии, EstVCA, FinanceEstonia и EstBAN в Kumu 14 января 2016 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа:

<https://valitsus.ee/ru/novosti/rech-premer-ministra-taavi-ryyvasa-na-novogodnem-prieme-palaty-servisnoy-industrii-estvca>

47. Скалацький В.М. Інформаційне суспільство: сучасні теорії та моделі (соціально-філософський аналіз) : автореф. дис. на здобуття наукового ступеня к.філос.н. : спеціальність 09.00.03 / В.М. Скалацький. – К., 2006. – 17 с.

48. Сосін О.В. Державна політика в галузі управління інформаційним ресурсом України : дис. на здобуття наукового ступеня д.політ.н. : спеціальність : 20.00.02 / О.В. Сосін. – К., 2005. – 395 с.

49. Цивільний кодекс України : Кодекс від 16.01.2003 р. №435-IV[Електронний ресурс]. – Режим доступу:<http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/435-15>.

50. Цимбалюк В.С. Інформаційне право (основи теорії та практики) : монографія / В.С. Цимбалюк. – К. : Освіта України, 2010. – 388 с.

51. Щербина В.М. Образи інформаційного суспільства: соціологічна концептуалізація : дис. на здобуття наукового ступеня д.соц.н. : 22.00.01 / В.М. Щербина. – К., 2006. – 407 с.

## РОЗДІЛ 3. ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ РЕГІОНУ: ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ

### 3.1. Теоретичні аспекти трудового потенціалу регіону

Трудовий потенціал – важливий чинник соціально-економічного розвитку суспільства, індикатор ефективності реалізації соціальної політики держави. Конкурентоспроможність національної економіки значною мірою зумовлено ефективним використанням її трудового потенціалу. Глобалізаційні процеси трансформують національні економіки, зокрема, впливають на трудовий потенціал, тому актуальності набуває уточнення визначення категорії «трудоного потенціалу».

Дослідженням трудового потенціалу займалися представники класичної політекономії А. Сміт, Д. Рікардо, вивчення природи праці здійснив у своїх працях К.Маркс, що дозволило йому сформулювати теорію трудової вартості. Даній проблематиці присвятили свої праці зарубіжні науковці ХХ ст., з яких найбільше визнання отримали роботи Р. Беккера, Я. Мінсера, Т. Шульца щодо створення концепції людського капіталу. У розробку теоретико-методологічних та прикладних аспектів даної проблеми вагомий внесок зробили вітчизні вчені: Д. Богиня, В. Врублевський, О. Грішнова, А. Гриненко, Б. Данилишин, М. Долішній, С. Злупко, А. Колот, В., Куценко, Е. Лібанова, О. Новікова, В. Онікієнко, В. Приймак, М. Семикіна, Л. Шаульська та ін.

Формування конкурентоспроможної, соціально зорієнтованої економічної системи забезпечується працездатним населенням, що характеризується активною позицією на ринку праці. Ефективність реалізації фізичних і інтелектуальних здібностей працездатної особи залежить від умов, у яких використовується її робоча сила. Цим обумовлений результат економічної діяльності працездатного населення.

Трудовий потенціал проявляється на різних рівнях управління: господарюючого суб'єкта, регіональному та національному. Існують відмінності щодо його формування та використання, проте його базисом залишається працездатне населення.

Економічне зростання держави можливе на основі ефективного використання трудового потенціалу. Під яким розуміють економічно активне населення, яке характеризується кількісними та якісними параметрами.

Кількісна характеристика трудового потенціалу визначається: приростом населення, його мобільністю; потребами суспільного виробництва у робочій силі; можливостями задоволення потреби працездатного населення в робочих місцях. Якісна характеристика трудового потенціалу може характеризуватись за допомогою: біологічних показників і психофізичних характеристик; професійно-кваліфікаційних даних; соціальних можливостей.

Сучасна демографічна ситуація в Україні призвела до погіршення вікової структури населення, зростання смертності, втрати здоров'я населення, генофонду. Явище депопуляції, спричинене зниженням народжуваності, наявністю сімей, які не мають дітей, або з однією дитиною, значно впливає на вікову структуру населення. Зростає демографічне навантаження на населення працездатного віку, "постаріння" нації призводить до збільшення витрат на утримання зростаючої маси непрацездатних за віком людей.

Екологічна ситуація в Україні суттєво впливає на стан здоров'я людини, спричиняє зростання захворювань, і як наслідок, третину померлих складають особи працездатного віку.

Отже, вищезгадані чинники не сприятимуть у майбутньому кількісному зростанню трудового потенціалу, тому для підвищення ефективності його використання доцільно розробити механізм до продуктивної праці, який би включав економічні, соціальні та морально-психологічні важелі підвищення ефективності використання трудового потенціалу держави.

Розвиток громадянського суспільства країни в значній мірі залежить від чисельності та статевовікової структури населення. Суттєвою складовою населення є людські ресурси, проте дана соціально-економічна категорія притаманна для зарубіжної практики. До людських ресурсів належать працівники з певними професійними навичками і знаннями. Вони є джерелом ресурсів праці або трудового потенціалу. Нині в Україні оперують поняттями «трудові ресурси», «трудоий потенціал». Термін «трудові ресурси» вперше

використав академік С. Г. Струмилін у 20-тих роках ХХ ст., як можливу кількість і якість праці, якою володіє суспільство при даному рівні розвитку науки й техніки [1].

Під терміном «потенціал» розглядають джерела можливостей окремих осіб, колективу, суспільства в цілому, які можуть бути використані у певній конкретній сфері діяльності. Використання терміну «трудоий потенціал» в економічній науці починається з 80-х років ХХ ст.

Існує декілька концепцій щодо визначення трудового потенціалу.

Зокрема, науковці Г. В. Осовська та О. В. Крушельницька під трудовим потенціалом розглядають сукупність працездатного населення з урахуванням інтелектуального розвитку, знань, умінь, досвіду, духовних цінностей, звичаїв, традицій, переконань і патріотизму [2, с. 42].

Вчені Д. П. Богиня та О. А. Грішнова трактують трудовий потенціал як інтегральну оцінку кількісних і якісних характеристик економічно активного населення [3, с. 42].

В економічній енциклопедії трудовий потенціал характеризується чисельністю працездатного населення, законодавчо встановленою тривалістю робочого часу за суспільно нормальної інтенсивності праці та збігається з величиною трудових ресурсів [4].

Науковці В. М. Рубан, М. В. Пустовіт розглядають трудовий потенціал не лише як загальну чисельність носіїв здатності до праці, але й їхні освітньо-кваліфікаційні характеристики, і тривалість участі певної сукупності працездатного населення в суспільній праці за відповідних умов [5].

Аналіз розглянутих визначень свідчить, що «працездатне населення» не ідентичне поняттю «економічно активне населення». Поняття «трудоі ресурси» і «робоча сила» в даний період не є тотожними. Якісними характеристиками трудового потенціалу є фізичний стан і здоров'я людини, нації, соціально-демографічний склад населення, його інтелектуально-культурний рівень, особистісні властивості людини. Визначальним чинником трудового потенціалу є інтелектуально-культурний рівень населення — освіченість і рівень розвитку інтелекту, професіоналізм, моральність і

духовність, культура, ментальність, кругозір та ін. Серед елементів інтелектуально-культурного рівня першочергове значення належить освіченості і кваліфікації» [6].

З огляду на розглянуте, можна узагальнити, що трудовий потенціал суспільства є інтегрованою оцінкою кількісних та якісних параметрів економічно активного населення, яке забезпечує певні можливості докладання праці у створенні матеріальних і духовних благ суспільства.

Проведемо розмежування між поняттями «трудові ресурси», «людські ресурси», «людський капітал», «персонал», «кадри» і «робоча сила».

Трудові ресурси – це працездатна частина населення країни, яка володіє фізичними і культурно-освітніми можливостями для участі в суспільно-корисній діяльності.

Як уже відзначалось «людські ресурси» ідентична категорія «трудохим ресурсам», використовуються зарубіжними науковцями.

Персонал – це сукупність постійних працівників суб'єкта господарювання, що отримали необхідну професійну підготовку та(або) мають досвід практичної діяльності, а також працюючих акціонерів і власників, тобто зайнятих суспільно корисною діяльністю [7].

Кадри – це основна частина зайнятих економічною діяльністю, які перебувають в штаті підприємства, організації та установи [7].

Термін «персонал» ширше категорії «кадри», оскільки включає як найманих працівників, так і працюючих акціонерів, власників.

Робоча сила – економічно активне населення віком від 15 до 70 років (включно), які упродовж звітного періоду вели економічну діяльність або шукали роботу і були готові приступити до неї, тобто класифікувалися як «зайняті» або «безробітні».

Категорія «трудохі ресурси» спрямована на своєчасне забезпечення суспільного виробництва робочою силою й враховує два критерії: працездатний вік і відповідно працездатність.

Поняття «економічно активне населення» спрямовано не на виробництво, а на людину, її потреби у праці залежно від її бажання. Тому охочих працювати прийнято вважати робочою силою.

Кількісно робоча сила відрізняється від трудового потенціалу суспільства на кількість учнів і студентів працездатного віку, які навчаються з відривом від виробництва, військових строкової служби, домогосподарок і тих, які доглядають дітей і хворих.

Людський капітал – нагромаджений за рахунок інвестицій запас здоров'я, знань, навичок, умінь, мотивацій та інших здібностей людини, що характеризує трудовий потенціал з якісного боку. Отже, людський капітал - це міра втіленої у людині здатності приносити дохід, тобто поняття притаманне ринковій економіці.

Доцільно відзначити, що категорії «трудова потенціал» та «людський капітал» є найбільш важливими характеристиками людських ресурсів країни, регіону та різних сфер економічної діяльності.

Спільними рисами для розглянутих категорій є:

- належність до системи економічних відносин;
- можливість отримання корисного ефекту від участі у суспільно корисній діяльності;
- обов'язковість використання якісних показників.

Крім того, трудова потенціал на відміну від трудових ресурсів – це персоніфіковані працівники, ступінь можливого використання яких у суспільно корисній діяльності залежить від якості управління.

З метою уточнення змісту даної категорії доцільно мати достовірну інформацію про трудова потенціал окремого підприємства, регіону, країни, кожний з яких формується під впливом різноманітних чинників та конкретних умов. Тому, уточнимо сутність поняття «трудова потенціал» за рівнями управління. Розрізняють трудова потенціал людини, підприємства, регіону, країни.

Трудова потенціал людини – сукупність притаманних окремому індивіду певного запасу здоров'я, знань, досвіду, інтелектуальних здібностей, культури,

освітньо-кваліфікаційних характеристик, мотивацій до ефективної трудової діяльності, здатності до навчання, мобільності, які сприяють ефективній трудовій діяльності, а також її різних якостей: стан здоров'я, витривалість, тип нервової системи, тобто її фізичні та інтелектуальні потенційні можливості.

Трудовий потенціал підприємства – це сукупні можливості працівників підприємства брати участь у виробничому процесі в рамках конкретної організаційної структури виходячи з матеріально-технічних, технологічних та інших параметрів.

Трудовий потенціал регіону – сукупний трудовий потенціал людей, які мешкають на території певного регіону.

Трудовий потенціал країни (суспільства) – це самостійна, динамічна соціально-економічна категорія, яка характеризує трудову здатність людини, колективу, регіону, країни до продуктивної праці і служить інтегральною оцінкою участі людини у суспільно-корисній діяльності.

Процес залучення трудових ресурсів суб'єкта господарювання в робочу силу передбачає три етапи. На першому етапі наймані працівники існують як потенційна робоча сила, тобто певна чисельність працездатних працівників, що володіють сукупністю фізичних і духовних здібностей й знаходяться поза трудовим процесом на ринку праці.

На другому етапі наймані працівники працевлаштовуються, тобто займають робочі місця. Починається процес витрати фізичних і розумових здібностей, і трудові ресурси перетворюються у робочу силу.

На третьому етапі робоча сила, витрачаючись у часі і реалізуючись у трудовому процесі, створює споживні вартості. З моменту припинення трудової діяльності через вивільнення робоча сила знову набирає форми трудовими ресурсів підприємства чи регіону.

Варто відзначити, що трудовий потенціал людини, підприємства, регіону не є сталою величиною, а постійно змінюється внаслідок підвищення освітньо-кваліфікаційного рівня трудових ресурсів та зміни його кількісного складу. Водночас трудовий потенціал підприємства не є простою сукупністю трудових потенціалів окремих працівників, оскільки спільна трудова діяльність



здійснюється з певною організацією, взаємодією та взаємодоповненням й створює ефект колективної праці. Трудовий потенціал країни не є сумарною величиною трудових потенціалів підприємств тому, що суб'єкти господарювання вступають між собою у різноманітні економічні відносини.

Таким чином, кількісно трудовий потенціал країни (суспільства) характеризує можливість забезпечення робочими місцями всіх працездатних осіб, а якісно – можливість повного використання знань, професійних умінь, навичок працездатних осіб відповідно до їх фаху для підвищення ефективності їх використання у трудовій діяльності.

Трудовий потенціал формують три підсистеми: 1) демографічна, характеризується: віком, статтю, сімейним станом; 2) професійно-кваліфікаційна враховує: професійну структуру, кваліфікаційний рівень, творчу активність, трудову мобільність, структуру зайнятості за галузями та регіонами; 3) соціально-культурна віддзеркалює: соціальний склад, освітній рівень, тривалість життя, стан здоров'я, міграційну рухомість

Окремі науковці виділяють у трудовому потенціалі дві підсистеми: виробничо-кваліфікаційну та психологічну. Однак для управлінської практики важливішою є система параметрів, за допомогою якої можна кількісно визначити ту чи іншу сторону потенціалу, щоб виявити, де він вищий або нижчий, як змінився внаслідок задіяних заходів. Отже, для оцінки трудового потенціалу необхідна оцінка його кількісної та якісної сторін.

Для визначення трудового потенціалу з кількісної сторони використовують такі показники: чисельність виробничого персоналу та персоналу невиробничих підрозділів; кількість робочого часу необхідного для виробітку за нормального рівня інтенсивності праці. Якісна характеристика трудового потенціалу дозволяє визначити: фізичний і психологічний потенціал працівників підприємства (здатність і схильність працівника до праці, стан здоров'я, фізичного розвитку, витривалості); обсягу загальних і спеціальних знань, трудових навичок і умінь, що зумовлюють здатність до праці певної якості (освітній і кваліфікаційний рівні, фундаментальність підготовки); якість членів колективу як суб'єктів господарської діяльності (відповідальність,

свідома зрілість, зацікавленість, причетність до економічної діяльності підприємства).

Для характеристики якісної сторони трудового потенціалу може також використовуватись система кількісних показників, але їх розрахунок є досить складним через складність отримання інформації, тому на практиці використовують спрощений підхід, коли якісну характеристику трудового потенціалу обмежують даними, що відображають освітній і кваліфікаційний рівні, наявність спеціальної професійної підготовки, структуру працівників за віком і статтю.

Проведене дослідження дозволяє узагальнити наступне. Трудовий потенціал суспільства – це самостійна, динамічна соціально-економічна категорія, яка характеризує трудову здатність людини, колективу, регіону, країни до продуктивної праці і служить інтегральною оцінкою участі людини у суспільно-корисній діяльності.

Дане поняття виникло внаслідок усвідомлення ролі людини у розвитку суспільства, економічного життя. Категорії «людські ресурси», «трудові ресурси», «робоча сила», «персонал», «кадри», «людський капітал» характеризують різні аспекти трудового потенціалу. За рівнями управління поділяють на трудовий потенціал людини, трудовий потенціал підприємства, трудовий потенціал регіону, трудовий потенціал країни (суспільства).

Трудовий потенціал формують три підсистеми: демографічна, професійно-кваліфікаційна, соціально-культурна. Економічна сутність трудового потенціалу – проявляється у формі діючої робочої сили, здатної створювати матеріальні та духовні цінності, а як потенційна робоча сила – здатен їх виробляти. Соціальна сутність трудового потенціалу полягає у тому, що дозволяє окремій людині, соціальним групам самореалізуватись, самоствердитись у суспільстві та забезпечити собі й суспільству гідне джерело доходів.

Трудовий потенціал як ресурс має ключове значення, оскільки від компетентності, кваліфікованості, навиків і досвіду людей залежить ефективне та раціональне використання інших ресурсів. Крім того, лише трудовий

потенціал є носієм іншого ресурсу – підприємницького хисту. Необхідною умовою випуску конкурентоспроможної продукції є забезпеченість суб'єктів господарювання висококваліфікованими трудовими ресурсами. Тому, роботодавці повинні запроваджувати заходи щодо підвищення ефективності використання трудового потенціалу шляхом покращення його якісного складу, стабілізації та розвитку, ефективної мотивації і формування у персоналу зацікавленості у результатах праці та корпоративної свідомості.

### **3.2. Чинники формування трудового потенціалу регіону**

Важливим фактором економічного зростання будь-якого суспільства є трудовий потенціал, його складові, ефективна структура і раціональне використання. Характеристики трудового потенціалу в кінцевому підсумку визначають реальний стан економіки, економічні та соціальні показники держави та її регіонів, перспективи її розвитку.

Будь-який регіон має свої демографічні, соціально-економічні, екологічні, етнокультурні системи. Отже, саме ці основні складові мають найбільший вплив на процес формування та використання трудового потенціалу регіону та визначають його структуру.

Головним у структурі трудового потенціалу є демографічний складник, оскільки він впливає на виокремлення працездатного населення зі всього населення регіону. Демографічна система характеризується статеві-віковою структурою, коефіцієнтами народжуваності і смертності, середньою тривалістю життя у регіоні. Показником, що характеризує потенціал здоров'я населення регіону, вважається також величина витрат на охорону здоров'я в області.

Аналіз демографічної підсистеми будь-якої території передбачає аналіз показників динаміки чисельності населення, його природного та механічного руху, статеві-вікової структури населення. Так, кількісною характеристикою населення будь-якого регіону є його чисельність, а основними категоріями його обліку є наявне та постійне населення (табл.1).

**Динаміка чисельності наявного та постійного населення у Хмельницькій області станом на 1 січня 2011–2016 рр.**

Роки (на 1 січня)	Чисельність наявного населення			До загальної чисельності населення, %		Чисельність постійного населення, %			До загальної чисельності населення, %	
	всього, тис. осіб	у тому числі		міськ.	сільс.	всього, тис. осіб	у тому числі		чол.	жін.
		міськ.	сільс.				чол.	жін.		
2001	1445,0	739,0	706,0	51,1	48,9	1440,3	663,4	776,9	46,1	53,9
2011	1326,9	727,6	599,3	54,8	45,2	1323,7	611,6	712,1	46,2	53,8
2012	1320,2	728,2	592,0	55,2	44,8	1317,0	609,0	708,0	46,2	53,8
2013	1314,0	729,0	585,0	55,5	44,5	1310,8	606,5	704,3	46,3	53,7
2014	1307,0	729,5	577,5	55,8	44,2	1303,8	603,9	699,9	46,3	53,7
2015	1301,2	730,3	570,9	56,1	43,9	1298,1	601,7	696,4	46,4	53,6
2016	1294,4	729,8	564,6	56,4	43,6	1291,2	598,8	692,4	46,4	53,6

*Складено за джерелами [8, 9, 10, 11, 12, 13].*

Дані таблиці свідчать про скорочення чисельності наявного населення Хмельниччини на 10,4%, що становить 150,6 тис. осіб порівняно з даними перепису 2001 року. Щодо структури населення зберігається стала тенденція, зокрема, у 2016 році переважає міське населення – 56,4%, хоча його питома вага зросла на 5,3% проти рівня базового року. Варто відзначити зменшення сільського населення на 27,4 тис. осіб, що зумовлено процесами урбанізації області та особливостями регіонального ринку праці. Чисельність постійного населення за статтю вказує на превалювання жінок за структурою. Так, їх частка у звітному році склала 53,6%, що на 0,3% вище рівня 2001 року й відповідно частка чоловіків – 46,4%, що на 0,3% вище рівня перепису.

Основною компонентою трудового потенціалу є молодь працездатного віку, основним джерелом формування – населення країни. Кількісні параметри населення формуються під впливом його природного та механічного руху. Останній пов'язаний з міграційними процесами.

Важливу роль у відтворенні населення та визначенні демографічної основи ресурсів праці як України, так і Хмельницького регіону, відіграє характер вікової структури населення. Базисом формування трудового потенціалу будь-якої території є населення працездатного віку. Його частка у Хмельницькій

області, зокрема населення у віці від 15 до 59 років, на початок 2015 р. становила 61,6 % загальної чисельності населення, тоді як у 2011 році цей показник складав 62,6 % (табл. 2) [9].

Таблиця 2

**Розподіл постійного населення Хмельницької області за окремими віковими групами станом на 1 січня 2011-2015 рр.**

Роки (на 1 січня)	Всього, тис. осіб	Розподіл постійного населення Хм. області за окремими віковими групами					До загальної чисельності населення кожної із вікових груп, %				
		0–14 р.	15– 59 р.	15– 64 р.	60 і понад р.	65 і понад р.	0– 14 р.	15– 59 р.	15– 64 р.	60 і понад р.	65 і понад р.
2011	1323,7	203,3	828,0	903,5	292,4	216,9	15,6	62,6	68,2	22,1	16,4
2012	1317,0	211,8	812,8	903,5	292,4	216,9	16,0	61,7	68,6	22,2	16,5
2013	1310,8	211,1	807,0	898,5	292,7	214,9	16,1	61,6	68,5	22,3	16,4
2014	1303,8	211,7	800,1	891,7	292,0	213,5	16,2	61,4	68,4	22,4	16,4
2015	1291,3	202,3	795,3	874,9	293,7	214,1	15,7	61,6	67,7	22,7	16,6

*Складено за джерелами [8, 9, 10, 11, 12, 13].*

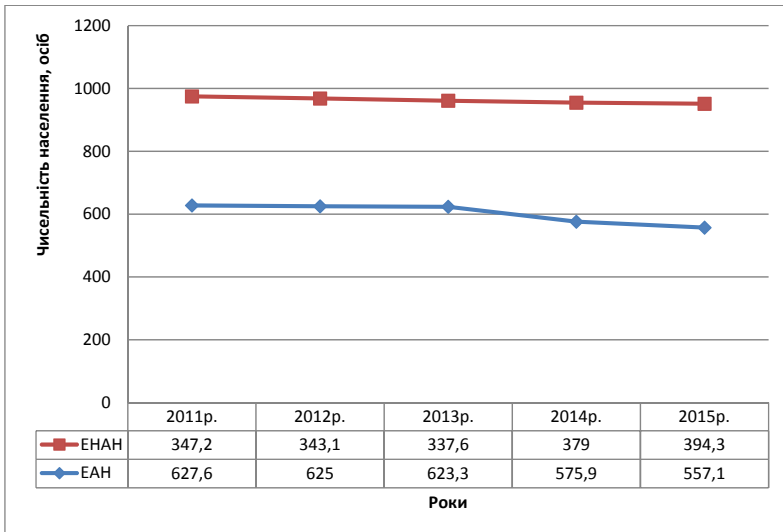
Згідно даних таблиці 2, станом на 1 січня 2015 р. чисельність молодого населення (у віці до 15 р.) становила 202,3 тис. осіб, що складало 15,7% від загальної чисельності населення області. Протягом 2011-2015 рр. чисельність підлітків, які досягають працездатного віку, стабільно знижувалась, що не сприяє відтворенню трудового потенціалу регіону.

Чисельність населення у віці 15-59 років за період дослідження скоротилася на 3,95%, його частка в загальній чисельності зменшилась з 62,6% у 2011 р. до 61,6% у 2015 р. Чисельність людей похилого віку (старше 65 років) зростала до 2012 р., а потім почала зменшуватися, тому в цілому за розглянутий період знизилась лише на 1,3%, склавши у загальній чисельності постійного населення 16,6% (у 2011 р. – 16,4%). Частка населення понад 60 років – 22,7% у 2015 р. (у 2011 р. – 22,1%). Такий суттєвий розрив у вікових групах старшого населення країни свідчить про високу смертність людей похилого віку і досить низьку тривалість життя (розрив у розмірі частки 60-річних та 65-річних – 6,1%).

Основною причиною подібних структурних зрушень, насамперед, є

демографічні процеси природного руху населення. Це вказує про наявність тенденції до старіння і вимирання нації і, як наслідок, – перспективи різкого скорочення трудового потенціалу регіону в майбутньому. Зростання частки людей похилого віку відбувається за рахунок частки населення у віці від 0 до 15 років, тобто дітей, яка скоротилася з 16% у 2012 р. до 15,7% у 2015 р., а чисельність – на 3,63% за 4 роки, що свідчить про зниження резервів трудового потенціалу в майбутньому. Іншими словами, його структура набуває більш вираженого депопуляційного характеру.

Для аналізу кількісної складової трудового потенціалу області ключове значення має динаміка чисельності економічно активного населення у віці 15-70 років, що є основним його елементом.



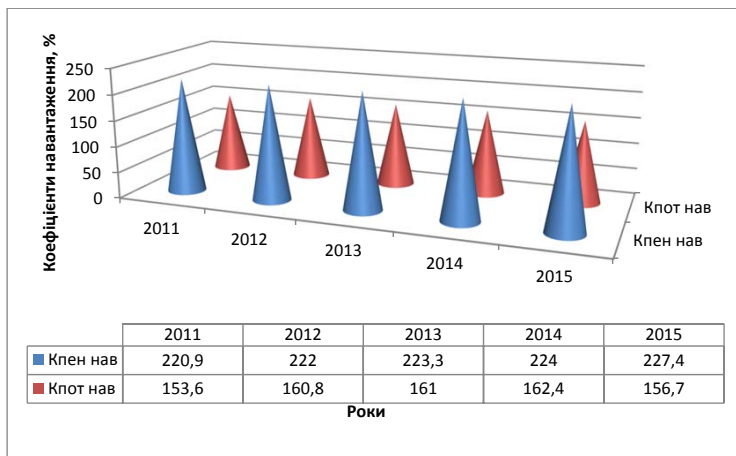
**Рис. 1. Динаміка населення Хмельницької області за економічною активністю за 2011-2015 роки**

*Побудовано за джерелами [8, 9, 10, 11, 12, 13].*

За останні 5 років кількість цієї категорії населення зменшилася на 11,2% (з 627,6 до 557,1 тис. ос.). Водночас спостерігається тенденція до зростання чисельності економічно неактивного населення Хмельниччини, його величина зросла на 13,6% і в 2015 році становила 394,3 тис. осіб. Це зумовлено об'єктивними процесами природного скорочення населення, що

спостерігаються як в Україні, так у регіоні, протягом останніх 25 років, а також воєнними діями та втратою частини території, в межах якої на даному етапі неможливо вести облік.

Кількісні та структурні зміни населення та його економічно активної частини не могли не відобразитися на значеннях коефіцієнтів демографічного навантаження (рис.2). Зокрема, коефіцієнт потенційного навантаження (заміщення) за останні 5 років знизився з 153,6% до 156,7%, тобто на 1000 осіб працездатного віку приходить 157 дітей віком від 0 до 15 років, що в майбутньому заміщуватимуть нинішній трудовий потенціал. У той же час коефіцієнт пенсійного навантаження є значно більшим – за останні 5 років він зріс з 220,9 до 227,4% – на 1000 осіб працездатного віку нині приходить 227 пенсіонерів, тобто вибуває зі складу трудових ресурсів більше, ніж приходить на заміну. Коефіцієнт загального навантаження в кінцевому підсумку на сьогодні складає 384% – на 1000 осіб у працездатному віці приходить 384 осіб непрацездатного віку.

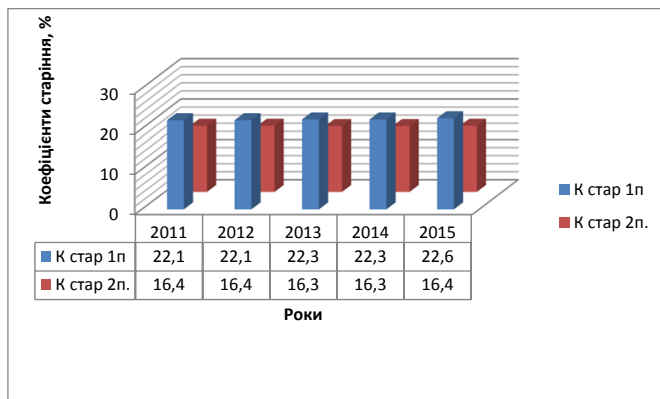


**Рис.2. Динаміка коефіцієнтів демографічного навантаження Хмельницької області за економічною активністю за 2012-2016 роки**

*Побудовано за джерелами [8, 9, 10, 11, 12, 13].*

Доповнює картину розрахунок коефіцієнту старіння населення, що характеризує частку осіб, які досягли та перетнули перший поріг старості (60

років), у загальній чисельності населення ( $d_{60+}$ ). Згідно оціночної шкали Ж. Боже-Гарньє та Россета населення країни вважається надзвичайно молодим, якщо коефіцієнт старіння населення набуває значень до 6%, молодим – 6-8%, характеризується початком старіння при  $d_{60+} = 9-10\%$ , середня старість – 11-15%, старе населення при  $d_{60+} = 16-20\%$ , надзвичайно старе – 20% і більше. Результати розрахунків рис. 3 свідчать, що населення Хмельниччини є надзвичайно старим – коефіцієнт старіння протягом останніх 5 років перевищує 20% і на сьогодні складає близько 22,6 %, що вкрай негативно позначається на кількісному та якісному складі трудових ресурсів. Старіння населення означає скорочення притоку молоді робочої сили в економіку, а це в свою чергу спричиняє сповільнення процесів оновлення професійно-кваліфікаційного і галузевого складу трудових ресурсів [14].



**Рис.3. Динаміка коефіцієнтів старіння Хмельницької області за економічною активністю за 2011-2015 роки**

*Побудовано за джерелами [8, 9, 10, 11, 12, 13].*

У міжнародних практиці за рекомендацією ООН використовується коефіцієнт старіння, що характеризує частку осіб, які досягли та перетнули віковий поріг старості у 65 років, у загальній чисельності населення ( $d_{65+}$ ), згідно значень якого молодим вважається населення, в загальній чисельності якого осіб старше 65 років до 4%, на порозі старості – 4-7%, старе населення – 7% і більше. За методикою ООН Хмельниччина також характеризується надзвичайно високим рівнем старіння, оскільки  $d_{65+} = 16,4\%$ .



Однак така проблема виникла не лише перед нашою державою, а й перед більшістю розвинених країн світу, змушуючи витратити на утримання пенсіонерів усе більшу частку ВВП. Так, коли в 1935 р. США ввели пенсійну систему, це обходилося їм в 0,2% ВВП, а нині, коли пенсіонери становлять 10% населення країни, – вже 6%. Італія сплачує пенсіонерам 14% ВВП, Туреччина – 7,8%, Україна – близько 15% від ВВП (більше ніж у будь-якій іншій пострадянській країні) [15].

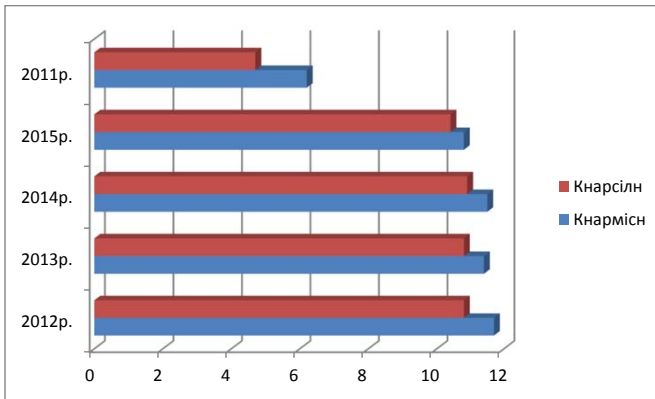
Таблиця 3

**Природний процес відтворення населення Хмельницької області за 2011-2015 рр.**

Показники	Всього осіб за роками				
	2011р.	2012р.	2013р.	2014р.	2015р.
Чисельність народжених, усього, осіб:	14492	14881	14548	14631	13793
– у міських поселеннях	8188	8543	8282	8393	7885
– сільській місцевості	6304	6338	6266	6238	5908
Чисельність померлих, усього, осіб:	20116	20362	20581	20408	20448
– у міських поселеннях	7459	7822	7953	8066	8196
– сільській місцевості	12657	12540	12628	12342	12252
Природний приріст населення, усього, осіб:	-5624	-5481	-6033	-5777	-6655
– у міських поселеннях	+729	721	329	327	-311
– сільській місцевості	-6353	-6202	-6362	-6104	-6344
Загальний коефіцієнт народжуваності (на 1000 осіб наявного населення):	10,9	11,3	11,1	11,2	10,6
– у міських поселеннях	6,2	11,7	11,4	11,5	10,8
– сільській місцевості	4,7	10,8	10,8	10,9	10,4
Загальний коефіцієнт смертності (на 1000 осіб наявного населення):	15,2	15,5	15,7	15,6	15,7
– у міських поселеннях	5,6	10,7	10,9	11,1	11,2
– сільській місцевості	9,5	21,3	21,7	21,5	21,5
Загальний коефіцієнт природного приросту (на 1000 осіб наявного населення):	-4,3	-4,2	-4,6	-4,4	-5,1
– у міських поселеннях	+0,6	1,0	0,5	0,4	-0,4
– сільській місцевості	-4,8	-10,5	-10,9	-10,6	-11,1

Складено за джерелами [8, 9, 10, 11, 12, 13].

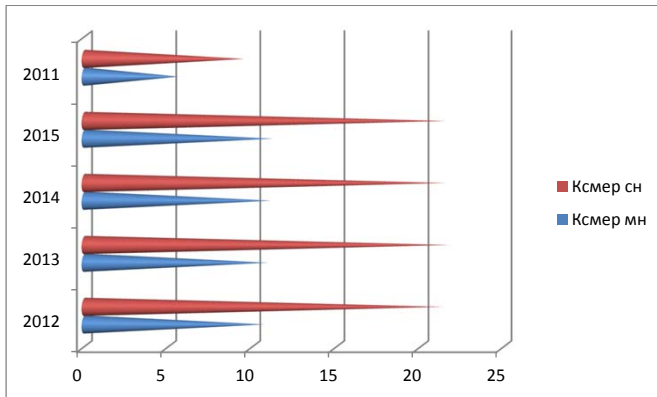
Аналіз даних таблиці свідчить про те, що динаміка природного руху населення у Хмельницькій області явно негативна: кількість народжених зменшується, а померлих – збільшується і, як наслідок, відбувається природне скорочення населення. Так, чисельність народжених у 2015 році становила 95,2% від рівня 2011 року, що на 4,8% нижче базового періоду. Відповідно кількість померлих за період дослідження зросла на 1,7% й становила у звітному році – 20448 осіб. Природний приріст населення за досліджуваний період зі знаком мінус, при чому його величина зросла зі 5624 до 6655 осіб.



**Рис. 4. Динаміка загальних коефіцієнтів народження міського і сільського населення Хмельницької області за 2011-2015 роки**

*Побудовано за джерелами [8, 9, 10, 11, 12, 13].*

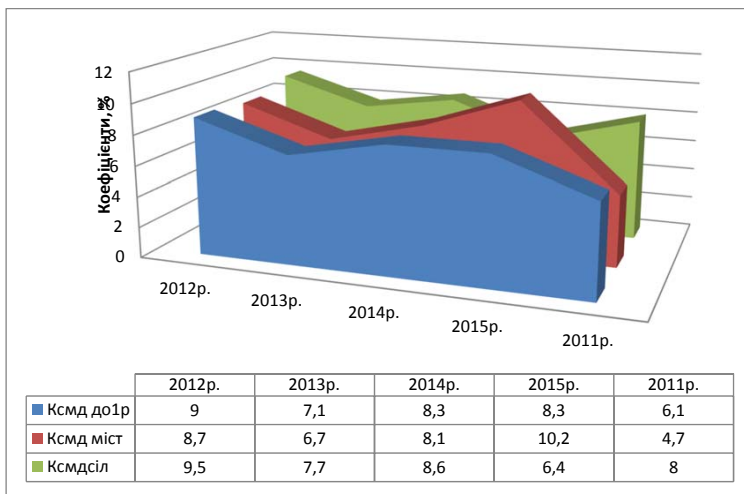
Однак, спостерігалось помітне збільшення природного приросту міського населення області протягом досліджуваних років: варто відзначити, що загальна чисельність народжених у 2011 р. складає 8188 немовлят, а кількість померлих у цьому ж році становила 7459. Отже, природний приріст становив 729 особу, що є позитивною тенденцією. Аналогічна ситуація спостерігалась і протягом наступних років. Мінімальний приріст міського населення становив у 2014 році – 327 осіб, тобто кількість народжених (8393 осіб) перевищувала кількість померлих (8066 осіб).



**Рис. 5. Динаміка загальних коефіцієнтів смертності міського і сільського населення Хмельницької області за 2011-2015 роки**

*Побудовано за джерелами [8, 9, 10, 11, 12, 13].*

Проте, не можна не відзначити погіршення показника природного приросту населення сільської місцевості протягом 2011-2015 рр. Зокрема, у сільській місцевості природне скорочення населення у 2015 році становило 6344 особи, що 9 ос. нижче рівня 2011 року, що відповідно знижує перспективи його відтворення.



**Рис. 6. Коефіцієнти смертності дітей у віці до 1 року Хмельниччини за 2011-2015 роки**

*Побудовано за джерелами [8, 9, 10, 11, 12, 13].*

На фоні збільшення загального рівня смертності в області зростають втрати народжених. До втрат відносяться мертвонароджені та діти, померлі у віці до 1 року, коефіцієнт смертності по області зменшився і склав у 2015 році – 8,3, щодо міського населення відбулось суттєве зростання у звітному році (10,2), сільській місцевості протилежна тенденція значне скорочення коефіцієнта до 6,4, що є позитивною тенденцією. І є свідченням того, що міське населення області відтворюється за звуженим режимом.

Показники відтворення населення в Україні та регіоні слід оцінювати як дуже низькі. Народжуваність компенсує смертність на 71,8%, тобто відтворення населення забезпечується менш ніж на три чверті. Згідно досліджень Світового банку [16] за рівнем народжуваності Україна займає 182 місце серед 224 країн світу (10,72%), відстаючи від більшості сусідів, країн колишнього пострадянського простору (Росія – 169 місце (11,6%), Молдова – 165 (12%), Грузія – 155 (12,74%), Вірменія – 145 (13,61%), Азербайджан – 112 (16,64%)), але вище, ніж, наприклад, Білорусь – 184 позиція (10,7%), Естонія – 185 (10,51%), Литва – 193 (10,1%), Латвія – 194 (10%), Польща – 200 позиція (9,74%) (згідно даних 2015 р.). Проте за рівнем смертності Україна на другому місці (14,9%) серед 225 країн [17].

Демографічна складова формування трудового потенціалу залежить також від статевої структури населення. На її формування суттєвий вплив має рівень народжуваності та смертності. Щороку народжується хлопчиків більше, ніж дівчаток. Так, у 2015 р. серед новонароджених хлопчиків – 51%, а дівчаток – 49%, або ж на 100 дівчаток припадало 104 хлопчиків. Однак, це не дає підстави стверджувати, що така тенденція спостерігатиметься у майбутньому для обох статей, при досягненні ними працездатного віку.

З кожним роком чисельність чоловіків у працездатному віці невинно скорочується, тобто смертність чоловіків значно перевищує смертність жінок цього віку. Насамперед, це зумовлено відмінністю соціальних ролей чоловіків та жінок, різною схильністю до стресів, різним характером впливу економічної діяльності.

Водночас, на початок 2011 р. чисельність пенсіонерів у Хмельницькій області становила 292,4 тис. осіб (у віковій групі 60 років і вище), що складало 22,1 % від загальної чисельності постійного населення, і за період з 2011 по 2015 роки мала стійку тенденцію до зростання. Дана ситуація віддзеркалює постаріння населення регіону, який притаманний для країни загалом, що негативно впливає на відтворення трудового потенціалу області.

Вже багато років в Україні смертність населення працездатного віку має значні розбіжності між чоловіками і жінками в 3,66 рази. Смертність осіб працездатного віку значно знижує середню очікувану тривалість життя у чоловіків, здебільшого (70%) смертність у них припадає на вік 30-60 років. Третина населення не доживає до завершення періоду трудової діяльності (65 років). За даними Центру медичної статистики МОЗ України, тільки через передчасну смерть населення країна щорічно втрачає біля 4 млн. років потенційного життя, відповідно недовироблення національного продукту складає за приблизними оцінками 47,9-89,1 млрд. грн., причому більшість втрат зумовлена передчасною смертністю чоловіків [18].

Середня очікувана тривалість життя при народженні населення України на сьогодні складає 71,38 років, у тому числі жінок – 76,25, а чоловіків – 66,37 років [19], що відповідає 148 місцю в міжнародному рейтингу серед 224 країн світу в 2015 р. (Білорусь – на 139 місці, Латвія – 123, Литва – 113, Грузія – 91, Естонія – 86, Польща – 71; Казахстан – на 152, Росія – на 153, Молдова – на 154 місці) [20], тобто Україна разом з Росією, Казахстаном і Молдовою є “сусідами” у рейтингу тривалості життя з такими країнами: Гондурас, Північна Корея, Бутан, Монголія, Болівія та ін.

Слід відзначити, що демовідтворювальний потенціал населення Хмельницької області, накопичений предками, зменшується внаслідок скорочення постійної чисельності населення Хмельниччини. В той же час життєвий потенціал населення Хмельниччини залежить від середньої тривалості життя, яка в останні роки має позитивну тенденцію до зростання (табл.4).

**Середня очікувана тривалість життя при народженні у Хмельницькій області за 2011-2015 рр.**

Період розрахунку	Середня очікувана тривалість життя при народженні, років		
	обидві статті	чоловіки	жінки
2011р.	72,0	66,9	76,8
2012р.	71,6	66,4	76,7
2013р.	71,9	66,7	76,9
2014р.	71,7	66,4	77,1
2015р.	71,8	66,5	77,1

*Складено за джерелами [8, 9, 10, 11, 12, 13].*

Середня очікувана тривалість життя людей при народженні, починаючи з 2014-2015 рр., у регіоні зростає, більш відчутно це проявляється у чоловіків і менше – у жінок. Створення сприятливих умов в регіоні для покращення стану здоров'я населення, зниження рівня смертності у працездатному віці сприятиме продовженню періоду перебування населення у продуктивному періоді життя, що дозволить у повній мірі використати накопичений трудовий потенціал.

Водночас, поряд із природним рухом на демографічні параметри населення будь-якого регіону, Хмельниччини у тому числі, впливає територіальна мобільність, або механічний рух населення, що пов'язаний з міграційними процесами. Міграції населення зумовлюють зміну чисельності населення країни та його перерозподіл між окремими регіонами й населеними пунктами. Роль міграції у житті суспільства, зокрема у забезпеченні його економічного розвитку, є досить значною. Оскільки у міграційних процесах беруть участь переважно люди молодших вікових груп, в місцях їх прибуття зростає частка молоді, що створює підґрунтя для покращання демографічної ситуації (створення сім'ї, зростання народжуваності, зменшення частки населення старшого віку, а отже, і загальних коефіцієнтів смертності), накопичення якісного трудового потенціалу відповідно до сучасних вимог економіки та його ефективного використання, сприяє розвитку нових виробництв, освоєнню нових територій.

Складність сучасної демографічної ситуації в Україні та її регіонах загострюється зростанням кількості міграційних потоків, яким притаманні

динамічність та невпорядкованість. Так, за останні роки міграційні процеси у Хмельницькому регіоні характеризуються тенденціями відпливу сільських мешканців до міст (міграційне скорочення протягом досліджуваних років становило від 18 до 67 осіб), і, відповідно, збільшенням чисельності міського населення (міграційний приріст становив від 39 до 204 осіб) [14].

Дуже поширеною є тимчасова трудова міграція українських громадян на заробітки. З цією метою з України щороку виїздить близько 2 млн. чол. За експертними оцінками, сьогодні за кордоном працюють понад 3,5 млн. українців [14]. У звіті ООН про міжнародну міграцію зазначено, що більшу частку у статевій структурі мігрантів з України складають жінки – у 2013 р. Україна була однією серед трьох країн світу (поряд з Латвією та РФ), що мали найвищу частку жінок-мігрантів [21, С. 8]. На сьогодні, за даними ООН, за кордоном працюють 8 млн. українців.

Таблиця 5

**Динаміка розподілу мігрантів Хмельницької області станом на 1 січня 2011-2015 рр.**

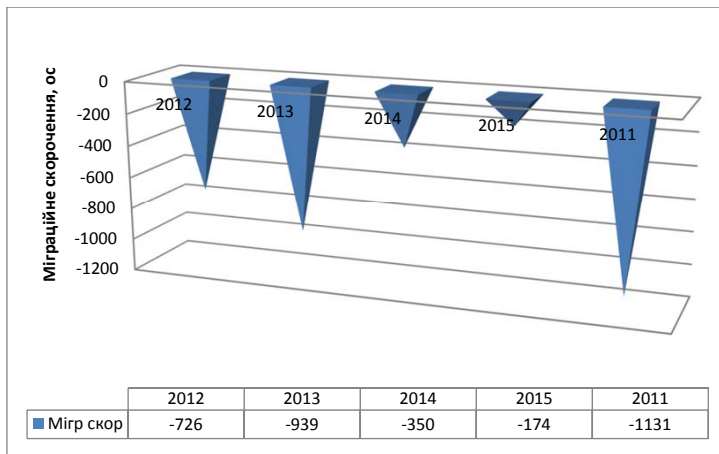
Роки	У межах регіону			Зовнішня міграція		
	Чисельність прибулих, осіб	Чисельність вибулих, осіб	Міграц. приріст, скорочення	Чисельність прибулих, осіб	Чисельність вибулих, осіб	Міграц. приріст, скорочення
<b>2011р.</b>	724	301	423	8413	9967	-1554
<b>2012р.</b>	23310	24316	-1006	575	295	280
<b>2013р.</b>	13549	13549	х	8547	9486	-939
<b>2014р.</b>	7602	7952	-350	652	275	377
<b>2015р.</b>	21869	22272	-403	481	252	229

*Складено за джерелами [8, 9, 10, 11, 12, 13].*

Найповніше міграційна статистика та аналіз розвитку міграційних процесів представлені в інформаційно-аналітичних матеріалах Міжнародної організації з міграції (МОМ). Відповідно до даних дослідження, проведеного в рамках проекту МОМ у 2014-2015 рр., за кордоном перебувають для здійснення трудової діяльності близько 700 тис. громадян України [22]. За даними цього ж дослідження, серед трудових мігрантів переважають чоловіки,

найчисленнішими серед них є особи 30-44 років (понад 40%), більшість мігрантів походить із західних областей країни, 41% трудових мігрантів мають середню або середню спеціальну освіту, 36% – вищу освіту.

Динаміка міграційних потоків у регіоні свідчить про вплив економічно активного населення за межі регіону за період дослідження. Зокрема, міжрегіональна міграція спричиняє втрату певної частини трудових ресурсів, у 2015 році міграційне скорочення складало 403 особи, що на 826 осіб нижче рівня 2011 року. Щодо зовнішньої міграції ситуація протилежна, характеризується його приростом за 2011-2015 роки, на 229 осіб у звітному році, міграційне скорочення населення відбулось у 2011 році на 1554 особи.



**Рис. 7. Міграційний рух населення Хмельниччини за 2011-2015 роки**

*Побудовано за джерелами [8, 9, 10, 11, 12, 13].*

Основні країни призначення працівників-мігрантів – Польща, Російська Федерація, Чеська Республіка та Італія. На них припадає близько 80% загальних потоків короткострокових та довгострокових трудових мігрантів з України. Зокрема, наприклад, Польща у 2016 р. видала для громадян України близько 1,3 млн. запрошень на тимчасову роботу і понад 125 тисяч дозволів на постійну роботу [23].

За експертними даними МЗС України, за кордоном нелегально перебуває



понад 2 млн. українських громадян [24].

Основною мотиваційною причиною масових трудових міграцій українських громадян є економічна: наднизький рівень заробітної плати, безробіття, деформація ринку праці тощо. Країна ж при цьому втрачає найбільш продуктивну, найбільш мобільну, активну, молоду й освічену частину свого трудового потенціалу. За показником чисельності емігрантів Україна сьогодні займає п'яте місце у світі після Мексики, Індії, Китаю, Росії.

Посилення тенденції до міжнародних трудових міграцій погіршують і без того складну демографічну ситуацію, закручуючи спіраль депопуляції, що в кінцевому підсумку руйнівню діє на трудовий потенціал нашої країни, його склад і структуру.

Відтворення населення регіону забезпечується за рахунок високого рівня охорони здоров'я, стимулювання народжуваності, що обумовлює необхідність врахування та аналізу медичної складової формування трудового потенціалу регіону. Основними показниками стану охорони здоров'я населення є: кількість лікарів та середнього медичного персоналу (на 10000 населення), кількість лікарняних закладів, рівень захворюваності за класами хвороб, кількість інвалідів тощо.

Проаналізуємо основні показники охорони здоров'я населення Хмельниччини.

Таблиця 6

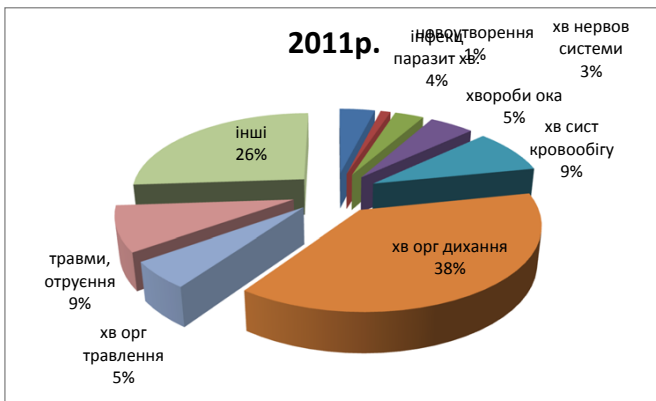
**Основні показники охорони здоров'я населення Хмельниччини за 2011-2015 роки, тис.**

<b>Показники</b>	<b>2011р.</b>	<b>2012р.</b>	<b>2013р.</b>	<b>2014р.</b>	<b>2015р.</b>
Кількість лікарів усіх спеціальностей на 10 тис. населення	42,4	41,9	42,7	42,5	43,0
Кількість середнього медичного персоналу на 10 тис. населення	105,6	103,6	104,1	104,5	104,5
Кількість лікарняних закладів	82	77	56	55	57
Кількість лікарняних ліжок на 10 тис. населення	88,9	88,2	86,3	84,6	85,7
Кількість лікарняних амбулаторно-поліклінічних закладів	284	295	350	356	368

*Складено за джерелами [8, 9, 10, 11, 12, 13].*

Дані таблиці свідчать про надання населення медичних послуг на належному рівні, оскільки чисельність медичного персоналу зросла за період дослідження. Зокрема, кількість лікарів на 10 тис. населення зросла на 0,6 тис., середнього медичного персоналу зменшилась на 1,1 тис. Однак за цей проміжок часу кількість лікарняних закладів скоротилась на 25 і водночас кількість лікарняних ліжок зменшилась на 3,2 тис. й відповідно зросла кількість лікарняних амбулаторно-поліклінічних закладів.

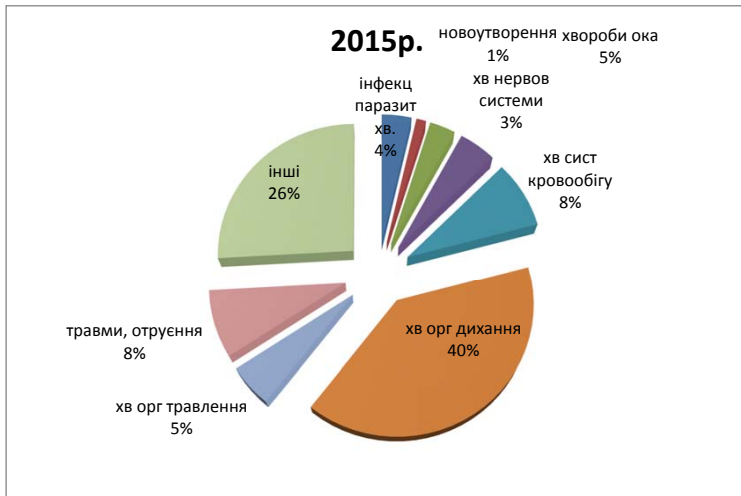
Аналіз захворювань населення Хмельницької області віддзеркалює переважання в їх структурі хвороб органів дихання, травм та отруєнь, системи кровообігу, органів травлення, нервом системи, інфекційних й паразитарних хвороб.



**Рис. 8. Структура всіх захворювань Хмельницької області на 10 тис. осіб за 2011 рік**

*Побудовано за джерелами [8].*

Динаміка захворювань населення Хмельницької області за 2011-2015 роки стала, їх структура за 2015 рік змінилась несуттєво.



**Рис. 9. Структура всіх захворювань Хмельницької області на 10 тис. осіб за 2015 рік**

*Побудовано за джерелами [13].*

Негативна тенденція відслідковується щодо захворювань населення регіону на активний туберкульоз.

Таблиця 7

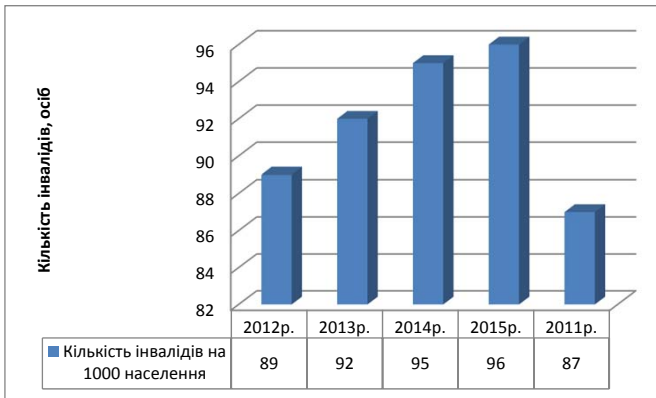
**Захворювання населення Хмельниччини на активний туберкульоз за 2011-2015 роки, осіб**

	2011р.	2012р.	2013р.	2014р.	2015р.
Кількість хворих, з діагнозом встановленим уперше в житті на 100 тис. населення	52,6	51,8	55,6	57,5	55,9
в т. ч. з діагнозом активний туберкульоз на 100 тис. населення	49,6	48,6	52,2	54,3	52,9
Кількість хворих, які перебували на обліку у мед. закладах на кінець року на 100 тис. населення	146,0	136,1	64,5	60,1	63,9

*Складено за джерелами [8, 9, 10, 11, 12, 13].*

З даних таблиці можна зробити висновок, у регіоні зростає кількість захворювань на активний туберкульоз, що є ганебним явищем для сьогодення. Так, у 2015 році кількість населення з діагнозом активний туберкульоз на 100

тис. населення зросла на 3,3 особи порівняно з 2011 роком, що складає 6,3%. Дана ситуація свідчить про недовикористання наявного трудового потенціалу області та додаткові витрати з бюджету для його лікування.



**Рис. 10. Динаміка чисельності інвалідів на 1000 населення Хмельницької області за 2011-2015 роки**

*Побудовано за джерелами [8, 9, 10, 11, 12, 13].*

Іншим чинником зниження величини трудового потенціалу Хмельниччини – зростання чисельності інвалідів за аналізований період. Так, кількість інвалідів за 2011-2015 роки зросла на 9 осіб, або на 10,3%.

Інвалідність в Україні досить часто обумовлює передчасну смертність населення, особливо чоловіків працездатного віку. Взаємодія прямих демографічних втрат (смертність) з непрямими (захворюваність, інвалідність, травматизм) кількісно і якісно деформує трудовий потенціал населення України.

З огляду на розглянуте доведено, що формування якісних характеристик трудового потенціалу визначається станом здоров'я населення регіону. Зростання поширюваності хвороб негативно відбивається на якості трудового потенціалу, працездатності людей, що знижує продуктивність праці і спричинює невикористання частини трудового потенціалу регіону.

Трудовий потенціал регіону збільшується за рахунок зменшення

захворюваності та травматизму, що веде до росту чисельності робочої сили і розширення масштабів трудової діяльності (саме тому, наприклад, у Німеччині, Австрії, США, Японії розширюються масштаби загальнонаціональних програм залучення населення до спортивної діяльності, що відкриває доступ до різних видів спорту, оздоровчих заходів).

З точки зору автора, процес формування трудового потенціалу передбачає два аспекти:

1) формування визначених трудових характеристик, що відповідають потребам регіонального господарства – первинне формування трудового потенціалу;

2) забезпечення всебічного розвитку особистості з урахуванням власних потреб – вторинне формування трудового потенціалу.

Первинне формування трудового потенціалу характеризує формування його професійно-кваліфікаційної структури під впливом змін в суспільному розподілі праці, в засобах виробництва. Визначним у формуванні особистості (вторинне формування трудового потенціалу) є конкретні територіальні, національні, виробничі, сімейні, соціальні умови, в яких людина формується, діє, задовольняються її потреби. Коли не реалізується хоча б одна з потреб особистості, наприклад, пов'язана з сімейними відносинами, національними традиціями тощо, виникає конфлікт між людиною і суспільством.

Процес формування трудового потенціалу в єдності вказаних аспектів можна розглядати поетапно: дошкільна освіта, загальноосвітня підготовка, профорієнтація, професійна підготовка, підготовка в період трудової діяльності. Показниками освітньо-професійної компоненти повинні виступати такі, як кількість працюючих дошкільних закладів у регіоні та кількість дітей, які їх відвідують, забезпечення загальноосвітніми навчальними закладами населення регіону та кількість учнів, що в них навчаються, кількість професійно-технічних закладів, вищих навчальних закладів I – II та III – IV рівнів акредитації, кількість підготовлених кваліфікованих робітників, спеціалістів, обсяги підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів тощо. Трудова діяльність, в якій людина використовує професійні навички, передбачає

також постійне їх удосконалення, тобто підтримку на рівні вимог виробництва, подолання морального старіння знань та навиків (вторинне формування трудового потенціалу). Цей процес повинен здійснюватись безперервно в самій трудовій діяльності, а також при відповідній перепідготовці та підвищенні кваліфікації.

З огляду на те, що освіта є основою кваліфікації та розвитку особистості, саме вона, здебільшого визначає якість трудового потенціалу.

Проаналізуємо забезпеченість населення регіону навчальними закладами.

Таблиця 8

### Дошкільні навчальні заклади Хмельниччини за 2011-2015 роки

	2011р.	2012р.	2013р.	2014р.	2015р.
Кількість закладів	830	827	832	798	784
- у міських поселеннях	167	166	165	169	172
- у сільській місцевості	663	661	667	629	612
Кількість дітей у закладах, тис.	44,3	45,3	46,4	46,9	46,8
- у міських поселеннях	29,8	30,9	31,4	32,0	32,2
- у сільській місцевості	14,5	14,4	15,0	14,9	14,6

*Складено за джерелами [8, 9, 10, 11, 12, 13].*

За звітний період загальна кількість дошкільних навчальних закладів скоротилась на 46 шт., або на 5,9%. Їх лівова частка знаходиться у сільській місцевості (78,1% у 2015 році). Динаміка зменшення їх кількості у звітному році – 8,3%. Проте намітилась позитивна динаміка щодо зростання кількості дітей у закладах. Зокрема, загальна кількість дітей зросла на 2,5 тис., у міських поселеннях – на 8,1%, у сільській місцевості – на 0,7%.

Сьогодні особливої уваги потребує сфера дошкільної освіти, оскільки саме дошкільна освіта, як і належне виховання вдома, формує підвалини духовності і моральної чистоти у молодого покоління як основи якісного трудового потенціалу регіону в майбутньому. При цьому значну роль у вихованні підростаючого покоління відіграють домогосподарства, які чинять значний вплив на вибір майбутньої професії та формують ставлення до праці.

Згідно даних таблиці 9 видно, що досліджуваний період відбулось суттєве скорочення чисельності учнів, зокрема, у звітному році – на 38,9% проти рівня 1990 року і на 2,4% порівняно з 2011 роком.

**Співвідношення загальноосвітніх та вищих навчальних закладів  
Хмельниччини за 2011-2015 роки**

Навчальний рік	Загальноосвітні навчальні заклади		Вищі навчальні заклади			
			I-II рівнів акредитації		III-IV рівнів акредитації	
	усього	у них учнів, тис.	Усього	у них студентів, тис.	усього	у них студентів, тис.
1990-1991	1062	210	18	16	3	16,5
2000-2001	1003	212	15	9,6	10	28,7
2011-2012	888	131,5	10	7,5	10	39,9
2012-2013	853	128,9	11	7,5	10	35,7
2013-2014	812	127,3	11	7,2	9	32,8
2014-2015	803	127,9	11	6,7	9	30,3
2015-2016	783	128,3	10	5,2	9	28,2

*Складено за джерелами [8, 9, 10, 11, 12, 13].*

І як наслідок загальноосвітні навчальні заклади відповідно зменшились на 26,3% порівняно з 1990 роком і на 11,8% з рівнем 2011 року. Протилежна ситуація притаманна для вищих III-IV рівнів акредитації, їх кількість зросла у тричі порівняно з 1990 роком та чисельність студентів збільшилась на 70,9%. Щодо вищих навчальних закладів I-II рівнів акредитації тенденція протилежна, їх кількість скоротилась майже наполовину і кількість студентів зменшилась у тричі.

Дані факти свідчать про зростання якісних параметрів трудового потенціалу, що є позитивним для ефективного використання трудових ресурсів за реалій скорочення демографічної складової.

Розглянемо динаміку показників щодо професійно-технічної освіти в регіоні.

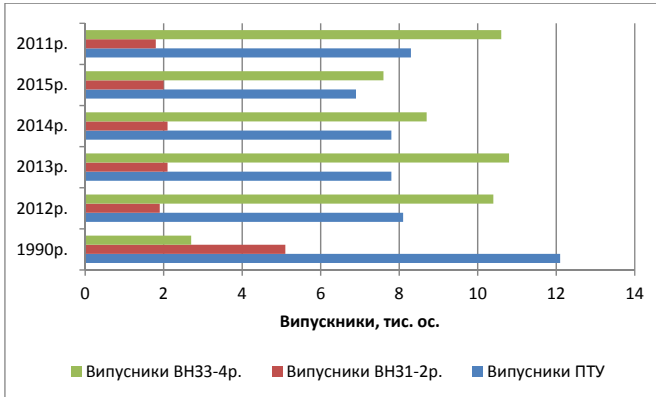
Таблиця 10

**Професійно-технічні навчальні заклади Хмельницької області  
за 2011-2015 роки**

	1990р.	2000р.	2011р.	2012р.	2013р.	2014р.	2015р.
Кількість закладів	42	34	34	34	34	34	32
Кількість учнів, тис.	19,7	16,1	14,8	14,3	13,3	12,6	12,0
Прийнято учнів, тис.	12,4	8,4	8,6	8,7	8,0	7,8	7,6
Підготовлено кваліфікованих робітників, тис.	12,1	7,2	8,3	8,1	7,8	7,8	6,9

*Складено за джерелами [8, 9, 10, 11, 12, 13].*

За 1990-2015 роки заклади, що надають послуги професійно-технічної освіти, скоротились на 10 одиниць, що склало 23,8%. Ця ситуація зумовила зменшення учнівського контингенту на 7,7 тис., або на 39,1%. Підготовка кадрів робітничих професій скоротилась майже удвічі у 2015 році.



**Рис. 11. Динаміка випускників ПТУ та ВНЗ 1-4 рівнів акредитації Хмельницької області за 2011-2015 роки**

*Побудовано за джерелами [8, 9, 10, 11, 12, 13].*

В результаті проведених досліджень встановлено, що система професійної освіти не відповідає потребам економіки Хмельницького регіону. Виявлено, що протягом останніх років чисельність студентів, що навчалися у вищих навчальних закладах 3-4 рівня акредитації, у 3 рази переважала чисельність учнів, що навчалися в професійно-технічних закладах регіону.

Таблиця 11

**Підвищення кваліфікації у професійно-технічних навчальних закладах Хмельницької області за 2011-2015 роки, тис. осіб**

	2011р.	2012р.	2013р.	2014р.	2015р.
Підвищували кваліфікацію					
- незайняте населення	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
- працівники підприємств	0,1	0,1	0,1	0,2	0,2

*Складено за джерелами [8, 9, 10, 11, 12, 13].*



Дані таблиці вказують на сталу тенденцію щодо підвищення кваліфікації у професійно-технічних навчальних закладах за досліджуваний період, що складає 2,9% від загальної чисельності випускників ПТУ.

Враховуючи те, що одним із центральних елементів стратегії і тактики економічних реформ, усунення економічних і структурних диспропорцій, формування розвитку і регулювання ринку праці є підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації працівників, встановлено, що вказані показники в області є недостатніми і свідчать про недовикористання їх трудового потенціалу.

Цінність професійних знань і вмінь для суспільства виявляється у найрізноманітніших формах, зумовлених складністю і багатовимірністю функцій професійної підготовки і може бути виражена в економічному і соціальному значенні. Світовою практикою доведено, що освітній рівень забезпечує близько 40 % темпів економічного зростання. У Західній Європі цей компонент визначає близько 75 % приросту національного багатства.

Рівень професійної підготовки є основою успішної трудової діяльності, він формує, організовує трудовий потенціал, визначає напрям його використання і стає інтелектуальною базою підвищення професіоналізму і процесу творчості. Освіта – процес і результат засвоєння систематизованих знань, умінь, навичок і способів поведінки, необхідних для підготовки людини до життя і праці. Рівень освіти обумовлюється вимогами виробництва, науково-технічним і культурним рівнем, а також суспільними відносинами. Ефективність освіти визначається масштабами поширення знань та інших результатів творчої діяльності. Згідно з даними американських вчених, серед усіх джерел продуктивності освіта за ступенем важливості поділяє друге-третє місце з економією на масштабах виробництва.

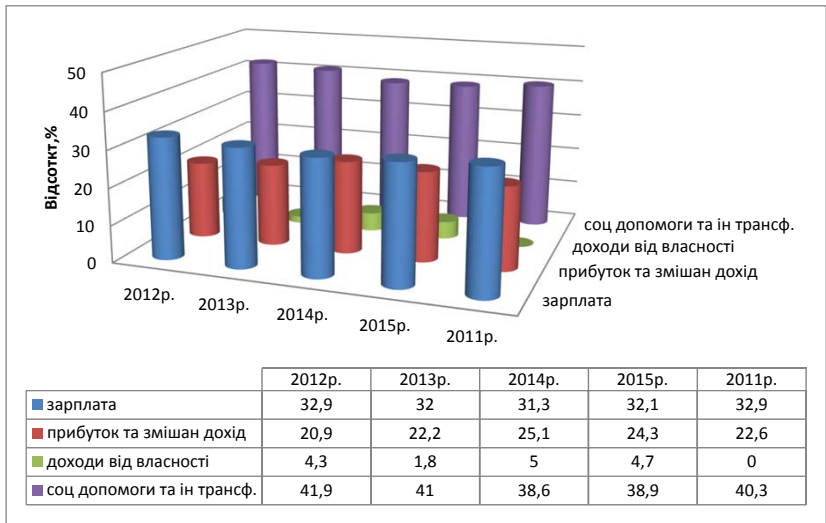
Достатню інформативність для характеристики освітнього рівня трудового потенціалу має індекс рівня освіти, який оцінює грамотність серед дорослого населення і частку тих, хто вчиться. За даними переписів 1989 та 2001 рр. в освітній структурі населення України відбулися помітні зрушення в бік

зростання частки людей з високим рівнем освіти [77, с. 63]. Головною причиною стало зростання навчальної активності населення, особливо щодо здобуття вищої освіти. Проте, слід відмітити, що у структурі зайнятих знижується частка людей з вищою освітою у віці 35-45 років. Рівень освіти характеризує накопичений освітній, науковий, інтелектуальний потенціал, складаючи фонд сукупних знань і вмінь суспільства. Освітній потенціал передається із покоління в покоління і є важливою передумовою як розвитку людини, так і росту ефективності відтворення в регіоні. Причому, необхідно знайти оптимальне співвідношення між рівнем освіти, необхідним для нормального функціонування робочих місць, і фактичним рівнем освіти і професійної підготовки робочої сили.

Важливим регіональним аспектом формування трудового потенціалу є життєвий рівень населення, який склався в регіоні. Рівень життя та добробуту населення регіону доцільно аналізувати за показниками доходів населення (в середньому на душу за місяць), прожиткового мінімуму (в середньому на душу за місяць), чисельності населення з середньодушовими доходами нижчими прожиткового мінімуму, обсягів несвоєчасно виплаченої заробітної плати, структури сукупних витрат домогосподарств тощо.

Проаналізуємо життєвий рівень населення Хмельниччини.

Структура доходів населення за 2011-2015 роки свідчать про переважання у ній два найбільш значимих джерела: соціальні допомоги та інші трансферти (38,9% в 2015р.), заробітна плата (32,1%). Найменшу частку в доходах займають доходи від власності лише 4,7%. Щодо джерела прибутку та змішаного доходу його питома вага 24,3%. Динаміка доходів демонструє за останні роки стали тенденцію до зростання часток прибутку з 22,6 до 24,3% та доходів від власності з 4,3 до 4,7%, що є позитивним явищем щодо диверсифікації джерел доходів.



**Рис. 12. Структура доходів населення Хмельницької області за 2011-2015 роки**

*Побудовано за джерелами [8, 9, 10, 11, 12, 13].*

Розглянемо відмінності у рівнях заробітної плати в залежності від виду економічної діяльності.

Таблиця 12

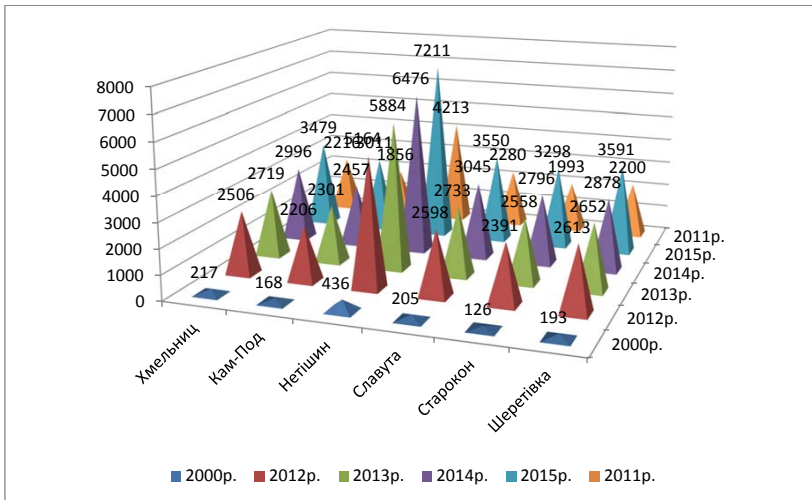
**Середньомісячна номінальна заробітна плата працівників за видами економічної діяльності Хмельницької області за 2000-2015 роки, грн.**

Види економічної діяльності	2000р.	2011р.	2012р.	2013р.	2014р.	2015р.
<b>Усього</b>	<b>156</b>	<b>2075</b>	<b>2425</b>	<b>2641</b>	<b>2878</b>	<b>3371</b>
Сільське господарство	96	1810	2097	2453	2834	3442
Промисловість	218	2573	2919	3207	3570	4233
Будівництво	169	1606	1839	1822	2110	2894
Торгівля, ремонт автомобілів	162	1670	1954	2055	2253	2861
Діяльність готелів і ресторанів	83	1330	1583	1510	1691	1757
Діяльність транспорту і зв'язку	231	2371	2618	2764	2866	3392
Фінансова діяльність	839	3780	4248	4745	5326	5823
Операції з нерухомим майном	149	1710	2120	1962	2374	2981
Державне управління	301	2524	3042	3289	3456	3801
Освіта	141	1895	2287	2444	2541	2901
Охорона здоров'я	124	1650	2034	2173	2307	2681

*Складено за джерелами [8, 9, 10, 11, 12, 13].*

Дані таблиці вказують на суттєве зростання середньомісячної номінальної

заробітної плати працівників по області, зокрема, у 2015 році вона зросла в 21,6 рази за 15 років й на 63,4% порівняно з даними 2011 року. Найвищі заробітки у регіоні притаманні працівникам фінансової сфери (5823 грн.), промисловості (4233 грн.), державного управління (3801 грн.), сільського господарства (3442 грн.) та транспорту й зв'язку (3392 грн.). Найнижча зарплата у працівників готельної і ресторанної справи (1757 грн.) та охорони здоров'я (2681 грн.). Динаміка заробітних плат за видами економічної діяльності загалом сталі, окремі зрушення мають місце щодо будівельної сфери, платня зросла з 1606 до 2894, або на 80,2%, у працівників сільського господарства – зросла на 1632 грн. за останніх 5 років, середні доходи характерні для освітян (2901 грн.).



**Рис.13. Середньомісячна номінальна заробітня плата працівників по містах Хмельницької області за 2000-2015 роки, грн.**

*Побудовано за джерелами [8, 9, 10, 11, 12, 13].*

Існують значні диспропорції величини заробітків, пов'язані територіальними особливостями ринків праці. Так, високі заробітні плати характерні для жителів Нетішина (7211 грн.), Шепетівки (3591 грн.), Славути (3550 грн.), Хмельницького (3479 грн.). І традиційно найменші заробітні плати у жителів Кам'янця Подільського (3011 грн.). Ця ситуація мала місце й 15 років

тому, хоча варто відзначити покращення ситуації у населення міста Хмельницького. Дана тенденція пояснюється галузевими відмінностями у рівнях зарплат і відповідно спеціалізацією окремих територій.

Таблиця 13

**Номинальна заробітна плата працівників за статтю і видами економічної діяльності Хмельницької області за 2011-2015 роки**

Види економічної діяльності	2011р.		2012р.		2014р.		2015р.	
	чол., грн.	жін.,у % до зар. чол	чол., грн.	жін.,у % до зар. чол	чол., грн.	жін.,у % до зар. чол	чол., грн.	жін.,у % до зар. чол
<b>Усього</b>	1876	81,2	2670	83	3237	79,4	3845	77,5
Сільське господарство	1549	80,9	2204	82,7	3011	77,3	3646	78,1
Промисловість	2106	74,4	3193	75,1	3879	76,1	4596	76,4
Будівництво	1540	94,9	1848	97,3	2193	82	2808	82
Діяльність готелів і ресторанів	1237	76,5	1627	95	1551	111,4	1553	118
Діяльність транспорту і зв'язку	1934	73,1	2928	72,5	3246	71,5	3897	69,5
Фінансова діяльність	3458	79	5166	73,4	6422	73,6	7096	72,4
Державне управління	2454	92,4	3338	86,2	3715	89,5	4036	91,2
Освіта	1864	93,6	2349	96,5	2675	93,5	3135	90,3
Охорона здоров'я	1601	86,4	2337	83,7	2671	83,2	3107	83,1

*Складено за джерелами [8, 9, 10, 11, 12, 13].*

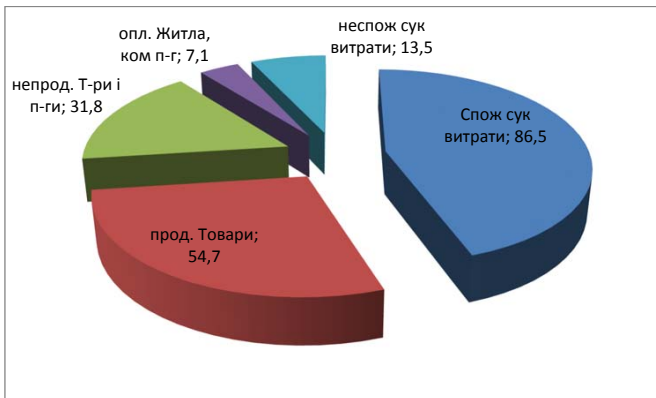
Аналіз статистичних даних таблиці 13 вказує на існування гендерної нерівності щодо заробітної плати в Україні загалом і у регіоні зокрема. Так, найменша відмінність у заробітках присутня в освітній (90,3% –2015р.), державного управління (91,2%), охорони здоров'я (83,1%) сферах. Протилежна ситуація – у галузі діяльність готелів і ресторанів, заробітна плата жінок на 18% перевищує чоловічу, динаміка до зростання простежується за останні роки. Найбільш відчутна різниця у рівнях оплати праці у працівників транспорту і зв'язку (69,5%), фінансової сфери (72,4%). У середньому по регіону видно динаміку зростання гендерної нерівності щодо заробітних плат у 2015 році на 3,7% порівняно з 2011 роком.



**Рис. 14. Динаміка часток населення із середньодушовими доходами в місяць, нижче прожиткового мінімуму Хмельницької області за 2011-2015 роки**

*Побудовано за джерелами [8, 9, 10, 11, 12, 13].*

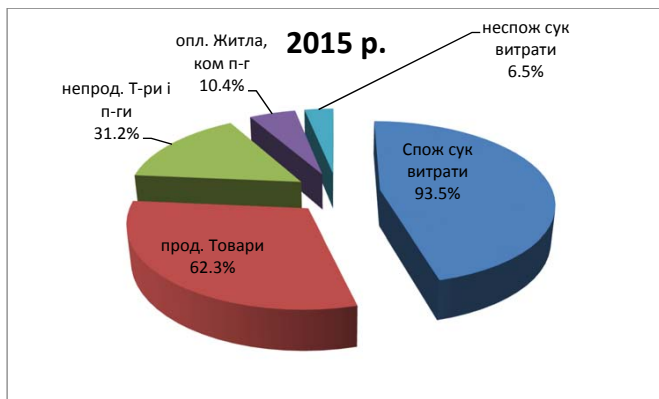
Дані рис. 14 дозволяють узагальнити, що серед населення Хмельниччини існує значний відсоток жителів із середньодушовими доходами, нижчими прожиткового мінімуму. Зокрема, у 2011 році частка такого населення складала 39,3%, у 2015 році – 12,6%. Проте статистичні дані вказують на зниження даного параметру, тобто покращення ситуації.



**Рис. 15. Структура сукупних витрат домогосподарств Хмельницької області за 2011 рік**

*Побудовано за джерелами [8].*

Дослідження сукупних витрат домогосподарств Хмельницької області характеризує основні напрями використання їх ресурсів. Найбільшу питому вагу займають споживчі сукупні витрати – 86,5%. Зокрема, 54,7% – продовольчі товари, 31,8% – непродовольчі товари і послуги, оплата житла і комунальних послуг – 7,1%.



**Рис. 16. Структура сукупних витрат домогосподарств Хмельницької області за 2015 рік**

*Побудовано за джерелами [13].*

Сукупні витрати домогосподарств Хмельницької області у 2015 році дещо змінились щодо їх структури у 2011 році. Так, зросли величини продовольчих товарів на 7,6%, непродовольчих товарів на 0,6%, оплата житла і комунальних послуг на 3,3%. Дані параметри свідчать про погіршення життєвого рівня населення області, оскільки найбільша питома вага припадає на харчування й оплату житла і комунальні послуги.

Проаналізуємо основні статті споживчих витрат населення Хмельниччини.

Аналіз таблиці 14 дозволяє узагальнити інформацію про структуру витрат домогосподарств за основними статтями споживчих витрат за п'ятирічний період. Зокрема, їх загальна величина зросла на 19,8% і становила у звітному році 3633,2 грн. Структура витрат зазнала певних трансформацій у 2015 році.

Таблиця 14

**Структура витрат домогосподарств за основними статтями споживчих витрат Хмельницької області за 2011-2015 роки**

<b>Статті споживчих витрат</b>	<b>2011р.</b>	<b>2012р.</b>	<b>2013р.</b>	<b>2014р.</b>	<b>2015р.</b>
Усього витрат, грн.	3032,9	3170,3	3140,6	3056,3	3633,2
Споживчі витрати, %:	86,5	83,4	82,2	86,7	91,2
продовольчі і безалкогольні напої	50,6	48,8	43,6	49,5	52,5
алкогольні напої	0,9	0,9	1,0	1,1	1,2
тютюнові вироби	1,6	1,9	2,2	2,8	2,7
одяг і взуття	5,6	5,5	7,2	7,5	6,1
комунальні послуги	9,8	8,7	9,3	8,5	11,1
предмети домашнього вжитку	1,7	1,6	2,4	1,7	2,0
охорона здоров'я	2,6	2,5	3,0	3,2	4,0
транспорт	3,5	3,3	3,5	2,8	2,7
зв'язок	2,7	2,9	3,1	3,0	2,9
відпочинок і культура	1,3	1,2	1,1	1,0	1,1
освіта	1,9	2,2	1,5	1,0	0,7
ресторани, готелі	2,3	2,2	1,9	1,5	1,5
інші товари і послуги	2,0	2,3	2,4	3,1	2,7

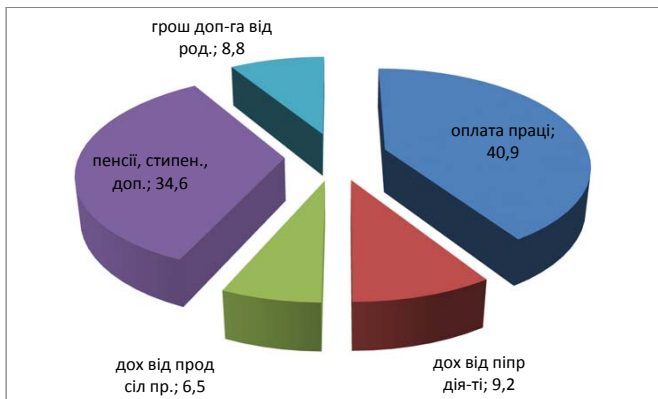
*Складено за джерелами [8, 9, 10, 11, 12, 13].*

Найбільшу частку традиційно займають продукти харчування та безалкогольні напої 52,5%, що на 1,9% вище рівня 2011року; частка одягу і взуття зросла на 0,5% і сягнула величини 6,1%; зросла також частка витрат на комунальні послуги на 1,3% (11,1%), витрат на охорону здоров'я на 1,4% (4%) та предметів домашнього вжитку на 0,3% (2%). Витрати на освіту скоротились на 1,2% і сягнули рівня 0,7%, що є свідченням зниження життєвого рівня населення, оскільки більша питома вага витрат припадає на харчування, одяг і комунальні послуги. І як наслідок дещо зросли витрати на алкогольні напої (на 0,3%) і тютюнові вироби (на 0,8%). Витрати на відпочинок і культуру незначні лише 1,1%, що підтверджує тезу про низький рівень життя населення регіону.

Отже, можна зробити висновок, лєвова частка витрат здійснюється на, власне, відтворення трудового потенціалу і зовсім мізерна на інвестиції у людський капітал, що знижує перспективи у майбутньому покращення якісних характеристик трудового потенціалу.

Розглянемо джерела формування грошових доходів домогосподарств регіону.

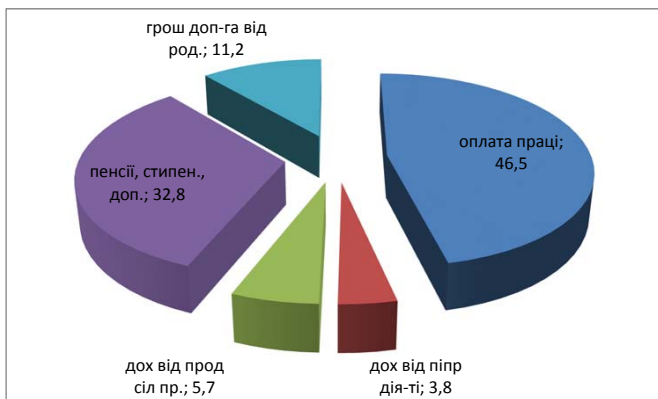




**Рис. 17. Структура грошових доходів домогосподарств Хмельницької області за 2011 рік**

*Побудовано за джерелами [8].*

Грошові доходи домогосподарств формуються переважно за рахунок оплати праці (40,9%), бюджетних трансфертів (пенсій, стипендій, допомоги – 34,6%), грошової допомоги від родичів (8,8%). Частка доходів від ведення підприємницької діяльності (9,2%) і від продажу сільськогосподарської продукції (6,5%) незначна.



**Рис. 18. Структура грошових доходів домогосподарств Хмельницької області за 2015 рік**

*Побудовано за джерелами [13].*

За досліджуваний період відбулись певні зрушення у структурі грошових доходів домогосподарств області: зросла частка грошової допомоги від родичів на 2,4%, оплати праці на 5,6%. Проте скоротилась питома вага доходів від підприємницької діяльності на 5,4%, бюджетних трансфертів на 1,8% і доходів від продажу сільськогосподарської продукції на 0,8%.

Проведемо дослідження споживання продуктів харчування на 1 особу в домогосподарствах Хмельницької області, з огляду на те, що їх питома вага сягає понад 52% усіх споживчих витрат.

**Таблиця 15**

**Споживання продуктів харчування в домогосподарствах  
Хмельницької області за 2011-2015 роки, кг на 1 особу**

<b>Продукти харчування</b>	<b>2011р.</b>	<b>2012р.</b>	<b>2013р.</b>	<b>2014р.</b>	<b>2015р.</b>
м'ясо і м'ясопродукти	3,8	3,7	4,2	4,0	4,1
молоко і молочні продукти	16,9	18,6	20,3	19,8	18,1
яйця, шт..	19	19,0	21,0	19,0	25,0
риба і рибопродукти	1,5	1,4	2,1	1,5	2,5
цукор	2,9	2,7	2,8	2,9	3,2
олія та інші рослинні жири	2,1	2,0	2,0	2,1	2,4
картопля	9,7	9,4	8,5	7,9	9,5
овочі	9,0	8,9	8,6	8,4	9,4
фрукти, ягоди	2,7	2,7	3,5	2,4	3,0
хліб і хлібні продукти	9,3	9,4	9,4	10,4	9,9

*Складено за джерелами [8, 9, 10, 11, 12, 13].*

Дані таблиці 15 свідчать про традиційне переважання серед продуктів харчування українського населення хлібних продуктів (9,9 кг у 2015р.), овочів (9,4 кг), картоплі (9,5 кг), яєць (25 шт.) та молочних продуктів (18,1 кг). Незначна частка припадає на м'ясо (4,1 кг), рибу (2,5 кг) та фрукти і ягоди (3 кг). Динаміка свідчить про незначне покращення у раціоні харчування домогосподарств за досліджуваний період, оскільки зросло споживання м'яса на 0,3 кг, риби на 1,0 кг, яєць на 6 шт., фруктів і ягід на 0,3 кг.

Отже, можна зробити висновок, що населення регіону щодо продуктів харчування надає перевагу більш дешевшим і калорійним продуктам з огляду на невисокий рівень доходів населення області.

Підвищення якості життя населення регіону є важливою соціально-економічною передумовою розвитку його трудового потенціалу, яке

визначається рівнем задоволення потреб населення і характеризує якісні і кількісні сторони відтворення трудового потенціалу. Так, за інших рівних умов у регіонах з низьким рівнем життя, орієнтованих на працівника з мінімально розвинутим споживанням, спостерігається знижений рівень освіти, тривалості життя, продуктивності та якості праці.

Дослідження чинників формування трудового потенціалу регіону виявило сталу тенденцію до скорочення чисельності наявного населення Хмельниччини. У структурі населення області переважає міське населення – 56,4%. Базисом формування трудового потенціалу регіону є населення працездатного віку, його частка – 61,6%. За період дослідження чисельність підлітків стабільно знижувалась, що не сприяє відтворенню трудового потенціалу регіону. Чисельність людей похилого віку зростає, їх частка – 22,7%. Встановлено тенденцію до старіння нації і, як наслідок, різкого скорочення трудового потенціалу регіону у майбутньому. Коефіцієнт потенційного навантаження за 5 років знизився до 15 6,7%, у той же час, коефіцієнт пенсійного навантаження зріс до 227,4%. Населення Хмельницької області є надзвичайно старим, коефіцієнт старіння за 5 років – 22,6%, що вкрай негативно позначається на кількісному і якісному складі трудових ресурсів.

Для регіону характерний звужений тип відтворення населення. Проте спостерігається помітне збільшення природного приросту міського населення, на відміну від сільського. На фоні збільшення загального рівня смертності в області зростають втрати народжених, коефіцієнт смертності по області – 8,3, суттєве його зростання для міського населення (10,2). З кожним роком смертність чоловіків працездатного віку перевищує смертність жінок цього ж віку. Середня очікувана тривалість життя людей при народженні у регіоні зростає, у 2015 році – 71,8 років.

Складність сучасної демографічної ситуації загострюється зростанням міграційних потоків. Зокрема, динаміка міграційних потоків у регіоні свідчить про вплив економічно активного населення за межі регіону, міжрегіональна міграція у 2015 році – 403 особи, зовнішня міграція зросла на 229 осіб за аналізований період. Основною мотиваційною причиною масових трудових

міграцій українських громадян є економічна: наднизький рівень заробітної плати, безробіття, деформація ринку праці тощо. Країна ж при цьому втрачає найбільш продуктивну, найбільш мобільну, активну, молоду й освічену частину свого трудового потенціалу.

Посилення тенденції до міжнародних трудових міграцій погіршують і без того складну демографічну ситуацію, закручуючи спіраль депопуляції, що в кінцевому підсумку руйнівні діє на трудовий потенціал нашої країни, його склад і структуру.

Відтворення населення регіону забезпечується за рахунок високого рівня охорони здоров'я, стимулювання народжуваності, що обумовлює необхідність врахування та аналізу медичної складової формування трудового потенціалу регіону.

Аналіз встановив, що населенню надаються медичні послуги на належному рівні, оскільки кількість лікарень на 10 тис. населення зросла на 0,6 тис., середній медичний персонал – на 1,1 тис. Однак в той же час відбулось скорочення лікарняних закладів лікарняних ліжок й водночас зросла кількість лікарських амбулаторно-поліклінічних закладів. Аналіз захворювань населення Хмельницької області віддзеркалює переважання в їх структурі хвороб органів дихання, травм та отруень, системи кровообігу, органів травлення, нервової системи, інфекційних й паразитарних хвороб. У регіоні зростала на 6,3% кількість захворювань на активний туберкульоз, що є ганебним явищем для сьогодення. Дана ситуація свідчить про недовикористання наявного трудового потенціалу області та додаткові витрати з бюджету для його лікування.

Іншим чинником зниження величини трудового потенціалу Хмельниччини – зростання чисельності інвалідів за аналізований період на 10,3%.

З огляду на розглянуте доведено, що формування якісних характеристик трудового потенціалу визначається станом здоров'я населення регіону. Зростання поширюваності хвороб негативно відбивається на якості трудового потенціалу, працездатності людей, що знижує продуктивність праці і спричинює невикористання частини трудового потенціалу регіону.

За звітний період скоротилась кількість дошкільних навчальних закладів

на 5,9%. Їх левова частина у сільській місцевості (78,1% – у 2015р.). Проте намітилась позитивна динаміка зростання кількості дітей у закладах області на 2,5 тис., у міських поселеннях – на 8,1%, у сільській місцевості – на 0,7%.

Дослідження виявив суттєве скорочення чисельності учнів на 38,9% і, як наслідок, кількість загальноосвітніх навчальних закладів зменшилась на 26,3%. Щодо вишів III-IV рівнів акредитації, їх кількість зросла у тричі, й чисельність студентів зросла на 70,9%. Дані факти свідчать про зростання якісних параметрів трудового потенціалу, що є позитивним для ефективного використання трудових ресурсів за реалій скорочення демографічної складової.

Водночас негативна тенденція притаманна для підготовки для підготовки кадрів робітничих професій, відбулось їх скорочення майже у двічі, кількість закладів професійно-технічної освіти скоротилась на 23,8%. У результаті проведених досліджень виявлено, що система професійної освіти не відповідає потребам економіки Хмельницького регіону. Встановлено, що протягом останніх років чисельність студентів, що навчалися у вищих навчальних закладах 3-4 рівня акредитації, у 3 рази переважала чисельність учнів, що навчалися в професійно-технічних закладах регіону.

У структурі доходів населення переважають два найбільш значимих джерела: соціальні допомоги та інші трансферти (38,9%), заробітна плата (32,1%). Найвищі заробітки у регіоні характерні для працівників фінансової сфери, промисловості, державного управління, сільського господарства та транспорту і зв'язку. Існують значні диспропорції величини заробітків, пов'язані територіальними особливостями ринків праці. Так, високі заробітні плати характерні для жителів Нетішина, Шепетівки, Славути, Хмельницького. І традиційно найменші заробітні плати у жителів Кам'янець-Подільського.

Аналіз виявив існування гендерної нерівності щодо заробітних плат, зокрема, по регіону вона зросла на 3,7%. Найбільш відчутна різниця у рівнях оплати праці у працівників транспорту (69,5%), фінансової сфери (72,4%). Серед населення Хмельниччини відсоток жителів з середньодушовим доходом, нижчим прожиткового мінімуму – 12,6%.

Структура сукупних витрат домогосподарств Хмельницької області вказує,

що більше 60% витрачається на харчування та оплату житла й комунальних послуг. Витрати населення на: охорону здоров'я – 4%, освіту – 0,7%, відпочинок і культуру – 1,1%. Отже, можна зробити висновок, лева частка витрат здійснюється на, власне, відтворення трудового потенціалу і зовсім мізерна на інвестиції у людський капітал, що знижує перспективи у майбутньому покращення якісних характеристик трудового потенціалу.

Склад продуктів харчування підтверджує тезу про невисокий рівень доходів домогосподарств, оскільки надають перевагу більш дешевшим і калорійним продуктам.

Досліджуючи процеси формування трудового потенціалу, ми дійшли висновку, що трудовому потенціалу регіону притаманна неоднорідність як з точки зору якісних, так і кількісних характеристик.

В межах одного регіону якісна неоднорідність характеризує: по-перше, відмінності між якістю трудового потенціалу міського і сільського населення через наявність різкої диференціації у рівнях життя населення, а, відтак, різні рівні доступу до освітніх послуг, послуг у сфері охорони здоров'я, культурного розвитку тощо; по-друге, відмінності між якістю трудового потенціалу різних соціально-професійних груп населення (сегментами зайнятості), оскільки доходи таких груп населення, як наприклад, освітян та медиків сьогодні не можуть забезпечувати нормального відтворення трудового потенціалу. Найбільшу небезпеку при цьому являє застійна, хронічна бідність значних за масштабами груп населення [25, с. 244].

Кількісна неоднорідність трудового потенціалу регіону характеризується різними рівнями використання трудового потенціалу як міського і сільського населення, так і різних соціально-професійних груп населення, що викликає необхідність дослідження величини невикористаного трудового потенціалу.

Сьогодні в суспільстві спостерігається взаємозалежність якості трудового потенціалу і якості праці та життя:

– з одного боку, підвищення якості людських ресурсів і, відповідно, їх трудового потенціалу, можливе за умов покращення освіти, охорони здоров'я, житлових умов, інститутів рекреації, умов праці, іншими словами, за рахунок

підвищення якості життя в суспільстві і якості праці;

– з іншого боку, якість праці і життя цілковито залежить від якості трудового потенціалу працівників.

Таким чином, ефективне використання накопиченого трудового потенціалу створює сприятливі передумови для формування його якісних характеристик, а відтак можна стверджувати, що простежується стійка тенденція у формуванні трудового потенціалу суспільства: взаємозалежність якості трудового потенціалу і якості трудового життя населення.

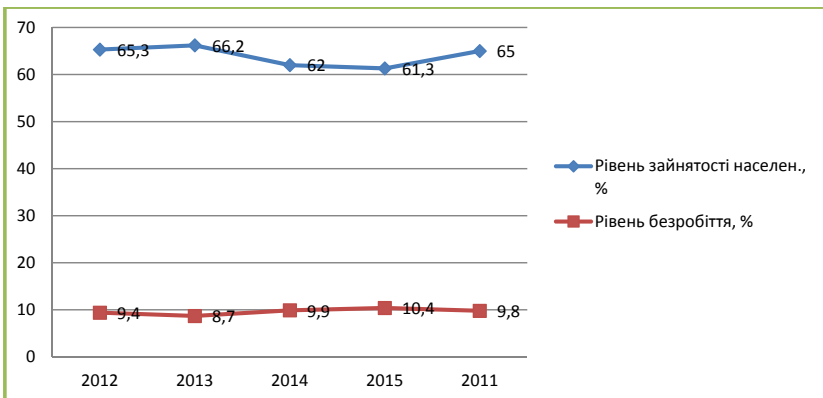
Слід відмітити, що проблема якості трудового життя відносно розвитку трудового потенціалу в наукових дослідженнях посідає ще вкрай незначне місце, незважаючи на те, що саме привабливість праці через високу якість трудового життя обумовлює високу мотивацію до праці молоді. Стійке відтворення оптимальних умов життєдіяльності та зростання якості життя, як стверджувалось раніше, якраз можна забезпечити саме на основі формування регіональних відтворювальних комплексів. Ідея функціонування даних комплексів базується на сучасній концепції сталого розвитку. Тоді, регіональний відтворювальний комплекс (РВК) можна розглядати двояко: з точки зору сталості та інерційності. Сталість розвитку регіону визначається як “тривалість збереження умов відтворення потенціалу регіону в режимі збалансованості та соціальної орієнтації”. У стійкому стані регіональна система здатна зберігати та розвивати свій трудовий потенціал, в умовах рухливості та динамічності людських ресурсів (скорочення, міграція) трудовий потенціал погіршується.

### **3.3. Особливості використання трудового потенціалу Хмельницької області**

Наступна фаза відтворення трудового потенціалу – розподіл і перерозподіл трудового потенціалу за сферами прикладення праці. Динамізм галузевих і територіальних пропорцій виробництва, створення нових робочих місць, наявність великих резервів людських ресурсів вимагає досягнення оптимальної

відповідності між людськими ресурсами та робочими місцями за рахунок забезпечення міжгалузевого, територіального, кваліфікаційного руху працівників. Виділяються різні види розподілу. Розміщення трудового потенціалу в межах регіонального господарства є одним з видів розподілу, який являє собою систему з різноманітністю видів розподілу. Оскільки різні регіони відрізняються за своїми умовами, рівнями економіко-соціального та демографічного розвитку, цей факт визначає специфіку регіональної структури розподілу трудового потенціалу відповідно до принципів розподілу праці і спеціалізації регіону, а, відтак, детермінує особливості його використання, що і зумовлює необхідність даного дослідження.

Дійсно, фаза використання трудового потенціалу розкривається нами через показники рівня зайнятості та безробіття населення, рівня працевлаштування, стан умов праці, виробничого травматизму, показники інноваційного розвитку (кількість відвантаженої інноваційної продукції, кількість підприємств, що впроваджували інновації, кількість підприємств, які виконували наукові та науково-технічні роботи тощо), кількість створених робочих місць в економіці регіону. Однак, аналізувати вказані показники у відриві від показників, що характеризують фази формування, розподілу та обміну є неможливим через наявність тісних взаємозв'язків та взаємообумовленості перебігу цих процесів.



**Рис. 19. Рівень зайнятості і безробіття населення Хмельницької області за 2011-2015 роки**

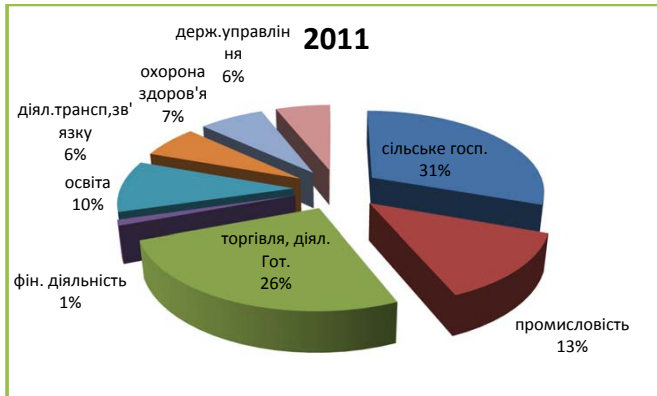
*Побудовано за джерелами [8, 9, 10, 11, 12, 13].*



Аналіз статистичних даних свідчить про негативну тенденцію щодо скорочення рівня зайнятості населення регіону у 2015 році (61,3%), що на 3,7% нижче рівня 2011 року. І як наслідок зазначених процесів відповідно відбулось зростання рівня безробіття до 10,4%, що на 0,6% вище показників базового року. За період спостерігається стала динаміка процесів зменшення чисельності зайнятого населення у працездатному віці й зростання величини безробіття на Хмельниччині.

За видами економічної діяльності передбачається розподіл зайнятих у промисловості, сільському господарстві, торгівлі, сфері послуг, державному управлінні та інших видах економічної діяльності.

Дослідимо структуру зайнятого населення за видами економічної діяльності.

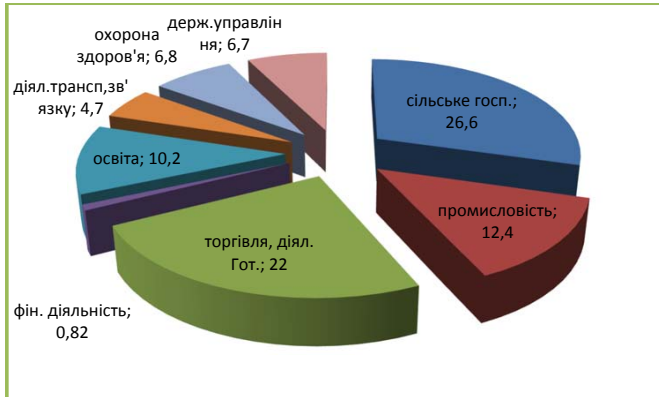


**Рис. 20. Структура зайнятого населення за видами економічної діяльності Хмельниччини за 2011 рік**

*Побудовано за джерелами [8].*

Із рис. 20 видно, що найбільшу частку серед зайнятого населення у 2012 році займає – діяльність у сільському господарстві (31%), що зумовлено спеціалізацією регіону. Дещо менша частка належить зайнятості у сфері послуг, торгівля, діяльність готелів і ресторанів – 26 %, питома вага неvirобничої

сфери – 23 %. У промисловій сфері працює 13% усього зайнятого населення. Найменша питома вага зайнятих належить фінансовій – 1%.



**Рис. 21. Структура зайнятого населення за видами економічної діяльності Хмельниччини за 2015 рік**

*Побудовано за джерелами [13].*

За п'ять років структура зайнятого населення не зазнала суттєвих змін. Зокрема, за 2015 рік зросла частка невиробничої сфери на 0,7 %. Зменшилась питома вага працівників у сільському господарстві на 4,4%, у сфері послуг – на 4 %, у фінансовій діяльності на 0,18%. Також скоротилась частка зайнятих у промисловості на 0,6 %.

Баланс на ринку є важливою умовою ефективного функціонування економіки держави та забезпечення високого рівня життя населення. Попит на робочу силу як елемент механізму ринку праці відображає потребу економіки у робочій силі певної кількості й якості на визначений момент часу.

Аналізуючи попит на робочу силу у Хмельницькій області виявлено тенденцію до його зростання. Найбільший попит за досліджуваний період характерний для 2015 року, він зріс у 1,1 рази порівняно з 2011 роком. Щодо місцевих ринків Хмельниччини існують певні відмінності, так більше вакантних робочих місць є в обласному центрі 129 місць, що на 377,8% вище базового рівня; у Кам'янці-Подільському величина вакантних місць зросла на 26,8% проти рівня 2011 року.

**Попит і пропозиція робочої сили на ринку праці по містах  
Хмельницької області за 2011-2015 роки**

<b>Міста</b>	<b>Кількість зареєстрованих громадян, не зайнятих трудовою діяльністю</b>	<b>Потреба підприємств у працівниках на заміщення вільних робочих місць</b>	<b>Навантаження на 1 робоче місце та вакансію</b>
<b>2011р.</b>			
<b>По області</b>	<b>17334</b>	<b>341</b>	<b>51</b>
Хмельницький	1065	27	39
Кам'янець-Подільський	1394	56	25
Нетішин	760	7	109
<b>2012р.</b>			
<b>По області</b>	<b>17270</b>	<b>185</b>	<b>93</b>
Хмельницький	1110	50	22
Кам'янець-Подільський	1487	43	35
Нетішин	774	8	97
<b>2013р.</b>			
<b>По області</b>	<b>17296</b>	<b>229</b>	<b>76</b>
Хмельницький	1105	37	16
Кам'янець-Подільський	1375	53	73
Нетішин	787	14	82
<b>2014р.</b>			
<b>По області</b>	<b>17989</b>	<b>239</b>	<b>75</b>
Хмельницький	1194	77	16
Кам'янець-Подільський	1610	22	73
Нетішин	735	9	82
<b>2015р.</b>			
<b>По області</b>	<b>16888</b>	<b>385</b>	<b>44</b>
Хмельницький	1312	129	10
Кам'янець-Подільський	1343	71	19
Нетішин	662	8	83

*Складено за джерелами [8, 9, 10, 11, 12, 13].*

Поряд із попитом, на кон'юктуру ринку праці суттєво впливає пропозиція робочої сили, яка являє собою кількість незайнятого населення, що виявило бажання працювати. За даними таблиці відстежується тенденція до скорочення пропозиції робочої сили у 2015 році на 2,6% в цілому по області й зокрема у Кам'янці-Подільському – на 3,6%, у Нетішині – на 12,9%. І відповідно навантаження на одне робоче місце зменшилось на 13,7% за регіональним

ринком праці. Щодо районних ринків праці у Кам'янці-Подільському навантаження скоротилось на 24%, у Нетішині – на 23,8%, у Хмельницькому – на 74,4%. Ця ситуація зумовлена міграцією населення, а не покращенням рівня життя населення і збільшенням кількості вакантних робочих місць.

Проаналізуємо регіональний ринок праці за професійними групами.

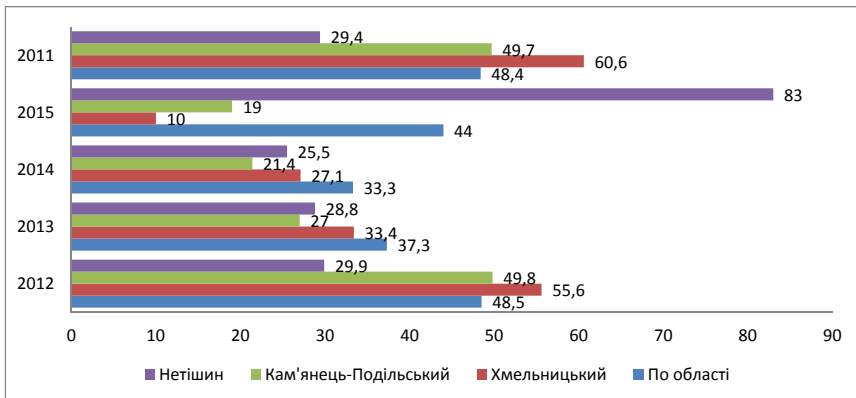
Таблиця 17

**Попит і пропозиція робочої сили на ринку праці професійними групами Хмельницької області за 2011-2015 роки**

Професійні групи	Кількість зареєстрованих громадян, не зайнятих трудовою діяльністю					Потреба підприємств у працівниках на заміщення вільних робочих місць					Навантаження на 1 робоче місце та вакансію				
	2012	2013	2014	2015	2011	2012	2013	2014	2015	2011	2012	2013	2014	2015	2011
<b>Усього</b>	1127 0	1729 6	1798 9	1688 8	1334	185	229	239	385	341	93	76	75	44	51
Державні службовці, керівники	1417	1474	1634	1963	1461	8	9	20	13	18	177	164	82	151	81
Професіонали	1431	1456	1653	1531	1527	16	12	25	23	18	89	121	66	67	85
Фахівці	1410	1304	1413	1415	1278	16	30	24	33	21	88	43	59	43	61
Технічні службовці	780	761	819	749	648	3	11	13	20	8	260	69	63	37	81
Працівники сфери торгівлі	2372	2352	2392	2384	2121	47	53	51	115	81	50	44	47	21	26
Кваліфіковані робітники сільського господарства	391	537	636	655	408	3	6	5	4	6	130	90	127	164	68
Кваліфіковані робітники з інструментом	2473	2238	2373	1924	2343	44	51	46	106	100	56	44	52	18	23
Найпростіші професії	3315	3069	2861	2673	3356	14	15	24	16	20	237	205	119	167	168

*Складено за джерелами [8, 9, 10, 11, 12, 13].*

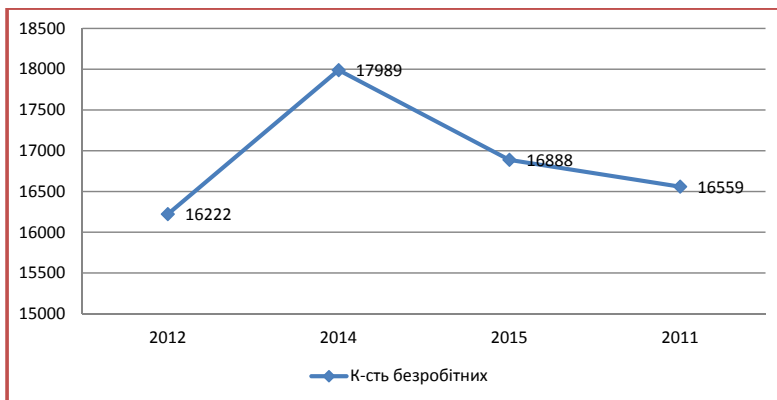
Найбільше безробітних обліковується серед представників некваліфікованої праці (найпростіші професії) – 15,8% від загальної чисельності безробітних. Значний відсоток безробітних характерний для працівників сфери торгівлі – 14,1%, кваліфікованих робітників з інструментом – 11,4%, державних службовців і керівників – 11,6%. Щодо попиту на робочу силу найбільше вакансій серед працівників торгівлі – 115, що на 42% вище рівня 2011 року; кваліфікованих робітників з інструментом – 106, що також на 6% перевищує показники базового рівня. Порівнюючи попит і пропозицію робочої сили, неважко відстежити, що за 5 років пропозиція перевищує попит більш, ніж у 43 рази, формуючи при цьому праценадлишковий ринок праці. Це впливає на зростання навантаження на вільне робоче місце.



**Рис. 22. Працевлаштування незайнятих трудовою діяльністю громадян по містах Хмельницької області за 2011-2015 роки**

*Побудовано за джерелами [8, 9, 10, 11, 12, 13].*

Динаміка статистичних даних за останніх 5 років свідчить про скорочення чисельності працевлаштованих не зайнятих трудовою діяльністю загалом по області, так і по містах. По Хмельниччині кількість працевлаштованих скоротилась з 48,4 до 44%. По основних містах найбільший спад простежується по Хмельницькому – на 50,6%, Кам'янцю-Подільському – на 30,7%. Проте протилежна динаміка притаманна для Нетішина, зростання на 53,6%.

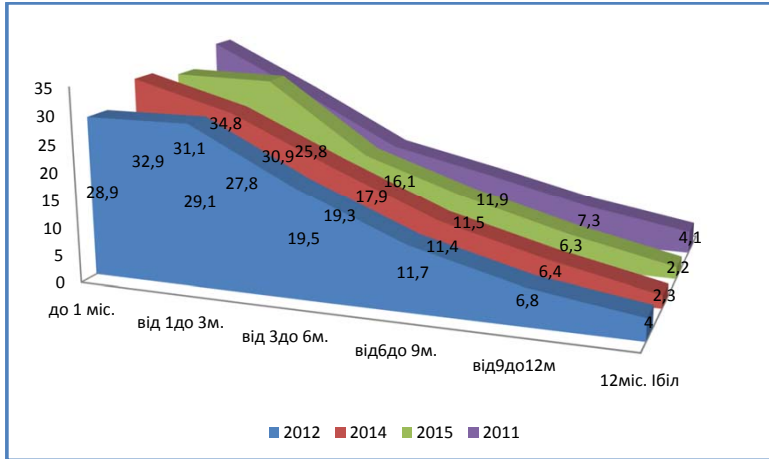


**Рис.23. Динаміка зареєстрованого безробіття Хмельницької області за 2011-2015 роки**

*Побудовано за джерелами [8, 9, 10, 11, 12, 13].*

Крива зареєстрованого безробіття у регіоні свідчить його зростання за період дослідження. Його пік припадає на 2014 рік (17989 ос.), у 2015 році його рівень знизився на 6,1%. Дані вказують на переважання пропозиції робочої сили на регіональному ринку праці.

Проаналізуємо безробіття населення за його тривалістю.



**Рис.24. Структура зареєстрованого безробіття Хмельницької області за тривалістю в 2011-2015 роках**

*Побудовано за джерелами [8, 9, 10, 11, 12, 13].*

Структура зареєстрованого безробіття за тривалістю констатує, що найбільш поширеними є безробіття до 1 місяця (31,1% – у 2015р.), від 1 до 3 місяців (30,9% – у 2015р.). Більш тривале безробіття менш представлене, зокрема, від 9 до 12 місяців (6,3% – у 2015р.), понад 12 місяців (2,2% – у 2015р.). Аналіз даного явища свідчить про сталу динаміку за п'ять років. Найбільш небезпечним є безробіття, яке перевищує 1 рік, тобто є застійним його динаміка за період вказує на скорочення у розмірі 1,8%.

Отже, безробіття за тривалістю стабільно не тривале (до 6 місяців), що є позитивним моментом. Однак підтверджує тезу про недостатньо повне і

ефективне використання трудового потенціалу Хмельниччини.

Особливе місце в ринковій економіці займає фаза обміну трудового потенціалу. Обмін слугує поєднанню людини із засобами виробництва. Фаза обміну передує процесу споживання (використання) трудового потенціалу працівника. У даній фазі трудові послуги дістають ринкову оцінку. В сучасних умовах особливого значення набуває об'єктивна оцінка кількісно-якісних результатів праці, трудової поведінки працівників та їх професійно-особистісних якостей. Низька мотивація до зайнятості, яка спричиняється, зокрема, відсутністю перспектив до професійного росту працюючих, незадоволеністю умовами праці та більшою мірою – її оплатою, суттєвим чином негативно впливає на рівень життя населення та формування і використання трудового потенціалу працівників.

Використання трудового потенціалу – остання фаза його відтворення.

Таблиця 18

**Підготовка та підвищення кваліфікації кадрів за видами економічної діяльності Хмельницької області за 2011-2014 роки**

Види діяльності	Навчання новим професіям			Підвищили кваліфікацію		
	усього		у т.ч. жінки, осіб	усього		у т.ч. жінки, осіб
	осіб	% до облікової кількості штатних працівників		осіб	% до облікової кількості штатних працівників	
<b>2011р.</b>						
Усього	4511	1,8	1141	22921	9,2	11573
сільське господарство	288	1,3	42	309	1,4	24
промисловість	3163	5,8	594	8207	15,1	1683
будівництво	109	1,8	20	73	1,2	3
торгівля	122	0,7	58	251	1,5	156
діяльність транспорту і зв'язку	536	2,9	280	1644	8,9	670
фінансова діяльність	7	0,1	7	327	6,8	190
державне управління	41	0,2	17	1897	11	1133
освіта	24	0	21	6461	11,9	4906

охорона здоров'я	54	0,1	31	3088	8,5	2485
<b>2012р.</b>						
Усього	4706	1,9	1220	23239	9,4	11534
сільське господарство	366	1,6	94	270	1,2	18
промисловість	3071	5,6	589	8062	14,8	1514
будівництво	278	4,7	44	95	1,6	9
торгівля	112	0,7	56	243	1,6	59
діяльність транспорту і зв'язку	604	3,3	306	1627	8,9	746
фінансова діяльність	3	0,1	1	237	5,4	122
державне управління	123	0,7	42	2349	14,1	1377
освіта	32	0,1	20	6572	12	4806
охорона здоров'я	71	0,2	4995	3217	8,8	2619
<b>2014р.</b>						
Усього	3797	1,6	743	21505	9,3	10708
сільське господарство	295	1,3	91	197	0,3	12
промисловість	2867	5,3	362	7961	14,8	1515
будівництво	85	1,8	31	157	3,3	3
торгівля	7	0,1	2	121	1,1	68
діяльність транспорту і зв'язку	346	2,6	155	1254	9,5	540
фінансова діяльність	4	0,1	1	169	4,4	107
державне управління	38	0,2	26	1896	10,3	913
освіта	35	0,1	12	5740	10,8	4398
охорона здоров'я	76	0,2	53	3431	10,2	2875

*Складено за джерелами [8, 9, 10, 11, 12].*

З однієї сторони, характер виробництва і розподілу трудового потенціалу впливає на ефективність використання трудового потенціалу, з іншої – використання трудового потенціалу визначає зміст процесів формування і розподілу, виставляє вимоги до якості сформованого трудового потенціалу і специфіки його розміщення за сферами діяльності.

Ключове значення щодо ефективного використання трудового потенціалу належить підготовці та підвищенню кваліфікації кадрів. Дослідження даного явища виявило тенденцію до скорочення чисельності працівників, які опанували нові професії, та підвищили свою кваліфікацію. Так, у 2014 році в



цілому скоротився відсоток працівників, що навчалися новим професіям (1,6%). За видами економічної діяльності суттєве зменшення відбулось у будівництві на 2,9%, торгівлі – 0,6%, державному управлінні – на 0,5% і відповідно на 9,9% скоротилась кількість жінок, що навчалися новим професіям.

За період сталось незначне скорочення чисельності працівників, що підвищили рівень кваліфікації, на 0,1%. Однак відбулись певні зрушення за видами економічної діяльності, майже вдвічі зріс відсоток у будівництві (3%), на 0,6% у сфері транспорту і зв'язку, на 0,3 % в охороні здоров'я. Зменшення притаманне для фінансової діяльності – 2,4%, державного управління – 0,7%, освіти – 1,1%. Ця ситуація зумовлена скороченням фінансування з бюджету на вказані цілі й зменшенням витрат роботодавців.

Використання трудового потенціалу є не що інше, як реалізація накопичених потенцій у певних соціально-економічних умовах під впливом об'єктивних і суб'єктивних факторів.

Аналіз статистичних даних свідчить про негативну тенденцію щодо скорочення за останні п'ять років рівня зайнятості населення регіону на 3,7% і як наслідок зазначених зростання рівня безробіття на 0,6%. Спостерігається стала динаміка процесів зменшення чисельності зайнятого населення у працездатному віці й зростання величини безробіття на Хмельниччині.

У структурі зайнятого населення найбільшу частку займає – діяльність у сільському господарстві (31%), що зумовлено спеціалізацією регіону. Дещо менша частка належить зайнятості у сфері послуг, торгівля, діяльність готелів і ресторанів – 26 %, питома вага невиробничої сфери – 23 %.

Попит на роботу силу у регіоні виявив тенденцію до його зростання в 1,1 рази за період дослідження. Щодо місцевих ринків Хмельниччини існують певні відмінності, зокрема, більше вакантних робочих місць притаманно обласному центрі 129 місць; у Кам'янці-Подільському величина вакантних місць зросла лише на 26,8% проти рівня 2011 року.

Поряд із попитом, на кон'юктуру ринку праці суттєво впливає пропозиція робочої сили, яка зросла на 2,6% в цілому по області й, зокрема, у Кам'янці-Подільському – на 3,6%, у Нетішині – на 12,9%. І відповідно навантаження на

одне робоче місце зменшилось на 13,7% за регіональним ринком праці.

Найбільше безробітних обліковується серед представників некваліфікованої праці (найпростіші професії) – 15,8% від загальної чисельності безробітних. Значний відсоток безробітних характерний для працівників сфери торгівлі – 14,1%, кваліфікованих робітників з інструментом – 11,4%, державних службовців і керівників – 11,6%.

Щодо попиту на робочу силу найбільше вакансій серед працівників торгівлі, кваліфікованих робітників з інструментом. Дослідження виявило, що за 5 років пропозиція перевищує попит більш, ніж у 43 рази, формуючи при цьому праценадлишковий ринок праці. Це впливає на зростання навантаження на вільне робоче місце.

Динаміка даних вказує на скорочення чисельності працевлаштованих не зайнятих трудовою діяльністю загалом по області на 4,4%. По основних містах найбільший спад простежується по Хмельницькому – на 50,6%, Кам'янцю-Подільському – на 30,7%. Однак протилежна динаміка притаманна для Нетішина, зростання на 53,6%.

Структура зареєстрованого безробіття за тривалістю констатує, що найбільш поширеними є безробіття до 1 місяця (31,1%) та до 3 місяців (30,9%). Отже, безробіття за тривалістю стабільно не тривале (до 6 місяців), що є позитивним моментом. Однак підтверджує тезу про недостатньо повне і ефективне використання трудового потенціалу Хмельниччини.

Впродовж аналізованого періоду відбулось зменшення чисельності працівників, які опанували нові професії на 1,6%. За видами економічної діяльності суттєве скорочення відбулось у будівництві на 2,9%, торгівлі – 0,6%, державному управлінні – на 0,5%.

Крім того, сталось незначне зменшення чисельності працівників, що підвищили рівень кваліфікації, на 0,1%. Проте відбулись певні зрушення за видами економічної діяльності, майже вдвічі зріс відсоток у будівництві, на 0,6% у сфері транспорту і зв'язку, на 0,3 % в охороні здоров'я. Дана ситуація зумовлена скороченням фінансування з бюджету на вказані цілі й зменшенням витрат роботодавців.

З огляду на розглянуте, процес використання трудового потенціалу у регіоні все ще зберігає забарвлення радянської економічної системи, яка характеризувалась неефективністю його використання. На нашу думку, економічне зростання можливе лише за рахунок активізації процесу використання трудового потенціалу на основі інноваційного розвитку економіки, розширення інноваційного потенціалу регіону.

Нами виявлено, що процеси формування та використання трудового потенціалу Хмельниччини характеризуються наявністю ряду суперечностей. Так, невідповідність між наявними робочими місцями та робочою силою, між оплатою праці та витратами робочої сили, відсутність науково обґрунтованого механізму мотивації праці спричинюють зростання безробіття, в тому числі молодіжного, і як наслідок – зниження рівня життя населення. Це спонукає людей до пошуку кращого життя, що проявляється в зростанні міжрегіональної та міждержавної міграції населення. Яскравим прикладом цього є Хмельницька область, в якій рівень міграції є одним з найвищих серед областей України.

### **Список використаних джерел**

1. Економіка праці та соціально-трудова відносина : підруч. / [А. М. Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко та ін.]; за наук. ред. А.М. Колота. – К. : КНЕУ, 2009. – 711с.
- 2.Осовська Г.В. Управління трудовими ресурсами: навч. посіб./ Г.В. Осовська,О.В. Крушельницька. – К.: Кондор, 2003. – 224 с.
3. Богиня Д. П. Основи економіки праці/ Д. П. Богиня, О. А. Грішнова. – К.: Знання-Прес, 2002. – 313 с.
4. Економічна енциклопедія / [за ред. Б. Д. Гаврилишина]. – К.: Академія, 2002. – Т. 3. – 2002.– 951 с.
- 5.Рубан В. М. Визначення трудового потенціалу в контексті сучасних світових економічних трансформацій/ В.М.Рубан, М.В. Пустовіт // Економіка і управління. –2009. – № 6. – С.78-83.

6. Семикіна М. В. Конкурентоспроможність персоналу підприємства: теорія і практика регулювання : моногр. / М. В. Семикіна, О. О. Смірнов. – К.: КОД, 2008. – 208 с.

7. Криклій А.С. Формування трудового потенціалу в умовах трансформаційної економіки: автореф. дис.. на здобуття наук. ступеня д.е.н.: спец. 08.01.01 «Економічна теорія» / А.С. Криклій. – К., 2005. – 32с.

8. Статистичний щорічник Хмельницької області за 2011 рік. – Хмельницький: Головне управління статистики у Хмельницької області, 2012. – 424с.

9. Статистичний щорічник Хмельницької області за 2011 рік. – Хмельницький: Головне управління статистики у Хмельницької області, 2012. – 424с.

10. Статистичний щорічник Хмельницької області за 2012 рік. – Хмельницький: Головне управління статистики у Хмельницької області, 2013. – 412с.

11. Статистичний щорічник Хмельницької області за 2013 рік. – Хмельницький: Головне управління статистики у Хмельницької області, 2014. – 402с.

12. Статистичний щорічник Хмельницької області за 2014 рік. – Хмельницький: Головне управління статистики у Хмельницької області, 2015. – 404с.

13. Статистичний щорічник Хмельницької області за 2015 рік. – Хмельницький: Головне управління статистики у Хмельницької області, 2016. – 407с.

14. Богатирьов К.О. Теоретичні аспекти розвитку та оцінки трудового потенціалу/ К.О. Богатирьов// Агрорсвіт. – 2013. – С. 31-34.

15. Ющенко Н.Л., Позднякова А.М. Формування трудового потенціалу Чернігівського району: проблеми негативного впливу природного зменшення населення/ Н.Л. Ющенко, А.М., А.М.Позднякова // Вісник Чернігівського державного технологічного університету. – 2013. № 4(70). – С. 269-280.

16. Список стран по уровню рождаемости. Рейтинг коэффициентов рождаемости государств мира (по данным ЦРУ) [Электронный ресурс]//Nowers. – Режим доступа: <http://nowers.co/directory/lists/countries/birth>.

17. Список стран по уровню смертности. Рейтинг коэффициентов рождаемости государств мира (по данным ЦРУ) [Электронный ресурс]//Nowers. – Режим доступа: <http://nowers.co/directory/lists/countries/death>.

18. Нагорна А.М. Трудовий потенціал в Україні: медико-соціальні і демографічні характеристики (огляд літератури та власних досліджень)/ А.М. Нагорна// Журнал НАМН України. – 2016. – № 1.т. 22. – С. 70-79.

19. Населення України за 2015 рік. Демографічний щорічник. – К.: Державна служба статистики України, 2016. – 119с.

20. Список стран по продолжительности жизни. Рейтинг государств мира по ожидаемой продолжительности жизни [Электронный ресурс]//Nowers. – Режим доступа: <http://nowers.co/directory/lists/countries/lifetime>.

21. International Migration Flows to and from Selected Countries: The 2015 Division. (United Nations database. POP/DB/MIG /Flow/Rev. 2015)//Population Division of Economic and Social Affairs. Режим доступа: <http://www.un.org/en/development/desa/population/migration/data/emprical2/migrationof lows.shtml>.

22. Міграція як чинник розвитку в Україні [Електронний ресурс].–К.: МОМ, 2016.– [http://www.iom.org.ua/sites/default/files/mom\\_migraciya\\_yak\\_chynnyk\\_rozvtuky\\_v\\_ukrayini.pdf](http://www.iom.org.ua/sites/default/files/mom_migraciya_yak_chynnyk_rozvtuky_v_ukrayini.pdf)

23. Польша выдала украинцам 1,3 млн. приглашений на работу в 2016 году[Электронный ресурс]//Ліга. Бізнес-Інформ. Информационное агенство. – Режим доступа: [http://news.liga.net/news/society/14676562-polsha\\_vydala\\_ukraintsam\\_1\\_3 mln\\_priglashe niyv\\_na\\_raboty\\_v\\_2016\\_godu.htm](http://news.liga.net/news/society/14676562-polsha_vydala_ukraintsam_1_3 mln_priglashe niyv_na_raboty_v_2016_godu.htm)

24. Міністерство закордонних справ України [Сайт]. – Режим доступу: <http://www.mfa.gov.ua>.

25. Міграційний профіль України 2011-2015[Електронний ресурс].– К.: Державної міграційної служби України, 2016. – 74с. – Режим доступу: <http://dmsu.gov.ua/images/files /MP2015.pdf>

### 3.4. Сучасні методичні підходи оцінки рівня трудового потенціалу

В сучасних ринкових умовах трудовий потенціал відіграє дедалі більшу роль в процесі управління підприємством. Інноваційні перетворення випуск високоякісної продукції та отримання стійких фінансових результатів не можливий без участі персоналу. На сучасному етапі суспільного розвитку, формуванні стійкої конкурентної позиції підприємства на ринку, успішна діяльність будь-якої організації залежить від високої результативності спільної праці зайнятих в ній працівників, від їх кваліфікації, рівня освіти та професійної підготовки, тобто, раціонального використання трудового потенціалу. У зв'язку з цим набуває особливої ваги знання реального стану трудового потенціалу підприємства, його оцінки, що дасть керівникам змогу об'єктивно оцінювати можливості використання трудових ресурсів.

Аналіз наукових праць свідчить про те, що багато складових якості трудового потенціалу на стадіях формування і реалізації взагалі не піддаються кількісному виміру.

Перші спроби оцінки значення людини як носія трудового потенціалу були зроблені Вільямом Петі, засновником класичної економіки, який в 1676 р. порівняв втрату людського життя з втратою зброї і військових комунікацій. Він вважав, що людське життя має грошовий вираз і втрата солдата на війні наносить прямий матеріальний збиток економіці Британської крони.

Завдання оцінки трудового потенціалу підприємства представляється особливо актуальним для України. На сьогоднішній день в Україні показник використання трудового потенціалу компанії (професійні знання та навички, особистісні та демографічні характеристики, ділові зв'язки) дуже низький. В сучасних умовах економічного розвитку та науково-технічних перетворень успішна діяльність підприємств залежить повною мірою від наявності компетентного персоналу, що є основою трудового потенціалу підприємства. Дослідження досвіду зарубіжних країн неодноразово доводить, що трудовий

потенціал є одним із головних факторів підвищення результативності виробництва та успішного функціонування підприємства в цілому.

Останнім часом у науковій економічній літературі з'явилося чимало публікацій в яких досліджуються методичні підходи до оцінки трудового потенціалу підприємств. Серед них: В. Аллавердян, О. Боднарук, З. Варналій, Л. Галаз, Б. Генкін, В. Гриньова, Н. Єсінова, С. Засанська, Т. Калінеску, А. Коцур, В. Лич, В. Пономаренко, О. Посилкіна, С. Рекуненко, С. Сембер, В. Толок, О. Федонін, Р. Чорний, Л. Шаульська. Однак на сьогоднішній день єдиного комплексного методичного підходу до оцінки трудового потенціалу не існує.

Внаслідок впливу факторів зовнішнього та внутрішнього середовища трудовий потенціал підприємства є змінною величиною, яка потребує вимірювання з метою застосування коригуючих заходів для досягнення цілей господарської діяльності.

Вирішення цих питань є складним і тривалим процесом, тому що, досліджуючи наявні та потенційні можливості персоналу підприємства, необхідно враховувати не лише реалізовані в процесі праці знання, вміння, здібності, тобто всі ті характеристики, які працівник зумів проявити, але й ті внутрішні, приховані резерви, які не були реалізовані в процесі трудової діяльності через відсутність певних об'єктивних чи суб'єктивних умов. При цьому виникають складності методичного характеру. Проведені науковцями дослідження ґрунтувались на основі теорії потенціалу, що ж до методичної сторони, то тут лише окреслені загальні підходи та досліджено окремі проблеми.

Вимірювання трудового потенціалу підприємства утворює досить складну групу проблем. При їх вирішенні можливе використання різних підходів. Кожний із них може вимагати застосування особливих метрологічних процедур, вибору виду й складу вимірюваних й оцінюваних показників, необхідних для цього метричних систем й одиниць виміру, й, нарешті, різних мір, метрик і шкал, вибір яких у підсумку й буде визначати характер методології, придатної для виміру й оцінки трудового потенціалу.

При цьому кожний із зазначених підходів може давати певні переваги у вирішенні однієї проблеми та одночасно породжувати додаткові проблеми.

Окрім зазначених вище проблем, на думку Бачевського Б.С., вітчизняний досвід проведення діагностики кадрового потенціалу групи в умовах переходу до ринкових відносин обмежується, головним чином, досвідом аналізу у ході реструктуризації або приватизації підприємств. При цьому, методологічна та методична база майже не обґрунтована і діагностика виконується на основі експертної оцінки за участю експертів, які не мають потрібного досвіду роботи в умовах ринку, орієнтуються не стільки на потреби нової виробничої та організаційної структури, скільки на бажання нових власників створити власну команду [1].

Здійснюючи аналіз методів та підходів щодо оцінки трудового потенціалу підприємства, можна стверджувати, що в науковій літературі сформувалось розмаїття підходів, а також вибірковість, несистемність та однобокість методів оцінки трудового потенціалу підприємства. На нашу думку, така ситуація склалася через неточне розуміння авторами визначення термінів «науковий підхід», «метод», «показники».

В науковій літературі існує безліч методологічних елементів. Тому в науковців виникають труднощі при визначенні, який з елементів є методом, а який — підходом. Щоб внести ясність в це питання зазначимо таке. У словниках «підхід» визначається як «сукупність прийомів відносин до чогонебудь» [2].

В процесі нашого дослідження постає проблема вивчення цього питання вітчизняними науковцями так Т. Калінеску та Ю. Романовська відмічають, що якісні й кількісні компоненти трудового потенціалу знаходяться у тісному взаємозв'язку, зберігаючи при цьому свою унікальність. На їх думку, аналіз і оцінювання якісних та кількісних показників трудового потенціалу підприємства як цілісної системи необхідні для: розробки прогнозів у сфері праці; прийняття управлінських рішень щодо усунення дисбалансу між якістю трудового потенціалу людини й конкретним робочим місцем; максимального використання здібностей працівника до



відповідної праці; визначення напрямків кадрової політики, які потребують першочергового фінансування; підвищення ефективності управління персоналом (мінімізації частки нереалізованих можливостей працівників, скорочення плинності кадрів, забезпечення умов для відтворення трудового потенціалу).

Своєрідність і складність проблеми виміру трудового потенціалу одночасно полягає і у множинності його проявів. Він може виступати як миттєво зафіксований рівень; як потік з невизначеним поданням про його одиницю; як запас, який існує у фізично різних формах і який зберігається впродовж невизначеного періоду; як різниця значень його компонент, що відповідають різним, але порівнюваним об'єктам (компонентам потенціалу); як розходження, які відповідають різним моментам часу стану потенціалу, який сприймається у вигляді єдиного об'єкта; як розносне або мультиплікативне відношення напружених станів різних його носіїв або змістовно різних компонентів [3, с. 38].

Визначення напрямків розвитку трудового потенціалу та управління цим процесом передбачає необхідність його оцінки за кількісним та якісним складом. При оцінці трудового потенціалу підприємства завжди можна визначити величину кількісної складової, оскільки вона заснована на таких кількісних показниках, як чисельність персоналу й кількість робочого часу.

Проте, із позиції вимог сьогодення, цього явно не досить, і в цьому, певною мірою, на нашу думку, спостерігається вузький підхід до методики оцінки трудового потенціалу. Показник чисельності працівників, не є достатнім для повної оцінки та виміру трудового потенціалу. Ми вважаємо, що тут необхідна інша система показників, яка, на нашу думку, охарактеризувала б усі сторони трудового потенціалу підприємства: по-перше - характеристику якостей працівників, що відображає їх підготовленість до виконання робіт, рівень розвитку їх здібностей та особистого ставлення до праці, по-друге, можливості участі працівників підприємства в суспільно-корисній діяльності. При проведенні оцінки

трудового потенціалу необхідно приділяти увагу характеристиці не тільки кількісним, але й якісним складовим потенціалу.

Більш складним завданням є визначення величини якісної складової трудового потенціалу.

Вітчизняний науковець, М.Д. Виноградський відмічає, що найбільш важливими показниками якісного складу трудового потенціалу є: 1) укомплектування підприємства необхідною кількістю персоналу певних професій, спеціальностей, кваліфікації: рівень загальної і спеціальної освіти; середній вік працівника; стать; стаж роботи за даною спеціальністю (на посаді) і стаж роботи на даному підприємстві; чисельність працівників, які опанували сумісні професії, і соціальна активність працівників; 2) співвідношення чисельності чоловіків і жінок на різних посадах і у професійних групах; 3) якість розстановки кадрів за посадами і спеціальностями; 4) ступінь відповідності працівника до вимог робочого місця; 5) тривалість використання працівника на одній посаді [4, с.400].

Схожої думки дотримується Р.М. Набока виокремлює проблеми якісної оцінки трудового потенціалу: визначення еталону вимог (норм, стандартів) до кожної групи співробітників підприємства, відповідно до якого буде проводитися порівняння; відсутність цілісної програми обліку й звітності про якісну структуру персоналу організації; розмаїтість набору якісних параметрів трудового потенціалу [5].

Б.М. Генкін для виміру виділяє вісім компонент трудового потенціалу: здоров'я, моральність і вміння працювати в колективі, активність, творчий потенціал, організованість, освіту, професіоналізм, ресурси робочого часу [6].

Отже, проблема якісної оцінки трудового потенціалу полягає у:

- визначенні еталону вимог (норм, стандартів) до кожної групи співробітників підприємства, відповідно до якого буде проводитися порівняння;

- відсутності цілісної програми обліку й звітності про якісну структуру персоналу організації;

- великій розмаїтості набору якісних параметрів трудового потенціалу, Тому на практиці використовується спрощений підхід, за якого якісна характеристика трудового потенціалу обмежується даними, що відбивають освітній і кваліфікаційний рівень, наявність спеціальної кваліфікаційної підготовки і її тривалість, статевовіковий склад, стан здоров'я [5].

Отже, для об'єктивної оцінки трудового потенціалу підприємства виникає необхідність конкретизувати різні підходи, що сформувались у науковій літературі. Проте, недосконалість науково-прикладних розробок у сфері оцінки трудового потенціалу підприємства не дозволяє визначити хоча б декілька альтернативних методик, які б створили основу для подальшого вирішення цього складного проблемного завдання.

Багатьма з цих вчених розумілася багатоманітність та різність методик оцінки ТП та деякими робилися спроби згрупувати методики за методичними підходами. Так, Т. Калінеску виділяє такі основні підходи до оцінки ТП: витратний, результативний, порівняльний. Витратний підхід заснований на оцінці відношення ТП до витрат на його формування, утримання та майбутній розвиток. Результативний підхід заснований на оцінці результативності праці персоналу, при чому основними показниками ефективності виступають кількість та вартість виготовленої продукції. Порівняльний підхід передбачає високий ступінь суб'єктивізму та заснований на існуванні реального чи уявного еталону [7, с. 210].

Як бачимо з вищевідзначеного, думки вчених значно різняться щодо групування методик оцінки ТП за методичними підходами, що дає змогу стверджувати про необхідність подальших досліджень в цьому напрямку.

Аналіз вищевідзначених методик дає змогу виділити такі основні методичні підходи до оцінки ТП: ресурсний; факторний; результативний; вартісний (витратний); інтегральний; суб'єктивний.

Ресурсний підхід є найпершим сформованим в науковій літературі методичним підходом до оцінки ТП та полягає в проведенні цієї оцінки із застосуванням ряду окремих один від одного абсолютних та відносних показників. Основою для оцінки ТП людини, підприємства та суспільства

відповідно до ресурсного підходу, стала система показників, що була розроблена проф. Б. Генкіним та на даний момент широко застосовується вченими. Ця система показників передбачає оцінку ТП за основними його компонентами (здоров'я, моральність, творчий потенціал, організованість, освіта, професіоналізм, ресурси робочого часу) на основних рівнях його прояву (людина, підприємство, суспільство). В подальшому поруч із системою показників, розробленою проф. Б. Генкіним, при проведенні оцінки ТП з використанням ресурсного підходу, широке використання отримали такі показники оцінки ТП як статевікова структура, мобільність носіїв праці, конкурентоспроможність робочої сили, умови реалізації ТП. Ресурсний підхід є одним із найпростіших методичних підходів до оцінки ТП; характеризується застосуванням простого методичного інструментарію (як правило, у якості показників аналізу використовуються основні показники рядів динаміки: темп росту та темп приросту) та може застосовуватися для оцінки ТП на будь-якому з рівнів його прояву.

Переваги – можливість використання для оцінки ТП за його компонентами на будь-якому з рівнів прояву; доступність інформації для оцінки ТП; простота розрахунків показників оцінки ТП.

Недоліки – окремість показників ТП один від одного – вони не пов'язуються навіть в рамках компонент ТП; обмеженість методичного інструментарію (використання лише показників рядів динаміки для аналізу результатів оцінки).

На відміну від ресурсного підходу, факторний підхід застосовується переважно для оцінки ТП на мезорівні його прояву (регіону, території). Особливістю даного підходу є те, що при проведенні оцінки показники поділяються на стимулятори та дестимулятори за їхнім впливом на ТП. В якості показників-стимуляторів вченими-прихильниками факторного підходу найчастіше використовуються наступні: тривалість трудового життя, рівень зайнятості населення, попит на робочу силу, стан здоров'я, рівень освіти, рівень підвищення кваліфікації, рівень інтелектуального потенціалу; дестимуляторів – кількість захворювань, рівень безробіття населення, рівень

вивільнення працівників з підприємств за економічними причинами, навантаження не зайнятих трудовою діяльністю громадян на одне вільне робоче місце (розподілення показників здійснено за тенденцією їхніх значень до збільшення) [8, с. 118-123].

При проведенні оцінки ТП згідно факторного підходу, традиційно застосовуються не лише розрахунок показників рядів динаміки (як при ресурсному підході), а й кореляційний, факторний та кластерний аналізи.

Переваги - відображення характеру та сили впливу факторів зовнішнього та внутрішнього середовища на ТП та тенденції його розвитку; значний методичний інструментарій.

Недоліки - суб'єктивність при виділенні факторів впливу на ТП; обмеженість в застосуванні (переважне застосування для оцінки ТП на мезорівні).

Результативний підхід заснований на оцінці результативності праці персоналу, при чому основними показниками ефективності виступають кількість та вартість виготовленої продукції, він пов'язаний з оцінкою реальної вигоди, яку має підприємство від праці працівників. Але при цьому виникають труднощі у визначенні конкретного результату праці окремих категорій персоналу – керівників, службовців, спеціалістів, основних і допоміжних робітників, технологічного та управлінського персоналу [9].

Традиційно при проведенні оцінки ТП за результативним підходом розраховуються показники продуктивності праці: виробіток (кількість виготовленої продукції у розрахунку на одного працівника в одиницю часу) та трудомісткість (кількість людино-годин, витрачених на виробництво одиниці продукції), аналізуються тенденції їх змін та розробляються прогнози їх динаміки в майбутньому (в тому числі і на основі прогнозу зміни чисельності працівників) [10, с. 80-81].

Результатний підхід є сенс використовувати лише до підприємства в цілому, де окремий вклад трудових ресурсів виділити практично неможливо і недоцільно. Перевагами є відображення безпосередніх результатів праці носія (носіїв) ТП; цінність для внутрішнього обліку праці на підприємстві.

Недоліками – обмеженість в застосуванні в залежності від рівнів прояву ТП, цілей та завдань проведення оцінки ТП.

Витратний (вартісний) підхід заснований на оцінці відношення трудового потенціалу до витрат на його формування, утримання та майбутній розвиток.

Витратний підхід дозволяє оцінити розмір трудового потенціалу сумою минулих витрат на підготовку, поточне утримання і майбутній розвиток персоналу.

Даний напрямок досліджень найбільше розроблявся вітчизняними науковцями. Зокрема, найбільш типовою методикою такого типу можна вважати розробки Авдєєнка Н.В. та Котлова В.А.

Згідно з міркуваннями цих авторів, розмір трудового потенціалу підприємства в основному визначається сумою витрат на промислово-виробничий персонал. Тобто, найкращим показником ефективності використання трудового потенціалу є продуктивність праці, але у даній методиці сам показник продуктивності праці не використовується як результуючий показник. Витратний підхід дозволяє деякою мірою оцінити вартість працівника для підприємства, однак, така оцінка доволі умовна і приблизна. Наприклад, два працівника, на підготовку і навчання яких були витрачені однакові кошти, в майбутньому можуть працювати із різною продуктивністю, віддачею, а отже, матимуть різну цінність для підприємства.

При оцінці трудового потенціалу з позиції його сукупної вартості для підприємств можуть застосовуватись як абсолютні показники цієї вартості, так і загальний фонд оплати праці та його склад (основна та додаткова заробітна плата), фонд споживання (сума фонду оплати праці та фонду мотивації працівників), витрати на робочу силу, що не входять до складу фонду оплати праці (витрати на соціальне забезпечення, культурно-побутове обслуговування, професійне навчання працівників, забезпеченість працівників житлом) та їх тенденції (у тому числі не лише у порівнянні з посередніми періодами, а й з плановими значеннями цих показників), так і

відносні, такі як рівень витрат на оплату праці та темпи його зміни [10, с.83-84].

Широке використання вартісний підхід отримав при оцінці людського капіталу (де витрати на людський капітал розраховуються як різниця сукупних витрат, пов'язаних з формуванням і розвитком людського капіталу, скоригованих на середню норму доходу на вкладений капітал, що відповідає банківській дисконтній ставці на момент оцінки, і економічного збитку від недовикористання людського капіталу проте деякими дослідниками він застосовується і при оцінці ТП.

О. Федонін відзначає, що оцінка вартості ТП підприємства має включати оцінку вартості ТП управлінського персоналу та технологічного персоналу та коригуватися з урахуванням кумулятивного коефіцієнту поступового зростання ТП [11, с. 208].

Для оцінки ж ефективності витрат на ТП вченим пропонується використовувати показник коефіцієнту віддачі повної заробітної плати, котрий розраховується як відношення чистого виторгу від реалізації до фонду споживання.

В. Аллавердяном пропонується оцінка вартості кадрового (трудового) потенціалу конкретного працівника для підприємства як добутку величини заробітної плати (котру отримує працівник або на отримання котрої претендує) та коефіцієнту гудвілу кадрового потенціалу працівника (розрахункове значення) [12].

На даний момент найчастіше вченими при оцінці трудового потенціалу використовується інтегральний підхід, що передбачає розрахунок середньозваженої різноманітних одиничних показників. В структурі цього підходу можна виділити три основні напрями: традиційний, експертний та коефіцієнтний.

Традиційний інтегральний підхід передбачає застосування експертного методу для ранжування показників за важливістю (визначення питомої ваги кожної компоненти інтегрального індексу) та для оцінки показників, що характеризують ТП якісно; показники ж, що характеризують ТП кількісно,

розраховуються. Експертний інтегральний підхід повністю заснований на використанні методу експертних оцінок: 1) оцінка ТП особистості (працівника) (як суми добутків питомої ваги компонент ТП особистості та їх бальної оцінки), 2) підрозділу (як суми добутків питомої ваги ТП працівника підрозділу та його бальної оцінки (розрахованої на першому етапі)), 3) підприємства (як суми добутків питомої ваги ТП підрозділу та його бальної оцінки (розрахованої на другому етапі)) [7, с. 206-208].

Зрозуміло, що результати оцінки, проведеної з використанням цього підходу, будуть вирізнятися значним ступенем суб'єктивізму і, таким чином, не будуть достатньо достовірними. Природно, що прагнучи зробити результати оцінки ТП максимально достовірними, вчені намагаються, наскільки це можливо, зменшити ступінь використання методу експертних оцінок. У зв'язку з цим в структурі інтегрального підходу сформувався коефіцієнтний інтегральний підхід, який є синтезом витратного та доходного підходу та передбачає, що самі компоненти (як кількісні, так і якісні) – розраховуються, отримуючи відображення у вигляді коефіцієнтів. При цьому найчастіше використовуються наступні показники-коефіцієнти: коефіцієнт стану здоров'я, коефіцієнт статевовікової структури колективу, коефіцієнт рівня кваліфікації, коефіцієнт рівня освіти, коефіцієнт морального клімату, коефіцієнт новаторства або інноваційної активності, коефіцієнт стабільності колективу, коефіцієнт плинності кадрів, коефіцієнт фізичної працездатності

Як зазначають Федонін О. С., Рєпіна І. М., Олексюк О. І. він є досить поширеним і за своєю сутністю є гібридом витратних та порівняльних підходів. Згідно коефіцієнтної методики до системи оцінки трудового потенціалу працівників відносяться такі основні коефіцієнти: коефіцієнти освіти; посадового досвіду; підвищення кваліфікації; раціоналізаторської активності; оперативності виконання робіт [11].

В останні роки увага вчених-прихильників інтегрального підходу оцінки ТП направлена на дослідження синергетичного ефекту – ефекту збільшення сукупної результативності ТП у порівнянні з алгебраїчною сумою результативності його складових. Так, колективом авторів



пропонується здійснювати коригування значення інтегрального показника ТП на коефіцієнт синергізму, котрий розраховується як відношення темпу приросту величини інтегрального показника ТП до усередненої величини темпів приросту його складових. Відповідно, зробити висновок про наявність синергетичного ефекту від взаємодії складових ТП, можливо лише у випадку, коли значення відношення темпів приросту буде більшим за одиницю [10, с. 98-99].

Безперечно, феномен синергетичного ефекту заслуговує на особливу увагу при оцінці ТП, так як виявлення джерел появи цього ефекту є основою для ефективного управління ТП.

Одним з методичних підходів, який було виділено за результатами аналізу методик оцінки ТП, є порівняльний Він є найбільш поширеним в країнах з ринковою економікою. У свідомості людей кожна людина володіє деяким набором якостей, які визначають його індивідуальність. У сучасній бізнес-психології поширений інший підхід: тут понад важливим вважається не володіння якістю, а професійна ефективність. Важливо, щоб, крім володіння якостями, здібностями, вміннями і навички, людина зміла направити їх у вирішення завдань, поставлених компанією. І саме у цьому контексті використовують усі сучасні способи оцінки персоналу.

Порівняльний підхід до оцінки трудового потенціалу базується на співставленні (порівнянні) трудових потенціалів окремих працівників, передбачає оцінку людини людиною на основі професійного досвіду оцінювача та за допомогою попередньо розроблених тестів, питань, моделей, імітаційних ситуацій.

Провівши аналіз праць як вітчизняних так і закордонних вчених можна зазначити, що в рамках кожного із зазначених підходів для оцінки трудового потенціалу використовуються певні методи. Порівняльний підхід до оцінки трудового потенціалу представлений наступними методами, основними з яких є:

1. Метод анкетування - трудовий потенціал працівника оцінюється на основі заповнених ним самим анкет, розроблених оцінювачем, в яких фіксуються всі істотні позитивні та негативні характеристики.

2. Описовий метод - оцінювач самостійно визначає та описує позитивні та негативні характеристики працівника, які обумовлюють розмір його трудового потенціалу.

3. Метод класифікації - трудовий потенціал окремого працівника визначається на основі ранжування всіх працюючих на підприємстві, за визначеним критерієм, а також вибору трудової характеристики найкращого з них у якості еталонного значення.

4. Метод порівняння параметрів - трудовий потенціал окремого працівника визначається шляхом багатоетапного співставлення продуктивності, освітньо-культурних та інших його характеристик з аналогічними параметрами інших працівників компанії, які виконують схожі роботи.

5. Рейтинговий метод - трудовий потенціал працівника визначається на основі оцінювання його істотних трудових якостей за оціночними шкалами, які розробляються оцінювачем за певними критеріями (залежно від мети аналізу). Це метод розподілу за шкалою особистих якостей працівника. Найважливіший компонент цього виду оцінювання – список завдань, що повинен виконувати працівник. Після складання цього списку відбувається вивчення діяльності з урахуванням часу, затрачуваного працівником на прийняття рішень, способів виконання визначених завдань. Потім відбувається оцінка перерахованих у списку якостей працівника за бальною шкалою або порівняння з певним еталоном.

6. Метод визначеного розподілу - трудовий потенціал працівника встановлюється експертом-оцінювачем у рамках допустимих інтервалів, які у сукупності формують фіксований розподіл усіх оцінок. Наприклад: 10% - незадовільно, 20% - задовільно, 40% - цілком задовільно, 20% - добре, 10% - відмінно, усього – 100%, після оцінки працівників розподіляють за групами відповідно до заданої квоти.

7. Метод оцінки за вирішальною ситуацією - трудовий потенціал працівника визначається на основі його поведінки чи вирішення основних виробничо-господарських ситуацій, змодельованих чи ініційованих оцінювачем у рамках конкретної організації. Можливе також встановлення бажаних критеріїв, які формують еталонне значення трудового потенціалу.

8. Метод шкали спостереження за поведінкою - у цілому метод базується на постулатах попереднього, але фіксуються не бажані характеристики, а відсутність негативних (деструктивних) дій, специфічної поведінки, стресових навантажень тощо. Оцінка трудового потенціалу працівника проводиться «від негативного».

9. Метод інтерв'ю - трудовий потенціал працівника визначається на основі його усних відповідей на запитання компетентних експертів-оцінювачів, які виносять суб'єктивні судження щодо коректності чи некоректності відповідей на вузькоспеціалізовані запитання.

10. Метод «360 градусів» - трудовий потенціал працівника оцінюється на основі суджень його професійно-трудового оточення (співробітників, які з ним працювали).

11. Тестування - трудовий потенціал працівника визначається за результатами вирішення психологічних, фізіологічних та кваліфікаційно-освітніх завдань (тестів). Позитивною стороною тестової оцінки є те, що вона дозволяє одержати кількісну характеристику по більшості критеріїв оцінки, можлива також комп'ютерна обробка результатів. Однак, оцінюючи потенційні можливості працівника, тести не враховують, як ці здібності виявляються на практиці.

12. Метод ділових ігор - трудовий потенціал працівника визначається на основі спостережень та результатів його участі в імітаційних (ситуаційних) іграх, змодельованих під конкретну організацію.

13. Метод оцінки на базі моделей компетентності - трудовий потенціал працівника визначається за допомогою формалізованих (математичних) моделей компетентності, які являють собою системну оцінку

інтелектуальних, професійних та інших характеристик, суттєвих у рамках конкретної організації.

14. Метод комітетів – оцінювання проводить група експертів, мета якого полягає в з'ясуванні здібностей кандидата, що дають йому право претендувати та інші посади, зокрема висунання на підвищення.

15. Метод центрів оцінювання – з'ясування особистих і ділових якостей працівника, визначення програми індивідуальних тренувань, що дозволяє розвинути його здібності, поведінкові навички.

16. Метод експертних оцінок – застосовують найчастіше для оцінки потенціалу персоналу, зайнятого творчою працею.

Усі ці методи так чи інакше передбачають наявність еталону (реального чи уявного), який втілює у собі максимальні значення окремих критеріїв оцінки.

Розглянемо окремі з них. Оцінка персоналу за методом 360 градусів (або кругова оцінка) - це метод оцінки персоналу за компетенціями, коли ділове оточення оцінює співробітника на ступінь відповідності даного співробітника займаній посаді. Одним з основних завдань методу є визначення ступеня відповідності співробітника висунутим вимогам і виявлення як сильних сторін, так і компетенцій, які розвинені не достатньо, з метою їх подальшого розвитку. Вперше метод 360 градусів був запропонований Пітером Уордом в 1987 році. Перше визначення, яке він дав цьому методу: "Оцінка 360 градусів - це систематичний збір інформації про роботу індивідуума (або групи), одержуваної від деякого числа осіб, зацікавлених у його роботі, і зворотний зв'язок по ній".

Згодом ця методика знайшла своє активне застосування на Заході в 90-і роки ХХ-го століття. У 2000-х роках фахівці Східної Європи стали активно використовувати даний інструмент, який на сьогоднішній день є одним з найпопулярніших методів оцінки персоналу. Багато в чому подібна популярність пов'язано з універсальністю методу, який можна ефективно використовувати як на середніх, так і на великих підприємствах будь-якої галузі і спеціалізації

Сутність методу 360 градусів полягає в тому, що співробітника оцінюють декілька людей із його робочого оточення: керівник, колега, наставник, колега по проекту і т.п. Як правило, кількість оцінювачів становить не менше 4-ох чоловік, що дозволяє уникнути суб'єктивного фактора в оцінці співробітника однією людиною. При використанні цього методу оцінюються професійні та особистісні компетенції, необхідні для ефективної роботи співробітника на займаній посаді. Часто подібній оцінці передуює етап з розробки Карти компетенцій, яка містить в собі ряд ключових компетенцій співробітника і описує їх прояв в роботі. Подібний метод оцінки дозволяє не тільки оцінити співробітників на відповідність вимогам компанії, але і визначити їхні слабкі сторони. Процес проведення оцінки за методом 360 градусів проходить згідно з наступними етапами:

- Визначення компетенцій та критеріїв їх оцінки для кожної оцінюваної посади
- Розробка анкет для оцінки визначених критеріїв
- Проведення анкетування серед оцінювачів
- Збір заповнених анкет
- Обробка даних
- Підведення підсумків та надання зворотного зв'язку оцінюваному співробітникові
- Розробка планів по розвитку відсутніх компетенцій співробітника

Для проведення максимально справедливої і правдивої оцінки методом 360 градусів існують наступні правила:

При проведенні оцінки особливу увагу необхідно приділити підбору групи оцінювачів. Вони повинні бути об'єктивні, мати значний досвід роботи з співробітником, заздалегідь підготовлені і докладно проінструктовані про правила проведення оцінки.

Сама оцінка компетенцій проходить, як правило, за п'ятибальною шкалою, але вона відрізняється від звичайної шкільної системи оцінок. Дуже важливо заздалегідь описати в інструкції, який рівень знань або володіння

навичком відповідає кожному балу від 1 до 5. Так у всіх оцінювачів буде однакове уявлення про критерії оцінки. Розглянемо опис шкали від 1 до 5.

1 - працівник не проявляє ділової активності

2 - співробітник отримує розвиток ділових якостей та сприяє тому, щоб вони проявилися в роботі, у деяких ситуаціях він це проявляє

3 - працюючий має рівень базових знань, які домагають виявити ефективність у більшій частині робочих ситуацій

4 - виявлення якостей співробітника, які допомагають виявити ефективність праці в складних, нестандартних робочих ситуаціях

5 - цей рівень передбачає професійні якості робітника, які він може використовувати в надзвичайно складних завданнях, а також передавати свої знання і навички іншим колегам

Оцінка повинна проводитися анонімно, що дозволить уникнути недостовірних результатів і максимально наблизитися до реальних показників діяльності людини.

Оцінка 360 градусів не тільки визначає відповідність співробітника вимогам компанії та його сильні і слабкі сторони, але і виконує наступні задачі:

- Розробка шляхів розвитку професійних і особистісних компетенцій співробітника
- Надання більшої прозорості у прийнятті рішень стосовно кар'єрного підвищення та звільнення працівників
- Визначення можливостей для більш ефективного досягнення цілей
- Відбір співробітників в кадровий резерв компанії
- Посилення корпоративної культури
- Оцінка ефективності існуючої програми навчання і розвитку
- Поліпшення взаємин і підвищення ефективності роботи команди
- Коригування стилю управління в компанії та внутрішніх бізнес-процесів

Як бачимо, жоден із виділених в ході наукового дослідження методичних підходів не є універсальним для проведення оцінки ТП, маючи ряд особливостей в застосуванні, переваги та недоліки.

Вибір того чи іншого методичного підходу для застосування при оцінці ТП залежить не лише від рівня його прояву, а й від цілей та завдань оцінки ТП. Так, якщо метою оцінки є виявлення фактичного стану ТП, то доцільним є використання ресурсного, факторного, інтегрального та суб'єктивного підходів; впливу зовнішнього середовища на ТП – факторного підходу; тенденцій розвитку ТП – ресурсного, факторного та інтегрального підходів; ефективності використання ТП – результативного та вартісного підходів.

Трудовий потенціал являє собою узагальнену характеристику ресурсів, прив'язану до простору і часу. На думку автора, кількісні та якісні характеристики трудового потенціалу не можуть надати повноти підходів, щодо оцінки трудового потенціалу. Тому, автором пропонується розглядати кількісні та якісні характеристики трудового потенціалу в взаємозв'язку із умовами їх реалізації. Тому об'єктивно виміряти трудовий потенціал підприємства можна, лише використовуючи систему показників, до якої увійшли б не тільки кількісні та якісні показники, але й, на нашу думку, умови їхньої реалізації.

Майже всі підходи до оцінки потенціалу підприємства ґрунтуються на ресурсах підприємства та на їх можливостях. Але при цьому сама наявність ресурсів підприємства ще не гарантує досягнення поставлених цілей, а тому важливою складовою потенціалу є здібності підприємства мобілізувати ресурси для досягнення поставлених цілей.

Підтвердження цьому знаходимо в монографії І.І.Бажана «Є багато ситуацій, коли, є трудовий потенціал, але не використовується з причини відсутності матеріально-технічних умов виробництва» [13].

Потенціал може реалізуватися лише в умовах економічної та політичної свободи. Якщо таких умов не буде, то трудовий потенціал не самореалізується.

Особливо актуальним аспектом при визначенні величини трудового потенціалу й ступеня його використання є вибір показників, для оцінки трудового потенціалу підприємства. Так, на думку Ю.Г. Одегова та Л.В. Карташова, система показників, що характеризують трудовий потенціал підприємства – це відкрита система, що являє собою сукупність взаємозалежних елементів (показників), які дають всебічну характеристику трудової складової ресурсного потенціалу (показників), які дають всебічну характеристику трудової складової ресурсного потенціалу суб'єкта господарювання [14, с.76].

На цей час немає достатнього обґрунтування системи показників його оцінки. Всі вказані методи дуже приблизні, не визначено навіть загальновизнаної системи показників, на які б можна було опиратися.

Для вирішення цього завдання необхідно виділити показники, які могли б дати найповнішу характеристику усім складовим трудового потенціалу. Як уже зазначалося, категорія “трудоий потенціал” є доволі складною. Визначаючи її, необхідно враховувати вплив багатьох компонентів, які іноді доволі проблематично виявити і числово виміряти, тому досягнення об'єктивної оцінки є важливим і складним завданням. У зв'язку з цим виміряти трудовий потенціал підприємства можна, лише використавши систему показників, до якої варто ввести найвагомні характеристики [15].

Рівень використання трудового потенціалу на підприємстві може бути розкритий системою показників, що відображають: ступінь зайнятості працездатного населення у виробництві, структуру зайнятості, продуктивність праці. Ефективність використання трудового потенціалу характеризується сукупністю взаємопов'язаних показників, що відображають динаміку чинників, які впливають на зростання національного (суспільного) доходу. У практиці для оцінки ефективності використання трудового потенціалу використовуються насамперед показники підвищення ефективності використання праці. До них ми можемо віднести: по-перше, темпи зростання продуктивності праці; по-друге – питома вага приросту



продукції за рахунок підвищення продуктивності праці і по-третє – економія живої праці порівняно з умовами базового періоду (року).

Темп зростання продуктивності праці визначається відношенням рівня продуктивності праці у плановому (прогнозованому), або ж у звітному періоді (році) у відсотках до базового минулого року чи періоду (ланцюговий індекс). За видами економічної діяльності та підприємствах рівень продуктивності праці визначається за формулою:

$$П_{п.} = Q / Ч_{пвп},$$

де  $П_{п.}$  — продуктивність праці за видами економічної діяльності і підприємствами;

$Q$  — обсяг продукції, грн;

$Ч_{пвп}$  — середньооблікова чисельність персоналу, осіб.

Ефективність використання трудового потенціалу на будь-якому рівні можна визначити через формулу інтенсивності виробництва, а саме:

$$Q_{ин} = 100\% - \frac{\Delta Ч_{п.}}{\Delta Q} \cdot 100\%,$$

де  $Q_{ин}$  — питома вага НД, або продукції галузі, регіону, підприємства, вироблених за період, за рахунок приросту продуктивності праці, %;

$\Delta Ч_{п.}$  — приріст чисельності працюючих за період, %;

$\Delta Q$  — приріст обсягу НД або продукції галузі, регіону, підприємства за період, %.

Використовуючи всі методичні підходи щодо ефективного використання трудового потенціалу підприємств ми можемо ще згадати проте, що необхідно постійно поліпшувати використання трудового потенціалу використовуючи різні шляхи та напрямки. Шляхи підвищення ефективності використання трудового потенціалу обумовлені розвитком ринкових реформ. У зв'язку з цим зупинимося на найактуальніших моментах і напрямках формування ринку праці та проблемах зайнятості.

Узагальнюючим показником ефективності використання трудового потенціалу є ступінь використання ресурсів праці та рівень продуктивності

супільної праці. А саме величина національного доходу в розрахунку на одного представника трудових ресурсів.

І.І. Бажан для визначення чисельності трудового потенціалу використовує розрахунки, які враховують якісні характеристики за окремими віковими і статевими групами:

$$T_n = (Ч_{пв} - Ч_{инв}) + Ч_{пп} + Ч_{п.плід}$$

де  $T_n$  – трудовий потенціал;

$Ч_{пв}$  – працюючі у працездатному віці;

$Ч_{инв}$  – інваліди;

$Ч_{пп}$  – працюючі пенсіонери;

$Ч_{п.плід}$  – працюючі підлітки.

Автор зазначає, що на якість трудового потенціалу впливає багато факторів. Але щоб її підвищити, необхідно визначити не лише ці фактори, але й те, як і на які параметри якості вони впливають. Тобто, потрібно чітко окреслити структурні елементи якості трудового потенціалу, а потім виявити резерви її підвищення, адже остання суттєво впливає на рівень реалізації, використання трудового потенціалу..

Здійснивши аналіз літературних джерел, дійшли висновку, що цілісної методики яка б дозволила провести всебічне і об'єктивне оцінювання трудового потенціалу як на макро - так і на мікрорівні не існує. Таким чином, незважаючи на досить значні досягнення у визначенні проблем трудового потенціалу на теоретичному рівні, питання щодо його оцінювання розкриті недостатньою мірою, а самі оцінки величини трудового потенціалу зустрічаються вкрай рідко, до того ж вони є розрізненні та суперечливі. Як правило, зазначається факт важливості трудового потенціалу та визнання необхідності навчитися його вимірювати. Це дозволило б керівникам підприємства більш ефективно його використовувати для досягнення цілей. Але далі справа не заходить. Це пояснюється, насамперед, тим, що чинні методики недосконалі, а тому потрібне їх удосконалення або розробка нових методик оцінювання трудового потенціалу. Крім того, процес підрахунку вартісних значень є дуже трудомістким. Також чималі проблеми виникають

під час збору статистичної інформації, досить часто необхідних даних в офіційній статистиці просто не існує.

Цей показник не получит поширення у практику доти, доки його переваги в плануванні поточної діяльності та розвитку підприємства, в оціночній роботі не стануть настільки очевидними, що його визнають обов'язковим для статистичної, податкової, облікової звітності. Тому справедливо зазначити, що на цей час "потенціал", як теоретично та методично обґрунтований комплексний показник, що використовується у практичній діяльності промислових підприємств та у оціночній діяльності, не існує. Його ще потрібно створювати, і це доцільно, оскільки цей показник дасть можливість аналізувати як процеси функціонування, так і розвитку підприємства обґрунтовано, комплексно та в динаміці, однозначно визначати нюанси коливання ціни не лише за досвідом та інтуїцією, а на основі відпрацьованого та випробуваного алгоритму.

#### **Список використаних джерел**

1. Бачевський Б. Є., Заблодська І.В., Решетняк О.О. Потенціал і розвиток підприємства : навч. посіб. – К. : Центр учбової літератури, 2009. – 400 с.
2. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) / Уклад. і голов. ред. В.Т. Бусел. — К.; Ірпінь: ВТФ «Перун», 2005. — 1728 с.
3. Головкова Л.С. Методологічні проблеми вимірювання потенціалу підприємства// Економіка та держава. – 2007. – № 4. – с. 37-39.
4. Винорадський М.Д. Управління персоналом: Навч. посіб. / М.Д. Винорадський, С.В. Беляєва, А.М. Виноградська, О.М. Шкановаг – К.:ЦУЛ, 2006. – 504 с.
5. Набока Р. М. Методологічні проблеми вимірювання та оцінювання трудового потенціалу підприємства – Режим доступу: [www.rusnauka.com/22\\_PNR\\_2009/Economics/50309.doc.htm](http://www.rusnauka.com/22_PNR_2009/Economics/50309.doc.htm).
6. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: Учеб. для вузов. – М.: НОРМА – ИНФРА-М, 1998. – 384 с.

7. Калінеску Т.В. Формування та оцінювання потенціалу підприємства: навчальний посібник [Текст] / Т.В. Калінеску, Ю.А. Романовська, С.Ф. Большенко, О.В. Маслош та ін. – Луганськ: Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2007. – 352 с.

8. Варналій З.С. Регіони України: проблеми та пріоритети соціально-економічного розвитку: Монографія [Текст] / З.С. Варналій, В.І. Биркович, В.І. Жук, Є.О. Калашніков та ін.; За ред. З.С. Варналія. – К.: Знання України, 2005. – 498 с. 29

9. Дибленко В.І. Сучасні підходи щодо оцінювання трудового потенціалу підприємства / В.І. Дибленко, С.О. Ракова, О.О. Шевченко // Вісник КНУТД. – 2012. – №6. – с. 277-281.

10. Посилкіна О.В. Управління трудовим потенціалом фармацевтичних підприємств в умовах менеджменту якості: монографія [Текст] / О.В. Посилкіна, О.В. Доровський, Ю.С. Братішко, М.І. Сидоренко; за ред. проф. О.В. Посилкіної. – Х.: НФаУ, 2010. – 416 с.

11. Федонін О.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка: Навчальний посібник [Текст] / О.С. Федонін, І.М. Репіна, О.І. Олексюк. – К.: КНЕУ, 2004. – 316 с.

12. Аллавердян В.В. Оценка стоимости «кадрового потенциала» предприятия [Электронный ресурс] – Режим доступа: [http://www.cfin.ru/management/people/value\\_people.shtml](http://www.cfin.ru/management/people/value_people.shtml).

13. Бажан І.І. Управління трудовим потенціалом: оцінка та ефективність // Праці Другої міжнародної, Третьої Всеукраїнської наукової конференції. Частина 3 /Ред.кол. Ступін О.Б., Александров І.О. – Донецьк: Дон НУ, 2002. – с.245-247.

14. Одегов Ю.Г. Управление персоналом: оценка эффективности / Ю.Г. Одегов, Л.В. Карташова. – М.: Экзамен, 2002. – 256 с.

15. Галаз Л.В. Підходи щодо оцінки трудового потенціалу підприємства / Л.В. Галаз //Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Серія «проблеми економіки та управління». – Львів, 2010. - №683. – С.178-184.

## РОЗДІЛ 4. РИНОК ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ НАСЕЛЕННЯ В ХМЕЛЬНИЦЬКІЙ ОБЛАСТІ

### 4.1. Соціально-економічна характеристика ринку праці

Забезпечення стійкого соціально-економічного розвитку України та її регіонів пов'язане з вирішенням важливих питань в економічній, соціальній і правовій сфері. Одним із центральних питань, що потребує вирішення на державному і регіональному рівнях, є ринок праці, який забезпечує територіальний і галузевий розподіл трудового потенціалу у відповідності зі структурою суспільних потреб. Сучасний етап економічного розвитку України характеризується негативними тенденціями, в тому числі значним рівнем безробіття, який спричинено такими деструктивними явищами як зниження рівня економічної активності і, як наслідок спадом виробництва.

Ринок праці України як елемент економічної системи формується в специфічних умовах, з одного боку, під впливом процесів і тенденцій в економічній, соціальній сферах, соціокультурних особливостей нашого суспільства, а з другого – впливаючи на соціально-економічний розвиток, визначає ефективність економіки, її конкурентоспроможність, добробут населення.

Термін "ринок праці" введений в науковий обіг відносно недавно. Класики і основоположники класичної політичної економії, зокрема А. Сміт і Д. Рікардо, його не використовували. Не знайдемо ми цього терміна і в працях автора сучасної теорії зайнятості Дж. Кейнса. Історично більш давнім є термін "ринок робочої сили". Його використовували К. Маркс, А. Маршалл; і навіть в А. Сміта ми зустрічаємо дуже близьке до нього поняття – "ринок постачання робочої сили" [13, с. 205].

Проте деякі західні учені, зокрема М. Фрідман, вважають, що існують два самостійних ринки: ринок праці і ринок робочої сили. Вони розрізняють пропозицію праці і пропозицію робочої сили, попит на працю і попит на робочу силу, вказують на необхідність досягнення рівноваги (збалансованості) між ринком праці і ринком робочої сили. Аналіз контексту, в якому найчастіше

вживається кожне з цих понять, показує, що під пропозицією праці розуміється пропозиція робочих місць, а під пропозицією робочої сили – економічно активне населення. Вітчизняні учені наводять такий аргумент на користь існування окремого ринку праці, товаром на якому є робочі місця: реально існують пропозиція робочих місць і попит на них, а "підприємець, купуючи робочу силу, водночас пропонує працівникові працювати на конкретному робочому місці. У свою чергу, і працівник, продаючи свою робочу силу, створює попит на певне робоче місце" [11, с. 14].

На наш погляд, ринку праці в розумінні ринку вільних робочих місць у певному сенсі не існує. Робочі місця не продаються і навіть не здаються в оренду працівникам, оскільки за їх використання особи наймані праці не сплачують власнику коштів. Інша річ – продаж верстатів, виробничих приміщень, устаткування. Але в такому випадку поряд з підприємцем їх власником, другою стороною відносин купівлі-продажу є не наймані працівники, а інші підприємці; купівля-продаж цих товарів здійснюється не на ринку праці, а на ринку капіталів [11, с. 14].

Щодо соціально-економічної сутності наукової категорії "ринок праці" ("ринок робочої сили"), то вона має визначатися за певними напрямками, які доповнюють один одного та віддзеркалюють її функціональні сторони. Головними з них є: сфера обігу специфічного товару "робоча сила" як особливого способу її включення до економічної системи; механізм саморегуляції попиту на робочу силу та її пропозиції; сукупний попит на робочу силу та величина її пропозиції; система суспільних відносин, що відображають рівень розвитку і досягнутий на даний період баланс інтересів між роботодавцями і найманими працівниками; тип соціально-економічних відносин.

Із проведеного дослідження випливає, що ринок праці є складною *соціально-економічною системою*. В науці сформувалося визначення категорії "система" як множини добре упорядкованих і тісно пов'язаних між собою елементів (компонентів) різноманітної природи, що створюють певну єдність та інтегруються у функціях [10, с. 152–153]. На думку видатного російського

вченого А. Богданова, який ще у 1920-ті роки видав книгу "Загальна організаційна наука (тектологія)", система – не просто множина компонентів і зв'язків, а динамічний комплекс, який можна розглядати як процес [2, т. 1, с. 52].

Результати дослідження дають підстави для визначення таких основних особливостей ринку праці як системи:

- плинність окремих параметрів системи і стохастичність її руху і змін;
- непередбачуваність поведінки системи за конкретних умов;
- здатність до зміни своєї структури при збереженні цілісності і єдності елементів, характерних властивостей;
- висока життєздатність, властивість протидіяти руйнації, руйнівним силам;
- здатність адаптуватися до змін зовнішнього оточення, тенденцій розвитку інших систем та підсистем.

Розглянемо сутність і зміст економічної категорії "регулювання ринку праці". У сучасній науковій і навчальній літературі автори слушно звертають увагу на відмінності у змісті категорій "управління" і "регулювання". На думку О. М. Могильного, вони відрізняються, по-перше, інструментарієм державного впливу, по-друге, повнотою охоплення регулятивного поля і, по-третє, актуальністю вибору напрямів або об'єктів регулювання, що викликані відхиленнями ринкового механізму саморегуляції економіки від суспільно прийнятих меж [8, с. 52]. С. В. Мочерний підкреслює, що мірилом розмежування "управління" і "регулювання" суспільних процесів є генеральна спрямованість дії, характер та обсяги повноважень суб'єктів щодо об'єктів впливу; він виділяє загальне і спеціальне регулювання, пряме і опосередковане, короткострокове і довгострокове, нижні та верхні межі регулювання [9, с. 217–222]. О. Сатановська, аналізуючи державне регулювання економіки, класифікує його залежно "від масштабу впливу" (галузевий, міжгалузевий, загальноекономічний) та "спрямованості завдань" (національного, регіонального або глобального значення). Авторка також поділяє регулювання економічної сфери – залежно від того, націлена вона на обмеження конкуренції чи доповнює дію ринкового

механізму і призначене для досягнення інших специфічних цілей [12, с. 40]. Деякі російські дослідники розрізняють регулювання і управління з точки зору їх жорсткості і директивності, зокрема, Є. Д. Катувський звертає увагу на те, що регулювання, на відміну від управління, не має жорсткої директивної функції [6, с. 88]. Деколи регулювання розглядається як одна із функцій управлінського циклу в соціальному управлінні (поряд із плануванням, організацією, мотивацією, контролем). Зазвичай у такому разі мається на увазі управління конкретними організаціями, колективами.

В. С. Васильченко, визначаючи причини, які викликають потребу в державному регулюванні зайнятості, стверджує, що втручання держави в регулювання купівлі-продажу робочої сили та її раціонального використання зумовлене неспроможністю ринкової економічної системи забезпечити відтворення робочої сили потрібної якості – щодо її загальноосвітніх та кваліфікаційних характеристик. Він розкриває методи державного регулювання зайнятості: економічні, правові та адміністративно-організаційні; наголошує, що за допомогою правових методів здійснюється прямий вплив на ринок робочої сили, а за допомогою економічних – опосередкований [3, с. 7].

Л. А. Швайка, аналізуючи державне регулювання економіки взагалі, зазначає, що при цьому може використовуватися прямий вплив на товаровиробника (через вказівки і розпорядження) та опосередкований – шляхом певної податкової, кредитної, інвестиційної, цінової, митно-тарифної політики тощо [17, с. 35]. Даний дослідник робить акцент на неприпустимості адміністративної руйнації ринкового механізму – розриву причинно-наслідкових зв'язків між елементами усередині ринкового механізму (через тотальне директивне планування, розподіл ресурсів і предметів споживання та ін.), необхідності застосування головним чином непрямих економічних методів, визначає такі основні засоби регулювання ринкової економіки змішаного типу, як ринкові регулятори, державні важелі впливу на економіку, корпоративне управління, інститут соціального партнерства [17, с. 30].



Можна стверджувати, що ринок праці жорстко пов'язаний з іншими підсистемами ринкової економіки. На ньому також діють ринкові закони, проте уявлення про нього як про систему, в якій на основі конкуренції, вільного і стихійного руху робочої сили, змін її ціни, співвідношення попиту і пропозиції можна досягти оптимального стану зайнятості, не відповідає цілям розвитку цивілізованого суспільства. Внутрішній механізм його саморегуляції на відміну від інших ринків не може забезпечити оптимального (з точки зору суспільних інтересів) використання робочої сили, а її ринкова ціна часто не відповідає вимогам не лише розширеного, а й простого відтворення. Стихійний характер функціонування ринку праці породжує багато проблем соціально-психологічного характеру, що суперечать ідеалам людського розвитку (розмір зарплати, достатній для задоволення всезростаючих матеріальних і духовних потреб людини, які відповідають сучасному етапу розвитку людства; зміст праці, задоволеність нею, можливості для професійного зростання тощо) і викликають потребу в цілеспрямованому регулюючому впливі держави і суспільства. Йдеться саме про вплив на нього, а не скасування, підміну ринкового механізму саморегуляції ринку праці штучними елементами. Я. Корнаї з цього приводу справедливо зауважує, що коли бюрократичні (тобто державні) обмеження ринку досягають певного критичного рівня, то залишається лише видимість ринку [5, с. 74]. Тому сучасний механізм функціонування ринку праці має поєднувати елементи внутрішньої саморегуляції і зовнішнього регулювання при забезпеченні їх оптимальної єдності і взаємодоповнення, характер яких може змінюватися залежно від викликів зовнішнього середовища.

Отже, в системному значенні категорія "регулювання" перш за все передбачає створення належних умов для здійснення процесів, які виникають на основі саморегуляції ринку праці, в той же час регулювання має виконувати функцію стримування і противаг, враховуючи переваги механізму саморегуляції (пропозиція, ціна робочої сили, попит на неї), спиратися на нього, доповнювати його, але не підміняти ринкові стимули і не руйнувати їх.

Потреба в регулюванні ринку праці зумовлена неспроможністю ринкової економічної системи забезпечити, по-перше, відтворення робочої сили належної якості (загальноосвітні та кваліфікаційні характеристики, рівень працездатності, здоров'я, а також морально-вольові якості), яка здатна виробляти товари і послуги, що перемагатимуть у глобальній конкурентній боротьбі, по-друге, раціональне використання робочої сили (зміст праці, задоволеність нею, можливості для професійного зростання); по-третє, повну зайнятість та соціальний захист безробітних.

Таким чином, результати проведеного аналізу дають підстави для узагальнення деяких методологічних аспектів регулювання ринку праці, яке є системою й складається з багатьох елементів. Головними серед них, на нашу думку, є мета і завдання регулювання, суб'єкт, об'єкт, предмет, напрями, рівні, методи і засоби.

*Мета регулювання ринку праці* – мінімізація негативних проявів саморегуляції (ринкового механізму) ринку праці, сприяння розвитку тих процесів, які позитивно впливають на сферу зайнятості населення і соціальний захист безробітних громадян. Автор вважає, що для України згідно з рекомендаціями Міжнародної організації праці стратегічною метою є сприяння досягненню повної, продуктивної і вільно обраної зайнятості [7, ст. 1].

*Завдання регулювання ринку праці* впливають із мети і полягають у такому:

— забезпечення попиту на робочу силу в конкурентоспроможних галузях і на підприємствах, що потребують працівників вищої та середньої кваліфікації, запровадження прогресивних підходів до оплати праці, що в кінцевому підсумку сприятиме раціональному перерозподілу робочої сили;

— запобігання застійним формам безробіття, які прискорюють депрофесіоналізацію певної частини населення, спричиняють фізичну і моральну деградацію людського капіталу, посилюють соціальну незахищеність населення;

— зниження трудомісткості виробничих процесів, підвищення продуктивності праці, перш за все на основі модернізації системи робочих місць;

— скорочення масштабів нерегламентованих форм зайнятості, нелегального ринку праці, тіньової оплати праці, які спричиняють поширення кримінальних і напівкримінальних явищ у соціально-трудових відносинах, зниження надходжень до бюджетів усіх рівнів і фондів державного соціального страхування, зниження рівня соціального захисту значної частини населення;

— поліпшення демографічної ситуації та зменшення масштабів зовнішньої міграції, особливо серед висококваліфікованих працівників та молоді;

— досягнення професійно-кваліфікаційної збалансованості підготовки кадрів у навчальних закладах з потребами економіки (кількісної та якісної відповідності ринків освітніх послуг і праці).

*Об'єктом регулювання ринку праці є суспільні відносини, що визначають формування і використання робочої сили, включаючи створення ефективних робочих місць, ціну і вартість робочої сили, її пропозицію та попит на неї, забезпечення високої конкурентоспроможності працівників, соціальний захист безробітних тощо.*

Традиційно вважається, що *суб'єктами регулювання ринку праці є держава, органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування*, оскільки начебто лише вони гарантують соціальну спрямованість функціонування ринку праці. Як слушно зауважує з цього приводу С. І. Бандур, методологічно такий підхід цілком виправданий, оскільки державне регулювання є стрижнем економічної політики в цілому, проте воно є лише одним з її елементів [1, с. 22]. Результати аналізу, проведеного автором, показують, що на межі ХІХ–ХХ ст. на ринки праці європейських країн значний вплив почали справляти профспілки та їхні об'єднання, а пізніше – організації роботодавців. У наш час, незважаючи на кризу в профспілковому русі та інституційні проблеми всередині організацій роботодавців, вони відіграють вагомий роль на ринку праці, без їх участі не вирішується жодна проблема у сфері зайнятості. Завдяки соціальному діалогу має місце намагання досягти компромісного розв'язання проблеми, яке хоча і не стовідсотково, але влаштовує сторони, пом'якшити соціальні суперечності. Виходячи із зазначеного, ми вважаємо, що суб'єктами регулювання ринку праці в

Україні є держава, профспілки і організації роботодавців, інститути соціального діалогу, інші структури громадянського суспільства. Причому з поглибленням процесу лібералізації глобального ринку праці роль трипартизму в його регулюванні на національному рівні зростає.

У регулюванні ринку праці використовуються прямі та опосередковані методи. Як правило, за допомогою прямих (адміністративно-розпорядчих) методів здійснюється вплив безпосередньо на об'єкти ринку праці, а опосередкованих – на його середовище, умови, в яких він функціонує, мотивацію учасників.

Сучасний ринок праці є сукупністю певних сегментів (зокрема, молодіжного, жіночого, людей похилого віку, осіб з інвалідністю тощо), кожен із яких має свою особливість, функціонує за своїми специфічними закономірностями. Позитивних результатів впливу на них можна досягти лише через урахування цих особливостей, використання адекватних засобів і методів регулювання.

В Україні триває процес територіальної сегментації ринку праці, що потребує певної децентралізації регулювання, відбору і використання специфічних засобів і методів регулювання, які мають враховувати рівень ринку праці – галузевий, міжгалузевий, локальний, регіональний, загальнонаціональний, європейський та глобальний.

До основних напрямів регулювання ринку праці ми відносимо:

- досягнення високої конкурентоздатності робочої сили;
- формування ціни робочої сили, достатньої для її розширеного відтворення;
- створення умов і стимулів для модернізації основних засобів;
- забезпечення професійної та кількісної збалансованості потреб економіки в робочій силі та її пропозиції;
- удосконалення структури зайнятості, в напрямку, характерному для розвинених інноваційних економік.

За терміном отримання результатів регулювання його слід поділяти на поточне, середньострокове і довгострокове.

Таким чином, наукову категорію "регулювання ринку праці" ми розглядаємо як науково обґрунтований процес цілеспрямованого впливу органів державної влади, організацій роботодавців і профспілок, інституцій соціального діалогу на економічні об'єкти, процеси, що відбуваються на ринку праці, в основному опосередкованими засобами, переважно економічного характеру, з урахуванням переваг, властивих ринковому механізму саморегуляції, спираючись на цей механізм та удосконалюючи його, з метою досягнення повної, продуктивної і вільно обраної зайнятості.

Ефективне регулювання ринку праці можна забезпечити лише на основі використання сталих принципів. Принципи за своєю сутністю мають об'єктивний характер і відображають закономірності розвитку певного об'єкта. За обсягом охоплення регуляторних відносин принципи можна класифікувати на загальноекономічні та спеціальні. Останні спрямовані на регулювання певних секторів економіки та окремих ринків як компонентів всієї ринкової системи.

У вітчизняній науковій літературі розкриваються принципи державного регулювання економіки взагалі. До них відносять принципи [4, с. 242-250]:

- а) пріоритету права над економікою;
- б) ефективності, що передбачає врахування кінцевого економічного ефекту, нейтралізацію монополій та циклічності;
- в) справедливості – перерозподіл матеріальних благ з метою запобігання різкому розшаруванню суспільства за доходами;
- г) стабільності – забезпечує вирівнювання підйомів і спадів ділового циклу, створення додаткових робочих місць, підтримку економічного зростання на тривалій період;
- г) системності – передбачає всебічний підхід до розв'язання економічних, соціальних, екологічних, зовнішньоекономічних та інших завдань;

д) адекватності – означає, що система державних регуляторів економіки та засоби їх застосування мають відповідати реаліям конкретного етапу соціально-економічного розвитку держави;

е) оптимального поєднання адміністративно-правових і економічних важелів;

є) поступовості та етапності – вимагає введення економічних регуляторів у міру того, як відбуватимуться фундаментальні економічні реформи;

ж) єдності стратегічного і поточного державного регулювання;

з) додержання вимоги матеріальної і фінансової збалансованості – забезпечує реальність регуляторних заходів з позицій наявного ресурсного потенціалу.

У цілому погоджуючись з переліченими принципами державного регулювання економіки, можна стверджувати, що їх повне застосування стосовно регулювання ринку праці є некоректним через дві обставини. По-перше, ринок праці не є в чистому вигляді економічною системою, у ньому дуже значною є соціальна складова. По-друге, ми визначили суб'єктами регулювання ринку праці не лише державу, а й профспілки та організації роботодавців, інститути соціального діалогу. Тобто, необхідно додатково визначити спеціальні принципи регулювання ринку праці, дотримання яких разом із деякими загальноекономічними забезпечує розвиток системи ринку праці в напрямі досягнення повної, продуктивної і вільно обраної зайнятості.

## **4.2. Аналіз ринку праці та соціальної політики держави в регіоні**

Сучасний стан ринку праці в Україні характеризується переважно негативними тенденціями: скорочується чисельність зайнятих осіб, триває процес закриття підприємств, зокрема через звуження сфери підприємницької діяльності, прогресує міграція найбільш активної частини населення за кордон, значно збільшується рівень внутрішньої, в тому числі вимушеної міграції населення. У країні спостерігається погіршення економічної ситуації, загострення фінансової

кризи, скорочення доходів та видатків державного бюджету, загострення соціальної нерівності, дискредитація права.

Для України в сучасних умовах розвитку характерними є наступні тенденції: високий рівень смертності працездатного населення, особливо чоловіків; низький рівень якості соціальних послуг; невисокий рівень достатку населення. Якщо аналізувати сучасну демографічну ситуацію в країні, то необхідно зазначити, що протягом періоду з 1990 по 2016 роки, чисельність населення скоротилась на 9,1 млн. осіб (21,2%), що є результатом зниження загального рівня народжуваності, збільшення рівня смертності та посилення міграційної активності населення. Також на чисельність населення країни суттєво вплинула анексія АР Крим та військові дії на території Донецької та Луганської областей. За останні роки найбільші демографічні зміни відбулись у Донецькій та Луганській областях (за рахунок механічного руху населення). Також найбільше скоротилось населення у Закарпатській, Кіровоградській, Рівненській та Чернівецькій областях [15].

За таких умов відбулося різке скорочення населення працездатного віку. Зокрема, загальний показник скорочення населення у віці від 15 до 64 років склав 13,06%. Найбільше скорочення відбулось у Чернігівській, Донецькій, Дніпропетровській та Житомирській областях. У деяких регіонах відбулось збільшення чисельності населення працездатної групи (зокрема, у Волинській, Закарпатській, Івано-Франківській, Рівненській, Чернівецькій областях, а також м. Києві) [14].

З метою дослідження стану ринку праці та зрушень в структурі зайнятості доцільно проаналізувати оплату праці та зайнятість населення, а саме на прикладі Хмельницької області.

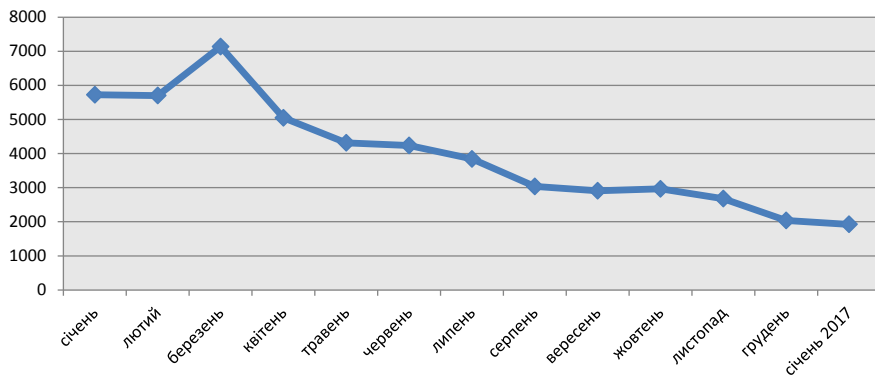
Протягом 2016 року органами соціального захисту населення Хмельницької області проводилась робота щодо реалізації державної соціальної політики в галузі соціально-трудових відносин, оплати праці, зайнятості, соціальної допомоги і пільгового забезпечення.

В 2015 році вживалися заходи, спрямовані на вирішення проблемних питань з оплати праці та зайнятості населення.

За результатами проведеної роботи у 2016 році повністю виплачено борги на 15 підприємствах області у сумі 5,4 млн. гривень.

На 1 січня 2017 року область за сумою боргу посіла 2 місце серед регіонів України.

Заборгованість із заробітної плати станом на 1 січня 2017 року складає 1,9 млн. гривень (рис. 1).



**Рис. 1. Динаміка заборгованості із виплати заробітної плати у 2016 році, тис. грн.**

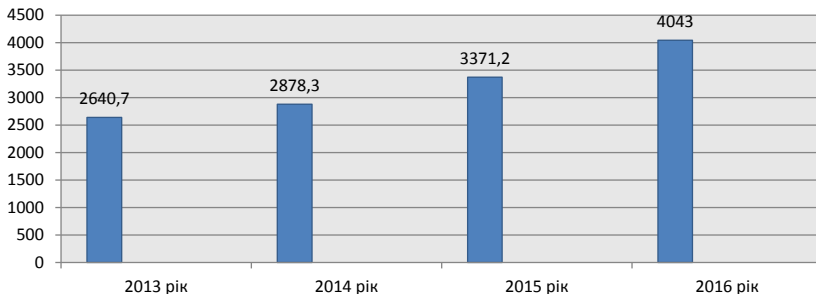
*Побудовано за джерелами [14, 15, 16].*

В області спостерігається тенденція щодо постійного зростання заробітної плати. Так, за попередніми даними середньомісячна заробітна плата одного штатного працівника у січні-грудні 2016 року по області становила 4043 грн., що на 19,9% більше у порівнянні до відповідного періоду 2015 року (рис. 2).

За результатами проведеної роботи з питань легалізації виплати заробітної плати і зайнятості населення у 2016 році виявлено 1160 порушень, притягнуто до адміністративної відповідальності 112 осіб.

За результатами вжитих заходів легалізовано 6859 осіб, загальна сума донарахованих доходів в області становить 4,4 млн. гривень.

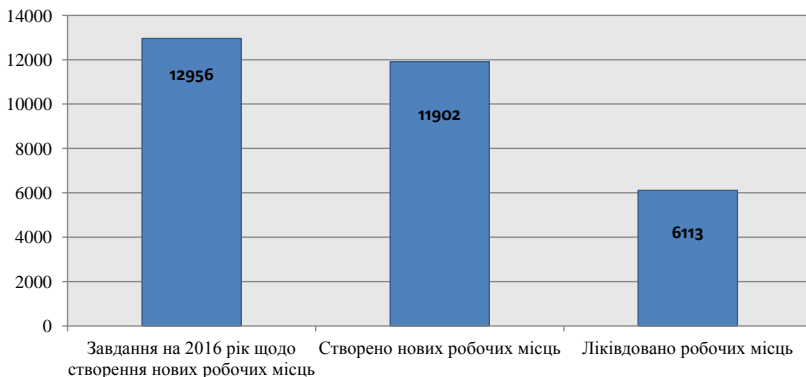




**Рис. 2. Динаміка середньомісячної заробітної плати протягом 2013 – 2016 років, грн.**

*Побудовано за джерелами [14, 15, 16].*

У січні-листопаді 2016 року в області створено 11902 нових робочих місця (рис. 3), що становить 91,9% до річного завдання, передбаченого програмою зайнятості населення на 2016 рік (12956). Разом з тим, ліквідовано 6113 робочих місць. Співвідношення створених робочих місць до ліквідованих складає 194,7 відсотка.

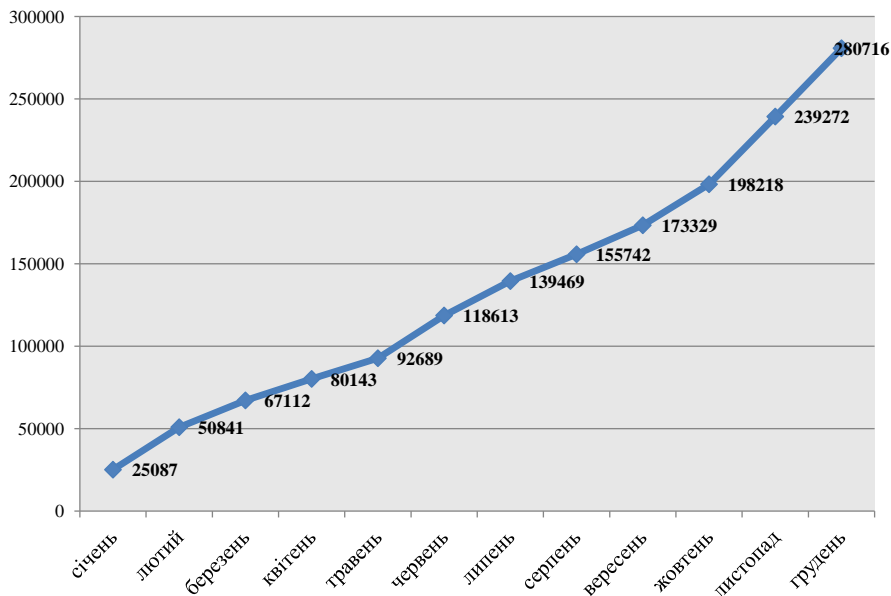


**Рис. 3. Кількість створених та ліквідованих робочих місць по області у січні – листопаді 2016 року**

*Побудовано за джерелами [14, 15, 16].*

Станом на 1 січня 2017 року користувалося субсидією на оплату житлово-комунальних послуг 245 638 сімей. Відшкодовано організаціям, що надають житлово-комунальні послуги за призначеними субсидіями 1 млрд. 482,4 млн.

гривень. Протягом року спостерігалася тенденція до збільшення кількості призначених населенню житлових субсидій (рис. 4).



**Рис. 4. Динаміка кількості домогосподарств, яким призначено субсидію в 2016 року**

*Побудовано за джерелами [14, 15, 16].*

Призначено субсидій готівкою для придбання скрапленого газу та твердого палива 34 822 сім'ї на суму 79 млн. гривень.

У 2016 році виплачено державної допомоги сім'ям з дітьми, малозабезпеченим сім'ям, інвалідам з дитинства та дітям-інвалідам на суму 1 млрд. 677 млн. гривень. Протягом року одержували допомогу понад 100 тисяч сімей (рис. 5).

У 2016 року виплачено одноразову грошову допомогу членам сімей осіб, смерть яких пов'язана з участю в масових акціях громадського протесту, що відбулися у період з 21 листопада 2013 року по 21 лютого 2014 року та особам,

які отримали тяжкі тілесні ушкодження та тілесні ушкодження під час участі у зазначених акціях:

- 9 членам сімей осіб, смерть яких пов'язана з участю у масових акціях громадського протесту на суму 1102,4 тис. грн.;
- 17 особам, які отримали тяжкі тілесні на суму 1 571,8 тис. грн. ;
- 6 особам, які отримали тілесні ушкодження середньої тяжкості на суму 422,5 тис. грн..
- 10 особам, які отримали легкі тілесні ушкодження, побої, мордування на суму 145,0 тис. грн.



**Рис. 5. Кількість одержувачів допомоги у 2016 році, осіб**  
*Побудовано за джерелами [14, 15, 16].*

Протягом 2016 року 53 жінкам області присвоєно почесне звання України «Мати-героїня». Виплачено одноразової матеріальної допомоги – 10 жінкам у

сумі 137800 грн. 43 особам допомога буде виплачена при надходженні коштів з Мінсоцполітики.

Станом на 01.01.2017 року в області обліковано 6930 осіб (3842 сім'ї) переселенців з тимчасово окупованої території України та районів проведення антитерористичної операції.

Звернулись за призначенням грошової адресної допомоги для покриття витрат на проживання, в тому числі на оплату житлово-комунальних послуг 5951 сім'я. Станом на 01.01.2017 року призначено адресну допомогу – 5787 сім'ям.

Станом на 01.01.2017 року до управлінь соціального захисту населення райдержадміністрацій та міськвиконкомів надійшло 3473 заяв щодо призначення (відновлення) соціальних виплат. На виконання постанови КМУ від 08.06.2016 року № 365 «Деякі питання здійснення соціальних виплат внутрішньо переміщеним особам» проведено 324 засідань комісій. Поновлено 3199 особам соціальні виплати (в т.ч. 908 пенсій). Відмовлено у поновленні соціальних виплат – 390 особам (в т.ч. 209 пенсій).

На виконання постанови КМУ від 01.10.2014 року №535 «Про затвердження Порядку використання коштів, що надійшли від фізичних та юридичних осіб для надання одноразової грошової допомоги постраждалим особам та особам, які переміщуються з тимчасово окупованої території України або району проведення антитерористичної операції» протягом 2015-2016 рр. до Міністерства соціальної політики України Департаментом подано 103 особи, як отримувачів грошової допомоги на суму 157,7 тис. грн.

В області налічується 11238 багатодітних сімей, в яких виховуються 37544 дітей. Протягом 2016 року від Міністерства соціальної політики України одержано та видано управлінням соціального захисту населення райдержадміністрацій, міськвиконкомів 2000 посвідчень для батьків та 2800 посвідчень для дітей із багатодітної сім'ї. Департаментом укладено Договір з Державним підприємством «Поліграфічний комбінат «Україна» по виготовленню цінних паперів» на виготовлення 3550 посвідчень для батьків з багатодітної сім'ї

та 7022 для дитини з багатодітної сім'ї, які теж розповсюджуються в нашій області.

З листопада 2016 року (за фінансової та інформаційно-консультативної підтримки Українського Жіночого Фонду, в партнерстві з Департаментом соціального захисту населення Хмельницької ОДА та Чернівецької ОДА) Хмельницька обласна ГО Подільський центр «Гендерна рада» розпочала реалізацію проекту «Імплементация Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» в місцеві програми Хмельницької та Чернівецької областей».

В рамках проекту в області проводяться тренінги з представниками управлінь соціального захисту населення райдержадміністрацій, міськвиконкомів, соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді, центрів зайнятості, місцевої влади, освіти, поліції, які відповідальні за реалізацію Національного плану дій, про Резолюцію РБ ООН № 1325 та важливість й необхідність участі жінок у підтримці та зміцненні миру й безпеки. Метою тренінгів є привернення уваги до важливості реалізації цього документу на місцевому рівні та підвищення обізнаності громадськості.

На виконання Закону України від 20.09.2011 № 3739-УІ «Про протидію торгівлі людьми» Міністерство соціальної політики України у співпраці з Координатором проектів ОБСЄ в Україні з 2012 року реалізують проект «Поширення національного механізму взаємодії суб'єктів, які здійснюють заходи у сфері протидії торгівлі людьми в Україні».

Реалізація згаданого проекту в нашій області проходить з 1 листопада 2014 року по 31 грудня 2017 року із залученням суб'єктів Національного механізму взаємодії на обласному рівні.

Департаментом спільно з благодійним фондом «Ксена» проведено 18 тренінгів для суб'єктів взаємодії, які здійснюють заходи у сфері протидії торгівлі людьми. Протягом 2016 року одній особі встановлено статус постраждалої від торгівлі людьми та виплачено матеріальну допомогу.

Структурними підрозділами за звітний період розглянуто 1950 заяв щодо вчинення насильства в сім'ї. Виготовлено 21 вид буклетів загальною кількістю 2091 шт, 17 видів листівок, загальною кількістю 2100шт. Здійснено трансляцію в громадських місцях 6 аудіо-роликів, загальною кількістю виходів - 180 трансляцій, 14 відеороликів, загальною кількістю 650 трансляцій. Вийшло в ефір 7 телепередач, 7 радіо передач по проблематиці насильства в сім'ях. Проведено 340 піар-заходів (круглі столи, акції, соціальні свята, групова робота).

До центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді області надійшло 315 повідомлень про сім'ї, які опинилися у складних життєвих обставинах через проблематику насильства в сім'ї. Соціальним супроводом охоплено 40 сімей, яким надано комплекс соціальних послуг. Профілактичною роботою охоплено 3620 осіб.

Станом на 30 грудня 2016 року в банку даних перебуває 12877дітей, які проживають у 578 неблагополучних сім'ях області. Поставлено на облік дітей з приводу насильства – 40 осіб. Здійснено 286 заходів з приводу захисту прав дитини від насильства в сім'ї. За порушення прав дітей ініційовано притягнення до відповідальності 469 батьків.

Станом на 1 січня 2017 року у Єдиному державному автоматизованому реєстрі осіб, які мають право на пільги, на обліку перебувало 306,3 тис. осіб.

Протягом 2016 року по області нараховано пільг на загальну суму 351,6 млн. гривень.

Станом на 01.01.2017 року залізничним та автомобільним транспортом загального користування здійснено 23,2 млн. пільгових перевезень. З початку року фактично надано послуг на суму 55,5 млн., взято зобов'язання щодо відшкодування витрат за пільгові перевезення на суму – 39,7 млн. грн., профінансовано – 39,6 млн. гривень. Повністю погашено заборгованість 2015 року, яка утворилась за рахунок недофінансування коштів з державного бюджету, у розмірі 8,2 млн. гривень.

У 2016 році з ініціативи Департаменту соціального захисту населення Хмельницької ОДА та з метою збільшення енергоефективності, покращення умов

проживання в інтернатних установах з обласного бюджету на вказані цілі виділено 6,7 млн. грн., а саме на:

— капітальний ремонт покрівлі Лісоводського будинку-інтернату для громадян похилого віку та інвалідів (106,8 тис. грн.) та Кушнирівського будинку-інтернату для громадян похилого віку та інвалідів (259,1 тис. грн.); капітальний ремонт даху харчоблоку, котельні Солобковецького будинку-інтернату для громадян похилого віку та інвалідів (166,1 тис. грн.);

— капітальний ремонт фасаду Виноградівського психоневрологічного інтернату (842,4 тис. грн.), Дунаєвського психоневрологічного інтернату (1121,9 тис. грн.), Зяньковецького психоневрологічного інтернату (684,9 тис. грн.), Кривчицького психоневрологічного інтернату (356,3 тис. грн.), Бахматовецького будинку-інтернату для громадян похилого віку та інвалідів (216,6 тис. грн.), Мазниківського будинку-інтернату для громадян похилого віку та інвалідів (368,2 тис. грн.);

— капітальний ремонт житлових кімнат Кривчицького психоневрологічного інтернату (117,8 тис. грн.), Лонковецького будинку-інтернату для громадян похилого віку та інвалідів (80,0 тис. грн.);

— капітальний ремонт їдальні Зяньковецького психоневрологічного інтернату (178,4 тис. грн.), капітальний ремонт кухні Полонського будинку-інтернату для громадян похилого віку та інвалідів (150 тис. грн.);

— капітальний ремонт системи опалення Китайгородського будинку-інтернату для громадян похилого віку та інвалідів (289,4 тис. грн.), ремонт з гідрохімічними очищеннями системи опалення Мілівецького психоневрологічного інтернату (85 тис. грн.);

— капітальний ремонт пральні та швейного цеху Дунаєвського психоневрологічного інтернату (537,3 тис. грн.), Капітальний ремонт підлоги харчоблоку, комори Солобковецького будинку-інтернату для громадян похилого віку та інвалідів (51,5 тис. грн.);

— реконструкція господарсько питного господарства з заміною башти Рожновського Меджибізького дитячого будинку-інтернату III-IV профілів (520,7

тис. грн.), будівництво свердловини на воду Мазниківського будинку-інтернату для громадян похилого віку та інвалідів (148,1 тис. грн.);

— реконструкція каналізаційно-насосної станції і зовнішньої мережі Довжоцького будинку-інтернату для громадян похилого віку та інвалідів ( 200,0 тис. грн.);

— капітальний ремонт автоматичної пожежної сигналізації в житловому приміщенні Хмельницького геріатричного пансіонату для ветеранів війни та праці ( 39,4 тис. грн.);

— придбання вікон та дверей Смотрицьким будинком-інтернатом для громадян похилого віку та інвалідів ( 96,5 тис. грн.), придбання твердопаливного котла Вільховецьким будинком-інтернатом для громадян похилого віку та інвалідів ( 40,0 тис. грн.), придбання пральної машини Ліщанським будинком-інтернатом для громадян похилого віку та інвалідів (42 тис. грн.).

Крім того, у 2016 року за рахунок коштів обласного бюджету Департаментом соціального захисту населення облдержадміністрації виплачено понад 15 млн. грн. матеріальної допомоги різним категоріям громадян, а саме:

— в рамках обласної програми соціальної підтримки осіб, які беруть (брали) участь в антитерористичній операції, та членів їх сімей, які зареєстровані в Хмельницькій області виплачено матеріальну допомогу майже 5000 особам на загальну суму 6,5 млн. грн.;

— в рамках обласної комплексної програми соціального захисту населення на 2016-2020 роки виплачено одноразову матеріальну допомогу малозабезпеченим громадянам на вирішення матеріально-побутових проблем понад 6500 особам на загальну суму 3,9 млн.грн.та грошову допомогу громадянам, які потребують дороговартісного лікування 1380 особам на загальну суму 4,9 млн.грн.

В Хмельницькій області функціонує 29 територіальних центрів соціального обслуговування (надання соціальних послуг). На даний час в структурі установ діє 94 відділення.



За підсумками роботи територіальних центрів в останні роки в області спостерігається тенденція в сторону збільшення різновидів соціальних послуг, які надаються жителям області.

Протягом 2016 року, мережею територіальних центрів області виявлено всього 55289 осіб з числа пенсіонерів, непрацездатних громадян, інвалідів, які потребували соціального обслуговування, в тому числі 33822 особи у сільській місцевості. З них всього обслужено 54419 осіб, в тому числі 33630 осіб в сільській місцевості.

Охоплення соціальним обслуговуванням громадян відповідно до потреби у 2016 році становить 98,42 відсотка. Порівняно з 2015 роком, в 2016 році цей показник збільшився на 1 відсоток (2015 – 97,4%).

Стовідсотковий результат охоплення соціальними послугами громадян забезпечено територіальними центрами Городоцького, Деражнянського, Кам'янець-Подільського, Летичівського, Полонського, Славутського, Старокостянтинівського, Теофіпольського, Чемеровецького, Ярмолинецького районів, а також Нетішинським, Славутським, Старокостянтинівським міськими територіальними центрами.

Найнижчі показники відповідно показано територіальними центрами Білогірського району (94,6%) та Шепетівського міського територіального центру (81,6%).

На виконання норм чинного законодавства територіальними центрами соціального обслуговування (надання соціальних послуг) продовжується робота над впровадженням платних соціальних послуг. Станом на 01.01.2017 року на платній основі обслуговано понад 17 тис. осіб.

Сума коштів отримана установами від наданих платних послуг загалом склала 500,2 тис. грн., що на 362,5 тис. грн. більше ніж у 2015 році.

Силами фахівців територіальних центрів громадянам надаються послуги догляду вдома, послуги соціально-побутової адаптації, соціально-медичні послуги, стаціонарного догляду, натурально-грошової допомоги та інші. Особливо затребувані послуги ремонту одягу та взуття, послуги прання, перукаря,

обробки присадибних ділянок, дрібного ремонту осель, ремонт побутової техніки та інші соціально-побутові послуги. В середньому потребуючим верствам населення надається понад 50 видів соціальних послуг.

З метою поліпшення якості соціального обслуговування в області постійно відбувається процес вивчення потреб громади у нових соціальних послугах та спостерігається тенденція до поліпшення якісного та доступного соціального обслуговування потребуючих категорій громадян.

У зв'язку з проведенням адміністративно-територіальної реформи та в процесі децентралізації утворено нові територіальні центри соціального обслуговування (надання соціальних послуг), зокрема у Славутському районі – КУ «Берездівський територіальний центр соціального обслуговування (надання соціальних послуг), у Летичівському районі – КУ «Меджибізький територіальний центр соціального обслуговування (надання соціальних послуг)», у Кам'янець-Подільському районі – КУ «Гуменецький територіальний центр соціального обслуговування (надання соціальних послуг)».

У м. Кам'янець-Подільський ліквідовано територіальні центри «Надія» та «Довголіття» і утворено територіальний центр соціального обслуговування «Турбота».

Протягом 2016 року мультидисциплінарними командами, що діють у територіальних центрах надано послуги 6653 особам, пунктами прокату 307 особам.

У Хмельницькому міському територіальному центрі соціального обслуговування (надання соціальних послуг) з липня 2016 року організовано роботу двох гуртків в напрямку надання послуг соціальної адаптації для клієнтів центру, що займаються вивченням англійської та польської мови. Загальна чисельність осіб, що відвідує ці гуртки складає понад 50 осіб.

З метою вирішення потреб вразливих верств населення області рішенням сесії обласної ради від 17 лютого 2016 року №14-4/2016, затверджено обласну комплексну програму соціального захисту населення на 2016-2020 роки, на

реалізацію заходів якої з коштів обласного бюджету виділено кошти в сумі 9274,0 гривень.

На реалізацію заходів обласної програма соціальної підтримки осіб, які брали участь в антитерористичній операції та членів їх сімей, які зареєстровані у Хмельницькій області з коштів обласного бюджету виділено кошти в сумі 9850,0 тис. гривень.

В рамках державної програми забезпечено житлом:

— 24 члена сім'ї загиблих учасників АТО на рахунки АТ «Ощадбанк» перераховано грошову компенсацію на загальну суму 15,1 млн. гривень. Станом на 01.02.2016 року придбано 6 квартир.

— 3 учасникам антитерористичної операції, які втратили нижні кінцівки (м.Хмельницький, м.Нетішин, Полонський р-н).

Укладено 87 договорів на надання послуг з професійного навчання учасників АТО на загальну вартість суму – 1677,1 тис. гривень. Протягом 2016 року 347 учасників АТО пройшли професійне навчання;

Протягом 2016 року забезпечено санаторно-курортними путівками 242 інваліди війни при потребі – 345, 966 інвалідів загального захворювання при потребі – 5068, 70 інвалідів-спинальників при потребі – 180, 154 учасників бойових дій постраждалих в зоні АТО, із них 7 осіб, які мають групу інвалідності. На проходження психологічної реабілітації протягом поточного року направлено 300 учасників бойових дій в зоні АТО.

Компенсаційні виплати замість невикористаного санаторно-курортного лікування одержали 651 інваліду війни на суму 242,2 тис. грн., 448 інваліди загального захворювання та з дитинства на суму 115,1 тис. грн.; 5 інвалідів-спинальників на суму 1,5 тис. гривень.

Санаторно-курортне лікування пройшли 394 осіб, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи.

Станом на 01.01.2017 р. на обліку для забезпечення автотранспортом в області перебуває 3172 особи. Протягом 2016 року в область надійшло 10 автомобілів, ввезених на територію України в якості гуманітарної допомоги.

Трьох інвалідів забезпечено автомобілями бувшими у використанні, повернутими членами сім'ї після смерті інвалідів.

Виплачено компенсаційних виплат:

- на бензин, ремонт та технічне обслуговування – 1292 особам;
- на транспортне обслуговування – 1422 особам.

Згідно даних Централізованого банку з проблем інвалідності, потягом 2016 року видано 30397 одиниць технічних засобів реабілітації.

З метою покращення ситуації у сфері зайнятості населення області, у 2016 році Департаментом соціального захисту населення Хмельницької обласної державної адміністрації здійснювалось виконання проекту міжнародної технічної допомоги Європейського Союзу «Створення сучасної моделі управління регіональним розвитком ринку праці в Хмельницькій області».

Головною метою проекту є створення умов для запровадження, сучасної, з урахуванням досвіду країн Європейського Союзу, ефективної моделі управління регіональним розвитком ринку праці у Хмельницькій області, спрямованої на зменшення регіональних диспропорцій, підвищення конкурентоспроможності регіону, надання високоякісних послуг на ринку праці.

У 2016 році тренерами ТОВ «Компанія «Менеджмент Тренінги Промоушн» проведені тренінги та семінари, на яких було розглянуто найкращі практики європейських країн у забезпеченні зайнятості та працевлаштуванні громадян.

Протягом року проведені:

- 3 (чотириденні) тренінги з аналізу та розробки політики регіонального ринку праці. У тренінгах взяли участь 82 особи. Серед них: керівники управлінь економічного розвитку торгівлі та інфраструктури міських рад, районних державних адміністрацій; керівники управлінь соціального захисту населення міських рад, районних державних адміністрацій; керівники обласних, районних та міських центрів зайнятості; голови або заступники голів об'єднаних територіальних громад;

- 3 (одноденні) семінари з міжнародного досвіду та сучасних моделей управління ринком праці. У тренінгах взяли участь 82 особи. Серед них:

керівники управлінь соціального захисту населення міських рад, районних державних адміністрацій; керівники обласних, районних та міських центрів зайнятості; голови або представники голів об'єднаних територіальних громад; роботодавці; керівник Хмельницької торгово-промислової палати; науковці та фахівці ВНЗ;

— 2 (дводенні) тренінги з особливостей взаємодії з роботодавцями, безробітними та ефективного вирішення питань працевлаштування вразливих груп населення. У тренінгах взяли участь 42 особи. Серед них: представники структурних підрозділів з питань праці та соціального захисту населення райдержадміністрацій, міськвиконкомів; представники обласного, районних та міських центрів зайнятості;

— 7 (дводенних) тренінгів з ефективною комунікації. У тренінгах взяли участь 127 осіб. Серед них: представники районних державних адміністрацій; спеціалісти органів соціального захисту населення; спеціалісти центрів зайнятості; представники місцевого самоврядування; представники профспілок; представники об'єднаних територіальних громад; представники ЗМІ; представники кадрових агентств; роботодавці та інші;

— 4 (триденні) тренінги з професійної орієнтації та соціальної реабілітації молоді та дорослих з обмеженими можливостями. У тренінгах взяли участь 51 особа. Серед них: представники будинків –інтернатів для громадян похилого віку та інвалідів; представники центрів соціальної реабілітації дітей-інвалідів.

Командою залучених тренерів розроблені програми тренінгів та матеріали для учасників, презентації.

Також, залучені фахівці розробляють серію інформаційних брошур, спрямованих на посилення соціально відповідної поведінки населення у розвитку ринку праці області.

На сьогоднішній день, в рамках реалізації Проекту розробляється концептуальна модель автоматизованої системи «Єдина обласна система управління розвитком регіонального ринку праці у Хмельницькій області».

Для забезпечення адміністрування цієї системи у 2016 році придбані 30 моноблоків і 30 багатофункціональних принтерів, програмне забезпечення та аксесуари, 30 комплектів меблів (комп'ютерні столи та офісні стільці) для Департаменту соціального захисту населення Хмельницької обласної державної адміністрації та 26 районних і міських управлінь соціального захисту населення.

Крім того, протягом звітного періоду придбано мережеве обладнання (модем, патч-панелі, міні-АТС, комутатор), і серверну шафу.

Протягом звітного періоду виготовлено проектно-кошторисну документацію для капітального ремонту першого, третього, четвертого та п'ятого поверхів будівлі за адресою: м.Хмельницький, вул.Володимирська,109, отримано позитивний висновок державної експертизи.

У вересні 2016 року розпочато капітальний ремонт першого, третього, четвертого та п'ятого поверхів будівлі за адресою: м.Хмельницький, вул.Володимирська, 109.

У лютому 2016 року Представництвом Європейського Союзу в Україні ухвалено впровадження нового компоненту Проекту – «Придбання обладнання для створення робочих місць».

У лютому 2016 року Представництвом Європейського Союзу в Україні ухвалено впровадження нового компоненту Проекту – «Придбання обладнання для створення робочих місць на умовах співфінансування»[16].

Для реалізації цього компоненту:

- рішенням сесії № 54-9/2016 від 23.12.2016 року внесені зміни до обласної програми «Створення сучасної моделі управління регіональним розвитком ринку праці у Хмельницькій області на 2015-2016 років»;

- затверджено та зареєстровано в Головному управлінні юстиції у Хмельницькій області Порядок проведення конкурсного відбору заявок на придбання обладнання для створення робочих місць на умовах співфінансування

- 31 січня 2017 року оголошення конкурсного відбору заявок на придбання обладнання для створення робочих місць на умовах співфінансування.

- Протягом серпня – жовтня 2016 року проведено ситуаційний аналіз стану та динаміки ринку праці у Хмельницькій області.

- Мета проведення соціологічного дослідження – отримати кількісні та якісні дані щодо реального стану та динаміки ринку праці у Хмельницькій області.

Загалом, проведено:

- опитування економічно активного населення (1800 респондентів);  
- опитування роботодавців (400 респондентів)  
- інтерв'ю з експертами (100 глибинних інтерв'ю). Експертами виступили керівники та спеціалісти органів державної влади, органів місцевого самоврядування, центрів зайнятості, міграційної служби, об'єднань роботодавців, профспілок, експерти з ринку праці, представники освітніх установ.

- фокус-групові інтерв'ю (20 – в Хмельницькій області, 8 - в м.Хмельницькому). Учасниками були керівники та спеціалісти органів державної влади, органів місцевого самоврядування, центрів зайнятості, міграційної служби, об'єднань роботодавців, профспілок, представники освітніх установ.

23 листопада 2016 року проведено круглий стіл з презентацією «Результатів ситуаційного аналізу стану та динаміки ринку праці у Хмельницькій області».

У круглому столі взяли участь голова Хмельницької обласної ради, керівники органів державної влади, органів місцевого самоврядування, центрів зайнятості, міграційної служби, об'єднань роботодавців, профспілок, експерти з ринку праці, представники освітніх установ, науковці. Загалом – 55 осіб.

Наприкінці грудня 2016 року підготовлено аналітичний звіт «Про основні результати ситуаційного аналізу та рекомендації», який буде розповсюджено під час інформаційних заходів проекту.

Результати соціологічного дослідження будуть використані для розробки середньострокових і довгострокових прогнозів розвитку ринку праці в регіоні.

Всі відносини у сфері зайнятості населення регулюються Конституцією України, Законом України «Про зайнятість населення», Кодексом законів про працю України, Господарським та Цивільним кодексами України, Законом

Україні «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», іншими чинними актами законодавства.

Напрямами реформування українського, а також і обласного ринку праці є вдосконалення системи оплати праці, розширення можливостей отримання населенням офіційних основних і додаткових доходів, соціальна підтримка окремих груп; підвищення якості та конкурентоспроможності робочої сили. Стратегія зайнятості населення в Україні та Хмельницькій області має бути спрямована на економічний розвиток та забезпечуватись розширенням активних заходів для запобігання безробіттю.

### **Список використаних джерел**

1. Бандур С. І., Заяц Т. А., Терон І. В. Сучасна регіональна соціально-економічна політика держави: теорія, методологія, практика. – К.: РВПС України НАН України, ТОВ "ПРИНТ ЕКСПРЕС", 2002. – 250 с.
2. Богданов А. А. Всеобщая организационная наука. Тектология: в 2-х т. – М.: Экономика, 1989. – Т. 1. – 304 с.; Т. 2. – 351 с.
3. Васильченко В. С. Державне регулювання зайнятості: Навч. посіб. – К.: КНЕУ, 2003. – 252 с.
4. Економіка України: потенціал, реформи, перспективи: У 5 т. За ред. В. Ф. Беседіна, Н. Ю. Гончар. / Т. 3: Макроекономічна політика, прогнозування і державне регулювання економіки /– К., 1996. – С. 242–250.
5. Карнаи Я. Бюрократия и рынок // Вопросы экономики. – 1989. – № 12. – С. 63–76.
6. Катульский Е. Д. Государственное регулирование социально-трудовых отношений в Российской Федерации: Моногр. – М.: Голос, 1996. – 220 с.



7. Конвенція МОП від 9 липня 1964 р. № 122 "Про політику в галузі зайнятості" // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. – Женева: Міжнародне бюро праці, 2001. – Т. I. – С. 750–752.
8. Могильний О. М. Регулювання аграрної сфери. – Ужгород: ІВА, 2005. – 400 с.
9. Мочерний С. В. Основи економічних знань: Підруч. – К.: Вид. центр "Академія", 2000. – 856 с.
10. Оболенський О. Теорія системного підходу в державному управлінні // Вісник Української академії державного управління при Президентіві України. – 1996. – № 3. – С. 151–158.
11. Петюх В. М. Неопублікований звіт з науково-дослідної роботи "Методика оцінки ефективності впровадження нових технологій та організаційних форм роботи в діяльності служби зайнятості". – К.: ДЦЗ, 2004. – 50 с.
12. Сатановська О. Роль держави в регулюванні економічних відносин // Економіка України. – 1999. – № 11. – С. 39–41, 234
13. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. – М.-Л.: Госполитиздат, 1935. – В 2-х т. Т. 1 – 361 с.; Т. 2 – 343 с.
14. Статистичний щорічник Хмельницької області / [за ред. В. В. Скальського] // Державна служба статистики України. Головне управління статистики в Хмельницькій області, 2016. – 424 с.
15. Статистичний збірник «Регіони України» / [за ред. О. Г. Осауленка] // Державна служба статистики України, 2016. – 310 с.
16. Статистичний збірник «Україна в цифрах у 2016 році» / [за ред. О. Г. Осауленка]. К. – Державна служба статистики України, 2014. – 240 с.
17. Швайка Л. А. Державне регулювання економіки: Навч. посіб. – К.: Знання, 2006. – 435 с.

### **4.3. Міграційні процеси та їх вплив на соціально-економічний розвиток регіону**

#### **4.3.1 Міграція населення як складний суспільний феномен**

В умовах глобалізації та інтенсифікації інтеграційних процесів сучасної економіки спостерігається все більше посилення як внутрішніх так і зовнішніх міграційних потоків. Явище міграції завжди існувало в історії цивілізацій і на сучасному етапі становить її невід'ємну частину, впливаючи на економіку, соціально-політичне та культурне життя країни.

Одразу після проголошення незалежності, формування міграційної політики в Україні відбулося практично спонтанно, за відсутності кадрів, необхідних фінансових ресурсів та в умовах складної міграційної ситуації, що в подальшому істотно вплинуло на всі міграційні процеси, коли частина економічно активного населення залишає (інколи назавжди) країну, не маючи змоги реалізувати свій потенціал.

Основною з потреб сьогодення є вивчення та систематизація теоретичних поглядів науковців щодо формування поняття міграція населення. Аналіз та вивчення причин міграції населення а також їх вплив на соціально-економічний розвиток як регіону в цілому так і підприємств зокрема. Дослідження основних факторів впливу на міграційні процеси в умовах глобалізації.

Методологічні засади щодо міграції населення закладені в наукових працях зарубіжних і вітчизняних вчених: О.І. Амоша, О.Ф. Новикова, В.П. Антонюк, Л.В. Шаульська, Б. В. Буркинський, В. М. Нижник, М. В. Ніколайчук. О.В. Стефанишин, Г.В. Назарова, М.В. Птуха та ін.

Однак, незважаючи на значну кількість наукових робіт та поглядів науковців, які присвячені особливостям міграції робочої сили існує необхідність подальшого більш глибокого вивчення цього явища на регіональному рівні.

Метою нашого дослідження є опрацювати праці як вітчизняних так і зарубіжних вчених та їх погляди щодо формування поняття міграція, проаналізувати міграційні потоки Хмельницького регіону з метою запобігання

соціально-економічним конфліктам, вивчення основних причин та можливих наслідків даного явища, дослідити можливості поліпшення міграційної ситуації в регіоні.

Теоретичні дослідження міграційних процесів індустріального світу були розпочаті ще в XIX ст., тоді ж, в 1885 році англійським вченим Е.Г. Равенштейном були сформульовані одинадцять міграційних законів, які він вивів розглядаючи міграції у Великобританії й Північній Америці. Ці закони справедливі й сьогодні, що свідчить про їх об'єктивний характер, а значить і можливість впливу на їх перебіг. Саме тому на них базуються багато теорій в міграціології. Основними з них є наступні: найбільше міграцій здійснюється на короткі відстані; чим крупніше територіальний центр, тим він більше привабливий для мігрантів; кожному міграційному потоку відповідає свій контрпоток; зростання великих міст більшою мірою обумовлений міграцією населення, ніж природним приростом; масштаби міграції зростають із розвитком промисловості й торгівлі й особливо з розвитком транспорту; економічні причини міграції є визначальними [1].

Міграції населення є складним суспільним феноменом, що вивчається багатьма науками, зокрема історією, правознавством, економікою, демографією, географією, соціологією тощо. Кожна з дисциплін при аналізі міграційних переміщень населення обирає свій предмет, завдання та інструментарій дослідження. Теоретичні підходи, сформульовані в межах окремих дисциплін, не суперечать один одному, а є взаємодоповнюючими, вони вивчають міграційну дійсність на різних рівнях, а в основу аналізу кладуть різні фактори. На сьогоднішній день все більш актуалізується питання про створення міждисциплінарної міграційної теорії, яка б включала в себе розмаїття перспектив, рівнів та припущень. Однак деякі автори, зокрема англієць Р. Коен, ставлять під сумнів можливість вироблення єдиної теорії, яка була би здатна пояснити всі міграційні феномени [2, с. 51].

Демографічні процеси які відбуваються в Україні останнім часом мають чималий вплив на соціально-економічний розвиток країни. В умовах загострення

економічної кризи збройного конфлікту на сході країни набуло широкого розповсюдження таке явище як міграція причому як внутрішньодержавна так і зовнішня. Чимало українців в пошуках кращої долі покидають країну. Це явище негативно впливає на розвиток не тільки економіки країни але й створює чимало соціальних проблем, в країні спостерігаються покоління соціальних сиріт які при живих батьках не відчувають батьківської опіки, проживаючи з дідусями та бабусями.

В процесі нашого дослідження необхідно вивчити категоріальний апарат та дефініцію понять «міграція», це дозволить краще проаналізувати та вивчити дане суспільне явище.

Загалом, термін «міграція» походить від латинського слова *migratio*, що означає переміщення, переселення.

Вперше поняття «міграція» вводить у науковий вжиток у кінці XIX століття англійський учений Е. Равенштейн (1834—1913) у роботі «Законои міграції». Автор розглядає міграцію як безперервний процес, обумовлений взаємодією чотирьох основних груп чинників, що діють: у початковому місці проживання мігранта, на стадії його переміщення, в місці в'їзду, а також чинники особистого характеру [3, с. 36].

Існує науковий підхід, що розглядає три можливих підходи до зарахування до міграції різних видів територіального руху населення. По-перше, під міграцією розуміється все різноманіття просторового руху населення, незалежно від його характеру і цілей. Сюди відносять переїзди з одних населених пунктів в інші, щоденні поїздки на роботу або навчання за межі населених місць, прибуття в той чи інший район на тимчасові, в тому числі і сезонні, роботи, поїздки у відрадження, відпустку та інші переміщення. Більшість дослідників усувають з міграції ті просторові переміщення, які здійснюються в межах одного і того ж населеного пункту. По-друге, до міграції зараховують такі просторові переміщення, які здійснюються між населеними пунктами, які ведуть до постійної або тимчасової зміни місця проживання, а також є регулярним двостороннім рухом між місцем проживання і сферою праці або навчання. Не враховуються

епізодичні ділові та рекреаційні поїздки з одних населених місць в інші. Нарешті, до міграції відносять такий процес просторового руху населення, який насамкінець веде до його територіального перерозподілу. У цьому випадку віднесення просторового переміщення до міграції визначається фактичним переселенням з однієї місцевості в іншу і в окремих країнах формальною реєстрацією у новому місці проживання [4].

У своїх працях В. Шелюк запропонував наступне тлумачення міграція - це поняття, яке відображає соціально-економічні і демографічні процеси, сукупність переміщень, які здійснюються людьми між країнами, регіонами однієї країни, різного виду поселеннями та інші види переміщень [5, с. 46-47].

Як зазначають у своїй роботі “Проблеми вивчення міграції населення” Б.С. Хорев та В.Н. Чапек, міграція населення у вузькому розумінні виступає важливою складовою більш широкого поняття міграційного руху населення. У вузькому розумінні поняття міграції ототожнюється з поняттям переселення. В літературі можна зустріти такі визначення цього феномену: “Міграції – це сукупність таких переміщень людей, які нерозривно пов’язані зі зміною місця проживання” [6, с. 9].

В українській економічній енциклопедії ми знаходимо наступне визначення міграція населення - переміщення людей, етносів, їхніх частин або окремих представників, пов’язане із зміною постійного місця проживання або з поверненням до нього» [7, с. 385].

Ровенчак О. в своїй праці дає наступне тлумачення міграція - це перетин адміністративного кордону, добровільний чи примусовий просторовий рух осіб чи груп осіб від місця (країни) виїзду до місця (країни) в’їзду за наявності або без неї законних підстав на певний період часу або назавжди, що може вести за собою зміну постійного місця проживання; цей рух включає в себе еміграцію та імміграцію [8, с. 128].

Поряд з терміном міграція в науковій літературі зустрічається поняття трудова міграція. У зарубіжній науковій літературі для позначення даного явища широко використовується поняття зовнішня зайнятість. Варто погодитись, що

трудова міграція населення - це особливий, економічного характеру, вид міграції, який обумовлений пошуком роботи, як правило, за межами країни постійного місця проживання. З широкої точки зору трудову міграцію визначають як сукупність усіх форм територіального руху населення, пов'язаного з трудовою діяльністю на території іншої країни. Вузьке трактування зводиться до вселення жителів однієї країни на територію іншої, що супроводжується їх подальшим працевлаштуванням [9, с. 289].

М.Д. Романюк визначає трудову міграцію як “рух, переселення та переміщення на постійній або тимчасовій основі носіїв робочої сили та працересурсного потенціалу в регіональному, національному та міждержавному міграційному просторі з метою забезпечення відповідного економічного циклу відтворення та власних потреб трудових мігрантів” [10, с. 30]. Це визначення підкреслює внутрішню мотивацію мігранта. Однак власні потреби трудових мігрантів можуть бути різними, це зміна і природно-кліматичних, і екологічних, соціокультурних, житлово-побутових та інших умов, тоді як трудові міграції визначаються іншими внутрішніми чинниками.

Як еквівалент терміну трудова міграція іноді використовується термін економічна міграція. Однак ці два поняття можуть охоплювати різні категорії.

Термін трудова міграція може бути використаний тільки для визначення переміщення з метою працевлаштування, в той час як економічна міграція може вживатися як у вузькому значенні, що включає в себе переміщення з метою працевлаштування, так і в широкому, що включає в себе виконання інших видів економічної діяльності, наприклад, підприємницької. Такої думки дотримується російський науковець В. Іонцев, а також вітчизняний фахівець у сфері міграцій О. Малиновська. Деякі вчені до економічних міграцій відносять навіть переселення на постійне місце проживання, якщо це супроводжується працевлаштуванням [11, с. 9].

У сучасному науковому дискурсі поняття трудової та економічної міграції часто вживаються як синоніми. Але, на думку московського науковця В.О. Іонцева, таке ототожнення є помилковим. Точку зору, подібну до поглядів

російського вченого, можна знайти і в інших джерелах. Поняття економічної міграції за своїм змістом є ширшим і включає трудові переміщення як один зі своїх різновидів [12, с. 124].

Українська дослідниця міграцій О.А. Малиновська зазначає, що економічна міграція, крім трудових поїздок, включає також міграцію для здійснення підприємницької діяльності, а Маноло І. Абелла відносить до економічних міграцій навіть переселення на постійне місце проживання, якщо це супроводжується працевлаштуванням.

Міграційні процеси, складовими яких є стаціонарна або постійна, сезона, трудова маятникова міграція та еміграція, значною мірою впливали і впливають на ефективність і раціональне використання людського потенціалу як в Україні в цілому, так і в окремих регіонах. На напрями, структуру та інтенсивність міграційних потоків також суттєво впливають історичні особливості соціально-економічного розвитку регіонів України та їх природно-географічні умови [13, с. 74].

Російські науковці С.К. Бондирєва та Д.В. Колесов під трудовою міграцією розуміють “виїзд на заробітки в інші країни з наміром по можливості стати постійним жителем країни прибуття”. Дане визначення охоплює лише зовнішні трудові переміщення і не розглядає внутрішні міграції, які на сьогодні є також дуже поширеним явищем. Крім того, трудові міграції більшою мірою не супроводжуються зміною постійного місця проживання, тому намір стати постійним жителем країни прибуття притаманний лише окремим нечисленим контингентам, які задіяні у трудових переміщеннях, і не може бути визначальним у структурі чинників, що зумовлюють трудову міграцію. На цій характеристиці досліджуваного явища наголошують численні автори та авторські колективи, які досліджують сучасні міграції. “Сутнісною атрибутивною ознакою трудового мігранта є те, що він переїжджає в іншу країну тимчасово, або їздить туди періодично, в той час коли постійне місце його проживання не змінюється” [14, с. 5], “трудова міграція – це такі міграційні переміщення, що здійснюються індивідами у відповідності до панівних у даній географічній спільності людей

(ГСЛ) норм міграційної поведінки, з метою підвищення рівня життя на основі більш вигідного використання власної робочої сили без зміни постійного місця проживання”.

Останнім часом в соціально-економічному розвитку будь-якого регіону одним з найбільш поширених явищ є міграційні процеси. Оскільки згідно Конституції України Статті 33. Кожному, хто на законних підставах перебуває на території України, гарантується свобода пересування, вільний вибір місця проживання, право вільно залишати територію України, за винятком обмежень, які встановлюються законом.

Міграції населення є одним із важливих чинників, які зумовлюють зміну чисельності населення країни та його перерозподіл між окремими регіонами і населеними пунктами. Тому, міграційна поведінка людей, виступає одним із загальних індикаторів проблем соціально-економічного розвитку як країни, так і окремих регіонів та обумовлює важливість уваги держави до цього соціально-політичного й економічного явища.

Розрізняють міграцію зовнішню, пов'язану зі зміною країни постійного проживання, та внутрішню, що відображає зміну людьми місця проживання в межах однієї країни.

Міждержавна міграція сприяє формуванню загального соціального середовища, вона також відбивається на етнічному складі населення окремих регіонів України (повернення в місце історичного проживання депортованих народів, зокрема кримських татар в Крим, еміграція значної чисельності населення єврейської національності з великих і найбільших міст України до Ізраїлю, в США та ін.).

Вплив міграції на соціально-економічну ситуацію в Україні є неоднозначним. Позитивний ефект зовнішньої міграції, виявляється у значному зменшенні рівня безробіття в країні, збільшенні кількості трудових ресурсів за рахунок позитивного міграційного сальдо, а також припливу капіталу у вигляді приватних переказів, який складає значну частку від ВВП. Натомість, гостро постають проблеми втрати працівників робітничих професій, які мають значний



попит в Україні та кваліфікованих кадрів. Така тенденція, відома як «відтік мізків», останніми роками почала набирати обертів. За дослідженнями Світового Банку Україна займає п'яте місце у списку країн з найбільшою кількістю емігрантів.

Показники внутрішньої міграційної рухомості впливають на стан і розвиток трудового потенціалу в частині, коли населення переїжджає в регіони, де праця оплачується краще, є можливості до самовираження та самореалізації, більш зручні умови праці, місцевість сприяє зміцненню здоров'я або його підтримці тощо. Однак, на жаль є і негативні моменти міграційних процесів, це - скорочення трудового потенціалу в наслідок розриву сімейних зв'язків, відстрочення шлюбів та народження дітей, труднощів переїзду та адаптації до нових умов життя, що негативно впливає на здоров'я мігрантів, частоту їх захворюваності.

Міграційні процеси викликані різними, але завжди дуже серйозними причинами (політичними, економічними, релігійними тощо). Основною метою мігрантів є прагнення мати гідний заробіток, щоб забезпечити себе та свою родину. Особливо актуальним є дане питання для України, де спостерігається низький рівень розвитку економіки, незадовільний життєвий рівень більшості населення та ін. В сучасному суспільстві в ряду основних причин міграції переважають економічні чинники, такі як пошук роботи та комерційні справи [15, с.372].

З огляду на різні сторони впливу міграційних процесів на якість життя населення регіону й країни, повинні визначатися критерії державної підтримки груп мігрантів: прагнення до самореалізації на новому місці проживання; перевага в мотиваційній системі мігранта мотивів до проживання в території, що є актуальною для держави в соціально-економічному й геополітичному плані (до таких територій належать практично всі прикордонні регіони, демографічне зміцнення яких є умовою забезпечення національної безпеки), професійні параметри, що відповідають певним видам зайнятості в регіоні, що заселяється; високий ціннісний рівень мігрантів; економічна активність та ін.;

– демографічною політикою. Будучи важливою складовою демографічного процесу, міграційні процеси впливають на демографічну ситуацію. В одних випадках вони сприяють зниженню «демографічного тиску», в інші – дозволяють компенсувати природні втрати населення. Міграція здатна призвести до істотних змін у статевовіковій структурі населення регіонів країни й навіть окремих держав;

– геополітикою, тому що виступає потужним важелем до перерозподілу населення по території країн і континентів. Чисельність населення окремих регіонів, його національний і конфесіональний склад завжди був або засобом, або об'єктом експансії. Крім того, стосовно до політики в області зовнішньої міграції, необхідно враховувати двосторонні відносини з різними державами, наявність союзницьких відносин з ними;

– національною політикою. У зв'язку з тим, що однією з найважливіших груп факторів психологічного характеру, що впливають на міграційні процеси, є життєвий стандарт, що залежить у першу чергу від етнічних особливостей і звичаїв, міграція населення перебуває в тісному зв'язку з етнічними й міжетнічними процесами;

– але найбільш тісна взаємозалежність і взаємозв'язок існує з економічною політикою, а з погляду територіального перерозподілу населення, з її регіональною складовою. Соціально-економічні міграційні процеси перебувають у тісному зв'язку з рухом капіталів. Економічна політика, у тому випадку, якщо вона є, визначає необхідне регіону населення й трудові ресурси, а також чинники економічного стимулювання міграційного припливу (відтоку) населення в потрібних масштабах і напрямках [16, с.217].

#### **4.3.2. Вплив міграції на розвиток соціально-трудова відносин**

За даними соціологічних досліджень, основним чинником мобільності осіб з відповідним загальноосвітнім рівнем є їх молодість. Прагнення перейти з одного підприємства на інше або переїхати в іншу місцевість є обернено пропорційним

вікові працівника. Період інтенсивного переходу з одного місця роботи на інше звичайно закінчується у віці 24-26 років. Оскільки у міграції беруть участь переважно люди молодших вікових груп, у місцях їх прибуття зростає частка молоді, що створює підґрунтя для покращання демографічної ситуації (створення сім'ї, зростання народжуваності, зменшення частки населення старшого віку, а отже, і загальних коефіцієнтів смертності), накопичення якісного трудового потенціалу. Працівники вищої кваліфікації змінюють місце роботи рідше, ніж нижчої. Низька заробітна плата є однією з причин зміни місця роботи. Працівники, які не мають на даному підприємстві перспективи зростання, часто значно мобільніші за тих, у кого є такі перспективи [17, с. 29].

Хмельницька область являє собою відносно відокремлену, однак відкриту, відтворювальну соціально-економічну систему. Основною метою державної політики має бути забезпечення гідного людини рівня життя населення відповідного регіону з урахуванням місцевої специфіки.

В процесі дослідження необхідно провести аналіз міграційних рухів населення Хмельницької області табл. 1. Результати дослідження свідчать про те, що Хмельницька область виступає постачальником робочої сили в інші регіони України, що зменшує чисельність і масштаби людського капіталу регіону.

Аналіз даних таблиці табл. 1 дає підстави стверджувати, що Хмельниччина щороку втрачає значну кількість працездатного населення через міграцію саме всередині країни. Працездатне населення покидає регіон в основному через пошук роботи. Останнім часом багато населення виїжджає в такі міста як Київ, Одеса, Харків та інші. Оскільки в великих мегаполісах є шанс знайти хоч якусь роботу, що дає можливість отримати кошти на утримання сімей. Дані свідчать про те, що з кожним роком кількість осіб які покидають межі області збільшується на регіональному рівні слід вжити заходів які допоможуть зберегти наявний людський капітал.

Серед них наступні: сприяти збільшенню заробітної плати населення регіону, створення додаткових робочих місць, підтримка малого та середнього

бізнесу регіону. Поліпшувати інвестиційний клімат регіону шляхом залучення додаткових інвестицій в реальний сектор економіки.

Розвиток економіки України не може стояти осторонь глобалізаційних процесів, які відбуваються в суспільстві. Останнім часом зовнішня політика нашої держави спрямована на розширення участі у світових економічних процесах та посиленні глобалізаційних тенденцій. Окрему увагу заслуговує дослідження потенційних наслідків від входження України у світовий та регіональні ринки праці, аналіз міграційно-дифузійних детермінант включення у ринок праці Європейського Союзу та роль людського капіталу у позиціонуванні країни в системі міжнародного поділу праці. За умов посилення світової економічної кризи міграційні процеси набувають інших форм. На ринку праці західних країн українці займали чільне місце, оскільки ціна робочої сили наших співвітчизників значно менша водночас якість залишається на високому рівні. Однак негативні явища в економіках багатьох країн Європейського Союзу змусило наших співвітчизників повертатись назад до України в цілому та Хмельницьку область зокрема про що свідчать дані табл. 1.

Таблиця 1

**Динаміка міграційних рухів населення Хмельницької області у 2005 – 2016 рр., осіб.**

Рік	Міждержавна міграція			Міжрегіональна міграція		
	кількість прибулих	кількість вибулих	приріст (скорочення)	кількість прибулих	кількість вибулих	приріст (скорочення)
2005	609	621	-12	7843	10801	-2958
2006	604	571	33	8153	10168	-2015
2007	612	562	50	8243	9127	-884
2008	636	452	184	8444	9439	-995
2009	580	335	245	8181	8764	-583
2010	529	321	208	8548	9359	-811
2011	724	301	423	8413	9967	-1554
2012	575	295	280	8719	9725	-1006
2013	387	155	232	8160	9331	-1171
2014	652	275	377	7602	7952	-350
2015	481	252	229	21869	22272	-403
2016*	98	70	28	5437	6271	-834

*Складено на основі джерела [15, с. 237]*

*\* у січні-листопаді 2016 року.*

Міграційні процеси формуються під впливом багатьох факторів, обставин та ситуацій, але головними каталізаторами посилення трудової міграції нині виступають незадовільний попит на робочу силу в Україні та низький рівень оплати праці. А з іншої сторони, приваблива матеріальна оцінка трудової діяльності та зростання попиту на працю іноземців за кордоном [18, с. 32].

Одним з ключових факторів, що змушує населення покидати регіон є неможливість реалізації набутого людського капіталу на практиці через високий рівень безробіття. Досить часто роботодавці ставлять завищені вимоги до потенційних працівників саме через велику пропозицію робочої сили на ринку. Ми проаналізували динаміку зайнятості населення та рівень безробіття Хмельницької області табл. 2.

Таблиця 2

**Показники зайнятості населення Хмельницької області тис. осіб**

Рік	Економічно активне населення тис. осіб у віці 15-70 років	Зайняте населення у віці 15-70 років	Безробітне населення (за методикою МОП) віці 15-70 років	У працездатному віці
2000	652,7	562,9	89,8	88,9
2005	641,9	586,0	55,9	55,9
2006	640,2	589,1	55,2	55,2
2007	641,1	589,1	52,0	52,0
2008	646,0	594,4	51,6	51,6
2009	640,1	579,0	61,1	61,1
2010	635,5	580,6	54,9	54,9
2011	627,6	572,2	55,4	55,4
2012	625,0	571,3	53,7	53,7
2013	623,6	573,7	49,9	49,9
2014	575,9	521,9	54,0	54,0
2015	557,1	500,5	56,6	56,6
2016*	590,9	508,2	51,9	51,9

*Складено на основі джерела [19, с. 244]*

*\*січень-вересень 2016 р.*

Дані таблиці свідчать про те, що в регіоні з кожним роком відбувається зменшення економічно активного населення в першу чергу через природне його скорочення. Останнім часом з кожною економічною кризою безробіття має тенденцію до зростання якщо в 2008 році кількість безробітних становила 51,6 тис. осіб то в 2009 році їх було 61,1 тис. осіб. З загостренням економічної і

політичної ситуації в 2013 році спостерігається схожа картина чисельність безробітних становила 49,9 тис. осіб. в 2014 році кількість безробітних зросла до 54,0 тис. осіб. Варто зазначити, що останнім часом спостерігається тенденція до зменшення безробіття так за даними 2016 року воно зменшилось до 51,9 тис осіб, однак це дані не за повний рік. Це пов'язано перш за все з загостренням політичної та економічної кризи. Події на сході країни та невизначеність з їх вирішенням призводить до посилення безробіття та міграційних процесів велика кількість населення покидає межі регіону та країни.

Показники міграційної рухомості впливають на стан і розвиток людського капіталу в частині, коли населення переїжджає в регіони, де праця оплачується краще, є можливості до самовираження та самореалізації, більш зручні умови праці, місцевість сприяє зміцненню здоров'я або його підтриманню тощо. Отже, міграції є важливим складником демографічної ситуації, впливають на характер демографічного розвитку, взаємопов'язані з процесом формування та розвитку людського капіталу [20, с. 33].

Тривалі поїздки в цілях заробітку не сприяють формуванню сім'ї та народженню дітей, а ті сім'ї, що утворилися, мають значний ризик розпастися. Відплив здебільшого молодих людей на роботу за кордон призводить до негативних демографічних наслідків для України. Мігрантський спосіб життя призводить до руйнації українських сімей. Ще ніколи в Україні так гостро не стояла проблема соціального сирітства. Сьогодні понад 200 тис. дітей сучасних українських «остарбайтерів» позбавлені батьківського піклування. Згідно з даними міжнародного правозахисного центру Ла Страда – українські батьки готові надовго розлучитися зі своїми дітьми заради їх же добробуту.

Кадрові ризики підприємств у зв'язку з помітним дефіцитом робочої сили постійно посилюються, а укомплектованість окремих із них залишається неповною. З огляду на реальні тенденції розвитку трудового потенціалу низки раніше провідних підприємств, можна прогнозувати ускладнення в кадровому забезпеченні в найближчі періоди, адже якщо в його складі значна частка осіб, які старші за 45–50 років, а робочі місця непривабливі для молоді (низька заробітна плата, несприятливі умови праці тощо) і підприємство не займається власною

модернізацією, то можуть бути непередбачувані наслідки для його майбутнього. Адже кількості молоді, яка вступає в трудове життя, не вистачить навіть на просте заміщення працюючих передпенсійного і пенсійного віку, а це, за офіційною статистикою, – більшість нині зайнятих в економіці. Складніше за все буде забезпечити втрати робітників фізичної праці – групи кваліфікованих робітників індустріальних галузей економіки та сільського господарства. Це стосується, певною мірою, і нині успішних в фінансово-економічному відношенні підприємств, які можуть відчувати труднощі з кадровим забезпеченням і не лише за робітничими професіями в найближчі 10–15 років. Як вихід – підвищення ефективності праці на основі модернізації економіки з великою складовою інноваційних технологій, що передбачає необхідність ефективних кроків у розвитку трудового потенціалу підприємств.

Основною метою мігрантів є прагнення до поліпшення матеріального стану. Особливо актуальним є дане питання для України, де спостерігається низький рівень розвитку економіки, незадовільний життєвий рівень більшості населення та ін. [21, с.103].

Світова економічна криза не могла не позначитись на соціально-економічному розвитку регіону. В економіці регіону спостерігається падіння обсягів виробництва майже в усіх галузях. Це в свою чергу вплинуло на скорочення попиту на робочу силу, знизився рівень зайнятості, насамперед, у таких галузях, як промисловість, сільське господарство, будівництво, котрі традиційно визначали структуру ринку праці області.

Однак, на жаль і є негативні моменти міграційних процесів є скорочення людського капіталу в наслідок розриву сімейних зв'язків, відстрочення шлюбів та народження дітей, труднощів переїзду та адаптації до нових умов життя, що негативно впливає на здоров'я мігрантів, частоту їх захворюваності. Отже, міграції є складником демографічної ситуації, впливають на характер демографічного розвитку, взаємопов'язані з процесом формування та розвитку трудового потенціалу [20, с. 33].

Проблемою міграції є і те, що велика кількість осіб які покидають межі регіону та країни є люди високоосвічені як правило вони мають вищу освіту та є

висококваліфікованими фахівцями в різних галузях та секторах економіки, що призводить до «витоку мізків». Однак, як правило трудові мігранти закордоном працюють не за професією а виконують низько кваліфіковану роботу. Ситуація яка склалась не може позитивно вплинути на покращення соціально-економічного стану регіону.

Серед основних ключових факторів, що впливають на міграцію регіону слід виділити наступні:

- економічна нестабільність, більшість населення регіону не впевненні в завтрашньому дні, що змушує шукати більш привабливі місця проживання;
- низька якість життя, в зв'язку з загостренням економічної ситуації велика кількість населення втрачає засоби для існування;
- низька заробітна плата, падіння національної валюти та ріст цін змушує населення в пошуках кращих заробітків покидати регіон, оскільки не вистачає засобів для існування та утримання родин;
- високий рівень безробіття населення, особливо гостро ця проблема відчувається в сільській місцевості де більшість працездатного населення просто не можуть знайти роботу та змушені виживати шляхом само зайнятості в особистих підсобних господарствах;
- обтяжлива система оподаткування, більшість підприємців змушені або працювати в тіні або взагалі закрити підприємства, з підвищенням розміру мінімальної заробітної плати велика кількість підприємців або взагалі звільняє працівників або переводить їх на неповну зайнятість так як зростає податкове навантаження на підприємця за кожного найманого працівника, з боку держави відсутня підтримка розвитку малого та середнього бізнесу;
- одним з соціальних факторів є низький рівень освіти, населення регіону не можуть отримати необхідні знання та вміння які зможуть використати в процесі виробництва більшість обладнання професійно-технічних навчальних закладів застаріле, що не сприяє отриманню знань та навиків необхідних в умовах інноваційного розвитку економіки. Навчальні плани вищих навчальних закладів відірвані від реальних потреб які існують на ринку праці заклади випускають



фахівців які мають диплом та не мають необхідних знань та змушені навчатись виконувати необхідну роботу вже після працевлаштування;

- недоступна або малодоступна система охорони здоров'я, хоча і в країні створюється можновладцями ілюзія безкоштовної медицини однак на практиці вона просто відсутня, більшість медичних закладів не фінансуються на достатньому рівні якість послуг які вони надають досить на низькому рівні, що не сприяє формуванню та розвитку якісних характеристик людського капіталу. Досить часто лікарі навіть не можуть встановити діагноз а не те щоб вилікувати пацієнта;

- погані умови праці, більшість підприємств взагалі не турбуються про умови та безпеку праці на своєму виробництві, на підприємствах відсутня така посада як інженер з техніки безпеки, не створені умови для комфортного відпочинку працівників, відсутність соціального захисту працівників;

- відсутність можливостей для професійного росту та реалізації креативного потенціалу, в сучасному світі це особливо важливо для молодих людей які прагнуть реалізувати свій потенціал, оскільки країна за своїм інноваційним розвитком знаходиться не на досить високому рівні в країні переважає виробництво де застосування творчих здібностей не потрібне;

- політична нестабільність призводить до частої зміни влади однак якість державних службовців не змінюється а навпаки погіршується як на загальнонаціональному так і на місцевому рівнях, що сприяє невпевненості в завтрашньому дні та відтоку інвестицій, що не сприяє розвитку підприємництва в середині регіону;

- відсутність демократичних перетворень про які лише говорять країна перетворюється на «поліцейську країну» де з кожним наступним бюджетом збільшується фінансування та кількість поліції, прокуратури, служби безпеки та органів які обслуговують діючу владу;

- корумпованість владних структур та відсутність важелів впливу на це ганебне явище, люди які наближені до влади контролюють не лише політичне але й економічне життя як країни в цілому так і регіонів зокрема лєвова частка бізнесу належить особам які або безпосередньо мають відношення до влади на

всіх рівнях або являються родичами, звісно офіційно власниками бізнесу є родичі державних службовців ;

- несприятлива екологічна ситуація яка сприяє розвитку хронічних захворювань не тільки в населення старшого віку але й в дітей.

Отже, при значному зменшенні чисельності жителів регіону особливо небезпечною залишається ситуація у сільській місцевості, де інтенсивність міграційного скорочення значно вища, ніж у місті. Це пов'язано перш за все з гіршими умовами проживання, недостатньо розвинутою соціальною інфраструктурою, відсутністю роботи тощо. Таким чином наявний трудовий потенціал сільської місцевості погіршується на лише якісно в зв'язку відсутністю можливості до навчання та самовдосконалення але й кількісно, в зв'язку з міграційними потоками.

Оскільки Поділля – регіон із яскраво окресленою сільськогосподарською спеціалізацією, тому вагому роль у економічному розвитку Хмельниччини відіграє сільське господарство. Враховуючи це, відтік населення з сільської місцевості зменшує її трудовий потенціал, що веде до занепаду сільськогосподарського виробництва.

Для забезпечення раціонального регіонального розподілу трудового потенціалу необхідне втручання уряду та проведення необхідних законодавчих, організаційних і господарських заходів у сфері соціально-економічної та демографічної політики, спрямованих на створення робочих місць з гідною заробітною платою і відповідною соціальною захищеністю в сільській місцевості.

Міграційні процеси, які набули дійсно планетарного масштабу, вже викликали необхідність приведення більшості світових освітніх систем до єдиного «знаменника», адже в умовах розширення співпраці між країнами, коли люди переміщуються для проживання та роботи закордон, відповідність їх кваліфікаційної підготовки відіграє принципове значення. Безперечно, міграційні процеси викликають і безліч проблем для країни, яка втрачає свої найкращі кадри та інтелектуальний потенціал, що ще більше вимагає посиленої підготовки кваліфікованих та компетентних кадрів для власної країни та створення сприятливих умов для того, щоб ці працівники залишались. За результатами

соціологічного дослідження компанії Gallup, емігрувати закордон бажає 21 % українців, а це кожний п'ятий, що є досить тривожним показником.

Отже, в процесі проведеного дослідження визначено залежність міграційної поведінки від факторів «виштовхування», які підвищують рівень міграційного потенціалу та каталізують його реалізацію. Тому пріоритетними напрямками регулювання міграційних процесів слід визначити: 1) з попереджувальною метою мінімізувати фактори виштовхування, що активізують міграційну поведінку населення; 2) позитивізувати наслідки міграційних процесів, тобто впроваджувати заходи щодо компенсації втрат від міграції населення, 3) удосконалити стратегічні регіональні плани у кількісному та якісному вираженнях міграційного руху. Їх реалізація буде сприяти підвищенню рівня оплати праці працівників, покращенню ситуації у сфері зайнятості та рівня життя населення країни, що, відповідно, покращить ситуацію у міграційній сфері.

У сучасних умовах держава має застосовувати економічні, інформаційні, культурні важелі для зменшення зовнішньої міграції українців. Напрямами регулювання внутрішніх міграцій населення України є підвищення економічної активності населення, зменшення безробіття, забезпечення освітньо-професійної відповідності між попитом і пропозицією робочої сили.

На нашу думку, для поліпшення ситуації яка склалась необхідно перш за все вжити наступних заходів:

- державне регулювання зайнятості в регіоні;
- надання пільг підприємствам, які здійснюють працевлаштування вперше;
- поліпшення податкового законодавства, та сприяння розвитку малого підприємництва;
- юридичний супровід тих хто хоче відкрити приватне підприємство;
- покращити співпрацю навчальних закладів з роботодавцями.

З метою удосконалення міграційної політики держави визначені напрями потребують конкретизації у подальших дослідженнях.

Можливість передбачення тенденцій міграційних процесів – причин, періодичності, спрямованості – дозволить уникнути їхніх негативних наслідків та використати їх переваги.

Роботодавці в складних економічних умовах, які склались стоять перед важким вибором. Вони змушені замінити існуючий висококваліфікований персонал який вимагає достойної заробітної плати за свою роботу віддаючи перевагу низькооплачуваним некваліфікованим працівникам, чим змушують емігрувати найбільш досвідчену робочу силу.

### Список використаних джерел

1. Simon J.L. The economic consequences of immigration / J.L. Simon. — N.Y., 1989. — P. 15–18.
2. Малиновська О.А. Мігранти, міграція та Українська держава: аналіз управління зовнішніми міграціями: Монографія. – К.: Вид-во НАДУ, 2004. – 236 с.
3. Ніколаєвський В.М., Прохоренко Н.С. Теоретико-методологічні засади вивчення міграції населення / В.М. Ніколаєвський, Н.С. Прохоренко // Вісник міжнародного слов'янського університету.— 2009. — Т. 12. — №1. — С. 34-39.
4. Гришова І.Ю. Сучасне формування системи управління персоналом як конкурентоздатність національної економіки / І. Ю. Гришова // Економічний форум. – 2016. – №1. – С. 340-347.
5. Шелюк В. Соціальна міграція: Етапи, функції, типи // Перспективи. – 2001. - № 3(15). – С. 45-50.
6. Переведенцев В.И. Методы изучения миграции населения. – Москва: Наука, 1975. – 230 с.
7. Економічна енциклопедія: У трьох томах. Т. 2 / Редкол.: С.В. Мочерний (відп. ред.) та ін. — К.: Видавничий центр «Академія», 2001. — 848 с.
8. Ровенчак О. Визначення та класифікації міграцій: наближення до операційних понять / О. Ровенчак // Політичний менеджмент. — 2006. — 2 (17). — С.127-139.
9. Правові основи міжнародної економічної діяльності: [навч. посіб.] / С. В. Фомішин, І. Д. Шутак. — Київ: Кондор, 2009. — 454 с.
- Романюк М.Д. Міграції населення України за умов перехідної економіки:

10. Методологія і практика регулювання. – Львів: Світ, 1999. – 292 с.
11. Населення України. Трудова еміграція в Україні. — К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України, 2010. — 233 с.
12. Міграційні процеси в сучасному світі: світовий, регіональний та національний виміри. – К.: Довіра, 1998. – 910 с.
13. Стефанишин О.В. Людський потенціал економіки України : монографія / О.В. Стефанишин. – Львів : видавничий центр ЛНУ ім. Івана Франка, 2006. – 315 с.
14. Миграция населения. Вып. 2: Трудовая миграция в России [Приложение к журналу «Миграция в России»]. – М., 2001. – 191 с.
15. Рынок труда (практическая макроэкономика труда) [Текст] : учебник / Ю. Г. Огедов, Г. Г. Руденко, Н. К. Лунева. – М. : Альфа - Пресс, 2007. – 900 с
16. Баланюк Д.М. Вісник СевДТУ. Вип. 91: Політологія: зб. наук. пр. — Севастополь: Вид-во СевНТУ, 2008.
17. Буркинський Б.В., Нижник В.М., Ніколайчук М.В. Ефективність використання трудового потенціалу: теорія і практика: монографія /Б. В. Буркинський, В. М. Нижник, М. В. Ніколайчук. – Хмельницький: ХНУ, 2009. – 223 с.
18. Якість трудового потенціалу та управління трудовою сферою в Україні: соціальна експертиза: монографія / [О.І. Амоша, О.Ф. Новикова, В.П. Антонюк, Л.В. Шаульська, та ін.]. – Донецьк, НАН України. Ін-т економіки пром-сті, 2006. – 208 с.
19. Статистичний щорічник Хмельницької області за 2014 рік. – Хмельницький, 2015. – 404 с.
20. Назарова Г.В. Формування та розвиток людського капіталу корпоративних підприємств. Наукове видання / Г.В. Назарова., Н.Л. Гавкалова., Н.С. Маркова. – Харків : Вид. ХНЕУ, 2006. – 240 с.
21. Людський капітал України: стан, проблеми, перспективи відтворення: монографія: у 2 ч. / Київський національний ун-т будівництва і архітектури / В.М. Лич (наук.ред.). — К. : КНУБА, 2009. — Ч.І — 224 с.

## **РОЗДІЛ 5. РОЛЬ ОСВІТИ В ЗАБЕЗПЕЧИННІ СОЦІАЛЬНОЇ МОБІЛЬНОСТІ НАСЕЛЕННЯ**

### **5.1. Формування особистісної мобільності на засадах компетентнісного підходу**

Сучасний освітній простір виступає як одним з важливих чинників соціалізації і соціокультурної інтеграції людини, ефективним засобом розвитку соціального капіталу особистості, підвищити рівень її соціально-економічної мобільності. В умовах сьогодення саме освіта, і особливо вища освіта все більшою мірою позиціонується молоддю як ресурс для соціальної мобільності і освоєння нових соціальних ролей. Процес і результат освіти повинен бути націлений на відповідність потребам споживачів, досягненням науки, на формування здатності відповідати новим викликам суспільства, що трансформується.

Освітні стратегічні завдання та вимоги до рівня професійної підготовки майбутніх спеціалістів вимагають визнання особистістю лідируючої ролі розвитку інтелектуального ресурсу протягом усього життя, необхідність саморозвитку й самовдосконалення в особистісній та професійній сфері. Зазначені питання висвітлено в Законах України «Про освіту», «Державній національній програмі «Освіта» (Україна XXI ст.), відображено в основних принципах розвитку вищої освіти України у контексті Болонського процесу. Формування єдиного європейського освітнього простору вимагає від сучасної системи освіти зорієнтованості на розвиток особистості, здатної працювати в змінених економічних умовах.

Освіта пов'язана з функціонуванням усіх головних підсистем цивілізації, передусім – соціальної і виробничої. Реалізується цей зв'язок безпосередньо через особистість, включену в економічні, політичні, духовні, інші соціальні зв'язки. Це єдина спеціалізована підсистема соціуму, цільова функція якої однозначно збігається з метою суспільства. Якщо різні сфери і галузі виробництва виробляють певну матеріальну і духовну продукцію, різного роду послуги для людини, то система освіти формує саму людину,

впливаючи на її інтелектуальний, етичний, естетичний і фізичний розвиток. Це визначає провідну соціальну функцію освіти в суспільних процесах функціонування.

Освіта стає одним з вирішальних факторів соціального розширення, тому що: з одного боку, глобалізація й перенесення відносин суперництва з області фінансових, промислових і військово-технічних ресурсів в область інформаційних технологій вимагає певного рівня освіти й культури; з іншого боку, в умовах трансформації українського суспільства освіта як інститут соціалізації може забезпечити, по-перше, спадкоємність позитивного досвіду, а по-друге, формування нових корпоративних цінностей, необхідних для виникаючих соціальних верств. В таких умовах саме освіта як соціальний інститут стає ресурсом соціальної мобільності випускників загальноосвітніх закладів, кар'єрного зростання спеціалістів з вищою освітою. Реалізуючи свої соціальні функції, вона прищеплює прагнення до знань, орієнтує молодих людей на освоєння професійних навичок, сприяє формуванню устремлінь, пов'язаних з бажанням досягнення життєвого успіху і відповідного соціального стану.

Сучасний етап розвитку соціально-економічного стану країни актуалізує потребу формування активної, професійно компетентної особистості, якій притаманні розвинені, мислительні, загальнопізнавальні здібності, що стимулюють до співпраці, готовності взяти на себе відповідальність. У зв'язку з цим, пріоритетними завданнями загальної середньої освіти є створення сприятливих умов для повноцінного розвитку особистості, творчої самореалізації, потреби в оволодінні професією, формуванні свідомого ставлення до праці, умінні діяти компетентно і технологічно в умовах ринкової економіки. Одним із важливих напрямів освіти в Україні є підвищення якості економічної освіти школярів, оновлення форм та методів організації навчально-виховного процесу, використання інноваційних технологій з урахуванням інтеграційних процесів європейського освітнього простору.

З позицій економічного розвитку освіта є джерелом розвитку нових можливостей і ресурсів розвитку. Упродовж усього історичного часу освіта і наука суттєво змінювали якість людського життя на шляху до досягнення гармонії природної, суспільної і духовної людської сутності. Знання та інформація дозволяють досягти визначених цілей, мінімально витрачаючи ресурси, переконати людей в їх особистій зацікавленості в цих цілях. За деякими підрахунками, на сьогодні в світі приблизно 70 % приросту валового внутрішнього продукту припадає на застосування нових знань, що втілюються в інноваційних технологіях виробництва і управління. Знання постають вирішальним чинником суспільного розвитку [4, с. 24].

До того, як досягнути професійного успіху і суспільної значущості, людина повинна мати певні особистісні якості, такі, як гнучкість, готовність до змін, здатність до засвоєння нових умов – одним словом, потрібно мати мобільність. У зв'язку з цим, завданням вищих навчальних закладів є формування соціальної мобільності як специфічного фактора конкурентоспроможної особистості, який допомагає фахівцю адаптуватися у нестабільних ринкових умовах професійної діяльності. Це, в свою чергу, ініціює появу нових освітніх вимог.

Засади концепції соціальної мобільності були закладені ще К. Марксом, М. Вебером, Т. Парсонсом, тоді як засновником її вважається Пителир Олександрович Сорокін, що вперше в 1927 році ввів у науковий обіг поняття «соціальна мобільність» та виділив її види. Надалі проблеми соціальної мобільності досліджували Т. І. Заславська, С. М. Ліпсет, М. П. Лукашевич, О. І. Шкаратан, В. О. Ядов. Вплив освіти на соціальну мобільність населення став предметом дослідження в працях Н. В. Коваліско, М. Н. Руткевича, О. Ф. Філіппова, В. Н. Шубкіна. Разом з тим, дослідження проблем соціальної мобільності здійснюються переважно в контексті соціології, тоді як не менш важливим виступає аналіз вказаних процесів в межах економічної науки: їх економічної сутності, механізмів, наслідків. Особливої актуальності набуває



дослідження ролі окремих факторів, у тому числі і такого важливого як освіта.

За визначенням відомого соціолога П. О. Сорокіна соціальна мобільність – це переміщення індивідів всередині соціального простору, ...будь-який перехід індивіда або соціального об'єкта (цінності), тобто всього того, що створено або модифіковане людською діяльністю, з однієї соціальної позиції до іншої [24, с. 374].

Розрізняють два основні типи соціальної мобільності: горизонтальна й вертикальна. Залежно від напрямку вертикального переміщення розрізняють два види вертикальної мобільності: висхідна й спадна (тобто соціальний підйом або соціальний спуск). Загальні закономірності вертикальної соціальної мобільності в цілому такі [24, с. 376]:

– ніколи не існувало суспільства, соціальні прошарки якого були б абсолютно закриті або в яких була б відсутня вертикальна мобільність у трьох її основних аспектах – політичному, економічному і професійному;

– ніколи не існувало суспільства, в якому вертикальна соціальна мобільність була б абсолютно вільною, а перехід з одного соціального прошарку в інший здійснювався би без усякого спротиву. Це означає, що усередині організованого (стратифікованого) суспільства функціонує своєрідне «сито», «яке просіює» індивідів і дозволяє деяким із них підніматися наверх, залишаючи інших на нижніх щаблях, і навпаки;

– вертикальна соціальна мобільність змінюється від суспільства до суспільства й від одного історичного періоду до іншого, тобто має коливальний характер. В історії етнокультурних спільнот виділяють ритми порівняно рухливих і нерухомих періодів. Демократичні суспільства найчастіше рухливіші за авторитарні, проте, це правило має винятки.

Також, соціальна мобільність буває двох видів: мобільність як добровільне переміщення в рамках соціальної ієрархії, і мобільність, зв'язана зі структурними змінами, наприклад з індустріалізацією й демографічними факторами. Причому, що висхідна мобільність більшою мірою пов'язана з

добровільним переміщенням, «...у той час як протилежний напрямок рідко є результатом вільного вибору, а майже завжди визначається неприємною необхідністю», відзначає П. О. Сорокін [24, с. 376].

Тому, професійна освіта (зокрема вища) сьогодні повинна не тільки забезпечувати фундаментальну наукову, професійну та практичну підготовку, здобуття громадянами освітньо-кваліфікаційних рівнів відповідно до їхніх інтересів та здібностей, удосконалення професійної підготовки та підвищення їхньої кваліфікації, а й покликана формувати у випускників ВНЗ цілий ряд непрофесійних компонентів процесуально-діяльнісного характеру, до яких, зокрема, відносяться наступні:

- формування вмінь цілісного сприйняття оточуючого світу та відчуття єдності з ним, а також цілісного сприйняття процесу і результату діяльності;
- оволодіння технологіями прийняття оптимальних рішень, вміннями адаптуватися до різних змін, прогнозувати хід тієї чи іншої виниклої в ході діяльності ситуації, попереджати негативні наслідки надзвичайних подій;
- оволодіння культурою системного підходу в діяльності та найважливішими загальнометодологічними принципами її організації, оволодіння принципами конструювання стійких систем, а також формування у майбутнього випускника толерантності в судженнях і діяльності.

Система освіти суттєво впливає на інтенсивність мобільності. Рівень мобільності диференціюється в першу чергу за рівнем освіти, професійної кваліфікації, що має фахівець при вступі на перше місце роботи. Роль освіти у теперішньому суспільстві все більше зростає. Конкурентоспроможність на світовому ринку праці буде визначатися професійною компетентністю, широким культурним та соціальним світоглядом, а професійна мобільність індивіда прямо пов'язана з рівнем його професійної освіти.

Одним з провідних факторів розвитку освіти у наш час стала рефлексія таких цілей як гармонічний розвиток особистості та творчих здібностей людини, вдосконалення вітчизняної освіти, інтеграція у світовий освітній простір, обмін знаннями, методиками і методами різних шкіл, напрямків,

формування єдиних поглядів на світ, його збереження і перевлаштування. Саме тому фактором соціальної мобільності, особливо в сучасному суспільстві, виступає освіта.

Важливо зауважити, що соціальне замовлення загальноосвітньої школи з питань якісної підготовки учнівської молоді на сучасному етапі розвитку освіти значно актуалізується. Воно визначається реаліями сьогодення, що потребують виховання громадянина нового типу – людини самоорганізованої, мобільної, здатної до організації діяльності, самостійного визначення мети діяльності й завдань для її реалізації приймати рішення у нестандартних умовах, відповідати за доручену справу, моделювати стандарти поведінки в різних ситуаціях, а також володіти нормами толерантної поведінки, моделями самовиховання.

Системний підхід до розробки означеної проблеми формування мобільності особистості передбачає аналіз основних ідей, концептуальних положень, що є методологічною основою характеристики «уміння», «загальнонавчальні уміння».

Теоретико-педагогічними засадами обґрунтування змісту означеного поняття є праці Л. В. Виготського, Т. Я. Гальперина, С. У. Гончаренка, Я. А. Коменського, О. Я. Савченко, В. О. Сухомлинського, С. Ф. Русової та інших учених. Важливими в працях є наукові положення щодо врахування творчих інтересів учнів; навчання через діяльність; уміння переборювати труднощі; вільну творчу працю і співробітництво; відповідальність, стимулювання розвитку і саморозвитку учнів; використання знань у практичній діяльності, самоорганізації; спрямування діяльності інших тощо.

Слушними для сучасної школи є думки Я. А. Коменського щодо організації пізнавальної діяльності учнів. Видатний дидакт звертав увагу на те, щоб педагоги застосовували такі способи навчання, які б допомагали школярам розуміти природу речей навколишнього світу, використовуючи своє особистісне бачення, уміння самостійно орієнтуватись, організовуватись [25, с. 68].

А. Дістервег, зокрема зазначав, що із знаннями повинно бути обов'язково пов'язане вміння. При цьому він зауважував, що прикрим є явище, коли голова учня наповнена великою або малою кількістю знань, але він не навчився їх застосовувати, отже, про нього доведеться сказати: хоча він дещо знає, але нічого не вмє [25, с. 18].

Це зумовлене особливістю розумової діяльності школяра. Нова інформація не може сама собою відкладатися у пам'яті учня у тій формі, в якій надається, вона повинна приєднуватися до вже набутих учнями знань. А це можливо, коли учень сам включається в активну пізнавальну діяльність, опановуючи нову інформацію, володіє загальнонавчальними вміннями. У цьому контексті важливим є формування в учнів умінь та навичок самостійної праці.

Класик вітчизняної педагогіки В. О. Сухомлинський вважав, що кожний учень за роки навчання в школі має обов'язково оволодіти такими загальнонавчальними вміннями: спостерігати явища навколишнього світу, думати, зіставляти, порівнювати, протиставляти, знаходити незрозуміле, дивуватися; висловлювати міркування про те, що він бачить, спостерігає, робить, думає; знаходити в літературі матеріал, що цікавить. Він підкреслював, що мета уроку визначається роллю знань у подальшому житті учня та їх практичним використанням. Особливу увагу В. О. Сухомлинський приділяв взаємозв'язку теоретичних знань, досвіду, творчої діяльності, способів застосування. «Треба насамперед змінити погляд на суть понять знання, знати. Знати – це значить уміти застосовувати знання. Про знання можна говорити лише тоді, коли вони стають чинником духовного життя, захоплюють думку, пробуджують інтерес. Активність, життєвість знань – це вирішальна умова того, щоб вони повсякчас розвивалися, поглиблювалися» [23, с. 46].

У праці «Проблеми виховання всебічно розвиненої особистості» В. О. Сухомлинський велику увагу приділяв єдності знань та умінь, формуванню умінь на основі набутих знань. Він писав: «Гармонія знань і умінь, зміцнення

пам'яті, розвиток творчих здібностей – усе це залежить від того, що відбувається із знаннями: складаються вони в голові як мертвий багаж чи живуть, перебувають у постійному русі, тобто творчо застосовуються. Найважливіше у застосуванні знань – вираження вихованцем власної думки про те, що він бачить, спостерігає, досліджує, робить» [23, с. 100].

Актуальними на сучасному етапі розвитку національної системи освіти є також концептуальні положення С. Русової про важливість формування у дітей уміння вчитися як способу виконання теоретичних і практичних дій на основі знань і життєвого досвіду, творчого застосування знань у практичній діяльності. Початок навчання завжди треба зв'язувати із існуючим у дитини знанням і з життям, а новий предмет учитель повинен так яскраво представити учням, щоб збудити у них бажання якомога краще з ним ознайомитись, і вести це знайомство треба найпевнішим шляхом. А слово «вести» не означає, що учитель приголомшує вільну самодіяльність учнів. З давніх-давен казали, що люди вчаться не лише для того, щоб вчитися, а щоб щось знати, а на запит – чому саме вчити дітей – спартанці відповідали: «Тому, чого вони будуть потребувати, коли стануть дорослими, повноправними громадянами». Тут треба широко розуміти і знання, і уміння [19, с. 152].

У дидактичній концепції С. Русової послідовно обґрунтовані поняття навчання, знання, уміння, навички. Вжите у широкому розумінні слово «навчання» містить у собі кілька уявлень, що деякими психічними і практичними відтінками відрізняються одне від одного, а саме: учіння, освіта, інтелектуальний розвиток, уміння, навички. Учіння припускає самостійну працю дитини над тим або іншим матеріалом, яке поширює її знання та уміння. Тут природно постає питання – чи можуть діти вчитися. Безумовно, вони не можуть сидіти з книжками та розв'язувати різні технічні та абстрактні проблеми. Але вони щодня, щохвилини вчаться; і процес їх вчення іде свідомим, логічним шляхом [19, с. 143–146]. Поняття «навчання», «уміння» за С. Русовою – це суб'єктивний, активний, пізнавальний процес,

діяльність самого учня разом з учителем чи самостійно над тим чи іншим матеріалом, який розширює його знання, формує уміння, розвиває здібності. Виходячи з розуміння зазначених понять, вона зауважила, що коли дидакти міркують над тим, який матеріал мусить бути предметом навчання, щоб розвинути розум, волю і почуття, вони легко перегинають палицю в другий бік – і вже розглядають весь матеріал лише як знаряддя для пробудження духовних сил, а знання та уміння перестають бути метою навчання [19, с. 112].

Привертають увагу погляди французького педагога С. Френе щодо організації пізнавальної діяльності школярів. Працюючи вчителем, він розробив оригінальну систему навчання, яка ґрунтується на принципі самоорганізуючої діяльності з урахуванням природних здібностей умінь та інтересів учнів. Великого значення педагог надавав проблемі активізації пізнавальної діяльності школярів, формуванню умінь самостійно планувати, організовувати свою пізнавальну та інші види діяльності [25, с. 69].

Важливі аспекти діяльнісного підходу до організації пізнавальної діяльності розроблялися у працях педагогів та психологів протягом 80-90 років ХХ століття А. М. Алексюка, Ю. К. Бабанського, В. І. Бондаря, Л. С. Виготського, В. В. Давидова, А. М. Леонтьєва, І. Я. Лернера, В. О. Онищука, П. І. Підкасистого, С. Л. Рубінштейна, О. Я. Савченко, М. М. Скаткіна, Г. І. Щукіної та інших вчених. У працях обґрунтовується положення про те, що у процесі навчання в школярів не тільки формуються певні знання, уміння, а й розвиваються здібності, відбувається становлення особистості, готовність до розв'язання практично значущих завдань.

У дослідженнях важливим є проблема оптимізації навчально-виховного процесу, активізації пізнавальної діяльності учнів, розкриття структури навчального процесу, особливостей організації самостійної пізнавальної діяльності школярів, дослідження впливу навчання на формування життєво важливих особистісних якостей, сутності понять навчання та учіння, впливу

самоорганізації, самоконтролю на успішність учнів, а також активну творчу діяльність та зацікавлене спілкування в формуванні певних умінь.

Так, академік НАПН України О. Я. Савченко зазначає: «Щоб успішно просуватися по всіх етапах навчальної діяльності, учні у співробітництві з учителем мають оволодіти повним діапазоном загальнонавчальних умінь і навичок. У навчальних програмах визначено зміст роботи школи з проблем формування загальнонавчальних умінь і навичок: організаційних, загальнонавчальних, загальнонавчальних, загальнонавчальних і контрольних-оцінних. Вони формуються протягом усього періоду навчання у школі і мають міжпредметний характер» [20, с. 170]. Вона звертає увагу на те, що деякі вчителі обмежують проблему формування організованості учнів тим, що починають урок так званим оргмоментом – перевіркою готовності класу до роботи, часто вдаються до зауважень щодо порядку на парті. Це – спрощений і неефективний підхід. Організованість у навчанні не можна зводити лише до зовнішніх виявів. Науковець передбачає сукупність умінь, взаємодія яких забезпечує швидке включення школярів у навчання, їх здатність діяти цілеспрямовано, орієнтуватися в часі, заздалегідь обдумувати послідовність і способи виконання завдання.

Академік НАПН України С. У. Гончаренко в «Українському педагогічному словнику» визначає вміння як здатність належно виконувати певні дії, засновану на доцільному використанні людиною набутих знань і навичок. Уміння передбачає використання раніше набутого досвіду. Він вважає, що формування умінь є складним процесом аналітико-синтетичної діяльності кори великих півкуль головного мозку, в ході якого створюються й закріплюються асоціації між завданням, необхідним для його виконання, знаннями та використанням знань на практиці [2, с. 338].

Автори педагогічних посібників для майбутніх учителів (А. М. Алексюк, Ю. К. Бабанський, В. М. Галузинський, М. Б. Євтух, В. О. Онишук, О. Я. Савченко, М. М. Фіцула, А. В. Хуторської, В. В. Ягупов, М. Д. Ярмаченко) виділяють вміння первинні і вторинні, прості і складні. Розкриваючи суть

умінь, В. М. Галузинський, В. О. Онищук, М. М. Фіцула трактують первинні або прості вміння як неавтоматизовані дії, підпорядковані певному правилу; це може бути неавтоматизована навичка (початкова стадія її становлення), а може бути й дія, в повній автоматизації якої немає потреби. Особливості первинних умінь у тому, що вони близькі до навичок і піддаються автоматизації. Науковці також виділяють уміння: інтелектуальні (здатність слухати, читати й розуміти, висловлювати свої думки, планувати роботу, вирішувати розумові завдання тощо); технічні (здатність оформляти різні документи, формулювати вимоги або відповідь тощо); практичні (вміння діяти згідно з планом, організовувати своїх працівників на виконання доведеного завдання тощо).

Ми поділяємо також точку зору Ю. К. Бабанського, В. О. Онищука, М. М. Фіцули, М. Д. Ярмаченка та інших учених про те, що вторинні або складні вміння – це дії, які принципово не можуть бути автоматизовані, тому що не мають однозначного правила в своїй основі й передбачають елементи творчості; ці вміння включають навички, але не зводяться до них. У навчальному процесі навички підлягають повній автоматизації і входять як автоматизовані компоненти до складних вторинних умінь. Отже, складні вміння виробляються на основі знань, простих умінь та навичок, як правило, шляхом тренувань, вправ, практичного виконання різних завдань. Це дає можливість виконувати складні дії, що потребують особливого контролю свідомості, але на відміну від знань, простих умінь та навичок, мають комплексну структуру, що дає змогу творчо застосовувати знання та навички у практичній діяльності відповідно до обставин життєдіяльності.

Узагальнюючи наукові підходи, зазначимо, що уміння тлумачаться у педагогічній літературі як здатність виконання будь-якої діяльності, і є значно складнішим утворенням, ніж взяті окремо навички або знання. Уміння розглядаються як заснована на знаннях і навичках готовність особистості успішно виконувати певну діяльність.



Суттєво збагачують розуміння сутності аналізованого поняття дослідження психологів. Враховуючи двосторонній характер процесу навчання, вони визначають уміння як природні і набуті властивості особистості, як здатність чітко усвідомлювати мету своїх знань для пошуку нових способів дій удосконалювати, вчити самого себе, будувати стосунки з іншими. І. Я. Лернер вважає доцільним формування у школярів предметних (спеціальних) умінь, які забезпечують засвоєння предметів (розумові, практичні). Він виділяє також уміння організовувати власну діяльність, спрямовану на засвоєння предметного змісту [10]. На думку Г. С. Костюка «...вміння – це знання людини в дії, що потребує володіння способами застосування знань на практиці; здатність на належному рівні виконувати певні дії, засновані на доцільному використанні знань і навичок; свідоме застосування знань і навичок для виконання складних дій у різноманітних умовах» [9, с. 318–319].

Виходячи з того, що у Державних стандартах базової і повної загальної середньої освіти особлива увага приділяється практичній і творчій складовим навчальної діяльності, основними компонентами навчальної діяльності є уміння, серед яких виділяються предметні (спеціальні) та міжпредметні (загальнонавчальні).

Проблемі формування загальнонавчальних умінь присвячені наукові праці Ю. К. Бабанського, Н. М. Бібік, М. І. Бурди, Є. П. Ільїна, Я. П. Кодлюк, Н. О. Лошкарьової, В. М. Мадзігона, В. О. Онищука, О. Я. Савченко, М. М. Скаткіна, В. Ф. Паламарчук, Н. Ф. Тализіної, С. Є. Трубачевої та інших учених.

Найбільш відомі у педагогічній науці такі класифікації загальнонавчальних умінь: навчально-організаційні, навчально-інформаційні, навчально-інтелектуальні (Ю. К. Бабанський); навчально-організаційні, загальнономовленнєві, загальнопізнавальні, контрольно-оцінювальні (О. Я. Савченко); навчально-організаційні, навчально-інформаційні, навчально-інтелектуальні, навчально-комунікативні (Н. А. Лошкарьова).

Концептуальними у підходах до класифікації і суті поняття загальнонавчальних умінь є розроблені академіком О. Я. Савченко положення щодо формування загальнонавчальних умінь і навичок. Загальнонавчальні вміння вона визначає як засвоєння суб'єктом способів виконання практичних і теоретичних дій на основі знань і життєвого досвіду; формуються вміння вправлінням, яке передбачає застосування знань у звичних та змінених умовах. Конкретизуючи сутність означеного поняття, вона пише: «Учень вміє вчитися, якщо він визначає сам, або приймає мету, яку ставить учитель, відповідно до неї планує й виконує необхідні дії, контролює їх та оцінює свої результати» [7, с. 170].

Керуючись положенням поетапного формування загальнонавчальних умінь, В. Ф. Паламарчук у книзі «Як виростити інтелектуала» обґрунтувала систему розвитку в учнів основної та старшої школи означених умінь. Аналізуючи послідовність етапів даного процесу, науковець зазначає, що навичка – це вироблена на основі вправ автоматизована дія, яка є компонентом умінь. Отже, між уміннями та навичками існує тісний взаємозв'язок, а елементи вмінь часто переходять у навички. Врахування взаємозв'язку знань, навичок і вмінь є обов'язковим для ефективності формування умінь [15].

Важливо зауважити, що оволодіння уміннями відбувається в такій послідовності: актуалізація опорних знань і дій; здобуття нових знань; оволодіння елементарними навичками на основі застосування їх у стандартних умовах; набуття диференційованих узагальнених умінь; творче застосування узагальнених знань, навичок і вмінь у змінних умовах. При цьому важливо, щоб у школярів нагромаджувалися знання-розуміння (що означає те чи інше вміння, спосіб дії) і різноманітний досвід індивідуального користування загальнонавчальними вміннями.

Таким чином, природа й закономірності сутності умінь не можуть бути розкриті поза зв'язком зі знаннями, досвідом їх реалізації у практичній діяльності, а також у нетрадиційних умовах навчання і життєвих ситуаціях.

Саме тому, важливим є не тільки вміння оперувати власними знаннями, а й бути готовим змінюватись та пристосовуватись до нових потреб ринку праці, володіти й управляти інформацією, активно діяти, швидко приймати рішення, навчатись упродовж життя.

Швидкість соціальних і технологічних змін у навколишньому середовищі, прискорене нагромадження інформаційних ресурсів та засобів навчання, які стають доступними для більшості людей планети, мобільність населення – зумовлюють переосмислення функцій і результатів загальної середньої освіти. Тому, актуальним є положення про те, що реалізація умінь на сучасному етапі модернізації освіти розглядається з позицій компетентнісного підходу.

Особливої актуальності набуває поняття «компетентності» учня, що визначається багатьма чинниками, оскільки саме компетентності, на думку учених (Н. М. Бібік, О. І. Локшина, О. В. Овчарук, Л. І. Парашенко, О. І. Пометун, О. Я. Савченко, С. Е. Трубачевої) є тими індикаторами, що дозволяють визначити готовність учня-випускника до життя, його подальшого особистісного розвитку, до активної участі в житті суспільства [7].

Суть поняття «компетентнісний підхід» сучасними педагогами-науковцями визначається як спрямованість освітнього процесу на формування та розвиток ключових (базових, основних) і предметних компетентностей особистості. Результатом такого процесу буде формування загальної компетентності людини, що є сукупністю ключових компетентностей, інтегрованою характеристикою особистості. Така характеристика має сформуватися в процесі навчання і містити знання, вміння, ставлення, досвід діяльності й поведінкові моделі особистості. Науковці розглядають компетентність як спеціально структуровані (організовані) набори знань, умінь, навичок і ставлень, що їх набувають у процесі навчання і дозволяють людині визначати, тобто ідентифікувати і

розв'язувати, незалежно від контексту (ситуації) проблеми, характерні для певної сфери діяльності [7].

Як показує аналіз досвіду освітніх систем багатьох країн, одним із шляхів оновлення змісту і навчальних технологій, узгодження їх із сучасними потребами, інтеграції до світового освітнього простору є орієнтація навчальних програм на компетентнісний підхід та створення ефективних механізмів його запровадження. Компетентнісна освіта на предметному рівні орієнтована на засвоєння особистістю конкретних навчальних результатів – знань, умінь, навичок, формування ставлень, досвіду, рівень засвоєння яких дозволяє їй діяти адекватно у певних життєвих ситуаціях.

Так, російські педагоги В. А. Кальней, В. В. Краєвський, А. В. Хуторської С. Е. Шишов розрізняють терміни «компетентність» і «компетенція», пояснюючи, що «компетенція» в перекладі з латинського «competentia» означає коло питань, щодо яких людина добре обізнана, пізнала їх і має досвід. Компетентність у визначеній галузі – це поєднання відповідних знань і здібностей, що дозволяють обґрунтовано судити про цю сферу і діяти в ній [7, с. 20].

С. Е. Шишов та В. А. Кальней вважають, що компетентність – це вміння діяти на основі набутих знань професійного вибору, і виділяють такі у структурі ключових компетентностей:

– компетентність у сфері самостійної пізнавальної діяльності, що ґрунтується на способах здобування знань з різних джерел інформації, зокрема, й пізнавальних;

– компетентність у сфері соціально-трудової діяльності (зокрема, й вміння аналізувати ситуацію на ринку праці, оцінювати власні можливості та інші) [7, с. 39-40].

На цій основі науковці вважають за потрібне ввести в обіг поняття «освітні компетенції» як складні узагальнені способи діяльності, що їх опановує учень під час навчання, а компетентність є результатом набуття

компетенцій. Вони зазначають, що загальноосвітні компетенції потрібні не для всіх видів діяльності, у яких бере участь людина, а тільки для тих, що охоплюють основні освітні сфери й навчальні предмети. Такі компетенції відбивають предметно-діяльнісний складник загальної освіти і мають забезпечувати комплексне досягнення його цілей.

Принципово важливим є те, що ключові компетентності багатofункціональні і передбачають інтелектуальний розвиток особистості. Вони, на думку вчених, є об'єктивною категорією, що фіксує суспільно визначений комплекс певного рівня знань, умінь, навичок, ставлень тощо, які можна застосовувати в різних сферах діяльності людини. Ключова компетентність може бути визначена як здатність людини здійснювати складні поліфункціональні, поліпредметні, культуродоцільні види діяльності, ефективно розв'язуючи відповідні проблеми. Кожна з таких компетентностей передбачає засвоєння учнем не окремих непов'язаних один з одним елементів знань і вмінь, а володіння комплексною процедурою, в якій для кожного виділеного напряму її набуття є відповідна сукупність освітніх компонентів, що мають особистісно-діяльнісний характер [12; 16].

Відповідно, ключова компетентність є інтегральною характеристикою якості навчання учнів, пов'язаною з їх здатністю цільового осмисленого застосування комплексу знань, умінь, навичок, ставлень щодо певного міждисциплінарного кола проблем. Вона відбиває предметно-діяльнісний складник загальної освіти і має забезпечити комплексне досягнення його цілей.

Для виявлення рівня сформованості активності особистості необхідно встановити критерії, за якими оцінюватимуть її навчальну активність. Встановлюючи критерії навчальної активності, необхідно встановити: чому і заради чого діє той, хто навчається, що саме він чинить, якими засобами користується і за яких умов. Критерії мають відображати ставлення особистості до об'єкта пізнання, водночас показники пізнавальної активності

мають бути об'єктивними. До критеріїв навчальної активності можна віднести:

- ініціативність, енергійність, інтенсивність діяльності, позитивне ставлення до діяльності (інтерес, допитливість, сумлінність);
- самодіяльність, саморегуляцію, усвідомлення діяльності, волю особистості (наполегливість, завзяття в досягненні мети);
- цілеспрямованість, творчість.

Навчальну активність різних рівнів відображають також види навчальної активності, виокремленні В. І. Лозовою:

- потенційна: допитливість, короткочасний інтерес, бажання пізнати нове присутнє, але воно не реалізується (учні записуються до гуртків, але не беруть в них участі; записують назви книжок, але не читають їх).

- реалізована, яка поділяється на:

- а) виконавську активність особистості, що виявляється в репродуктивній діяльності. Учень позитивно ставиться до тих завдань, які йому пропонують виконати, хоч це іноді вимагає подолання лінощів, небажання.

- б) реконструктивну активність, яка передбачає не лише копіювання виконання того, що запропоновано, а й вибір засобів діяльності, використання відомих знань, прийомів дій і в інших ситуаціях;

- в) творчу активність, показником якої є ініціатива, самостійність у визначенні мети, завдань, засобів пізнання, інтерес, характер діяльності (новизна, своєрідність, ламання традицій тощо), оптимальність діяльності (скорочення кількості дій, операцій, витрати часу, сил) [17].

Важливо зазначити, що наявність у структурі ключової компетентності вміння вчитися програмує індивідуальний досвід успішної праці учня, запобігає перевантаженню, сприяє пізнавальній активності, ініціативі, раціональному використанню часу й навчальних засобів. Це дає змогу людині, яка уміє самостійно вчитися, не губитися у новій пізнавальній і життєвій ситуації, а шукати джерела інформації, шляхи розв'язання, бо «... вміння вчитися змінює стиль мислення і життя особистості» [7, с. 86].

Процесуальний компонент О. Я. Савченко характеризує як різноманітні способи організації та здійснення учіння (уміння, дії, операції, пізнавальні процеси) на різних рівнях пізнавальної самостійності учня. В уміннях учнів мають відбиватися всі його компоненти на такому рівні, щоб у результаті їх взаємодії сформувалась готовність самостійно вчитися. Вона зазначає, що педагогічно доцільно виділити ключову компетентність – «уміння учнів самостійно вчитися», що визначає особистісні характеристики учня і є інтегруючим у структурі ключових компетентностей [7, с. 42].

Такий перелік компонентів навчальної діяльності характеризує уміння як цілісне індивідуальне утворення, що інтегрує особистісні характеристики школяра на засадах мотиваційної, змістової і процесуальної основи учіння. Означені у структурі навчальної діяльності уміння є базовими для подальшого обґрунтування суті організаторських умінь як об'єкта теоретичного дослідження.

Привертає увагу висновок відомого російського психолога Марини Холодної про взаємозв'язок знань і способів їх засвоєння. Вона зазначає, що «... у навчанні справа не в обсязі знань (бо їх недостатність може бути імпульсом для пошуку), не в міцності, не в глибині (бо завелике заглиблення заважає виникненню нового погляду), а у тим, як організовані індивідуальні знання і якою мірою вони надійні як основа для прийняття ефективних рішень» [7, с. 42].

Щодо ключових компетентностей, відповідно до освітніх традицій і соціокультурного контексту сучасного українського суспільства очевидно, що найприйнятнішим для нас є принцип їх підбору відповідно до сфер суспільного життя, в яких особистість реалізовує себе у процесі власної діяльності. У науковій літературі триває обговорення переліку компетентностей, їхньої структури, а також шляхів їх набуття учнями у різновидах діяльності. Такий підхід має бути базовим, мінімально необхідним з погляду досягнення успішної самоактуалізації особистості у певній сфері суспільного життя.

За результатами діяльності робочої групи науковців з питань запровадження компетентнісного підходу, створеної в рамках проекту «Освітня політика та освіта «Рівний-рівному» [7], розроблені концептуальні положення щодо компетентнісного підходу в системі освіти, що пов'язані з особистісно орієнтованими і діяльнісними підходами до навчання, оскільки стосуються певного комплексу дій особистості учня. Проект потребує трансформації змісту освіти, перетворення його з моделі, яка існує об'єктивно для всіх учнів, на суб'єктивні надбання одного учня, які можна визначити.

У контексті нашого дослідження зосереджуємо увагу на тих уміннях, яких учень набуває упродовж старшої школи. Зміст загальної середньої освіти передбачає поглиблення в учнів знань про закономірності технологічної та побутової діяльності, спираючись на знання з основ наук на рівні загальнопромислових закономірностей; всебічне ознайомлення з професією, що відповідає індивідуальним можливостям учня; формування в учнів здатності мобілізувати свої потенційні творчі можливості в різних видах діяльності; ознайомлення та залучення учнів до різних видів діяльності, формування необхідних для цього знань і вмінь; виховання активної життєвої позиції, професійної адаптивності, готовності до безперервної професійної освіти і конкурентоспроможності на ринку праці, потреби ініціативно долучатися до системи нових економічних відносин, підприємницької діяльності.

Змістове наповнення освітніх галузей загальної середньої освіти сприяє формуванню в учнів умінь, важливих для підготовки до подальшої професійної діяльності, зокрема: відповідальності, культури праці; реально оцінювати свої можливості для вибору посильних творчих завдань; планувати та організувати свою діяльність тощо[3].

Ознаками таких умінь є: поліфункціональність, що дає змогу вирішувати проблеми в різних сферах суспільного життя; багатовимірність, так як охоплюють знання, розумові процеси, інтелектуальні, навчальні та практичні



вміння, творчі відкриття, технології, емоційне та рефлексивне ставлення до аналізу діяльності; широка сфера розвитку особистості, логічного, творчого та критичного мислення, самопізнання, самооцінки, самовираження. Це потребує усвідомлення школярами специфіки навчального процесу, а також його кінцевого результату – уміння використовувати знання у практичній діяльності.

У контексті нашого дослідження зроблена спроба теоретичного обґрунтування суті базових понять формування особистісної мобільності, що передбачає здатність використовувати набуті знання у практичній діяльності; при цьому є комплексним багатофункціональним індивідуальним утворенням, що інтегрує особистісні та професійно спрямовані якості випускників і визначає готовність до їх реалізації у майбутній професійно зорієнтованій діяльності.

## **5.2. Вплив освіти на забезпечення соціальної мобільності**

Сучасна освіта основною своєю метою в умовах швидкозмінних потреб суспільства у XXI столітті має підготовку випускників, всебічно розвинених, гармонійних, самодостатніх, активних особистостей, що готові та здатні розв'язувати широкий спектр соціально-економічних завдань у процесі здійснення майбутнього вибору професійної діяльності. В «Національній стратегії розвитку освіти в Україні на 2012-2021 рр.» зазначається, що «Система освіти має забезпечувати формування особистості яка усвідомлює свою належність до українського народу, європейської цивілізації, орієнтується в реаліях і перспективах соціокультурної динаміки, підготовлено до життя у постійно змінювальному, конкурентному, взаємозалежному світі» [11].

Формування правової демократичної державності є складним багатовимірним процесом, метою реалізації цілеспрямованої державної політики. Одним із важливих механізмів цього процесу є забезпечення

ефективних шляхів соціальної мобільності в суспільстві, що необхідно для подолання замкненості різних верств, розширення можливості руху між верствами, загалом – зменшення соціального розшарування та напруги.

Освіта, як відомо, є одним із найважливіших шляхів реалізації соціальної мобільності в суспільстві, оскільки сприяє розвитку особистості та накопиченню людського капіталу. Водночас, виконання освітою цієї важливої ролі є неоднозначним і багато в чому залежить від масштабів її поширення, способів організації, управління, фінансування тощо. Саме тому актуальним для є аналіз цих процесів з метою виявлення стану та визначення можливих напрямів посилення ролі освіти у забезпеченні соціальної мобільності в суспільстві.

Зазначимо, що на процеси соціальної мобільності впливають такі фактори, як освіта, влада і дохід. З огляду на те, що освіта стає одним з вирішальних факторів соціального розшарування, варто розглянути причини, що сприяють даному процесу:

- глобалізація й перенесення відносин суперництва з області фінансових, промислових і військово-технічних ресурсів в область інформаційних технологій вимагає певного рівня освіти й культури;

- в умовах трансформації українського суспільства освіта як інститут соціалізації може забезпечити, по-перше, спадкоємність позитивного досвіду, а по-друге, формування нових корпоративних цінностей, необхідних для виникаючих соціальних верств.

За таких умов саме освіта як соціальний інститут стає ресурсом соціальної мобільності молоді, кар'єрного зростання спеціалістів з вищою освітою. Реалізуючи свої соціальні функції, вона прищеплює прагнення до знань, орієнтує молодих людей на освоєння професійних навичок, сприяє формуванню устремлень, пов'язаних з бажанням досягнути життєвого успіху і відповідного соціального стану.

Важливе місце належить здобуттю молоддю загальної середньої освіти як цілеспрямованого процесу оволодіння систематизованими знаннями про

природу, людину, суспільство, культуру та виробництво засобами пізнавальної і практичної діяльності, результатом якого є інтелектуальний, соціальний і фізичний розвиток особистості, що складає основу подальшої освіти і трудової діяльності.

Загальна середня освіта є обов'язковою основною складовою неперервної світи. Загальна середня освіта спрямована на забезпечення всебічного розвитку особистості шляхом навчання і виховання, які ґрунтуються на загальнолюдських цінностях та принципах науковості, полікультурності, світського характеру освіти, системності, інтегративності, єдності навчання і виховання, на засадах гуманізму, демократії, громадянської свідомості, взаємоповаги між націями і народами в інтересах людини, родини, суспільства, держави.

Відповідно до Закону України «Про загальну середню освіту» до загальноосвітніх навчальних закладів, які забезпечують здобуття загальної середньої світи належать [5]:

- *середня загальноосвітня школа* – загальноосвітній заклад (звичайна, без спеціалізації);

- *спеціалізована школа (школа-інтернат)* I-III ступеня з поглибленим вивченням окремих предметів і курсів;

- *гімназія (гімназія-інтернат)* – навчальний заклад II-III ступеня з поглибленим вивченням окремих предметів відповідно до профілю;

- *колегіум (колегіум-інтернат)* – навчальний заклад II-III ступенів філологічних-філософського та (або) культурно-естетичного профілю;

- *ліцей (ліцей-інтернат)* – навчальний заклад III ступеня з профільним навчанням і допрофесійної підготовки (може надавати освітні послуги II ступеня, починаючи з 8 класу).

Для дітей з особливими потребами працюють такі загальноосвітні навчальні заклади:

– *школа-інтернат I-III ступеня* – навчальний заклад з частковим або повним утриманням за рахунок держави дітей, які потребують соціальної допомоги;

– *спеціальна школа (школа-інтернат) I-III ступеня* – навчальний заклад для дітей, які потребують корекції фізичного та (або) розумового розвитку;

– *загальноосвітня школа (школа-інтернат) I-III ступеня* – навчальний заклад з відповідним профілем для дітей, які потребують тривалого лікування;

– *школа соціальної реабілітації* – навчальний заклад для дітей, які потребують особливих умов виховання (окремо для дівчаток і хлопчиків);

– *вечірня (змінна) школа II-III ступеня* – навчальний заклад для громадян, які не мають можливості навчатися в школах з денною формою навчання;

– *навчально-реабілітаційний центр* – навчальний заклад для дітей з особливими освітніми потребами, зумовленими складними проблемами розвитку.

Кожна базова середня школа може скласти й реалізувати плани з урахуванням місцевих і регіональних особливостей та потреб, але обов'язково на основі загальнодержавних програм і вимог з урахуванням всеукраїнського і міжнародного досвіду.

Концепція середньої загальноосвітньої школи України передбачає, що навчально-виховний процес в ній має будуватися на демократичних засадах; його зміст, форми і методи навчання й виховання повинні відповідати даним сучасної науки, нормам загальнолюдської моралі. Школа має бути самостійною у виборі форм організації навчально-виховного процесу, методів і засобів його реалізації. У навчальному процесі потрібно створювати умови для розвитку пізнавальної діяльності учнів, розвитку їх індивідуальних можливостей завдяки використанню індивідуальної та групової, самостійної і керованої, класної і домашньої їх діяльності.

За часи розбудови незалежної демократичної держави можемо спостерігати зміни в освітньому просторі характеризуючи загальноосвітні навчальні заклади Хмельницької області (див. табл. 2.1).

Таблиця 1

### Динаміка загальноосвітніх навчальних закладів

(на початок навчального року)

Показники	1995/96	2000/01	2005/06	2011/12	2012/13	2013/14	2014/15	2015/16
Кількість закладів	1099	1103	1075	888	853	812	803	783
Кількість учнів, тис.	217,5	212,0	176,7	131,5	128,9	127,3	127,9	128,3
у тому числі в 10–11 класах, тис.	24,6	29,0	28,5	18,8	18,3	17,4	16,2	14,7
Кількість учителів, тис.	22,6	22,0	20,4	19,8	19,8	19,1	18,6	17,9

*Складено за джерелами [21; 22, с. 107-108].*

За даними таблиці в період з 1995 р. по 2015 р. виявлено тенденцію зменшення загальноосвітніх навчальних закладів на 28,8 %, зазначимо зменшення їх кількості за останніх п'ять років. За цей період також зменшилася кількість учнів на 41 %, у тому числі старших класів на 40 %, при цьому кількість вчителів зменшилася на 20,8 %. Зазначимо, що у містах області вказаного періоду кількість зменшилася на три загальноосвітніх навчальних заклади, при цьому більшої значне зменшення спостерігалось в районах області.

Особливого значення набуває профільне навчання в старшій школі – один із найважливіших компонентів модернізації загальної середньої освіти, одна з найбільш життєздатних освітніх реформ. Профілізація потрібна для забезпечення індивідуальних потреб школярів, які виявляють підвищений інтерес до окремих предметів, і для професійного самовизначення, до успішної соціалізації, полегшення адаптації до самостійного життя,

подолання інфантилізму підлітків, виховання відповідальності за прийняття рішень. У Концепції профільного навчання в старшій школі відзначається, що «загальною тенденцією розвитку старшої профільної школи є її орієнтація на широку диференціацію, варіативність, багатопрофільність, інтеграцію загальної і допрофесійної освіти» [8].

У Національній доктрині розвитку освіти в Україні йдеться про профілізацію як про один із шляхів забезпечення рівного доступу дітей до освіти. Проте, як відомо, сільська школа не має умов таких, як міська. (Нагадаємо, що частка сільських і містечкових шкіл становить більше половини від загального числа освітніх установ України). У сільських регіонах немає належної інфраструктури, яка могла б задовольнити запити кожної дитини. Сільські школи в основному малокомплектні і тому однопрофільні, тобто фактично учень позбавлений можливості вибирати профіль, який йому до вподоби.

Варто розглянути таблицю, що ілюструє кількість ліцеїв і гімназій, відповідно зазначено чисельність учнів та вчителів міст та районів Хмельницької області (див. табл. 2.2)

Таблиця 2

**Денні загальноосвітні навчальні заклади нового типу**  
(на початок 2015/16 навчального року по містах і районах)

Показники	Гімназії	У них		Ліцеї	У них	
		учнів	Учителів		учнів	учителів
Хмельницька область	29	15217	1547	27	17370	1524
Міста	10	6871	567	18	14465	1168
Райони	19	8346	980	9	2905	356
Показники	Колегіуми	У них		Навчально-виховні комплекси учнів	У них	
		учнів	Учителів		учнів	учителів
Хмельницька область	11	5814	508	143	9925	2166
Міста	4	4318	297	5	1639	117
Райони	7	1496	211	138	8286	2049

*Складено за джерелами [22, с. 109-110].*

Відповідно статистичних даних загальноосвітніх навчальних закладів більша кількість гімназій в Хмельницькому (3 заклади) та Кам'янці-

Подільському (3 заклади), найбільша кількість ліцеїв в Хмельницькому (8 закладів), також більша кількість колегіумів в Хмельницькому (3 заклади), в районах спостерігається найменша кількість зазначених загальноосвітніх навчальних закладів. Варто зауважити, що в сільській місцевості найбільша кількість навчально-виховних комплексів, а саме: Славутський район (33 заклади), Ізяславський район (19 закладів), Деражнянський район (15 закладів). Таким чином, соціальне розшарування починається вже на рівні середньої школи, для якої характерною стає значна диференціація.

В сучасних умовах соціально-економічного стану країни, бурхливого розвитку інформаційно-комунікаційних технологій продовжують свою роботу вечірні (змінні) школи. Ці навчальні заклади виконують важливу роль в житті соціально незахищеної молоді, що мають можливість здобувати якісну загальну середню освіту. Вечірня школа залишилася альтернативною денній масовій загальноосвітній школі, але тільки за метою освіти, а не за організацією педагогічного процесу і соціально-педагогічними умовами, при цьому вечірня школа надає освітянську соціалізуючу життєву позицію.

Адже саме вечірні школи надають освітні послуги особам, які з різних причин не можуть здобувати освіту в навчальних закладах тільки з денною формою навчання, особам, які потребують особливої уваги за станом здоров'я. Сьогодні такі школи стають центрами соціальної допомоги дітям з малозабезпечених сімей, неповних сімей, дітей-сиріт, що також впливає на їх подальшу соціальну мобільність.

Тому, головне завдання вечірньої школи у соціальному плані – усунення аномалій розвитку особистості, пов'язаних з освітою, і створення передумов для нормалізації процесу подальшого соціального становлення, тобто соціалізації особистості.

Аналізуючи динаміку вечірніх (змінних) загальноосвітніх навчальних закладів (уключаючи тих, хто навчався в класах з вечірньою і заочною формами навчання, організованих при денних загальноосвітніх навчальних закладах), можна вказати про їх зменшення (в 2011-2012 н.р. функціонувало

7 закладів, в 2015-2016 н.р. їх зменшилося на 2 заклади), при тому що в 1995 р. їх налічувалося 11 закладів. Відповідно кількість учнів (уключаючи тих, хто навчається заочно) також зменшилася на 43 % (в порівнянні з 2011 р. по 2015 р.), у тому числі зменшилася кількість випускників старшої школи на 46 % (в порівнянні з 2011 р. по 2015 р.) [22, с.112].

Зміна контингенту вечірньої школи показує, що число працюючих, тобто молодих людей віком від 25 і більше років, збільшилося, а це значить соціальне призначення такої форми навчання виправдовує своє призначення. Прослідковуються дві тенденції, які за складом та мотивами навчання у вечірній школі проявляються полярно – збільшення кількості юнаків та дівчат від 17 до 20 років, переважно з різними типами соціальної та шкільної дезадаптації та кількості дорослих 25 років і старших, що прагнуть отримати відповідну освіту для підвищення кваліфікації на виробництві. Більше половини контингенту молодих людей до 25 років входили до «групи ризику», потребують соціального захисту, більшість із них фізично ослаблені, виховувалися або виховуються зараз у неповних сім'ях з низьким матеріальним достатком, серед дівчат – більшість стала мамами у підлітковому віці, через що не мали можливості отримати загальну середню освіту у школі з денною формою навчання.

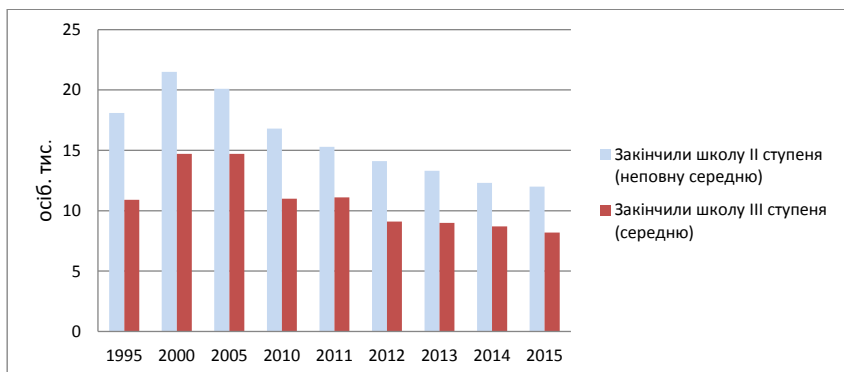
Однією з найбільш актуальних проблем, для шкільної практики вечірньої школи, є – формування адаптивного освітнього простору, оскільки зачіпає основоположні подання про сучасну освіту, освітнє середовище і освітній простір як сукупність умов самореалізації особистості. Адаптивний освітній простір повинен забезпечити адекватну реакцію освітньої системи вечірньої школи на зміну зовнішнього середовища, а також створити умови для розвитку здібностей молоді людини до самовдосконалення з урахуванням вікових особливостей, внутрішніх ресурсів, інтересів та потреб.

Поступово змінюється ставлення до місця та ролі освіти в суспільстві, не викликає заперечень, що конкурентоспроможність освіти є найважливішим чинником управління процесами розвитку суспільства. Тому процес



реформування освіти має бути спрямований на формування особистості, здатної працювати в змінених соціально-економічних умовах. Школа покликана сформулювати цілісний світогляд особистості. На момент переходу до третього ступеня освіти перед учнем постає важливе життєве завдання – вибір профілю свого подальшого навчання, а разом з ним – способу свого життя. Його конструктивне вирішення свідчить про наявність в старшого підлітка здатності й готовності до усвідомленого, осмисленого і відповідального життєвого вибору, основ життєтворчої компетентності.

Випускники загальноосвітніх навчальних закладів мають можливість закінчити навчання II ступеня (неповну середню), або одержати повну середню освіту III ступеня. Аналіз статистичних даних свідчить про тенденцію зменшення випускників загальноосвітніх шкіл, виключення належить періоду з 1995 по 2000 рр. (Див. рис 2.1). При цьому випускників, що закінчили неповну середню освіту з 2000 по 2015 рр. зменшилося на 9,5 тис. осіб, що становить 44,2 %; відповідно випускників з повною середньою освітою зазначеного періоду зменшилося на 6,5 тис. осіб, що у відсотковому значенні також становить 44,2 %.



**Рис.1 Випуск учнів загальноосвітніми навчальними закладами**

*Складено за джерелами [21; 22, с. 112].*

Відповідно подальше навчання випускників з неповною середньою освітою продовжується в професійно-технічних навчальних закладах (ПТНЗ), вищих навчальних закладах I-II рівнів акредитації. Зауважимо, що У 2015 р. 59 % випускників загальноосвітніх навчальних закладів продовжують навчання в десятих класах денних шкіл, 2 % – перейшли до вечірніх (змінних) шкіл, 20 % вступили до ПТНЗ, 19 % – до вищих навчальних закладів.

Проте зміни в суспільстві мають великий вплив на освітній простір: значно поглибилася різниця між рівнем знань, що його забезпечують звичайні школи, і рівнем знань учнів привілейованих гімназій та ліцеїв, де навчаються діти заможних батьків. Відтак і перспективи продовжити навчання у вузі теж дуже різняться. Діти з матеріально незабезпечених сімей втрачають можливість одночасно із середньою здобути професійну освіту, оскільки значно скоротилася кількість ПТНЗ, особливо в сільській місцевості. Скорочення мережі позашкільних дитячих установ (спортивних, музичних, природничо-технічних тощо) призвело до значного зростання кількості неформальних груп підлітків. А ці групи поширюють здебільшого не найліпші зразки поведінки й моральних цінностей.

Професійно-технічну освіту варто розглядати як частину більш широкої системи, що включає ринок праці, економічну політику, виробничі технології, суспільну організацію праці тощо. Професійно-технічна освіта виконує функції виховання і розвитку навчальної діяльності (теоретичної і практичної) кваліфікованої продуктивної праці, тому в її розвитку визначальне значення має діалектичне протиріччя між пізнанням і практикою в процесі навчання, між навчально-пізнавальною й навчально-виробничою діяльністю. Система професійно-технічної освіти в Україні переживає дуже важливий і відповідальний етап у своєму розвитку. Водночас це є етап розвитку педагогічної науки, що характеризується появою нового понятійного апарату, уточненням, переосмисленням та збагаченням новим змістом існуючих основних педагогічних категорій. Це зумовлено, з одного

боку, узагальненням матеріалу сучасної науки, а з іншого – змінами в логіці наукового мислення, викликаними змінами в соціокультурних орієнтаціях суспільства.

Важливо зазначити, що професійно-технічне навчання пов'язане безпосередньо з потребами виробництва, з оперативною і порівняно швидкою формою включення молоді у життя. Соціологів цікавлять мотиви і ефективність навчання, його роль у підвищенні кваліфікації, у вирішенні народногосподарських проблем.

Характерна для сьогоднішньої ситуації модернізація виробництва вимагає підготовки працівників, які швидко пристосовуються до змін, готових змінити свою професію й ступінь відповідальності. Вони мають бути готовими впоратися з новими професійними функціями й здатними сприйняти ці зміни як звичайний режим сучасного виробництва. Тож сьогодні потрібен професійно мобільний кваліфікований робітник, готовий повноцінно жити й працювати навіть у стані невизначеності й непередбачуваності, готовий до саморозвитку й самовдосконалення.

Умови, що склалися на ринку праці, ставлять сучасних випускників професійно-технічних навчальних закладів у жорсткі умови конкуренції. Дефіцит робочих місць, зруйнована система працевлаштування, недосконалість законодавства призводять до того, що випускники професійно-технічних навчальних закладів стають соціально незахищеними, втрачають упевненість у завтрашньому дні. Тому проблема соціальної мобільності на особистісному рівні тісно пов'язана зі:

- змінами характеру самовизначення особистості;
- появою нових професій;
- старінням тих професій, що з'явилися раніше.

Сучасне суспільство потребує фахівців, які б були підготовлені до життєдіяльності у постійно змінних умовах: соціальних, професійних, економічних та ін. Тому підготовка професійно мобільних кваліфікованих робітників стає головною метою професійно-технічної освіти, що знайшло

відображення в Концепції розвитку професійно-технічної освіти України на 2010-2020 рр. У зв'язку з цим останнім часом в системі професійно-технічної освіти відбуваються певні реформаційні процеси, які охоплюють оновлення нормативно-правової бази, децентралізацію управління професійно-технічною освітою, розробку професійних та освітніх стандартів нового покоління, заснованих на компетентнісному підході (попередні стандарти не задовольняють потреби як роботодавців, так і педагогів та учнів ПТНЗ), запровадження нових професій тощо.

Професійно технічна освіта Хмельницької області характеризується такими тенденціями (див. табл. 2.3)

Таблиця 3

### Професійно-технічні навчальні заклади

Показники	1995	2000	2005	2011	2012	2013	2014	2015
Кількість закладів	39	34	39	34	34	34	34	32
Кількість учнів, тис.	16,5	16,1	15,3	14,8	14,3	13,3	12,6	12,0
Прийнято учнів, тис.	7,9	8,4	8,8	8,6	8,7	8,0	7,8	7,6
Випущено кваліфікованих робітників, тис.	7,8	7,2	7,0	8,3	8,1	8,2	7,8	6,9

*Складено за джерелами [22, с.113].*

У зазначений період відбулося скорочення кількості закладів на 18 %, контингенту слухачів на 27 %, прийому на 4 %, випускників на 11%. Темпи скорочення чисельності слухачів системи професійно-технічної освіти перевищують темпи скорочення всієї когорти населення, що навчається в різних закладах. Це означає невиправдане зменшення частки цієї когорти молоді.

Професійна підготовка в 2015 р. осіб, які: мали повну загальну середню освіту підготовлено 2,1 тис., здобули професію з повною загальною середньою освітою 2,7 тис., здобули професію без отримання повної загальної середньої освіти 0,2 тис., незайняте населення 0,6 тис., працівники

підприємств 0,9 тис., підвищували кваліфікацію 0,4 тис. працівників [22, с. 113].

Сучасні відносини між системою підготовки професійно мобільних кваліфікованих робітничих кадрів і ринком праці, роботодавцями характеризується рядом суперечностей між: попитом і пропозицією робочої сили; професійно важливими в умовах ринкової економіки якостями особистості і відсутністю їх у переважної частини молоді; бажанням займатися цікавою справою і жорсткими обмеженнями ринку праці в плані надання можливостей працевлаштування; необхідністю раціонального розподілу робочої сили і відсутністю механізму зв'язку з роботодавцями.

Роль держави на ринку освітніх послуг повинна реалізувати програму розвитку професійно-технічної освіти, що відповідає інтересам усіх учасників цього процесу. Політика держави, заснована на включенні професійно-технічної освіти в систему базових пріоритетів соціально-економічного розвитку, повинна бути орієнтована на:

- створення ефективної та гнучкої системи підготовки робітничих кадрів, орієнтованої на соціально-економічний розвиток країни (працевлаштування за робітничими професіями випускників);

- модернізацію матеріально-технічної бази державних професійно-технічних навчальних закладів;

- введення нового порядку формування та розміщення державного замовлення на підготовку кваліфікованих робітників;

- збільшення обсягів фінансування та інвестицій для забезпечення розвитку професійно-технічної освіти;

- посилення ролі місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування у формуванні робітничого потенціалу, що дасть змогу максимально враховувати потреби регіональних ринків праці;

- розвиток соціального партнерства, консолідацію зусиль центральних і місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, навчальних закладів, роботодавців, науковців і громадських об'єднань;

– підвищення престижності робітничих професій.

Тому нагальною є проблема модернізації і підвищення якості професійно-технічної освіти, що полягає у створенні чіткого механізму взаємодії центральних і регіональних органів виконавчої влади, підприємств, установ, організацій, навчальних закладів при формуванні державного замовлення на підготовку робітничих кадрів. Водночас створення умов для розвитку реального сектора економіки як основного інституціонального суб'єкта ринку праці, який формує професійно-кваліфікаційну структуру попиту на робочу силу, сприятиме тому, що стабільно працююче виробництво саме перетвориться на наймогутніший регулятор системи професійної підготовки кадрів, їх соціалізації.

У сучасних умовах підсилюється соціальна мобільна функція вищої освіти, особливо університетської. Освіта стає одним з найважливіших факторів і об'єктів конкуренції у процесах регіональної економіки. Саме виробництво знань, їхня переробка й швидкість комунікації, гуманістичні принципи їх практичного використання стають основою цивілізаційної динаміки.

Соціомобільний потенціал освіти, передусім вищої визначається специфікою її ресурсів і тим, як вони практично використовуються. Можна виділити три типи освітніх соціомобільних ресурсів: особистісний, соціально-груповий, соціетальний. Вони взаємозалежні, взаємообумовлені, але кожний з них має свої кількісні виміри і якісні характеристики.

*Особистісні* соціомобільні ресурси включають себе:

– когнітивні комплекси (обсяг професійних і соціальних знань, які тією чи іншою мірою відображають стан та досягнення науки);

– праксіологічні комплекси (рівень практичних здатностей до професійно-трудової діяльності на основі спеціальних знань);

– методолого-евристичні комплекси (рівень і тип наукової культури мислення й здатностей шукати нові знання в умовах їхнього дефіциту);

– соціокультурні комплекси (широта й рівень духовної культури, здатність до соціально-етичної рефлексії);

– статусно-рольові комплекси (співвідносне положення цінностей освіти в структурі інших соціомобільних цінностей);

– символічні комплекси (престиж вищої освіти, диплома про закінчення того або іншого вузу) [6, с. 203].

*Соціально-групові* ресурси спричиняють собою мобільність етнонаціональних, демографічних, соціально-територіальних спільнот і містять у собі:

– частку (відсотки) осіб з вищою освітою у даній групі (в етнічних групах, містах, селі, регіоні й т.п.);

– співвідношення типів вищої освіти в групі (наприклад, за фахом, по типах вузів);

– престиж вищої освіти в групі, у соціальному середовищі, включаючи престиж спеціальностей;

– затребуваність вищої освіти, включаючи затребуваність спеціальностей в умовах життєдіяльності спеціальної групи [6, с. 204].

*Соціетальні* ресурси характеризують інтелектуальний потенціал суспільства в цілому, його здатність до динамічного розвитку у всіх сферах, його змагальність із іншими суспільствами, а також національна й державна безпека. Вони містять у собі:

– частку (відсотки) осіб з вищою освітою серед населення старше 17-18 років;

– частку (відсотки) працівників з вищою освітою серед зайнятого населення;

– співвідношення цих двох категорій населення з вищою освітою;

– співвідношення типів вищої освіти в країні (наприклад, технічної, гуманітарної, природничо-наукової);

– частка осіб з вищою освітою в управлінському апараті, особливо зі спеціальною менеджерською освітою;

– рівень пріоритету вищої освіти, включаючи різні її типи й спеціальності в державній політиці;

– рівні ситуативної й перспективної затребуваності вищої освіти й потреби в ній [6, с. 206].

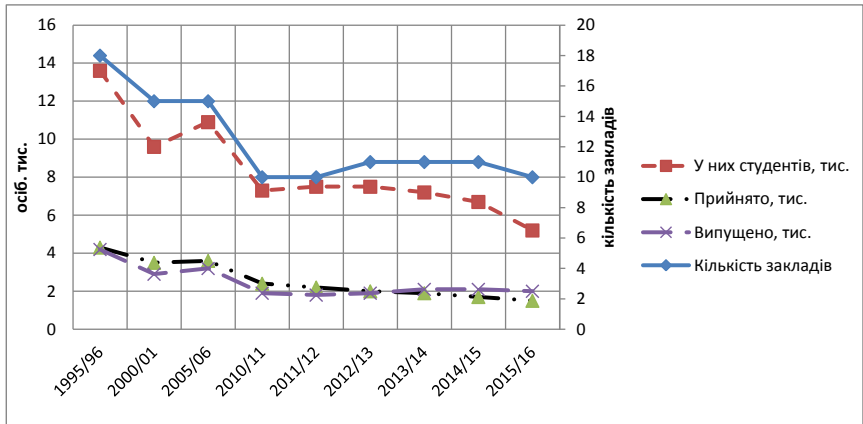
Зрозуміло, що соціально-групові й соціетальні соціомобільні ресурси вищої освіти не можуть бути досить ефективними без забезпечення якості особистісних ресурсів, які у свою чергу залежать від характеристик перших двох.

Ресурси вищої освіти – фактор соціальної мобільності не тільки особистості, але й суспільства. Їх наростання, створення сприятливих можливостей і умов для особистісної й суспільної користі є разом з тим особливим, нічим не замінним фактором соціально-економічного й духовного прогресу суспільства, його демократизації, формування громадянської позиції, державної й національної безпеки. Разом з тим демократизація суспільства, його економічне, соціально-політичне й духовно-моральне благополуччя є основою широкої доступності вищої освіти й інтенсивної висхідної й вільної соціальної мобільності.

Вища освіта сьогодення характеризується посиленням конкуренції за споживача освітніх послуг, яка обумовлена широкою мережею вищих навчальних закладів, більш високою доступністю вищої освіти, змінами демографічного стану в країні. За цих умов важливого значення набувають заходи щодо підтримки конкурентостійкості ВНЗ: підвищення якості освітніх послуг, формування позитивного іміджу навчального закладу, розвиток співпраці з потенційними роботодавцями, впровадження інновацій в освітню діяльність закладу освіти тощо.

Динамічні процеси в вищій освіті щодо кількості закладів та чисельності студентів за денною формою навчання зображено на рисунках 2 та 3.





**Рис. 2. Динаміка вищих навчальних закладів I-II рівнів акредитації**

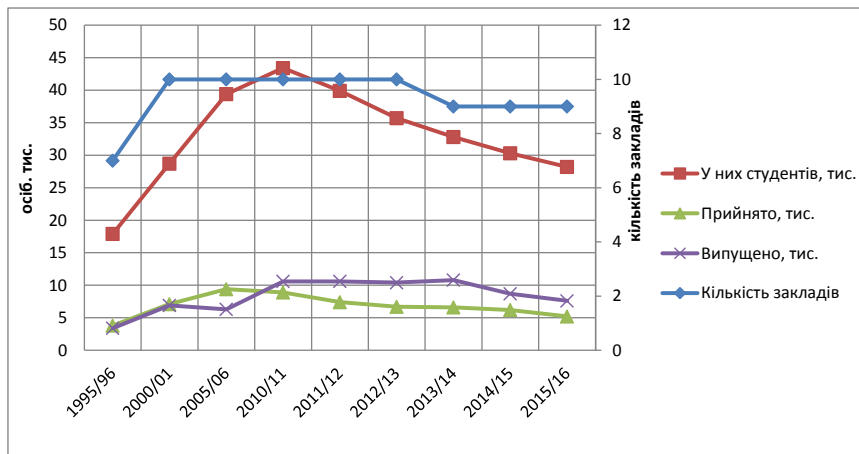
*Складено за джерелами [21; 22, с. 115].*

Відповідно графіки відображають кількісний спад ВНЗ I-II р.а. Хмельниччини в порівнянні з 1995 по 2015 рр. їх кількість скоротилася майже в два рази (з 18 до 10), при цьому спад не однорідний, а також з 2012 по 2014 рр. відбулося збільшення ВУЗу (на один заклад), проте цю позицію втратив 2015 р. У системі вищої освіти спостерігаємо суперечливі тенденції: динаміка студентського контингенту після тривалого піднесення демонструє низхідні тенденції, що корелює із тенденціями народжуваності в Україні. Так, в 2011 р. кількість ВУЗів становила 10 закладів, а чисельність студентів становила 7,5 тис. осіб, то в 2015 р. з тією ж кількістю навчальних закладів чисельність студентів становила 5,2 тис. осіб, що менше на 30, 7 %.

Порівняно з 1995 по 2000 рр. відбувалася тенденція зростання ВНЗ III-IV р.а., при цьому їх кількість збільшилася з семи до десяти, однак з 2013 р. відбулося зменшення на один заклад. Чисельність студентів з 1995 по 2015 рр. зросла на 36,5 %. Найбільша кількість студентів 43,4 тис. особи спостерігалася в 2010-12 н.р. при кількості 10 вищих навчальних закладів.

Абсолютно різні тенденції демонструє динаміка ВНЗ I-II та ВНЗ III-IV р. а., а саме: відбулося різке скорочення кількості закладів (з 18 до 10) і

чисельності студентів (з 13,6 тис. до 5,2 тис.) ВНЗ I–II р. а., але зросли відповідні показники ВНЗ III–IV р.а. (з 7 до 9 закладів), чисельність студентів з 17,9 тис. до 28,2 тис. осіб).



**Рис. 3. Динаміка вищих навчальних закладів III-IV рівнів акредитації**

*Складено за джерелами [21; 22, с. 115].*

На наш погляд причинами цих процесів треба вважати: входження деяких закладів до складу ВНЗ III–IV р. а., непродумана політика щодо поширення ліцензованих обсягів діяльності ВНЗ, пріоритети суспільної думки: престижність повної вищої освіти, сприйняття вищої освіти як засобу уникнення молодіжного безробіття тощо.

Зміни в українському освітньому процесі відбулися 2014-2015 рр., де основою таких змін стало ухвалення нового Закону України «Про вищу освіту». Згідно з даним Законом узгоджується ступенева системи вищої освіти України з європейською, конкретно визначаються три типи ВНЗ: університети, академії, інститути, установлюється новий порядок присудження ВНЗ статусу національного й дослідного тощо [14, с. 3]. У новому законі також створюються умови для збільшення мобільності учасників освітнього процесу. Це означає, що тепер буде можливість для

студентів і викладачів вчитися, навчати, стажуватися і проводити наукову діяльність в іншому вищому навчальному закладі на території України або за її межами.

У контексті нашого дослідження є такі дані: в 2015 році повну загальну середню школу закінчило 8,2 тис. випускників, а поступило на перший курс усіх ВНЗ III–IV р. а. – 5,2 тис. осіб. Зрозуміло, що певна частина поступила в коледжі, технікуми та інші заклади. Але, тим не менше, ці цифри свідчать, що вища освіта загалом стає загальнодоступною. За такої кількості та різноманітності ВНЗ здобуття вищої освіти перестає бути проблемою для випускників шкіл, основною проблемою є вступ саме до престижних закладів, а також вступ на навчання на умовах державного замовлення.

Зауважимо, що прийом до вищих навчальних закладів і підготовка фахівців за джерелами фінансування їх навчання та освітньо-кваліфікаційними рівнями в 2015 році становило: серед студентів ВНЗ I-II р.а. 271 – інвалід, 79 – сиріт і тих, хто залишився без піклування батьків (віком до 18 років); серед студентів ВНЗ III–IV р.а. – відповідно 302 та 68. У ВНЗ III–IV р. а. навчалося 11 студентів-іноземних громадян з Азербайджану, Казахстану, Молдови, Російської Федерації, Туркменістану. На початок 2015/16 навчального року у ВНЗ усіх рівнів акредитації працювали 3412 педагогічних та науково-педагогічних працівників, з них 151 доктор та 1317 кандидатів наук, 146 професорів та 925 доцентів [22, с. 116].

Важливим принципом вищої освіти сьогодення – доступність усіх форм і типів освітніх набуває всеохопного характеру, доступ до неї означає передовсім до якісної освіти. Система вищої освіти також зазнає певного розшарування, на що впливають і популярні рейтинги університетів. В її складі, на думку авторів, виділяються: 1) елітні, національні університети, які мають тривалі традиції та потужний потенціал; 2) університети середнього рівня (невеликі за масштабами, переважно регіонального значення, державні та великі приватні ВНЗ); 3) невеликі, переважно приватні ВНЗ з неформованою репутацією та демпінговими цінами, орієнтовані в першу

чергу на бізнес в освіті. Саме навчання у ВНЗ першого типу вважається найбільш престижним, високоякісним та перспективним, оскільки роботодавці надають перевагу їх випускникам та тим особам, які навчалися на бюджетних місцях.

Отже, освіта як соціальний інститут стає ресурсом соціальної мобільності молоді, кар'єрного зростання спеціалістів з вищою освітою. Реалізуючи свої соціальні функції, вона прищеплює прагнення до знань, орієнтує молодих людей на освоєння професійних навичок, сприяє формуванню устремлінь, пов'язаних з бажанням досягнення життєвого успіху і відповідного соціального стану. Роль освіти в умовах інформаційного суспільства особливо зростає, адже не матеріальний капітал, а інтелектуальний стає засобом виробництва. Вироблення чіткої концепції розвитку освіти, сформування на основі цього культурної програми розвитку суспільства свідчить про високий розвиток цього суспільства.

Для підтримки конкурентоспроможності на ринку праці та кар'єрного зростання потрібно постійно доповнювати, осучаснювати набуті під час базової освіти знання, уміння й навички та опановувати нові, що є необхідною умовою соціально-професійної успішності. Цьому слугують інституції додаткової, дистанційної, другої, післядипломної освіти, перепідготовки та підвищення кваліфікації, навчальні науково-виробничі комплекси та інші заклади. Зазначимо головні тенденції орієнтації молоді щодо соціальної мобільності, а саме:

- спостерігається прагматична мотивація до отримання якісної освіти (працевлаштування, професійне і соціально-статусне зростання), що є сприятливою передумовою економічного розвитку. При цьому важливо вдосконалити систему вищої освіти щодо адаптації випускників при первинному працевлаштуванні;

- важливо забезпечити об'єктивність, відкритість, прозорість при проведенні вступних випробувань та зарахуванні абітурієнтів, зокрема за рахунок масового запровадження незалежного оцінювання знань

випускників загальноосвітніх навчальних закладів, можливості активної участі громадськості у реалізації контрольних функцій процесу вступу до ВНЗ;

– проявляється небезпека збільшення комерціалізації освіти, що зменшуватиме доступ до неї малозабезпечених верств. Тому важливо надати рівність доступу до якісної освіти незалежно від матеріального стану та соціального походження;

– сучасний погляд молоді спрямований на навчання за кордоном, хоча розуміє необхідність відповідних матеріальних та соціальних передумов. Проблема навчання за кордоном залишається досить гострою в середовищі міської молоді, а серед сільської молоді освіта більше сприймається як спосіб полегшення міграції в місто;

– доцільно вдосконалити систему уніфікації документів про освіту відповідно до міжнародних стандартів, розробити та впровадити концепцію безперервного навчання, сприяти академічній мобільності;

– постійно поліпшувати якість освіти шляхом оновлення її змісту і форм організації навчально-виховного процесу відповідно до світових надбань та запитів національного ринку. По можливості скоротити обсяги підготовки спеціалістів за галузями, що перенасичені та не відповідають потребам економіки, відповідно збільшити обсяги підготовки за пріоритетними галузями.

### **Список використаних джерел**

1. Вакуленко С. М. Соціологія праці: навч. –метод. посіб. / Світлана Миколаївна. – К.: Знання, 2008. – 262 с.

2. Гончаренко С. У. Український педагогічний словник / Семен Устимович Гончаренко. – К. : Либідь, 1997. – 376 с.

3. Державний стандарт базової і повної середньої освіти // Інформ. зб. Міністерства освіти і науки України. – 2004. – № 1/2. – С. 5–54.

4. Загорський В. С. Освіта як визначальний фактор забезпечення сталого розвитку національної економіки / В. С. Загорський // Регіональна економіка. – 2017. – № 2. – С. 24-25.

5. Закон України «Про загальну середню освіту» // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 28. – С. 230.

6. Зборовский Г. Е. Общая социология : учебник. 3-е изд., испр. и доп. / Гарольд Ефимович Зборовский. – М.: Гардарики, 2004. – 592 с.

7. Компетентісний підхід у сучасній освіті : світовий досвід та українські перспективи : бібліотека з освітньої політики / під заг. ред. О. В. Овчарук. – К. : К.І.С., 2004. – 112 с.

8. Концепція профільного навчання в старшій школі // Інформаційний збірник Міністерства освіти і науки України. – 2003. – № 24. – С. 3-15.

9. Леонтьев А. Н. Проблемы развития психики / Алексей Николаевич Леонтьев. – 4-е изд. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1981. – 584 с.

10. Лернер И. Я. Психолого-педагогические проблемы создания и использования учебника (круглый стол) / И. Я. Лернер // Вопросы психологии. – 1983. – № 6. – С. 57–59.

11. Національна стратегія розвитку освіти в Україні на 2012-2021 роки // [Електронний ресурс]. – ministry@mon.gov.ua].

12. Овчарук О. В. Розвиток компетентісного підходу : стратегічні орієнтири міжнародної спільноти / О. В. Овчарук // Компетентісний підхід у сучасній освіті : світовий досвід та українські перспективи : бібліотека з освітньої політики / під заг. ред. О. В. Овчарук. – К. : К.І.С., 2004. – С. 16–23.

13. Організаційна поведінка / Д. Гелрігел, Дж. В. Слокум–молодший, Р. В. Вудмен, Н. С. Тренінг ; перекл. з англ. І. Тарасюк, М. Зарицка, Н. Гайдукевич. – К. : Вид-во Соломії Павличко «Основи», 2001. – 726 с.

14. Освітні реформи: Закон про вищу освіту // Освіта України. – 2014. – № 15. С. 8-9.

15. Паламарчук В. Ф. Як виростити інтелектуала / Валентина Федорівна Паламарчук. – Т. : Навч. книга – Богдан, 2000. – 152 с.
16. Побірченко Н. А. Формування особистісної готовності учнів загальноосвітньої школи до підприємницької діяльності / Неоніла Антонівна Побірченко. – К., 1999. – 286 с.
17. Психологія діяльності та навчальний менеджмент: навч. посіб. / М. В. Артюшина, Л. М. Журавська, Л. А. Колесніченко та ін. ; За заг. ред. М. В. Артюшиної. – К. : КНЕУ, 2008. – 336 с.
18. Русова С. Вибрані педагогічні твори : у 2 кн. Кн. 1. / Софія Русова ; за ред. Е. І. Коваленко ; упоряд., передм., прим. Е. І. Коваленко, І. М. Пінчук. – К. : Либідь, 1997. – 272 с.
19. Русова С. Вибрані педагогічні твори : у 2 кн. Кн. 2 / Софія Русова ; за ред. Е. І. Коваленко ; упоряд., прим. Е. І. Коваленко, І. М. Пінчук. – К. : Либідь, 1997. – 320 с.
20. Савченко О. Я. Дидактика початкової школи : підруч. для студ. пед. ф-тів / Олександра Яківна Савченко. – К. : Абрис, 1997. – 416 с.
21. Статистичний щорічник Хмельницької області за 2011 рік / за ред. В. С. Скальського; Головне управління статистики у Хмельницькій області. – Хмельницький, 2012. – 425 с.
22. Статистичний щорічник Хмельницької області за 2015 рік / за ред. Л. О. Хамської; Головне управління статистики у Хмельницькій області. – Хмельницький, 2016. – 408 с.
23. Сухомлинський В. О. Проблеми всебічно розвинутої особистості. Духовний світ школяра / Василь Олександрович Сухомлинський // Вибрані твори : у 5 т. – К. : Рад. школа, 1976. – Т. 1. – 651 с.
24. Сорокин П. А. Социальная стратификация и социальная мобильность // Человек. Цивилизация. Общество. – М., 1992. – С. 373 – 379.
25. Хуторской А. В. Современная дидактика : учеб. для вузов / Андрей Викторович Хуторской. – СПб. : Питер, 2001. – 544 с. : ил. – (Серия «Учебники нового века»).

## РОЗДІЛ 6. РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ДОХОДІВ: ПОНЯТТЯ, СТАН, ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ

### 6.1. Сутність поняття трудових доходів населення

В умовах реформування економіки необхідно активно мобілізувати всі резерви соціально-економічного розвитку регіону, у тому числі ті, що пов'язані з формуванням сукупних доходів населення як одного з можливих інвестиційних джерел їх розвитку. Створення належних умов життєдіяльності населення на регіональному рівні, піднесення його інвестиційного потенціалу стимулюють соціально-економічний розвиток регіонів України.

У відповідності до цього останнім часом багато уваги приділяється пошуку оптимальних форм оплати праці, а отже і нових підходів до управління працею, які були б адекватні ринковим відносинам. Ця проблема знайшла своє відображення в дослідженнях багатьох науковців, серед яких С.Васильчак, Л.Гризовська, О.Драган, І.Железнова, У.Залуцька О.Курінний, М.Малік, С.Матюх, О.Мельниченко, Д.Меттьюз, В.Нордхаус, В.Петі, П.Самуельсон, І.Саух, В.Стаднік, О.Стахів, Г.Суков, Н.Холод, О.Чабанюк та інші.

На поверхні економічних явищ трудові доходи, тобто заробітна плата виступає як плата за працю. Таке уявлення про заробітну плату склалося давно й існує дотепер. Відомий англійський економіст Вільям Петі визначав заробітну плату як ціну праці. Такої думки про заробітну плату дотримуються автори популярного підручника «Економіко» П.Самуельсон і В.Нордхаус, більшість західних науковців, деякі українські економісти.

Заробітна плата - це одна з найскладніших економічних категорій і одне з найважливіших соціально-економічних явищ. Оскільки вона, з одного боку, є основним (і часто єдиним) джерелом доходів найманих працівників, основою матеріального добробуту членів їхніх сімей, а з іншого боку, для роботодавців



є суттєвою часткою витрат виробництва і ефективним засобом мотивації працівників до досягнення цілей підприємства, то питання організації заробітної плати і формування її рівня разом з питаннями забезпечення зайнятості складають основу соціально-трудових відносин у суспільстві, бо включають нагальні інтереси всіх учасників трудового процесу.

Сутність поняття "заробітна плата" складна і багатостороння, тому розглядати її потрібно з різних позицій.

По-перше, заробітна плата — це економічна категорія, що відображає відносини між роботодавцем і найманим працівником з приводу розподілу новоствореної вартості. В цьому розумінні доречнішим є поняття "оплата праці", яка, крім власне заробітної плати, включає і інші витрати роботодавця на робочу силу.

По-друге, заробітна плата — це винагорода або заробіток, обчислений у грошовому виразі, який за трудовим договором роботодавець сплачує працівникові за роботу, яку виконано або має бути виконано. Це загальновизнане визначення, що найточніше відповідає терміну "заробітна плата".

По-третє, в умовах ринкової економіки заробітна плата — це елемент ринку праці, що складається в результаті взаємодії попиту на працю і її пропозиції і виражає ринкову вартість використання найманої праці. В цьому розумінні найчастіше вживаються усереднені показники ставок оплати одиниці (наприклад, людино-години) праці певної якості.

По-четверте, для найманого працівника заробітна плата - це основна частина його трудового доходу, який він отримує в результаті реалізації здатності до праці і який має забезпечити об'єктивно необхідне відтворення робочої сили.

По-п'яте, для підприємця заробітна плата - це елемент витрат виробництва, і водночас головний чинник забезпечення матеріальної зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці.

Сутність заробітної плати виявляється у функціях, які вона виконує в процесі суспільного відтворення. Найважливішими з них є такі (серед вчених-економістів немає єдиної думки щодо їх кількості):

1. *Відтворююча функція* полягає у забезпеченні працівників та членів їхніх сімей необхідними життєвими благами для відновлення робочої сили, для відтворення поколінь. В ній реалізується економічний закон зростання потреб. Ця функція тісно пов'язана з особливостями державного регулювання заробітної плати, із встановленням на державному рівні такого її мінімального розміру, який би забезпечував відтворення робочої сили.

2. *Стимулююча функція* заробітної плати полягає у встановленні залежності її розміру від кількості й якості праці конкретного працівника, його трудового внеску в результати роботи підприємства. Ця залежність повинна бути такою, щоб заохочувати до постійного покращання результатів праці.

3. *Регулююча, або ресурсно-розміщувальна* функція заробітної плати полягає в оптимізації розміщення робочої сили за регіонами, галузями господарства, підприємствами з урахуванням ринкової кон'юнктури. Формування ефективно функціонуючого ринку праці передбачає свободу кожного найманого працівника вільно обирати місце прикладання своєї праці, а його прагнення до підвищення життєвого рівня обумовлює професійні переміщення у пошуках такої роботи, яка б максимально задовольняла зростаючі потреби. Іншими словами, в ринкових умовах вища заробітна плата на ефективніших робочих місцях стимулює перехід сюди працівників з неефективних робочих місць.

4. *Соціальна функція заробітної плати* відображає міру живої праці при розподілі фонду споживання між найманими працівниками і власниками засобів виробництва. Заробітна плата виступає індивідуальною часткою працівника в новоствореному доході у відповідності з його трудовим внеском. Соціальне значення цієї функції заробітної плати полягає у забезпеченні

соціальної справедливості, по-перше, при розподілі доходу між найманими працівниками і власниками засобів виробництва, і по-друге, при розподілі між найманими працівниками у відповідності з результатами їхнього трудового внеску.

*5. Функція формування платоспроможного попиту населення, її* призначення - узгодження платоспроможного попиту, під яким розуміємо форму виявлення потреб, забезпечених грошовими коштами покупців, з одної о боку, і виробництва споживчих товарів - з іншого, Оскільки платоспроможний попит формується під дією двох основних факторів потреб та доходів населення, то за допомогою заробітної плати в ринкових умовах встановлюються пропорції між товарною пропозицією та попитом.

Заробітну плату як економічну категорію відносять до числа найскладніших. Саме з цієї причини, а також внаслідок однобічного, не комплексного підходу до її визначення у науковій економічній літературі можна зустріти понад два десятки визначень заробітної плати.

Відповідно до статті 1 Закону України «Про оплату праці» заробітна плата - не винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу [9].

Розмір заробітної плати залежить від складності й умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства. В свою чергу структура заробітної плати складається з таких частин: основна заробітна плата; додаткова заробітна плата; інші заохочувальні та компенсаційні виплати. Основна заробітна плата - це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців. Додаткова заробітна плата - це винагорода за роботу понад встановлені норми, за трудові успіхи,

винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством, премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій

Статтю 105 КЗпП передбачено, що працівникам, які виконують на тому ж підприємстві, установі, організації поряд зі своєю основною роботою, зумовленою трудовим договором, додаткову роботу за іншою професією або обов'язок тимчасово відсутнього працівника без увільнення від своєї основної роботи, здійснюється доплата за поєднання професій або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника [21].

Існують такі види додаткової заробітної плати; робота у надурочний час; сумісництво професій; робота в нічний час. Також існують надбавки, доплати по тарифним ставкам та посадовим окладам: кваліфікованим робітникам, зайнятим на особливо відповідальній роботі, за високу кваліфіковану майстерність, як правило, встановлюється диференційовані надбавки до тарифних ставок робітників. Конкретний відсоток надбавки визначається в колективному договорі, і який повинен враховувати що відповідає мінімуму по такій надбавці, визначені в генеральній або галузевій угоді, що діє на підприємстві.

До інших заохочувальних і компенсаційних виплат належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, не передбачені актами чинного законодавства, або які здійснюються понад встановлені вказаними актами норми.

Структура заробітної плати це співвідношення окремих складових заробітної плати в загальному її обсязі, В стабільних розвинених економічних системах основна заробітна плата складає 85-90% в структурі заробітної плати, В Україні в сучасних умовах з різних причин (нестабільність доходів підприємств, інфляція, складна і непостійна система оподаткування, занедбаність нормування праці та ін.) питома вага тарифних ставок в

заробітній платі в середньому складає 65-70%, що є одним з виявів кризи в організації праці [9, 17].

В економічній системі, що ґрунтується на різноманітних формах власності і господарювання, механізм організації заробітної плати складається з таких елементів: ринкового регулювання; державного регулювання; колективно-державного регулювання через укладення генеральної галузевих, регіональних угод; колективних угод на рівні підприємств; трудових договорів і найманими працівниками; механізму визначення індивідуальної заробітної плати безпосередньо на підприємстві (в структурному підрозділі) з використанням таких елементів, як тарифна система або безтарифна модель, нормування праці, форми і системи оплати праці та преміювання.

Як б система оплати праці не застосовувалась на підприємстві, досить важливо, щоб у кожному окремому випадку оплата праці, прийнята в колективі, відповідала конкретним умовам господарювання, формам власності на майно і землю, їх організаційним формам та сприяла подальшому розвитку виробництва.

Вивчення діючих систем оплати праці на підприємствах показало, що вони направлені перш за все на стимулювання збільшення виробництва продукції. В той же час підвищення ефективності використання виробничих ресурсів даними системами стимулюється недостатньо, що в ринкових умовах є недопустимим. Щоб забезпечити підприємство необхідними власними фінансовими ресурсами для нормального функціонування громадського виробництва, задоволення суспільних потреб і дальшого зростання доходів працівників від громадського виробництва необхідно враховувати як кількість і якість вироблюваної продукції, так і витрати на її виробництво. Таким чином, в матеріальному стимулюванні працівників виробництва актуальним на сучасному етапі є вдосконалення оплати праці працівників трудових колективів, керівників і спеціалістів господарств і їх

підрозділів в напрямі найбільш тісного зв'язку заробітків останніх з ефективністю господарювання (див.табл.1).

Таблиця 1

**Переваги та недоліки діючих систем оплати праці на досліджуваних підприємствах Хмельницької області**

Система оплати праці	Переваги даної системи оплати праці	Недоліки даної системи оплати праці
1	2	3
Пряма погодинна	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Стабільна і надійна</li> <li>2. Можна використовувати для робіт що важко піддаються нормуванню та обліку</li> <li>3. Забезпечує мінімальний рівень оплати праці, гарантований державою</li> <li>4. Проста в розрахунках</li> <li>5. Зрозуміла в нарахуванні для працівника</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Немає прямої залежності між кількістю відпрацьованих годин і продуктивністю праці</li> <li>2. Оплата за ненормований час може привести до перевитрат фонду оплати праці</li> <li>3. Потрібно здійснювати доплату за роботу в понадурочний час</li> </ol>
Погодинно-преміальна	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Дає можливість працівнику одержати додатковий заробіток за досягнення певних показників в роботі (виконання плану роботи бригадою, якісне виконання роботи і т.д.)</li> <li>2. Можливість застосування на таких роботах, де швидко міняються технологічні процеси і робота дуже важко піддається нормуванню, але, разом з тим, дану роботу потрібно виконати якісно і вчасно</li> <li>3. Дає можливість поточний контроль за працівником звести до мінімуму</li> <li>4. Стимулює до ініціативності та винахідливості</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Оплата за ненормований час може привести до перевитрат фонду оплати праці</li> <li>2. Потрібно здійснювати доплату за роботу в понадурочний час</li> </ol>
Пряма відрядна	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Сприяє виконанню норм виробітку</li> <li>2. Посилює конкуренцію серед працівників</li> <li>3. Забезпечує мінімальний рівень оплати праці, гарантований державою</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Працівник не зацікавлений у кінцевому результаті роботи</li> <li>2. Необхідність встановлення економічно обґрунтованих норм виробітку та постійний їх перегляд</li> </ol>

1	2	3
Відрядно-преміальна	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Дає можливість працівнику одержати додатковий заробіток за досягнення певних показників в роботі (виконання плану роботи бригадою, якісне виконання роботи і т.д.)</li> <li>2. Стимулює ріст продуктивності праці</li> <li>3. Сприяє більш ефективному використанню основних виробничих фондів</li> <li>4. Дає змогу працівнику проявити свою кваліфікацію та здатність до високопродуктивної праці і можливість збільшити індивідуальний заробіток</li> <li>5. Поліпшує моральний і соціальний клімат на підприємстві</li> <li>6. Дає можливість поточний контроль за працівником звести до мінімуму</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ризик зниження якості робіт</li> <li>2. Потреба у встановленні додаткових критеріїв для того, щоб праця була якісною і високопродуктивною</li> </ol>
Акордно-преміальна	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Можливість додаткового заробітку за кінцеві результати праці у кінці року чи періоду</li> <li>2. Сприяє збільшенню кількості та якості виробленої продукції</li> <li>3. Стимулює ріст продуктивності праці</li> <li>4. Дає можливість поточний контроль за працівником звести до мінімуму</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Вона не є протизатратною, оскільки не враховує матеріаломісткість продукції</li> <li>2. Трудомістка в розрахунках</li> </ol>

*Джерело: власні дослідження автора.*

Постійне формування персоналу підприємства потребує різного роду напрямків. Першим чим для успішного вирішення даного питання в часи перемін в нашій державі ми керуємось чинними законодавчими актами

серед яких є Державна стратегія регіонального розвитку на період до 2020 року, яка затверджена постановою № 385 Кабінету Міністрів України від 6 серпня 2014 р. [3].

Основними важелем впливу держави на порядок і рівень оплати праці на підприємствах України є державні соціальні гарантії. Вони обов'язкові на всій території України для підприємств усіх форм власності і господарювання, до них належать: мінімальна заробітна плата; норми оплати праці; інші гарантії і компенсації (рис.1).

Зокрема, мінімальна заробітна плата це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може здійснюватися оплата за виконану працівником місячну, погодинну норму праці обсяг роботи. До мінімальної заробітної плати не включаються доплати за роботу в надурочний час, у важких, шкідливих, особливо шкідливих умовах праці на роботах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я» а також премії до ювілейних дат, за винаходи та раціоналізаторські пропозиції» матеріальна допомога[19].

Мінімальна заробітна плата є обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності і господарювання. Джерелом коштів на оплату праці працівників комерційних підприємств є дохід. Для установ і організацій, що фінансуються з бюджету, - це кошти, які виділяються з відповідних бюджетів, а також частина доходу, одержаного внаслідок господарської діяльності та з інших джерел об'єднання громадян оплачують працю найманих працівників з коштів, які формуються згідно із статутами. Згідно зі статтею 96 Кодексу законів про працю України основою організації оплати праці є тарифна система оплати праці, що являє собою сукупність нормативних матеріалів, за допомогою яких встановлюється рівень заробітної плати працівників підприємства залежно від їхньої кваліфікації, складності робіт, умов праці[21]. Тарифна система оплати праці



включає: тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів, тарифно-кваліфікаційні характеристики. Зокрема, тарифна сітка (схема посадових

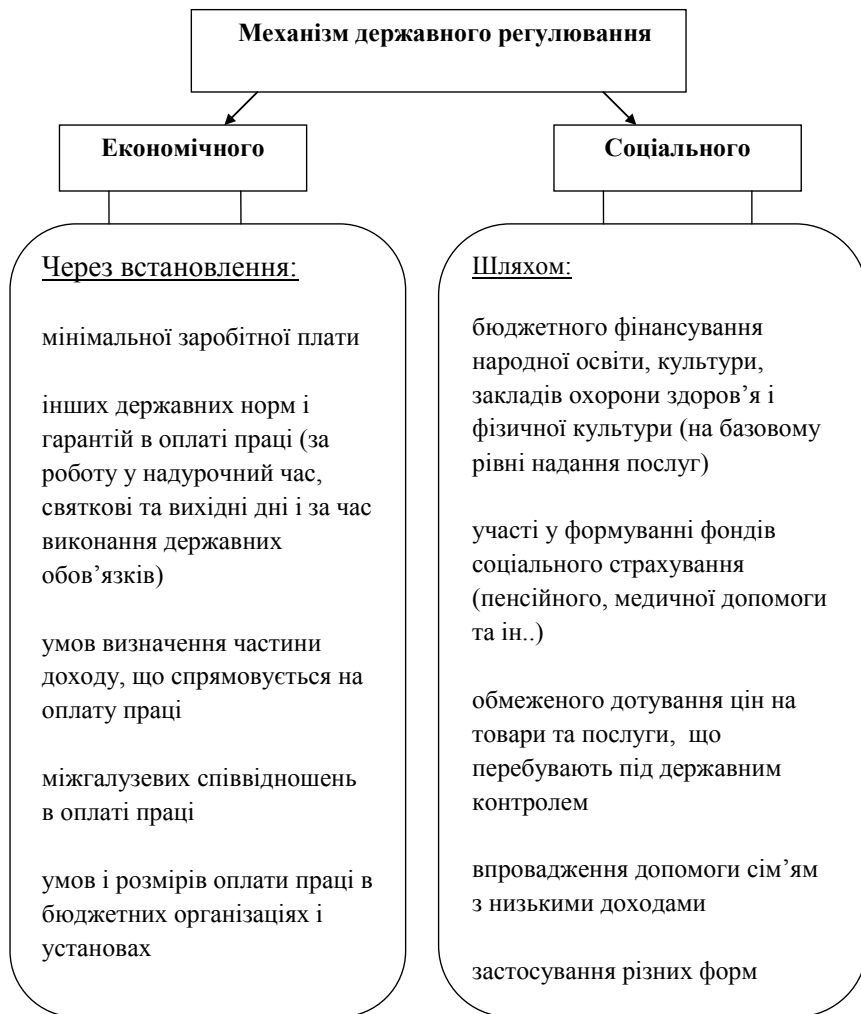


Рис. 1. Складові механізму державного регулювання

окладів) являє собою шкалу кваліфікаційних розрядів і тарифних коефіцієнтів, за допомогою яких встановлюється безпосередня залежність розміру заробітної плати працівників від їхньої кваліфікації. Кожному кваліфікаційному розряду відповідає тарифний коефіцієнт, що показує, у скільки разів тарифна ставка цього розряду перевищує тарифну ставку першого розряду. Тарифний коефіцієнт першого розряду завжди дорівнює одиниці. Кількість кваліфікаційних розрядів і коефіцієнтів визначаються складністю виробництва і робіт, що виконуються, і обумовлюються в колективному договорі. Схема посадових окладів розробляється кожним підприємством самостійно. У ній визначаються посади, які можуть займати службовці, спеціалісти, керівні працівники і відповідні цим посадам розміри окладів. Особливістю застосування на підприємстві схеми посадових окладів є розробка штатного розпису, де зазначений перелік посад, що є на цьому підприємстві, чисельність працівників за кожною з них і розміри їхніх місячних окладів [7]. Тарифно-кваліфікаційні характеристики використовуються для розподілу робіт і працівників залежно від їх складності та кваліфікації за розрядами тарифної сітки. Довідник містить кваліфікаційні характеристики робітників за відповідними розрядами. Це перелік основних професій і спеціальностей робітників галузі; опис найбільш розповсюджених і приклади типових робіт, що відповідають будь-якому розряду кожної спеціальності, а також вимоги до знань робітника відповідної професії й кваліфікації [7, с. 42].

Тарифна система оплати праці використовується для розподілу робіт залежно від їх складності, а працівників – залежно від їх кваліфікації та відповідальності за розрядами тарифної сітки. Вона є основою формування та диференціації розмірів заробітної плати. Слід відзначити, що тарифна система сама по собі не дає можливості розрахувати заробіток працівників, оскільки за її допомогою враховується лише якість праці при її оплаті, витрати ж - враховуються за допомогою форм і систем оплати праці.

Крім того, вирішуючи питання оплати праці, потрібно мати на увазі такі чотири чинники: фінансове положення підприємства; рівень вартості життя; рівень заробітної плати, що виплачують конкуренти за таку ж роботу; рамки державного регулювання в цій області. Системи оплати праці повинні перебувати в постійному розвитку. Адміністрації підприємства разом із профспілковою організацією треба систематично оцінювати ефективність засобів на оплату праці.

Драган О.І. висвітлюючи сучасні технології управління і використання персоналу[4], відмічає, що дані технології можна поділити на три складові, а саме на: економію часу, ресурсів та коштів; безпеку, захист і навчання персоналу; нові ідеї, інноваційні і нетрадиційні методи.

Незважаючи на всі переваги та недоліки сучасних технологій управління і використання персоналу основною їх цілю є розвиток персоналу, а саме – якість персоналу, ставлення до праці, тобто його професіоналізм та творчість у роботі.

## **6.2. Стан регулювання трудових доходів на Хмельниччині**

Відповідно до Закону України “Про оплату праці” від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР, однією із найпоширеніших соціальних гарантій, обов’язкових на всій її території для підприємств усіх форм власності і господарювання, є мінімальна заробітна плата – законодавчо встановлений розмір зарплати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, погодинну норму праці (обсяг робіт) [12]. Величина мінімальної заробітної плати має загалом позитивну тенденцію. Так, зокрема, лише упродовж 2010 – 2016 рр. її розмір в Україні збільшився більш чим в 1,8 рази (з 869,00грн. до 1600,00 грн.) [21]; що, по-перше, забезпечило зростання середньої заробітної плати у розрахунку на одного штатного працівника; по-друге, через існуючий розрив

між продуктивністю праці та рівнем її оплати знижується вмотивованість працівників; по-третє, роботодавці змушені знаходити резерви для виконання зобов'язань перед своїми колективами щодо своєчасної виплати підвищеної заробітної плати [7, с. 337].

Досліджуючи статистичні дані таблиці 2, ми зробимо наступний аналіз - беручи до уваги трудові доходи штатних працівників за період з 2010 по

Таблиця 2

**Середня номінальна заробітна плата за видами економічної діяльності  
по Хмельницькій області**

(у розрахунку на одного штатного працівника, грн)

Найменування показника	Роки						
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
1	2	3	4	5	6	7	8
Усього	2159	2390	2728	3030	3418	4326	5315
Сільське, лісове та рибне господарства	1434	1950	2312	2742	3961	3961	5112
Промисловість	2683	2981	3364	3851	4204	5026	7079
Будівництво	1510	1786	1786	2098	2422	3188	3761
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	1606	1832	1832	2290	2600	3470	4133
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	2113	2511	2511	2845	2911	3798	4631
Тимчасове розміщування й організація харчування	1103	1428	1428	1929	1855	1931	1861
Інформація та телекомунікації	X	X	X	2961	3149	3727	4960
Фінансова та страхова діяльність	4201	4210	4210	5282	5886	7579	8499
Операції з нерухомим майном	1704	1972	1972	2057	2551	3306	3860
Професійна, наукова та технічна діяльність	X	X	X	3133	3214	4480	5600
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	X	X	X	2044	2227	2636	3041

Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	2670	3175	3175	4083	4365	5333	7938
Освіта	2167	2160	2160	2739	2911	4069	4333
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	1841	1993	1993	2420	2769	4102	4069
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	X	X	X	2586	2879	3703	4173
Надання інших видів послуг	1917	1996	2382	1996	2436	3253	4367

*Джерело: систематизація автором даних джерела 21.*

2016 року включно по Хмельницькій області, ми можемо відмітити, що не зважаючи на відповідне зростання, їх тенденції на підприємствах з різними видами економічної діяльності неоднакові. Так, середньомісячна номінальна заробітна плата штатних працівників (дані наведено по підприємствах, установах, організаціях та їхніх відокремлених підрозділах із кількістю найманих працівників 10 і більше осіб) у 2010 р. становила 2159 грн., що майже в 2 рази перевищує рівень мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму на одну працездатну особу, а у 2016 р. ця цифра становила 5315 грн., тобто зросла в 2,5 рази.

До видів економічної діяльності з найвищим рівнем оплати праці за період з 2010 р. по 2016 р. належала фінансова діяльність і її тенденція змін зросла в 2 рази, а саме - з 4201 до 8499 грн., а також державне управління й оборона, обов'язкове соціальне страхування – відповідно з 2670 до 7938 грн., або в 2,9 рази

Найнижчий рівень заробітної плати спостерігався у готельно-ресторанному господарстві, при чому помітна третя до спаду з 51% до 35% від середнього по економіці області і становить 1861 грн., по що свідчать дані таблиці 2.

Дана ситуація є наслідком змін в тенденціях темпів зростання/зниження номінальної та реальної заробітної плати по Хмельницькій області (у % до попереднього року, у розрахунку на одного

штатного працівника, грн.(таблиця 3). Очевидно, що індекс реальної заробітної плати за період 2010 - 2016 рр. становив 110,7%, а номінальної - 226,3%. Незважаючи на зміни в номінальній та реальній заробітних платах хочеться відмітити розмір середньомісячної оплати праці по Хмельницькій області за досліджуваний період (табл.3), який незважаючи на зростання знаходиться на нижчому рівні від номінальної заробітної плати.

Таблиця 3

**Темп зростання/зниження номінальної та реальної заробітної плати по Хмельницькій області**  
(у % до попереднього року, у розрахунку на одного штатного працівника, грн.)

Роки	Номінальна заробітна плата	Реальна заробітна плата
2010	122,7	111,7
2011	116,2	107,6
2012	116,9	116,6
2013	108,9	109,6
2014	109,0	96,8
2015	117,1	77,8
2016	119,9	106,9
2016 до 2010	226,3	110,7

*Джерело: систематизація даних автором.*

Дана ситуація є результатом неповної зайнятості населення, що пов'язано з реформуванням економічних процесів у державі, дефіцитом бюджету, нестабільної законодавчої бази підприємств, зміни в оподаткуванні суб'єктів господарської діяльності, збільшення рівня безробіття, а також наявність прихованого безробіття, наявність тіньової економіки, зниження мотивації та престижу праці, плинність кадрів та зниження кваліфікації працівників, відсутність висококваліфікованих кадрів ряду робітничих професій, а також високий рівень смертності, зростання рівня серцево-судинних, онкологічних захворювань, ендокринних та інших хвороб.

**Динаміка середньомісячної заробітної плати за видами економічної діяльності по Хмельницькій області  
(на 1 шт. працівника, грн)**

Найменування показника	Роки						
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Усього	1786	2075	2425	2641	2878	3371	4043
Сільське, лісове та рибне господарство	1358	1808	2094	2453	2834	3442	4220
Промисловість	2165	2570	2918	3207	3570	4233	5226
Будівництво	1185	1641	1861	1822	2110	2694	3017
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт АТЗ і мотоциклів	1420	1670	1951	2055	2253	2861	3579
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	1946	2372	2619	2764	2866	3392	4123
Тимчасове розміщування й організація харчування	997	1330	1583	1510	1691	1757	1633
Інформація та телекомунікації	2220	2257	2701	2704	2973	3540	4394
Фінансова та страхова діяльність	3317	3780	4248	4745	5326	5823	6786
Операції з нерухомим майном	1278	1724	2120	1962	2374	2981	3375
Професійна, наукова та технічна діяльність	1675	1925	2259	2577	2496	3127	3729
Діяльність у сфері адмін. та допоміжного обслуговування	1320	1480	1782	1945	2118	2440	2537
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	2229	2526	3048	3289	3456	3801	5020
Освіта	1725	1890	2283	2444	2541	2901	3336
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	1515	1646	2033	2173	2307	2681	3099
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	1472	1648	1997	2225	2384	2815	3157
Надання інших видів послуг	1392	1577	1663	1668	2415	3114	3190

**Примітка.** Дані наведено по юридичних особах та відокремлених підрозділах юридичних осіб із кількістю найманих працівників 10 і більше осіб.

Таким чином, ціла низка передумов впливає на відповідні тенденції у

динаміці середньомісячної заробітної плати за видами економічної діяльності по Хмельницькій області (табл.4). Враховуючи спад реальної заробітної плати, а також решту вище вказаних причин нестабільної діяльності підприємств на них існує таке явище, як заборгованість по виплаті заробітної плати, а саме - упродовж 2010 - 2016 рр. загальна сума заборгованості із виплати заробітної плати зменшилася на 75,2%, або на 17,3 млн. грн. і на 31 грудня 2016р. становила 5,7 млн. грн., що стало результатом налагодження системи попередніх платежів і зменшення дебіторської заборгованості (табл.5).

Якщо проаналізувати суми заборгованостей по містам та районам області на підставі даних таблиці 6, то можна відмітити наступне:

загалом по області - по-перше - сума заборгованостей по виплаті заробітної плати зменшилася і становила 1924,9 тис. грн.; по-друге – підприємства-банкрути складають у цій сумі – 86,9 %;

по містам та районам найбільша заборгованість у м. Хмельницький – 34,5%, Ярмолинецький район – 31 %, та Славутський - 15%.

Таблиця 5

#### **Заборгованість з виплати заробітної плати (станом на 1 січня)**

Рік	Тис. грн	У % до попереднього періоду
2010	23037,5	120,0
2011	18740,8	81,4
2012	17232,0	92,0
2013	14829,7	86,1
2014	9887,9	66,7
2015	8472,9	85,7
2016	5722,3	67,5

*Джерело: Систематизація автора.*

Отже, тенденція по ліквідації заборгованостей з заробітної плати в області позитивна, що відповідно вплинуло на заборгованість мешканців за житлово-комунальні послуги які в 2010 р. становили 93,8 млн. грн., що спонукало населення активно звертатись у відділи соціального забезпечення



для надання житлових субсидій і на кінець 2016 р. ця заборгованість знизилась до 73,5 млн. грн.

Таблиця 6

**Заборгованість із виплати заробітної плати по містах і районах  
на 1 січня 2017 р.**

Міста та райони області	Сума несплаченої заробітної плати, тис.грн						
	усього	у т.ч. підприємства (установи, організації)					
		економічно активні		підприємства-банкрути <sup>1</sup>		економічно неактивні	
		усього	у % до загальної суми	усього	у % до загальної суми	усього	у % до загальної суми
Хмельницька область	1924,9	115,5	6,0	1673,1	86,9	136,3	7,1
м.Хмельницький	665,1	–	–	665,1	100,0	–	–
м.Кам'янець-Подільський	98,0	–	–	–	–	98,0	100,0
м.Славута	23,6	–	–	23,6	100,0	–	–
<b>Райони</b>							
Білогірський	–	–	–	–	–	–	–
Вінковецький	–	–	–	–	–	–	–
Волочиський	–	–	–	–	–	–	–
Городоцький	–	–	–	–	–	–	–
Деражнянський	38,3	–	–	–	–	38,3	100,0
Дунаєвецький	–	–	–	–	–	–	–
Ізяславський	–	–	–	–	–	–	–
Кам'янець-Подільський	–	–	–	–	–	–	–
Красилівський	–	–	–	–	–	–	–
Летичівський	138,7	115,5	83,3	23,2	16,7	–	–
Новоушицький	–	–	–	–	–	–	–
Полонський	72,4	–	–	72,4	100,0	–	–
Славутський	290,5	–	–	290,5	100,0	–	–
Старокостянтинівський	–	–	–	–	–	–	–
Старосинявський	–	–	–	–	–	–	–
Теофіпольський	–	–	–	–	–	–	–
Хмельницький	–	–	–	–	–	–	–
Чемовецький	–	–	–	–	–	–	–
Шепетівський	–	–	–	–	–	–	–
Ярмолинецький	598,3	–	–	598,3	100,0	–	–

<sup>1</sup> Суб'єкти господарювання, щодо яких реалізуються процедури відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом

В результаті за період з 2010 по 2016 роки субсидії для відшкодування витрат на оплату житлово-комунальних послуг призначено в 2010 р. - 45,8

тис. сім'ям ( з них у міських поселеннях – 30,8 тис. сімей, у сільській місцевості – 15,0 тис. сімей), а в 2016 р. 280,7 тис. домогосподарств (з них у міських поселеннях – 157,1 тис., у сільській місцевості – 123,6 тис. домогосподарств).

Загальна сума призначених субсидій у 2010р. становила 5,9 млн. грн., з неї в міських поселеннях – 4,3 млн. грн., у сільській місцевості – 1,6 млн. грн. у 2016р. становила 259,9 млн. грн., з неї в міських поселеннях – 126,0 млн. грн., у сільській місцевості – 133,9 млн. грн., що дало зростання відповідно в 44 рази, з них в міських поселеннях – 29,3 рази, в міських поселеннях – 83,4 рази.

Середній розмір призначеної субсидії на одне домогосподарство за відповідний період зріс в 8,1 рази і становив 1510,2 грн. Крім того, в 2016р. 34,8 тис. домогосподарств призначено субсидії готівкою для відшкодування витрат на придбання скрапленого газу, твердого та рідкого пічного побутового палива, що на 21,7 тис. домогосподарств більше чим в 2010 р.

Проаналізувавши стан регулювання доходів працівників підприємств Хмельницької області необхідно відмітити, що незважаючи на зростання розміру житлових субсидій, знижений розмір середньої заробітної плати в порівнянні з її номінальним значенням область працює в результаті чого населення області забезпечено не тільки роботою, але й доходом.

### **6.3. Шляхи удосконалення трудових доходів**

З появою підприємств різної форми власності, розширенням їх прав результативність своєї діяльності і їхня заробітна плата працівників прямо залежить від ефективного використання факторів виробництва. Основна задача яких полягає в тому, щоб поставити оплату праці в залежність від якості трудового внеску кожного працівника, якісне виконання кожним працівником своєї роботи, повна відповідальність за свою ланку виконуваної

роботи, і тим самим підвищити стимулюючу функцію внеску кожного. До якісних показників можна віднести: продуктивність праці; ефективність виробництва та надання послуг зовнішніх замовників; матеріальна зацікавленість працівників у виконанні їхньої роботи; вироблення максимальної кількості продукції та послуг.

Необхідно виділити три найважливіші проблеми якості. Якість праці: управління продуктивністю і якістю. Якість трудового життя: управлінська культура, продуктивний внесок із боку працівників. Якість управління: передова роль управління структурним підрозділом, ступінь, у який керівництво домагається підвищення результативності через якість трудового життя.

Удосконалення оплати праці припускає: визначення форм і систем оплати праці працівників підприємства; розробку критеріїв і визначення розмірів доплат за окремі досягнення працівників і фахівців підприємства; розробку системи посадових окладів службовців і фахівців; обґрунтування показників і системи преміювання співробітників, а мотивація праці повинна будуватися на основі чинників, що безпосередньо залежать від працівників.

Важливим інструментом досягнення рівноваги між потребами в праці та фактичним рівнем її оплати є регулювання режимів робочого часу. Ми вважаємо, що таким чином вдасться задовольнити змінюваність потреб в праці з тією ж чисельністю персоналу, причому нікого не звільнюючи та не приймаючи на роботу, що в умовах ринкових відносин має велике економічне та соціальне значення. Тому не дарма вибір режимів робочого часу відіграє велике значення в кадровій політиці підприємств.

Сьогодні багато організацій експериментують із різноманітними альтернативними трудовими угодами. Ці заходи головним чином мають на меті підвищити рівень виконання роботи і мотивації працівників за допомогою забезпечення більшої гнучкості у роботі. Найпопулярнішими формами організації робочого часу, які успішно можуть використовуватися

на підприємстві, є стислий робочий графік, гнучкий робочий графік, поділ робочого місця і зв'язок на відстані.

Стислий робочий графік передбачає відпрацювання повного сорокагодинного робочого тижня швидше, ніж за традиційні п'ять днів. Один його варіант – працювати десять годин щоденно впродовж чотирьох днів, інша альтернатива – працювати дещо менше, ніж десять годин на добу, та завершити сорок годин перед обідньою перервою у п'ятницю.

Останнім часом деякі організації використовують так званий графік дев'ять - вісімдесят. За ним робітник працює один тиждень за традиційним графіком, а наступний – за стислим, маючи кожну другу п'ятницю вільною, тобто робітники працюють вісімдесят годин (еквівалент двох повних робочих тижнів) за дев'ять днів. Змінюючи почергово регулярний та стислий графіки для половини своїх працівників, організація може бути весь час повністю укомплектована штатом і надалі давати працівникам два повністю вільні дні кожного місяця. На сьогоднішній день цей графік використовують чимало сучасних організацій.

Інша форма організації робочого часу, є гнучкий графік роботи, який іноді називають гнучким часом. Такий графік дає працівникам більший особистий контроль над часом, протягом якого вони працюють. Робочий день у такому випадку розділено на дві категорії – гнучкий час та основний час. Усі працівники повинні бути на своїх робочих місцях протягом основного часу, однак вони можуть обирати свій власний графік протягом гнучкого часу. Тому один працівник може вибрати варіант почати роботу раніше і завершити після обіду; інший починає пізніше і працює до пізнього вечора; а ще інший починає раніше, має довгу обідню перерву і працює до пізнього вечора.

Ще однією потенційно корисною альтернативою для працівника є так званий поділ робочого місця, за якого між двома частково зайнятими працівниками ділять одну повну ставку на дві половини. Одна особа може

виконувати роботу з 8:00 до обіду, а інша - із 13:00 до 17:00. Поділ робочих місць вигідний для осіб , які хочуть працювати неповний робочий день, або коли високий рівень безробіття.

На свій розсуд організація може працевлаштувати більше працівників і одержувати вигоду від талантів більшої кількості людей.

Порівняно новий підхід до альтернативного виконання роботи – робота на відстані - дає змогу працівникам частину своєї роботи виконувати не на робочому місці, а переважно вдома за допомогою електронної пошти, Internet та інших інформаційних технологій багато працівників можуть зберегти тісний контакт зі своєю організацією та виконувати такий самий обсяг роботи вдома, як і в офісі. Сучасні комунікаційні технології роблять зв'язок на відстані щораз доступнішим і ефективнішим..

Режими праці, які застосовуються на практиці обумовлені особливостями виробництва, організаційними формами виконання окремих видів робіт у різних сферах діяльності, але всі вони, як правило виходять з необхідності дотримуватись встановленої норми робочого часу застосовуючи до відповідного календарного періоду (робочий день, неділя, місяць, рік).

Але останнім часом великої уваги стали приділяти нестандартним режимам роботи, які передбачають обробку робочого часу, як меншого так і більшого порівняно з нормою об'єму роботи. Причому вибір такого роду режимів проходить як по ініціативі працівника так і по ініціативі адміністрації.

В цілому важливо підкреслити, що режими праці зі зміною в робочому часі дозволяють нейтралізувати коливання потреб в робочій силі, не міняючи контингент працівників. Використання нестандартних режимів робочого часу тісно пов'язано з умовами найму працівників в залежності від їх значення в виробництві зі зміною потреби в робочій силі на протязі календарного періоду (року, сезону, кварталу, місяця, тижня, робочого дня).

Цей механізм кадрової політики дозволяє зберегти контингент робітників в умовах змінної потреби в робочій силі, задовольняти інтереси робітників і завдяки цьому зберігати плінність кадрів, стабілізувати колектив, підвищити виробіток (змінний, місячний, річний) і зберегти за рахунок цього потреби в робочій силі. Підприємства і організації, орієнтуючись на застосування нестандартних режимів робочого часу, набувають наступних переваг: по найму нових робітників в порівнянні з конкуруючими фірмами; в більш раціональному використанні робочого часу робочими і службовцями завдяки ліквідації короткострокових неявок на роботу з дозволу адміністрації для особистих справ; у зменшенні нещасних випадків при переїзді з місця проживання до місця роботи; у зменшенні понаднормової роботи, оплачуваної за підвищеними ставками; у зменшенні плінності кадрів; в усуненні запізнь на роботу; в більш бережливому ставленні працівника до кожного робочого дня у зв'язку з збільшенням його вартості (наприклад при „стислому” робочому тижні).

Однак ефективність використання нестандартних режимів робочого часу залежить від багатьох умов і перш за все від специфіки виробництва. Невипадково ці режими найшли широке застосування в галузях (включаючи і невиробничу сферу) з нерівномірним завантаженням підприємств.

Реалізація вимог своєчасного забезпечення процесів управління необхідною інформацією в умовах зростаючих її обсягів повною мірою може бути здійснена у випадку, якщо інформаційна база знайде своє організаційне оформлення у виді автоматизованої системи управління кадрами - АСУ "Кадри" - чи її варіанта - автоматизованого робочого місця фахівця кадрової служби (АРМ), виконаного на базі ПЕОМ. Такий підхід дозволяє реалізувати новий, інформатизований підхід до моніторингу трудової діяльності працівників організації, слідкувати за виконуваною роботою, відпрацьований час. АСУ "Кадри" являє собою форму організації управління персоналом, засновану на тісному взаємозв'язку людини й обчислювальної техніки, а

також на широкому використанні вироблених у практиці управління прийомів і методів оптимізації й автоматизації прийнятих рішень.

Під автоматизованим робочим місцем (АРМ) розуміється професійно орієнтований комплекс, що включає в себе технічні і програмні засоби, інформаційне і методичне забезпечення для рішення задач користувача безпосередньо на робочому місці в режимі діалогу з ЕОМ.

Тим самим змінюється зміст праці працівників кадрової служби, що звільняються від рутинної роботи і виконання зайвих операцій. Вони працюють у діалоговому режимі (режимі спілкування), виконуючи всі типи операцій технологічного процесу обробки даних (збір, підготовка, введення, обробка, висновок і тиражування необхідної інформації).

Практика закордонних країн свідчить про можливість приєднання підприємств до міжгалузевих і загальнодержавних локальних мереж, що дозволяє мати більш повну інформацію про ринок праці в цілому і навіть про окремих працівників - їхніх минулих місць роботи, спеціалізації, кваліфікації тощо. Розробка і впровадження АСУ "Кадри" повинні проходити поетапно, починаючи з автоматизованої інформаційно-довідкової системи по кадрам, що вирішують такі задачі, як: персональний облік кадрів; складання звітності по кадрам; аналіз якісного складу і руху кадрів; видача по запитах необхідної інформації; підготовка і підвищення кваліфікації кадрів.

Таким чином, розвиток української економіки свідчить, що за відсутності централізованого управління системою оплати праці та недосконалості її нових ринкових регуляторів необхідні нагальні заходи щодо реформування заробітної плати. Реформа оплати праці є важливою складовою курсу реформ у національній економіці України. Від наукового обґрунтування змісту реформи оплати праці, правильного вибору шляхів реформування заробітної плати багато в чому залежить перспективи економічних перетворень. Мета реформи оплати праці має відповідати

потребам економічного розвитку, підпорядковуватися заходам зі стимулювання національного виробництва.

Виходячи з цього можна дати такі пропозиції:

Врахування якісних показників роботи, до яких можна віднести: продуктивність праці; ефективність виробництва та надання послуг зовнішніх замовників; матеріальна зацікавленість працівників у виконанні їхньої роботи; вироблення максимальної кількості продукції та послуг.

Використання нових форм організації робочого часу. До таких форм можна віднести: стислий робочий графік; гнучкий графік роботи; графік дев'ять – вісімдесят тощо.

Це дасть змогу працівникам бути більш задоволеними виконуваною роботою та робочим часом, а це в свою чергу приведе до більш ефективного виконання поставлених задач і завдань – а це все буде відобразатися на зростанні їх оплати праці. Це пояснюється тим, що працівники будуть мати змогу більше часу на відпочинок.

Впровадження автоматизованої системи управління „Кадри” дасть змогу більш чітко визначати рівень оплати праці за рахунок відпрацьованого часу, явки чи не явки на робоче місце, достовірне нарахування надбавок, премій до оплати праці.

Ця система є одним із основних напрямів інформатизації підприємств, цехів, підрозділів для виживання у нашому сьогодні.

#### **Список використаних джерел**

1. Васильчак С. В. Теоретичні основи формування оплати праці на підприємстві / С. В. Васильчак // Науковий вісник НЛТУ України. – 2011. – Вип. 21.12. – С.152-157.

2. Железнова И. Проблемы формирования константной и переменной частей оплаты труда / И. Железнова // Управление персоналом. – 2007. – № 16. – С. 41–42.



3. Державна стратегія регіонального розвитку на період до 2020 р. № 385 від 6 серпня 2014 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.gdpro.com.ua>

4. Драган О. І. Сучасні технології управління і використання персоналу / О. І. Драган // Наукові праці НУХТ. – 2015. – Том 21. – №6, – С. 117–215.

5. Концепція загальнодержавної цільової соціальної програми «Збереження і розвиток трудового потенціалу України на 2008-2017 роки». – Режим доступу : <http://ovu.com.ua/artieles/2007-pro>

6. Курінний О. В. Кадрове забезпечення формування організаційного потенціалу підприємства [Електронний ресурс] / О. В. Курінний. – Режим доступу : [http://archive.gov.ua/portal/soc\\_gum/knp147\\_133-137.pdf](http://archive.gov.ua/portal/soc_gum/knp147_133-137.pdf).

7. Малік М. Й. Управління підготовкою і підвищенням кваліфікації персоналу аграрних підприємств / М. Й. Малік, А. Д. Чичуркова // Економіка АПК. – 2012. – № 2. – С. 3–1040.

8. Матюх С. А. Аналіз впливу інфляційних процесів на формування рівня оплати праці в країнах ЄС та України / С. А. Матюх // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2007. – Т.1, № 5. – С. 179–183.

9. Мельниченко О. А. Державна політика щодо підвищення рівня та якості життя населення : дис. ... д. держ. упр. : спец. 25.00.02 “Механізми державного управління” / О. А. Мельниченко. – Запоріжжя, 2010. – 448 с.

10. Меттьюз Джой Д. Развитие человеческих ресурсов : пер. с англ. / Д. Джой Меттьюз, Д. Меггинсон, М. Сюрте. – М. : Эксмо, 2006. – 432 с.

11. Про заходи щодо подолання демографічної кризи та розвитку трудових ресурсів потенціалу України: Указ президента України [від 19 вересня 2007 р. № 895/2007] – Режим доступу : [www.president.gov.ua/documents/6730.html](http://www.president.gov.ua/documents/6730.html)

12. Про оплату праці: Закон України. – Т. 8 / Ін-т законодавства. – К.; 1997. – С. 210–218.

- 13 Про Раду регіонів: Указ президента України [від 9 квітня 2010 р. № 533/2010.] // Урядовий кур'єр. – № 68, № 15.
14. Стадник В.В. Трансформування промислового підприємства в інноваційно-активне на основі розвитку персоналу: монографія/ В.В. Стадник, Л.О. Гризовська. – Хмельницький: ХНУ. – 2016. – 197 с.
15. Стадник В.В. Удосконалення підходів до розвитку персоналу в управлінні конкурентоспроможністю промислового підприємства / В.В. Стадник // Науковий вісник Вінницького кооперативного інституту. Зб. статей учасників між нар наук-практ конф. «Актуальні проблеми життєдіяльності суспільства в умовах кризи» Вінниця, 2016 . - С.30-34.
16. Стахів О. Проведення оцінки персоналу на підприємстві з метою стимулювання працівників до підвищення кваліфікації / О. Стахів // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 1. – С. 29–35.
17. Суков Г. С. Управління розвитком персоналу на машинобудівному заводі. Теорія і практика : монографія / [Г. С. Суков, І. Я. Тупік] ; за наук. ред. В. М. Данюка. – К. : КНЕУ, 2008. – 232 с.
18. Холод Н. Світовий досвід застосування мінімальної заробітної плати для регулювання доходів населення / Н. Холод // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 7. – С. 46–51.
19. Саух І. В. Методика перевірки операцій з оплати праці та пов'язаних з нею розрахунків [Електронний каталог] / І. В. Саух // Міжнародний зб. наук. праць. – Вип. 2 (20). – Режим доступу : [eztuir.ztu.edu.ua/524/1/428.pdf](http://eztuir.ztu.edu.ua/524/1/428.pdf).
20. Чабанюк О. М. Облік оплати праці в ринкових умовах / О. М. Чабанюк, У. М. Залуцька, К. А. Львівська // Науковий вісник НЛТУ України. – 2011. – № 21.3.
21. Офіційний сайт Державного комітету статистики України [Електрон. ресурс]. – Режим доступу : [http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ.Статтею 105 КЗпП](http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ.Статтею%20105%20КЗпП)

## **РОЗДІЛ 7. ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ І РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОЇ ІНФРАСТРУКТУРИ НА РЕГІОНАЛЬНОМУ РІВНІ**

### **7.1. Роль аграрних формувань у розвитку соціальної інфраструктури сільських територій**

Соціальна інфраструктура є одним із найбільш значущих внутрішніх чинників якості та рівня життя сільського населення, дослідження яких в умовах тотальної урбанізації набуває особливого значення. Варто зазначити, що стан соціальної інфраструктури сільських територій значною мірою залежить від рівня аграрного виробництва, але водночас відбувається зворотний вплив: від рівня розвитку галузей інфраструктури залежить рівень виробництва на селі. У зв'язку з цим актуальним на сучасному етапі є подальше вивчення проблем формування й розвитку соціальної інфраструктури сільських територій, а також аналіз взаємозалежностей як між окремими факторами соціальної інфраструктури, так і між виробничими та соціальними показниками з метою прогнозування перспектив їх розвитку.

Сучасний стан і шляхи соціально-економічного розвитку сільських територій слід розглядати під кутом наближення умов життя сільського населення до міського, підвищення ролі малого та середнього бізнесу у вирішенні даної проблеми, фінансового забезпечення соціальної інфраструктури сільських територій. Разом із тим, як показує аналіз, спостерігається загальне погіршення майже всіх параметрів функціонування об'єктів соціальної інфраструктури сільських територій.

Наведений комплекс основних чинників соціальної інфраструктури сільських територій умовно можна поділити на три напрями: житло та житлові умови; умови життя населення і соціальна сфера села. Критерієм віднесення цих категорій до певного виду соціальної інфраструктури виступає спрямованість результатів їх функціонування на забезпечення фізичних або духовних потреб людини, тобто все пов'язується з відтворенням робочої сили та створенням нормальних умов життя і праці сільського

населення. Кожна з наведених груп має автономну, суспільну та господарську систему.

Питання функціонування й розвитку соціальної інфраструктури успішно вирішуватимуться за умов здійснення цілеспрямованої соціальної державної політики на селі. Для ефективного проведення такої політики за роки незалежності України створено необхідну законодавчо-нормативну базу, а саме: Закони України: «Про пріоритетність соціального розвитку села та агропромислового комплексу в народному господарстві», «Про колективне сільськогосподарське підприємство», «Про селянське (фермерське) господарство», Земельний кодекс України, Укази Президента України: «Про невідкладні заходи щодо прискорення земельної реформи у сфері сільськогосподарського виробництва», «Про прискорення приватизації майна в агропромисловому комплексі» та ряд інших документів. У них зазначається, що рівень соціального розвитку села – це основна умова забезпечення країни продовольством та сировиною. Водночас, стан виробничої діяльності різних організаційно-правових формувань аграрного сектору, розміщених на сільських територіях, має визначальний вплив на розвиток соціальної інфраструктури та рівень життя селян.

Детальніше розглянемо це питання на прикладі Хмельницької області. В області налічується 1414 сільських населених пунктів (станом на 1 січня 2016 року), в яких проживає 564,6 тис. осіб, з них 360 438 осіб працездатного віку [25]. Економіка Хмельницької області позиціонується як аграрно-промислова. Пріоритетна галузь – сільське господарство. Сільські території становлять основу сільськогосподарського виробництва, в наявності 1900,9 тис. га сільськогосподарських угідь, з них: 1215,2 тис. га – землі сільськогосподарських підприємств; 601,0 тис. га – у власності громадян; 84,7 тис. га – у користуванні інших землевласників. Серед галузей сільського господарства переважає рослинництво, більшість посівних площ займають зернові культури, а серед них переважає озима пшениця. Вирощують також ячмінь, горох, овес, гречку, кукурудзу,

картоплю та ін. Хмельниччина – один із найбільш сприятливих регіонів для вирощування цукрових буряків.

За розмірами посівних площ область посідає 14-те місце серед інших регіонів України. Частку виробництва основних видів сільськогосподарської продукції в окремих регіонах відображено в табл. 1.

Таблиця 1

**Частка виробництва основних видів сільськогосподарської продукції в окремих областях України, 2015 р.\***

Продукція	Вінницька		Житомирська		Рівненська		Тернопільська		Хмельницька		Чернівецька	
	%	місце	%	місце	%	місце	%	місце	%	місце	%	місце
Зернові культури	6,3	4	2,4	17	1,8	19-20	3,7	15	4,6	12	0,9	23
Цукрові буряки (фабричні)	19,9	1	5,9	6	4,4	11	7,0	5	11,0	3	0,1	13
Соняшник	4,5	10	1,3	16	0,1	22-23	0,7	18	0,9	17	0,2	19-21
Картопля	8,8	1	5,6	6	5,9	5	4,5	12-13	5,1	9-10	2,8	15
Овочі	5,0	8	3,0	12-13	2,3	18-19	2,8	15	2,0	22	2,4	17
Плоди та ягоди	13,6	1	2,4	17	4,6	9	3,3	12-13	9,5	2	8,3	3
Виноград	1,1	7	0,03	24	0,05	21-23	0,05	21-23	0,2	17-18	0,1	15
М'ясо	13,3	2	2,3	15	2,3	14	2,4	13	2,8	11	1,8	21
Молоко	7,9	1	5,4	4	4,1	12	4,3	10	5,5	3	2,8	21
Яйця	5,1	5	3,5	12	3,4	13	2,9	16	9,8	2	2,2	18

\*Розраховано за даними Державної служби статистики України.

У 2015 р. в області було вироблено 4,6 % від загальнодержавного обсягу зернових культур, 11 % – цукрових буряків, 0,9 % – соняшнику, 5,1 % – картоплі, 2 % – овочів, 9,5 % – плодів та ягід, 2,8 % – м'яса, 5,5 % – молока, 9,8 – яєць. За обсягами виробництва плодів та ягід, яєць у 2015 р. досліджувана область посіла друге місце в Україні, цукрових буряків, молока – третє.

Обсяг продукції сільського господарства за 2015 р. в сільськогосподарських підприємствах (у постійних цінах 2010 р.) становив понад 7 млрд грн. і збільшився проти 2010 р. на 3,3 млрд грн. Зростання виробництва відбулося за рахунок всіх категорій господарств. Приросту валової продукції порівняно з попереднім 2014 р. досягнуто за рахунок збільшення виробництва рослинницької, так і тваринницької продукції.

У 2015 р. обсяги продукції рослинництва виробленої сільськогосподарськими підприємствами Хмельницької області, збільшилися

порівняно 2010 р. вдвічі, а тваринництва – майже втричі. Причому збільшення виробництва продукції сільського господарства в цілому і за видами виявлено в усіх категоріях господарств (табл. 2).

Таблиця 2

**Виробництво продукції сільського господарства Хмельницької області за категоріями господарств\***

(у постійних цінах 2010 року; млн грн)

Показник	2010 р.	2011 р.	2012 р.	2013 р.	2014 р.	2015 р.	2015 р. у % до 2010 р.
<b>Сільськогосподарські підприємства</b>							
Продукція сільського господарства	3769,5	4784,7	5956,8	6626,6	8340,0	7053,4	187,1
Продукція рослинництва	3086,3	3910,3	4755,1	5047,7	6578,8	5395,5	174,8
Продукція тваринництва	683,2	874,4	1201,7	1578,9	1761,2	1657,9	242,7
<b>Фермерські господарства</b>							
Продукція сільського господарства	447,9	515,6	653,7	734,6	825,5	707,3	157,9
Продукція рослинництва	384,1	435,2	565,7	633,8	725,6	611,1	159,1
Продукція тваринництва	63,8	80,4	88,0	100,8	99,9	96,2	150,8
<b>Господарства населення</b>							
Продукція сільського господарства	4606,8	4893,6	5205,4	4896,0	4951,6	4545,3	98,7
Продукція рослинництва	2561,2	3019,2	3225,1	2924,7	3073,3	2736,0	106,8
Продукція тваринництва	2045,6	1874,4	1980,3	1971,3	1878,3	1809,3	88,4

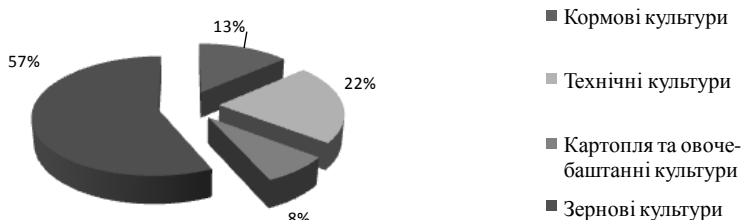
\*Розраховано за даними Головного управління статистики у Хмельницькій області.

Основними виробниками сільськогосподарської продукції в досліджуваній області залишаються господарства населення. У 2015 р. частка їх у валовій продукції сільського господарства становила 35,6 %. Протягом останніх років внесок господарств населення в аграрному секторі дещо збільшився зі зростанням розмірів земельних угідь у їхній власності та користуванні.

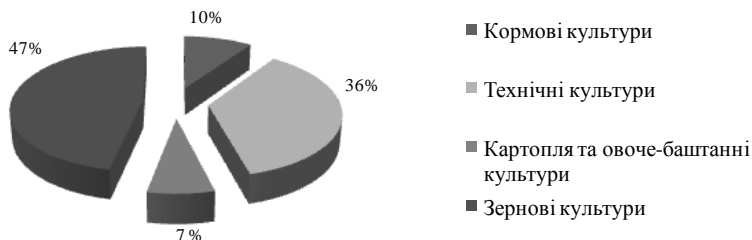
У фермерських господарствах за досліджуваний період обсяги виробництва продукції рослинництва зросли на 59,1 %, в господарствах населення – на 6,8 %.

По області загальна посівна площа під урожай 2015 року становила 1130,3 тис. га, що більше проти 2010 року на 127,9 тис. га, або на 12,8 %. Це суттєво вплинуло на площі посівів окремих культур. Найбільших змін вони зазнали під посівами зернових та кормових культур, які зменшилися, а площі під технічними культурами збільшилися від 218,9 тис. га 2010 р. до 411,1 тис. га у 2015-му р., тобто на 87,8 %. (рис. 1.).

### 2010 р., посівна площа 1002,4 тис. га



### 2015 р., посівна площа 1130,3 тис. га



**Рис. 1. Структура посівних площ сільськогосподарських культур Хмельницької області (у відсотках до загального обсягу)**

*\*Розроблено за даними Головного управління статистики у Хмельницькій області.*

За даними рис. 1 у 2015 р. частка зернових культур залишалася найбільшою. Під посіви цих культур було відведено 530,2 тис. га (47 %). У

2010 р. посіви зернових займали в загальній посівній площі 57 %, що на 10 % більше ніж у 2015 р.

Збільшення обсягів виробництва продукції рослинництва в 2015 р. пояснюється тим, що врожайність зернових культур є основою формування продовольчого фонду, а також забезпечення тваринництва фуражним зерном. Виробництво основних видів продукції рослинництва всіма категоріями господарств наведено в табл. 3.

Таблиця 3

**Виробництво основних видів продукції рослинництва  
Хмельницької області всіма категоріями господарств, тис. т\***

Продукція	2010 р.	2011 р.	2012 р.	2013 р.	2014 р.	2015 р.	2015 р. у % до 2010 р.
Зернові культури	1742,8	2180,1	2712,6	3039,5	3289,1	2792,9	160,3
Цукрові буряки (фабричні)	1605,8	1754,9	2218,8	1057,7	2362,7	1140,4	71,0
Соняшник на зерно	42,4	65,2	73,3	77,2	87,5	105,9	249,8
Картопля	1083,7	1473,6	1591,2	1305,7	1509,6	1064,9	98,3
Соя	138,9	180,4	302,2	387,2	627,2	497,3	358,0
Ріпак	93,6	160,6	108,1	177,6	209,7	223,5	238,8
Овочі	208,8	235,0	225,4	209,4	209,2	187,4	89,8
Кормові корнеплоди	691,3	713,7	749,8	669,9	617,4	533,8	77,2
Плоди і ягоди	158,3	140,9	154,2	166,6	153,3	205,2	129,6

\*Розраховано за даними Головного управління статистики у Хмельницькій області.

У 2015 р. всіма категоріями господарств одержано зернових та зернобобових культур (у вазі після доробки) 2792,9 тис. т, що на 1050,1 тис. т більше, порівняно з 2010 р.

Вирощування технічних культур, які значною мірою формують сировинну базу харчової та легкої промисловості регіону, є невід'ємною частиною рослинництва. Обсяги виробництва цукрових буряків (фабричних) у 2015 р. зменшилися на 29 % порівняно з 2010 р. і становило 1140,4 тис. т. Внаслідок збільшення площі посіву соняшнику від 28,7 тис. га у 2010 р. до 41,0 тис. га у 2015-му його валовий збір зріс майже вдвічі. Валовий збір картоплі зменшився на 1,7 % (18,8 тис. т), проте урожайність незначно, але зросла від 161 ц з 1 га зібраної площі в 2010 р. до 164 ц у 2015-му . Спостерігається значне збільшення виробництва сої – протягом 2010–2015



рр. у 3,6 раза, а виробництво ріпаку – у 2,4 раза. У 2015 р. виробництво овочів зменшилося проти 2010 р. на 10,2 %.

У групі кормових культур внаслідок зменшення посівних площ у 2015 р. виробництво кормових коренеплодів і цукрових буряків на годівлю худоби скоротилося на 3,5 тис. га. Слід відмітити позитивну динаміку виробництва плодоягідної продукції, якої у 2015 р. зібрано 205,2 тис. т, що на 46,9 тис. т більше, ніж у 2010 р.

На одну особу у 2015 р. в усіх категоріях господарств області вироблено 2152 кг зернових культур, що на 64 % більше проти 2010 р., 82 кг – соняшнику на зерно (у 2,5 рази більше), 821 кг – картоплі (на 6 кг більше), 158 кг – плодів та ягід (на 32,8 % більше), проте овочів менше на 13 кг. Динаміку виробництва продукції рослинництва, залежно від розміру площі, з якої зібрано урожай у 2015 р. порівняно з 2010 р., наведено в табл. 4.

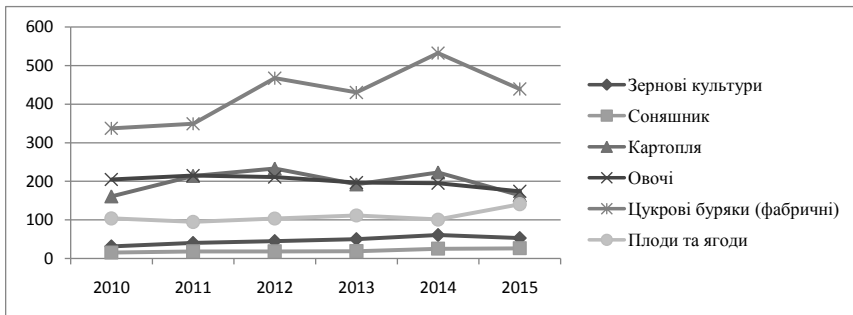
Таблиця 4  
**Динаміка виробництва продукції рослинництва Хмельницької області у 2015 р. проти 2010 р.\***

*(залежно від розміру зібраної площі)*

Сільськогосподарські культури	Приріст (+), зменшення (-) зібраних площ		Приріст (+), зменшення (-) валового збору	
	тис. га	%	тис. т	%
Зернові культури	-26,3	95,2	+1050,1	160,3
Цукрові буряки (фабричні)	-21,6	54,6	-465,4	71,0
Соняшник на зерно	+12,4	144,9	+63,2	249,1
Соя	+195,1	373,2	+358,4	358,0
Ріпак	+18,1	136,1	+129,9	238,8
Картопля	-2,2	96,7	-18,8	98,3
Овочі	+0,6	105,9	-21,4	89,8

\*Розраховано за даними Головного управління статистики у Хмельницькій області.

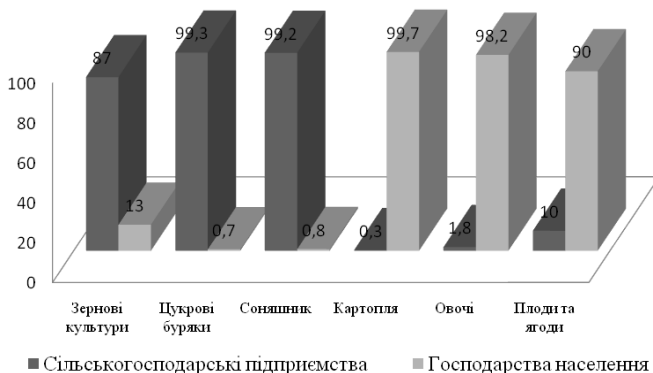
Табличні дані свідчать про те, що незважаючи на деяке зменшення площ під зерновими культурами, цукровими буряками та картоплею приріст спостерігається лише у зернових культурах в основному за рахунок підвищення врожайності (рис. 2.).



**Рис. 2. Урожайність основних сільськогосподарських культур у всіх категоріях господарств Хмельницької області (ц з 1 га площі, з якої зібрано урожай) \***

*\*Розроблено за даними Головного управління статистики у Хмельницькій області.*

Слід зазначити, що основними виробниками зернових культур, цукрових буряків та соняшнику в досліджуваній області залишаються сільськогосподарські підприємства (у 2015 р. їх частка в загальному обсязі становила 87,0–99,3 %), а овочів, картоплі, плодів та ягід – господарства населення (90,0–99,7%) (рис 3).



**Рис. 3. Співвідношення основних категорій господарств Хмельницької області у виробництві продукції рослинництва в 2015 р.,%**

*\*Розроблено за даними Головного управління статистики у Хмельницькій області.*

У 2015 р. загальний обсяг виробництва продукції тваринництва порівняно з 2010 р. зріс на 33,8 %, у т. ч. в сільськогосподарських підприємствах – у 2,5 рази, а в господарствах населення, зменшився на 8 %.

Показники виробництва основних видів продукції тваринництва всіма категоріями господарств у 2015 р. проти 2010 р. свідчать про збільшення виробництва м'яса на 36,3 % і зменшення виробництва молока на 26,7 тис. т, або на 4,4 %. Виробництво яєць зросло на 1249,2 млн шт., або більше, ніж вчетверо (табл. 5).

Таблиця 5

**Виробництво основних видів продукції тваринництва всіма категоріями господарств\***

Продукція	2010 р.	2011 р.	2012 р.	2013 р.	2014 р.	2015 р.	2015 р. у % до 2010 р.
М'ясо (у забійній вазі), тис. т	48,0	49,5	53,4	59,3	67,8	65,4	136,3
Молоко, тис. т	608,1	598,2	594,7	591,5	602,3	581,4	95,6
Яйця, млн шт.	391,9	661,3	1195,1	1815,1	1928,6	1641,1	419,3
Вовна, т	7	8	10	9	8	8	114,3

\*Розраховано за даними Головного управління статистики у Хмельницькій області.

З розрахунку на одну особу в 2015 р. в досліджуваній області вироблено 50 кг м'яса в забійній вазі, 448 кг молока і 1265 шт. яєць, що становило до 2010 р. відповідно 138,9; 98,0 та 428,8 %.

Від 2010 року більшу частку продукції тваринництва, окрім яєць, вироблено господарствами населення. У 2015 р. вони забезпечили 52,6 % загальнообласного обсягу м'яса, 73,8 % – молока, 62,5 % – вовни. Проте сільськогосподарські підприємства домінують у виробництві яєць (90,6 % загальнообласного обсягу). В області лідирують підприємства Хмельницького, Теофіпольського та Дунаєвського районів по виробництву м'яса всіх видів (у живій вазі) – відповідно 15,0; 14,6 та 13,9 %.

Основою для нарощування обсягів виробництва тваринницької продукції є наявність птиці всіх видів, кількість якої зросла майже удвічі. Негативним моментом є те, що у Хмельницькій області в усіх категоріях

господарств за досліджуваний період зменшилося поголів'я великої рогатої худоби – на 14,5 %, у т.ч. корів – на 113,2 % (табл. 6).

Таблиця 6

**Кількість худоби та птиці в господарствах усіх категорій  
Хмельницької області\***

(на кінець року; тис. голів)

Сільськогосподарські тварини	2010 р.	2011 р.	2012 р.	2013 р.	2014 р.	2015 р.	2015 р. у % до 2010 р.
Велика рогата худоба	269,2	257,6	272,3	261,2	229,9	230,2	85,5
у т.ч. корови	156,9	151,0	149,8	146,3	139,7	136,2	86,8
Свині	330,9	301,3	305,3	359,9	342,9	339,9	102,7
Вівці та кози	24,2	26,2	26,4	27,2	26,4	26,8	110,7
Птиця всіх видів	5069,7	6594,1	9517,9	10864,5	9584,4	8267,2	163,1

\*Розраховано за даними Головного управління статистики у Хмельницькій області.

У сільськогосподарських підприємствах протягом 2010–2015 р. поголів'я великої рогатої худоби зменшилося на 9,5 %, у т.ч. поголів'я корів зросло на 1,4 %; свиней – на 59,2 %, овець та кіз – на 16,7%. Поголів'я птиці за цей період зросло більше ніж удвічі.

За цей період у господарствах населення, скоротилося поголів'я майже всіх видів худоби, збільшилося лише поголів'я овець – на 0,5 тис. гол. Таким чином, господарства населення п'ятий рік поспіль втрачають позитивну динаміку щодо темпів змін загальної кількості поголів'я у співвідношенні до 2010 року (рис. 4).



**Рис. 4 Динаміка загальної кількості худоби та птиці у Хмельницькій області в перерахунку на умовне поголів'я ( на кінець року), %**

\*Складено за даними Головного управління статистики у Хмельницькій області.

Незважаючи на деяке зменшення поголів'я великої рогатої худоби і корів зокрема, продуктивність їх, а також свиней і птиці щороку зростає (табл.7).

Таблиця 7

**Продуктивність худоби та птиці в сільськогосподарських підприємствах Хмельницької області\***

Показник	2010 р.	2011 р.	2012 р.	2013 р.	2014 р.	2015 р.	2015 р. у % до 2010 р.
Середній річний удій молока від однієї корови, кг	3816	3849	3968	3972	4136	4175	109,4
Середня річна несучість курей-несучок, шт.	315	301	329	329	336	263	83,5
Середньодобові прирости, г:							
– великої рогатої худоби	505	524	564	535	554	598	118,4
– свиней	338	380	439	464	380	561	166,0

\*Розраховано за даними Головного управління статистики у Хмельницькій області.

Так, у сільськогосподарських підприємствах у 2015 р. середній надій молока на одну корову порівняно з 2010 р. збільшився на 9,4 %, середньодобові прирости великої рогатої худоби – на 18,4 %, свиней – на 66,0 %, проте зменшилася середня несучість курей-несучок – на 16,5 %,

Тенденції у виробництві основних видів сільськогосподарської продукції позитивно позначились на обсягах їх реалізації (табл. 8). Упродовж 2015 р. сільськогосподарські підприємства досліджуваної області продали 2397,8 тис. т зернових і зернобобових культур, що в двічі більше порівняно з 2010 р. У структурі реалізації зернових культур на пшеницю припадало 39,4 %, кукурудзу – 48,1 %, ячмінь – 11,4 %. Щодо видів рослинницької продукції, то збільшились обсяги реалізації олійних культур в 4,5 рази.

У 2015 р. в цілому по Хмельницькій області реалізовано 40,2 тис. т худоби та птиці (живою вагою), що на 10,9 тис. т більше від рівня 2010 р.

**Обсяги і структура реалізації основних видів  
сільськогосподарської продукції (крім малих) підприємств  
Хмельницької області\***

Продукція	Реалізовано		2015 р. у % до 2010 р.	Структура реалізації ( % від загального обсягу реалізації)			
	2010 р.	2015 р.		Перероб- ним підприє- мствам	населенню	на ринку	за іншим и канала- ми
Зернові культури, тис. т	947,7	2397,8	253,0	4	5	2	89
Олійні культури, тис. т	179,6	810,6	451,0	5	0	1	94
Цукрові буряки, тис. т	1159,1	700,7	60,5	95	-	-	5
Картопля, тис. т	4,2	4,8	114,3	4	0	1	95
Овочі, тис. т	3,9	3,6	92,3	-	0	3	97
Плоди та ягоди, тис. т	6,7	11,3	168,7	22	1	53	24
Худоба та птиця (живою вагою), тис. т	29,3	40,2	137,2	53	1	16	30
Молоко та молочні продукти, тис. т	91,4	137,2	150,1	100	0	0	0
Яйця, млн. шт.	218,6	25,5	11,7	-	0	66	34
Вовна, т	0,3	-	-	-	-	-	100

\*Розраховано за даними Головного управління статистики у Хмельницькій області.

Аналіз середніх цін реалізації сільськогосподарськими підприємствами основних видів аграрної продукції у 2015 р. порівняно з 2010 р. свідчить про помітне їх зростання (табл. 9).

За даними табл. 9 можна виконати порівняльний аналіз співвідношення між рівнем середніх цін реалізації аграрної продукції сільськогосподарськими підприємствами Хмельниччини та відповідними показниками по Україні. Так, вищими, ніж у середньому по Україні в 2015 р. в досліджуваній області склалися ціни реалізації зернових і зернобобових культур (на 4,9 %), олійних культур (на 2,4 %) та овочів (на 75,1 %). Нижчий рівень цін був на цукрові буряки, картоплю, плоди та ягоди, худобу та птицю, молоко та молочні продукти та яйця. У Хмельницькій області

найвищими були ціни на зерно, олійні культури та овочі порівняно з досліджуваними областями. Серед сусідніх регіонів найвищі ціни на цукрові буряки, молоко та молочні продукти були в Тернопільській; на картоплю, худобу і птицю – у Вінницькій, плоди та ягоди – в Житомирській, яйця – у Чернівецькій області. Як бачимо, для сільськогосподарських підприємств традиційно залишилося прибутковим виробництво продукції рослинництва.

Таблиця 9

**Середні ціни реалізації сільськогосподарськими підприємствами основних видів аграрної продукції, деяких областей України у 2015 р.\***

(грн. за 1 т)

Продукція	Україна		Хмельницька		Тернопільська		Чернівецька		Житомирська		Вінницька	
	2010	2015	2010	2015	2010	2015	2010	2015	2010	2015	2010	2015
Зернові та зернобобові культури	1120,9	2912,1	1131,6	3054,3	1118,3	2680,0	963,5	2462,1	1123,4	2774,3	1109,2	2781,1
Олійні культури	2942,6	7531,5	2719,3	7710,2	2818,5	7190,0	2509,2	7091,8	3024,4	7331,0	2848,2	7556,4
Цукрові буряки	478,5	788,6	479,2	672,7	783,8	840,9	611,1	500,0	324,9	.....**	385,0	660,3
Картопля	2131,0	2436,3	2562,8	1717,3	1889,1	1845,0	2980,3	2824,6	2071,6	2620,7	2139,9	2837,0
Овочі	2551,6	3903,4	2709,2	6833,2	2435,9	12278,8	2131,3	5072,9	4308,3	8769,0	2987,7	8548,0
Плоди та ягоди	2419,8	5894,5	2128,2	5096,7	1627,1	6306,5	1896,1	7138,9	909,8	18688,7	2092,4	4546,9
Худоба та птиця (живою вагою)	10797,1	21966,2	1725,2	21166,8	11002,0	22470,7	12499,0	24914,2	9989,5	22352,7	9938,9	25725,5
Молоко і молочні продукти	2938,7	4347,3	2889,1	4323,5	3054,1	4569,0	2859,3	4293,5	2731,6	4368,2	2946,4	4299,6
Яйця, грн. за 1 тис. шт.	470,6	1333,2	545,6	1142,4	424,4	1061,7	494,5	1177,1	375,7	973,9	364,6	1143,7

\*Розраховано за даними Державної служби статистики України.

\*\*Дані не оприлюднюються з метою забезпечення виконання вимог Закону України "Про державну статистику" щодо конфіденційності статистичної інформації.

На сьогодні одним з основних напрямів регіональної політики в аграрному секторі є розвиток сільських територіальних громад. Завдяки реалізації цієї стратегічної мети Хмельниччина вже три роки поспіль посідає перші позиції в розвитку агропромислового комплексу, а за урожайністю ранніх зернових – утримує першість.

Виробництво продукції сільського господарства у 2015 р. у всіх категоріях господарств зросло проти 2011 року на 12,9 %, у т. ч. в

сільськогосподарських підприємств – на 23,2 %, господарствах населення – на 2,9 %.

Обсяг валової продукції рослинництва збільшився порівняно з попереднім роком на 14,1 %. У 2012 р. за урожайністю ранніх зернових досліджувана область посіла перше місце у державі. У цілому урожайність зернових була вищою на 5 ц, або на 12 %, ніж у 2011 р., що є одним з найвищих показників в Україні.

Велика увага приділялася раціональному використанню сільськогосподарських угідь, збільшенню посівних площ та підвищенню врожайності основних культур. У результаті за останні три роки введено в активний обробіток додатково понад 150 тис. га орної землі.

Обсяг валової продукції тваринництва зріс проти 2011 р. на 9,9 %, у т. ч. і у сільськогосподарських підприємствах – на 38,1 %. Для збільшення обсягу виробництва продукції тваринництва продовжувалася робота з будівництва та реконструкції тваринницьких комплексів і ферм із впровадженням передових технологій годівлі та утримання тварин.

Протягом 2012 р. сільськогосподарські підприємства ввели в експлуатацію три молочно-товарних ферми на 900 корів з двома доїльними залами (ФГ “Маїсє” Хмельницького, ТОВ “Оболонь Агро” та ФГ НВО “Мрія” Чемеровецького районів). Реконструйовано корівник на 200 корів (ФГ “Пролісок” Деражнянського району), побудовано відгодівельний комплекс на 40 голів великої рогатої худоби (ФГ “Лан” Чемеровецького району). Завершено роботи з реконструкції ферми для відгодівлі молодняка великої рогатої худоби на 200 голів (ПОП “Росія” Вінковецького району), та окремих приміщень відгодівельного комплексу на 1200 голів великої рогатої худоби (ТОВ СГП “Дніпро” Славутського району).

Завершено реконструкцію трьох свиноферм на 4000 голів з відгодівлі свиней (ТОВ “Подільський бройлер” Вінковецького, СТОВ “Промінь” Летичівського, ТОВ “Україна – 2001” Теофіпольського районів) та введено перші черги репродуктивних ферм на 2850 свиноматок (ПП “Аграрна компанія 2004” та ТОВ “Україна – 2001” Хмельницького району).



Почали виробничий процес дві реконструйовані ферми з вирощування курчат-бройлерів на 80 тис. голів (ТОВ “Полівер” Білогірського та ТОВ “Подільський край” Деражнянського районів).

Побудовано новий комбикормовий завод потужністю 300 т на добу ПП “Аграрна компанія-2004” Городоцького та завершено будівництво сіносховища потужністю 200 т у СТОВ ім. “Шевченка” Деражнянського районів.

Розширюються потужності однієї з найбільшої в Європі птахофабрики публічного акціонерного товариства агрофірми “Авіс” на території с. Гуменці Кам’янець-Подільського району, проектна потужність якої становить 7,3 млн голів птиці та виробництва 960 млн шт. яєць у рік. За повної завантаженості виробничих потужностей на птахофабриці працюватиме 402 робітники. Введено в дію молочно-товарний комплекс з доїльним залом на 500 корів, 2 молочно-товарні ферми на 400 корів, репродуктивну ферму на 600 свиноматок та свинокомплекс з відгодівлі свиней на 6 тис. голів.

Крім того, у 2012 р. реалізовувалися такі інвестиційні проекти:

- будівництво заводу з виготовлення насіння зернових культур, ТОВ “Обрій” с. Голосків Летичівського району. Освоєно коштів на суму 8,0 млн грн., створено 30 робочих місць;
- будівництво елеватора у селищі Теофіполь. Загальна вартість проекту 50,0 млн грн, освоєно у 2013 р. 8,0 млн грн, створено 30 нових робочих місць;
- реконструкція свинокомплексу, ТОВ “Нові Аграрні технології” у с. Олешин Хмельницького району, освоєно 4,0 млн грн.

У 2012 р. сільгоспідприємства області закупили 260 од. нової техніки на загальну суму 158 млн грн, у т. ч. 74 трактори, 35 комбайнів, 21 од. посівної техніки. На 1 січня 2013 р. машинно-тракторний парк сільськогосподарських підприємств налічував 5170 тракторів, 1564 зернозбиральних комбайнів та понад 10 тис. од. іншої сільськогосподарської техніки.

Для сприяння оновленню машинно-тракторного парку протягом 2012 р. здійснювалося фінансування за напрямом часткової компенсації вартості придбаної сільськогосподарської техніки та обладнання (включаючи приватний сектор) у сумі 401,3 тис. гривень.

Протягом 2011-2012 р. значна увага приділялася вирішенню нагальних проблем розвитку сільських територій шляхом активізації територіальних громад. З цією метою у Хмельницькій області успішно впроваджується спільний проект ЄС та ПРООН “Місцевий розвиток, орієнтований на громаду”. У червні 2011 р. розпочався другий етап проекту, максимальна сума гранту від МРГ на проекти з відновлення комунальної інфраструктури становитиме 100 тис. дол. США. Програма поширюється на жителів 32 сільських (селищних) громад, відібраних для участі у Проекті у 8 районах області, а також для 8 сільських (селищних) громад двох додатково визначених районів.

Хмельницьку область обрано також для реалізації мікропроектів з енергоефективності (додаткова квота). Загальна мета компоненту МРГ-II з енергоефективності – надання громадянам і місцевій владі можливості дізнатися про технології забезпечення енергоефективності та спільно використовувати їх для сталого вирішення своїх енергетичних проблем. Для участі відібрано три райони, які розробили свої проекти.

З метою поліпшення умов проживання на селі досліджувана область долучилася до реалізації загальноукраїнського Проекту “Рідне село”, основним принципом якого є розвиток сільськогосподарської кооперації. Саме кооперативні формування дадуть змогу підвищити безпечність та якість сільськогосподарської продукції. Крім того, кооперативи можуть стати ефективним механізмом згуртування селян та можливості вирішити низку соціально-економічних проблем.

У 2012 р. на території області введено в експлуатацію найбільший у Західній Україні насінневий завод (с. Лотівка Шепетівського району), який займається очищенням, калібруванням, протруєнням та фасуванням насіння зернових, круп’яних і бобових культур. Потужність заводу становить 15 т

насіння за годину. На заводі виробляється високоякісне насіння класу “Еліта”, 1–3 репродукцій. Загальна сума інвестицій становить 36 млн грн. Завод побудовано на базі насінневого господарства, яке входить до корпорації “Лотівка Еліт”. Партнером з постачання обладнання для протруєння насіння виступила компанія “Syngenta” – одна з провідних у світі в даній галузі. Введення в дію заводу дало змогу значною мірою вирішити проблеми зайнятості жителів села.

Протягом 2011–2012 р. поглиблена увага приділялася пошуку і впровадженню альтернативних джерел енергопостачання. Хмельниччина вже має напрацювання у цьому напрямку, особливо у створенні когенераційних установок, гідроелектростанцій, сонячних електростанцій, переходу бюджетних організацій на твердопаливні котли та інше, заощаджуючи при цьому великі суми коштів та використовуючи наявні ресурси. Прийнята та виконується Програма з підвищення енергоефективності Хмельницької області.

Підписано Меморандум з ТОВ “Укртепло” про співробітництво у сфері переоснащення газових котельень об’єктів бюджетної та соціальної інфраструктури на обладнання, що працює на місцевих видах палива.

У квітні 2012 р. між облдержадміністрацією та ТОВ “Екотехнік Чех” підписано Меморандум щодо будівництва сонячних електростанцій на території області, що будуть екологічно чистими джерелами електроенергії, почала працювати перша сонячна електростанція потужністю 1 МВт у с. Ясенівка Ярмолинецького району. Вартість проекту становить 26 млн. грн. Ведуться роботи із збільшення до 2 МВт потужності цієї електростанції.

У Хмельницькій області заплановано будівництво 35-ти сонячних електростанцій загальною потужністю 160 МВт у 14 районах області. В область має надійти 400 млн. грн. іноземних інвестицій, що дасть змогу створити 230 додаткових робочих місць [9].

Реалізація вище перерахованих заходів щодо зміцнення матеріально-технічної бази матиме визначальний вплив на формування й розвиток

соціальної інфраструктури сільських територій, а також на рівень життя населення області та сільського зокрема. Рівень життя, як одна із найважливіших соціальних категорій, передбачає забезпеченість населення необхідними матеріальними благами, створення нових робочих місць, забезпечення зайнятості, нормальної оплати праці, достатнього рівня споживання та задоволення раціональних потреб.

Важливими показниками, що характеризують рівень життя селян, є статистичні дані щодо народжуваності, смертності та природного приросту населення (табл. 10).

Таблиця 10

**Динаміка народжуваності, смертності та природного приросту населення Хмельницької області\***

Показники	2010 р.	2011 р.	2012 р.	2013 р.	2014 р.	2015 р.	2015 р. у % до 2010 р.
Наявне населення, тис. осіб	1334,0	1326,9	1320,2	1314,0	1307,0	1301,2	97,6
міське	726,2	727,6	728,2	729,0	729,5	730,3	100,6
сільське	607,8	599,3	592,0	585,0	577,5	570,9	94,0
% до всього населення:							
міське	54	55	55	55	56	56	103,7
сільське	46	45	45	45	44	44	95,7
Кількість народжених усього, осіб	14414	14492	14881	14548	14631	13793	95,7
у міських поселеннях	8365	8188	8543	8282	8393	7885	94,3
у сільській місцевості	6049	6304	6338	6266	6238	5908	97,7
Кількість померлих усього, осіб	20842	20116	20362	20581	20408	20448	98,1
у міських поселеннях	7687	7459	7822	7953	8066	8196	106,7
у сільській місцевості	13155	12657	12540	12628	12342	12252	93,2
Природний приріст (скорочення) населення, осіб	-6428	-5624	-5481	-6033	-5777	-6655	103,6
у міських поселеннях	678	729	721	329	327	-311	-
у сільській місцевості	-7106	-6353	-6202	-6362	-6104	-6344	-

\*Розраховано за даними Головного управління статистики у Хмельницькій області.

Динаміка народжуваності дітей у сільській місцевості Хмельницької області за розглянутий період є нестабільною: найнижче значення зафіксовано у 2015 р., проте до цього спостерігалася позитивна динаміка, причому показник народжуваності у 2014 р. становить 103,1 % проти 2010 року.

Економічні причини зниження народжуваності криються у виробничій сфері, насамперед у сфері праці селян. Частина національного доходу, що використовується на особисте споживання, навіть у некризових умовах не відшкодовує необхідних витрат сім'ї на утримання не тільки третьої, а й навіть другої дитини. Тому сім'я з дітьми економічно не є забезпеченою, рівень життя її нижчий ніж соціально необхідний. За досліджуваний період відбулося нестабільне зниження народжуваності сільського населення, наростання його старіння, прогресує рівень показника смертності, знижується коефіцієнт життєвості селян, скорочується середня тривалість життя [22].

Показники смертності сільського населення мають тенденцію до зменшення, причому у 2015 р. смертність на селі зменшилася на 6,8 % порівняно з 2010 роком. Проте основною причиною скорочення сільського населення є зниження життєвого рівня селян та погіршення їх медичного обслуговування внаслідок «залишкового» принципу розподілу ресурсів на потреби охорони здоров'я, соціокультурної невідповідності населення до раціональної самозбережуваної поведінки, низької ціни життя за шкалою суспільних цінностей.

Природний приріст сільського населення області протягом кожного року розглянутого періоду є негативним (на відміну від міського населення), і в абсолютному вираженні має тенденцію до зменшення. Проте чисельність сільського населення в основному зменшується під впливом природного і механічного (міграційного) руху та адміністративно-територіальних перетворень у сільській місцевості. У динаміці сила впливу кожного з наведених чинників на чисельність сільського населення змінюється. Якщо у 1996–2001 рр. домінуючим фактором, що зумовлював зменшення селян, був міграційний вплив їх із села, то у 2002–2012 рр. переважаючим фактором стало природне зменшення чисельності сільського населення, внаслідок депопуляції.

Другим важливим чинником зменшення чисельності сільського населення є міграційний рух. За досліджуваний період його результативний показник – сальдо міграції – коливався від більшого від’ємного значення до меншого (табл. 11).

Таблиця 11

**Основні напрями міграції населення Хмельницької області\***

Показники	Осіб			На 10 тис. наявного населення		
	кількість прибулих	кількість вибулих	сальдо міграції	кількість прибулих	кількість вибулих	сальдо міграції
Усі напрями міграції	23065	23668	-603	1733,6	1779,0	-45,4
у межах України	22536	23347	-811	1693,9	1754,9	-61,0
внутрішньорегіональна	13988	13988	х	1051,4	1051,4	х
міжрегіональна	8548	9359	-811	642,5	703,5	-61,0
міждержавна	529	321	208	39,7	24,1	15,6
Усі напрями міграції	23401	24532	-1131	1768,0	1853,5	-85,5
у межах України	22677	24231	-1554	1713,3	1830,7	-117,4
внутрішньорегіональна	14264	14264	х	1077,7	1077,7	х
міжрегіональна	8413	9967	-1554	635,6	753,0	-117,4
міждержавна	724	301	423	54,7	22,8	31,9
Усі напрями міграції	23885	24611	-726	181,4	186,9	-5,5
у межах України	23310	24316	-1006	177,0	184,6	-7,6
внутрішньорегіональна	14591	14591	х	110,8	110,8	х
міжрегіональна	8719	9725	-1006	66,2	73,8	-7,6
міждержавна	575	295	280	4,4	2,3	2,1
Усі напрями міграції	22707	23321	-614	168,6	175,8	-7,2
у межах України	22096	23035	-939	163,8	173,6	
внутрішньорегіональна	13549	13549	х	102,3	102,3	х
міжрегіональна	8547	9486	-939	61,5	71,3	-9,8
міждержавна	611	286	325	4,8	2,2	2,6
Усі напрями міграції	28804	28750	+54	157,6	157,4	0,2
у межах України	28152	28475	-323	152,6	155,3	-2,7
внутрішньорегіональна	20550	20523	+27	94,3	94,3	х
міжрегіональна	7602	7952	-350	58,3	61,0	-2,7
міждержавна	652	275	377	5,0	2,1	2,9

\*Розраховано за даними Головного управління статистики у Хмельницькій області.

Проте на якісні параметри селян вплив міграції був однозначним – статеві-вікова структура сільського населення внаслідок міграційного руху погіршувалася [14].

Можемо стверджувати, що найбільший рівень міграції був у 2011 р., тоді як приріст населення спостерігається у 2014 р. Особливою ознакою

наростання міграційного руху сільського населення у досліджуваних роках є збільшення вибуттів у країни далекого зарубіжжя з метою підвищення матеріального добробуту.

У період економічної кризи, спаду сільськогосподарського виробництва, високих темпів інфляції, руйнації соціальної інфраструктури життєвий рівень селян відчутно знижується.

Він безпосередньо також залежить від ступеня зайнятості сільського населення. Зайнятість розглядається як діяльність громадян, пов'язана із задоволенням особистих та суспільних потреб, що приносить їм дохід (наявність оплачуваної роботи) [88].

При запровадженні аграрних перетворень проблеми зайнятості фактично не були враховані. Тільки на першому етапі аграрних реформ (1990-1999 рр.) чисельність зайнятих в аграрному секторі зменшилася на 1,3 млн осіб, або на 56 % від загальної чисельності трудових ресурсів села. У 2000 р. рівень безробіття в сільській місцевості перевищив середнє значення по Україні. Останніми роками ситуація із трудовою зайнятістю сільського населення погіршується. Всього в сільській місцевості зайнято 6,4 млн чол., в т. ч. безпосередньо в сільському господарстві зайнято 661,4 тис. осіб. Порівняно з іншими галузями чисельність зайнятих найнижча і становить лише 3,2 % від загальної кількості зайнятих, причому у 2014 році порівняно з 2005-м чисельність найманих працівників у сільському господарстві скоротилася на 775,9 осіб, або на 54 %. Серед сільського населення у віці 16-59 років 2,9 млн чол. не працювали і не навчалися (в т. ч. 170,1 тис. інвалідів). В особистому селянському господарстві зайнято 3,2 млн чол., що на 26,9 % більше проти 2005 року. З урахуванням механічного й природного руху населення можна зробити висновок, що тільки під впливом цих двох чинників на селі швидкими темпами зростає число безробітних [18]. У 2014 р. в сільській місцевості налічувалося 558,2 тис. безробітних працездатного віку.

Рівень економічної активності населення у віці 15–70 років (табл. 12) як у державі в цілому, так і в Хмельницькій області зокрема, за розглянутий період становить 58,6–65% і має загальнодержавну позитивну динаміку хоча в межах області він залишався незмінним; щодо населення працездатного віку цей показник становить 72–73% і має тенденцію до зростання в держав, а в Хмельницькій області характеризується незначною негативною динамікою.

Таблиця 12

**Динаміка рівня економічної активності, зайнятості та безробіття населення\***

Показники		2010 р.	2011 р.	2012 р.	2013 р.	2014 р.	2015 р.	+; - 2015 р. до 2010 р.
Рівень економічної активності населення, % до всього населення відповідної вікової групи: у віці 15–70 років	Україна	63,7	64,3	64,6	65,0	62,4	62,4	-1,3
	Область	64,7	64,4	64,6	64,9	60,3	58,6	-6,1
у працездатному віці	Україна	72,0	72,7	73,0	73,1	71,4	71,5	-0,5
	Область	72,2	72,1	72,1	72,5	68,8	68,5	-3,7
Рівень зайнятості населення, % до всього населення відповідної вікової групи у віці 15–70 років	Україна	58,5	59,2	59,7	60,3	56,6	56,7	-1,8
	Область	59,1	58,7	59,0	59,7	54,7	52,6	-6,5
у працездатному віці	Україна	65,6	66,5	67,1	67,4	64,5	64,7	-0,9
	Область	65,3	65,0	65,3	66,2	62,0	61,3	-4,0
Рівень безробіття населення (за методологією МОП), % до всього населення відповідної вікової групи у віці 15–70 років	Україна	8,1	7,9	7,5	7,2	9,3	9,1	1,0
	Область	8,6	8,8	8,6	8,0	9,4	10,2	1,6
у працездатному віці	Україна	8,8	8,6	8,1	7,7	9,7	9,5	0,7
	Область	9,6	9,8	9,4	8,7	9,9	10,4	0,8

\*Розраховано за даними Головного управління статистики у Хмельницькій області та Державної служби статистики України.

Наведені дані свідчать про недостатній рівень економічної активності й зайнятості населення, що негативно позначається на його матеріальному добробуті, до того ж така тенденція спостерігається на фоні зростаючого безробіття. Рівень безробіття за розглянутий період має



тенденцію до зростання для всіх категорій населення як по державі, так і по досліджуваній області зокрема.

Рівень зайнятості населення становить 57–60 % у віці 15–70 років, а у працездатному віці – 65–67 %, причому позитивної динаміки не спостерігається ні на загальнодержавному рівні, ні на регіональному.

Однак практика переконує, що з року в рік зростає чисельність безробітних серед сільського населення. Вимушено стали безробітними особи, які жили в селі, але працювали в підприємствах, установах, райцентрах, містах, а також на підприємствах і в організаціях сільської економіки. Безробіття на селі має застійний характер, 79 % безробітних шукають роботу протягом року і більше, середня тривалість незайнятості – понад два роки. Загострюється проблема працевлаштування жінок і молоді, яка найбільш вимоглива до матеріальних, побутових і соціальних умов.

Матеріальний добробут сільських жителів залежить від щомісячних доходів, до складу яких входить середньомісячна оплата праці членів сільської сім'ї, плата за оренду майнових та земельних паїв, доходи від ведення особистого селянського господарства, пенсії, допомога на дітей та інші надходження.

Негативний вплив на формування зайнятості на сільських територіях України справляє і те, що праця тут знецінюється, а матеріальна винагорода за неї не задовольняє потреб населення. У сільському господарстві рівень середньомісячної заробітної плати працівників залишається одним з найменших серед галузей економіки. Так у 2014 році середньомісячна заробітна плата в сільському господарстві становила 2476 грн., що на 1004 грн. менше від середньомісячної зарплати в галузях економіки. За межею бідності опинилося майже 16 % сільських домогосподарств, у 45,9 % сільського населення сукупні витрати не перевищують рівень прожиткового мінімуму. В структурі доходів оплата праці становить лише 32,5 %. За даними соціального дослідження, сукупний дохід на одного члена сільської сім'ї дорівнює 766 грн, тоді як сукупний дохід жителів міст – 1127 грн [20].

Динаміку середньомісячної заробітної плати найманих працівників Хмельницької області характеризують в табл. 13. Якщо у 1980–1990 рр. основна частина доходу сільської сім'ї формувалась за рахунок заробітної плати, то в останні роки акценти дещо змістилися: найбільшу частку в загальній сукупності доходів займають доходи від ведення особистого селянського господарства. Однак матеріальний добробут сільських жителів погіршився внаслідок економічної кризи.

Таблиця 13

**Динаміка середньомісячної заробітної плати найманих працівників Хмельницької області за видами економічної діяльності, грн\***

Види економічної діяльності	2010 р.	2011 р.	2012 р.	2013 р.	2014 р.	2015 р.	2015 р. у % до 2010 р.
Усього	1786	2075	2425	2641	2878	3371	188,7
Сільське господарство, мисливство, лісове господарство, рибне господарство	1361	1810	2097	2453	2834	3442	252,9
Промисловість	2171	2573	2919	3207	3570	4233	195,0
Будівництво	1181	1606	1839	1822	2110	2694	228,1
Торгівля, ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку	1420	1670	1954	2055	2253	2782	195,9
Діяльність транспорту та зв'язку	1975	2371	2518	2764	2866	3359	170,1
Освіта	1730	1895	2287	2444	2541	2901	167,7
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	1521	1650	2034	2173	2307	2681	176,3

\*Розраховано за даними Головного управління статистики у Хмельницькій області.

Згідно даними табл. 13, середньомісячна заробітна плата працівників за всіма видами економічної діяльності мала позитивну динаміку, проте в абсолютному вираженні рівень заробітної плати працівників сільського господарства зростає і в 2015 р. становив на 2,1 % більше від середньої заробітної плати по регіону.

За даними Державної служби статистики України (табл. 14), рівень споживання продуктів харчування у домогосподарствах України протягом 2010–2015 рр. мав тенденцію до незначного підвищення (за винятком м'яса та м'ясопродуктів, яєць, хлібних продуктів, риби і рибних продуктів, цукру та олії). Варто підкреслити, що за цей період збільшилось споживання молока та молочних продуктів, картоплі, овочів, плодів та ягід.

Таблиця 14

**Споживання продуктів харчування в домогосподарствах України\***

Продукти харчування	Мінімальні норми**	Раціональні норми**	2010 р.	2011 р.	2012 р.	2013 р.	2014 р.	2015 р.
М'ясо та м'ясо-продукти (у перерахунку на м'ясо; вкл. сало і субпродукти в натурі)	52	83	52	51	54	56	54	51
Молоко та молочні продукти (у перерахунку на молоко)	341	380	206	205	215	221	223	210
Яйця, шт.	231	290	290	310	307	309	310	285
Хлібні продукти (хліб, макаронні вироби у перерахунку на борошно, крупи, бобові)	94	101	111	110	109	108	109	103
Картопля	96	124	129	139	140	135	141	138
Овочі та баштанні продовольчі культури	105	161	144	163	163	163	163	161
Плоди, ягоди та виноград (без переробки на вино)	68	90	48	53	53	56	52	51
Риба і рибопродукти	12	20	14,5	13,4	13,6	14,6	11,1	9,0
Цукор	32	38	37	39	38	37	36	36
Олія	8	13	14,8	13,7	13,0	13,3	13,1	12,3

\*Джерело: Державна служба статистики України.

\*\*За термінологією МОЗ України "Орієнтовний набір основних продовольчої сировини і харчових продуктів для забезпечення у середньому на душу населення на 2005–2015 роки"

За даними 2010–2015 року (табл. 15) рівень споживання на селі нижчий, ніж у місті (з розрахунку на душу населення): м'яса і м'ясопродуктів у сільській місцевості споживають на 1,6 кг менше, риби і рибопродуктів – на 0,7, цукру – на 3,2, фруктів, ягід, горіхів, винограду – на 2,0, овочів – на 0,5 кг. Натомість більше споживається молока і молокопродуктів – на 2,9 кг, картоплі – на 4,8 кг, хліба та хлібних продуктів – на 1,7 кг.

Таблиця 15

**Споживання продуктів харчування в домогосподарствах Хмельницької області\***

*(у середньому за місяць у розрахунку на одну особу; кг)*

Продукти харчування	2010 р.			2013 р.			2014 р.	2015 р.
	Усі домогосподарства	у тому числі, які проживають		Усі домогосподарства	у тому числі, які проживають		Усі домогосподарства	Усі домогосподарства
		у міських поселеннях	у сільській місцевості		у міських поселеннях	у сільській місцевості		
М'ясо і м'ясопродукти	4,3	5,0	3,4	4,2	5,0	3,4	4,0	3,9
Молоко і молочні продукти	17,8	17,2	18,3	20,2	20,3	20,1	19,8	20,6
Яйця, шт.	18	19	18	18	21	16	19	19
Риба і рибпродукти	1,6	1,9	1,4	1,7	2,1	1,2	1,5	1,4
Цукор	3,3	3,1	3,5	2,9	2,8	2,9	2,9	2,6
Олія та інші рослинні жири	2,1	2,0	2,2	2,0	2,0	2,0	2,1	2,1
Картопля	9,3	6,5	12,3	8,5	6,0	11,3	7,9	7,9
Овочі та баштанні культури	8,7	8,5	8,7	8,6	9,2	8,0	8,4	8,4
Фрукти, ягоди, горіхи, виноград	2,7	3,9	1,5	3,5	4,8	1,9	2,4	2,3
Хліб і хлібні продукти	10,1	8,5	11,7	9,4	8,7	10,2	10,4	9,5

\*Джерело: Головне управління статистики у Хмельницькій області.

Порівняльний аналіз споживання продуктів харчування населенням Хмельницької області та сусідніх областей (з розрахунку на душу населення за рік) за даними 2015 р. засвідчує наступне: м'яса і м'ясопродуктів – 45,9 кг при раціональній нормі споживання 83 кг, що є найгіршим показником за винятком Чернівецької області; молока і молочних продуктів – 240,6 кг при нормі 380 кг, що є середнім показником серед областей-сусідів; яєць – 317 шт. при нормі 290 шт., що також є середнім значенням серед сусідніх областей, яке перевищує науково обґрунтовані норми; цукру – 33 кг при нормі 38 кг, що є найменшим показником, за винятком Тернопільської області; картоплі – 196,2 кг при нормі 124 кг (по Житомирській області – 199,7 кг); хліба і хлібопродуктів – 106,7 кг при нормі 101 кг, що є найменшим показником серед сусідніх областей, хоча перевищує раціональну норму споживання.

Аналіз споживання основних продуктів харчування більшості сільських жителів свідчать, що порівняно з раціональною нормою такий раціон низький за якістю, не збалансований за вмістом білків та вітамінів. Це насамперед залежить від матеріального добробуту сімей, асортименту продуктів, які виробляються в особистому господарстві селян [12]. Такі закономірності свідчать про економічну кризу в країні, внаслідок якої та через суттєве зростання цін на продукти харчування населення почало обмежувати себе у їх споживанні, передусім це стосується тваринницької продукції і цукру. Недостатня кількість таких продуктів компенсується за рахунок споживання дешевих хлібних продуктів, яєць, картоплі. Споживання таких важливих для організму людини продуктів як м'ясо, молоко, риба, плоди і фрукти є недостатнім і має тенденцію до зменшення (за винятком фруктів) протягом 2010 – 2015 рр.

Підсумовуючи вищевикладене, можна дійти висновку, що аграрні формування (сільськогосподарські підприємства, фермерські господарства, особисті селянські господарства) мають позитивну динаміку щодо результатів господарської діяльності і вагомий потенціал на перспективу. Однак цього недостатньо для того, щоб вони могли ефективно займатися й розвитком соціальної інфраструктури сільських територій, яка за роки незалежності України не тільки не розвивалася, а, навпаки, занепала. Аграрні формування потребують вагової підтримки з боку держави у вирішенні проблем підвищення конкурентоспроможності й ефективності ведення господарської діяльності, що в кінцевому результаті сприятиме розбудові соціальної інфраструктури на селі. Адже рівень розвитку соціальної інфраструктури сільських територій та рівень життя селян перебуває у прямій залежності від господарської діяльності підприємств на цих територіях, зокрема, від розвитку аграрного сектору. Що ефективніше розвивається сільське господарство, то вищий рівень розвитку соціально-культурного та соціально-побутового обслуговування на сільських територіях.

## **7.2. Рівень забезпечення соціальною інфраструктурою сільських поселень**

Формування й розвиток соціальної інфраструктури – один із важливих факторів реформування і становлення ринкових відносин на селі. Відсутність цілеспрямованої державної політики підтримки села, розбалансованість економіки, економічний спад сільськогосподарського виробництва в останні роки призвели до занепаду сільських територій, руйнування мережі підприємств та організацій соціальної інфраструктури, фізичної і соціальної деградації населення.

Варто відмітити зниження рівня як загальної, так і професійної та вищої освіти в Україні протягом останніх років, значна частина культурно-мистецьких закладів на селі опинилася на межі припинення своєї діяльності. Надто складний стан сфери медичного обслуговування населення, скоротилася середня тривалість життя, зменшилася народжуваність, зростають процеси депопуляції сільського населення. Щороку з карти України зникає до 26 сіл, а третина сільських населених пунктів перебуває за межами самовідтворення. У багатьох селах відсутні комунальне і побутове обслуговування та громадський транспорт. Зменшення бюджетних асигнувань, передача підприємств і організацій соціальної інфраструктури на утримання місцевих органів самоврядування, в яких фактично відсутні на це фінансові ресурси, призвели до подальшого її занепаду й руйнування. Сукупно це негативно позначилося на обсягах будівництва житла та об'єктів соціально-культурного і комунально-побутового призначення, відповідно скоротилися вдвічі, та в десять разів. Неприпустимо знижується інтелектуальний потенціал суспільства.

Для сільської місцевості Хмельницької області властива неповна структурованість мережі об'єктів освітянської сфери, культурна дезорганізованість великої частини суспільства, низький рівень освіченості селян, що є закономірним результатом сучасного етапу розвитку

освітянських і культурних закладів, для яких характерні погіршення фінансового стану, моральне та фізичне зношування матеріально-технічної бази, плінність кадрів.

При аналізі рівня розвитку соціальної інфраструктури сільських територій Хмельницької області, слід враховувати, що галузь соціальної інфраструктури характеризується певною організаційною структурою, формами обслуговування населення, механізмом функціонування, що зумовлює різноманітність об'єктів соціальної інфраструктури. Розвиток деяких об'єктів соціальної інфраструктури є своєрідним і пов'язується з певними традиціями, що є помітними в умовах кризи.

Серед галузей соціально-культурного комплексу області особливе місце посідає освіта. Потреба в освіті – одна з найперших потреб спільноти, оскільки вона становить основу духовного, соціального, економічного розвитку суспільства і держави. Функціональне призначення освіти як ланки соціальної інфраструктури полягає у нагромадженні знань, створенні умов для їх засвоєння кожним членом суспільства. При цьому задовольняються потреби як особи в пізнанні світу, так і суспільного виробництва в кваліфікованій робочій силі [22]. Пріоритетними напрямками діяльності у сфері освіти є забезпечення модернізації системи освіти, відповідності змісту та структури професійної підготовки кадрів із сучасними потребами регіонального ринку праці, підвищення доступності якісних освітніх послуг.

Реформування освіти завжди починається з дошкільних закладів (табл. 16) і має на меті забезпечення фізичного, психологічного здоров'я дітей, їх всебічного розвитку, набуття життєвого досвіду, вироблення умінь і навичок, необхідних для подальшого навчання. До закладів дошкільного виховання належать ясла, ясла-садки, дитячі садки, дитячі будинки, центри розвитку дитини.

Система дитячих дошкільних закладів формується з державних, відомчих і приватних установ. Послуги останніх користуються дедалі більшим попитом у батьків, які мають відносно високі грошові доходи, але кількість

таких установ ще незначна і створюються вони переважно у великих містах [22].

Таблиця 16

**Динаміка дошкільних навчальних закладів України та Хмельницької області\***

Показники		2011 р.	2012 р.	2013 р.	2014 р.	2015 р.	Інтегральний індекс динаміки
Кількість закладів	Україна, тис.	15,6	16,1	16,4	16,7	15,0	0,9918
	Область	815	830	827	832	798	0,9950
у міських поселеннях	Україна	6,7	6,8	6,9	6,9	5,7	0,9639
	Область	167	167	166	165	169	1,0031
у сільській місцевості	Україна	8,9	9,3	9,5	9,8	9,3	1,0118
	Область	648	663	661	667	629	0,9931
У них місць, тис.	Україна	1136	1171	1204	1236	1077	0,9893
	Область	37,2	38,2	37,6	38,9	39,8	1,0172
у міських поселеннях	Україна	821	843	864	880	748	0,9801
	Область	22,1	22,7	22,8	22,9	23,6	1,0288
у сільській місцевості	Україна	315	328	340	356	329	1,0123
	Область	15,1	15,5	14,8	16,0	16,2	1,0187
Кількість дітей у закладах, тис.	Україна	1273	1354	1428	1471	1295	1,0072
	Область	42,3	44,3	45,3	46,4	46,9	1,0262
у міських поселеннях	Україна	1012	1063	1115	1145	985	0,9966
	Область	28,7	29,8	30,9	31,4	32,0	1,0276
у сільській місцевості	Україна	261	291	313	326	310	1,0458
	Область	13,6	14,5	14,4	15,0	14,9	1,0236
Охоплення дітей закладами, % до кількості дітей відповідного віку	Україна	53	55	59	60	56	1,0115
	Область	61	62	62	64	64	1,0122
у міських поселеннях	Україна	64	65	69	71	63	0,9984
	Область	72	72	75	75	77	1,0171
у сільській місцевості	Україна	32	35	38	41	41	1,0646
	Область	46	48	46	49	47	1,0066
Кількість дітей у закладах у розрахунку на 100 місць	Україна	112	116	119	119	120	1,0175
	Область	114	116	120	119	118	1,0088
у міських поселеннях	Україна	123	126	129	130	132	1,0178
	Область	130	131	136	137	136	1,0115
у сільській місцевості	Україна	83	89	92	92	94	1,0319
	Область	90	94	97	94	91	1,0034

\*Розраховано за даними Головного управління статистики у Хмельницькій області

Аналіз даних табл. 16 показує практично всюди позитивну динаміку розвитку дошкільних навчальних закладів як у державі в цілому, так і в Хмельницькій області. Однак базовий рівень дошкільних навчальних закладів у сільській місцевості є надто низький, тому що лише 32,7 % сіл України



забезпечені дитячими шкільними установами [2]. Динаміка дошкільних навчальних закладів Хмельницької області дещо не відповідає загальнодержавній за всіма показниками.

Станом на кінець 2015 р. в Хмельницькій області налічувалося 784 дошкільних навчальних закладів на 40,1 тис. місць, з них у міських поселеннях – 172 на 23,8 тис. місць, у сільській місцевості – 612 на 16,3 тис. місць. У 2011–2012 р. відкрито 19 дошкільних навчальних закладів, відновлено роботу 12-ти, що призупинили свою діяльність, створено 72 додаткові групи у функціонуючих дошкільних навчальних закладах, проведено реконструкцію 22 приміщень дошкільних навчальних закладів. Усього створено близько 2,5 тис. додаткових місць для дітей у дошкільних навчальних закладах області. Загальноосвітні школи I–III ступеня 100% комп'ютеризовано, загальноосвітні школи I-II ступеня – на 93 %. Мають доступ до Інтернету 90% шкіл. Дошкільні навчальні заклади забезпечено комп'ютерами на 43,1 %, підключено до мережі Інтернет 25,7 % дитячих садків [8].

Однак у Хмельницькій області 14 дошкільних закладів не працювали, 13 % із них не придатні для цільового використання, інші (87 %) не працювали внаслідок відсутності дітей, а також незабезпечення паливом, електроенергією, фінансуванням тощо. Протягом від одного до п'яти років 64 % закладів не працювали.

Складна ситуація у сфері дошкільної освіти негативно впливає на функціонування загальноосвітніх шкіл. Загальна середня освіта забезпечує всебічний розвиток дитини як особистості, її нахилів, здібностей, талантів, трудову підготовку, професійне самовизначення, формування загальнолюдської моралі, засвоєння визначення суспільними, національно-культурними потребами обсягу знань про природу, людину, суспільство і виробництво, екологічне виховання, фізичне вдосконалення [22] (табл. 17).

Дані табл. 17 відображають негативну динаміку кількості навчальних закладів, спричинену передусім, демографічною проблемою: рівень

народжуваності дітей у сільській місцевості знижується, що призводить до зменшення кількості дітей шкільного віку, наповнюваності шкільних класів і, як наслідок, до закриття деякої частини шкіл і зменшення чисельності працюючих вчителів.

Таблиця 17

**Динаміка сільських загальноосвітніх навчальних закладів  
Хмельницької області**

*(на початок навчального року)*

Показники	2010/11	2011/12	2012/13	2013/14	2014/15	Інтегральний індекс динаміки
Кількість закладів	825	789	754	713	706	0,9620
Кількість учнів, тис.	82,6	77,8	75,0	72,8	72,0	0,9664
Кількість учителів, тис.	20,1	19,8	19,8	19,1	18,6	0,9809

*\*Розраховано за даними Головного управління статистики у Хмельницькій області*

На початок 2015 р. на території Хмельницької області функціонувало 778 шкіл, у т. ч. I ступеня – 54 од., I–II ступеня – 266 од. I–III ступеня – 445 од. (табл. 18).

Таблиця 18

**Денні загальноосвітні навчальні заклади Хмельницької області\***

*(на початок навчального року)*

Показники	2010/11	2011/12	2012/13	2013/14	2014/15	2015/16
Кількість закладів	918	881	846	805	796	778
I ступеня	103	79	62	50	51	54
I–II ступеня	328	324	309	290	284	266
I–III ступенів	474	465	462	452	448	445
спеціальні школи (школи інтернати) та школи соціальної реабілітації	13	13	13	13	13	13
Кількість учнів у закладах, тис.	136,1	130,1	127,6	126,2	126,9	127,5
I ступеня	3,6	3,3	3,1	3,1	2,8	3,0
I–II ступеня	16,9	15,8	14,9	14,2	13,7	13,0
I–III ступенів	113,4	108,8	108,2	107,7	109,3	110,3
у спеціальних школах (школах–інтернатах) та школах соціальної реабілітації	2,2	2,2	1,4	1,2	1,1	1,2
Кількість учителів, тис.	20,0	19,7	19,7	18,9	18,5	17,9

*\*Джерело: Головне управління статистики у Хмельницькій області.*

Села, що мають в більшості початкові школи, відносять до категорії малих. Показник забезпеченості сільських населених пунктів школами становить 1,9, тобто одна школа припадає майже на два села. Поширеною в області є початкова малокомплектна школа з кількістю учнів від 14 до 40. Зі

зменшенням кількості учнів постає проблема забезпечення дітей сільської місцевості якісною початковою освітою за місцем проживання, що вимагає концентрації фінансових та організаційних ресурсів.

Структура наявної мережі загальноосвітніх навчальних закладів не повною мірою відповідає освітнім потребам сільського населення, що ставить у нерівні умови сільських і міських дітей. Нагальною потребою постає створення у сільській місцевості ліцеїв, гімназій, коледжів та навчальних закладів із поглибленим вивченням окремих предметів, розробка нових методик навчання, впровадження інформаційних технологій тощо.

У Хмельницькій області помітний недостатньо активний процес перебудови навчальних закладів, у тому числі вищих, які мають приватну форму власності.

Закриття навчальних закладів часто пояснюється істотним зменшенням контингенту учнів, наприклад, за досліджуваний період чисельність дітей шкільного віку скоротилася на 7,1 % і відповідно на 13 % – кількість загальноосвітніх закладів.

Слід відмітити, що останнім часом приділялася певна увага зміцненню матеріально-технічної бази навчальних закладів: виконання програми “Шкільний автобус”, придбання навчальних кабінетів, шкільних парт та стільців, технологічного та методичного обладнання, комп’ютерної техніки.

З метою створення умов для розвитку учнівської творчості, виявлення і підтримки талановитих та обдарованих дітей вживалися заходи для яконайбільшого охоплення дітей позашкільною освітою.

Кращі позиції в Україні Хмельницька область займає за такими важливими показниками: охоплення дітей дошкільною освітою; сільських учнів – підвезенням до навчальних закладів; забезпечення всіма видами харчування учнів 1–11 класів.

Однією з перших в Україні Хмельниччина завершила комп’ютеризацію навчальних закладів I–III ступенів та розпочала створення освітніх округів. Третій рік поспіль з обласного бюджету виділяються кошти на такі

освітнянські програми, як “Шкільна парта” та “Шкільне обладнання”, а також кошти на оновлення матеріально-технічної бази професійно-технічних закладів області. Разом із тим у сільських школах недостатньою мірою вирішуються проблеми забезпечення учнів підручниками, технічними засобами; у багатьох сільських школах не обладнано комп’ютерних класів. Кабінети з трудового навчання майже не працюють через нестачу потрібного устаткування.

Нерідко через незадовільне транспортне сполучення учні старших класів залишають середні школи. Багато учнів після закінчення шкіл II ступеня йдуть навчатися в професійно-технічні училища, яких на території регіону функціонує десять одиниць.

Динаміку випуску учнів загальноосвітніми школами відображено на рис. 5, яка свідчить про зменшення кількості учнів, які завершили навчання у школах 2-го та 3-го ступеня.



**Рис. 5. Випуск учнів загальноосвітніми навчальними закладами Хмельницької області**

*\*Розроблено за даними Головного управління статистики у Хмельницькій області*

У 2014 р. 57,8 % випускників перейшли навчатися до десятих класів денних загальноосвітніх навчальних закладів, 2,5 % – до вечірніх (змінних) шкіл, 19,0 % вступили до професійно-технічних навчальних закладів, 20,7 %

– до вищих навчальних закладів. З оптимізацією шкільних навчальних закладів, насамперед, довелося познайомитися сільським мешканцям. На жаль, у деяких селах майже не залишилося дітей, є школи першого ступеня, де навчається менше десяти дітей.

Розподіл населення України за рівнем освіти відображають дані табл. 19, які свідчать про тенденцію до підвищення рівня освіти сільського населення у віці від шести років, причому це стосується усіх типів загальнообов'язкової та вищої освіти, водночас негативна тенденція простежується щодо рівня початкової освіти, яка пояснюється погіршенням демографічної ситуації на селі.

Таблиця 19

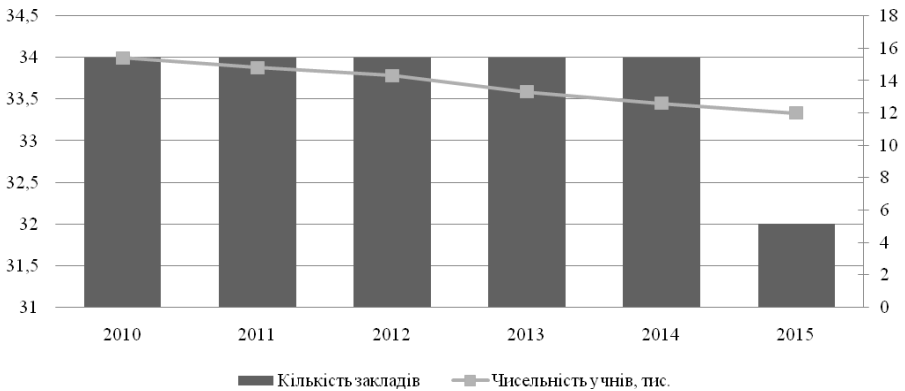
**Розподіл населення України за рівнем освіти**

Показники	Всього домогосподарств		у т. ч., які проживають			
			в міських поселеннях		в сільській місцевості	
	2010 р.	2015 р.	у великих містах	у малих містах	2010 р.	2015 р.
			2014 р.			
Кількість населення у віці 6 років і старше – всього, тис.	41286,2	41089,9	17374,1	10373,5	13415,9	13342,3
Розподіл населення за рівнем освіти						
повна вища	18,5	19,4	28,8	18,2	8,0	8,2
базова вища	1,3	1,3	1,6	1,2	1,0	1,0
неповна вища	17,6	18,0	20,2	19,8	12,09	13,7
повна загальна середня	38,1	37,9	33,4	38,8	42,8	43,0
базова загальна середня	11,0	11,6	7,1	11,1	16,9	18,0
початкова загальна середня	8,7	6,9	4,6	6,1	12,4	10,4
не мають початкової середньої і неграмотні	4,8	4,9	4,3	4,8	6,0	5,7
Всього	100	100	100	100	100	100
Частина населення яке має професійно-технічну освіту	20,4	20,4	18,8	24,0	21,6	19,8

*\*Розраховано за даними Державної служби статистики України.*

Вагоме значення для сільської молоді мають сільськогосподарські ліцеї, де одночасно з середньою освітою отримують різні спеціальності. Професійно-технічна освіта забезпечує здобуття громадянами професії відповідно до їх покликань, інтересів, здібностей, а також пропонує перепідготовку, підвищення професійної кваліфікації.

Підготовка кваліфікованих кадрів для сільськогосподарського виробництва здійснюється переважно через сільські професійно-технічні училища [22]. У 2010–2015 р. кількість закладів скоротилася до 32 одиниць (рис. 6), кількість у них учнів зменшилася на 3,4 тис. порівняно з 2010.



**Рис. 6. Кількість професійно-технічних училищ у Хмельницькій області та наявність в них учнів**

*\*Розроблено за даними Головного управління статистики у Хмельницькій області.*

Динаміка кількості професійно-технічних училищ Хмельницької області та наявності в них учнів свідчить про негативну тенденцію щодо кількості та якості підготовки кваліфікованих робітників для аграрного сектору, яка простежується протягом останніх років. Це пояснюється перш за все тим, що зменшився попит на кваліфіковані кадри через скорочення обсягів сільськогосподарського виробництва, а також недостатньою професійною орієнтацією випускників загальноосвітніх середніх шкіл. Проблемним залишається питання працевлаштування випускників професійно-технічних аграрних ліцеїв. Через відсутність вакантних місць у

сільському господарстві вони працевлаштовуються в інших галузях, у зв'язку з чим виділені кошти для підготовки кадрів для села фактично працюють на ці галузі.

Значну роль у духовному збагаченні сільських жителів відіграє рівень розвитку культури на сільських територіях. Культура як галузь соціальної інфраструктури покликана задовольняти духовні запити населення, формувати, розвивати здібності та високі естетичні смаки, забезпечувати умови для поширення самодіяльної народної творчості [22].

Одним із соціальних благ є доступ до мережі закладів відпочинку і дозвілля, а саме: клубних закладів, бібліотек, тобто тих об'єктів соціальної інфраструктури, які дають змогу задовольнити інтелектуально-творчі й інтелектуально-споживчі потреби. Інформація, надана Головним управлінням статистики у Хмельницькій області, свідчить про скорочення мережі закладів культури на селі – як клубів так і бібліотек (табл. 20).

Таблиця 20

**Динаміка закладів культури клубного типу та бібліотек у сільській місцевості Хмельницької області\***

*(на кінець року)*

Показники	2010 р.	2011 р.	2012 р.	2013 р.	2014 р.	2015 р.	2015 р. у % до 2010 р.
Кількість клубних закладів	1096	1088	1088	1079	1078	1076	98,2
У них місць, тис.	274	273	272	270	270	269	98,2
Кількість демонстраторів фільмів	270	266	203	188	90	104	38,5
Кількість відвідувань кіносеансів за рік, тис.	70	82	55	39	15	20	28,6
Кількість бібліотек	820	820	820	811	811	808	98,5
Бібліотечний фонд, тис. примірників	7053	6883	6731	6636	6524	6349	90,0
у середньому на 100 осіб населення	12	11	11	11	11	11	91,7

*\*Джерело: дані Головного управління статистики у Хмельницькій області.*

У 2015 р. порівняно з 2010 р. кількість клубів зменшилася на 20, а бібліотек – на 18 од.; порівняно з 1990 р. зменшення на 18,5 і 26,6 % відповідно.

Становлення ринкових відносин негативно позначилося на розвитку культури, зокрема у сільській місцевості. Сільські клуби можуть запропонувати такі основні послуги – це кіно і танці, а палаци культури і клуби міста – до 50 їх видів. Причина криється перш за все у слабкій матеріальній базі культурних закладів села та дефіциті професійних кадрів.

Сільські жителі Хмельниччини користуються послугами 808 бібліотек. Нині бібліотека на селі залишилася майже єдиним доступним осередком культури. Мережа публічних бібліотек області скоротилася на 6 закладів. Мережа централізованих бібліотечних систем залишилася незмінною і становить 19 одиниць, 188 бібліотек Дунаєвського, Ізяславого, Красиївського, Хмельницького районів та міст Славута, Старокостянтинів, Шепетівка не входять до складу централізованих бібліотечних систем.

У 2012 р. в сільській місцевості налічувалася одна бібліотека на 793 жителя. В останні роки спостерігається тенденція до поступового зменшення кількості бібліотечних пунктів, що функціонували в сільській місцевості, де чисельність населення за нормативами не дає змоги для утримання самостійної бібліотеки [1]. Найбільша кількість бібліотек за досліджуваний період була у 1990 р. – 1081 заклад. Функціонуючі заклади відчувають гостру нестачу в книжковому фонді. Так, у 2014 р. бібліотечний фонд становив 6524 тис. примірників, що менше на 529 тис., ніж у 2010 р. Це пояснюється як поширенням електронних версій навчальної, наукової, художньої та інших видів літератури, так і недостатнім постачанням цієї літератури у фонди сільських бібліотек.

Культурно-освітні послуги сільському населенню надають учителі, культпрацівники, вихователі, від здібності та кваліфікації яких залежать кінцеві результати діяльності. Загальний коефіцієнт складності праці робітників даної сфери приблизно в 1,6 раза перевищує ідентичний показник у матеріальному виробництві, у т. ч. за рівнем спеціальної освіти – в 1,68, досвідом роботи – у 1,2 раза.



Для вирішення проблеми кадрів культпрацівників доцільно було б збільшити їх підготовку за рахунок сільськогосподарських підприємств. Важливо розширити і кількість навчальних закладів культури, театральних і культурно-просвітніх училищ. Варто також розглянути питання підвищення заробітної плати працівникам сільських клубів шляхом вирівнювання її із зарплатою відповідних працівників у містах. Нині держава гарантує працівникам сільських закладів освіти і культури заробітну плату в розмірі не нижче середнього рівня оплати праці у промисловості. Вони мають право безкоштовно користуватися житлом, опаленням і освітленням, одержувати натуральну оплату за нормативами працівників конкретного сільськогосподарського підприємства.

Відповідно до Закону України «Про освіту» та Основ законодавства «Про культуру» необхідні асигнування держава гарантує для освіти в розмірі не менше 10 % і для культури – 8 % національного доходу. Крім того, місцеві органи влади мають право у передбаченому законодавством порядку збільшувати видатки для потреб сільської освіти і культури понад встановлені норми [20].

Протягом останніх років провадиться робота щодо оптимізації та реформування галузі охорони здоров'я.

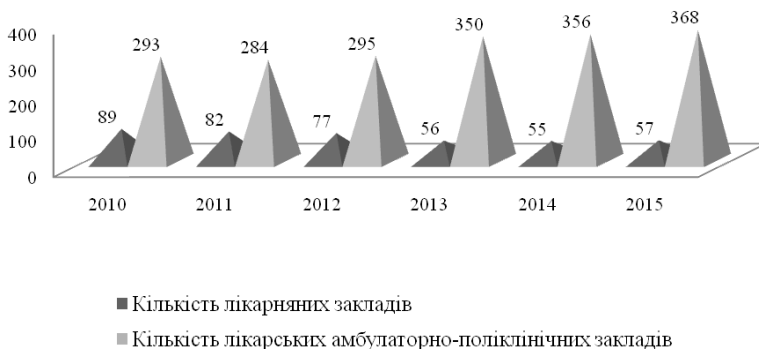
Охорона здоров'я – один із пріоритетних напрямів державної діяльності. Держава формує політику охорони здоров'я в Україні та забезпечує її реалізацію, яка покладається на органи державної виконавчої влади [22].

Економія коштів у результаті оптимізації мережі та штатних розписів у бюджеті 2012 року становила близько 10 млн грн. Зазначені заходи дозволять суттєво покращити якість і доступність медичної допомоги населенню завдяки концентрації коштів для впровадження сучасних медичних технологій, також ефективно використовувати кадровий потенціал. Для удосконалення форм і збільшення обсягів надання медичної допомоги населенню, поліпшення умов роботи закладів охорони здоров'я діють вісім

основних програм, виконання яких передбачає забезпечення пільгових категорій населення медикаментами та виробами медичного призначення [6].

У сільських адміністративних районах Хмельницької області функціонує 1131 заклад охорони здоров'я системи МОЗ України, з них 20 – центральних районних, 6 – районних і 25 – сільських дільничних лікарень, 110 сільських лікарських амбулаторій, у т. ч. 93 працюють за сімейним принципом, 3 сільських амбулаторії, 3 стоматологічні поліклініки та 964 фельдшерсько-акушерських пункти [6].

Динаміку мережі закладів охорони здоров'я відображено на рис. 7.



**Рис. 7. Динаміка мережі закладів охорони здоров'я Хмельницької області**

*\*Розроблено за даними Головного управління статистики у Хмельницькій області*

З метою забезпечення рівного доступу всіх жителів області до високоякісної медичної допомоги, поліпшення стану здоров'я громадян, підвищення задоволеності населення рівнем надання медичної допомоги в досліджуваній області працює понад 1100 лікувально-профілактичних закладів. Жителі області потребують висококваліфікованої і спеціалізованої допомоги, особливо діти, інваліди, ветерани і малозахищені верстви населення.

У 2012 р. проведено заходи щодо модернізації мережі лікувально-профілактичних закладів, що надають первинну медичну допомогу.

Реформовано 8 ФАПів у амбулаторії загальної практики сімейної медицини, також у Шепетівському районі створено нову сільську лікарську амбулаторію сімейної медицини у с. Сульжин.

Завершено будівництво та введено в дію поліклініку на 380 відвідувань у змїну Волочиської центральної районної лікарні (загальна вартість будівництва становила 21,1 млн грн). Проведено реконструкцію поліклініки на 380 відвідувань у змїну Ізяславської центральної районної лікарні, на що виділено 1591,2 тис. грн. з державного бюджету за рахунок субвенції місцевим бюджетам на фінансування заходів соціально-економічної компенсації ризику населення, яке проживає на території зони спостереження, а також 200,0 тис. грн – з обласного.

Проводяться капітальні ремонти та реконструкції поліклініки Ярмолинецької центральної районної лікарні (обласний бюджет – 998,2 тис. грн). Завершено капітальний ремонт дитячої консультації Чемеровецької центральної районної лікарні за спонсорські кошти у сумі 560 тис. грн., завершено реконструкцію об'єднаного акушерсько-гінекологічного та педіатричного відділень Красилівської центральної районної лікарні, на що використано 1013 тис. грн з державного бюджету, 560,0 тис. грн – обласного та 480,0 тис. грн – районного бюджету.

Продовжується будівництво палатного корпусу з дитячим відділенням на 60 ліжок та дитячою консультацією на 100 відвідувань Дунаєвецької центральної районної лікарні. Освоєно 3017,0 тис. грн з державного та 877,0 тис. грн – з обласного бюджету. Завершується модернізація мережі закладів, що надають первинну медичну допомогу. У 19 центральних районних лікарнях створено Центри первинної медико-санітарної допомоги як структурні підрозділи.

Поповнено матеріально-технічну базу Хмельницького обласного госпітально інвалідів Великої Вітчизняної війни, розташованого у с. Ружичанка Хмельницького району, придбано новий рентгенівський

діагностичний комплекс “Медіке” на 3 робочих місця вартістю 1,8 млн грн для діагностування пацієнтів.

На території Старокостянтинівської районної лікарні капітально відремонтовано хірургічний корпус, загальний обсяг фінансування становив близько 6 млн грн. Кошти виділено згідно з Київським протоколом [43].

Разом із тим зменшується кількість лікарняних закладів на сільських територіях, тому сільські жителі вимушені користуватися послугами територіально віддалених лікарняних закладів, розміщених у містах. Це значно погіршує якість медичного обслуговування сільських жителів та вимагає додаткових витрат (табл. 21).

Таблиця 21  
**Мережа та кадровий потенціал закладів охорони здоров'я Хмельницької області\***

Показники	2010 р.	2011 р.	2012 р.	2013 р.	2014 р.	2015 р.	2015 р. у % до 2010 р.
Кількість лікарів усіх спеціальностей, тис. (без стоматологів)	5,6	5,6	5,5	5,6	5,5	5,5	98,2
на 10 тис. населення	42,3	42,4	41,9	42,7	42,5	43,0	101,7
Кількість середнього медичного персоналу, тис.	14,2	13,9	13,6	13,6	13,6	13,5	95,1
на 10 тис. населення	107,2	105,6	103,6	104,1	104,5	104,5	97,5
Кількість лікарняних закладів	89	82	77	56	55	57	64,1
Кількість лікарняних ліжок, тис.	12,3	11,7	11,6	11,3	11,0	11,1	90,3
на 10 тис. населення	92,8	88,9	88,2	86,3	84,6	85,7	92,4
Кількість лікарських амбулаторно-поліклінічних закладів	293	284	295	350	356	368	125,6
Планова ємність амбулаторно-поліклінічних закладів, тис. відвідувань у зміну	25,4	25,4	25,9	26,0	26,0	26,2	103,2
на 10 тис. населення	191,9	192,9	197,5	199,4	200,5	202,8	105,7

\*Розраховано за даними Головного управління статистики у Хмельницькій області

Аналіз даних таблиці 21 свідчить, що на кінець 2015 р. в області зареєстровано 5548 тис. посад лікарів, що дещо менше, ніж у 2010 р.; 368 лікарських амбулаторно-поліклінічних закладів, що на 25,6 % більше порівняно з 2010 роком. Укомплектованість лікарських посад кадрами – 81,8

%, зокрема в центральних районних лікарнях – 83,98 %, у районних – 82,0 %, у дільничних лікарнях – 81,13%, у сільських лікарських амбулаторіях – 76,71 %. Особливо відчутний на рівні сільських адміністративних районів дефіцит лікарів-педіатрів, неонатологів, патологоанатомів, стоматологів, рентгенологів [4].

Серед комплексу заходів, пов'язаних із підвищенням життєвого рівня населення, створення умов і реальних можливостей для забезпечення його добробуту, чільне місце займає житло. Важливим фактором розвитку соціальної інфраструктури є забезпечення населення житлом, побутовими й комунальними послугами. Житлове будівництво на селі – фактор, який дозволяє вирішити низку проблем економічного та соціального розвитку села. Воно реалізується на основі Закону України «Про пріоритетність соціального розвитку села та агропромислового комплексу», Указу Президента України «Про Основні засади розвитку соціальної сфери села», а також норм житлового та іншого чинного законодавства [9; 27]. Нині в Україні існують такі види норм житлової площі з розрахунку на одного мешканця: санітарна, соціальна та розрахункова. До житлової площі не входить площа допоміжних приміщень (коридори, кухня, ванна, туалет, вбиральня тощо). Санітарна норма (9 м<sup>2</sup> на одну особу) – розмір, з урахуванням якого конкретній сім'ї виділяють житлову площу. Соціальна норма (13,65 м<sup>2</sup>) – розмір житлової площі, який згідно з медичними рекомендаціями дозволяє забезпечити життєдіяльність. Розрахункова норма (5–7 м<sup>2</sup>) – розмір житлової площі, який застосовується при обчисленні потреби в житлі та використовується для формування черги на отримання житла [22].

У центрі уваги Конституції України є людина, її добробут, матеріальна та соціальна забезпеченість і захищеність. Згідно з Указом Президента України «Про Основні засади розвитку соціальної сфери села» передбачено створення сприятливого життєвого середовища, гідних умов праці та відпочинку сільського населення, що можливо за рахунок розвитку різних

галузей соціальної інфраструктури сільських територій. Це, зокрема, можливо за умови:

- стимулювання розвитку індивідуального житлового будівництва з використанням гарантій і пільг, передбачених законодавством для сільських забудовників;
- нарощування обсягів будівництва житла для молоді в межах реалізації програм індивідуального будівництва на селі «Власний дім»;
- інвестування з урахуванням фінансових можливостей державного та місцевих бюджетів спорудження житла в трудонедостатніх (занепадаючих) селах;
- спрощення порядку оформлення дозвільних документів на житлове будівництво;
- формування фонду комунального житла для надання його на умовах оренди громадянам;
- забезпечення надання пільгових довгострокових кредитів на будівництво (реконструкцію) житла багатодітним сім'ям;
- здійснення заходів щодо випуску необхідних конструкцій та інженерного обладнання для індивідуального житла [15].

Важливим аспектом соціального розвитку села є поліпшення становища у сфері інженерного облаштування сільських населених пунктів. Саме ці обставини зумовили необхідність відображення у вищезгаданому Указі Президента України положень про:

- розробку і реалізацію державних і регіональних програм водо-, газо- енергопостачання та розвитку мережі сільських доріг;
- першочергове постачання питної води до сільських населених пунктів, жителі яких користуються привізною водою;
- посилення контролю за якістю питної води з місцевих джерел;
- розвиток мереж газопостачання в регіонах, де немає інших джерел забезпечення енергоносіями;
- будівництво твердого покриття на сільських дорогах, реконструкцію місцевих доріг відповідно до сучасних вимог [16].

Житлова проблема на селі та відсутність умов для підвищення рівня продуктивної зайнятості сільського населення залишаються одними з найгостріших соціально-економічних питань у Хмельницькій області. На даний час спостерігається відтік молоді з сільської місцевості, а головною причиною такого стану є відсутність належних житлових умов і робочих місць. Рівень інженерного забезпечення існуючого житлового фонду в сільській місцевості залишається вкрай низьким.

Аналіз стану населених пунктів і житлового фонду досліджуваної області свідчить про те, що село гостро потребує інвестицій для побудови житлових будинків нового типу, придбання житла й, особливо, подальшого розвитку інженерних мереж.

Нині для переважної більшості селян можливість благоустрою садиби із забезпеченням всіма необхідними комунікаціями, створення належних умов для діяльності, розвитку особистого селянського господарства – один з основних факторів підвищення рівня життя на сільських територіях та стримування міграції населення за межі сільської місцевості.

Для вирішення питань, пов'язаних із будівництвом та придбанням житла на вторинному ринку в сільській місцевості, необхідно, насамперед, підвищити привабливість сільських населених пунктів області, забезпечивши їх належним інженерним облаштуванням (газифікація, водопостачання, каналізація, газоопалення чи електроопалення). Тому потребує продовження діяльність за пріоритетним напрямом Програми – спорудження інженерних мереж і підключення їх до існуючих комунікацій (газифікація, водопостачання, каналізація, опалення) шляхом пільгового кредитування.

Разом із тим через низький рівень платоспроможності населення, високі відсоткові ставки банків за користування кредитами та зростання вартості будівельних матеріалів, транспортних послуг, енергоносіїв селяни не в змозі самостійно розв'язувати свої житлові проблеми (будівництво нового житла, придбання житла на вторинному ринку та його інженерне облаштування).

Забезпечення селян пільговими кредитними ресурсами є головним чинником активізації індивідуального житлового будівництва на селі, розвитку особистого селянського господарства, підвищення самозайнятості населення та поліпшення інфраструктури сільських територій.

Динаміку забезпеченості населення житлом на сільських територіях протягом 2011–2015 р. ілюструють дані табл. 22.

Таблиця 22  
**Динаміка забезпеченості населення житлом у сільській місцевості\***

*(у середньому на одну особу; м<sup>2</sup> загальної площі)*

Показники	2011 р.	2012 р.	2013 р.	2014 р.	2015 р.
Україна	26,4	26,8	27,2	29,3	30,1
Хмельницька область	29,9	30,5	31,0	31,4	31,9
<b>Райони</b>					
Білогірський	27,8	28,2	28,5	28,7	29,0
Вінковецький	38,2	38,2	38,9	39,7	40,4
Волочиський	29,7	30,0	30,4	30,8	31,0
Городоцький	31,2	31,7	32,3	32,9	34,0
Деражнянський	34,6	34,6	35,0	35,6	36,0
Дунаєвецький	30,7	31,2	31,4	31,9	32,3
Ізяславський	28,6	29,0	29,4	29,9	30,3
Кам'янець-Подільський	26,5	27,4	28,0	28,4	28,8
Красилівський	29,9	30,2	30,7	30,9	31,3
Летичівський	37,2	36,7	37,1	37,9	38,2
Новоушицький	30,0	31,3	32,0	32,4	32,9
Полонський	27,3	27,4	28,3	28,7	28,9
Славутетський	30,5	32,6	33,2	33,6	34,0
Старокостянтинівський	30,1	30,5	30,9	31,3	31,7
Старосинявський	32,5	32,4	32,9	33,3	33,4
Теофіпольський	28,9	29,3	29,4	29,8	30,0
Хмельницький	30,4	30,7	31,2	31,6	32,4
Чемаровецький	27,3	27,9	28,4	29,0	29,2
Шепетівський	22,9	23,9	24,2	24,6	24,7
Ярмолинецький	36,3	37,0	37,9	38,7	39,9

\*Розраховано за даними Головного управління статистики у Хмельницькій області та Державної служби статистики України.

Як уже було сказано, основною складовою соціальної політики відродження українського села і сільських територій є розв'язання проблеми забезпечення людей житлом та об'єктами соціальної сфери як найбільш нагальна. Житло – одна з капіталомістких галузей соціальної інфраструктури.



Водночас із постійним зростанням кошторисної вартості капітального будівництва в умовах економічної скрути та погіршення фінансового стану сільськогосподарських підприємств, господарств населення зазнали структурних змін капітальні вкладення у будівництво сільських об'єктів (табл. 23).

Таблиця 23

**Динаміка введення в експлуатацію житла, освітніх та лікувальних установ Хмельницької області\***

Показники	2011 р.	2012 р.	2013 р.	2014 р.	2015 р.	Інтегральний індекс динаміки
Прийнято в експлуатацію житлових будівель, усього	1143	705	1116	892	528	0,8978
у т. ч. в сільській місцевості	411	212	305	298	165	0,8713
З них збудовані фізичними особами, усього	1082	664	1078	864	456	0,8916
у т. ч. в сільській місцевості	384	210	302	298	161	0,8780
Введено в експлуатацію загальної площі, м <sup>2</sup> , усього	361491	297983	358844	290210	351114	1,0118
у т. ч. в сільській місцевості	84360	47860	59891	57881	40050	0,8693
Кількість збудованих квартир	3272	2833	3206	2265	4300	1,1506
в т. ч. у сільській місцевості	636	259	432	317	294	0,9341
Введено в експлуатацію: загальноосвітніх навчальних закладів, тис. учнівських місць, всього	694	440	834	-	-	-
у т. ч. в сільській місцевості	354	60	-	-	-	-
дошкільних закладів, місць, всього	-	133	15	60	-	-
у т. ч. в сільській місцевості	-	78	15	-	-	-
Лікарняних закладів, ліжок, всього	43	15	11	90	10	2,3438
у т. ч. в сільській місцевості	8	-	-	-	10	-

\*Розраховано за даними Головного управління статистики у Хмельницькій області.

За даними табл. 23 об'єктивним буде висновок про відчутне відставання будівництва об'єктів соціальної інфраструктури у сільській місцевості протягом вказаного періоду. Це пояснюється передусім відсутністю бюджетних коштів у місцевих органах влади для фінансування будівництва та можливості самофінансування цього виду діяльності населенням. Практика переконує, що, як правило, за рахунок місцевих бюджетних коштів споруджується соціальне житло, призначене лише для сільських спеціалістів, лікарів, учителів та деяких інших категорій.

Аналіз ситуації, що склалася на Хмельниччині, дає підстави для висновку про прояв тенденції до збільшення як всього житлового фонду, і в тому числі міського та сільського (інтегральні індекси динаміки по всіх показниках табл. 23). Характерним є те, що найвищою динамікою протягом розглянутого періоду характеризується будівництво, здійснюване фізичними особами, причому цей показник у сільській місцевості перевищує загальнообласний.

Юридичною підставою для формування житлово-будівельних відносин є Закон України “Про пріоритетність соціального розвитку села та агропромислового комплексу” [8], Указ Президента України “Про основні засади розвитку соціальної сфери села”[27], а також норми житлового та іншого чинного законодавства.

Вказані нормативні акти передбачають, що Уряд України та місцеві органи влади зобов'язані всебічно сприяти розвитку індивідуального житлового будівництва на землях сільських рад, надавати сільським забудовникам (як корінному населенню, так і громадянам-переселенцям) пільги щодо забезпечення їх будівельними матеріалами та облаштуванням, надання їм послуг і виділення довгострокових кредитів.

Однак на практиці з боку держави реалізація цих нормативних актів провадиться недостатньо активно фактично житлове будівництво на селі здебільшого ведеться забудовниками за невеликої підтримки органів місцевої влади.

Варто підкреслити, що законодавчо значні пільги передбачені молодим і багатодітним сім'ям, а також індивідуальним забудовникам, які працюють у сільському господарстві, переробній та обслуговуючій галузях агропромислового комплексу. Ці пільги надаються також вказаним особам у разі будівництва кооперативного житла.

У сучасних умовах житлове будівництво в сільській місцевості може здійснюватись як підрядним, так і господарським способом за рахунок коштів сільськогосподарських товаровиробників, на пільгових умовах. Уряд України та місцеві ради повинні сприяти веденню індивідуального житлового будівництва в сільських населених пунктах. Більшість населення в сільській місцевості традиційно проживає в індивідуальних будинках без комунальних зручностей. Рівень благоустрою житлових приміщень у містах набагато вищий ніж у сільських будинках, 19,9 % сільських домогосподарств не задоволені своїм житлом, 38 % – не дуже задоволені. Найкраще забезпечується об'єктами комунальної служби житловий фонд міст і санаторно-курортних центрів. Сільські житла гірше забезпечені газом, центральним опаленням, водопроводом, каналізацією, гарячою водою. У містах України рівень забезпечення коливається від 79 до 94%.

Загострюється проблема забезпечення населення якісною та безпечною для здоров'я людини питною водою яка належить до найбільш соціально значущих, оскільки безпосередньо впливає на стан здоров'я населення і визначає ступінь екологічної безпеки регіонів [9].

Система водопостачання сільського населення не забезпечує потреб населення і набагато відстає від європейських держав. За даними проведеного обстеження Держслужбою статистики 112,4 тис. жителів 442 сільських населених пунктів користувалися привозною водою – на 28 більше проти 2005 року. Найбільша кількість сільських населених пунктів, жителі яких користувалися привозною водою, у Дніпропетровській області – 154, Миколаївській – 114, Запорізькій – 80. Із 1,3 млн жителів Хмельницької області централізованим водопостачанням охоплено понад 74 % мешканців, а

саме: 13 міст (100%), 23 селища міського типу (95,8 %), 212 сільських населених пунктів (15 %). Проектна потужність водопровідного комплексу області становить понад 76,5 млн куб. м. у рік, фактичний обсяг виробництва питної води – відповідно 45 млн куб. м. Зношеність водопровідно-каналізаційних об’єктів у цілому по області сягає 33 % [17]. Нині кількість сільських будинків із внутрішнім водопроводом і системами водовідведення та утилізації стоків в Україні втричі менша, ніж у Росії і в 4 рази – ніж у Білорусі. Обладнання житлового фонду водопроводом у сільській місцевості Хмельницької області від 2008 р. майже не змінювалося і становило 0,4 %. Лише 15 % сіл області забезпечені водопроводом, 0,9 % – каналізацією. Набагато краща ситуація з газифікацією сільських населених пунктів, яких газифіковано вже 72 %. Тільки протягом 2008 – 2012 р. на 22 % зріс обсяг газифікації цих об’єктів (табл. 24).

Таблиця 24

**Динаміка благоустрою сільських населених пунктів Хмельницької області\***

Показники	2011 р.	2012 р.	2013 р.	2014 р.	2015 р.	2015 р. у % до 2011 р.
Кількість населених пунктів, усього	1501	1501	1501	1501	1501	-
селищ міського типу	24	24	24	24	24	-
сільських населених пунктів	1414	1414	1414	1414	1414	-
Кількість населених пунктів, які мають водопровід: міст	13	13	13	13	13	-
селищ міського типу	23	23	23	23	23	-
сільських населених пунктів	221	219	212	194	179	81,0
мають каналізацію: міст	13	13	13	13	13	-
селищ міського типу	16	16	16	16	16	-
сільських населених пунктів	13	14	13	13	14	107,7
газифіковані тільки природним та природним і зрідженим газом: міст	12	12	12	12	12	-
селищ міського типу	20	23	24	24	24	120,0
сільських населених пунктів	907	1000	1025	1274	1274	140,5
газифіковані тільки зрідженим газом: міст	1	1	1	1	1	-
селищ міського типу	4	1	-	-	-	-
сільських населених пунктів	507	414	389	140	140	27,6

\*Розраховано за даними Головного управління статистики у Хмельницькій області.

Дані в табл. 24 відображають позитивну динаміку газифікації сільських населених пунктів і селищ міського типу, причому останні мають найбільші зміни в забезпеченні каналізацією.

У 2011 р. у Хмельницькій області газифіковано 140 населених пунктів, прокладено сотні кілометрів газових мереж. Більшість коштів, а це понад 1 млн 300 тис. грн, виділено жителями села, оскільки державний бюджет не в змозі відшкодувати всі витрати [28].

У переліку побутових послуг, що надаються населенню, передбачено 800 видів, з них – 36 основних, проте сільське населення користується лише 5–7 видами послуг. У загальному обсязі побутових послуг найбільша частка припадає на транспортні послуги, ремонт і технічне обслуговування транспортних засобів, ремонт і будівництво житла (квартир), ремонт та індивідуальне пошиття одягу, ремонт радіотелевізійної апаратури, побутових машин і приладів, ремонт і виготовлення металовиробів.

За останні роки намітилася тенденція до розширення сфери таких послуг, як ремонт побутової техніки, ремонт і технічне обслуговування індивідуальних транспортних засобів.

Проведений аналіз свідчить про недостатній рівень розвитку низки напрямів соціально-культурного, житлово-комунального і соціально-побутового обслуговування населення як у державі в цілому, так і в Хмельницькій області, передусім це стосується сільських населених пунктів (за винятком газифікації). Для вирішення даної проблеми необхідна, в першу чергу, фінансова підтримка як на державному, так і на місцевому рівнях.

### **7.3. Забезпечення фінансової стабільності розвитку соціальної інфраструктури**

Важливим напрямом аграрної політики є подальший розвиток місцевого самоврядування на сільських територіях, виконавчі органи якого мають власний бюджет, податкову базу й самостійно управляють місцевим

господарством. Надання більшої самостійності місцевим органам влади щодо можливості розпоряджатися коштами власного бюджету є дуже важливим фактором, реалізація якого сприятиме повнішому задоволенню інтересів місцевого населення. Значну роль у розвитку соціальної інфраструктури відіграє фінансове забезпечення, основою якого виступають фінансові ресурси.

У сучасному розумінні сільська територія – це складна й багатофункціональна природна та виробничо-господарська структура. Указом Президента України «Про Основні засади розвитку соціальної сфери села» [13] для неї передбачено створення комфортного життєвого середовища, належних умов праці та відпочинку сільського населення, що забезпечуватиметься шляхом розвитку галузей соціальної інфраструктури.

Науковці М.Й. Малік, М.П. Талавири, В.В. Юрчишин вважають, що джерелами фінансування соціальної розбудови села є асигнування державного і місцевих бюджетів, позабюджетних та спеціальних фондів, власні нагромадження підприємств, організацій і громадян, кредитні ресурси, кошти від приватизації майна, благодійних фондів тощо [29; 26; 11].

Обсяги фінансування заходів з розвитку соціальної сфери села та сільських територій визначаються за результатами паспортизації сільських населених пунктів відповідно до законодавства.

У державному бюджеті щороку передбачаються кошти для здійснення заходів з розвитку соціальної сфери села та сільських територій у визначених законодавством обсягах, які розподіляються Міністерством фінансів України між центральними органами виконавчої влади, відповідальними за виконання затверджених Програмою заходів.

У межах наявних фінансових ресурсів обласного та місцевих бюджетів надавалася фінансова допомога суб'єктам господарювання. Протягом 2012 р. Регіональним фондом надано фінансову допомогу 4 суб'єктам господарювання на загальну суму 360,0 тис. грн. На 1 січня 2013 р. в користуванні суб'єктів підприємництва Хмельницької області було 3456,5 тис. грн коштів обласного

бюджету, які виділялися для фінансування заходів Регіональної програми минулих періодів.

Однак з метою розвитку соціальної інфраструктури села та сільських територій передбачалося виконання 17 заходів із прогнозним обсягом фінансування 11046,6 млн грн, у тому числі кошти державного бюджету – 8569,3 млн грн, передбачених «Державною цільовою програмою розвитку українського села на період до 2015 року», основними завданнями якої було визначено:

- створення організаційно-правових та соціально-економічних умов для комплексного розвитку сільських територій, наближення та вирівнювання умов життєдіяльності міського та сільського населення;
- підвищення рівня ефективної зайнятості, посилення мотивації сільського населення до розвитку підприємництва у сільській місцевості як основної умови підвищення рівня життя населення;
- підтримка конкурентоспроможності аграрного сектору в умовах інтеграції України у світовий економічний простір;
- подолання стихійності та тінізації аграрного ринку;
- створення екологічно безпечних умов для життєдіяльності населення, збереження навколишнього природного середовища та раціонального використання природних ресурсів, особливо земель сільськогосподарського призначення [5].

Фактично на виконання цих заходів, використано 1589,3 млн грн, або 14,1 % від прогнозного обсягу, з них кошти державного бюджету – 1505,3 млн гривень.

Кошти виділялися для таких цілей:

- розвиток підприємництва – надано фінансову підтримку 3376 фермерським господарствам в обсязі 163 млн грн;
- розвиток мережі сільських автомобільних доріг – збудовано та реконструйовано 68 під'їзних доріг із твердим покриттям до сільських населених пунктів (449,3 млн грн);

– поліпшення інженерної інфраструктури – проведено підвідні газопроводи до сільських населених пунктів протяжністю 38,4 км (48,3 млн грн); на першочергове забезпечення сільських населених пунктів централізованим водопостачанням використано 57,4 млн. гривень;

– розвиток житлового будівництва і комунального господарства – побудовано 393,3 тис. кв. м житла за регіональними програмами підтримки індивідуального житлового будівництва “Власний дім”, на що використано 278,9 млн грн коштів державного бюджету та 50 млн грн – із місцевих бюджетів; відремонтовано і відновлено водопровідних мереж протяжністю 3643,8 км (105,5 млн грн);

– розвиток освіти у сільській місцевості – придбано 791 шкільний автобус для забезпечення регулярного безоплатного підвезення до місць навчання і додому дітей шкільного віку та педагогічних працівників у сільській місцевості (175 млн грн); спрямовано кошти субвенції з державного бюджету місцевим бюджетам у сумі 266,6 млн грн на комп’ютеризацію та інформатизацію загальноосвітніх навчальних закладів;

– розвиток медичного обслуговування у сільській місцевості – відновлено 10 фельдшерсько-акушерських пунктів у Чернівецькій області, що зазнали руйнівних наслідків від повені (12,7 тис грн); передбачено розвиток фізичної культури і спорту серед сільського населення (32,6 млн грн) [10].

Згідно з прогнозними обсягами, загальний бюджет Програми становить 128,2 млрд грн, у тому числі кошти державного бюджету – 120,7 млрд грн, місцевого бюджету – 11,2 млн грн, з інших джерел – 7,4 млрд грн.

За період виконання I і II етапів Програми (2008–2011 р.) з державного бюджету на її заходи спрямовано 40 374,9 млн грн, або 68,2 % від прогнозного на цей період обсягу (59159,5 млн грн) [53].

Внесені зміни до Програми в частині уточнення завдань і заходів, обсягів і джерел фінансування, строків її виконання (відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України від 22.06.2011 р. № 794), на період 2011–2015 рр. вони залишилися нереалізованими.



Закон України «Про пріоритетність соціального розвитку села та агропромислового комплексу» передбачає, що будівництво в сільській місцевості водопроводів, каналізаційних систем і споруд, мережі газо- та електрозабезпечення, шляхів, об'єктів побуту, житла ведеться за рахунок державного і місцевого бюджетів [9]. Однак на практиці положення цього Закону реалізуються не повністю, тому що основна частина витрат припадає на незначний за розміром місцевий бюджет.

У нинішніх умовах розпоряджатися цільовими коштами державних вкладень у соціальну сферу села повинні органи місцевого самоврядування та місцева державна адміністрація, які разом з іншими учасниками інвестиційного процесу мають однаковою мірою відповідати за цільове й ефективне їх використання.

За рахунок бюджетних коштів мають фінансуватися соціально-культурні та спортивні заклади, розміщені в сільській місцевості, у т. ч. будинки для інвалідів і ветеранів праці, дитячо-юнацькі спортивні школи, а також фізкультурно-спортивні заходи.

Проблема комплексного розвитку сільських територій може бути вирішена шляхом перебудови бюджетної політики в аграрному виробництві, у першу чергу в напрямі відокремлення фінансування сільськогосподарського виробництва від фінансової підтримки соціальної інфраструктури села. Це має супроводжуватися відповідними реструктуризаціями та вдосконаленнями, що стосуються механізму державного управління в аграрно-промисловому секторі.

Система фінансування гармонійного розвитку сільських територій за рахунок державного та місцевих бюджетів має бути багатофункціональною. При цьому вона повинна включати також позабюджетні кошти та приватні інвестиції. Бюджетні кошти на соціальний розвиток села повинні мати захист і виділятися окремо від інших асигнувань.

Соціальна інфраструктура сільських територій може ефективно функціонувати лише за умови створення для неї належних передумов, першою з яких є можливість органів місцевої влади і сільських громад самостійно

вирішувати свої першочергові проблеми. Тому вкрай необхідно пришвидшити введення в дію Закону про децентралізацію, надати більше самостійності органам місцевого самоврядування у формуванні місцевих бюджетів та використанні їхніх коштів.

Якщо розглядати самофінансування, то фінансові ресурси сільська рада може отримати шляхом:

- створення або розширення діяльності комунальних підприємств;
- стимулювання інвестицій та кредитування;
- удосконалення системи оподаткування та міжбюджетних відносин через перерозподіл [26].

Значну роль при цьому відіграють податкові надходження від суб'єктів малого підприємництва.

Реалізація державної політики сприяння розвитку малого підприємництва забезпечувалася облдержадміністрацією шляхом реалізації заходів Регіональної програми підтримки малого підприємництва Хмельницької області, затвердженої рішенням обласної ради.

Діяльність усіх гілок влади з виконання Регіональної програми була спрямована на реалізацію державної регуляторної політики, забезпечення сталої й ефективної роботи реєстраційних офісів і дозвільних центрів, розширення інформаційного простору засад організації та функціонування підприємництва, фінансової підтримки пріоритетних напрямів розвитку малого і середнього бізнесу та поглиблення конструктивного діалогу з бізнесовими структурами у вирішенні питань створення стабільного підґрунтя для розвитку економічного потенціалу області та сприятливих умов для підприємництва.

За даними Державної податкової служби, у Хмельницькій області кількість малих підприємств становить 10 175 од., що на 387 підприємств, або на 3,9 %, більше, ніж на початок 2012 р., чисельність діючих фізичних осіб-підприємців – 63,6 тис. осіб. В останні роки зберігалася тенденція щодо збільшення податкових надходжень до бюджетів усіх рівнів від суб'єктів малого підприємництва. Так, за 2014 р. сума сплачених податків становила 616,8 млн грн, що на 140,8 млн грн, або на 29,6 %, більше, ніж у 2011 р. Частка

надходжень від малого бізнесу в загальній сумі податкових надходжень становила 21,4 % та збільшилася порівняно з 2011 р. на 1,8 відсоткових пункти.

Від початку 2012 р. на 8,5 тис. осіб, або на 24,4 %, збільшилася кількість суб'єктів господарювання, які обрали спрощену систему оподаткування, їх кількість становить 43,7 тис. осіб.

Суттєвим джерелом доходу селянських родин є оренда паїв. Варто зазначити, що наявність земельного паю – це неабияка підтримка для його власника. Але, хоча середньообласні показники розрахунку за оренду земельних паїв доволі оптимістичні, однак не всі власники земельних часток задоволені виплатами орендарів.

Результати досліджень економіки Хмельницької області за останні роки переконують, що її система фінансування, як і бюджетна політика, є досить невпорядкованою.

Видатки бюджету Хмельницької області на розвиток соціальної інфраструктури наведено в табл. 25.

Таблиця 25

**Видатки бюджету Хмельницької області на розвиток соціальної інфраструктури\***

(млн грн)

Показники	2011 р.	2012 р.	2013 р.	2014 р.	2015 р.	2015 р. у % до 2011 р.
Видатки на:						
- освіту	1638,0	1906,8	2250,0	2329,8	2372,7	144,9
- охорону здоров'я	993,4	1057,9	1220,1	1347,2	1404,0	141,3
- соціальний захист та соціальне забезпечення	1066,9	1265,3	1500,3	1713,5	1875,7	175,8
- ЖКГ	63,8	153,5	310,2	223,4	412,6	646,7
- культуру та мистецтво	246,5	262,7	309,0	316,6	325,1	131,9
- транспорт, дорожнє господарство, зв'язок і комунікації	178,9	268,8	205,9	189,3	230,6	128,9
Всього	4187,5	4915,0	5795,5	9119,8	6620,7	158,1

\*Розраховано за даними Головного управління статистики у Хмельницькій області.

Аналіз видатків місцевих бюджетів на освіту засвідчує, що обсяг їх за досліджуваний період збільшився. Проте в сільській місцевості невелика

частина коштів виділяється на фінансування закладів освіти для громадян, які потребують соціальної допомоги, – лише в межах 1% від загального фінансування даних закладів. Фактично така сама ситуація і з фінансуванням охорони здоров'я. Як відомо, основну частину видатків на охорону здоров'я в сільській місцевості забезпечують бюджети територій, однак не в необхідному обсязі. У цих умовах потрібні централізовані заходи з вирівнювання фінансових можливостей різних територій, слід оптимізувати фінансові потоки, які спрямовуються на охорону здоров'я в сільській місцевості. Щодо соціального захисту та соціального забезпечення, тут теж зросли видатки майже удвічі в 2015 р. порівняно з 2011-м.

У частині видатків територіального бюджету на житлове господарство Хмельницької області протягом досліджуваного періоду збільшилися видатки на комунальне господарство. Так, якщо в 2011 р. на ці цілі місцеві бюджети виділяли 63,8 млн грн загальних видатків з цього напрямку по області, то в 2015 р. – 412,6 млн гривень.

Аналізуючи видатки на культуру і мистецтво, можна стверджувати, що протягом 2011–2015 рр. видатки на цю сферу з територіального бюджету в грошовому виразі збільшувалися, проте на фоні загального підвищення видатків на культуру, зокрема на утримання будинків культури і клубів. Основна причина такої ситуації криється в нескоординованій державній політиці фінансування розвитку соціальної інфраструктури села, що виявляється перш за все у недостатньому фінансуванні або його відсутності взагалі. Разом із тим не враховується той фактор, що рівень розвитку соціальної інфраструктури села значно нижчий, ніж у місті, при цьому місцеві бюджети дуже часто є малопотужними або мізерними.

Таким чином нагальною проблемою розвитку соціальної інфраструктури сільських територій є концентрація у місцевих бюджетах відповідних грошових ресурсів, необхідних для утримання об'єктів соціально-культурного призначення та побутового обслуговування. Постає запитання: з яких джерел можна забезпечити таке фінансування? Вирішення

його стосується, з одного боку, всіх платників податків (не тільки сільськогосподарських товаровиробників), які повинні робити посилений внесок у нагромадження цих ресурсів, а з іншого – вищих ланок бюджетної системи, через які повинен регулюватися розмір місцевих бюджетів на рівні мінімальних нормативів. Важливим фактором, який може забезпечити вищий рівень місцевого самоврядування, зокрема у сфері фінансування, як уже згадувалося є децентралізація влади і передача багатьох її функцій місцевим органам. Це означає, що при наданні більшої самостійності органам місцевого самоврядування водночас потрібно удосконалювати механізм її розвитку, причому тут визначальним повинно бути державне регулювання. Це стосується і забезпечення пріоритетності села як територіального сектора суспільства, і створення жителям різних поселень соціально рівних можливостей задовольняти свої найнеобхідніші життєві потреби. Селяни мають право на гарантоване отримання мінімальних стандартів послуг у галузях охорони здоров'я, освіти, культури та відпочинку.

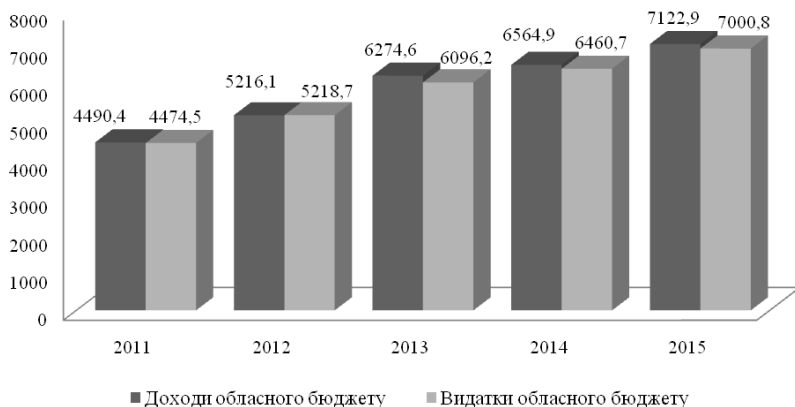
Одержані місцевими бюджетами доходи забезпечили загальну позитивну тенденцію в частині фінансування видатків бюджетів районів, міст обласного значення та обласного бюджету Хмельниччини, а саме:

- своєчасно виплачено заробітну плату працівникам бюджетних установ у встановлених законодавством розмірах і стипендії;
- профінансовано енергоносії та комунальні послуги, які споживаються бюджетними установами та надаються бюджетним установам (за оперативними даними простроченої заборгованості з оплати зазначених послуг немає);
- у повному обсязі профінансовано видатки області на виплату допомог сім'ям з дітьми, малозабезпеченим сім'ям, інвалідам з дитинства та дітям-інвалідам, надання пільг і субсидій населенню;
- профінансовано інші видатки, необхідні для виконання бюджетними установами своїх функцій, та пріоритетні програми.

На наш погляд, проблеми, що стосуються місцевих бюджетів, необхідно розглядати з двох позицій: як систему фінансових відносин, що виникають між місцевими та державним бюджетами, та як організаційну форму мобілізації частини фінансових ресурсів в розпорядження місцевих органів.

Саме в ланці бюджетів сільських територій існує велика кількість нерозв'язаних питань раціонального й ефективного використання коштів і закріплення за бюджетами сільських рад постійних джерел доходів.

Динаміку доходів та видатків бюджету Хмельницької області наведено на рис. 8.



**Рис. 8. Динаміка доходів та видатків бюджету Хмельницької області**

*\*Розроблено за даними Головного управління статистики у Хмельницькій області.*

Аналіз даних рис. 8 свідчить що протягом кожного року розглянутого періоду спостерігається наблизений баланс між доходами і видатками обласного бюджету. Найбільший позитивний баланс був у 2013 р., де доходи перевищили видатки.

Доходи бюджету формуються насамперед за рахунок податків (понад 90 % центрального і 70 % місцевих бюджетів). На місцеві бюджети

покладаються функції розвитку комунального господарства, будівництва певних об'єктів економічної та соціальної інфраструктури, розвитку охорони здоров'я освіти (частково). Доходи місцевих бюджетів формуються за рахунок окремих податків (здебільшого від фермерських господарств, малих підприємств, розміщених на територіях сільських (селищних) рад, помайнових), від муніципальної власності (наприклад, ренти від будинків), окремих акцизів, від надання комунальних послуг, різних адміністративних зборів, випуску позик, що розміщуються через різні фінансові інститути (банки, страхові компанії та ін.) тощо.

На державний бюджет (бюджет Уряду) покладаються функції оборони, управління національним господарством, зовнішні зв'язки держави, охорона кордонів, пошта, зв'язок, залізниці, грошовий обіг та ін. Зростає роль центрального бюджету в розвитку освіти, охорони навколишнього природного середовища, соціального забезпечення, перерозподілі національного доходу тощо. Джерелом державних (центральных) бюджетів є такі види податків, як прибутковий податок на прибуток компаній, акцизи, митні збори, доходи від державних позик, що випускаються центральним урядом, а також доходи від об'єктів державної власності. Держава, крім того, виділяє кошти цільового призначення місцевим органам влади на будівництво портів, гідроелектростанцій, ліквідацію наслідків стихій, аварій та ін. Проект бюджету готує Уряд, а затверджує законодавча влада [3].

Виходячи із загальних теоретичних поглядів фінансової науки, між державним та місцевими бюджетами повинен існувати відповідний взаємозв'язок, що зумовлено необхідністю в масштабах соціально-економічної системи держави забезпечувати відповідні інтереси суспільства, які можливо здійснювати через формування і використання коштів на рівні держави та місцевих органів влади. Тобто, єдність інтересів держави і місцевої влади впливає із необхідності нормального розвитку всього суспільства, окремих територій, усіх жителів країни. Звідси єдність і

взаємозв'язок державного і місцевих бюджетів повинен забезпечувати досягнення як стратегічних, так і тактичних цілей держави і суспільства.

Проте на практиці існуючий взаємозв'язок державного і місцевих бюджетів породжує велику кількість суперечностей, що зумовлені:

- 1) одноставною невизначеністю в теоретичному і практичному плані взаємних відносин між державним і місцевими бюджетами;
- 2) законодавчою неврегульованістю дохідної бази державного і місцевих бюджетів;
- 3) недостатньою теоретичною і практичною доробкою джерел формування доходів державного та місцевих бюджетів;
- 4) не остаточно визначеною системою розподілу повноважень між державою і місцевою владою;
- 5) недовірою з боку центральної влади до місцевих органів влади.

Видатки на соціальні потреби не повинні бути видатками місцевого значення, оскільки місцеві органи не можуть впливати на рішення про їх надання чи ненадання. Нині у видатках місцевих бюджетів вектор більшою мірою спрямовано йде на виконання державних функцій, таких як надання послуг у сфері освіти, охорони здоров'я, культури, мистецтва, фізичної культури та спорту. Такі видатки враховуються при визначенні обсягу міжбюджетних трансфертів. Відповідно, на виконання власне функцій місцевого розвитку – забезпечення функціонування житлово-комунального господарства, утримання дорожньої системи, управління комунальним майном, регулювання земельних відносин і фінансування програм природоохоронного значення (тобто видатків, які не враховуються при розрахунку обсягу міжбюджетних трансфертів), залишається невеликий обсяг коштів. Крім того, місцеві бюджети не отримують кошти, необхідні для утримання об'єктів соціальної інфраструктури, що переходять у комунальну власність.

Місцеві органи влади не мають достатніх фінансових можливостей щодо виконання функцій місцевого значення ще й через нераціональну



систему надання послуг і надмірну кількість установ з надання таких послуг, що відповідно потребує додаткових витрат на управлінські функції.

Надзвичайно важливим фактором, який, на наш погляд, може оптимізувати взаємозв'язок між державним і місцевими бюджетами, є децентралізація влади, за рахунок якої можна чіткого розмежувати повноваження державних і місцевих органів влади що забезпечить підвищення ролі органів місцевого самоврядування та їх самостійності у розподілі й використанні власних бюджетних коштів.

Організація системи міжбюджетних відносин в умовах обмеженості бюджетних ресурсів на всіх ланках управління повинна будуватися на таких принципах:

- відповідності потреб можливостям мобілізації коштів – як із власних джерел, так і з переданих закріплених джерел та міжбюджетних трансфертів;

- відповідність користувачів послуг у соціальній сфері, платників податків і зборів на їх фінансування та тих, хто схвалює рішення про надання таких послуг (в особі виконавчих або представницьких органів влади);

- досягнення оптимального співвідношення між власними, закріпленими коштами і трансфертами з метою зацікавлення місцевих органів влади активізувати економічну діяльність, сприяти збільшенню об'єктів оподаткування та податкової бази, встановлення чіткої межі між незалежністю й утриманством, між фінансовою самостійністю місцевих бюджетів та реальною потребою у державних коштах на основі зацікавленості місцевих органів у результатах активізації економічної діяльності на підвідомчій території [7].

Для фінансування соціальної інфраструктури варто залучати приватні грошові ресурси, кошти, що накопичуються за рахунок благодійних внесків, суспільних фондів та громадських організацій. Однак робота з активного залучення приватних і корпоративних коштів на реалізацію соціальних

програм у Хмельницькій області проводиться недостатньою мірою або ж відсутня.

У регіоні здійснюється прозора й відкрита інвестиційна політика. Сприяючи інвесторам у реалізації перспективних інвестиційних проектів і узгоджуючи їхні інтереси з пріоритетами регіону, органи влади забезпечують базу для плідної та взаємовигідної співпраці.

У межах Програми залучення інвестицій в економіку Хмельницької області на 2011–2020 р. проводиться робота щодо створення сприятливих умов для залучення іноземних інвестицій, підвищення інвестиційної привабливості регіону.

Розроблено й оновлено інвестиційні паспорти районів, міст обласного значення, а також Інвестиційний паспорт та каталог експортного потенціалу області, презентаційний буклет “Хмельниччина запрошує”.

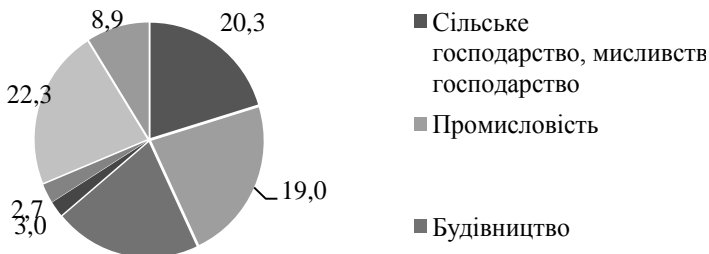
Загальний обсяг прямих іноземних інвестицій, що надійшли в економіку області, становив 208,6 млн дол. США, що на 11,7 % більше від обсягів інвестицій на початок 2012 р. та в розрахунку на одну особу – 158,8 долара.

Важливою подією у 2012 р. в інвестиційній діяльності регіону стало проведення Міжнародної науково-практичної конференції “Інноваційні форми міжнародного регіонального співробітництва”, в якій взяли участь делегації з Польщі, Хорватії, Румунії, Білорусі, Росії, громадські організації земляцтв Хмельниччини, науковці провідних ВНЗ України, Росії, Польщі, виробничники, посадовці центральних та місцевих органів влади, представники владних та недержавних установ.

Під час роботи конференції розглядалася проблематика регіонального розвитку в глобалізованому світі за напрямками: створення технопарків як якісний крок до інтеграції та економічного зростання; кластери як інноваційний інструмент підвищення конкурентоспроможності та експортного потенціалу регіону; вільні економічні зони та території

пріоритетного розвитку; транскордонне співробітництво та спеціальні інструменти стимулювання розвитку територій тощо [8].

Основна частина інвестицій, які надходять від недержавних структур, однак, розподіляється нерівномірно серед об'єктів інвестування (рис. 9). Як наслідок втрачаються великі ресурси, які не беруть участі в цілеспрямованому фінансуванні соціальних програм.



**Рис. 9. Структура інвестицій в основний капітал за видами економічної діяльності у 2015 р. в Хмельницькій області, %\***

*\*Розроблено за даними Головного управління статистики у Хмельницькій області.*

Бюджети різних рівнів, як відомо, формуються на основі податків і зборів та закріплюються за державним і місцевими бюджетами. Цим забезпечується їх самостійність і роль у проведенні політики держави, надається можливість органам місцевої влади до певної міри формувати власні ресурси та прогнозувати перспективу щодо виконання програм соціально-економічного розвитку сільських територій.

Розгляд ситуації, що склалася в соціальній інфраструктурі сільських територій досліджуваного регіону, дає можливість проаналізувати реальний стан справ та проблемні питання, пов'язані з витратами сільськогосподарських підприємств на утримання об'єктів соціальної інфраструктури та відшкодування їх з бюджету. Проблема фінансування й розвитку соціальної інфраструктури сільських населених пунктів повинна вирішуватися шляхом поєднання зусиль держави, місцевих органів влади і населення. Це означає, що стан фінансового забезпечення можна значно

покращити за рахунок поліпшення бюджетної та соціальної інфраструктури, створення фонду розвитку громади і перерозподілу доходів агрофірм.

Дослідження стану соціальної інфраструктури сільських територій регіону дало змогу охарактеризувати стан аграрних формувань Хмельницької області, як основи розвитку соціальної інфраструктури сільських територій та підвищення рівня життя селян. Встановлено, що сільські аграрні формування за позитивної динаміки господарювання потребують вагомої підтримки з боку держави у вирішенні проблем підвищення конкурентоспроможності й ефективності своєї діяльності.

Рівень розвитку соціальної інфраструктури сільських територій перебуває у прямій взаємозалежності від господарської діяльності аграрних формувань – чим ефективніше розвивається сільське господарство, тим вищий рівень розвитку соціальної інфраструктури сільських територій.

Досліджено взаємозв'язок між динамікою сільськогосподарського виробництва та рівнем заробітної плати сільського населення, яка становила лише 86,4 % від середнього рівня по досліджуваній області. Виявлено зміщення акцентів щодо формування основної частини доходу сільської сім'ї, а саме: якщо у 80-х роках минулого століття основу сімейного бюджету становила заробітна плата, то в останні роки вона формується переважно за рахунок доходів, отриманих від діяльності особистих селянських господарств.

Дослідження свідчать про низький рівень розвитку низки напрямів соціально-культурного, житлово-комунального і соціально-побутового обслуговування сільського населення (за винятком газифікації). Для вирішення даної проблеми необхідна, в першу чергу, фінансова підтримка як на державному, так і на місцевому рівнях.

Проаналізовано стан фінансового забезпечення формування соціальної інфраструктури сільських територій. Визначено шляхи зміцнення і додаткового наповнення місцевих бюджетів та визнано нагальною необхідністю реформування міжбюджетних відносин.

Встановлено, що для фінансування й розвитку соціальної інфраструктури села необхідно забезпечити комплексний підхід шляхом поєднання спільних зусиль держави, господарських формувань на селі та населення. Стан фінансового забезпечення можна значно покращити за рахунок поліпшення бюджетної та соціальної інфраструктури, створення фонду розвитку громади і перерозподілу доходів підприємств.

Доведено, що органи місцевого самоврядування набувають вагомішого значення у новому механізмі функціонування сільської соціальної інфраструктури, а в механізмі її розвитку пріоритет має загальнодержавне регулювання. Це стосується, передусім, забезпечення пріоритетності села як територіального сектора суспільства та створення жителям різних поселень соціально рівних можливостей для задоволення найнеобхідніших життєвих потреб.

### **Список використаних джерел**

1. Аналіз діяльності бібліотек Хмельницької області за 2011 рік / Упр. культури, туризму і курортів Хмельницької облдержадміністрації; Хмельницький ОУНБ ім. М. Островського. – Хмельницький, 2012. – 36 с.
2. Булавка О. Г. Соціальна паспортизація сіл України – основа розвитку сільських територій / О. Г. Булавка // Економіка АПК. – 2013. – № 2. – С. 78.
3. Воронова Л. К. Бюджет державний / Л. К. Воронова // Юридична енциклопедія. Т.1. А–Й. – К.: Вид-во «Українська енциклопедія» ім. М. П. Бажана, 1998. — С. 289–290.
4. Герасимчук З. В. Соціально-економічні передумови формування регіональної екологічної політики / З. В. Герасимчук // Регіональна політика: методологія, методи, практика // [монографія] / З. Герасимчук. – Луцьк : Надтир'я, 2008. – 528 с.

5. Данилишин Б. Устойчивое развитие в системе природно-ресурсных ограничений / Б. Данилишин, Л. Шостак. – К. : СОПС Украины НАНУ, 1999. – С. 367.

6. Департамент охорони здоров'я Хмельницької області [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.kmuoz.net/index.php?m=4&sm=1&s2m=2>.

7. Деякі питання врегулювання міжбюджетних відносин [Електронний ресурс] / Постанова Кабінету Міністрів України від 31 грудня 2004 року № 1782, зі змінами та доповненнями. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua>.

8. Додаток до рішення Хмельницької обласної ради від 19.06.13 р.

9. Закон України "Про питну воду та питне водопостачання" // Офіційний вісник України. – 2002. – № 6. – С. 1.52 Закон України «Про пріоритетність соціального розвитку села та агропромислового комплексу» від 17 травня 2012 року № 4721-VI. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua>

10. Звіт про результати аудиту виконання заходів Державної цільової програми розвитку українського села на період до 2015 року – Київ: Рахункова палата України, 2013.

11. Малік М. Й. До питання сталого розвитку сільських територій / М. Й. Малік // Економіка АПК. – 2008. – № 5. – С. 51–55.

12. Матеріальний добробут сільських жителів : навч. посіб. / Авт. кол.: П. П. Борщевський, В. В. Вітвіцький, В. С. Дієсперов та ін. Ред.: П.Т. Саблук, М.К. Орлатий. – К.: ІАЕ УААН, 2002. – 368 с.

13. Методы экономических исследований в агропромышленном производстве ; под ред. Б. Р. Боева. – М., 1999. – 259 с.

14. Населення і трудові ресурси села : навч. посіб. / В. В. Вітвіцький, С. О. Гудзинський, Т. Д. Іщенко та ін.; за ред. : П. Т. Саблука, М. К. Орлатого. – К. : ІАЕ УААН, 2002. – 276 с.

15. Постанова Кабінету Міністрів України від 27.02.08 № 99"Про порядок використання у 2008 році субвенції з державного бюджету місцевим

бюджетам на оснащення сільських амбулаторій та фельдшерсько-акушерських пунктів, придбання автомобілів швидкої медичної допомоги для сільських закладів охорони здоров'я" [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.kmu.gov.ua>.

16. Прокопа І. В. Соціальна інфраструктура села: формування нового механізму розвитку / І. В. Прокопа. – К. : Ін-т економіки НАН України, 1996. – 171 с.

17. Про основні засади розвитку соціальної сфери села: Указ Президента України від 20 грудня 2000 року // Урядовий кур'єр. – 2001. – 24 січ. – 8 с.

18. Програма реформування і розвитку житлово-комунального господарства Хмельницької області на 2011 – 2014 роки [Електронний ресурс]: Хмельницька обласна державна адміністрація. – Режим доступу : <http://oblrada.km.ua>.

19. Рарок Л. А. Развитие финансовой поддержки социальной инфраструктуры на сельских территориях / Л. А. Рарок // Электронное научно-практическое периодическое издание. Экономика и социум. – Саратов : Институт управления и социально-экономического развития. – 2014. – №1(10). – Режим доступу до журн.: <http://www.iupr.ru>.

20. Рарок Л. А. Сутність і значення соціально-економічного розвитку сільських територій / Л. А. Рарок // Збірник наукових праць ПДАТУ ; за ред. М. І. Бахмата. – Кам'янець-Подільський, 2011. – 584 с.

21. Рябоконт В. П. Розвиток сільських домогосподарств в умовах трансформації аграрного сектору економіки / В. П. Рябоконт // Економіка АПК. – 2013. – № 9. – С. 12–20.

22. Рябоконт В. П. Соціально-економічна сутність аграрної політики та шляхи її реалізації / В. П. Рябоконт // Економіка АПК. – 2011. – № 6. – С. 3–9.

23. Соціальна інфраструктура села: навч. посіб.; за ред. П. Т. Саблука, М. К. Орлатого. – К. : ІАЕ УААН, 2002. – 466 с.

24. Статистичний щорічник Хмельницької області / [за ред. В. В. Скальського] // Державна служба статистики України. Головне управління статистики в Хмельницькій області, 2016. – 424 с.

25. Статистичний збірник «Регіони України» / [за ред. О. Г. Осауленка] // Державна служба статистики України, 2016. – 310 с.

26. Статистичний збірник «Україна в цифрах у 2016 році» / [за ред. О. Г. Осауленка]. К. – Державна служба статистики України, 2014. – 240 с.

27. Талавирия М. П. Фінансовий механізм поліпшення розвитку сільських територій / М. П. Талавирия // Науковий вісник Національного університету біоресурсів і природокористування України: зб. наук. пр. Вип. 168. Ч. 2 / Серія «Економіка, аграрний менеджмент, бізнес»: редкол. Д.О. Мельничук. – К.: НУБІПУ, 2011. – С. 330-337.

28. Указ Президента України «Про Основні засади розвитку соціальної сфери села» від 20 грудня 2000 року № 1356/2000 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua>.

29. Урядовий портал. Хмельницька ОДА [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.kmu.gov.ua>.

30. Юрчишин В. В. Сільські території як системоутворюючі фактори розвитку аграрного сектору економіки / В. В. Юрчишин // Економіка АПК. – 2005. – № 3. – С. 3–10.



## РОЗДІЛ 8. КОРПОРАТИВНА СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ БІЗНЕСУ

### 8.1. Концептуальні засади корпоративної соціальної відповідальності

Глобальні трансформаційні зміни у світовій економіці, які спостерігаються в останнє десятиріччя, викликані багатьма чинниками. Ключове місце серед них посідають докорінні перетворення, що втілюються у стрімкому зростанні рівня свідомості, розширенні світосприйняття самих людей, які розпочинають активно шукати й обирати ціннісні доміанти власного життя, шляхи та методи реалізації своїх творчих та інтуїтивних здібностей. Нові ціннісні орієнтири виходять далеко за рамки матеріальних цінностей.

Аналогічні зміни спостерігаються й у глобальному бізнесі, які формують нові концептуальні засади, цілі, систему цінностей та принципів діяльності компаній. Отже, сучасні організації (насамперед, міжнародного рівня) вбачають серед таких цілей не лише максимізацію прибутків для своїх акціонерів, але й досягнення суспільного благополуччя на засадах сталого розвитку. Тому сьогодні розвиток світової економіки вимагає від підприємств суттєвого посилення рівня їх корпоративної соціальної відповідальності. Крім того, компанії повинні протистояти й актуальним глобальним викликам – катастрофічним кліматичним змінам, дефіциту природних ресурсів, забрудненню навколишнього середовища, глобальній фінансово – економічній кризі, енергетичним катаклізмам, загрозам світової безпеки тощо.

Основним напрямком вирішення вищезазначених проблемних питань є розширення застосування компаніями найкращих практик корпоративної відповідальності, які можуть стати дієвим інструментом забезпечення їх сталого розвитку.

Незважаючи на значний обсяг публікацій з проблем корпоративної соціальної відповідальності як вітчизняних, так і зарубіжних авторів, слід відзначити, що у багатьох з них відсутній системний підхід до визначення

місця та ролі корпоративної соціальної відповідальності для сталого розвитку українських підприємств, посилення їх конкурентоспроможності як на вітчизняному, так і на зарубіжних ринках. Зазначене зумовило актуальність представленого дослідження.

Ключові підходи до реалізації принципів соціальної відповідальності бізнесу містяться у роботах таких вітчизняних авторів, як В.Г. Андрійчук, В.О.Беспалов, М.П.Буковинська, В.М.Гєць, І.О.Гришова [4], А.М. Колот, І.О. Крюкова, В.В.Кужель [6], В.О. Непочатенко, В.Я. Месель-Веселяк, Ю.М. Новіков, П.Т. Саблук, М.П. Сахацький, І.І. Топіха, О.Г.Чирва, Т.С. Шабатура та багатьох інших. Серед основних зарубіжних дослідників феномену соціальної відповідальності слід відмітити таких авторів, як Р.Абрамов [1], Ф.Берлі і Г.Мінз, Ю.Благов [2], Г.Боуен, А.Василенко [3], Е.Карнегі, А.Каролл [Каролл] М.Мескон, Дж.Мун, Р.Байлер, Ф.Котлер, У.Шарп, Г.Гантт, О.Тід, М.Фрідман [13] та інших.

Водночас ряд питань, пов'язаних із формуванням концептуальних засад корпоративної соціальної відповідальності в Україні не поки-що не знайшли належного комплексного відображення у наукових дослідженнях.

Метою дослідження є визначення концептуальних засад корпоративної соціальної відповідальності з метою їх подальшого застосування при розробці оптимальних підходів до формування корпоративної соціальної відповідальності підприємств аграрного бізнесу в Україні.

Проведений нами аналіз наукових джерел з проблематики теорії соціальної відповідальності свідчить про наявність широкого кола дискусій з проблеми взаємовідносин підприємств і суспільства, різноманіття поглядів з приводу того, якими повинні бути пріоритети, оптимальний рівень та оптимальна форма соціальної відповідальності. Також можна стверджувати про відсутність універсального визначення корпоративної відповідальності у вітчизняних умовах господарювання. В цілому корпоративна соціальна відповідальність (КСВ) – складне комплексне поняття, складається з двох ключових елементів: «корпоративна» та «соціальна відповідальність».

Перша складова терміну корпоративна соціальна відповідальність - «корпоративна», тобто та, що безпосередньо пов'язана з поняттям «корпорація» - об'єднанням капіталів. Отже, йдеться, перш за все, про великі та середні компанії, а також групи компаній.

Під терміном «соціальна відповідальність» в широкому контексті розуміють відповідальність певного суб'єкта господарювання перед суспільством.

Концепція корпоративної соціальної відповідальності має досить широке трактування у науковій літературі. Поява контрактних відносин між підприємцями та робітниками призвела до кардинальної зміни позиції роботодавців, які стали звертати більше уваги на попередження можливих соціальних протестів робітників.

У найбільш загальному розумінні під корпоративною соціальною відповідальністю розуміють раціональний відгук організації на систему очікувань заінтересованих сторін (стейкхолдерів), що спрямований на стійкий розвиток компанії. Це відповідальність тих, хто приймає бізнес-рішення, перед тими, на кого ці рішення націлені. Отже, за своєю суттю корпоративна соціальна відповідальність — вбудований у корпоративне управління певний тип соціальних зобов'язань (здебільшого добровільних) перед працівниками, партнерами, державою, інститутами громадянського суспільства та суспільством у цілому.

За останні роки інститут корпоративної соціальної відповідальності (КСВ) пройшов шлях від «екзотичного» явища, притаманного лише потужним транс-національним корпораціям, до стандартних технологій його впровадження в практику організацій різноманітних форм власності і господарювання, різних розмірів та видів економічної діяльності по всьому світу. Сьогодні різними компаніями та організаціями широко застосовуються такі нововведення, як створення спеціальних підрозділів і координаційних груп з впровадження системи КСВ, запровадження окремої посади віце-президента з КСВ, впровадження етичних кодексів і корпоративної культури,

розроблення проектів соціального інвестування, підготовка і публікація соціальних (нефінансових) звітів.

Таким чином, все більша кількість компаній у світі сприймає КСВ не як примус, а як корпоративну стратегію стійкого розвитку. Тому однією з п'яти базових передумов успішної організації майбутнього, які були сформульовані у ході глобального дослідження, проведеного компанією ІВМ у 2008 р., визнана соціальна відповідальність.

Серед чисельних сучасних дослідників явища корпоративної відповідальності слід відзначити Ю.Е.Благова, який провів детальний аналіз сучасного етапу розвитку концепції корпоративної соціальної відповідальності. Це дозволило автору не лише систематизувати категоріальний апарат, але й обґрунтовано визначити вектор КСВ.

Починаючи з середини 50-х років ХХ ст. та до початку 90-х років відбувалися формування та послідовний розвиток концепцій корпоративної відповідальності, а саме:

- базова концепція корпоративної соціальної відповідальності (1950–1970-ті рр.);
- концепція корпоративної соціальної сприйнятливості (1970–1990-ті рр.);
- концепція корпоративної соціальної діяльності (1980–2000-ні роки).

Разом з тим, проведений аналіз літературних джерел свідчить про те, що у світі періодично виникають нові теоретичні розробки та концептуальні положення, доповнюються новими елементами вже існуючі теорії. Згадані теоретичні розробки не є альтернативними стосовно до базової концепції корпоративної соціальної відповідальності. Вони, частіше за все, локальні, суміжні та такі, що розглядають проблематику соціальної відповідальності в контексті інших споріднених підходів. До таких, зокрема, належать: концепції заінтересованих сторін, корпоративного громадянства, корпоративної стійкості та деякі інші. Дані концепції дістали розвитку наприкінці 1990-х — на початку 2000-х років.

Базову концепцію КСВ можна порівняти зі свого роду «парасолькою», під якою утворилася ціла низка інших теоретичних конструкцій.

Відповідальність, як впливає з концепції, що розглядається – це категорія і етики, і права, котра відображає особливе соціальне і морально-правове ставлення людини або іншого суб'єкта, наприклад організації, до іншої людини або спільноти, певного інституту або суспільства в цілому. Відповідальність, з одного боку, це залежність від когось або чогось, а з другого – здатність, готовність до виконання морально-духового обов'язку і правових норм.

Перші спроби теоретичного осмислення сутності, значущості та необхідності започаткування практики соціальної активності припадали на початок ХХ ст., але їх системний науковий аналіз розпочався лише в 1950-х рр. Ключову роль у науковому опрацюванні цієї проблематики відіграв Г. Боуен, який у 1953 р. опублікував монографію «Соціальна відповідальність бізнесмена», яка принесла вченому славу батька корпоративної соціальної відповідальності.

Незважаючи на безліч трактувань феномену «корпоративна соціальна відповідальність», більшість з них тлумачень концентрується навколо найпершого, сформульованого Г. Боуеном, визначення, згідно з яким соціальна відповідальність бізнесмена полягає в реалізації такої політики, прийнятті таких рішень або додержанні такої лінії поведінки, які були б бажані для цілей і цінностей суспільства.

Суттєвий внесок у формування базової концепції КСВ здійснив ще один американський учений К. Девіс. Йому належить опрацювання комплексного підходу щодо аналізу зовнішніх сил, які визначають соціальну активність компаній. На думку фахівців, роль К. Девіса в розвитку теорії соціальної відповідальності настільки значною, що його по праву можна вважати другим після Г. Боуена кандидатом на звання батька КСВ.

В цілому концепція КСВ для будь-якої компанії ґрунтується на двох фундаментальних принципах: милосердя та послідовному контролі. Тобто,

основним змістом є досягнення комерційних успіхів корпорацією, але з обов'язковим урахуванням загальнолюдських цінностей.

Провідні дослідники визначають зовнішні та внутрішні сили як джерела формування відповідальності [10]. До зовнішніх сил відносять суспільний договір, що узгоджує поведінку бізнесмена з цілями та цінностями суспільства. Умови такого договору можуть змінюватись але сам він зберігається як ключове джерело легітимності бізнесу. Таким чином, концепція КСВ отримала свій розвиток у вигляді форми певного соціального контракту, як переліку правил та моделей поведінки суспільства, організації окремих індивідуумів. Основні взаємні зобов'язання за таким контрактом включали наступні види: адекватну заробітну плату і прийнятні умови праці, чесну конкуренцію на ринку, повагу прав та обов'язків бізнес партнерів, сплату податків, дотримання стандартів охорони здоров'я і техніки безпеки тощо.

Пізніше, у 70-х роках ХХ століття виникла агентська теорія КСВ, яка розглядала корпоративну відповідальність як відповідальність компанії перед власниками та акціонерами у формі максимізації прибутку акціонерів в умовах дотримання певних «правил гри» (зокрема, чесної конкуренції, відсутності корупції, дотримання законів в сфері фінансового обліку, реклами, маркетингу, екологічного законодавства).

Прихильником зазначеної теорії був Мілтон Фрідман, який у той же час виступав також за встановлення меж КСВ бізнесу. М.Фрідман вважав, що приватні корпорації не можуть виступають як суб'єкти моралі, а є лише юридичними особами.

В той самий час, інші дослідники вважають, що концепція корпоративної соціальної відповідальності включає більш широкі сфери діяльності від охорони здоров'я, соціальних пільг окремим категоріям суспільства до реалізації комплексу заходів із захисту довкілля [13, с.12-20]. Такий широкий контекст трактування концепції КСВ пов'язаний з принципами ділової етики: соціальною політикою компанії, охороною праці, захистом прав людини та

оточуючого середовища, відповідальним інвестуванням в розвиток місцевих громад, в охорону здоров'я, тощо. Зазначений підхід вимагає від корпорації та її менеджерів прийняття на себе зобов'язань перед суспільством у відповідності з етичними стандартами.

Таким чином, еволюційне трактування корпорації, як морального агента перетворилось на загальноприйняте, а концепція агентської теорії відповідальності стала основним напрямком дослідження КСВ.

У 70-ті – 80-ті роки ХХ століття спостерігалось зміщення уваги дослідників корпоративної відповідальності з питань її філософського змісту до управлінської проблематики. Виникла нова концепція - «корпоративна соціальна чуттєвість», під якою розуміли здатність корпорації сприймати суспільний вплив. Дослідженням змістовних аспектів названої концепції присвячені роботи Р.Акермана, Р.Бауера, В. Фредеріка, С. Сети, Д. Вотави, А.Керолла [11].

Концепція «корпоративної соціальної діяльності» була реалізована у створенні комплексних моделей корпоративної соціальної діяльності А.Кероллом [10], Д. Вудом, Д.Свансоном, В. Фредериком, С.Сети, С.Вартиком і Ф.Кохреном.

На нашу думку, на більш детальну увагу заслуговує модель А. Керролла, яка є своєрідною вершиною розвитку сучасного підходу до усвідомлення сутності соціальної відповідальності організації. Зазначена модель пройшла кілька етапів трансформації до свого остаточного оформлення. Зокрема, наприкінці 1970-х рр. А. Керролл запропонував трактувати КСВ як відповідність економічним, правовим, етичним і дискреційним очікуванням, що їх покладає суспільство на організації в даний період часу.

Модель А. Керролла охоплює чотири типи соціальної відповідальності організації: економічну, правову, етичну і так звану дискреційну (рис. 1). Дискреційну відповідальність А. Керролл пов'язує зі сферою, в якій суспільство ще не сформувало чітких очікувань.

СУКУПНА  
СОЦІАЛЬНА  
ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

дискреційна відповідальність
етична відповідальність
правова відповідальність
економічна відповідальність

**Рис. 1. Типи корпоративної соціальної відповідальності згідно з моделлю А. Керролла**

Дослідник вважає, що окреслені ним типи КСВ співвідносяться між собою, скоріше, у порядку історичної еволюції. Розвиваючи логіку К. Девіса та інших розробників базової концепції КСВ, А. Керролл вкладає у неї управлінський контекст, оскільки вона може бути використана для полегшення ідентифікації причин конкретних дій бізнесу, а також для привертання уваги до етичних і дискреційних умов, що їх менеджери часто забувають.

На початку 1990-х рр. запропонована А. Керроллом модель дістає дальшого розвитку в його теоретичних та прикладних розробках і подається у вигляді піраміди (рис. 2).



**Рис. 2. Піраміда корпоративної соціальної відповідальності [12]**



Отже, в основу піраміди закладено економічну відповідальність. Ця функція спрямована на задоволення потреб споживачів та одержання економічних вигід (доходів).

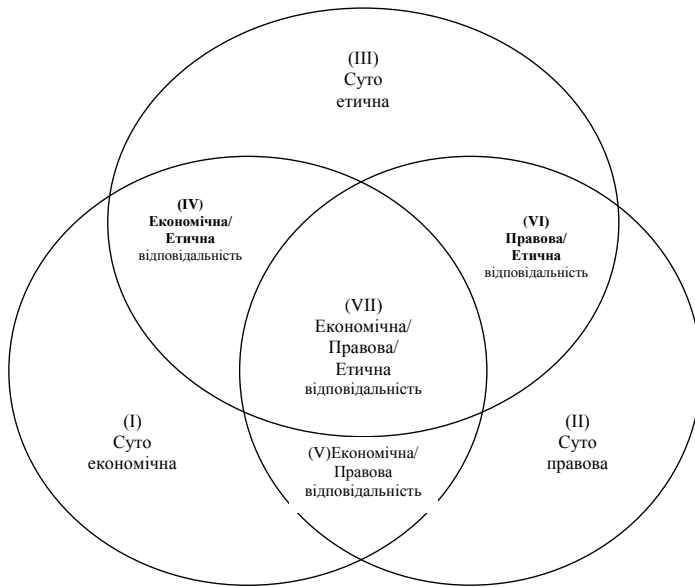
Правова відповідальність пов'язана з додержанням вимог і норм, що містяться в чинних нормативно-правових актах. Ідеться про законслухняність та суспільні очікування від компанії такої діяльності, яка не суперечить правовим нормам.

Етична відповідальність потребує від ділової практики таких соціальних дій, які узгоджуються з очікуваннями суспільства. Останні, як правило, не прописані у відповідних правових актах і апелюють до норм моралі.

Філантропічна (дискреційна) відповідальність спонукає організацію до соціально корисних дій, формування нової якості життєдіяльності членів суспільства через добровільну участь в реалізації соціальних програм.

Слід відмітити, що ще від початку 1990-х рр. піраміда Керролла набула популярності як серед теоретиків КСВ, так і менеджерів-практиків. На початку 2000-х рр., А. Керролл запропонував нову модифікацію моделі КСВ, адаптовану до умов міжнародного бізнесу, назвавши її «глобальна піраміда КСВ».

Слід звернути увагу і на те, що А. Керролл постійно доповнював свою модель, адаптуючи її до потреб сучасного менеджменту, і не вважав свою піраміду завершеною конструкцією соціальної відповідальності бізнесу. Пізніше, разом зі М.Шварцем дослідник запропонував замінити піраміду на діаграму Венна, яка дає змогу певним способом відстежувати взаємодію економічної, правової й етичної відповідальності (рис. 3) [15].



**Рис. 3. Трифурна модель корпоративної соціальної відповідальності [15]**

Характерною ознакою дальших наукових досліджень у цій царині (починаючи із середини 1970-х рр.) стає зміна акцентів і векторів наукових досліджень. Якщо в попередніх публікаціях йшлося про те, що слід розуміти під КСВ, якими є її рівні, суб'єкти, напрями тощо, то надалі дослідницький науково-прикладний пошук було спрямовано на розроблення рецептів, технологій реалізації соціально відповідальної поведінки.

Концепцією, яка увібрала основні положення базової концепції КСВ та водночас є відносно самостійною та практично орієнтованою, є концепція соціальної сприйнятливості (*Corporate Social Responsiveness*). У найбільш загальному трактуванні соціальна сприйнятливість – це здатність корпорації реагувати на суспільний вплив і сприймати суспільні потреби.

Основоположне значення в розвитку концепції корпоративної соціальної сприйнятливості мають праці іноземних авторів Р. Акермана, Р. Бауера,

Д. Вотава, С. Сеті, А. Керролла, В. Фредеріка. Узагальнюючи основні погляди провідних дослідників, слід відмітити, що корпоративна соціальна сприйнятливість постає одночасно як:

1) багаторівневий процес реагування на конкретні вияви суспільного тиску;

2) стратегія управлінської сприйнятливості;

3) здатність корпорації сприймати суспільні потреби і суспільний вплив.

Отже, корпоративна соціальна сприйнятливість (CSR-2) постає і як «управлінська» фаза розвитку КСВ, яка замінює «філософську» фазу КСВ (CSR-1).

Наступний етап у розвитку світової думки в царині соціальної відповідальності бізнес-організацій – це намагання створити комплексну модель, яка б об'єднала раніше опрацьовані концепції у якості елементів та прикладні аспекти активізації соціально відповідальної поведінки.

Саме концепція «корпоративної соціальної діяльності» (*corporate social performance – CSP*) об'єднала моральні принципи концепції «корпоративної соціальної відповідальності», процеси «корпоративної соціальної чуттєвості» та результати названих процесів.

Починаючи з 90-х років у системі глобального управління корпоративною відповідальністю з'явились альтернативні концепції: «заінтересованих сторін», корпоративного громадянства, корпоративної стабільності.

Одним з альтернативних підходів до визначення поняття корпоративної відповідальності є теорія участі (теорія стейкхолдерів, теорія зацікавлених сторін), яка визначає цілий спектр типів соціальної відповідальності бізнес компаній перед суспільством. Згідно з положеннями зазначеної теорії, взаємовідносини компанії з різними групами зацікавлених сторін відкривають корпоративне розуміння цінностей. Тому за такої концепції інтереси усіх учасників (компанії, структури, індивідууми, які тим чи іншим

чином стикаються з корпорацією) повинні враховуватися у корпоративній відповідальності.

Характерною особливістю концепції «заінтересованих сторін» є оцінка взаємодії корпорації з конкретними заінтересованими сторонами, яка повинна визначати раціональність корпоративної відповідальності в контексті ваги відповідних управлінських рішень з врахуванням галузевої специфіки, стадії розвитку життєвого циклу компанії, крос-культурних характеристик норм регулювання, громадських ініціатив.

Значна кількість дослідників визначають концепцію «зацікавлених сторін», як одну з найважливіших, що впливають на розвиток корпоративної відповідальності [2, с. 149].

Концептуальні зміни у глобальному бізнес-середовищі, які мали місце у 1980-1990 рр. спричинили актуалізацію ідеї корпоративного громадянства. Під корпоративним громадянством розумілася дискреційна корпоративна відповідальність перед суспільством на отримання додаткових благ [12, с.42].

Сучасне бачення концепції «корпоративне громадянство сформовано в наукових дослідженнях Г. Боуена, А. Керолла, Д.Маттена А., Крейна, В. Чеппла, І. Маїгнана, О. Феррелла, Р. Фримана, Дж. Лонгсдона, Д. Вуда, Дж. Поста, С. Уаддок, П. Кохрена, С. Хоссейні, А. Василенко [3], Р. Абрамова [1], Ю.Благова [2].

Концепція корпоративного громадянства спочатку знайшла своє втілення в діяльності британських компаній, а потім поширилась на американські. Її основними елементами стали: охорона оточуючого середовища, безпечність виробленої продукції, медичне обслуговування співробітників, дотримання етичних професійних норм, участь в місцевих соціальних програмах, благодійні програми тощо. Ключовою особливістю концепції «корпоративного громадянства» стало залучення співробітників до інвестиційних програм та до управління корпорацією.

Наступна концепція - «корпоративної стійкості» («корпоративної стабільності») є, по суті, інтерпретацією традиційної концепції «сталого

розвитку». Серед дослідників, які внесли певний вклад у розвиток концепції «корпоративної стійкості», слід відзначити Р. Штойера, Дж. Елкінгтона, М. Ван Марревейка, Т. Диллика, К. Хокертса, Дж. Муна та інших.

Так, співвідношення концепцій «корпоративна стійкість», «корпоративна соціальна відповідальність» та «корпоративна соціальна діяльність» дозволяє говорити про співставність моральних принципів, які є їх основою. Прийняття сталого розвитку, як базового морального принципу, що знаходить своє втілення в очікуваннях зацікавлених сторін корпорації, реалізація його в практичній діяльності та оцінка потрібного результату діяльності є платформою концепції «корпоративна стійкість». Отже, зазначені концепції можна розглядати як однорівневі в контексті їх практичного застосування в діяльності корпорації.

Термін «корпоративна відповідальність» фактично включає в себе три види відповідальності: економічну, соціальну та екологічну у відповідності з трьома основами «корпоративної стійкості». Якщо в класичному визначенні КСВ економічна відповідальність бізнес структур є ключовою, то основним змістом концепції «корпоративної стійкості» є рівність та важливість усіх трьох компонентів відповідальності.

Таким чином, в результаті проведеного дослідження встановлено, що корпоративна відповідальність – це така модель управління корпорацією, яка включає її економічну, соціальну та екологічну діяльність в контексті перспектив сталого розвитку.

Формування корпоративної відповідальності розпочинається з дотримання елементарних канонів цивілізаційного спілкування: добросовісності, чесності, порядності і т.д.

Корпоративна соціальна відповідальність, фактично є явищем багатовекторним, адже включає в себе відповідальність роботодавця перед своїми працівниками, підприємств – перед партнерами, місцевим населенням, суспільством у цілому.

Визначення ринкових сил, як зовнішнього джерела корпоративної відповідальності, розглядалось в роботах А. Смита, М. Фридмана [13]. На думку М.Фридмана у вільному суспільстві «існує лише одна і тільки одна соціальна відповідальність бізнесу: використання своїх ресурсів для участі в діяльності, направленій на підвищення його прибутку, в тій мірі, в якій відповідальність відповідає правилам гри, що забезпечують відкриту та вільну конкуренцію без обману і шахрайства» [13, с.133] Згідно класичних трактувань КСВ, її зовнішніми джерелами є ринкові сили, які визначають корпоративну відповідальність, як максимілізацію прибутку корпорації («невидима рука ринку»), та як нормативну діяльність у відповідності до законодавств, які породжуються політичними процесами («рука держави»).

Фундаментальними науковими дослідженнями щодо комплексного підходу до аналізу зовнішніх сил впливу на формування корпоративної відповідальності можна вважати роботи К.Девиса.

У працях багатьох дослідників обґрунтовуються необхідність та подаються практичні рекомендації щодо розробки компаніями власного корпоративного кодексу. Прийняття такого документу фактично означає винесення компанією своїх стандартів ділової поведінки на широкий загал, декларування готовності нести відповідальність за свою діяльність у будь-якому місці світу. Основними цілями корпоративних кодексів є стандартизація етичних та адміністративних норм і правил ділової поведінки, формалізація системи корпоративного контролю, допомога іноземним спеціалістам в подоланні соціальних та культурних бар'єрів в приймаючих країнах.

Як правило, корпорації детально вивчають кодекси своїх потенційних зацікавлених сторін, а особливо, ключових партнерів і постачальників. Розуміння вимог політико правових норм, організаційних процедур, способів підтримки іміджу та особливостей стратегічного розвитку конкурентів та бізнес-партнерів приводить більшість компаній до прийняття свого кодексу ділової поведінки. В основу таких кодексів обов'язково покладено

загальнолюдські цінності, етичні норми поведінки та корпоративної моралі, які сформувалися у різних крос-культурних середовищах.

Разом з тим, ми погоджуємося із точкою зору про те, що при формуванні корпоративних кодексів ділової поведінки слід обов'язково враховувати галузеву специфіку діяльності компаній, культурні та географічні особливості норм ділової поведінки.

Глобальні етичні стандарти та практики їх реалізації формуються під впливом приєднання та підтримки добровільних ініціатив міжнародної спільноти в сфері соціальної відповідальності.

Сьогодні у світі діє Міжнародний стандарт ISO 26000 («Керівництво із соціальної відповідальності»), який визначає універсальні принципи соціальної відповідальності, її фундаментальні практики [14]. Зазначений стандарт не є стандартом системи менеджменту, не вимагає сертифікації, та не обов'язковим для застосування. Водночас, він містить практичні рекомендації щодо забезпечення соціальної відповідальності суб'єктів господарювання та використовується в якості елемента реалізації державної політики, тому що в довгостроковій перспективі усі компанії світу та їх стейкхолдери розумітимуть необхідність в соціально відповідальній поведінці та тих перевагах, які вона створює. Стандарт описує принципи взаємодії зі стейкхолдерами; керівництво з основних тем соціальної відповідальності, способи інтеграції соціальної відповідальності в діяльності компаній приватного, державного та громадського секторів, як великих, так і малих, які функціонують, як в розвинутих країнах, так і в країнах, що розвиваються.

Впровадження зазначеного міжнародного стандарту сприятиме підвищенню соціальної відповідальності будь-якої організації, враховуватиме інтереси всіх її членів, стимулюватиме компанію працювати виключно у діючому правовому полі та поважати міжнародні норми поведінки.

Суттєвою перевагою вищезазначеного стандарту є те, що він може бути практично використаний і тими компаніями, які лише розпочинають розглядати та втілювати стандарти соціальної відповідальності, і тими, хто тільки розпочинає розглядати питання соціальної відповідальності, і тими, хто вже має досвід їх опрацювання. Отже широке впровадження у вітчизняних організаціях міжнародного стандарту ISO 26000 в цілому сприятиме покращенню зростанню показників сталого розвитку України.

Особливістю нинішнього етапу розвитку концепції корпоративної соціальної відповідальності є існування двох напрямків її розвитку: самостійної вихідної концепції КСВ та «парасолькової» концепції корпоративної відповідальності, яка завершує та гармонізує еволюційний розвиток похідних категорій на новому якісному рівні. Концепція корпоративної відповідальності сприймається як управлінська категорія, що тісно пов'язана з стратегічним управлінням корпорації.

За сучасних умов господарювання розробка та втілення соціально відповідальної стратегії може бути надзвичайно корисною для самої компанії з огляду на декілька причин:

- 1) створюється більш привабливий образ компанії у суспільстві;
- 2) зростає рівень довіри до компанії;
- 3) збільшення товарообігу, кількості клієнтів тощо;
- 4) розширення ринку збуту продукції;
- 5) можливість зниження місцевих податків.

Аналізуючи кращий світовий досвід, слід відмітити важливу роль великих національних корпорацій у наданні соціального вектора корпоративному господарюванню. Концепція соціальної відповідальності корпорацій активно підтримувалася президентами і менеджерами найбільших американських компаній. Розуміння ними поняття прибутку зводилося не лише до економічного, але й до соціального позитивного ефекту.



З метою розвитку механізмів та процедур соціальної відповідальності бізнесу були розроблені статистичні методи оцінки ефективності такої діяльності. До таких показників можна віднести, наприклад, показник окупності інвестицій, які спрямовуються на благодійні цілі та показник ефективності благодійних програм порівняно з іншими соціальними програмами неблагодійного характеру.

Отже, для європейських та американських корпорацій соціально відповідальна діяльність вже давно стала звичним явищем. Якщо корпорація хоче зайняти певний сегмент ринку ЄС або США, вона збільшує поточні витрати на соціальний розвиток і виграє у довгостроковій перспективі, створюючи сприятливі маркетингові умови для збільшення прибутку.

Взагалі, останнім часом такі авторитетні установи, як Організація Об'єднаних Націй, Міжнародна Організація Праці, Організація економічного співробітництва і розвитку все більшу увагу зосереджують на інвестуванні банками і корпораціями розвитку соціальної інфраструктури: медицину, освіту, дозвілля, екологію, безпеку праці.

Для розвитку й активізації корпоративної благодійності уряди різних країн вдаються до заходів державного регулювання поведінки соціально відповідального бізнесу. Зокрема, у Європі до підприємств і банків застосовується державна примусова форма тиску, за якою зобов'язують останні дотримуватися встановлених правових норм соціальної відповідальності.

У Великій Британії, Голландії, Німеччині, Швеції державою встановлені правила соціальної звітності підприємств, які визначають її зміст і періодичність. На європейському просторі діють два варіанти регулювання соціальної поведінки: обов'язковий і рекомендований. Проте в кожному з них використовуються правові норми, які підприємства зобов'язані виконувати.

У США діють більш ліберальні підходи до регулювання корпоративної соціальної діяльності. Разом з тим, уряд США визначає мінімальні соціальні стандарти для бізнесу.

У цьому контексті та з метою мотивації соціально орієнтованої політики у США прийнято ряд документів: кодекси корпоративного управління, природоохоронні закони на федеральному і місцевому рівнях. Одним із фундаментальних є Закон (Акт) комунального інвестування, який зобов'язує компанії і банківські установи здійснювати інвестиційну активність на території їх комерційної діяльності.

Цим Законом кожний банк зобов'язаний патрунувати певну територію і забезпечувати надходження інвестицій. Цікавим є той факт, що існують аналогічні закони для стимулювання корпоративної соціальної діяльності компаній, які працюють за кордоном. У Сполучених Штатах навіть існує спеціальна компанія «Корпорація приватних зовнішніх інвестицій» (*Overseas Private Investment Corporation – ORIC*), яка страхує компанії США на міжнародному рівні і слідкує за дотриманням ними соціальних стандартів.

Слід відмітити, що позитивний досвід компаній, які послідовно проводять політику корпоративної соціальної відповідальності, дає їм переваги в конкуренції розміщення своїх капіталів на територіях інших країн, спрощує дозвіл на отримання преференцій. Зокрема, якщо у 60-70-ті рр. благодійна діяльність була разовою та розпорошеною, то на початку XXI ст. вона набула статусу довгострокових інвестиційних проектів.

На сьогодні корпоративна звітність у США надається у формі інтегрованих звітів по основних міжнародних стандартних методиках та охоплює фінансові, соціальні й екологічні параметри. До них відносяться GRI – Global Reporting Initiative; AA 1000; ISO – International Standards Organization; SAI 8000 – Social Accountability International. Корпоративна звітність на регулярній основі переконливо свідчить про свідомий підхід до репутації компанії, який призводить до зростання її капіталізації і доступу до недорогих банківських кредитів.

Соціальна активність бізнесу та зростання її ролі у підвищенні іміджу компаній викликали необхідність подальшого вдосконалення економіко-організаційних механізмів залучення і реалізації інвестицій у розвиток

соціальної інфраструктури. Значно розширилася сфера діяльності Фонду соціально відповідальних інвестицій та удосконалився його інструментарій.

Функцією Фонду соціально відповідальних інвестицій стали формування соціально орієнтованих напрямів витрат. До інвестиційного профілю відбираються цінні папери тих компаній, які зарекомендували себе на ринку як соціально відповідальні. Фонд формується і керується професійними працівниками.

Існують різні напрями діяльності соціально відповідальних інвестицій.

Це акумулювання грошей у вигляді цінних паперів, участь в акціонерному капіталі, а також у місцевих інвестиційних програмах. Останній напрям дає можливість соціально незахищеним людям і малозабезпеченим залучати кошти під низький відсоток для будівництва житла, розвитку малого бізнесу. Ці кошти населення отримує через банки місцевого розвитку, кредитні спілки, спеціалізовані фонди допомоги.

Досвід США по державному регулюванню соціально відповідального бізнесу показує, що з трьох варіантів формування інвестиційного портфелю два включають інституціональні структури різної спрямованості, які відповідають цілям інвесторів, і один має спрямованість на місцевий рівень. Таким чином, американські і західноєвропейські компанії надають важливе значення ефективному використанню своїх нефінансових активів. Ця практика, крім прагматичного ефекту, показує зростання економічної культури серед бізнес-суспільства.

У зв'язку з бурхливим розвитком транснаціональних корпорацій (ТНК), їх впливом як на зарубіжні, так і на вітчизняні ринки, важливого значення набуває розвиток поняття глобальної корпоративної відповідальності. Адже непослідовне та безсистемне трактування корпоративної відповідальності багатьма ТНК, непослідовність дій корпорацій в інтересах суспільства, оточуючого середовища, людини, відірваність стратегій їх розвитку від загально людських цінностей сьогодні викликають багато запитань. Отже, поняття глобальної корпоративної відповідальності вимагає суттєвого

наповнення конкретним змістом в контексті стратегічного розвитку глобальної компанії, зміни координат її корпоративної відповідальної діяльності, не як примусової обтяжливої благодійності, а як джерела перспектив розвитку інновацій та підвищення її міжнародної конкурентоздатності. Сучасні координати глобальної корпоративної відповідальності визначають еволюційну трансформацію концептуальних засад її формування (джерел, принципів, структурних компонентів) та ціннісний базис бізнес мислення глобальної компанії.

Концепція глобальної корпоративної відповідальності гармонічно включає концепцію «сталого розвитку», як нормативну основи майбутнього розвитку суспільства, в цілому, та бізнес структур, як суспільного інституту, зокрема; концепцію «корпоративної стійкості», як основу розвитку корпорації; та концепцію корпоративної соціальної відповідальності (КСВ), як управлінський підхід, який втілюється шляхом вибудовування відносин із зацікавленими сторонами в умовах реалізації стратегічних конкурентних переваг компанії.

Концепції «корпоративного громадянства» та «корпоративної стійкості» змінили вектор розвитку та зміст досліджень проблематики глобальної корпоративної відповідальності в контексті тісних зв'язків останньої з досягненням корпораціями конкурентних переваг в глобальному бізнес середовищі («бізнес-аргумент»). Крім того відбулась імплементація стратегічного підходу в процес формування глобальної корпоративної відповідальності.

Створення моделі інтеграції принципів корпоративної відповідальності в базову стратегію та формування стратегічної корпоративної відповідальності є основою генерації динамічних можливостей корпорації для вирішення значимих глобальних, регіональних, місцевих, економічних, екологічних, соціальних викликів. Динамічні можливості корпорації виступають джерелом її конкурентних переваг в глобальному бізнес середовищі. Ключовим компонентом генерації динамічних можливостей корпорації є

використання інноваційних технологій у випуску продукції, бізнес-процесах, стратегіях розвитку.

Таким чином, під поняття глобальної корпоративної відповідальності повинні розумітися: здатність корпорацій до відповідального прийняття рішень в рамках управлінської діяльності, а саме розробки спеціальних рішень для конкретних груп зацікавлених сторін, досягнення довгострокової стійкості компаній шляхом балансу відповідних інтересів усіх груп стейкхолдерів та формуванні системи корпоративних цінностей, як інноваційного бізнес мислення глобальної компанії.

Ключовою характеристикою корпоративної відповідальності глобальних компаній є їх бажання включати соціальні, екологічні, моральні фактори в процеси прийняття рішень та бути підзвітними за вплив своїх рішень та діяльності на суспільство, оточуюче середовище, людину, цивілізаційний розвиток планети. Важливим в процесах прийняття рішень ТНК є етичні та прозорі моделі їх поведінки, які знаходяться в межах існуючих національних законодавств, узгоджуються з міжнародними нормами поведінки та не несуть негативного впливу на сталий цивілізаційний розвиток. Крім того, корпоративна відповідальність, що інтегрована в стратегічну діяльність глобальних компаній, передбачає врахування інтересів їх стейкхолдерів.

Успіх реалізації практик корпоративної відповідальності ґрунтується на її системному сприйнятті та інтеграції в стратегію сталого розвитку компанії. Під системним сприйняттям корпоративної відповідальності слід розуміти, реалізацію розмаїття її практик на всіх рівнях функціонування компанії. Ключовими напрямками, які визначають найбільш вірогідний економічний, екологічний, соціальний вплив транснаціонального бізнесу, що підлягає контролю, є організаційне управління компанією, права людини, трудові практики, оточуюче середовище, добросовісні ділові практики, проблеми зі споживачами і участь в житті та розвитку громад. Кожна компанія визначає для себе конкретний перелік напрямків розвитку власної відповідальності. При аналізі основних тем та виявленні проблем компанія приймає до уваги

контекст, умови бізнес середовища, власні ресурси, інтереси та очікування зацікавлених сторін, зважаючи на те, що для конкретної компанії можуть бути вирішені не всі проблеми. Для розширення можливостей застосування відповідальних практик компаніям необхідно фокусуватись на найбільш значимих для сталого цивілізаційного розвитку проблемах, намагатись працювати в партнерстві зі своїми стейкхолдерами, реалізовувати інноваційні та креативні практики.

Люди є найціннішим активом будь-якої компанії, а корпоративна культура – це основа її конкурентних переваг в глобальному бізнес середовищі. Тому визначення принципів формування корпоративної культури глобальної компанії епохи трансцендентності, як внутрішнього середовища зародження та становлення загальних цінностей сталого цивілізаційного розвитку є актуальною проблемою сьогодення.

Глобальні компанії розвивають свої компетенції в сфері корпоративної відповідальності: від побудови мережі зв'язків з громадськістю до відповідальних технологій ведення бізнесу та інтеграції відповідальних практик в корпоративну стратегію. Орієнтири корпоративної відповідальності окреслюються рівнем зрілості, благополуччя та самореалізації компанії.

В основі формування ціннісного базис мислення глобальної компанії лежить інноваційне та креативне мислення її співробітників, становлення якого можливе за рахунок розширення стандартів їх відповідальної поведінки, навчання і вдосконалення рівня зрілості та самореалізації. Ключову роль у визначених процесах відіграють освітні заклади.

В умовах реформування економіки Україна вітчизняні суб'єкти господарювання зіткнулися з потребою знизити гостроту соціальних процесів шляхом розбудови соціально-відповідальної системи управління компаніями та пошуку ними резервів щодо розширення соціальної інфраструктури, підвищення добробуту робітників та поліпшення умов їхньої праці.

В цілому, корпоративна відповідальність в українській бізнес практиці є відносно новою практикою для вітчизняних компаній. Визначення лідерів формування трендів корпоративної відповідальності в українському бізнес середовищі проведено за результатами оцінки активності та відкритості компаній в моніторингових системах. Такі компанії, маючи корпоративну відповідальність за стандарт, звичну практику і філософію діяльності, виступають своєсвідними еталонами відповідального лідерства в Україні.

Тренд сетерами корпоративної відповідальності в Україні виступають провідні транснаціональні корпорації, що ведуть бізнес на території нашої країни, та вітчизняні компанії – лідери формування трендів КСВ в українському бізнес середовищі. Це, зокрема, ТНК-ВР Україна, Сіменс Україна, Ніссан Мотор Україна, Тетра Пак Україна, Кока-Кола Бевериджис Україна, Вітмарк Україна, Ернст енд Янг, Хюндай Мотор Україна тощо.

На думку багатьох дослідників, з якою ми погоджуємося, в Україні й досі не сформована цілісна національна модель соціальної відповідальності бізнесу. Більшість компаній лише декларують себе як соціально відповідальні. А системну роботу у цьому напрямку проводять лише одиниці. Крім того, соціальна відповідальність бізнесу розвивається нерівномірно та стихійно. Відсутні чіткі державні чи корпоративні рішення для їх впровадження, невизначені ті напрямки бізнесу, які можуть забезпечити максимальну віддачу.

На нашу думку, значного посилення потребує аналіз та предметна оцінка кращих зарубіжних моделей корпоративної відповідальності, зокрема країн – лідерів у визначеній сфері – скандинавських країн. Заслужують на подальше вивчення специфіка впровадження принципів корпоративної відповідальності в азійських країнах. Перспективними є поглиблене вивчення дослідження ролі держави у формування відповідального партнерства з бізнес структурами у провідних державах світу.

Практичний результат подальших досліджень у зазначених напрямках повинен бути втілений у формуванні обґрунтованої національної моделі

корпоративної відповідальності, розробці конкретних схем та процедур адаптації міжнародних практик корпоративної відповідальності в діяльності вітчизняних компаній.

На сьогодні в Україні вже діють окремі організації (у вигляді експертних груп), які займаються узагальненням кращого досвіду у даній сфері та розробкою конкретних пропозицій та рекомендацій із запровадження кращого світового досвіду у сфері корпоративної соціальної відповідальності у діяльність вітчизняних компаній. До таких, зокрема, слід віднести Центр «Розвиток корпоративної соціальної відповідальності (КСВ)» [7].

Зазначена експертна організація була заснована ще у 2008 році з метою впровадження соціальної відповідальності задля системних та якісних змін в Україні. Сьогодні організація об'єднує понад 40 провідних компаній України. Серед них є як великі аграрні та агропереробні компанії («Кернел», Агропромхолдинг «Астарта-Київ», Корпорація «Оболонь», «Nestle»), так і компанії, що постачають насіння, засоби захисту рослин та добрива для вітчизняного сільського господарства («Bayer», Компанія «Монсанто», «Сингента»). Центр «Розвиток КСВ» працює з більш ніж 100 компаніями, 200 університетами, 20 школами, 60 державними компаніями і 40 муніципалітетами.

Основними здобутками Центру КСВ є:

- 1) приєднання України до розробки міжнародного стандарту із соціальної відповідальності ISO 26000;
- 2) формування спільноти соціально відповідальних компаній;
- 3) проведення щорічного Конкурсу кейсів з КСВ;
- 4) запровадження Індексу прозорості державних компаній як індикатора реформ державної власності;
- 5) створення платформи для взаємодії бізнесу та університетів, шкіл задля підвищення якості вищої та середньої освіти в Україні (Національний форум «Бізнес і університети», Лабораторія «Бізнес і університети»).



Таким чином, корпоративна соціальна відповідальність – це складна філософська, інтегративна морально-етична, правова, соціально-економічна, управлінська категорія. У процесі еволюції базової концепції КСВ сформувалася ціла система поглядів, суджень, теоретичних конструкцій, котрі слід розглядати як етапи дальшого теоретичного осмислення та розширення тематичних рамок поняття «корпоративна соціальна відповідальність».

Опанування надбань різних авторів та наукових шкіл, усвідомлення логіки побудови теоретичних конструкцій у сфері КСВ може стати запорукою розробки та впровадження у вітчизняну практику сучасних корпоративних проектів з активізації соціальної відповідальності, підготовлених на основі морально-духовних цінностей, корпоративного громадянства і водночас направлених на прирощення соціальних ресурсів, стійкий розвиток бізнес-організацій.

Вітчизняні підприємства аграрного бізнесу функціонують у тому ж середовищі, що й інші суб'єкти господарювання. Але вимоги суспільства до рівня їх соціальної відповідальності часто є більш високими, ніж для підприємств інших галузей економіки. Адже при розробці стратегії їх діяльності необхідно враховувати не лише інтереси держави, акціонерів, контрагентів, але й чисельних власників земельних паїв, які надали свої наділи в оренду середнім та великим агропідприємствам.

## **8.2. Корпоративна соціальна відповідальність аграрного бізнесу**

Зміни у вітчизняному податковому законодавстві, постійні коливання світових цін на продовольство, необхідність переорієнтації на нові ринки збуту сільськогосподарської продукції та продуктів її переробки, суттєве подорожчання засобів виробництва – ключові чинники, які спонукають вітчизняні аграрні підприємства до пошуку дієвих інструментів підвищення власної конкурентоспроможності задля забезпечення стабільного розвитку. Порушені питання набули своєї актуальності для усіх без винятку форм

господарювання – від малих та середніх підприємств великих аграрних підприємств та груп компаній, або так званих агрохолдингів.

Існує висока ймовірність того, що за умов, що склалися, підприємства галузі можуть вдатися до суттєвого зниження рівня своєї соціальної відповідальності, в тому числі шляхом скорочення фінансування програм розвитку соціальної інфраструктури, систем соціального забезпечення працівників та збереження навколишнього середовища. Враховуючи той факт, що місцеві громади у багатьох регіонах поки що не встигли повною мірою скористатися перевагами процесу децентралізації, зниження соціальної активності великих аграрних компаній може мати вкрай негативні наслідки для розвитку відповідних сільських територій, а в кінцевому випадку – для стабільної роботи самих підприємств.

Різноманітні аспекти реалізації принципів соціальної відповідальності бізнесу відображені у дослідженнях таких вітчизняних авторів, як В.Г. Андрійчук, В.О. Беспалов, В.М. Геєць, І.О.Гришова, І.О. Крюкова, В.В. Кужель, В.О. Непочатенко, Л.О. Мармуль, В.Я. Месель-Веселяк, Ю.М. Новіков, П.Т. Саблук, М.П. Сахацький, І.І. Топіха, О.Г.Чирва, Т.С. Шабатура та багатьох інших.

Водночас невирішеними залишаються ряд питань, які стосуються підвищення соціальної відповідальності аграрних підприємств як одного з ключових факторів їх розвитку.

Метою дослідження є визначення необхідності посилення соціальної відповідальності аграрного бізнесу, окреслення основних напрямків її розвитку в контексті нинішньої соціальної, економічної та політичної кризи в нашій державі, з урахуванням перспектив розвитку агросектору.

Не зважаючи на протилежні оцінки ролі середніх та великих аграрних компаній у розвитку галузі, важко заперечити їх високу конкурентоспроможність, ключове місце у забезпеченні продовольчої безпеки держави та зростанні експортного потенціалу АПК. Водночас, реалізація бізнес-інтересів зазначених компаній повинна обов'язково супроводжуватися зростанням рівня життя сільського населення, в тому

числі шляхом створення достатньої кількості робочих місць, забезпечення належного соціального, екологічно безпечного довкілля. Однак, практика показує, що на шляху до реалізації таких проєктів існує багато перешкод.

Насамперед, йдеться не лише про дефіцит обігових коштів, але й про неврахування у соціальних програмах позицій усіх зацікавлених сторін (громадських організацій, ЗМІ, наукових установ та освітніх закладів, а не лише інтересів споживачів продукції та місцевих органів влади, власників земельних паїв, які передали їх в оренду аграрним компаніям).

Стійкі взаємовигідні відносини повинні стати тим ресурсом, який забезпечить аграрному бізнесу конкурентні переваги в середньостроковій та довгостроковій перспективах.

Будь-яка аграрна компанія взаємодіє з досить широким колом зацікавлених сторін. Ними, зокрема, є держава (в особі її органів), споживачі, постачальники та контрагенти, орендодавці, конкуренти, профільні міжнародні організації, ЗМІ, місцеві громади (регіональні органи влади, органи місцевого самоврядування, населення на території), а також освітні та наукові установи, культурні та спортивні організації.

При цьому варто розглядати соціальну відповідальність на наступних рівнях: 1) відносини з державою (проявляється, насамперед, у повному та своєчасному виконанні податкових зобов'язань); 2) виконання зобов'язань перед своїми працівниками; 3) виконання зобов'язань перед пайовиками – власниками земельних паїв, переданих компанії в оренду; 4) взаємодія з суспільством.

Соціальна відповідальність компанії у сучасній ринковій економіці повинна стати інструментом управління нею. Отже, соціально-відповідальними слід вважати такі компанії, які мають добросовісну ділову практику, здійснюють розвиток персоналу, виділяють кошти на охорону здоров'я працівників і безпечні умови праці, використовують ресурсозберігаючі технології та вживають інших заходів, що зменшують антропогенний вплив на довкілля тощо. Такий підхід до здійснення аграрного підприємництва забезпечує не тільки соціальну злагодженість у

суспільстві, але й підвищує імідж формувань, що, в кінцевому підсумку, позитивно відображається на їх прибутковості і можливостях подальшого використання соціально-відповідального інструментарію.

Соціальна відповідальність компанії – це її добровільний внесок в розвиток сільської/селищної громади, у соціально-економічну та екологічну сфери. Це свідоме відношення суб'єкта соціальної діяльності до вимог соціальної необхідності, громадянського обов'язку, соціальних завдань, норм і цінностей.

Соціально відповідальні підприємства мають більше інструментів для залучення і утримання персоналу. Позитивними наслідками соціальної відповідальності в умовах нестабільного зовнішнього середовища є зменшення нефінансових ризиків, довгострокове поліпшення іміджу і ділової репутації, зростання ринкової вартості підприємства, набуття конкурентних переваг та стратегічної стійкості суб'єкта господарювання.

До пріоритетів розвитку соціальної відповідальності аграрного бізнесу слід віднести:

1) вдосконалення виробничих процесів, з метою зменшення викидів в атмосферу або пристосування виробництва до технологічних, санітарних, екологічних стандартів, враховуючи зарубіжний досвід;

2) підвищення мотивації праці персоналу та ріст її продуктивності;

3) формуванням стабільного соціально-психологічного клімату в організації, що сприяє ефективності праці;

4) виявлення внесків, стимулів та показників взаємодії між фірмою та зацікавленими сторонами;

5) підвищення ділової та загальносуспільної репутації компанії, що зменшуватиме ризики можливої втрати ринків, покращуватиме доступ до нових ринків;

6) постійний моніторинг суспільної думки та інформаційне забезпечення суспільства про соціальні заходи підприємства.

Одним з дієвих інструментів реалізації соціальної відповідальності агробізнесу є багатофункціональний розвиток сільських територій.

Донедавна він відбувався шляхом залучення сільськогосподарських товаровиробників до розбудови соціальної інфраструктури села. Окрім здійснення виробництва агробізнес покликаний виділяти кошти на розвиток тих територій, де використовуються природні ресурси. Це відбувається шляхом укладання так званих угод соціальної відповідальності, за якими кошти направляються переважно на розвиток соціальної сфери: школи, дитячі садки, лікувальні установи, зони відпочинку тощо. Але з початком процесу децентралізації виникла реальна загроза того, що аграрні компанії тепер намагаються перекидати вирішення соціальних питань виключно на місцеве самоврядування.

Однак, за сучасних умов господарювання в агропромислових підприємствах переважає декларативний підхід до запровадження принципів соціальної відповідальності у практику господарювання. Наприклад, переважна більшість великих агрокомпаній (так званих агрохолдингів) і називають себе соціально відповідальними, системну роботу у зазначеному напрямку здійснюють далеко не всі з них. Серед компаній-лідерів вважаємо за доцільне відзначити такі, як ТОВ СП «Нібулон», група компаній ПАТ «Миронівський хлібопродукт», «Кернел Груп», «Астарта-Київ», «Авангард», «Укрлендфармінг» та деякі інші.

Окремі з них (ТОВ СП «Нібулон», ТОВ «Оболонь Агро», Корпорація «Сварог Вест Груп») активно працюють у Хмельницькій області.

Зокрема, керівництво компанії «Нібулон» вважає, що сьогодні відповідальний бізнес в нашій державі повинен інвестувати у вітчизняну економіку, мусить прозоро працювати та створювати навколо себе оточення з нормальним рівнем життя. Тому в даний час компанія реалізує саме такий підхід до ведення бізнесу за наступними основними напрямками:

- 1) забезпечення належних умов для здобуття базової освіти;
- 2) покращення рівня медичного обслуговування;
- 3) розбудова інфраструктури українського села;
- 4) охорона та збереження навколишнього середовища;
- 5) впровадження енергозберігаючих новітніх технологій на виробництві;

б) створення рівних можливостей та найкращих умов праці [8].

Свою роботу зазначена компанія буде у відповідності до визнаних світових стандартів КСВ та норм чинного українського законодавства.

Підприємство комплексно та системно співпрацює з місцевими громадами і системно реалізує великі інфраструктурні проекти у регіонах своєї присутності. Лише така системність приносить гідний результат.

Щороку «Нібулон» спрямовує десятки мільйонів гривень на різні соціально значимі проекти, що становить 10 % від фонду заробітної плати компанії. Сьогодні компанія не лише інвестує значні кошти в розвиток інфраструктури різних регіонів, а й виступає ініціатором нових підходів до освоєння цих коштів громадами, створюючи довірчі відносини між суспільством і бізнесом та успішно залучає громаду до активної участі у вирішенні тих чи інших соціальних проектів.

Інформація про усі заходи соціального характеру регулярно розміщується на веб-сайті компанії [8].

Інша велика компанія – Корпорація «Сварог Вест Груп», основними регіонами діяльності якої є Хмельницька, Житомирська та Чернівецька області, а земельний банк складає понад 80 тис. га, на сьогодні вважається однією з найбільш ефективних та технологічних аграрних компаній в Україні у галузі рослинництва [9]. Основними напрямками діяльності компанії є:

- рослинництво (вирощування зернових, олійних та технічних культур);
- насінництво;
- молочне та м'ясне скотарство;
- садівництво та овочівництво;
- зберігання продукції (сучасні зерно-, овоче- та фруктосховища)
- сучасні МТС;
- ІТ розробка та імплементація: точне землеробство та система управління агрокомпанією в режимі реального часу;
- проекти «зеленої енергетики»;
- виробництво органічної продукції.

Разом з тим, великий інтерес для нашого дослідження представляє

великий досвід зазначеної Корпорації у розбудові системи власної корпоративної відповідальності. Зокрема, з часу свого заснування корпорація «Сварог Вест Груп» провадить активну соціальну політику, тісно співпрацюючи із громадами сіл та міст, на території яких веде свою діяльність. Основною метою зазначеної роботи є організаційно-методична та фінансово-матеріальна підтримка громадських ініціатив, що сприяє розвитку територіальних громад та підвищенню рівня їх соціального забезпечення.

Для реалізації вищезазначеної мети у корпорації ще з 2006 року діяла програма соціальних інвестицій «З людьми і для людей». А у 2010 році з Благодійним фондом «Зміцнення громад» був підписаний договір про спільну реалізацію цієї програми. А сьогодні фонд став членом правління Українського форуму благодійників та асоційованим членом Громадської ради при Міністерстві аграрної політики та продовольства України.

За час своєї діяльності БФ «Зміцнення громад» надав допомогу громадам 309 сіл та селищ, а також 27 міст. Фахівці фонду та корпорації «Сварог Вест Груп», працюючи у тісній взаємодії, постійно підтримують двосторонній зв'язок із цими територіальними громадами. Крім того, налагоджена чітка схема комунікації з лідерами територіальних громад, представниками органів місцевого самоврядування, посадовцями та громадськими активістами. В цілому, починаючи з 2014 року, Благодійний фонд «Зміцнення громад» працює у наступних основних напрямках:

- 1) дослідження проблем громад;
- 2) навчально-методична допомога;
- 3) грантова підтримка територіальних громад;
- 4) гуманітарна допомога;
- 5) правова допомога [9].

Принципи корпоративної соціальної відповідальності активно впроваджують у свою діяльність й інші потужні аграрні компанії, представлені в різних регіонах держави. Так, у 2016 році ПАТ «Миронівський хлібопродукт» та Одеська національна академія харчових технологій розпочали реалізацію партнерського проекту [7].

ПАТ «Миронівський хлібопродукт» – один з найбільш агропромислових комплексів України, що об'єднує 19 підприємств по всій території країни. Застосовуючи модель вертикальної інтеграції бізнесу, ПАТ «МХП» є одним з найбільш конкурентоспроможних підприємств, що займаються виробництвом і переробкою м'яса птиці, не тільки в Україні, а й у світі.

Напрямки діяльності групи компаній «Миронівський хлібопродукт»: рослинництво, вирощування батьківського поголів'я курчат-бройлерів, м'ясопереробка, інша сільськогосподарська діяльність. Торгівельні марки: «Наша Ряба», «Легко!», «Фуа Гра», «Сертифікований Ангус», «Європродукт», «Башинський», «Qualiko», «Chateau Galicia».

Одеська національна академія харчових технологій (ОНАХТ) була заснована у 1902 році. Це вищий навчальний заклад III-IV рівня акредитації, який готує фахівців для харчової і зернопереробної промисловості, готельно-ресторанного і туристичного бізнесу на 11 факультетах за 21 напрямом підготовки бакалаврів, магістрів – за 42 спеціальностями, 195 спеціалізаціями та програмами підготовки.

Від ПАТ «Миронівський хлібопродукт» була надана наступна основна допомога ОНАХТ:

- профорієнтаційна робота з учнями шкіл, розташованих поблизу виробничих потужностей ПАТ «МХП» з метою направлення їх на навчання в ОНАХТ з подальшим працевлаштуванням на підприємствах холдингу;
- проходження практичної підготовки студентів на виробничих потужностях холдингу;
- конкурси «Кращий практикант/стажер» у рамках програми «Почни кар'єру з МХП», Кращий стипендіат МХП»;
- організація екскурсій для студентів і школярів на виробничих потужностях ПАТ «Миронівський хлібопродукт» з метою формування мотивації щодо майбутньої кар'єри випускника ОНАХТ;
- працевлаштування студентів і випускників ОНАХТ на підприємствах холдингу;
- спонсорська допомога в оновленні комп'ютерної бази (ноутбуки,



мультимедійні проектори), бібліотечного фонду, у створені електронного каталожного залу бібліотеки ОНАХТ.

З боку Одеської національної академії харчових технологій:

- організація і проведення практичної підготовки студентів на підприємствах ПАТ «Миронівський хлібопродукт» з захистом звітів на підприємствах за участю представників обох сторін;

- розробка студентами реальних дипломних проектів/робіт та їх захист на підприємствах холдингу;

- організація і систематичне проведення заходу «День ПАТ «Миронівський хлібопродукт», ярмарок вакансій за участю компанії з метою ознайомлення студентів з виробничими потужностями холдингу, вимогами бізнесу до майбутніх фахівців, відбору кандидатів щодо проходження практичної підготовки на підприємствах ПАТ «МХП» з подальшим працевлаштуванням;

- укладання договорів на виконання науково-дослідної роботи за замовленням ПАТ «МХП» із залученням студентів;

- участь студентів ОНАХТ у міжнародних науково-практичних конференціях, які організовуються як академією, так і ПАТ «МХП»;

використання відеоматеріалів, наданих ПАТ «МХП» на лекційних та практичних заняттях з метою ознайомлення студентів з новітніми технологіями, обладнанням, системами управління бізнес-процесами, які існують на підприємствах холдингу;

- впровадження рішення для автоматизації процесу працевлаштування студентів та випускників, яке розроблене компанією TEX Стандарт, на базі Microsoft Dynamics CRM;

- організація і проведення екскурсій в ОНАХТ для учнів шкіл з регіонів, де розташовані підприємства ПАТ «Миронівський хлібопродукт» з метою залучення їх у подальшому для вступу в ОНАХТ і працевлаштування після закінчення академії на підприємствах холдингу;

- удосконалення програм кадрового розвитку підприємств ПАТ «МХП» з укладанням тристоронніх угод: школяр (батьки) – ОНАХТ – МХП щодо

навчання і подальшого працевлаштування;

– організація і проведення семінарів з підвищення кваліфікації, тренінгів співробітників ПАТ «Миронівський хлібопродукт».

В результаті практичної реалізації зазначеного проекту на ПАТ «Миронівський хлібопродукт» пройшли практичну підготовку близько 400 студентів ОНАХТ. На підприємствах ПАТ «МХП» працевлаштовано 62 випускника Одеської національної академії харчових технологій, деякі з них за короткий термін зайняли керівні посади на виробничих потужностях холдингу. 69 викладачів ОНАХТ пройшли стажування на виробничих потужностях ПАТ «МХП». У 2016-2017 н.р. передбачено підвищення кваліфікації на підприємствах холдингу 20 викладачів ОНАХТ, що дозволить вести лекційні та практичні заняття для студентів на високому професійному рівні з використанням отриманого досвіду. ОНАХТ і ПАТ «Миронівський хлібопродукт» співпрацює з громадськими організаціями, створеними випускниками та науковцями ОНАХТ: «Клуб молодих вчених» та «Спілка випускників ОНАХТ», що в свою чергу сприяє як розкриттю наукового потенціалу студентів, так й їх становленню як професіоналів у майбутньому [7].

Разом з тим, основними перешкодами до становлення соціально відповідального бізнесу є значні додаткові витрати на соціальну відповідальність, низький рівень кваліфікації у розв'язанні соціальних проблем, відсутність загальноприйнятих стандартів публічної соціальної звітності. Крім того, в Україні ще не сформувалася національна модель соціальної відповідальності бізнесу.

З огляду на вищезазначене, ключовими напрямками розвитку соціальної відповідальності аграрного бізнесу, на нашу думку, повинні стати: 1) вдосконалення виробничих процесів з метою їх пристосування до технологічних, санітарних та екологічних стандартів; 2) підвищення репутації компанії; 4) розвиток корпоративної культури та стабільного соціально-психологічного клімату в організації; 5) перманентне інформування суспільства про соціальні заходи в організації.

Сьогодні вітчизняні аграрні компанії загалом усвідомили значення соціальної відповідальності для розвитку бізнесу. Разом з тим, їх дії у соціальній сфері обмежуються лише дотриманням законодавства, виплатою заробітної плати та матеріальної допомоги, інколи – благодійною діяльністю. Отже соціальна відповідальність поки-що не стала важливим елементом стратегічного управління для великого аграрного бізнесу, а тому потребує суттєвого вдосконалення. Тому, незалежно від розмірів та форми власності аграрні підприємства повинні активніше використовувати на практиці досягнення науки і будувати свою систему управління та корпоративну культуру на принципах соціально-відповідального маркетингу. Впровадження засад соціальної відповідальності доцільно здійснювати через формування стратегічних планів розвитку, дослідження цільових ринків, налагодження тісних та довготривалих стосунків із споживачами та іншими суб'єктами ринку з метою формування у них доброзичливого ставлення до продукції та підприємств у цілому.

### **Список використаних джерел**

1. Абрамов Р.Н. Корпоративная социальная ответственность как пример организационного изоморфизма в условиях глобализации / Абрамов Р.Н. // Журнал исследований социальной политики. – 2005. – №3. – с. 327-347.
2. Благов Ю.Е. Корпоративная социальная ответственность: Эволюция концепции / Ю.Е. Благов. – Спб.: Изд-во «Высшая школа менеджмента», 2010. – 272 с.
3. Василенко А.Б. Социальная ответственность бизнеса: взгляд из России / Василенко А.Б. // Социальная ответственность бизнеса. Корпоративная отчетность – новый фактор взаимодействия бизнеса и общества. – М.: Деловой экспресс, 2004. – С. 75-83
4. Гришова І. Ю. Соціальні інвестиції як інструмент реалізації соціально-орієнтованого бізнесу / І. Ю. Гришова, Т. С. Шабатура // Вісник

Сумського національного аграрного університету. Серія “Економіка і менеджмент”. 2014. – Вип. 4. – С. 183–187.

5. Корпоративна соціальна відповідальність бізнесу: Монографія / Під загальною редакцією М.П. Буковинської. – К.: ЦП «Компринт». – 2015. – с.297.

6. Кужель В. В. Класифікація вимірів впливу соціальної відповідальності бізнесу на економічні процеси агропродовольчої сфери / В. В. Кужель // Інноваційна економіка. – 2014. – № 3(52). – С. 107–113.

7. Центр «Розвиток корпоративної соціальної відповідальності (КСВ)» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://csr-ukraine.org/>

8. Соціально відповідальний бізнес. Офіційний веб-сайт ТОВ «СП «Нібулон» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.nibulon.com/data/kso/socialno-vidpovidalnii-biznes.html/>

9. Корпорація «Сварог Вест Груп» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http:// http://svarog-agro.com/uk/home](http://svarog-agro.com/uk/home)

10. Bowen H. Social responsibilities of the businessman, Harper & Row: N.Y.,1953.- 167p.

11. Caroll A.B. Corporate social responsibility: evolution of a definitional constructs. – Business and Society. – 1999. – N 38 (3). – p. 268-295.

12. Caroll A.B. The pyramid of corporate social responsibility: toward the moral management of organizational stakeholders. – Business Horizons. – 1991. – N 34 (4). – p. 39-48.

13. Friedman M. The Social Responsibility of Business is to increase its profits. – New York Times Magazine. – September 13, 1970. – p. 12-20.

14. ISO – Management and Leadership Standards – ISO 26000 – Social Responsibility [Електронний ресурс] – Режим доступу: [http:// www.iso.org/sr](http://www.iso.org/sr)

15. Schwartz M. 2003. Corporate social responsibility: a three-domain approach / M. Schwartz, A. Carroll // Business Ethics Quarterly. — Vol. 13(4). — P. 503—530.

## ЗМІСТ

Передмова.....	3
1. Соціально-трудова сфера: економічна сутність, тенденції розвитку .....	4
2. Державне регулювання соціально-трудових відносин в процесі розвитку інформаційного суспільства .....	15
2.1. Державне регулювання соціально-трудових відносин в Україні.....	15
2.2. Інформаційне суспільство: теоретичні аспекти.....	20
2.3. Правові засади забезпечення е-формату соціально-трудових відносин в Україні .....	24
2.4. Техніко-технологічна база е-соціально-трудових стосунків.....	27
2.5. Сучасний стан державного регулювання е-соціально-трудових відносин та перспективи розвитку.....	32
3. Трудовий потенціал регіону: формування та використання.....	51
3.1. Теоретичні аспекти трудового потенціалу регіону.....	51
3.2. Чинники формування трудового потенціалу регіону.....	59
3.3. Особливості використання трудового потенціалу Хмельницької області.....	95
3.4. Сучасні методичні підходи оцінки рівня трудового потенціалу.....	110
4. Ринок праці та соціальний захист населення в Хмельницькій області.....	133
4.1. Соціально-економічна характеристика ринку праці.....	133
4.2. Аналіз ринку праці та соціальної політики держави в регіоні.....	142
4.3. Міграційні процеси та їх вплив на соціально-економічний розвиток регіону.....	162
4.3.1. Міграція населення як складний суспільний феномен.....	162
4.3.2. Вплив міграції на розвиток соціально-трудових відносин.....	170
5. Роль освіти у забезпеченні соціальної мобільності населення.....	182
5.1. Формування особистісної мобільності на засадах компетентнісного підходу.....	182
5.2. Вплив освіти на забезпечення соціальної мобільності.....	201
6. Регулювання трудових доходів: поняття, стан, шляхи вдосконалення.....	224
6.1. Сутність поняття трудових доходів населення.....	224
6.2. Стан регулювання трудових доходів на Хмельниччині.....	235
6.3. Шляхи удосконалення трудових доходів .....	242
7. Проблеми формування і розвитку соціальної інфраструктури на регіональному рівні.....	251
7.1. Роль аграрних формувань у розвитку соціальної інфраструктури сільських територій.....	251
7.2. Рівень забезпечення соціальною інфраструктурою сільських поселень.....	278
7.3. Забезпечення фінансової стабільності розвитку соціальної інфраструктури.....	301
8. Корпоративна соціальна відповідальність бізнесу.....	321
8.1. Концептуальні засади корпоративної соціальної відповідальності.....	321
8.2. Корпоративна соціальна відповідальність аграрного бізнесу.....	345

Наукове видання

**СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВА СФЕРА ХМЕЛЬНИЧЧИНИ: СТАН,  
ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ**

колективна монографія

**Автори:**

Андрейцева І.А. (розділ 3.1;3.2;3.3), Комарніцька О.М. (розділ 3.4), Лисак В.Ю. (розділ 4.3), Матвейчук Л.О. (розділ 2), Олійник Н.Ю. (розділ 5), Олійник О.С. (розділ 6), Рарок О.В.(розділ 4.1;4.2), Рарок Л.А. (розділ 7), Стрельбіцький П.А.(розділ 1), Семендяк В.М.(розділ 8)

*В авторській редакції*

Підписано до друку 08.12.2017

Формат 60x84\16. Умовн. друк. арк. 20,81.

Тираж 300 примірників

Віддруковано ТОВ «Друкарня «Рута»

(свід. Серія ДК №4060 від 29.04.2011 р.)

М. Кам'янець-Подільський, вул. Пархоменка, 1

тел. 0 38 494 22 50, drukruta@ukr.net