

В країні утворилась несприятлива демографічна ситуація, яка становить загрозу національній безпеці. Так, на 1 січня 2006 року кількість населення України становило 46929,5 тис. осіб, що менше проти 1998 року на 3,18 млн. осіб.

Кількість пенсіонерів склала на 1 січня 2006 року 13,374 млн. осіб. Співвідношення чисельності пенсіонерів до загальної чисельності наявного населення становить 28,5 відсотка і свідчить про загрозу демографічній безпеці країни. Демографічне навантаження (кількість пенсіонерів на одного найманого працівника) склало на 1 січня 2006 року 1,2, що в 3,5 раза перевищує показники країн Європейського Союзу.

Зменшення кількості населення відбувається перш за все за рахунок природного скорочення. Водночас частка осіб у віці понад 60 років за останні п'ять років збільшилася з 20,4% до 20,9% і вже з 2001 р. кількість пенсіонерів почала перевищувати кількість дітей.

Склалась парадоксальна ситуація: за тривалістю життя (у середньому 66,5 років) Україна посідає 147 місце серед країн світу, але є однією з “найстаріших” країн. Серед основних причин “старіння” – катастрофічне зменшення кількості дітей: з 11,1 млн. осіб у 1999 р. до 9,7 млн. осіб на кінець 2005 р. або на 12,6%.

Про загрозу демографічній безпеці свідчить і динаміка сумарного коефіцієнта народжуваності в Україні, який склав 1,1–1,2 у 2000–2005 рр. при нормі 2,15.

За 2005 рік природне скорочення населення в країні становило близько 400,0 тис. осіб. За цей період у жодному регіоні не було зростання чисельності населення, а коефіцієнт народжуваності склав 9,0 народжених на 1000 жителів проти 16,6 померлих.

Подолання демографічної кризи, розв'язання демографічних проблем потребують: здійснення активної демографічної політики, спрямованої на стимулювання народжуваності і зниження смертності, передусім у працездатному віці, збереження та зміцнення репродуктивного здоров'я населення, зниження рівнів захворюваності, збільшення тривалості життя; забезпечення всебічного гармонійного фізичного та психічного розвитку, раціонального харчування, оптимальних умов побуту, виховання і навчання дитини; здійснення заходів активної державної міграційної політики, спрямованої на запобігання відтоку за межі України економічно активного, висококваліфікованого трудового потенціалу; здійснення системних заходів щодо підтримки сім'ї, насамперед молододі, захисту материнства і дитинства; пропаганди серед населення моделі дводітної сім'ї.

Вирішення проблем демографічної політики, що накопичувалася десятиліттями можливо лише завдяки комплексному, системному підходу, який може забезпечити стратегію демографічного розвитку країни. Створення цілісної системи, яка супроводжуватиме кожную людину від народження до глибокої старості, відкриті, прозорі заходи, що ма-

ють вживатися з боку держави, суспільства, громадянина, мають забезпечити умови відтворення населення України.

Необхідно далі підвищення соціального захисту населення шляхом впровадження загальнообов'язкового державного медичного страхування, ще не створено правового механізму виплати допомоги у зв'язку з тимчасовою

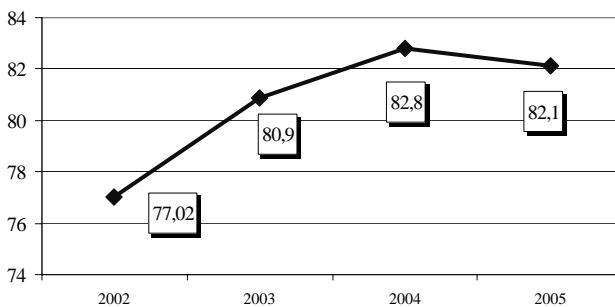


Рис. 8. Кількість укладених договорів у 2002 -2005 рр.

втратаю працездатності, яка не виплачується у випадку наявності на підприємстві заборгованості з виплати заробітної плати, не встановлено належного державного нагляду за порядком надання пільгових путівок на оздоровлення застрахованих осіб та членів їхніх сімей.

Цими проблемами, а також питаннями гідної праці, достойної заробітної плати, підвищення доходів та рівня життя населення завжди опікувалися профспілки та інші громадські організації, що представляють інтереси працюючих. На жаль, їх вплив на поліпшення соціального захисту зайнятого населення у працездатному віці, кількість якого – понад 18,9 млн. чол., недостатній.

Станом на 1 січня 2006 року діє Генеральна, 112 галузевих та 29 регіональних угод, укладено 84670 колективних договорів. Кількість працівників, охоплених колективними договорами складає 9457,0 тис. осіб, або 82,1% до облікової кількості штатних працівників.

Незважаючи на те, що ці показники щороку зростають, негативний вплив на розвиток соціального партнерства мають: затримки з переглядом застарілого Закону України „Про колективні договори та угоди”; відсутність Закону України „Про Кабінет Міністрів України”; низька мотивація роботодавців до участі в соціальному діалозі; формальний характер угод, договорів, які діяли і діють на частині підприємств незалежно від форм господарювання; низька інформованість суспільства про соціальне партнерство, його роль та місце в системі соціального захисту працюючих.

Загрозу національній безпеці держави становлять агресивні малочисельні всеукраїнські профспілкові організації, які не ставлять за головну мету захист прав працюючих безпосередньо на виробництві шляхом переговорів з роботодавцями, а шляхом протестів і акцій непокорі вимагають від органів влади все більш нових, фінансово необґрунтованих, популістських поступок та нездійснених вимог.

Удосконалення соціально-трудових відносин вимагає: державного прогнозування та програмування можливих варіантів ситуації у соціально-трудої сфері; формування і розвитку державної стратегії регулювання соціально-трудових відносин, вбудованості її в загальнодержавну економічну стратегію; зростання ролі та відповідальності держави і регіонів у регулюванні соціально-трудових відносин; конкретизації обов’язків Уряду, профспілок та роботодавців у трудовій сфері; удосконалення правової бази трудових відносин; прийняття Трудового кодексу України, який відповідав би потребам реформування трудової сфери та міжнародним вимогам; забезпечення підвищення рівня соціального захисту працюючих через відновлення та впровадження нормування праці, справедливих винагород за працю та розподілу доходу, розвитку виробничої демократії, забезпечення участі працівників в управлінні, розробці та реалізації соціально-економічних рішень, створення умов зацікавленості працівника в колективних результатах праці; удосконалення інформаційного забезпечення та статистичної звітності у соціально-трудої сфері, створення системи соціально-трудоого моніторингу, забезпечення зіставлення міжнародних соціально-економічних показників.

Розв’язання зазначених проблем сприятиме запобіганню соціальним загрозам, забезпечуватиме соціальну злагоду, мир і спокій у суспільстві і, загалом, слугуватиме зміцненню національної безпеки України.

Джерела

1. Державний комітет статистики України. Статистичний бюлетень за січень 2006 року. – К., 215 с.
2. *Предложения* Президенту. Новая волна реформ в Украине./ Комиссия «Синей ленты» – Украина, ПРООН, 2005., 113с.
3. *Пропозиції* до формування Стратегії національної безпеки України: економічна, соціальна, політична сфери (наукова доповідь) // НАН України, Інститут економіки промисловості, Регіональний інформаційно-аналітичний центр – Донецька філія Національного інституту стратегічних досліджень. – Донецьк, 2004, 66 с.

Аннотация. В статье рассмотрены основные вопросы влияния социально-экономической политики на состояние социальной безопасности и уровень жизни населения Украины. Освещен научный поиск путей упреждения социальных угроз человеку, обществу, государству и улучшения качества действующих социальных стандартов и нормативов.

Summary. The main directions of the national economy development in correspondence with the social security level and living standards in Ukraine are considered. The results of scientific research on prevention of social threats for the man, society and state as well as improvement of quality of current social criteria are presented.

Стаття надійшла до редакції журналу 29.03.2006 р.

КАДРОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГАЛУЗІ ТУРИЗМУ З УРАХУВАННЯМ МІЖНАРОДНОГО ДОСВІДУ

*Н.В. Бунтова,
Київський університет туризму,
економіки і права*

Постановка проблеми. Розвиток туризму як основа ефективного функціонування ринку праці передбачає не лише створення нових робочих місць, оптимізацію кількості виробничого персоналу, а й якісні зміни в самій робочій силі.

Становлення системи кадрового забезпечення та професійного навчання в галузі туризму відбувається у складних умовах розвитку ринкових відносин, руйнації (за багатьма напрямками) державного замовлення на фахівців різних освітньо-кваліфікаційних рівнів, значного поширення навчальних закладів різних форм власності. Ці процеси нерідко позначаються на якості навчання і потребують формування сучасної системи поглядів щодо подальшого розвитку неперервної туристичної освіти.

Актуальність дослідження кадрових проблем в сфері туризму зумовлена завданнями його розвитку у західноєвропейському та світовому контексті, тенденціями професійної підготовки та підвищення кваліфікації працівників, соціально-економічними змінами, розширенням соціальних і технологічних функцій галузі, підвищенням вимог до рівня освіченості, професійної мобільності, конкурентоспроможності фахівців на вітчизняному та світовому ринках праці.

Аналіз останніх публікацій з даної проблеми. Важливі аспекти проблем ринкового механізму, зайнятості населення, формування і використання трудового потенціалу, функціонування ринку праці знайшли висвітлення та набули розвитку в наукових працях таких вітчизняних вчених, як Д.П. Богиня, І.К. Бондар, О.А. Грішнова, Г.А. Дмитренко, М.І. Долішній, Е.М. Лібанова, В.М. Новіков, В.В. Онікієнко, І.Л. Петрова, С.І. Пирожков, Л.Г. Ткаченко та інші [3,7,9].

Окремі аспекти функціонування та розвитку галузі туризму розглядаються у наукових працях вітчизняних і зарубіжних авторів: В.І. Азара, Р.А. Браймера, В.Г. Гуляєва, О.П. Дуровича, М.І. Кабушкіна, В.І. Карсекіна, В.О. Квартальнова, Н.М. Кузнецової, Г.А. Папіряна, Т.І. Ткаченко, Д. Уокера, О.Д. Чудновського [4,5,10].

Однак питання удосконалення механізму кадрового забезпечення та підвищення кваліфікаційного рівня зайнятих, що набули важливого практичного значення в умовах ринкової економіки, залишаються не дослідженими з точки зору галузевої специфіки в туризмі.

Ціль написання статті. Метою дослідження є розробка наукових та практичних рекомендацій щодо кадрового забезпечення галузі туризму з урахуванням міжнародного досвіду.

Основний матеріал. Сьогодні туризм в Україні може бути прикладом функціонування та взаємодії численних великих та дрібних підприємств різних видів, напрямів діяльності та форм власності.

Однією з головних проблем існування та подальшого розвитку туристичної галузі є забезпечення її кваліфікованими кадрами.

Структура ринку праці та зайнятості має визначальний вплив на розвиток туризму. У свою чергу, туризм має великі можливості щодо збільшення зайнятості населення. В 2004 році, за різними підрахунками, в індустрії туризму було зайнято близько 250 млн. осіб [8]. Даний показник наведено без врахування мультиплікаційного ефекту, який для зайнятості, за експертними оцінками спеціалістів, становить в середньому 1,5. Тобто на одного працівника, зайнятого в туристичній сфері, припадає 1,5 особи, зайнятих у супутніх галузях (торгівлі, побутовому обслуговуванні, зв'язку, страхуванні, банківському секторі та ін.). У деяких країнах такий показник значно вищий і досягає 2,5–3 особи. Це означає, що потреба в кадрових ресурсах у туристичному секторі інтенсивно збільшуватиметься. Професійний форум головних міжнародних приватних підприємців в громадському харчуванні, рекреації, транспорті і в інших секторах туризму оцінює частку індустрії туризму й мандрівок у всесвітній економіці як потужний каталізатор виробництва. Прогнозується, що в 2007 р. приватний і суспільний сектори світової економіки спрямують в туризм майже 1557 млрд. дол. США нових капітальних вкладень, національні бюджетні витрати на туризм складуть 535 млрд. дол. США.

За даними Всесвітньої туристської організації (ВТО), обслуговування одного іноземного туриста в країні його перебування генерує в сукупності дев'ять постійних та тимчасових робочих місць.

Нині в індустрії туризму, за одним джерелом, зайнятий кожний п'ятнадцятий працівник, за іншим – кожний десятий.

Показник зайнятості в туристичній сфері у різних країнах має широкі межі. Він є визначальним для тих країн, де туризм – основне джерело доходу, що сягає 30–50% усіх видів зайнятості. Це стосується як великих розвинутих країн, так і тих, що розвиваються.

За статистикою ВТО, понад половину зайнятих в цій галузі працюють у сфері готельного господарства. В структурі зайнятості більше 60% робочих місць у туристичній сфері займають жінки.

Таблиця 1

Зайнятість в туристичній сфері в розвинутих країнах світу*

Країна	Питома вага в загальній зайнятості, %			Зайнятість в туризмі, тис. осіб		
	всього	пряма	непряма	всього	пряма	непряма
1	2	3	4	5	6	7
Греція	10,0	6,1	3,9	360	220	140
Іспанія	9,1	5,4	3,7	1380	823	557
Швейцарія	8,2	5,7	2,5	293	205	89
Італія	7,7	4,8	2,9	1722	1063	659
Франція	4,8	3,6	1,2	1200	895	305
Німеччина	10,0	-	-	2300	-	-
Австралія	6,0	-	-	458	-	-
Японія	1,6	-	-	990	-	-
США	10,3	4,1	6,2	15500	6600	8900

* Джерело: дані Організації економічного співробітництва і розвитку

Зайнятість на підприємствах розміщення і харчування в деяких розвинутих країнах світу показано в табл. 2.

Таблиця 2

Зайнятість на підприємствах розміщення і харчування в розвинутих країнах світу*

Країна	Всього зайнятих		Зайнято на підприємствах			
			розміщення		харчування	
	осіб	% від загальної зайнятості	осіб	% від загальної зайнятості	осіб	% від загальної зайнятості
1	2	3	4	5	6	7
Німеччина	952200	2,7	-	-	-	-
Канада	825500	6,2	166300	1,3	659200	5,0
Мексика	738223	3,2	151445	0,7	586778	2,5
Іспанія	707800	6,0	-	-	-	-
Великобританія	616400	2,4	312600	1,2	303800	1,2
Франція	428731	2,0	156106	0,7	272625	1,3
Австралія	347400	4,5	78600	1,0	268800	3,5
Португалія	197100	4,4	-	-	-	-
Нідерланди	168000	2,6	49000	0,8	119000	1,8
Фінляндія	58000	2,9	15000	0,7	43000	2,1

* Джерело: дані Організації економічного співробітництва і розвитку

За даними ВТО, питома вага чоловіків та жінок у загальній чисельності працюючих у готелях і ресторанах для деяких країн наведена в табл. 3.

В Україні пряма зайнятість в туристичній сфері за 2004 рік становила близько 200 тис. осіб, а з урахуванням інших галузей народного господарства (транспорт, зв'язок та ін.) туризм створює робочі місця для 1,8 – 2 млн. працездатного населення.

Середньооблікова кількість працівників туроператорів та турагентів дорівнює 23,5 тис. осіб, що у 2,1 рази менше, ніж у 2003 р.

Таблиця 3

Структура працюючих в готелях та ресторанах у різних країнах світу*

Країна	Питома вага в загальній чисельності працюючих у готелях і ресторанах, %	
	чоловік	жінок
1	2	3
Австрія	38,7	61,3
Бельгія	46,7	53,3
Фінляндія	24,0	76,0
Німеччина	43,2	56,8
Нідерланди	55,2	44,8
Швеція	37,8	62,2
Великобританія	40,1	59,9
Канада	41,7	58,3
Австралія	39,4	60,6

* Джерело: дані Організації економічного співробітництва і розвитку

Середньооблікова кількість працюючих у санаторно-курортних і оздоровчих закладах України у 2003/2004 р. складала 121,1 тис. осіб, в тому числі 6,4 тис. лікарів. Найбільша частка спеціалістів санаторно-курортної справи працює у закладах тривалого перебування – 120,8 тис. осіб, у тому числі у санаторіях – 72086 осіб (59,7% від загальної кількості), у пансіонатах з лікування – 3859 осіб (3,2%), у санаторіях-профілакторіях – 9444 особи (7,8%), у пансіонатах відпочинку – 9600 осіб (7,9%), на базах та в інших закладах відпочинку – 19472 особи (16,1%), у дитячих оздоровчо-санаторних позаміських закладах цілорічної дії – 3482 особи (2,9%). Структура розподілу фахівців за типами підприємств санаторно-курортної галузі впродовж уже кількох років залишається незмінною.

Середньооблікова чисельність штатних працівників готелів та інших місць для короткотермінового проживання в Україні за 2004 рік становила 29265 осіб, що на 3,4% більше, ніж у 2003 році, при цьому 95,5% від загальної кількості було зайнято у міських поселеннях. Найбільше працівників сконцентровано в м. Києві (від загального числа зайнятих (21,1%)), АР Крим (11,1%), Одеській області (6,6%), Дніпропетровській (6,5%), Львівській області (6,5%). Тобто в п'яти регіонах та м. Києві знаходиться понад 60% усіх спеціалістів готельного господарства країни. При чому більша частина готельних підприємств України належить до малих, так як середня чисельність працюючих на одне підприємство складає 24,6 осіб.

Найбільша частина зайнятого населення в готельному господарстві України припадає на готелі – 25333 осіб (85%), так як в мотелях зайнято лише 278 осіб, готельно-офісних центрах – 188 осіб, кемпінгах – 105 осіб, молодіжних турбазах та гірських притулках – 496 осіб, інших місцях для проживання (в тому числі гуртожитках) – 3377 осіб. Це пояснюється незначною часткою мотелів, кемпінгів, молодіжних турбаз у загальній кількості підприємств готельного господарства країни.

Слід зазначити, що рівень забезпечення засобами розміщення і кадрами по регіонах України не є однаковим. Серед областей виділяються такі туристичні центри, як Київ, Дніпропетровськ, Донецьк, Львів, Одеса, Харків, АР Крим, де зосереджена значна частина великих готелів та більша частка працівників готельного господарства. Так, в 13-ти містах України сконцентровано більше 30% спеціалістів готельної справи.

Сформована різниця між кон'юнктурою ринку туристичних послуг в різних містах і регіонах України є досить сталою, тому вона має бути об'єктом досліджень, основна мета яких – ефективніше проводити кадрове забезпечення підприємств туристичної галузі в розрізі міст і регіонів для подальшого розвитку туризму.

Із найгостріших проблем, що стоять перед готельними та туристичними підприємствами сьогодні, характерних для всієї галузі туризму України, слід виділити такі, як: недостатня кількість кваліфікованих спеціалістів; низька виконавча та трудова дисципліна персоналу; невідповідність ступеня кваліфікації займаним посадам; незадовільний морально-психологічний клімат; низький рівень мотивації працівників і, як наслідок, недостатня ініціативність при вирішенні виробничих проблем тощо.

Розглядаючи весь комплекс проблем кадрового забезпечення, що характерний для сучасного стану туристичної галузі України, можна зробити ряд загальних висновків, які дають змогу визначити ключові проблеми, розв'язання яких надасть поштовх до більш ефективного розвитку. Це – відсутність чітко визначеної політики в роботі з персоналом; комплексності в процесі управління персоналом; чітко сформульованих цілей роботи з персоналом; планомірного кадрового планування; інтегрованої освітньої бази, а також нерозвиненість ринку праці; недостатня кваліфікація працівників служб управління персоналом підприємств; слабкий ступінь реалізації всього комплексу соціальних цілей кадрового забезпечення.

Постійне та об'єктивно обґрунтоване підвищення вимог до персоналу підприємств сфери послуг з боку клієнтів та державних органів управління значною мірою пов'язано з необхідністю впровадження сучасної кадрової політики, будівництвом комфортабельних об'єктів розміщення, якісною реконструкцією старих готелів та ресторанів, інтенсивним впровадженням прогресивних технологій та устаткування, використанням сучасних методів менеджменту та маркетингу, посиленням конкуренції серед об'єктів розміщення, поліпшенням якості обслуговування, введенням нових стандартів.

Підвищення вимог до ліцензування туристичної діяльності та сертифікації туристичних, готельних послуг і послуг харчування змусить підприємства переглянути кадрову політику, тобто зорієнтуватися на перепідготовку та підвищення кваліфікації своїх працівників з метою досягнення вищої якості обслуговування.

Питання професійного кадрового забезпечення підприємств галузі туризму та кадрового управління потребують своєчасного вирішення як з боку держави, так і з боку керівництва підприємств туристичного бізнесу. Система заходів має охоплювати основні напрями державної політики у сфері підготовки фахівців у зв'язку з адаптацією вищої освіти і науки до Болонського процесу, впровадження нової кредитно-модульної системи організації навчального процесу в закладах III–IV рівнів акредитації, внесення змін та доповнень до Переліку напрямів і спеціальностей (наказ Міністерства освіти і науки України від 07.07.2004 р. №568), по яких здійснюється підготовка фахівців у вищих навчальних закладах за відповідними освітньо-кваліфікаційними рівнями.

Для розв'язання цієї проблеми – з урахуванням специфіки галузі – необхідно:

- уніфікувати і привести до єдиного стандарту перелік професій в туризмі та готельного господарстві та розробити відповідні диференційовані методики підготовки спеціалістів для роботи в сфері туризму;
- визначити – з урахуванням досвіду вчених і практиків – стандарти освітнянських програм, виробити єдині підходи до якості послуг та технології обслуговування;
- виробити та контролювати відповідним координаційним органом кваліфікаційні характеристики персоналу;
- сприяти формуванню мережі навчальних закладів, що спеціалізуються в галузі підготовки туристичних кадрів;
- вивчити потреби закладів туристичного бізнесу в спеціалістах різного профілю.

Нині стає очевидною проблема реформування існуючої освітньої системи в сфері туризму і готельного господарства. Це підтверджують результати досліджень, проведені в останні роки різними науковими, професійними і навчальними організаціями. Неодноразово відзначалося, що туризм у XXI столітті потребує більш ефективної роботи і свідомо вищого професіоналізму, а цього можна досягти лише істотним підвищенням якості освіти в туризмі.

Так, за підсумками міжнародної конференції “Кадровий капітал у туристській індустрії XXI століття”, яку провела Всесвітня туристська організація в 1996 році у Мадриді, були розроблені наступні висновки і прийняті такі рекомендації: усім зацікавленим організаціям приділяти пріоритетну увагу розвитку кадрових ресурсів; визнати, що освіта і підготовка кадрів є фундаментом розвитку туристських професій; обґрунтувати нові парадигми освіти і підготовки кадрів, що найбільше відповідають мінливим вимогам ринкового середовища туризму; розробляти єдині стандарти, правила сертифікації й акредитації для

зміцнення наявних навчальних програм і створення нових систем освіти та підготовки туристських кадрів, а також формувати загальну готовність населення до туризму і подорожей; включати всю розмаїтість елементів туризму до сфери освіти; усвідомити важливість підвищення якості підготовки і професіоналізму як істотних характеристик освіти й обслуговування в туризмі.

Ефективність реалізації вищезазначених заходів щодо кадрового забезпечення туризму і готельного господарства полягає :

- в щорічному збільшенні кількості висококваліфікованих спеціалістів для туристичної сфери та їх працевлаштування;
- у зростанні професійного рівня працівників основних туристичних підприємств, що значно підвищить якісний рівень обслуговування;
- в підвищенні рівня зайнятості населення в туризмі з урахуванням інших галузей (транспорт, торгівля, будівництво, заклади харчування та розваг тощо).

Обґрунтована оцінка поточного стану ринку праці та зайнятості в туризмі України стане базовою інформацією для розробки потреби в трудових ресурсах для галузі на перспективу.

Плани розвитку трудових ресурсів і потреба в туристичних кадрах повинні бути тісно пов'язані з перспективою розвитку галузі через державну та регіональні програми. План має бути частиною цих програм і невід'ємною складовою політики зайнятості в програмах соціально-економічного розвитку України. Такий підхід дасть можливість зробити прогноз потреби в туристичних кадрах найбільш виважено та науково аргументовано.

У плані необхідно врахувати потреби в :

- кожній професії різних видів зайнятості;
- підвищенні рівнів кваліфікації та освіти;
- спеціалістах апарату управління;
- працівниках з неповним рівнем зайнятості;
- спеціалістах зі знанням іноземних мов;
- кваліфікованих закордонних спеціалістах та ін.

Таким чином, оцінюючи роль і місце туризму у вирішенні проблем кадрового забезпечення, зайнятості та зниження безробіття можна констатувати:

1) туризм є потужним генератором зайнятості, оскільки для нього характерна специфіка багатогалузевої системи. Туризм створює робочі місця в суто „туристських” галузях, в суміжних, а також в галузях індустрії, безпосередньо не пов'язаних з туризмом, що ілюструється ефектом мультиплікатора;

2) кількість зайнятих в туризмі постійно зростає. Це призводить до переоцінки ролі туризму в суспільстві, посилення уваги з боку державних органів влади, до змін структури освіти, підвищення попиту на підготовку кваліфікованих кадрів по туризму, тобто з'являється „соціальне замовлення” на туристську освіту в Україні, аналогічно країнам світу з розвинутим туризмом;

3) подальший розвиток туризму в країні вимагає підготовки більшої кількості фахівців, що підвищує загальний рівень освіти працездатного населення.

Не менш важливе значення в економічному розвитку країни має не лише підтримання оптимального рівня зайнятості, чого можливо досягти в тому числі за допомогою туризму, а й підтримання необхідного рівня суспільного здоров'я як одного з чинників відновлення основної виробничої сили – трудових ресурсів.

Цю задачу також можливо вирішити через розвиток рекреації, туризму, курортної справи, і це ще раз підкреслює значення та багатоаспектність туризму як соціально-економічного явища, як феномену розвитку.

Джерела

1. *Постанова* Кабінету Міністрів України від 29 квітня 2002 року „Про Державну програму розвитку туризму на 2002–2010 роки”.
2. *Балабанов И.Т., Балабанов Ф.И.* Экономика туризма. – М.:Финансы и статистика, 2002.
3. *Бандур С.І., Заєць Т.А., Маршавін Ю.М.* та ін. Структурна трансформація економіки та ринок праці України: тенденції, соціальні наслідки та перспективи. – К.: ІПКДСЗ, НАН України. – 1999. – 389 с.
4. *Гуляев В.Г.* и др. Человеческие ресурсы: концепция развития. – М.: Приор, 1998.
5. *Квартальнов В.А.* Иностранный туризм. – М.: Финансы и статистика, 1999.
6. *Курбанов Н.* Становление и развитие рынка труда в переходный период. – М., 1998.
7. *Лібанова Е.М.* Ринок праці. – К.: Центр навчальної літератури, 2003. – 224 с.
8. *Национальное и региональное планирование туризма.* – Мадрид: ВТО, 2004.
9. *Новіков В.* Туристична галузь у перехідній економіці. // Політика і час. – 1996. – №9. – С. 48–53.
10. *Папирян Г.А.* Международные экономические отношения: экономика туризма. – Финансы и статистика, 1998.

Аннотація. В статті изложены проблемы кадрового обеспечения в туризме и гостиничном хозяйстве Украины с учетом международного опыта. Определены наиболее актуальные вопросы управления персоналом гостиничных и туристических предприятий. Разработана система мероприятий и научно-практических рекомендаций по усовершенствованию механизма кадрового обеспечения на макро- и мезоуровне.

Summary. In this article there are the problems of personnel maintenance in tourism and hotel facilities of Ukraine taking into account the international experience. The main questions of staff control of the hotels and tourist firms are determined. The system of measures and scientific-practical guidelines on personnel maintenance improvement on macrolevel and middlelevel is developed.

Стаття надійшла до редакції журналу 31.01.2006 р.



ШЛЯХИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНО- КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ ЗБАЛАНСОВАНОСТІ РИНКУ ПРАЦІ І РИНКУ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ

*Ю.М. Маршавін,
кандидат історичних наук, доцент,
Інститут підготовки кадрів
Державної служби зайнятості*

Формування продуктивної зайнятості населення вирішальною мірою визначається професійною підготовкою кадрів, її відповідністю потребам ринку праці з врахуванням його мінливості. Ця проблема є предметом досліджень вітчизняних вчених – педагогів, економістів, фахівців у сфері андрології. В працях С. Бандура, Т. Заяць, І. Зюсюна, Н. Ничкало, В. Савченка, В. Скульської, О. Цимбал та інших вчених розкрито різноманітні аспекти професійної підготовки громадян (зокрема, безробітних) для ринку праці, їх працевлаштування після навчання.

Останнім часом на ринку праці поширеною стає ситуація, коли випускники професійно-технічних і вищих навчальних закладів не можуть працевлаштуватися. Зазвичай на обліку в центрах зайнятості їх перебуває 25–30 тис., хоча фактична чисельність молодих людей, які не знайшли роботу за здобутим фахом, є набагато більшою. Насамперед це стосується випускників вищих навчальних закладів III–IV рівнів акредитації за спеціальностями: “облік і аудит”; “банківська справа”; “правознавство”; “економіка підприємництва”; “педагогічна освіта”; випускників навчальних закладів I–II рівнів акредитації – фахівців з бухгалтерського обліку і операторів комп’ютерного набору, багатьох працівників сфери торгівлі та побутових послуг. Так, на обліку в державній службі зайнятості наприкінці 2005 р. перебувало 6000 менеджерів, на яких припадало всього 700 вакансій. За реєстрацією в центрах зайнятості, пропозиція в п’ять і більше разів перевищує попит на водіїв вантажних автомобілів, продавців продовольчих товарів, бухгалтерів, медсестер. Крім матеріальних, усе це супроводжується значними моральними втратами, адже молоді люди опановують професії, які нікому не потрібні.

З іншого боку, на ринку праці має місце протилежне явище: попит на фахівців багатьох професій не задовольняється, а по деяких з них відчувається гострий дефіцит робочої сили. Зокрема, у 2005 р. роботодавці тільки в центрах зайнятості України замовили майже 2000 фрезерувальників, тоді як серед зареєстрованих безробітних їх не налічувалося навіть 400 осіб. Роботодавці м. Києва подали в центри зайнятості замовлення більш ніж на 400 електрогазозварників, а на обліку їх було менше десяти. Значною мірою незадоволеним

залишається попит на токарів, мулярів, швачок, інженерів, лікарів, спеціалістів страхової справи тощо.

Отже, наявність значної кількості фахівців, які не мають попиту на ринку праці, поєднується з дефіцитом працівників багатьох професій та спеціальностей, що свідчить про дисбаланс між потребами ринку праці і підготовкою кадрів навчальними закладами. Проблема дедалі більше актуалізується також через те, що в Україні набула загрозливого масштабу тенденція постаріння робочої сили – вік кожної шостої економічно активної людини перевищує 50 років. Їх масове вибуття зі складу робочої сили в кінці поточного – на початку наступного десятиріччя потребує відповідного заміщення працівниками з високою професійною підготовкою. До того ж за останні роки частка осіб з вищою освітою серед молодих людей 25–34 років знижується (скоріш за все це – наслідок “відпливу мозків”).

Молодь, в основному, готова навчатися після здобуття середньої освіти. Соціологічні опитування показують, що переважна більшість шкільної молоді (57,4%–67,2%) у 5–7 останніх років орієнтується на продовження навчання після закінчення шкіл [1, с. 35]. Саме наявність професійно–кваліфікаційного дисбалансу між попитом на робочу силу і пропозицією освітніх послуг, пов’язані з цим значні фінансові й моральні втрати, недостатнє вивчення даної проблеми визначають **актуальність і важливість** її дослідження.

Метою даної статті є розробка концептуальних засад формування *державної системи освітньо-професійного маркетингу ринку праці*, створення якої давало б змогу максимально знизити професійний дисбаланс між попитом ринку праці у працівниках певних спеціальностей і їх підготовкою навчальними закладами.

Результати проведеного автором аналізу засвідчують, що головною причиною зазначеного вище дисбалансу є відсутність належного прогнозування потреб ринку праці у працівниках, виходячи із попиту на конкретні професії. У деяких колах учених вважають, що певний дисбаланс є природним для ринкових умов, де механізм “невидимої руки ринку” врегулює все найкращим чином без будь-якого державного втручання. Більше того, тепер немає навіть державної статистичної звітності про професійну структуру попиту і пропозиції робочої сили. Статистичні дані державної служби зайнятості щодо професій, які мають незайняті громадяни, та кількості вакансій у професійному розрізі є надто неповними і охоплюють лише зареєстрованих шукачів роботи і вакантні робочі місця.

Однак більшість випускників, які не можуть працевлаштуватися, не звертаються до центрів зайнятості. Значна частина підприємств не подає відомостей про вакансії взагалі або інформує тільки про потребу в некваліфікованих працівниках. Отже, державна служба зайнятості має інформацію, яка лише частково віддзеркалює реальний попит на тих чи інших працівників та масштаби їх пропозиції. Це робить неможливим використання методик визначення відповідності обсягів професійно–кваліфікаційної структури підготовки кадрів потребам ринку праці, які базуються тільки на даних державної служби зайнятості. Зокрема, йдеться про “Методичні рекомендації щодо визначення відповідності обсягів та професійно–кваліфікаційної структури випускників закладів профтехосвіти потребам ринку праці”, розроблені НДІ соціально–трудова відносин Мінпраці України (м. Луганськ) [3].

Основною причиною, що унеможлиблює розробку точного прогнозу потреби ринку праці у фахівців певного професійно–кваліфікаційного складу, є те, що для сучасних умов пропонуються методики, які використовувалися в іншому соціально–економічному середовищі в минулі часи. В ринкових умовах пропозиція освітніх послуг є похідною від бага-

тьох факторів, перш за все ситуації, що складається на інших ринках. Якщо розглядати освіту лише під кутом зору підготовки фахівців для ринку праці, то у спрощеному варіанті ланцюг формування потреб у робочій силі, на які має реагувати і які має задовольняти освіта, можна уявити як досить довгий, де першою і вирішальною ланкою є попит на товари і послуги на різноманітних ринках. Він впливає, тисне на ринок капіталу і значною мірою визначає характер обладнання і технології, що фірми і підприємства застосовують для виробництва потрібних споживачам товарів і послуг. У свою чергу, склад основного капіталу і технології формують попит на робочу силу, вимоги до її професійно-кваліфікаційного складу, які визначають попит на освітні послуги та їх пропозицію (рис. 1).

Таким чином, найпершою ланкою цього ланцюга є попит на безліч різноманітних товарів і послуг, який достовірно передбачити, спрогнозувати неможливо. Певним чином це стосується і наступних ланок. В результаті, ми маємо надто велику кількість некерованих перемінних чинників, більшість з яких не піддається прогнозуванню. Все це робить неможливим досягнення такого становища, за якого кожного випускника чекатиме вакантна посада, що цілком відповідає отриманій ним професії, спеціальності. За цих умов і роботодавці не можуть розраховувати на стовідсоткове і швидке заповнення робочих місць працівниками, які пройшли підготовку у вищих і професійно-технічних закладах.

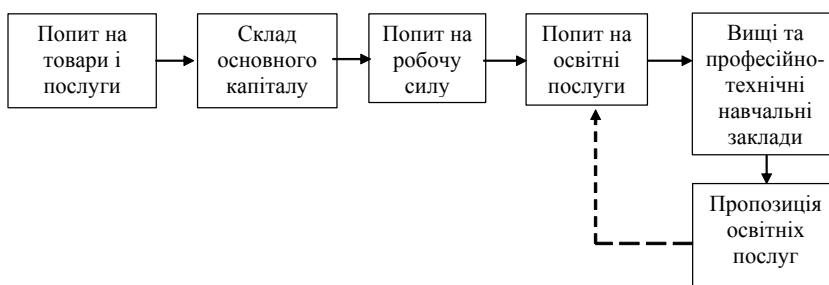


Рис. 1. Формування пропозиції освітніх послуг в моделі “Освіта для праці”

Через неможливість точного прогнозування потреби ринку праці у фахівцях в наукових колах і серед громадськості знайшла поширення думка про те, що вихід полягає у збільшенні державного замовлення навчальним закладам майже до стовідсоткової кількості обсягу підготовки за бюджетні кошти, поновленні обов’язковості відпрацювання випускниками певного терміну за направленням. Тобто йдеться про повернення до підходів, які використовувалися за планової соціалістичної системи. Однак відомо, що навіть в тих умовах з державним плануванням розвитку всіх галузей економіки і сфер життєдіяльності суспільства, законодавчо визнаним примусом до праці, наявністю відповідних репресивних органів не вдалося змусити кожного випускника працювати за отриманим у навчальному закладі фахом, а отже і досягти стовідсоткової відповідності підготовки кадрів потребам економіки.

Не заперечуючи необхідність використання певних елементів цієї системи, зокрема, при підготовці кадрів для охорони здоров’я, освіти, силових відомств, розвиток яких визначається державою, слід зауважити таке. В умовах ринкової економіки і демократичного суспільства суб’єкти господарювання самостійно визначають, кого приймати на робо-

ту, люди мають вільно добирати собі місце роботи, а навчальні заклади здебільшого самостійно визначають професії і спеціальності, за якими здійснюватимуть навчання. До того ж треба враховувати, що на формування попиту на освітні послуги впливає не тільки потреба ринку праці, а й такі суб'єктивні фактори, як уявлення дітей і їхніх батьків про шляхи досягнення життєвої успішності, їх мрії, нахили і здібності, матеріальне становище, навіть випадкові чинники, а також престижність професії, мода, активність і зміст рекламних кампаній навчальних закладів тощо.

Зважаючи на це, побудувати ефективну систему підготовки кадрів для ринку праці можливо тільки в разі розв'язання трьох груп проблем: розробки сучасної методики прогнозування потреби ринку праці у працівниках певної фахової спрямованості; створення високоефективної системи професійної орієнтації, що має супроводжувати людину протягом життя – від дитячого садочка до підприємства (включно); значного удосконалення організації і змісту підготовки кадрів навчальними закладами з переходом до моделі випереджувальної освіти, яка здатна формувати у випускників самостійність, професійну мобільність, підприємництво.

Освітньо-професійний маркетинг має здійснюватися на трьох рівнях.

На *першому* рівні вищі й професійно-технічні навчальні заклади аналізують різноманітні аспекти щодо працевлаштування їх випускників. Для цього Міносвіти України має розробити й затвердити *спеціальну анкету*, яка розсилатиметься випускникам (у договорах і контрактах на навчання спеціальним пунктом має передбачатися обов'язок студентів і учнів надсилати такі анкети по закінченню навчання). За її допомогою можна з'ясувати, зокрема, тривалість пошуку роботи молоді людиною, розмір встановленої зарплати, місце працевлаштування, посаду тощо. Обробка анкет дасть можливість зробити висновки щодо попиту на спеціалістів за певними професіями, реальну якість їх підготовки.

У вищих навчальних закладах і професійно-технічних училищах доцільно створити спеціальні *наглядні ради*, які мали б право вирішального голосу при визначенні переліку професій (спеціальностей), за якими планується здійснювати навчання. До їх складу мають входити роботодавці, власники і керівники підприємств різних форм власності, представники профспілок, спеціалісти центрів зайнятості.

На *другому* рівні головними виконавцями є спеціалісти центрів зайнятості, які за своїми службовими обов'язками щоденно спілкуються з роботодавцями і кадровими службами підприємств. Але нині таке спілкування в основному стосується проблем поточного працевлаштування конкретних безробітних, а треба включити до їх функцій ще й з'ясування на підприємствах актуальних і перспективних потреб у тих чи інших фахівцях. Для цього доцільно розробити спеціальний опитувальник, який міститиме кілька (не більш 10) *формалізованих запитань*, відповіді на які дадуть змогу з'ясувати: які професії (спеціальності) потрібні в даний час підприємству; працівників яких професій йому важко знайти, а яких зовсім неможливо; які робочі місця на підприємстві планується відкрити в перспективі і яких спеціалістів вони потребують; і навпаки, які робочі місця будуть ліквідовуватися, отже, потреба в яких спеціалістах мінімізується.

Оскільки ця інформація класифікується як адміністративна, то її зміст, методологію збору і аналізу необхідно погодити з Держкомстатом України. У процесі проведення подібних опитувань посилену увагу слід приділяти вивченню ситуації на передових з науково-технічного погляду підприємствах, чії товари й послуги мають сталий або зростаючий попит як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринках. Це надасть дані для прогнозування напряму розвитку робочих місць, а отже, і професій на інших підприємствах. З метою

підвищення ефективності збору та обробки аналогічної інформації слід доопрацювати існуючу Єдину інформаційно-аналітичну систему “Служба зайнятості”.

На *третьому* – найвищому рівні системи здійснюється прогнозування перспективних потреб економіки у фахівцях. Цю діяльність здійснюватимуть спільними зусиллями фахівці Мінекономіки, Міносвіти і Мінпраці України на основі аналізу змін макроекономічних показників, різноманітних галузевих, державних і територіальних програм економічного та соціально-економічного розвитку, вивчення тенденцій розвитку світової і європейської економік, оцінки кон’юнктурних коливань у різних сегментах ринку.

Центральною ланкою такої системи має стати *Державний центр моніторингу професійного розвитку ринку праці (ДЦМПРРП)*, що збиратиме й узагальнюватиме необхідну інформацію, здійснюватиме всю аналітичну роботу (рис. 2).

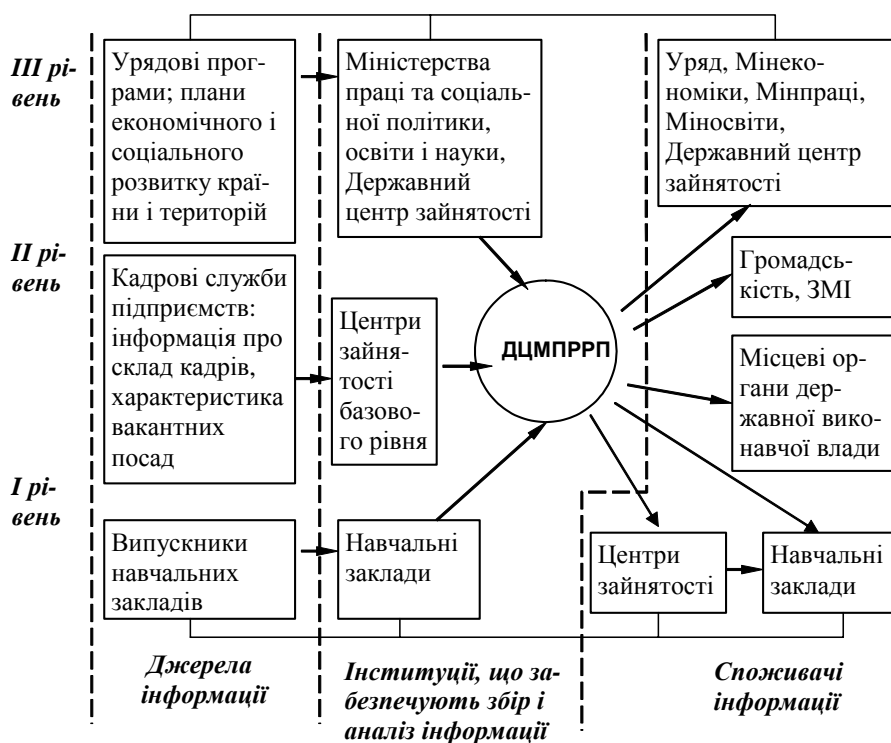


Рис. 2. Рух інформації в процесі моніторингу професійного розвитку ринку праці

На підставі аналізу сукупності статистичних і аналітичних даних ДЦМПРРП розроблятиме ґрунтовні прогнози професійної структури попиту на ринку праці, поточні й перспективні потреби у працівниках певного фаху. Прогнозами забезпечуватимуться органи державної влади, навчальні заклади, центри зайнятості, громадськість. Згідно з цим навчальні заклади мають визначати спеціальності, за якими слід розвивати навчання, а держава – здійснювати заходи з їх підтримки. Такі прогнози має бути покладено в основу профорієнтаційної роботи, мета якої полягатиме не тільки у наданні допомоги молодим

людям у професійному самовизначенні, а й у їх спрямуванні на роботу в тих галузях економіки, де має місце сталий попит на працівників або він зростатиме (рис. 3). Необхідність проведення цілеспрямованої професійної орієнтації серед молоді треба підкреслити особливо. Як показують результати соціологічних опитувань, формуванню життєвих планів учнів сприяють перш за все внутрішні (суб'єктивні) характеристики – за рівнем їх значущості на першому місці стоять власні нахили, здібності, бажання. Вони мають за рангом найвищий рівень—50% [1, с. 44].

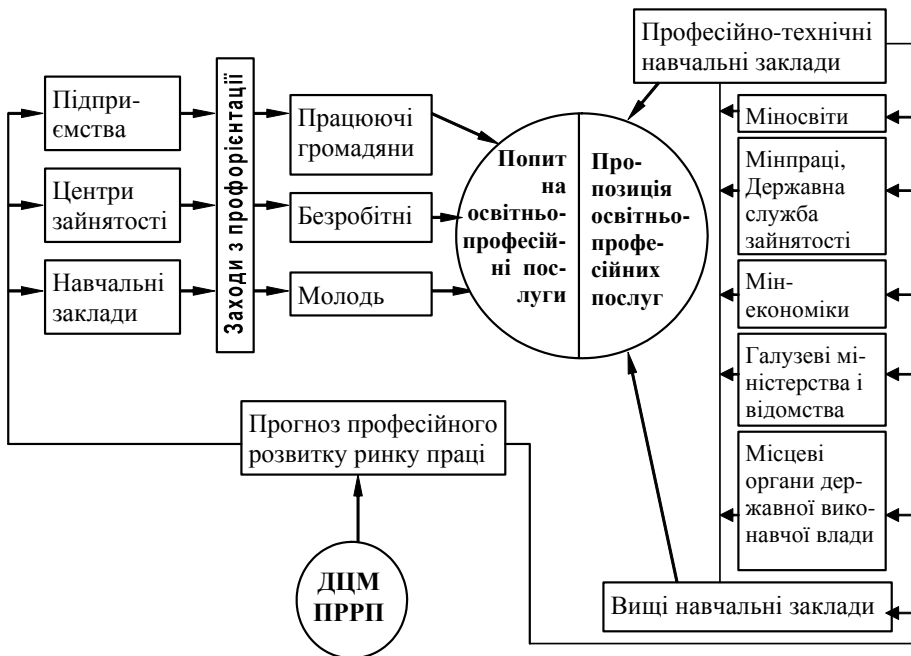


Рис. 3. Схема механізму формування професійно-кваліфікаційної збалансованості ринку освітніх послуг і ринку праці

Організаційно ДЦМПРРП має входити до сфери підпорядкування Міністерству праці та соціальної політики України і тісно співпрацювати з відповідними підрозділами Міністерства освіти і науки України, Мінекономіки України і галузевих міністерств, місцевих центрів зайнятості, навчальними закладами, Державним центром зайнятості, науково-дослідними установами, профспілками, організаціями роботодавців. Всі ці органи і організації направлятимуть своїх представників у Раду ДЦМПРРП, яка визначатиме основні напрями його діяльності, засоби реалізації завдань.

Результати моніторингу і прогнозування розвитку професій будуть корисні державним органам, службі зайнятості, навчальним закладам, громадськості, всьому суспільству. Визначення спектра і обсягу потрібних освітніх послуг запобігатиме марним витратам коштів Державного і місцевих бюджетів, грошей населення, сприятиме економії витрат на утримання безробітних. До того ж у молодих людей значно підвищаться шанси працевлаштування на підходящу роботу. Отже, створення такої служби дасть змогу поєднати

інтереси фірм і підприємств – споживачів освітянських послуг і їх виробників – навчальних закладів, мінімізувати матеріальні й моральні збитки при підготовці спеціалістів.

Розглядаючи професійно-кваліфікаційний аспект проблеми підготовки кадрів, слід наголосити на необхідності забезпечення випереджального характеру такої підготовки з урахуванням галузевої структури економіки майбутнього. Стосовно останнього автор погоджується з думкою А. Чухно, який вважає, що так само як промислова революція в Англії наприкінці XVIII ст. відкрила нову, індустріальну епоху, так і в наш час розвинуті країни відкрили нову стадію цивілізаційного прогресу – інформаційну (постіндустріальну) епоху і визначили її як шлях до становлення нової економіки і нового суспільства [2, с. 10]. У наш час не можна йти вперед, не створюючи інформаційного способу виробництва, не будуючи інформаційного суспільства. Обґрунтованість подібного підходу підтверджується, зокрема, тим, що ООН розробила спеціальну Програму створення інформаційного суспільства, яка об'єднує національні програми й спрямовує рух членів ООН на цьому шляху.

Є підстави вважати, що в перспективі українська економіка дедалі більше набуватиме ознак інформаційної, а наше суспільство – ознак інформаційного суспільства. Саме на це слід спрямовувати інвестиції, і в цьому напрямі має здійснюватися розвиток професійної підготовки кадрів. Що ж до прогнозування напрямів професійної підготовки кадрів у найближчому майбутньому, то необхідно враховувати, що реалізація стратегії економічного піднесення України пов'язана з розвитком індустріального виробництва, передусім машинобудування. Йдеться про розширення виробництва в таких високотехнологічних галузях, як аерокосмічна, авіаційна, суднобудівна, електронна та радіотехнічна. Економіка потребуватиме верстатників майже всіх спеціальностей, перш за все налагоджувальників, інженерів-технологів, конструкторів, механіків, радіоінженерів, інженерів-електронників тощо. Слід підкреслити, що вже сьогодні такі робітники і спеціалісти вкрай потрібні на ринку праці. Останні два-три роки на них є сталий попит майже у всіх промислових центрах нашої країни.

Проте стовідсотково передбачити попит на робочу силу у професійно-кваліфікаційному розрізі надзвичайно складно, особливо в часовому вимірі – коли саме та чи інша професія або спеціальність набуватиме актуальності. Запропонована система не забезпечить і абсолютної точності в прогнозуванні попиту на робочу силу, а отже, на освітні послуги.

До того ж завжди матиме місце ситуація, коли через проблеми у розмірі зарплати, умовах праці, транспортної доступності робочих місць, досвіди роботи, особистих якостях шукачів роботи певні вакансії не заповнюватимуться, незважаючи на наявність безробітних, які матимуть потрібні професійно-кваліфікаційні характеристики. Зокрема, подібне явище має місце сьогодні на ринку праці України щодо юристів. На обліку в центрах зайнятості їх є майже 1400 чол., але замовлення роботодавців на 250 фахівців не виконано.

На думку автора, вихід полягає в значному удосконаленні змісту і технологій освіти. Необхідно переорієнтувати навчальний процес на формування в учнів і студентів бажання і уміння самостійно оволодівати знаннями з різних джерел, готовності до постійної зміни професії, проходження перепідготовки й підвищення кваліфікації. Як правильно зазначив І. Зязюн, для того, щоб випускник ПТУ, коледжу, університету міг на конкретному робочому місці виконати певне коло обов'язків, йому необхідно пройти короткострокову допідготовку в інститутах післядипломної освіти, навчально-курсівих комбінатах тощо за програмами, що між собою узгоджуються [4, с. 17–18]. Справжніми спеціалістами випускники можуть стати після кількох років роботи, проходження перепідготовки і підвищення кваліфікації за спеціальними професійними програмами. Для цього необхідна

їх наскрізна стандартизація, орієнтація на зростання компетенції працівників, їх технологічної культури, якості праці.

Джерела

1. *Життєві* плани випускників середніх шкіл та їх реалізація: Наук. Посібник / За заг. Ред. В.В. Олійника, Л. Даниленко. – К.: Міленіум, 2003. – 204 с.
2. *Чухно А.* Нова економічна політика.// Економіка України. – 2005. – №.6.
3. *Методичні* рекомендації щодо визначення відповідності обсягів та професійно-кваліфікаційної структури випускників закладів профтехосвіти потребам ринку праці. –К.: НДІ соціально-трудова відносин Мінпраці України, 2003. – 40 с.
4. *Зязюн І.* Неперервна освіта як основа соціального поступу // Неперервна професійна освіта: теорія і практика: Зб. наук. праць / За ред. І.А. Зязюна та Н.Г. Ничкало. – У 2-х част. – Ч.1. – К.: Міносвіти України, АПН України, Інститут педагогіки і психології професійної освіти, 2001. – 392 с.

Аннотація. В статті досліджується проблема відповідності двох ринків в Україні – ринку праці і ринку освітніх послуг. Аналізуються причини і наслідки значительного дисбалансу між потребами економіки в кадрах і їх підготовкою навчальними закладами. Пропонується шляхом об'єднання зусиль Міністерства освіти, Міністерства праці, Міністерства економіки, інших міністерств і відомств створити державну систему професійно-кваліфікаційного маркетингу ринку праці. Пропонується концепція державного центру моніторингу ринку праці, який на основі аналізу інформації з різних джерел буде забезпечувати прогнозами матеріалами навчальні заклади, державні структури, громадськість, учасників шкіл і їх батьків.

Summary. The problem of accordance of two markets – the labour market and the education services market is investigated in the article. The reasons and consequences of the considerable misbalance between the necessity of the economy in personal and their training in educational institutes are being analyzed. It is proposed by uniting the efforts the Ministry of Education, the Ministry of Labour, the Ministry of Economy and other Ministries to create the State system of professional-qualifying marketing of labour market. It is proposed the Conception of monitoring State centre of labour market which on the base of analyzing the information from different recourses will provide with forecast materials educational institutes, state structures, community, pupils and their parents.

Стаття надійшла до редакції журналу 06.04.2006 р.



УМОВИ І ГАРАНТІЇ ЗАЙНЯТОСТІ: КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПІДХОДИ І СТАТИСТИЧНЕ ОЦІНЮВАННЯ

*І.В. Калачова,
кандидат економічних наук,
Держкомстат України*

У сучасному світі відбуваються активні процеси адаптації соціальної політики до змінюваних реалій, а також пошук найбільш адекватних й ефективних методів соціальної політики.

Міжнародна Організація Праці (МОП) у своїй діяльності орієнтується на європейську соціальну модель та концепцію гідної праці, що поєднує такі загальні цілі, як дотримання трудових прав на робочому місці, забезпечення зайнятості, соціального захисту та соціального діалогу. Ці складові мають стати керівними принципами впровадження економічної та соціальної політики у XXI столітті. У рамках реалізації одного з основних політичних напрямів діяльності МОП щодо заохочення збору та аналізу даних, наприкінці 90-х років XX століття виникла потреба в розробці широкої статистичної системи, яка могла б надати можливість політикам контролювати соціально-економічну захищеність та аналізувати вплив соціальної, регулюючої та економічної політики [1].

Початок нового тисячоліття є, безперечно, ідеальним часом, щоб переосмислити концептуальний підхід у галузі праці та соціальної політики, а саме переглянути поняття: 1) людської захищеності; 2) праці як категорії; 3) інституційних структур – фірм, домашніх господарств, ринків праці, галузей, трудових статусів; 4) регулювання – статутного, ринкового та голосового тощо.

Протягом останніх років дослідження ринку праці привертають значну увагу науковців. Вагомий внесок до розробки теоретичних і практичних аспектів досліджень із зазначеної тематики належить Д.Богині, О.Гришновій, Е.Лібановій, А.Колоту. Проте дослідження соціально-економічної захищеності на ринку праці залишаються недостатньо розробленими і потребують подальшого розвитку і більшої уваги.

У даній роботі розглядаються концептуальні визначення захищеності економічно-активного населення. Головна увага приділяється статистичному оцінюванню такої складової здорового ринку праці як наявності стабільної та вільної зайнятості. Враховуючи що ця форма досить складно піддається вимірюванню за допомогою статистичних показників, в роботі використані результати моніторингових соціально-демографічних досліджень, які проводились Держкомстатом за методологічної підтримки МОП.

Глибокого переосмислення потребує сприйняття інституційних джерел захищеності. Однією з новаторських тенденцій в цьому напрямі є визначення управління як системи, згідно з якою приймаються рішення щодо виробництва та руху товарів від виробництва до споживання як з точки зору корпоративного управління, так і управління державною політикою. Світовий банк разом з ОЕСР та ПРООН, надаючи цим питанням пріоритетного значення, розробили варіант статистичних показників “здорового управління” і “найкращої практики”, яких рекомендовано дотримуватися. Серед стандартних показників управління – частота виборів, якість та ефективність урядових установ за оцінками експертів, захищеність прав на власність, надійність судових органів, рівень корупції тощо.

Поняття регулювань у сфері праці також складне. Існує приблизне поняття про те, що регулювання негативно впливають на захищеність людей різними шляхами, але переважна кількість літератури з питань ринків праці та процесів праці лише поверхнево торкається регулювання. Популярною є точка зору, що регулювання забезпечують захист працівникам.

У рамках концептуальних підходів можна розглянути сім форм захищеності економічно активного населення на ринку праці або здорового ринку праці [2]:

- наявність можливостей працевлаштування на ринку праці;
- наявність стабільної та вільної зайнятості;
- самостійність на роботі;
- можливість відновлення професійних навичок;
- безпека умов праці;
- можливість представництва у професійних організаціях і об’єднаннях різного виду;
- гарантія отримання певного мінімального доходу.

Тобто однією з найфундаментальніших задач ХХІ століття є спроможність національних урядів регулювати процеси, що відбуваються на ринках праці, з метою найбільш ефективного використання людського потенціалу, а також управляти інститутами, існування та функціонування яких є необхідними для успішного перебігу цих процесів. Ця задача матиме сенс лише за умов надання людині широких можливостей для розкриття свого потенціалу та вільного залучення своєї праці. У свою чергу, це можливо реалізувати за наявності “здорового” ринку праці, якому буде притаманний певний ступінь розвитку основних форм захищеності економічно активного населення. Зважаючи на це, ключовою проблемою, що потребує негайного розв’язання, є проблема зростання соціально-трудова незахищеності населення на тлі інтернаціоналізації та глобалізації світового ринку праці.

Зайнятість населення має бути гарантом у забезпеченні кожним працюючим свого добробуту, відповідного до трудового вкладу, знань і здібностей. Аналіз зайнятості населення проводиться з метою оцінки ступеня забезпеченості всіх працездатних роботою, ефективності використання трудового потенціалу, а також визначення поточних тенденцій розвитку ринку праці, особливостей формування соціально-трудова відносин між працівниками та роботодавцем. Повна і ефективна реалізація трудового потенціалу, повноцінне використання знань у праці, висока її продуктивність та гідний рівень її оплати можливі за продуктивної зайнятості населення. Основним параметром, що визначає можливість забезпечення продуктивної зайнятості в країні, є рівень дотримання роботодавцями гарантій збереження робочого місця. Упевненість працюючих у збереженні свого робочого місця та власній зайнятості безпосередньо визначає рівень якості трудового

життя, дає змогу повноцінно розкрити свій потенціал у трудовій діяльності і є умовою інноваційної активності.

У контексті досягнення повної зайнятості важливого значення набувають організаційно-правові засади зайнятості, зміст яких відповідає одній з форм захищеності економічно-активного населення – *наявності стабільної та вільної (не примусової) зайнятості*. Ця форма складніше піддається вимірюванню, вона передбачає використання вхідних і вихідних показників і означає, що працівники захищені від безпідставного чи раптового звільнення з роботи, а також працюють на підставі довгострокових контрактів, їх трудові відносини застраховано від довільних рішень, що суперечать нормам законодавства тощо.

Викладена концепція цієї форми захищеності покладена в основу формування методології визначення показників і розробки відповідної інформаційної бази на базі проведених органами державної статистики п'яти раундів вибіркового соціально-демографічного обстеження “Соціально-економічна захищеність населення України” (2000, 2002 – 2006 рр.) за методологічної підтримки МОП. Питання анкети були сформульовані згідно з вищезазначеною концепцією захищеності економічно-активного населення.

До організаційно-правових засад зайнятості належать форма та розмір підприємства, що надає роботу, тип контракту, укладеного з працівником, умови для стабільної зайнятості працівника. Найбільша частина опитаних (28,5% респондентів) працює на підприємствах, де кількість робітників становить від 100 до 499 осіб і тих, де 1000 і більше осіб (18,7%); лише 2,6% зайняті на підприємствах із чисельністю персоналу менше 10 осіб.

Юридичною формою, що визначає гарантію зайнятості, є тип та тривалість трудового контракту між працівником і підприємством. Трудовий договір (контракт) є підставою для включення працівника і роботодавця в систему відносин, що регулюються трудовим правом. Частка зайнятих, які працюють на постійній основі, склала 87,5% опитаних, що є найвищим показником за останні роки (2002 рік – 84,3%, 2003 рік – 85,0%, 2004 рік – 80,3%). Поряд з цим, частка зайнятих, які працюють на основі усної домовленості, без встановленого терміну, склала 3,3% респондентів, а частка зайнятих, які працюють за контрактом з певним встановленим строком – 3,4%. Отримані дані свідчать про досить стабільну ситуацію у відносинах роботодавця і працівника. Це, передусім, має впливати на підвищення продуктивності праці та ступеня трудової захищеності зайнятих. Крім того, укладання контракту підвищує взаємну відповідальність працівника і роботодавця, скорочує кількість трудових конфліктів між сторонами.

До важливих організаційно-правових засад зайнятості належить трудовий стаж працівника. Більшість з опитаних (81,1%) мали тривалий загальний трудовий стаж – понад 10 років, стаж від 6 до 10 років мали 4,7% та менше 6 років – 14,2% респондентів. Відповіді щодо частотої зміни місця роботи траплялися досить рідко. Так, на питання щодо зміни основного робочого місця протягом останніх 5 років 17,6% опитаних відповіли про його зміну 1 раз, 6,6% – 2 рази, 3,4% – більш ніж 2 рази. Постійно працювали на одному робочому місці 72,4% опитаних. Поняття „трудовий стаж” дає можливість певною мірою судити про професійний рівень, рівень задоволеності роботою, рівень соціального захисту у похилому віці, адже від тривалості стажу залежить право на трудову пенсію та її розмір.

Важливою якісною характеристикою зайнятості є рівень задоволеності працівників своєю роботою. Зрозуміло, що чим більше задоволений працівник своєю роботою, тим більше він схильний до тривалої та ефективної зайнятості.

Аналізуючи результати обстежень 2002 – 2006 років, можна відзначити, що питома вага респондентів, задоволених розміром свого заробітку, поступово зростала, і за даними

останнього обстеження становить 27,3%. Стабільно зростає і кількість задоволених рівнем пільг – це 23,6% (у 2004 році – 22,8%; у 2003 році – 19,1%, а у 2002 – 21,1%). За іншими критеріями (характер роботи, можливість вдосконалення професійних навичок, можливість кар'єрного росту) рівень задоволення хоча й зріс порівняно з 2004 роком, але не перевищив показники обстеження 2002 року (рис. 1).

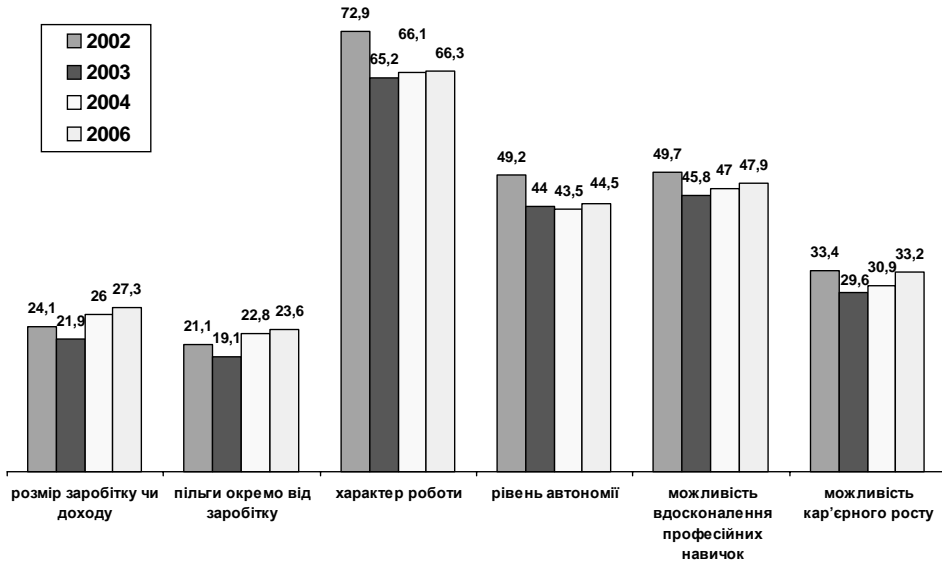


Рис. 1. Рівень задоволеності респондентів роботою, %

У загальній оцінці найвищий рівень задоволеності характером роботи, а найнижчий – розміром заробітку. Тобто, найменшою мірою працівники задоволені економічними умовами своєї праці та можливостями кар'єрного росту, що також забезпечує кращі економічні можливості.

Невпевненість працівника у своїй зайнятості є дестабілізуючим чинником для людини, його родини і для економіки країни. Щоб уникнути цього, держава та регіони покликані здійснювати політику повної зайнятості і розробляти заходи, спрямовані на збереження та створення нових робочих місць, стимулювання підготовки і перепідготовки робочої сили, надання інформаційних послуг про попит і пропозицію на робочу силу, здійснювати соціально-правовий захист безробітних.

Суттєвим параметром гарантій зайнятості є впевненість працівників у тому, що вони не втратять свою роботу та захищеність від несправедливого звільнення. Аналізуючи дані минулих обстежень, зазначимо, що частка працівників, які дуже впевнені та достатньо впевнені, що зможуть зберегти роботу у найближчі 12 місяців, на даний час склала 27,2%, що на 5,8 в.п. більше, ніж у 2004 році. Підвищенню оптимістичного настрою працюючих значною мірою сприяла певна стабілізація економіки та законодавчої бази в частині оподаткування юридичних та фізичних осіб. А частка не впевнених, що збережуть роботу, порівняно з 2004 роком, знизилась на 2,9 в.п. і становила 36,7%. Частка тих, хто не визначився, досить висока – це кожен третій респондент (рис. 2).

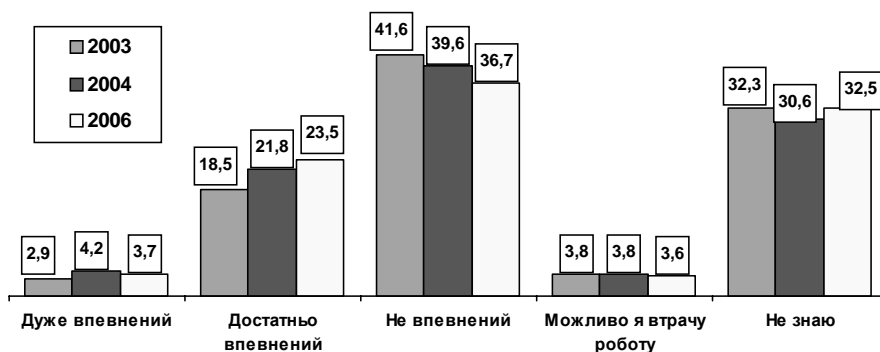


Рис. 2. Рівень впевненості респондентів у збереженні роботи чи прибуткового заняття, %

Можливість втрати роботи дуже турбує респондентів, особливо з погляду впливу на рівень життя (74,5% опитаних), оскільки для більшості працюючих основним джерелом доходу залишається заробітна плата.

У період між обстеженнями 2002 – 2006 рр. дещо поліпшилась оцінка респондентами захищеності працівників на підприємствах України від несправедливого звільнення. Питома вага працівників, які вважають себе та своїх колег зовсім не захищеними в таких випадках, склала 19,2%, тобто залишилась на рівні 2004 року – 18,9%, але все ж менша за показники 2002 та 2003 рр. – 22,4% та 22,1% відповідно. Серед респондентів 42,5% (у 2002 році – 37,4%, 2003 – 37,1%, 2004 – 43,2%) вважають, що від несправедливого звільнення на підприємствах захищена більшість працюючих, 7,8% (у 2002 – 11,3%) – захищеними вважають лише деяких працівників.

Майже всі респонденти (92,2%) вважають, що роботодавці повинні завчасно повідомляти своїх працівників про звільнення (причому більша частина опитаних переконані, що це має бути за 30 днів).

Соціально-трудові відносини поступово набувають характерних для ринкової економіки ознак. Відповідно і поведінка робітника в цих умовах починає відрізнятися від колишніх стереотипів. Перш за все, він вже не є спостерігачем, його життєва позиція стає активнішою. Так, протягом останніх 12 місяців 13,1% працюючих були зайняті пошуками іншої роботи. Серед головних причин, що змусили їх до цього, респонденти називають бажання збільшення особистого доходу – 54,5%, пошук кращих умов праці – 20,0% та ризик втратити наявну роботу – 10,2%. У разі звільнення про складність пошуку роботи, подібної до тієї, що має працівник щодо рівня зарплати, умов праці, використання професійних навичок, повідомили відповідно 78,7, 81,5 та 74,4 відсотків респондентів. У 2004 р. аналогічні показники становили 78,0, 79,8, 74,7%; у 2003 р. – 78,4, 82,5 та 78,1% опитаних; у 2002 р. – 83,1, 85,8 та 79,8% відповідно. Простежується хоч і незначне, але зниження невпевненості респондентів у пошуку такої ж або більш гідної роботи. У разі втрати роботи, про готовність переїхати в інше місце у пошуках роботи висловився кожен

п'ятий (19,4%) зайнятий респондент. Це найнижчий показник за результатами всіх раундів обстежень, що певним чином свідчить про збільшення впевненості респондентів у стабільності ринку праці. Стосовно розподілу причин, що спонукають працівників до переїзду в іншу місцевість у пошуках роботи, відповіді у цьому обстеженні істотно не відрізняються від наданих під час попередніх обстежень. Основною причиною, що стимулювала б респондентів до переїзду, залишається робота, яка забезпечує високу заробітну плату – 72,2% (рис. 3).



Рис.3. Розподіл відповідей стосовно причин, що спонукають респондентів до переїзду в іншу місцевість, %

Що стосується місця, куди б переїхали опитані в пошуках роботи, то пріоритети респондентів за останні 2 раунди обстежень не змінилися. Бажаючих переїхати в країну дальнього зарубіжжя менше (23,6%), ніж тих, хто надає перевагу іншим регіонам України (31,3%). Така ситуація не була характерна для 2002 – 2003рр., коли респонденти віддавали перевагу виїзду за межі країни (31,3 та 32,2% відповідно). Тому нинішню ситуацію можна розглядати як позитив, адже відбувається внутрішня трудова міграція, а не відтік робочої сили з країни, який негативно впливає на розвиток економіки. Головними причинами відмови від переїзду, як і раніше, залишаються сім'я та житло – відповідно 68,5 та 71,1% опитаних (у 2004 р. – 51,8 та 51,0%; у 2003 р. – 47,4 та 48,9%; у 2002 р. – 52,7 та 53,7%).

Як відомо, сьогодні відбувається процес входження України до світової ринкової економіки. Під час обстежень розглядався вплив цього процесу на ринок праці. Знижується частка респондентів, які не можуть визначитися щодо цього питання (2006 рік – 41,8%; 2004 рік – 46,9%, 2003 – 45,2%, 2002 – 51,6%). Водночас частка тих, хто вірить в позитивний вплив глобалізації, залишається досить низькою – 16,3%. За 2 роки між обстеженнями 2004 та 2006 років частка негативно налаштованих до глобалізації громадян зросла на 9,6 в.п. (з 18,6% у 2004 році до 28,2% у 2006 році), що може свідчити про невпевненість респондентів у рівні своїх знань та вмій, необхідних для подолання конкуренції на світовому ринку праці.

Підсумовуючи вищевикладений фактологічний матеріал, можна констатувати, що в країні в сфері гарантій зайнятості відбуваються досить складні та певним чином суперечливі процеси. Намітилися позитивні зрушення в організаційно-правових формах зайнятості, певною мірою поліпшилися можливості пошуку необхідної роботи. У той же час зберігається значна невпевненість працівників у збереженні своєї роботи, на досить низькому рівні залишається задоволеність економічними параметрами (заробітною платою, пільгами) праці. Тому при прийнятті стратегічних управлінських рішень у сфері зайнятості пріоритетними напрямками мають залишитися: сприяння зайнятості населення шляхом збереження ефективно функціонуючих та створення нових робочих місць на підприємствах усіх форм власності; посилення мотивації до легальної продуктивної зайнятості; сприяння розвитку системи колективно-договірного забезпечення повної, продуктивної і вільно обраної зайнятості.

Для належної оцінки та аналізу процесів у сфері зайнятості необхідне ефективне використання інформації, отриманої з різних джерел. З урахуванням того, що цей аспект зайнятості щодо гарантій працівника не завжди піддається вимірюванню, дуже важливим є проведення предметних досліджень, в нашому випадку з питань соціально-економічної захищеності населення, які дають змогу виявити інтереси та проблеми різних соціально-професійних груп і приймати ефективні політичні рішення щодо їх захищеності на ринку праці.

Джерела

1. *Достойный труд*. Доклад Генерального Директора на 87-й сессии Международной конференции по труду. — Женева: МОТ, 1999. — 33 с.
2. *Чернишев І.В.* Статистика для нових ринків праці в країнах з перехідною економікою: Техн. посіб. з джерел, методів, класиф. та політики / За участю Г. Стендінга; Передм. Ф. Мехрана. — Укр. вид., перекл. та доповн. — К.: НДІ статистики Держкомстату України. — 2003. — 343 с.
3. *Інформаційне забезпечення державного та регіонального соціального управління: Монографія* / О.Г. Осауленко, О.Ф. Новикова, Н.С. Власенко, І.В. Калачова та ін. / НАН України, Ін-т ек-ки пром-ті; Держкомстат України. — Київ; Донецьк, 2004. — 656 с.
4. *Международная организация труда*, 17-я Конференция статистиков труда (Женева, 2003 год), основной доклад. — офис МОТ, Женева, 2003. — 98 с.

Аннотация. В данной работе рассматриваются концептуальные определения защищенности экономически-активного населения. Главное внимание отводится статистическому оцениванию такой составной здорового рынка труда как наличие стабильной и свободной занятости. Учитывая, что эта форма довольно сложно измеряется с помощью статистических показателей, в работе использованы результаты мониторинговых социально-демографических исследований, которые проводились Госкомстатом при методологической поддержке МОП.

Summary. In the article conceptual definitions of security of the economically-active population are considered. The main attention is belonging to statistical evaluation a labour market as presence of stable and free employment. This form is rather difficultly measured with the help of statistics, in work the used results social - demographic monitoring survey which were carried out by Goskomstat at methodological support ILO.

Стаття надійшла до редакції журналу 30.06.2006 р.



НОВОЕ ОРИГИНАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОБЛЕМЫ СИНЕРГЕТИЧЕСКОГО ЭФФЕКТА ИННОВАЦИЙ¹

Сегодня ни у кого не вызывает сомнений, что перспектива социально-экономического развития общества, а также решение назревших проблем в сфере социальной политики теснейшим образом связаны с динамикой научно-технологического, или, иными словами, инновационного развития. При этом, говоря о технологиях, подразумевают не только производственные, но и социальные процессы. В то же время, учитывая нестабильность социально-политического развития многих стран мира, роль инновационной деятельности в глобальном аспекте ясна не до конца. В связи с этим большой интерес представляет монография В.П. Соловьева¹, посвященная широкому спектру теоретических и прикладных вопросов инновационной деятельности, рассматриваемой как системный процесс в конкурентной экономике.

Оценивая социальную роль инноваций, автор акцентирует внимание на том, что, начиная с середины XX века, все большее значение для общественного развития стала приобретать информационно-технологическая компонента. Это привело к необходимости пересмотреть основные подходы к оптимизации экономических параметров жизнедеятельности человеческого общества, изменить методологию управления экономикой, существенно усовершенствовать инструментарий принятия решений, в том числе и в социальной политике.

В экономических исследованиях все чаще встречаются термины «интеллектуальная экономика», «экономика, основанная на знаниях», «информационная экономика». Наиболее близкой к сегодняшнему цивилизационному периоду является «информационная экономика», стремление к которой называют движением к информационному обществу. Продукты информационной экономики часто отождествляют с идеями и знаниями, которые реально существуют в форме информации.

Для социальной сферы очень важно, что данный продукт имеет существенно новые потребительские свойства и качества.

Во-первых, одним и тем же продуктом интеллектуального труда одновременно может пользоваться безграничное количество потребителей. И при этом, в отличие от материальных благ, информационный продукт не убывает, а его полезность не только не уменьшается, а даже увеличивается.

¹ *Соловьев В.П.* Инновационная деятельность как системный процесс в конкурентной экономике (Синергетические эффекты инноваций). — К.: Феникс, 2004. — 560 с.

Во-вторых, продукты знаний благодаря новейшей технологии могут быть бесконечно размножены, что приводит к мысли о том, что информационная экономика по своей природе является экономикой благосостояния.

В монографии приводится анализ проблемы занятости как составляющей социальной политики информационного общества. Отмечается, что характерной чертой структурной динамики занятости является то, что быстро исчезают одни и появляются другие профессии. Наибольшими темпами занятость возрастает в сфере коммуникаций, управления базами данных, компьютерного сервиса и инженерии компьютерной техники, определяя, тем самым, особенности новых свойств социальной политики. Новые рабочие места характеризуются отсутствием жесткой регламентации рабочего времени. Более необходимой становится индивидуализация оценки работы, постепенно отмирает иерархия власти.

Базовой идеей монографии является взгляд на инновации как источник синергетических эффектов, обеспечивающих противодействие внешним негативным влияниям на социально-экономическую систему путем ее самоорганизации. Автором рассмотрены некоторые организационно-нормативные мероприятия, способствующие «запуску» механизма самоорганизации. В качестве одного из таких мероприятий предложено проведение специальным образом организованных экспертных исследований с целью оценки инвестиционной привлекательности социально-экономической среды и поиска на этой основе путей активизации инвестиционных потоков в Украине. Такой подход создает предпосылки, необходимые для обоснования прогнозов развития инвестиционных процессов во взаимосвязи с характером и особенностями изменения социально-экономической среды в целом и отдельных ее составляющих в частности.

Важным здесь является новая трактовка инвестиционного климата, который понимается как совокупный уровень одобрения населением политики государства в политической, экономической и социальной сферах. Инвестиционный климат определяет, в какой мере в обществе «приживаются» частные формы ведения хозяйства, каково отношение к ним населения и государственных органов управления, насколько эффективно законодательное обеспечение развития предпринимательства, насколько глубоко общество прониклось идеей рыночной конкуренции и готово формировать необходимые политические, экономические и социальные предпосылки для привлечения национальных и иностранных инвестиций.

Проблема конкурентоспособности государства всегда решается исходя из поиска рационального распределения инвестиционного потенциала в социальную и производственную сферу. В частности, для оценки социальной составляющей инвестиционного потенциала используются потребительские (связанные с покупательной способностью населения) и трудовые (характеризующие рабочую силу, включая квалификационный разрез) показатели, вытекающие из факторов экономического роста

В монографии достаточно глубоко исследована роль в социально-экономическом развитии Украины такого социального института, как наука. К сожалению, как следует из исследований автора и публикаций других специалистов, одним из парадоксов, накладывающих серьезный отпечаток на условия реализации в Украине социально значимых инвестиционных проектов, в том числе и в инновационной сфере, является то, что, с одной стороны, мы имеем значительные высококвалифицированные людские ресурсы и один из самых мощных в Европе научно-технологических потенциалов, а, с другой стороны, можно констатировать его полную неготовность к интеграции с международным инвестиционным капиталом и включению в мировую систему разделения труда.

Конечно, в социуме, развитом во всех отношениях, наука автономна в том смысле, что границы ее заданы особенностями целеполагания, ценностных ориентаций, профессиональных умений людей, особым образом организованных. Наличие науки как особого института — показатель социального и культурного развития всего общества. В условиях цивилизованного развития государства наука развивается как бы «от достигнутого». Необходимость создания (формирования) принципиально новых социальных, экономических, политических, культурных условий явно обнажается лишь при глубокой социально-экономической трансформации.

Феномены, характеризующие современную европейскую науку, не имеют, казалось бы, континентальных и государственных границ. И, тем не менее, при более детальном рассмотрении и попытках организации единого научно-технологического пространства обнаруживаются незримые, но довольно четкие и достаточно труднопреодолимые границы. Очевидно, что здесь не обойтись без изучения культурной, семиотической среды, в которой формируется и живет ученый, явных и неявных правил (предпочтений) выбора будущих профессий, традиций пользования книгами и другими источниками информации.

В данном контексте разработка и реализация эффективной научно-технической политики требуют учета и решения, в частности, проблемы соотношения развития собственно науки и того, что называют просвещением. На несовпадение этих процессов и траекторий развития соответствующих социокультурных институтов во многих странах обращал внимание в свое время еще В.И.Вернадский. Эта проблема остается актуальной сегодня и для Украины.

Подводя итог анализу монографии В.П.Соловьева, отметим, что изложенные в монографии выводы и предложения свидетельствуют о том, что им достигнуты существенные результаты в решении научной проблемы теоретического обоснования роли синергетических эффектов инноваций в процессе самоорганизации экономических систем в ответ на влияние внешних факторов. Теоретические и практические результаты работы, направленные на совершенствование организационных и правовых механизмов управления инновационной деятельностью, учитывают основные социальные факторы, а реализация рекомендаций и предложений автора несомненно будет служить гармонизации развития социальной и технологической сфер.

Власюк А.С., д.э.н., профессор,
Заслуженный деятель науки и техники Украины,

Оникиенко В.В., д.э.н., профессор,
Заслуженный деятель науки и техники Украины,

Новиков В.Н., д.э.н., профессор,
Заслуженный деятель науки и техники Украины

ДВАДЦЯТИЙ СЕМІНАР: ЛЕГЕНДИ ТА МІФИ ЧОРНОБИЛЮ²

Селден – це псевдонім, який взяла собі творча група, до складу якої входять видатні російські історики-публіцисти Сергій та Олена Переслігіни, Сергій Боровіков – експерт Асоціації прикордонного співробітництва, видатний математик Пилип Дельяго, журналіст Артем Желтов, перекладач Олена Царенко та член правління фонду „Інститут розвитку” В’ячеслав Макаров. Всі ці автори є членами дослідницької групи „Санкт-Петербурзька школа сценування”. Ця група займається аналізом варіантів розвитку Росії, Європи та світу.

Книга є аналізом Чорнобильської трагедії в порівнянні з іншими природними та техногенними катастрофами минулого століття. В книзі висвітлено наслідки Чорнобилю, не тільки економічні, а й соціальні. Автори намагаються звернути нашу увагу на загадки та таємниці, пов’язані не тільки з самою катастрофою, а й з ліквідацією її наслідків, наголошуючи на неповноті фактів щодо цієї події.

Можемо сказати, що ця книга не стільки звертається до минулого, скільки ставить перед нами питання, що є актуальними для майбутнього: чим для нас Чорнобиль є зараз, жахом з минулого, уроком на майбутнє, або чимось значно серйознішим, ніж здається на перший погляд?

СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА В СТРАНАХ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА. ИСТОРИЯ, ОРГАНИЗАЦИЯ, ФИНАНСИРОВАНИЕ, ПРОБЛЕМЫ³

В монографии исследуются актуальные вопросы организации и функционирования систем социальной защиты в странах Европейского Союза. Рассмотрена история развития социального страхования в Западной Европе. Особое внимание уделено особенностям социальных программ в государствах – членах ЕС.

На примере пяти европейских стран (Германии, Франции, Великобритании, Швеции и Италии) дается комплексный анализ опыта организации и функционирования программ социальной защиты – пенсионного, медицинского страхования, страхования по безработице и от несчастных случаев на производстве, а также минимального социального обеспечения.

² Харитон Селден. Двадцатый семинар: легенды и мифы Чернобыля. – М.: Время. – 2006.

³ Антропов В.В. Социальная защита в странах Европейского Союза. История, организация, финансирование, проблемы. Монография. – М.: Экономика. – 2006. – 272 с.

МИГРАЦИЯ: КОНФЛИКТНОЕ ИЗМЕРЕНИЕ⁴

Массовая миграция, приобретая глобальный характер, является причиной противоречий между переселенцами и постоянными жителями принимающих стран. В монографии рассматриваются проблемы миграции с позиций конфликтологии. На примере Центрального, Дальневосточного и Южного федерального округов РФ анализируются ситуации, в которых миграционные процессы оказывают неблагоприятное воздействие на социальное согласие. Даются рекомендации по смягчению имеющейся напряженности.

МЕЖДУНАРОДНАЯ ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ И НЕЛЕГАЛЬНАЯ МИГРАЦИЯ В РОССИИ⁵

Рассмотрены тенденции международной трудовой миграции; показаны причины и последствия изменений в международном обмене трудовыми ресурсами в современном мире в условиях глобализации. Раскрыта роль РФ на мировом рынке труда и влияние нелегальной миграции на осуществление социально-экономических изменений, происходящих в российском обществе, рассмотрены направления повышения результативности политики противодействия нелегальной миграции и предупреждения криминальной миграции.

ЕВРАЗИЙСКОЕ ПРОСТРАНСТВО: УПРАВЛЕНЧЕСКО-ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ⁶

Освещены различные аспекты социальной безопасности: социальная безопасность как важнейший инструмент обеспечения жизнедеятельности граждан и общества, развития экономики и национального самосознания; социальная безопасность гражданина, включающая идею взаимной ответственности государства, бизнеса и общества ради социальной справедливости.

Изложены основные стандарты безопасности. Рассмотрены источники безопасности национальной и международной: коррупция, организованная преступность, терроризм, неконтролируемая миграция, экологические катастрофы; инновационные процессы, связанные с глобализацией, региональной интеграцией, развитием социального измерения, высоких технологий и информатизацией общества.

⁴ *Дмитриев А.В.* Миграция: конфликтное измерение. — М.: Альфа-М. — 2006. — 432 с.

⁵ *Метелев С.Е.* Международная трудовая миграция и нелегальная миграция в России. Монография. — М.: Юнити. — 2006. — 175 с.

⁶ *Фененко Ю.В.* Евразийское пространство: управленческо-правовое обеспечение социальной безопасности. Монография. — М.: Юнити. — 2006. — 328 с.

**БЛАГИМИ НАМЕРЕНИЯМИ ГОСУДАРСТВА.
ПОЧЕМУ И КАК ПРОВАЛИЛИСЬ ПРОЕКТЫ
УЛУЧШЕНИЯ УСЛОВИЙ
ЧЕЛОВЕЧЕСКОЙ ЖИЗНИ**
(перевод с английского)⁷

Неординарный мыслитель, сторонник качественных методов в социологии Дж. Скотт в своей книге, вызвавшей бурный научный и общественный резонанс, исследует причины краха крупных государственных модернизаторских проектов — от научного лесоводства в Германии, тотального городского планирования в духе Ле Корбюзье и коллективизации в СССР до принудительного сселения жителей Танзании в деревни. Раскрывая причины неудач в их осуществлении, автор выделяет упрощения, свойственные государственному управлению, принципиальные недостатки идеологии высокого модернизма, угрозы и риски, связанные с деятельностью авторитарного государства в условиях ослабленного гражданского общества, которые приводят к нарушению органического характера социальной жизни и игнорированию реального опыта. Подчеркивая роль практического знания, неформальных процессов и инноваций в живом непредсказуемом развитии, автор противопоставляет формальному бюрократическому знанию и основным на нем утопическим проектам принципиально иную парадигму государственного управления, подразумевающую взаимность социального действия различных общественных групп и государства в создании социального порядка.

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СОЦИОЛОГИЯ: МОНОГРАФИЯ⁸

В монографии с позиции поведенческого подхода разрабатываются актуальные проблемы экономической социологии. Делается попытка очертить ее предметную область. Рассматриваются наиболее основательные концепции социологического анализа экономического поведения, в том числе М. Вебера, В. Парето, Г. Зиммеля, И. Шумпетера, Н. Кондратьева, Т. Парсонса и др. Анализируется проблема рациональности экономического поведения в рамках модели либерально-гуманистического выбора (К. Поппер, Ф. Хайек). Дается социологическая интерпретация принципа максимизации. Рассматриваются основные рыночные модели экономического поведения и некоторые их модификации. Представлен анализ стереотипов экономического поведения.

⁷ Скотт Дж. Благими намерениями государства. — М.: Университетская книга. — 2005. — 576 с.

⁸ Верховин В.И., Зубков В.И. Экономическая социология : Монография. — М.: РУДН. — 2002. — 459 с.

СОЦИОЛОГИЧЕСКАЯ КОНЦЕПЦИЯ ГЕНДЕРНОГО КОНФЛИКТОГЕНЕЗА⁹

В книге излагается социологическая концепция гендерного конфликтогенеза, раскрывается его природа и основное содержание, анализируются гендерные конфликты на микро- и макроуровнях и обосновывается необходимость формирования в обществе основ цивилизованной гендерной конфликтности.

Книга адресована научным работникам и всем тем, кто интересуется вопросами теоретической социологии, гендерными исследованиями и проблемами социальной философии и антропологии.

*Шишкіна Людмила,
Щербина Александра*

⁹ Коростылева Н.Н. Социологическая концепция гендерного конфликтогенеза. — М.: Спутник. — 2005. — 90 с.

ЗАХОДИ ПРИСВЯЧЕНІ 20-Й РІЧНИЦІ ЧОРНОБИЛЬСЬКОЇ КАТАСТРОФИ

- Міжнародна конференція „**Двадцять років Чорнобильській катастрофі: погляд у майбутнє**” (квітень 2006 року, м. Київ). Організатори конференції висловили сподівання, що вона сприятиме активному використанню сучасного міжнародного досвіду в таких галузях, як мінімізація наслідків Чорнобилю, ефективність вжитих дій, медичні та біологічні наслідки аварії на ЧАЕС. Також розглядалися проблеми посилення ядерної безпеки, розвитку такого економічного сектору, як ядерна енергетика, було розглянуто питання й щодо закриття ЧАЕС. На конференції виступив Президент України В. Ющенко. Він зазначив, що вважає за необхідне оприлюднити справжні масштаби наслідків Чорнобильської катастрофи. Президент повідомив, що підписав указ про присвоєння звання Герой України посмертно п'ятьом ліквідаторам наслідків Чорнобильської катастрофи. Він зазначив, що минуло вже 20 років після вибуху на Чорнобильській АЕС, “а ми досі не володіємо справжніми масштабами цієї трагедії” і наголосив на тому, що в результаті катастрофи понад 100 тис. осіб залишилося без своїх домівок. На думку В. Ющенка, справжні причини трагедії криються у адміністративно-командній системі колишнього СРСР. Підтвердженням є те, що на ЧАЕС навіть були відсутні дозиметричні прилади, а в перші дні після вибуху керівництво країни не відмовилося від святкування першотравневих свят.
- Науково-практична конференція „**Чорнобиль – 20 років та більше**”. Відбулася 15 березня цього року в місті Овруч Житомирської області і була присвячена психологічним і соціальним наслідкам Чорнобильської катастрофи та перспективам розвитку постраждалих територій.
- У місті Славутич з 2 по 4 березня проходила Міжнародна конференція „**Чорнобиль, 20 років поспіль: місцева та регіональна влада в протистоянні катастрофам**”. Учасники конференції проаналізували ситуацію, що склалася в галузі ядерної безпеки, акцентували увагу на заходах зі зниження ризику та ролі органів влади в цій сфері. У ході конференції розпочав свою роботу Європейський форум з попередження стихійних лих та ліквідації їх наслідків на місцевому та регіональному рівнях.
- Наприкінці минулого року у Росії відбулася конференція „**Чорнобиль – 20 років поспіль. Соціально-економічні проблеми й перспективи розвитку постраждалих територій**” (7–8 грудня 2005 року, м. Брянськ). Метою конференції був вільний обмін думками провідних вчених, спеціалістів, політиків, представників урядових структур, викладачів, аспірантів, студентів та всіх заці-

кавлених осіб. Були організовані виступи учасників конференції на пленарних, секційних засіданнях та виставках.

- У червні 2006 року у Москві відбулася Міжнародна науково-практична конференція „**20 років Чорнобильській катастрофі: екологічні та соціальні уроки**”. Проблеми виживання, здоров’я, господарської діяльності в регіонах, забруднених радіонуклідами, а також соціально-економічні наслідки катастрофи – ось не повний перелік розглянутих на конференції питань.
- У Швейцарії 3 лютого 2006 року відбувся семінар „**Чорнобиль 20 років поспіль: Епідеміологія та наслідки для здоров’я**”, організований Швейцарською федеральною комісією з радіологічного захисту та моніторингу радіоактивності навколишнього середовища. Його спрямування – надати сучасну інформацію про медичні та соціальні наслідки аварії на ЧАЕС. Семінар забезпечив надійною науковою базою для стимулювання дискусій щодо необхідності заходів з оновлення ураженого навколишнього середовища, створення кращих умов життя та охорони здоров’я.
- У Берліні (Німеччина) 3 – 4 квітня проходив міжнародний конгрес „**20 років життя з Чорнобилем: накопичений досвід та уроки на майбутнє**”. Організатори: німецьке товариство радіаційного захисту “Gesellschaft für Strahlenschutz e.V” та Європейський комітет з радіаційного ризику (ECRR) разом зі службою наукової інформації “Strahlentelex”. Лікарі, вчені, інженери виступали з доповідями про результати своїх досліджень. На конференціях обговорювались та презентувались ті матеріали чорнобильської тематики, які до цього часу ігнорувались.
- Міжнародний конгрес організації “Лікарі світу за запобігання ядерній війні” на тему “**Атомна енергія – бомба уповільненої дії. 20 років після Чорнобилю**”, відбувся 7–9 квітня 2006 р. у м. Бонн-Бад Годесберг у Німеччині. Тематами конгресу були наслідки Чорнобилю: правда і фальсифікація, освіта й опір; небезпека атомних установок для здоров’я; ренесанс атомної енергії; атомна проліферація; поновлювані джерела енергії; атом чи сонце. В конгресі взяли участь: німецька секція організації “Лікарі світу за запобігання ядерній війні”, товариство “Лікарі із соціальною відповідальністю” у співробітництві з ученими в області природознавства “Ініціативи за світ і майбутнє”, “Мережею кооперації рухів за мир” і товариством радіаційного захисту.
- У Японії (м. Токіо) 16 квітня 2006 відбулися симпозіум і виставка: **20 років після Чорнобильської катастрофи. – Що було, що є.** Громадські об’єднання Японії провели симпозіум у пам’ять про Чорнобильську трагедію, де обговорювали питання залежності від ядерної енергії.
- Публічна лекція “**Уроки Чорнобилю**”, 18 квітня Какегава (Японія). Жителі Какегави і прилеглих міст Шицуока не можуть залишатися осторонь від чорнобильської проблеми, оскільки місцеві рибалки також піддалися радіоактивному опроміненню під час випробувань водневої бомби на атолі Бікіні 50 років тому.
- П’ятнадцята міжнародна Конференція: “**Здоров’я і навколишнє середовище: глобальне партнерство для глобальних рішень**” проходила 19–20 квітня 2006 р. у штаб-квартирі Організації Об’єднаних Націй у Нью-Йорку. Серед тем конференції: життя з радіацією в сучасному світі; річниця Чорнобилю; пам’ять про Хіросіму і Нагасакі. Захід фінансувався спільно урядами Хорватії, Украї-

ни і постійним представництвом Японії в ООН у співробітництві з Екологічною Програмою ООН, Департаментом економічних і соціальних відносин ООН, і МАГАТЕ.

- Науковий семінар: „Іонізуюче випромінювання, генетичний і ембріональний ризик: інформація з Чорнобиля і новий погляд на проблему” відбувся 21 квітня 2006 р. у Брюсселі (Бельгія). Метою семінару була оцінка останніх наукових даних в галузі генетичного й ембріонального ризику, пов’язаного з радіаційним опроміненням. Учасники обговорювали спірні питання та пріоритетні напрями майбутніх досліджень, а також можливий вплив отриманих даних на норми і концепцію радіаційного захисту, у тому числі й етичні аспекти проблеми. Семінар проводило бельгійське Федеральне агентство з контролю за ядерною енергією за участю бельгійського Центру ядерних досліджень.

IV МІЖНАРОДНА НАУКОВО-ПРАКТИЧНА КОНФЕРЕНЦІЯ “НАУКА І СОЦІАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ СУСПІЛЬСТВА: ХАРЧУВАННЯ, ЕКОЛОГІЯ, ДЕМОГРАФІЯ”

Відбувалася 23–24 травня 2006 р. у м. Харкові. Організаторами її були: Міністерство освіти і науки України, Національна академія наук України, Українська академія аграрних наук, Харківська обласна державна адміністрація, Північно-східний науковий центр НАН і МОН України, Рада ректорів Харківського вузівського центру, Харківський державний університет харчування та торгівлі, Харківський національний університет ім. В.Н. Каразіна, Інститут рослинництва ім. В.Я. Юр’єва УААН, Харківський спеціалізований медико-генетичний центр, Харківський національний аграрний університет ім. В.В. Докучаєва, Харківський державний медичний університет, Український науково-дослідний інститут екологічних проблем, Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України. Конференція проходила за трьома напрямами: харчування, екологія, демографія. Основними питаннями, які розглядалися в розділі “демографія” були: демографічний розвиток суспільства за умов світової постіндустріальної трансформації; соціально-правове вирішення демографічних проблем; система охорони здоров’я як соціальний інститут; медико-соціальні проблеми здоров’я людини тощо.

СЬОМА МІЖНАРОДНА МІЖДИСЦИПЛІНАРНА НАУКОВО-ПРАКТИЧНА КОНФЕРЕНЦІЯ “СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ НАУКИ ТА ОСВІТИ”

Проходила з 25 червня по 2 липня 2006 р. в м. Сімеїз, АРК. Організаторами виступили Українська Асоціація “Жінки в науці та освіті”, Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна, Харківська обласна державна адміністрація, Міністерство освіти

і науки України. Конференція проводилась за такими напрямками: сучасні проблеми науки; сучасні проблеми освіти; проблеми інтеграції науки, освіти та просвітництва в сучасних умовах; інформаційні системи та технології в науці, освіті та просвітництві; проблеми родини, материнства і дитинства на сучасному етапі – науково-освітній аспект; роль громадських організацій у вирішенні проблем науки та освіти. Також в рамках конференції проводилися “круглі столи” з таких тем: науково-освітній інформаційний простір; Болонський процес: історія, проблеми та перспективи; гендерний аспект в науці, освіті та просвітництві; роль музеїв у наукових дослідженнях, самоосвіті та просвітництві.

Щербина О.І.

МІЖНАРОДНА НАУКОВО-ПРАКТИЧНА КОНФЕРЕНЦІЯ “ЛЮДСЬКИЙ РОЗВИТОК В УКРАЇНІ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ”

9 жовтня 2006 року в Києві відбулася Міжнародна науково-практична конференція “Людський розвиток в Україні: проблеми та перспективи,” організована Інститутом демографії та соціальних досліджень НАН України, Київським національним економічним університетом імені Вадима Гетьмана МОН України, Міністерством праці та соціальної політики України, Державним комітетом статистики України.

Конференція була присвячена обговоренню сучасних проблем людського розвитку та соціальної політики, обміну результатами наукових досліджень і практичним досвідом з цих питань.

У роботі конференції взяли участь Міністр праці та соціальної політики України Михайло Папієв, заступник голови Державного комітету статистики України Наталія Власенко, віце-президент НАН України Володимир Литвин, координатор системи ООН в Україні Ф.О’Доннелл, провідні вчені України та Білорусі, викладачі вищих навчальних закладів, загалом понад 120 учасників.

З привітаннями до учасників конференції звернулись ректор Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана, академік АПН України Анатолій Павленко, віце-президент НАН України Володимир Литвин, координатор системи ООН в Україні Ф.О’Доннелл, директор Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України, академік НАН України Сергій Пирожков.

Заступник директора Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України, член-кореспондент НАН України **Елла Лібанова** у своїй доповіді „Людський розвиток: від концепції до державної стратегії” акцентувала увагу на найбільш актуальних проблемах людського розвитку, що існують сьогодні в Україні, таких, як високі втрати від смертності населення, зокрема чоловіків, у працездатному віці, а також гендерна нерівність у суспільстві. Вона підкреслила, що розв’язання цих та інших проблем людського розвитку має стати одним з головних стратегічних пріоритетів дій українського уряду.

Доповідь Міністра праці та соціальної політики України, кандидата економічних наук **Михайла Папієва** була присвячена розвитку соціального страхування та соціального

захисту населення як чинників формування сучасного людського капіталу. Він спинився на розгляді сучасних проблем, пов'язаних з необхідністю удосконалення системи загальнообов'язкового державного соціального страхування в Україні, зокрема пенсійного страхування, страхування на випадок безробіття та інших її складових частин.

Заступник голови Державного комітету статистики України **Наталія Власенко** виголосила доповідь на тему „Моніторинг людського розвитку як інформаційна база для визначення пріоритетів розвитку регіонів країни.” У доповіді було наголошено на важливості розрахунків індексів людського розвитку, їх ролі та функціях у здійсненні моніторингу для забезпечення реалізації ефективної регіональної політики в Україні в умовах перенесення акцентів державної політики з центрального на місцевий рівень.

Висвітлюючи проблеми забезпечення людського розвитку в контексті підвищення конкурентоспроможності України, заступник міністра економіки України, кандидат економічних наук **Людмила Мусіна** звернула увагу учасників конференції на безпосередній зв'язок та взаємовплив цих процесів на макрорівні. Адже підвищення конкурентоспроможності держави є неможливим без досягнення високого рівня людського розвитку, передусім з погляду забезпечення формування високого освітнього, інтелектуального потенціалу суспільства.

Завідувач кафедри статистики Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана, кандидат економічних наук, доцент **Ігор Манцуров** у своїй доповіді продовжив тему забезпечення конкурентоспроможності країни як складової людського розвитку. Він зазначив, що підвищення конкурентоспроможності економіки неможливе без формування гнучкого ринку праці та всебічного розвитку трудового потенціалу країни.

Декан економічного факультету Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника, доктор економічних наук, професор **Михайло Романюк** присвятив свою доповідь проблемам визначення соціальних пріоритетів економічного розвитку регіонів у контексті забезпечення людського розвитку, вирішення найактуальніших проблем у цій сфері, що є специфічними для різних регіонів країни.

Обговорення основних проблем людського розвитку було продовжено в межах роботи шести секцій конференції.

Перша секція „**Концепція і методологія дослідження людського розвитку та його регіональні виміри**” зосередила свою роботу на обговоренні теоретичних аспектів досліджень людського розвитку, зокрема їх регіональної складової. У центрі уваги її учасників були сучасні проблеми людського розвитку та їх відображення в економічних концепціях. Методології досліджень людського розвитку були присвячені доповіді з питань визначення базових соціальних індикаторів національної безпеки України та підвищення надійності інформаційної бази досліджень людського розвитку в регіональному розрізі. Органічним продовженням дискусії стала доповідь про методичні засади побудови територіальних індексів людського розвитку.

Друга секція «**Демографічна складова людського розвитку**» була присвячена найактуальнішим проблемам відтворення населення. Доктор соціологічних наук, професор Людмила Шахотько у своїй доповіді розглянула особливості сучасного типу відтворення населення Республіки Білорусь. Учасники секції також розглянули питання: демографічні зміни як фактор розвитку нових пенсійних моделей. Крім того, відбулася дискусія щодо впливу деструктивних чинників людського розвитку, зокрема таких, як зростання в Україні насильницької смертності.

На засіданні третьої секції «**Розвиток ринку праці**» обговорено ключові проблеми ринку праці в Україні. Учасники конференції з Білорусі презентували доповідь про особливості білоруської соціально-економічної моделі та ринку праці. Продовженням теми щодо взаємозв'язку підвищення конкурентоспроможності та людського розвитку стало обговорення доповіді кандидата економічних наук Лариси Лісогор.

Впродовж роботи четвертої секції «**Рівень життя населення у контексті людського розвитку**» доповідачі розглянули питання — рівень життя в контексті економічної теорії добробуту, акцентували увагу на проблемах взаємозв'язку людського розвитку та рівня життя населення регіонів України і сільського населення. Відбулася дискусія з питання обґрунтування вибору показників оцінювання якості трудового життя населення.

Учасники п'ятої секції «**Соціальна інфраструктура як складова людського розвитку**» присвятили її засідання обговоренню таких важливих чинників людського розвитку, як освіта, охорона здоров'я, соціальні пріоритети працівника. Зокрема, пріоритети в сфері освітньої політики обговорювались у контексті забезпечення інноваційного розвитку країни, якісного людського розвитку, передусім, за рахунок впровадження сучасних освітніх технологій у вищій школі. В сфері охорони здоров'я дискусія відбувалась стосовно визначення шляхів її удосконалення для забезпечення людського розвитку в умовах перехідної та постіндустріальної економіки.

Шоста секція «**Пріоритети людського розвитку у державній соціальній політиці та його фінансування**» зосередила свою увагу на проблемах економічної ролі держави в контексті фінансового забезпечення соціального розвитку України, питаннях функціонування системи соціального захисту працездатного населення як інституційної складової соціальної політики, шляхах підвищення ефективності договірного регулювання колективних трудових відносин для забезпечення інвестування людського розвитку, реалізації гарантій соціального захисту учасників ліквідації наслідків аварії на ЧАЕС.

За результатами обговорення найбільш актуальних питань сучасного людського розвитку учасники Міжнародної науково-практичної конференції „Людський розвиток в Україні: проблеми та перспективи” прийняли **рекомендації, адресовані Кабінету Міністрів України**. Вони наголосили, що основне стратегічне завдання розвитку українського суспільства полягає в інтеграції до європейського простору, забезпеченні наближення до кращих світових стандартів якості життя, реалізації прав і свобод громадян.

Розбудова соціально орієнтованої ринкової економіки об'єктивно зумовлює необхідність забезпечення стійкого людського розвитку як головного завдання державної соціальної політики і критерію суспільного прогресу країни, найбільш могутнього чинника динамічного економічного зростання. За таких умов, першочерговим завданням є розробка національної **стратегії людського розвитку**, що передбачатиме поєднання демографічної політики, політики зайнятості і доходів, освіти, охорони здоров'я, соціального захисту, регіонального розвитку за активної участі всіх суб'єктів соціального діалогу та членів суспільства.

І.М. Новак,
кандидат економічних наук

КРУГЛИЙ СТІЛ “ПРОБЛЕМИ РЕФОРМУВАННЯ ТА ВИКОНАННЯ ДЕРЖАВНОГО ЗАМОВЛЕННЯ НА ПІДГОТОВКУ ФАХІВЦІВ, НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ТА РОБІТНИЧИХ КАДРІВ”

14 листопада 2006 року Комітет Верховної Ради з питань науки і освіти провів Круглий стіл з обговорення проблем реформування та виконання державного замовлення на підготовку фахівців, науково-педагогічних та робітничих кадрів. У його роботі взяли участь представники Секретаріату Президента України, народні депутати України, керівники міністерств освіти і науки, праці та соціальної політики, економіки, фінансів, Рахункової палати України, фахівці інших зацікавлених центральних органів виконавчої влади та провідних вищих навчальних закладів України.

Серед питань, які обговорювалися, були :

- удосконалення методики прогнозу розвитку системи освіти і ринку праці в Україні;
- створення державного органу моніторингу і прогнозування державної потреби у фахівцях з вищою освітою та кваліфікованих робітниках;
- визначення порядку формування та розміщення державного замовлення;
- координація, здійснення контролю і моніторингу за виконанням державного замовлення з боку центральної виконавчої влади;
- можливість і доцільність створення незалежного аналітичного центру з питань дієвості та ефективності впровадження нового законодавства в галузі державного замовлення;
- юридична відповідальність державних замовників та виконавців державного замовлення за відповідність затверджених обсягів державного замовлення на підготовку кадрів потребам держави;
- механізм відповідальності та відшкодування за неефективне використання коштів державного бюджету;
- працевлаштування як важлива складова механізму виконання державного замовлення на підготовку фахівців, науково-педагогічних та робітничих кадрів.

З доповідями щодо стану формування, розміщення і виконання державного замовлення на підготовку кадрів виступили: Самойлик К.С., голова Комітету Верховної Ради України з питань науки і освіти; Луцький М.Г., голова підкомітету з питань фахової освіти; Симоненко В.К., голова Рахункової палати України; Мусіна Л.А., заступник міністра економіки; Степко М.Ф., заступник міністра освіти і науки; Іванова Н.І., заступник міністра праці і соціальної політики; Рибак С.О., заступник міністра фінансів; Наумов Д.Ю., радник Конфедерації роботодавців України; Мельник С.В., директор ДУ НДІ соціально-трудових відносин Міністерства праці та соціальної політики України. У виступах неодноразово підкреслювалось, що складнощі у працевлаштуванні молоді зумовлені відсутністю прогнозування перспективних потреб у кадровому забезпеченні, незгодженістю структури професійної підготовки з окремих спеціальностей з потребами

ринку праці, недосконалістю нормативно-правової бази щодо формування, розміщення та виконання державного замовлення на підготовку кадрів.

З доповіддю про реформування держзамовлення виступила кандидат економічних наук Ільч Л.М., яка представила на розгляд учасників Круглого столу організаційно-економічний механізм формування та виконання державного замовлення на підготовку фахівців, науково-педагогічних та робітничих кадрів. Вона наголосила на необхідності запровадження в економічну практику середньострокового прогнозування попиту на робочу силу, яке повинно враховуватися при обґрунтуванні обсягів держзамовлення на підготовку кадрів, та створення експертної ради з питань кадрового прогнозування, до складу якої мають увійти представники держзамовника, ради ректорів ВНЗ, провідні вчені країни.

Народний депутат України М.Г. Луцький акцентував увагу учасників Круглого столу на актуальності розробки нового законопроекту “Про державну систему формування та виконання державного замовлення на підготовку фахівців, науково-педагогічних та робітничих кадрів”, який має стати законом суто освітянського спрямування, передбачити розподіл повноважень виконавчої влади, контроль та відповідальність за порушення норм формування такого замовлення.

Результатами обговорення вищезазначених питань на засіданні Круглого столу стали пропозиції: розробити концепцію формування системи координації державного замовлення в галузі освіти України та створити робочу групу з доопрацювання запропонованого проекту Закону України “Про державну систему формування та виконання державного замовлення на підготовку фахівців, науково-педагогічних та робітничих кадрів” у контексті прийнятих на засіданні рішень.

*Огляд за матеріалами Круглого столу підготувала
кандидат економічних наук Л.М. Ільч*

КРУГЛИЙ СТІЛ “ВАРТІСТЬ РОБОЧОЇ СИЛИ: ТЕНДЕНЦІЇ ЗМІН У КОНТЕКСТІ ЗРОСТАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ”

У рамках постійно діючого Круглого столу 26 січня 2007 року в Інституті демографії та соціальних досліджень НАН України відбулося засідання “*Вартість робочої сили: тенденції змін у контексті зростання конкурентоспроможності національної економіки*”, в якому взяли участь: Віце-прем’єр-міністр України Д.В.Табачник, Міністр праці та соціальної політики України М.М.Папів, перший заступник



Міністра економіки України А.А.Максюта, заступник Голови Державного комітету статистики України Н.С.Власенко, академік-секретар Відділення економіки НАН України, директор Інституту економіки та прогнозування НАН України, академік НАН України В.М.Геєць, директор Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України, академік НАН України С.І.Пирожков, заступник директора Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України, член-кореспондент НАН України Е.М.Лібанова, заступник Голови Федерації профспілок України Г.В.Осовий, виконавчий Віце-президент Конфедерації роботодавців України О.В.Мірошниченко, міський голова м. Запоріжжя Є.Г.Карташов, головний консультант Світового банку Марк Райзер, Національний кореспондент МОП В.І.Костиця, народний депутат України В.Г.Хара, директор Державного центру зайнятості України В.М.Галицький, а також представники Міністерства праці та соціальної політики України, Міністерства економіки України, Федерації профспілок України, Конфедерації роботодавців, фахівці інших зацікавлених організацій та науковці.

Під час засідання обговорено питання:

- законодавча база реформування оплати праці;
- зміна парадигми дешевої робочої сили як конкурентної переваги;
- шляхи реформування оплати праці в умовах конкурентних змін.

Головні тези було озвучено у вступному слові директора Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України, академіка НАН України **С.І.Пирожкова**.

Сучасна парадигма цивілізаційного прогресу передбачає перехід від доміанти економічного зростання, збільшення обсягів виробництва до усвідомлення цих процесів тільки як умов досягнення головної мети — розвитку людини.

Штучне заниження вартості робочої сили було успадковано сучасною Україною від адміністративно-планової економічної системи, в якій низький рівень заробітної плати компенсувався значними обсягами перерозподілу матеріальних благ та послуг через суспільні фонди споживання. Перехід до ринкової економіки зруйнував систему дотацій

і, значною мірою, суспільні фонди споживання. Прагнення витримати конкуренцію на світовому ринку за високої енергоємності і матеріаломісткості української економіки призвело до консервації низької вартості робочої сили, що стала важливим чинником конкурентоспроможності українських товарів.

Нинішнє заниження вартості робочої сили, як і недостатній рівень соціальних трансфертів, відчутно гальмують розвиток внутрішнього ринку, динаміку економічних процесів. Втрачено стимулюючу функцію заробітної плати, її вплив на розвиток виробництва, науково-технічний прогрес. Економіка, що базується на низькій вартості робочої сили, не забезпечує високих стандартів споживання, процесів нагромадження, якісного відтворення робочої сили, а навпаки, провокує відплив найбільш ініціативних економічно активних громадян до інших країн.

Досягнення цілей розвитку тисячоліття передбачає дотримання принципів концепції людського розвитку, тобто зростання доходів широких верств населення, зменшення його економічної нерівності та бідності, поліпшення стану здоров'я та зростання середньої очікуваної тривалості життя населення, доступність якісної медичної допомоги, підвищення рівня освіти і доступність для всіх верств якісної освіти, що передбачає, насамперед, відновлення стимулюючої функції заробітної плати.

З вступним словом виступив Віце-прем'єр-міністр України **Д.В. Табачник**:

Шановні учасники Круглого столу, колеги!

Без сумніву, можна сказати, що тема, обрана для сьогоднішнього обговорення, має не тільки наукове, а й суто практичне значення.

Круглий стіл, в якому ми беремо участь, є яскравим прикладом відкритості та прозорості дій Уряду, коли злободенні питання сьогодення обговорюються не кулуарно, а із залученням широкого кола фахівців. Отже, тим самим ми зробили ще один крок на шляху до побудови громадянського суспільства. Це один з найголовніших пріоритетів у діяльності Уряду. А тому такі питання, як і решту інших, Уряд обов'язково обговорюватиме з науковцями перед тим як приймати свої рішення.

Прем'єр-міністр України особисто приділяє велику увагу питанню побудови та підтримки відкритого громадянського суспільства. У цьому контексті здійснюється розроблення державної програми під умовною назвою "Електронний Уряд", впровадження якої дасть змогу вільного доступу суспільства до обговорення проектів рішень Уряду та урядових програм, впливу на прийняття Кабінетом Міністрів остаточних рішень з усіх злободених питань діяльності країни.

Крім того, діяльність Уряду базуватиметься на глибокому усвідомленні того, що прискорений розвиток економіки, високотехнологічного виробництва є гарантом розвитку демократичних інститутів держави.

Задля того, щоб Україна зайняла гідне місце у сучасному світі, її державна політика має бути спрямована на забезпечення економічної і технологічної незалежності. Очевидною в цьому плані стає необхідність відходу від спрощеного, винятково декларативного використання гасел "національне відродження", "розбудова держави", під реалізацію яких слід підвести належну політико-правову та економічну базу.

Водночас слід ефективніше використовувати об'єднувальні парадигми, побудовані на взаємодоповненні соціальних та економічних завдань у визначенні пріоритетів розвитку. Реалізація соціальної політики має стимулювати економічну динаміку, а економічне зростання, в свою чергу, стане запорукою стабільного нарощування соціальних показників. Це, в свою чергу, сприятиме формуванню високих стандартів рівня життя, активізації поведінки населення на ринку праці.

Без реалізації цього, на мою думку, довготривалого завдання неможливо навіть мріяти про суттєве зростання конкурентоспроможності нашої економіки.

Стратегія поліпшення рівня життя, поряд з іншими показниками, повинна включати в себе відновлення відтворювальної і стимулюючої функції заробітної плати, формування раціональної структури грошових доходів і витрат населення.

Передусім необхідно оптимізувати питому вагу заробітної плати у структурі ВВП і витратах виробництва, а також удосконалити структуру заробітної плати з метою її упорядкування та обмеження невисоких зарплат, які не адекватні затратам праці. Такий підхід сприятиме переходу економіки до моделі, де головним важелем буде якість товарів і послуг, а це, у свою чергу, призведе до зміни критеріїв конкурентоспроможності. Адже саме якість стає визначальним чинником успішного розвитку.

Ми маємо сформувати в Україні цивілізований ринок праці, який базується на вартості робочої сили, яка відповідає потребам як працівників, так і інтересам соціально-економічного розвитку країни, а також забезпечити активну політику держави на ринку праці.

Забезпечення зростання витрат на одиницю робочої сили і, відповідно, реальної заробітної плати й відрахувань у фонди соціального призначення можливе лише завдяки вдосконаленню механізмів державного і договірному регулюванню оплати праці. І Уряд буде це робити. Адже ми прекрасно усвідомлюємо, що без суттєвого зростання рівня оплати праці неможливо подолання бідності в країні.

Потрібен курс на забезпечення органічного поєднання політики фінансової стабілізації та економічного зростання із соціальною політикою, забезпечення збалансованості соціальних витрат держави та поліпшення фінансування галузей соціальної сфери, державних і регіональних соціальних програм.

Реалізація соціальної політики має стимулювати економічну динаміку, а економічне зростання є запорукою стабільного нарощування соціальних показників, зокрема зростання доходів населення та поліпшення його соціального забезпечення.

Перехід від моделі з дешевою робочою силою до моделі з високим рівнем оплати ефективної праці, безумовно, спровокує зниження зайнятості, в першу чергу низькокваліфікованої. Таким чином, виникне необхідність створення нових робочих місць, але за таких нових умов йтиметься про якісно інші робочі місця, ніж ті, що були створені в 2005 році переважно в секторі самостійної зайнятості. Це і стане першим кроком на шляху формування конкурентоспроможної економіки.

Зрозуміло, що в умовах глобалізації і формування транснаціональних ринків праці економіка стає ефективною лише за умови адекватної вартості робочої сили, яка стимулює і роботодавців, і найманих працівників до зростання ефективності праці.

На закінчення хочу сказати, що Україна отримала унікальний шанс сконцентрувати всі можливі ресурси задля того, щоб не залишитися поза межами європейського соціального, гуманітарного та інноваційного простору. Історична необхідність полягає саме у здійсненні кроків, спрямованих на досягнення високих стандартів європейської соціальної та економічної стабільності.

Уряд налаштований на тісну партнерську взаємодію з Верховною Радою України, з парламентською коаліцією та опозицією. Така співпраця є запорукою ефективного впровадження соціальних перетворень і стабілізаційним фактором довкола об'єднання українського суспільства. Також Уряд впроваджуватиме структурні економічні реформи, результатом яких має стати зростання темпів розвитку економіки, що, в свою чергу, буде запорукою розвитку демократичних інститутів держави.

Міністр праці та соціальної політики України **М.М.Папів** визнав наявність означених вище проблем, назвавши їх розв'язання пріоритетним для вітчизняної економіки.

Він підкреслив, що країни світу досягають конкурентоспроможності своєї економіки через застосування двох моделей. Перша модель базується на використанні дешевої робочої сили. Друга ґрунтується на якості продукції і продуктивності праці. Україні вже час визначитися, яким із шляхів рухатися далі.

Сьогодні основними проблемами нашої економіки є дефіцит поповнення молодого висококваліфікованою робочою силою, зменшення конкурентних переваг вітчизняного ринку праці. Рівень середньої заробітної плати в Україні низький порівняно з сусідами. В Росії середня заробітна плата в 2–2,5 рази вища, не кажучи про західні країни.

За нинішніх інтеграційних процесів ми не зможемо втримати усередині країни кваліфіковану робочу силу, кардинально не підвищивши заробітної плати, що має стати головною мотивацією до праці.

Аналіз показує, що старіння населення в Україні відбувається більш високими темпами, ніж у Європі. Тому постає питання: яким чином забезпечувати рівень життя українських громадян через 10–15–20 років з урахуванням інтересів працездатного населення, а також того, що сьогодні ми маємо солідарну систему пенсійного забезпечення. Певна робота в цьому напрямі вже проводиться. Підготовлено ряд проектів законодавчих і нормативних актів. Серед них — законопроект про єдину систему обліку і єдиний соціальний внесок, що покликаний дати можливість, не збільшуючи навантаження на фонд оплати праці для роботодавців, запровадити загальнообов'язкове державне медичне страхування. Також ставиться мета запровадити в Україні другий рівень пенсійного забезпечення, для чого до Верховної Ради України подано законопроект про загальнообов'язкову накопичувальну систему. Законопроект про обов'язкову професійну пенсійну систему призначений знизити навантаження на солідарну систему зі сплати із Пенсійного фонду пільгових пенсій.

Особливу увагу потрібно приділити питанню створення недержавних пенсійних фондів, оскільки, у разі значного підвищення заробітної плати, вагому її частину роботодавцям краще спрямувати на виплату внесків для майбутніх пенсій своїх працівників. Це є дуже вагомий додатковий стимул для працівника, довгострокові заощадження, а отже — інвестиційний ресурс економіки.

Метою цього Круглого столу є напрацювання концептуального шляху розвитку. Найближчим часом необхідно перейти від дешевої до дорогої робочої сили. Головними завданнями для України сьогодні є: подолання бідності серед працюючих, формування соціально відповідального бізнесу, а також створення конкурентних переваг вітчизняного ринку праці.

Заступник директора Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України, член-кореспондент НАН України **Е.М.Лібанова** виступила з доповіддю «*Вартість робочої сили у контексті зростання конкурентоспроможності національної економіки*». Вона наголосила на надзвичайній актуальності відмови від нинішньої, «хибної» моделі конкурентоспроможності, пов'язаної з тим, що низька вартість робочої сили є доцільною лише в умовах глибокої кризи і на початкових етапах формування ринкової економіки. Надалі ж це безперспективно — практично жодна держава не досягла за рахунок її використання серйозних успіхів у підвищенні добробуту нації.

Не ставлячи під сумнів тезу про необхідність синхронізації підвищення зарплат із темпами зростання продуктивності праці, слід зазначити, що цей критерій не можна застосовувати бездумно. Значно поступаючись за показниками продуктивності праці країнам Центральної і Східної Європи, за рівнем оплати праці Україна відстає ще більше. Тобто рівень експлуатації найманого працівника в Україні сьогодні значно вищий, ніж у всіх країн-сусідів, за винятком Болгарії. З другого боку, дешевизна робочої сили призводить до відсутності у роботодавців мотивації до впровадження нових технологій.

В Україні на цей час немає проблеми безробіття в традиційному для благополучних країн розумінні, а є проблема низької та неадекватної зайнятості. Проблема безробіття у нас нівелюється і трансформується в абсолютно убогу і недостойну людини заробітну плату. Центри зайнятості нині мають понад 2 млн. незаповнених вакансій, а реально їх ще більше. При цьому кількість зареєстрованих безробітних становить усього 700 тис. осіб. Однак лише в 5 відсотках випадків на вакантних місцях пропонується зарплата понад тисячу гривень, а в 70% — менше 500 грн. Отже, реально ці вакансії ніколи не стануть заповненими робочими місцями.

Тільки в 2002 році середня зарплата по країні досягла прожиткового мінімуму для працездатних осіб, а мінімальна не зрівнялась з ним і досі. В результаті ризик бідності фактично не залежить від наявності чи відсутності працюючих у сім'ї — у 85% бідних сімей є хоча б один працюючий. Тобто зайнятість не є гарантією проти бідності.

Наслідок очевидний: значна частина населення прагне будь-якими шляхами виїхати за межі України, а кількість осіб із вищою освітою серед молоді знижується. На міжнародному тлі за показниками освіченості населення ми ще маємо пристойний вигляд, але тільки за рахунок старших вікових груп. У структурі зайнятості впевнено зростає лише частка найпростіших професій, а частка більшості видів кваліфікованої робочої сили (за винятком працівників торгівлі, вищих державних службовців і керівників) неухильно знижується.

Перспективи України пов'язуються сьогодні зі стрімким економічним розвитком, необхідним подоланням гігантського відставання від розвинутих країн. Цього можна досягти тільки за переходу на якісно новий, інноваційний етап, що можливо лише на основі нарощування двох взаємопов'язаних складових: технологічного капіталу і людського капіталу. Ці складові вимагають упродовж найближчого десятиріччя великих затрат фінансових ресурсів, що мають забезпечити, по-перше, відтворення основних фондів на новій технологічній основі, а по-друге, не просто збільшувати інвестиції у соціальну сферу, а створити і запровадити систему соціальних стимулів до праці, накопичень і інвестицій, розподілу ризиків зuboжіння через втрату роботи, здоров'я тощо.

Основними напрямками державного впливу на рівень оплати праці є: підвищення рівня оплати працівників бюджетної сфери із запровадженням повномасштабної тарифної сітки (можливо, з одночасним розширенням соціального пакета); участь у соціальному діалозі на рівні переговорів про укладання галузевих угод і колективних договорів; компенсація роботодавцю витрат на цільову підготовку кваліфікованої робочої сили тощо.

Директор Інституту економіки та прогнозування НАН України, академік НАН України **В.М.Геєць** у своєму виступі зазначив, що політика заробітної плати стала сьогодні гуманітарною проблемою — Україна втрачає людський потенціал в широкому розумінні. Ключова глобальна проблема міграції, що для одних країн має вимір забезпечення кваліфікованими ресурсами, для інших матиме характер заповнення життєвого простору. Для України найвірогідніший другий варіант. Цілком очевидно, що такий «життєвий простір» не залишиться вільним, у Європі він буде заповнюватися відповідною робочою силою, яка, за сучасної політики заробітної плати, матиме інший цивілізаційний вимір. Виходячи з світового досвіду, національний «плавильний котел» не зможе адаптувати цю робочу силу до умов, які визначають українство і Українську державу як вона склалася у своєму історичному минулому.

Йти цим шляхом, не змінюючи принципових підходів, означає породити доволі серйозні проблеми, які сьогодні вже є в європейських країнах, але вони будуть значнішими, матимуть більш агресивний характер і відзначатимуться більш суттєвими протистояннями, ніж ті, з якими не справляється, для прикладу, Франція і багато інших країн, що вже говорять про це відкрито.

Наявні проблеми поглиблюються також тим, що масова міграція робочої сили з України за останні 5 і більше років активно адаптується в європейському середовищі, і ми

досить швидко відчуємо втрату іншої частини людського капіталу — членів сімей працівників-мігрантів. Характер цих процесів є значно ширшим, ніж його можна сьогодні уявити через призму забезпечення майбутнього економічного зростання.

Ще одна складова, на яку слід звернути увагу. Адже помилково буде вважати, що, йдучи шляхом дорогої робочої сили, можна вирішити іншу гуманітарну проблему — проблему бідності. Далеко не всім відомо, що 36–37 млн. американців, в сім'ях яких є один працюючий, сьогодні недоїдають. В колі цих проблем завжди будуть бідність та диференціація доходів.

З погляду розподілу доходів можна сьогодні пропонувати змішану форму зайнятості, так звану участь у прибутках, коли фіксована частина доходів працюючого не виплачується безпосередньо у вигляді заробітної плати, а є інвестиційним ресурсом, і при цьому закріплюється право власності. Теорія давно довела, що це — більш продуктивний шлях, ніж класична форма зайнятості. Треба відпрацювати механізм, який дозволяв би з'єднати економічну активність чи соціальну активність, економічний інтерес і продуктивність. І чим активнішими й дієздатнішими будуть ці інструменти, тим на більше підвищення заробітної плати зможемо піти без інфляційних наслідків.

Головний консультант Світового банку **М. Райзер** висловив такі зауваження до обговорюваної проблематики. По-перше, слід розглянути питання про те, чи насправді рівень заробітної плати в Україні нижчий, ніж в інших країнах, і чи настільки він нижчий, щоб підвищення заробітної плати не вплинуло негативно на конкурентоспроможність країни. За розрахунками Світового банку, рівень зарплати в Україні дійсно нижчий, але не набагато нижчий від того, що може вважатися рівним при зіставленні з іншими країнами.

Друге питання — яким чином заробітна плата пов'язана з послугами соціальної сфери? Якість послуг залежить від фінансування через соціальні фонди. Сьогодні рівень відрахувань настільки високий, що люди не зацікавлені декларувати власні доходи. Зменшення цих відрахувань можливо лише у разі підвищення ефективності соціальних послуг.

Стосовно реформи пенсійної системи — вона, безперечно, потрібна, але для її здійснення необхідно досить багато часу. Заробітна плата в Україні зростатиме разом з підвищенням продуктивності праці. В свою чергу, продуктивність праці буде зростати, якщо Україна інвестуватиме більше як у приватний, так і в державний сектори. Нині Україна інвестує лише половину того, що інвестують «старі» країни Євросоюзу, і лише третину того, що інвестують країни, які приєдналися до ЄС нещодавно. Якщо Україна збирається підвищувати продуктивність праці, зокрема у державному секторі, то необхідно підключити ресурси бюджету. За розрахунками Світового банку, в Державному бюджеті 2006 року половина капітальних інвестицій була направлена у вигляді субсидій для підтримки неприбуткових підприємств.

І нарешті щодо збільшення тарифів на житлово-комунальні послуги. Якщо подивитись на соціальну ціну підвищення тарифів, то вона стосується не всіх. Тому варто спрямувати допомогу, що надається за рахунок бюджету, на тих людей, які справді гостро відчувають на власних бюджетах вплив підвищення тарифів.

Заступник голови Федерації профспілок України **Г.В. Осовий** підкреслив, що сьогодні у всіх є розуміння необхідності глобальних структурних змін в оплаті праці, і більшість учасників Круглого столу вже мала можливість робити певні спроби щодо зміни існуючої ситуації. Так, була розроблена концепція реформування заробітної плати. Але, на жаль, ми не змогли істотно просунути вперед, оскільки ця реформа є прерогативою Міністерства праці та соціальної політики України, а профспілки, роботодавці не були належним чином залучені до роботи, яка вимагає комплексного підходу до вирішення такого складного питання.

Проблема заробітної плати є не лише соціальною, а й економічною та політичною. Тут потрібні зусилля і на законодавчому рівні, і на рівнях виконавчої влади й соціальних

партнерів. Ця проблема опосередковано несе в собі загрозу як для суспільного, так і для соціального розвитку. За даними експертів ООН і Міжнародної організації праці, для того, щоб забезпечити мінімально необхідний рівень відтворення робочої сили, потрібно платити не менше 3-х дол. США на годину, або, в перерахунку на місячну норму робочого часу, в середньому приблизно 500 дол. Мінімальний рівень для країн з ринковою економікою, за співвідношенням до середньої зарплати, складає приблизно 200 дол. Отже, в нашій країні необхідно вдвічі збільшити заробітну плату. Це вимагає структурних змін собівартості продукції. При цьому потрібно не знизити конкурентоспроможність наших товарів на зовнішньому ринку, не спричинити масові вивільнення, інфляційний шок тощо.

Щодо інвестицій в основний капітал і робочу силу – позиція профспілок є однозначною: ми не повинні віддавати пріоритетів основному капіталу за рахунок зниження інвестицій в людський розвиток. Ресурси для основного капіталу слід шукати у запозиченні, залученні іноземного капіталу, а не за рахунок економії на робочій силі. Все, що стосується участі в прибутку, як ідея імпонує, й очевидно буде реалізовуватися в Україні. Але якщо сьогодні 80% заробітної плати йде на поточне споживання, задоволення перших потреб у продуктах харчування, то говорити про можливість відкладати заробітну плату через участь в прибутках у масових масштабах зараз нереально.

Виконавчий Віце-президент Конфедерації роботодавців України **О.В.Мірошніченко** висловив позицію роботодавців щодо обговорюваного кола питань. Він зазначив, що якщо йдеться про підвищення заробітної плати в рази чи принаймні на 30% – роботодавці готові йти свідомо на підвищення рівня безробіття в країні. Якщо є політична готовність до таких кроків, то треба розуміти, що робити з підприємствами, які є містоутворюючими. В Україні близько 130 міст, що залежать від таких підприємств.

Останнім часом лунає теза про необхідність підвищення частки заробітної плати у собівартості продукції. Але постає запитання: якою мірою менеджер чи власник підприємства впливає на собівартість продукції? Собівартість регулюють державні монополії, є й зовнішні втручання, які дуже агресивні. Мінімальну заробітну плату і прожитковий мінімум формують не власники чи профспілки, вони подаються з Верховної Ради України.

Щодо державних пенсійних фондів. Чи є мотивація в роботодавця платити кошти до державного пенсійного фонду? П'ять років тому, коли приймали відповідний закон, то вважали, що це буде джерело фінансування, інвестицій у підприємства. Але сьогодні там занадто дорогі кошти і багато обмежень, а в роботодавця є можливість робити ці запозичення за межами країни.

Варто ще раз звернути увагу на такі поняття, як прожитковий мінімум і мінімальна зарплата. Певною мірою можна погодитися з думкою, що прожитковий мінімум – це інструмент уряду для подолання бідності в країні, а заробітна плата – інструмент для регулювання ринку праці. Але ці терміни чомусь поєднано, понад те, віднесено їх до тарифів першого розряду. Тож треба спільними зусиллями розділяти ці поняття.

Власні думки з приводу обговорюваної проблематики у виступах висловили також перший заступник Міністра економіки України А.А.Максюта, заступник Голови Державного комітету статистики України Н.С.Власенко, міський голова м. Запоріжжя Є.Г.Карташов, Національний кореспондент МОП В.І.Костриця, народний депутат України В.Г.Хара, директор Державного центру зайнятості України В.М.Галицький та інші.

*Огляд за матеріалами Круглого столу
підготувала кандидат економічних наук І.М. Новак*

ПІДГОТОВКА СПЕЦІАЛІСТІВ З УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ І ЕКОНОМІКИ ПРАЦІ У КИЇВСЬКОМУ НАЦІОНАЛЬНОМУ ЕКОНОМІЧНОМУ УНІВЕРСИТЕТІ ІМЕНІ ВАДИМА ГЕТЬМАНА

Непересічною подією у сфері вищої освіти і науки України став ювілей Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана. Успішний сторічний шлях КНЕУ – яскраве свідчення його звершень у формуванні багатьох поколінь висококомпетентних фахівців-економістів.

Історія сучасного університету, що визнаний в усьому світі як потужний науково-навчальний комплекс, в якому запроваджено підготовку фахівців різних рівнів з урахуванням кращих світових традицій бізнес-освіти, розпочалась у 1906 році зі звичайних комерційних курсів, які невдовзі переросли в інститут. Актуальна потреба у спеціалістах економічного профілю та авторитет викладацького корпусу сприяли динамічному зростанню цього навчального закладу. Нинішній статус національного університету – підтвердження високих навчальних стандартів у поєднанні з прогресивним розвитком економічної науки. Колектив КНЕУ завжди був на рівні вимог часу, про що свідчить його високий рейтинг та визнання лідером сучасної освіти.

Під керівництвом доктора економічних наук, професора, академіка Академії педагогічних наук України, Заслуженого діяча науки і техніки України, Героя України, ректора університету А.Ф.Павленка проводиться плідна робота з оновлення змісту економічної освіти, зроблено значні кроки по приєднанню до Болонського процесу.

Сьогодні в руслі посилення фундаментальної теоретичної складової та практичної спрямованості здійснюється підготовка висококваліфікованих спеціалістів за 14 спеціальностями. Підготовка фахівців для сфери регулювання соціально-трудова відносин проводиться зусиллями викладачів кафедри управління персоналом. Магістр, який отримав підготовку за фахом “Управління персоналом і економіка праці”, може успішно працювати у відділах: управління персоналом, організації праці та заробітної плати, кадрів, підготовки персоналу, нормування праці, планово-економічному, планово-виробничому, диспетчерському, соціального розвитку, наукової організації управління і праці, а також у центрах зайнятості, кадрових агенціях, у центрах професійної орієнтації, професійного навчання і перепідготовки незайнятого населення, в управліннях праці та соціального захисту населення державних адміністрацій, в науково-дослідних установах, вищих навчальних закладах, консультативних фірмах, профспілкових організаціях. Щорічно кафедра управління персоналом КНЕУ випускає близько 200 осіб, більше половини з яких отримують освітньо-кваліфікаційний рівень магістра. А всього за період з 1965 по 2006 роки за денною, вечірньою та заочною формами навчання кафедрою підготовлено близько 7000 фахівців, серед яких – громадяни України, Російської Федерації, Казахстану, Туркменістану, Грузії, Молдови, Німеччини, Чехії, Болгарії, Монголії, В’єтнаму, Йемену, Анголи, Куби, Руанди, Ефіопії, Єгипту.

Підготовку за фахом “Економіка праці” в Україні вперше розпочато 1961 року на планово-економічному факультеті Київського інституту народного господарства. Перший випуск фахівців з економіки праці відбувся 1965 року. У тому ж році на факультеті відбувся

і перший випуск фахівців за спеціальністю “Економіка матеріально-технічного постачання”. З метою поліпшення організації підготовки фахівців з названих двох спеціальностей ректорат Київського інституту народного господарства 1965 року ухвалив рішення про утворення нового факультету – економіки праці та матеріально-технічного постачання, на якому почала функціонувати і нова випускна кафедра – економіки праці та матеріально-технічного постачання.

Отже, історія сучасної кафедри управління персоналом розпочалася з 1 вересня 1965 року. Потім на її базі у липні 1966 року було створено дві самостійні кафедри: економіки матеріально-технічного постачання та наукової організації управління і праці. Забезпечення підготовки фахівців з економіки праці було закріплено за кафедрою наукової організації управління і праці, яку з 1 вересня 1966 року по 23 вересня 1975 року очолював кандидат економічних наук, доцент Бобров О.М.

У вересні 1975 року виокремились кафедри теорії й практики управління народним господарством як загальноінститутські та кафедра економіки праці як випускна для відповідної спеціальності. З вересня 1975 року завідувачем кафедри було призначено кандидата економічних наук, доцента Махнарилова В.П., з лютого 1985 р. кафедру очолював кандидат економічних наук, доцент Петюх В.М., з липня 1985 р. – кандидат економічних наук, доцент Трилевич С.І. Новим етапом розвитку науково-педагогічної діяльності стала робота кафедри, яку очолив з липня 1988 р. відомий вчений, кандидат економічних наук, професор Данюк В.М.

З липня 2003 року по нинішній час кафедру очолює талановитий вчений і педагог, Заслужений діяч науки і техніки України, проректор з науково-педагогічної роботи КНЕУ, доктор економічних наук, професор Колот А.М., який надав роботі кафедри подальшого зміцнення та розвитку науково-педагогічної діяльності.

Багата й різнобічна науково-педагогічна діяльність, широкий діапазон виданих підручників, навчальних посібників, методичних розробок, виконання науково-дослідних робіт на замовлення міністерств, відомчих установ та підприємств України створили творчу ауру, в якій сформувалася та почала розвиватися наукова школа з економіки, організації та нормування праці. В її розбудові найбільший внесок у розроблення та вдосконалення навчально-методичного забезпечення, підготовку підручників, навчальних посібників і монографій з навчальних дисциплін „економіка праці”, „економіка праці в організації”, „наукова організація праці”, „теорія організації праці”, „раціоналізація трудових процесів”, „організація діяльності державного службовця”, „організація праці менеджера”, „нормування праці”, „фізіологія та психологія праці”, „охорона праці”, „професійна орієнтація” зробили Махнарилов В.П., Данюк В.М., Завіновська Г.Т., Крушельницька Я.В., Петюх В.М., Чернов В.І., Керб Л.П., Ласкавий А.О., Гриненко А.М., Кожан Т.О., Оленич Є.І.

Серед навчальних та наукових видань представників цієї науково-викладацької школи за останні роки вийшли – підручник „Нормування праці” (за ред. Данюка В.М., Абрамова В.М.), навчальні посібники „Економіка праці” (Завіновська Г.Т.), „Управління трудовими ресурсами” (Данюк В.М., Колот А.М.), „Основи охорони праці” (Керб Л.П.), „Менеджмент продуктивності” (Ласкавий А.О.), „Людина в трудовому процесі” (Крушельницька Я.В.), „Управління трудовим потенціалом” (Васильченко В.С., Гриненко А.М., Грішнова О.А., Керб Л.П.), „Нормування праці” (Данюк В.М., Райковська Г.О.), „Організація праці менеджера” (Данюк В.М.), навчально-методичний посібник „Нормування праці” (Чернов В.І., Оленич Є.І.), монографії „Рыночная экономика” (Петюх В.М.), „Теорія і практика формування основ ринкової економіки” (Ласкавий А.О.).

Практично всі профільні кафедри вищих навчальних закладів України, які готують фахівців за спеціальністю “Управління персоналом і економіка праці”, користуються підручниками та навчальними посібниками з фізіології та психології праці, які підготувала відомий фахівець у цій галузі Крушельницька Я.В. На основі викладацької школи, що формувалася десятиліттями у КНЕУ, тепер утворюються регіональні школи з фізіології та психології праці, зокрема, у Донецькому національному університеті та Тернопільському національному економічному університеті.

Викладацьку та наукову школу з управління персоналом на кафедрі було започатковано ще у другій половині 60-х років ХХ століття, коли посилилась увага до розроблення навчально-методичного забезпечення, підготовки посібників і підручників з теорії та практики управління. Вагомий внесок у цю справу зробили Данюк В.М., Дубонос В.П., Ліфінцев М.О., Базилюк Б.Г. та інші. Здобуття Україною незалежності, формування ринкової економіки зумовили необхідність переходу від управління виробництвом на принципах соціалістичного централізму до сучасного менеджменту, в якому провідна роль належить людському чинникові. Тому кафедра вийшла з ініціативою закласти в освітні стандарти підготовки економістів вивчення дисциплін: управління персоналом, менеджмент персоналу, мотивація персоналу, управління розвитком персоналу, менеджмент продуктивності, кадрова служба, кадрове діловодство. До формування сучасного навчально-методичного забезпечення, підготовку монографій, підручників і навчальних посібників з цих дисциплін доклали значних зусиль Колот А.М., Данюк В.М., Петюх В.М., Савченко В.А., Ласкавий А.О. Найбільш відомі навчальні і наукові видання, підготовлені в рамках цієї школи, – підручник „Мотивація персоналу” (Колот А.М.), навчальні посібники „Мотивація і стимулювання праці в умовах переходу до ринку” (Абрамов В.М., Данюк В.М., Колот А.М.), „Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу” (Колот А.М.), „Управління розвитком персоналу” (Савченко В.А.), „Менеджмент персоналу” (за ред. Данюка В.М., Петюха В.М.), “Кадрове діловодство” (Данюк В.М., Кулаковська Л.П.), монографія „Оплата праці на підприємстві” (Колот А.М.).

Починаючи з 1992 року, співробітники кафедри активно досліджують питання соціально-трудоких відносин та соціального партнерства. Результати науково-дослідної роботи упроваджено в їх педагогічну діяльність. Успіхами у розвитку цього потужного викладацького напрямку роботи і наукової школи, яку очолив Колот А.М, є – навчальні посібники „Соціальне партнерство на ринку праці” (Колот А.М., Казановський А.В.), „Соціальне партнерство на ринку праці” (Маршавін Ю.Н., Данюк В.М., Колот А.М.), монографії „Соціально-трудокі відносини: теорія і практика регулювання” (Колот А.М.), „Соціальна безпека: теорія та українська практика” (Гнибіденко І.Ф., Колот А.М., Новікова О.Ф. та ін.), навчально-методичний посібник „Соціальна політика” (Гриненко А.М.).

Творчий розвиток у сфері наукових інтересів цієї школи отримав новий науково-педагогічний напрям “Зайнятість населення та ринок праці”, у становлення якого значний внесок зробили Петюх В.М. та Васильченко В.С. Численні вищі навчальні заклади України користуються навчально-методичним забезпеченням, навчальними посібниками, підручниками, монографіями з ринку праці та державного регулювання зайнятості, серед яких – навчальні посібники „Ринок праці і зайнятість” (Петюх В.М.), „Ринок праці” (Петюх В.М.), „Ринок праці: теоретичні основи і державна практика” (Васильченко В.С., Василенко П.М.), „Державне регулювання зайнятості” (Васильченко В.С.), монографії „Національний ринок праці і його промисловий сектор: практика формування, проблеми” (Васильченко В.С.), „Рыночная экономика” (Петюх В.М.), „Реформи, конверсія, зайнятість” (Васильченко В.С., Крижанівський Б.М., Онікієнко В.В.).

Багато випускників кафедри змогли успішно реалізувати набуті в університеті знання, примножити їх у процесі роботи й самоосвіти, розвинути творчий потенціал і посісти достойні позиції у вітчизняній науці і в практичній діяльності. Так, захистили докторські дисертації і плідно працюють за фахом відомі науковці – випускники кафедри – Бандур С.І., Андрієнко В.Ф., Заєць Т.А. Випускник кафедри, член-кореспондент НАН України, доктор економічних наук, професор Бершеда Є.Р. тривалий час був послом з особливих доручень МЗС України. Кандидат економічних наук, Заслужений економіст України Роговий В.В. працював Міністром економіки України. У Міністерстві праці та соціальної політики України працюють Солдатенко М.О. – заступник міністра; кандидат економічних наук Петрова Т.П. – начальник управління; Латік В.В. – начальник департаменту; кандидат економічних наук Уяздовська О.В. та Лойко Т.М. – керівники відділів. У Науково-дослідному інституті праці і зайнятості населення працюють кандидати економічних наук: Покришук В.О. – завідувач відділу, Старцун Т.П. – старший науковий співробітник, Терюханова І.М. – науковий співробітник.

Вагомий внесок у розвиток економічної освіти в Україні належить Заслуженому працівникові освіти України, заступникові голови Науково-методичної комісії з напрямку “Економіка і підприємництво”, проректору КНЕУ, випускнику кафедри, професору Степаненку С.В. У Кіровоградському державному технічному університеті кафедру фінансів тривалий час очолював випускник кафедри Плаксов В.А., доктор економічних наук, професор.

З нагоди 100-річчя від дня заснування університету та 40-ї річниці створення кафедри “Управління персоналом” звідусіль надходять численні привітання та слова щирої подяки від випускників за надані міцні знання, велику школу життя, навчання мудрості, фахового підходу та розуміння стану справ на підприємствах, в установах, організаціях, особистому житті.

Тож вітаючи співробітників кафедри з цими визначними датами, зичимо їм міцного здоров’я, невичерпної енергії та вагомих здобутків на благородній ниві служіння науці та людям, реалізації нових звершень задля економічного розквіту України.

І.Ф. Гнібіденко,

доктор економічних наук, професор

О.О. Герасименко,

кандидат економічних наук, доцент

ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМ ЗАЙНЯТОСТІ ТА СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У ТЕРНОПІЛЬСЬКОМУ НАЦІОНАЛЬНОМУ ЕКОНОМІЧНОМУ УНІВЕРСИТЕТІ

2006 рік для Тернопільського національного економічного університету (ТНЕУ) позначений достойним ювілеєм – 40-річчям з дня заснування. Напередодні свого ювілею, у 2005 році університет у черговий раз підтвердив свій високий статус – за рейтингом серед вищих навчальних закладів України економічного профілю він посів друге місце і сімнадцяте – серед усіх вищих навчальних закладів державної форми власності. Тому цілком заслужено Указом Президента України йому було присвоєно статус національного. І в цей день Президент України В. А. Ющенко, випускник Тернопільського фінансово-економічного інституту 1975 р. (сьогодні Національний Економічний Університет) особисто привітав працівників Alma mater зі святом.

Ювілей став винятковою нагодою оцінити здобутки і визначити перспективи на майбутнє, зокрема в сфері дослідження зайнятості та соціально-трудова відносин.

У цьому зв'язку варто відмітити, що серед 32 випускових кафедр Тернопільського національного економічного університету вагоме місце посідає кафедра Управління персоналом і регіональна економіка (УП і РЕ), яка бере свої витоки із 1969 року, коли вона мала назву – економічної географії та економічної історії. У 1988 році її було перейменовано на кафедру територіальної організації продуктивних сил і управління трудовими ресурсами, у 1993 – на кафедру управління трудовими ресурсами і розміщення продуктивних сил, а 7 лютого 2007 року рішенням Вченої ради ТНЕУ – на кафедру Управління персоналом і регіональна економіка.

Становлення кафедри УП і РЕ. На час створення кафедри в 1969 р. у її складі працювало чотири викладачі, в тому числі один доктор історичних наук А.Г. Ткачук, який був першим завідувачем кафедри (1969–1970 рр.), і один кандидат економічних наук.

У 1971–1982 рр. кафедру очолював к.е.н., доцент М. О. Петрига. Наукові інтереси ученого були в галузі населення, формування та використання трудових ресурсів, розвитку регіонів. Його перу належить понад 100 наукових і методичних праць, він є автором багатьох статей в Українській Географічній Енциклопедії.

У 1982–1987 рр. завідувачем кафедри економічної географії і економічної історії був к.г.н., доцент О. В. Корж, інтереси якого охоплювали широке коло питань демографії, розселення, економічної географії, розміщення продуктивних сил України і світу.

У 1987–1992 рр. кафедрою завідував к.г.н., професор М.О. Ковтонюк, який займався проблемами сільського розселення населення та економічної географії України.

Період становлення незалежності України збігся з обранням завідувачем кафедрою Є. П. Качана. Євген Петрович – відомий в Україні та за її межами талановитий педагог та організатор науки, професор, Заслужений працівник народної освіти України, член експертної ради Державної акредитаційної комісії Міністерства освіти і науки України. Він закінчив Львівський державний університет ім. І. Франка (1971р.), а у 1975 р. вступив до аспірантури при Раді по вивченню продуктивних сил України НАН України, де під керівництвом засновника української наукової школи з проблем народонаселення, зайнятості та ринку праці, д.е.н., професора, Заслуженого діяча науки і техніки України В. В. Онікієнка у 1979 р. захистив кандидатську дисертацію. У Тернопільському національному

економічному університеті Є. П. Качан працює з 1971р. А з 1992 року й до сьогоднішнього дня він очолює кафедру Управління персоналом і регіональна економіка. Є П. Качан є автором понад 110 наукових праць, в т.ч. 1 монографії, 2-х підручників, 8-ми навчальних посібників.

Складний період перебудови як наукових поглядів, так і навчального процесу на початку та в середині 90-х років минулого століття викликав необхідність підготовки фахівців нових спеціальностей для роботи в ринкових умовах. В зв'язку з цим, насамперед завдяки зусиллям Є.П. Качана, у 1993 році на базі кафедри була відкрита нова спеціальність 7.050109 «Управління трудовими ресурсами» (з 2003 р. – 6.050100, 7.050109, 8.050109 «Управління персоналом і економіка праці»).

Формування науково-педагогічних кадрів кафедри стало першочерговою ключовою задачею, якій професор Є. П. Качан віддав багато сил та енергії. Підготовка фахівців з нової спеціальності вимагала формування власного наукового потенціалу з проблем зайнятості, соціальних проблем праці та соціально-трудових відносин, педагогічного потенціалу. Для цього у 1993 році при кафедрі було відкрито аспірантуру з двох спеціальностей: «Розміщення продуктивних сил і регіональна економіка»; «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика».

Становлення наукового осередку віддзеркалює етапи розвитку системи управління економічними і соціальними процесами на макроекономічному та регіональному рівнях в умовах поглиблення ринкових трансформацій, розвитку демографічних інститутів в Україні.

Об'єднує навколо себе науковців, виховує їх, генерує новітні ідеї завідувач кафедри УП і РЕ, декан факультету економіки і управління ТНЕУ Євген Петрович Качан. Під його керівництвом успішно захистили кандидатські дисертації, теми яких пов'язані з проблемами зайнятості, ринку праці та соціальної політики, В. Я.Брич, Г. П.Баб'як, Д. Г.Шушпанов, О. Є.Цісецький, В. М.Островерхов, Н. М.Слівінська, Р. В. Цілик. Готують кандидатські дисертації ще чотири аспіранти. Всього під керівництвом Є.П. Качана захистили дисертації 10 аспірантів.

Новим етапом розвитку кадрового потенціалу кафедри та ТНЕУ є підготовка докторів наук. Докторську дисертацію захистив професор В.Я.Брич, а доценти В.В. Файфура та Д.Г. Шушпанов працюють над докторськими дисертаціями.

Підвищилась і навчально-методична діяльність кафедри.

В сучасних умовах предметом діяльності кафедри Управління персоналом і регіональна економіка є: а) підготовка бакалаврів, спеціалістів і магістрів із спеціальності «Управління персоналом і економіка праці»; б) підготовка аспірантів; в) наукові дослідження в галузі управління трудовими ресурсами, управління зайнятістю та ринком праці, соціальної політики, економіки праці в організації, менеджменту персоналу, мотивації персоналу, управління трудовими конфліктами.

Разом з тим кафедра УП і РЕ залишається фундаментальною, оскільки забезпечує читання курсів «Розміщення продуктивних сил і регіональна економіка», «Екологія», «Економіка праці та соціально-трудові відносини», «Основи охорони праці», «Системи технологій: економічний аспект» для студентів напрямів «Економіка і підприємництво», «Менеджмент» денної і заочної форм навчання.

Випускова кафедра розвиває нову парадигму освіти студента, пов'язану з реалізацією принципів Болонської декларації. Загальний зміст нової парадигми полягає у зміщенні акцентів з викладання на підвищення активної освітньої діяльності студента.

В результаті випускники ТНЕУ зі спеціальності «Управління персоналом та економіка праці» володіють такими навичками і здібностями: аналіз стану ринку праці та використання людських ресурсів, прогнозування обсягів і структури попиту на робочу силу,

розробка програм зайнятості населення; планування кадрової політики, чисельності персоналу, розвиток та оцінка персоналу, планування продуктивності праці й фонду заробітної плати, підготовки кадрів, встановлення норм праці тощо.

Концептуальною основою розвитку кафедри в сучасних умовах є компетентнісна підготовка професіоналів на основі сучасної теорії і практики управління людськими ресурсами.

На базі Тернопільського обласного центру зайнятості населення з 1995 року функціонує філіал кафедри, метою якого є посилення практичної підготовки спеціалістів з управління персоналом (проведення виробничої і переддипломної практики студентів, практичних занять), а також проведення спільних науково-дослідних робіт і впровадження їх результатів у практику.

Кафедра здійснює підготовку фахівців-економістів в царині управління людськими ресурсами, які успішно проходять стажування (практику) і працюють в установах та організаціях Міністерства праці і соціальної політики, Державного центру зайнятості населення, управліннях праці та соціального захисту населення, на посадах керівників, провідних спеціалістів економічних і кадрових служб підприємств. Фахівців з управління персоналом і економіки праці готують на основі кредитно-модульної системи організації навчального процесу з урахуванням сучасного стану формування ринкових відносин, зміни пріоритетів у розвитку національної економіки. Випускники кафедри отримують право викладання основ економіки у середній школі, що значно розширює можливості їх працевлаштування.

Реалізації підготовки компетентних фахівців допомагає потужна матеріально-технічна база кафедри: спеціалізована комп'ютерна лабораторія, методичний кабінет, електронна бібліотека Університету. Частина лекцій викладачі кафедри читають з використанням мультимедійного обладнання.

Випускники кафедри. Перший випуск спеціалістів зі спеціальності «Управління трудовими ресурсами» (нині «Управління персоналом і економіка праці») відбувся у 1997 році. З того часу дипломи спеціалістів і магістрів отримали близько 1000 студентів. Багато з них працюють в обласних, районних та міських центрах зайнятості Тернопільської, Львівської, Івано-Франківської, Хмельницької, Рівненської, Волинської, Закарпатської та інших областей, у м. Києві. Частина з них зайняті на підприємствах, в установах і організаціях.

Зокрема, випускниками кафедри, які отримали спеціальність «Управління трудовими ресурсами», є: В. М. Островерхов, кандидат економічних наук, заступник декана факультету економіки та управління, доцент кафедри УП і РЕ ТНЕУ; І. В. Рукшина, заст. начальника відділу Міністерства праці та соціальної політики; В. Я. Столярський, начальник ТОВ «Козова-газ», Тернопільська область; В. М. Скороход, директор відділення Приватбанк, м. Бурштин; В. В. Яворський, заст. директора фірми «Ейвон», м. Львів; О. В. Стефанюк, заст. директора Надвірнянського районного центру зайнятості Івано-Франківської області; Л. І. Калиняк, заст. начальника КП «Тернопільводоканал», м. Тернопіль; Я. І. Давидюк, заст. начальника відділу нематеріального стимулювання ВАТ «Велика кишеня», м. Київ; Р. Я. Головач, заст. начальника відділу ЗАТ «АвтоЗАЗ» та інші.

Випуск спеціалістів з управління персоналом та економіки праці, починаючи з 2004 року, здійснюється також на базі Калуського навчально-консультативного пункту ТНЕУ.

Важливу роль у підвищенні кваліфікації педагогічного колективу кафедри відіграє високий рівень організації наукової та науково-методичної діяльності. Складовими наукової діяльності кафедри є:

- *координація наукових досліджень на регіональному та університетському рівнях.* Кафедра підтримує тісні зв'язки з Радою по вивченню продуктивних сил України НАН України, Інститутом демографії та соціальних досліджень НАН

України, Інститутом регіональних досліджень НАН України; Київським національним економічним університетом імені Вадима Гетьмана, Львівським національним університетом імені Івана Франка, Донецьким національним університетом, Одеським економічним університетом, Хмельницьким національним університетом та іншими науково-дослідними і навчальними закладами України;

- *наукова та науково-технічна діяльність професорсько-викладацького персоналу.* На кафедрі виконується комплексна наукова тема: «Регіональні проблеми вдосконалення розміщення продуктивних сил і регіональна економіка», за результатами якої захищені одна докторська та десять кандидатських дисертацій, опубліковано 6 монографій, 2 підручники, 18 навчальних посібників. Найважливішими серед них є: підручник «Розміщення продуктивних сил України» за редакцією проф. Є.П. Качана, розрахований для студентів економічних спеціальностей вищих навчальних закладів України, який витримав 3 перевидання; монографія В. Я. Брича «Трансформація ринку праці та проблеми підвищення життєвого рівня населення»; монографія Є. П. Качана та О. О. Обухівського «Регіональна політика ринків праці»; посібник Є. П. Качана та Д. Г. Шушпанова «Управління трудовими ресурсами». Всього починаючи з 1992 року викладачами кафедри опубліковано близько 750 наукових праць;
- *організація науково-дослідної роботи слухачів магістратури і студентів.* На кафедрі діє студентський науковий гурток. Студенти неодноразово ставали переможцями та призерами Всеукраїнських олімпіад і конкурсів. Зокрема, студенти здобували: Р.Б. Левицький – 1-е місце на Всеукраїнській студентській олімпіаді зі спеціальності «Управління трудовими ресурсами» в 1999 році; Б.О. Хороший – 3-е місце на аналогічній олімпіаді у 2004 році; Я.І. Горобець (Давидюк) – 1-е місце на Всеукраїнському конкурсі наукових робіт у 2000 році. На кафедрі практикується публікація спільних наукових праць викладачів і студентів у наукових журналах та збірниках;
- *підготовка та підвищення кваліфікації науково-педагогічних кадрів вищої кваліфікації.* Підготовка кадрів здійснюється через аспірантуру. Також працівники кафедри періодично проходять стажування з відривом та без відриву від виробництва, у т.ч. за кордоном;
- *науково-видавнича діяльність.* Щороку, починаючи з 1997 р., видається збірник наукових праць викладачів кафедри УП і РЕ «Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України», який зареєстрований ВАК України як фахове економічне видання (Бюлетень ВАК України, 2000, №4);
- *участь викладачів у розробці програмних документів,* а саме: розробка програм зайнятості населення Тернопільської області (проф. Є. П. Качан, В. Я. Брич, доц. О. П. Дяків, В. М. Островерхов) і Хмельницької області (доц. О. Є. Цісецький); розробка концептуальної схеми «Програма використання мінерально-сировинних ресурсів у забезпеченні комплексного соціально-економічного розвитку Тернопільської області» (проф. Качан Є. П.);
- *проведення міжнародних, всеукраїнських та регіональних наукових конференцій і «круглих столів» за участі викладачів.* 13–14 травня 2004 року кафедра спільно з Міністерством праці і соціальної політики України, Національною академією наук України, Тернопільською державною обласною адміністрацією,

Тернопільським обласним центром зайнятості населення провели науково-практичну конференцію «Регіональні проблеми зайнятості та ринку праці». Щороку кожний викладач кафедри бере участь як мінімум в 1–2 конференціях, що проходять в інших регіонах України.

Науковій роботі сприяє постійно діючий при кафедрі науковий семінар, де обговорюються доповіді і тези викладачів та аспірантів кафедри. Саме на цих семінарах кращі доповіді рекомендують для публікації в збірниках наукових праць і виступів з ними у пресі або на симпозіумах та конференціях.

Напрями фундаментальних та прикладних наукових досліджень кафедри включають проблеми розробки методичних засад і практичних рекомендацій щодо удосконалення механізму зайнятості, вирішення соціальних проблем праці та соціально-трудова відносин.

Теоретичні і прикладні аспекти цих проблем, розроблені і висвітлені у працях викладачів кафедри, використовуються при читанні курсів «Економіка праці та соціально-трудова відносини», «Ринок праці», «Управління трудовими ресурсами», «Демографія», «Державне регулювання зайнятості», «Соціальна політика», «Техніка пошуку роботи».

Особливе значення мають наукові праці для студентів під час підготовки курсових робіт з дисциплін «Управління трудовими ресурсами», «Менеджмент персоналу», написанні магістерських і дипломних робіт.

Загалом науково-педагогічний колектив, який забезпечує підготовку фахівців зі спеціальності «Управління персоналом і економіка праці», складається з висококваліфікованих, досвідчених спеціалістів, котрі мають необхідну освіту та постійно підвищують свій професійний рівень. Нині у штатному розписі кафедри 21 штатний викладач, з яких 17 кандидатів наук (81%).

Науково-педагогічний персонал за рівнем кваліфікації і діловими якостями може розв'язувати завдання з підготовки кваліфікованих фахівців зі спеціальності «Управління персоналом і економіка праці» відповідно до вимог вищої школи та принципів Болонської декларації. Кадрове забезпечення кафедри здійснюється демократично та ефективно і відповідає вимогам ДАК. До викладання залучають провідних фахівців обласного центру зайнятості й головного управління праці та соціального захисту населення Тернопільської обласної державної адміністрації.

Збалансованість компетенцій і результатів розглядається як головна установка діяльності кафедри Управління персоналом і регіональна економіка. Освітні послуги, які пропонує випускова кафедра, формують особистість і професійну компетентність спеціаліста високої кваліфікації, що має соціальну захищеність і яскраво виражені конкурентні переваги на сучасному ринку праці.

В.М. Галицький,

*директор Державного центру зайнятості
Міністерства праці та соціальної політики*

Т.П. Петрова,

*Начальник Управління політики зайнятості та трудової
міграції Міністерства праці та соціальної політики,
кандидат економічних наук*

ІНСТИТУТУ “ЖИТОМИРАГРОПРОЕКТ” – 20 РОКІВ

Інститут “Житомирагропроект” створений у 1986 році на базі філіалів республіканських проектних інститутів “Укрколгоспроект”, “Укррадгоспроект” та “Укрсільгосптехпроект” і став провідною в області багатопрофільною проектною організацією, що спеціалізується на проектуванні об’єктів сільськогосподарського, промислового, житлового та цивільного призначення. Інститут є територіальною організацією з проектування будов виробничої і соціальної сфери агропромислового комплексу.

За проектами інституту створювалася матеріально-технічна база АПК області: селекційні центри великої рогатої худоби молочного і м’ясного напрямів, тваринницькі комплекси та птахофабрики, підприємства зі зберігання та переробки сільгосппродукції; побудовані 18 сіл для переселення потерпілих від наслідків аварії на ЧАЕС; проведена газифікація десятків населених пунктів Житомирщини.

Інститут має потужний інтелектуальний потенціал. Високий фаховий рівень спеціалістів, застосування сучасних методів проектування, використання енергозберіжних технологій, організація авторського нагляду забезпечують високу якість проектів та будівництва. Проекти інституту неодноразово відзначались дипломами Держбуду України та були переможцями на конкурсах кращих проектів серед інститутів об’єднання “УкрНДІ-агропроект” Міністерства аграрної політики України.

Суттєвий вклад у розвиток інституту внесли його фундатори І.Г. Данилюк, О.П. Жулинський, В.П. Гаврилов, Н.Г. Копіна, І.М., Михайленко, В.А. Дяченко, Н.А. Печерська, Г.М. Новосельська, Б.П. Шепелев, Л.Л. Лашкул, Г.А. Зарічний. Продовжують славні традиції провідні фахівці О.М. Чайка, А.О. Мошко, Д.М. Долгих, Б.Ф. Муравський, В.П. Лозовик, Б.І. Сич, Є.П. Деревиська і багато інших, які щоденною працею створюють і підтримують високий авторитет колективу.

Впродовж двох десятиліть Інститут веде пошуки науково-обґрунтованих підходів до соціально-економічного відродження населених пунктів, що опинилися на радіоактивно забрудненій території внаслідок аварії на Чорнобильській АЕС.

В особливі несприятливих умовах продовжується життя 4 тис. потерпілих, в тому числі 800 дітей і підлітків Житомирщини в зоні безумовного (обов’язкового) відселення. П’ятнадцять років тому тут зупинено промислове і сільськогосподарське виробництво, скорочено до нагальних потреб функціонування соціальної інфраструктури в надії на те, що в чистій зоні побудують житло, створять для потерпілих робочі місця, забезпечать дошкільне виховання і шкільне навчання дітей, медичне, культурне, торгове та побутове обслуговування переселенців. Тому так радо приймали їх місцеві жителі. Вони також сподівалися, що з першими переселенцями і в їх села підведуть газ, питну воду, заасфальтують вулиці і під’їзні дороги, зміцнять матеріальну базу господарств.

Однак економіка держави не витримала такого навантаження. Створення поселень для переселенців звалось, головним чином, до будівництва житла, а спорудження виробничої і соціальної інфраструктури відкладалося на невизначений термін. Останнім часом значно скоротилося і будівництво житла, зменшилась кількість сімей, яким дали можливість переселитися в інші регіони.

Все це призвело до руйнації поселенської мережі на забрудненій території, старіння населення, виникнення диспропорцій в його статевому розрізі, скорочення обсягів платоспроможного попиту населення на послуги та зміни його структури, скорочення мережі виробничої і соціальної сфери, зубожіння населення.

Зважаючи на те, що самоочищення довкілля від радіоактивного забруднення відбувається швидше, ніж передбачалося, а переселенці погано адаптуються до умов життя на чистих територіях, населення ставить перед владою питання про відродження населених пунктів зони безумовного (обов'язкового) відселення, розробку нових програмно-цільових підходів до їх захисту, які мали б окреслити радіологічні, екологічні, медичні, психологічні, соціальні, економічні та юридичні аспекти їхнього життя.

З метою дослідження реальної ситуації, що склалася на забрудненій території, визначення обсягів робіт і фінансування наш інститут за дорученням МНС України провів паспортизацію виробничої і соціальної інфраструктури окремих населених пунктів II зони, які за економічними та соціальними показниками могли б бути реабілітовані, і розробив програму соціально-економічного відродження населених пунктів, де залишилися проживати жителі і дозове навантаження менше 5 мЗв на рік.

Під час підготовки цієї програми в населених пунктах смт. Народичі, селах Базар, Рудня Базарська, Межиліска, Селець Народицького та с. Обходи Коростенського району було обстежено 483 соціальні і виробничі об'єкти. У підсумку виявилося, що 13 з них не можуть бути відновлені і підлягають зносу, 3 – необхідно перепрофілювати, 10 – продати або здати в оренду, 2 –добудувати, решту – відремонтувати і використати за первісним призначенням. На ці цілі необхідно залучити 63 млн. гривень, або близько 20 тис. грн. на кожного потерпілого, що проживає в цих населених пунктах.

Скорочення обсягів фінансування будівництва житла, виробничої і соціальної інфраструктури для переселенців на чистій території привело до зростання незавершеного будівництва, “замороження” значних фінансових ресурсів.

В умовах обмежених економічних можливостей держави насамперед треба чітко визначити параметри безпечного, з усіх точок зору, проживання людей в умовах забрудненого довкілля і привести зонування до вимог цих параметрів, визначити основні підходи до соціально-економічного відродження населених пунктів, що б вони органічно вписалися у загальний народногосподарський механізм і гарантували б відшкодування морально-психологічних і матеріальних збитків громадянам, які продовжують жити на забрудненій території.

Основні підходи мають бути побудовані на класифікації населених пунктів за рівнем радіоактивного забруднення; обстеженні виробничої і соціальної інфраструктури; проведенні експертних оцінок та визначенні їх технічного стану; розробках карт-схем пішохідної і транспортної доступності до об'єктів виробничої і соціальної сфери та економічних розрахунках їх відродження.

Перші кроки в цьому вже зроблено. Окремі населені пункти зони обов'язкового відселення, зокрема села Галузія і Прилісне Маневицького району Волинської області та Великі Озера, Великий Черемель, Різки і Шахи Дубровицького району Рівненської області Законом України віднесені до зони гарантованого добровільного відселення, яким передбачено змінити статус цих сіл з 1 січня 2006 року, почати відродження їх виробничої і соціальної сфери.

На засіданнях експертної ради МНС України з соціально-економічних і будівельних проблем та збереження історико-культурної спадщини населення, яке постраждало внаслідок Чорнобильської катастрофи, було передбачено продовжити ці роботи і в 2006 році.

Відповідно до Указу Президента України від 09.12.2005 р. “Про заходи, пов’язані з 20-ю річницею Чорнобильської катастрофи” передбачено розробити приклад-еталон програми соціально-економічного відродження радіаційно забруднених населених пунктів Народицького району Житомирської області і, узагальнивши цей досвід, розробити програму соціально-економічного розвитку населених пунктів, що зазнали радіоактивного забруднення внаслідок аварії на Чорнобильській АЕС.

Інститут “Житомирагропроект” разом з потерпілими сподіваються, що влада перейде від співчуття до організації безпечної життєдіяльності людей в умовах забрудненого довкілля.

В.А. Михайленко,
директор інституту “Житомирагропроект”

ЗМІСТ

Чорнобиль вчора , сьогодні, завтра

Чорнобиль – трагедія, яка не має повторитися	3
<i>Рогожин О.Г.</i> Оцінка „чорнобильської” складової змін поселенської мережі в Україні	5
<i>Саєнко Ю.І.</i> Соціальні уроки Чорнобилю	10
<i>Михайленко В.А.</i> Проблеми соціальної та психологічної адаптації населення до умов життя на радіоактивно забруднених територіях	18

Демоекономічні та демосоціальні проблеми

<i>Чернецкий Ю.А.</i> Человеческий потенциал стран мира и его динамика	25
<i>Ничипоренко С.В.</i> Проблеми неповних сімей у контексті демографічного розвитку	37
<i>Лопух В.</i> “Четверта хвиля” іміграції до США: причини і мотивації	44
<i>Герасименко Г.В.</i> Гендерні невідповідності пенсійної системи в Україні: проблеми та перспективи	55
<i>Левчук Н.М.</i> Смертність від вбивств в Україні: соціальна нерівність винуватців і жертв злочинів	64

Соціальна політика

<i>Власенко Н.С.</i> Сутність та роль системи інформаційного забезпечення у формуванні ефективної соціальної політики	75
<i>Вернигора Н.Ф.</i> Економічні та соціальні проблеми розвитку пенсійної системи України (на прикладі м. Києва)	82
<i>Охріменко О.О.</i> Страховий захист індивідуума у процесі рекреації	92

Соціально-економічний розвиток

<i>Онїкієнко В.В.</i> Пріоритети соціалізації ринку праці в умовах ринкової стабілізації та глобалізації національної економіки України	101
<i>Черенько Л.М.</i> Проблеми вибору моделі соціального розвитку	115
<i>Гнибіденко І.Ф.</i> Вплив соціально-економічної політики на соціальну безпеку та рівень життя населення України	124
<i>Бунтова Н.В.</i> Кадрове забезпечення галузі туризму з урахуванням міжнародного досвіду	136
<i>Маршавін Ю.М.</i> Шляхи забезпечення професійно-кваліфікаційної збалансованості ринку праці і ринку освітніх послуг	143
<i>Калачова І.В.</i> Умови і гарантії зайнятості: концептуальні підходи і статистичне оцінювання	151

Книжковий огляд

Новое оригинальное исследование проблемы синергетического эффекта инноваций	158
Двадцятий семінар: легенди та міфи Чорнобилю	161
Социальная защита в странах Европейского Союза. История, организация, финансирование, проблемы	161
Миграция: конфликтное измерение	162
Международная трудовая миграция и нелегальная миграция в России	162
Евразийское пространство: управленческо-правовое обеспечение социальной безопасности	162
Благими намерениями государства. Почему и как провалились проекты улучшения условий человеческой жизни (<i>перевод с английского</i>)	163
Экономическая социология	163
Социологическая концепция гендерного конфликтогенеза	164

Наукове життя

Заходи присвячені 20-й річниці Чорнобильської катастрофи	165
IV Міжнародна науково-практична конференція “Наука і соціальні проблеми суспільства: харчування, екологія, демографія” (<i>травень, 2006 р., м. Харків</i>)	167
Сьома Міжнародна міждисциплінарна науково-практична конференція “Сучасні проблеми науки та освіти” (<i>червень—липень, 2006 р., м. Сімеїз</i>)	167
Міжнародна науково-практична конференція “Людський розвиток в Україні: проблеми та перспективи” (<i>жовтень, 2006 р., м. Київ</i>)	168
Круглий стіл “Проблеми реформування та виконання державного замовлення на підготовку фахівців, науково-педагогічних та робітничих кадрів” (<i>листопад, 2006 р., м. Київ</i>)	171
Круглий стіл “Вартість робочої сили: тенденції змін у контексті зростання конкурентоспроможності національної економіки” (<i>січень, 2007 р., м. Київ</i>)	173
Підготовка спеціалістів з управління персоналом і економіки праці у Київському національному економічному університеті імені Вадима Гетьмана	180
Дослідження проблем зайнятості та соціально-трудових відносин у Тернопільському національному економічному університеті	184
Інституту „Житомирагропроект” – 20 років	189

CONTENT

Chornobyl yesterday, today, tomorrow

The Chornobyl – tragedy, which must not repeat	3
<i>Rogozhyn O.G.</i> Evaluation of the “Chornobyl” component of settlement network changes in Ukraine	5
<i>Sayenko Y.I.</i> Social lessons of the Chornobyl.....	10
<i>Mykhaylenko V.A.</i> Problems of social and psychological adaptation of the population to living conditions at radioactive-polluted territories	18

Demoeconomic and demossocial problems

<i>Chernetskyy Y.A.</i> Human potential of the world’s countries and its dynamics	25
<i>Nychyporenko S.V.</i> Problems of incomplete families in a context of demographic development	37
<i>Lopukh V.</i> The fourth wave of immigration to the USA: reasons and motivations	44
<i>Gerasymenko G.V.</i> Gender discrepancies of pension system in Ukraine: problems and prospects	55
<i>Levchuk N.M.</i> Death rate from the murders in Ukraine: social inequality of offenders and victims of crimes	64

Social policy

<i>Vlasenko N.S.</i> Essence and role of the system of information provision in forming of effective social policy	75
<i>Vernygora N.F.</i> Economic and social problems of pension system’s development in Ukraine (on an example of Kiev)	82
<i>Okhrimenko O.O.</i> Insurance protection of an individual during a recreation	92

Social-economic development

<i>Onikiyenko V.V.</i> Priorities of socialization of a labour market under conditions of market stabilization and globalization of national economy of Ukraine	101
<i>Cherenko L.M.</i> Problems of a choice of model of social development	115
<i>Gnybidenko I.F.</i> Impact of social-economic policy on social safety and standard of living of the population of Ukraine	124
<i>Buntova N.V.</i> Personnel provision of tourism with consideration of the international experience	136
<i>Marshavin Y.M.</i> Ways of provision of occupational balance of the labour market and the market of educational services	143
<i>Kalachova I.V.</i> Conditions and guarantees of employment: conceptual approaches and statistical estimation	151

Book Review

New original research of a problem of the synergetic effect of innovations	158
The twentieth seminar: legends and myths of the Chornobyl	161
Social protection in the countries of the European Union. History, organization, financing, problems	161
Migration: disputed estimation	162
International labour migration and illegal migration in Russia	162
The Eurasian space: administratively-legal maintenance of social safety	162
Good intentions of the state. Why and how the projects of improvement of conditions of human life have failed	163
Economic sociology	163
Sociological concept of the gender conflict genesis	164

Scientific Life

Actions devoted to the 20 anniversary of the Chornobyl accident	165
IY the international scientifically-practical conference “Science and social problems of a society: ecology, demography” (<i>May, 2006, Kharkiv</i>)	167
The seventh international interdisciplinary conference “Modern problems of science and education” (<i>June–July, 2006, Simeyiz</i>)	167
International scientifically-practical conference “Human development in Ukraine: problems and prospects” (<i>October, 2006, Kiev</i>)	168
Round table “Problems of reformation and performing the government order on preparation of specialists, scientifically pedagogical and worker stuff” (<i>November, 2006, Kiev</i>) ...	171
Round table “Cost of the labour force: directional changers to increase the competitiveness of national economy” (<i>January, 2007, Kiev</i>)	173
Preparation of specialists of human resources management and Labour economics in the Kiev National Economic University named after Vadim Getman	180
Investigating the problem of employment and social and labor relations at Ternopil National Economic University	184
20 years to the “Zhytomyragroproect” Institute	189

ДЕМОГРАФІЯ ТА СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА
НАУКОВО-ЕКОНОМІЧНИЙ ТА СУСПІЛЬНО-ПОЛІТИЧНИЙ ЖУРНАЛ

2 / 2006

Видавці та засновники:
Національна академія наук України
Інститут демографії та соціальних досліджень

Рукописи приймаються обсягом до 12 аркушів формату А4 комп'ютерного друку (через 1,5 інтервали, шрифт: Times New Roman, розмір – 14) в двох примірниках, до яких додається дискета з відповідним текстом (формат MS Word for Windows 95 або 98).

Статті рецензуються. Відхилені рукописи авторам не повертаються.

Відповідальність за достовірність інформації, фактів та інших відомостей, посилань на нормативні акти, цитати, власні імена несуть автори публікацій.

Запропоновані редакцією матеріали друкуються мовою оригіналу (українська, російська). Матеріали, що публікуються в журналі, віддзеркалюють точку зору авторів, яка не завжди може збігатися з позицією редакційної колегії.

Статті, опубліковані в журналі, можуть бути зарахованими спеціалізованими вченими радами за місцем захисту кандидатських або докторських дисертацій як фахові лише у разі їх відповідності вимогам згідно з постановою ВАК України від 15.01.2003 р. № 7–05/1 “Про підвищення вимог до фахових видань, внесених до переліків ВАК України”. Відповідальність за дотримання встановлених вимог лежить на авторах статей.

Затверджено до друку Вченою радою ІДСД НАН України
Свідоцтво про реєстрацію КВ №8304 видане
Державним комітетом телебачення і радіомовлення України 12.01.2004 р.

Усі права застережені.
При використанні матеріалів видання посилання на журнал обов'язкове

Комп'ютерна верстка та дизайн обкладинки
Тілікіної Н. В.

Підписано до друку 14 грудня 2006 р. Формат 70x100/16.
Папір офс. Гарнітура NewtonС.
Обл. друк. арк. 14,1.
Тираж 300 пр. Зам. №

АДРЕСА РЕДАКЦІЇ:

Україна, 01011, м. Київ, вул. Панаса Мирного, 26
Тел.: (044) 280-8444, 486–0569

ВІДДРУКОВАНО:

ТОВ “Академдрук”
Україна, 01011, м. Київ,
вул. Панаса Мирного, 26