

**ЕКОНОМІЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ**

**Кафедра економіки, бізнесу і управління персоналом  
на транспорті**

**Л. О. Позднякова, Н. В. Гриценко**

**УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ**

*Конспект лекцій*

**Частина 2**

**Харків – 2019**

Позднякова Л. О., Гриценко Н. В. Управління трудовим потенціалом: Конспект лекцій. – Харків: УкрДУЗТ, 2019. – Ч. 2. – 74 с.

Конспект лекцій з дисципліни «Управління трудовими ресурсами» надає можливість студентам оволодіти методами ефективного використання трудових ресурсів, а також сутністю і механізмом управління трудовими ресурсами та комплексною системою менеджменту людських ресурсів.

У конспекті лекцій надано теоретичні аспекти щодо оволодіння студентами високою управлінською культурою менеджера трудових ресурсів як професійного керівника. Конспект лекцій з дисципліни «Управління трудовим потенціалом» складається з двох частин і формує у студентів стійкі знання теорії управління трудовим потенціалом, допомагає набутти вміння і навички самостійно розробляти заходи щодо вдосконалення системи управління трудовим потенціалом.

Друга частина конспекту лекцій присвячена загальній мотивації, соціальній політиці і міжнародному співробітництву в управлінні трудовим потенціалом: зміст системи формування якісного рівня трудових ресурсів; методи формування доходів і принципи державного регулювання трудових доходів; соціальна політика в управлінні трудовим потенціалом; механізм соціального партнерства в управлінні трудовим потенціалом; напрямки міжнародного співробітництва в управлінні трудовим потенціалом; методи формування ефективного використання трудового потенціалу.

Іл. 4, бібліогр.: 24 назв.

Конспект лекцій розглянуто і рекомендовано до друку на засіданні кафедри економіки, бізнесу та управління персоналом на транспорті 16 червня 2018 р., протокол № 15.

Рецензент

проф. О. Г. Дейнека

Л. О. Позднякова, Н. В. Гриценко

УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ

*Конспект лекцій*

Частина 2

Відповідальний за випуск Гриценко Н. В.

Редактор Ібрагімова Н. В.

---

Підписано до друку 19.09.18 р.

Формат паперу 60x84 1/16. Папір писальний.

Умовн.-друк.арк. 3,25. Тираж 25. Замовлення №

Видавець та виготовлювач Український державний університет залізничного транспорту,  
61050, Харків-50, майдан Фейербаха, 7.  
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 6100 від 21.03.2018 р.

## ЗМІСТ

9	Мотивація економічної активності населення.....	5
9.1	Сутність категорії «активність» і її різновиди.....	5
9.2	Фактори мотивації економічної активності трудового потенціалу.....	6
9.3	Методи мотивації економічної активності населення.....	9
10	Доходи населення і рівень життя в системі управління трудовим потенціалом.....	12
10.1	Структура доходів населення і джерела їх формування...	12
10.2	Державне регулювання доходів і вартість життя.....	17
10.3	Доходи та платоспроможність населення.....	21
10.4	Вплив рівня життя на трудовий потенціал суспільства....	24
11	Суспільна організація праці в управлінні трудовим потенціалом.....	30
11.1	Суспільна праця: її структура та функції.....	30
11.2	Організація та управління суспільною працею.....	32
12	Соціальна політика в системі управління трудовим потенціалом суспільства.....	36
12.1	Сутність, завдання та реалізація соціальної політики в Україні.....	37
12.2	Сучасні напрями та перспективи розвитку соціальної політики в Україні.....	39
12.3	Соціальний захист у системі управління трудовим потенціалом.....	41
12.4	Правове забезпечення та органи, які здійснюють соціальну політику.....	43
13	Міжнародне співробітництво в системі управління трудовим потенціалом.....	46
13.1	Сутність і роль глобалізації.....	46
13.2	Можливі наслідки вступу України до СОТ щодо ресурсів праці.....	47
13.3	Вплив глобалізації на ресурси праці та соціально-трудова відносина.....	49
13.4	МОП-координатор міжнародного співробітництва.....	50
13.5	Стан інтеграції України до світового ринку праці.....	51
14	Зарубіжний досвід управління трудовим потенціалом.....	55

14.1	Концептуальні підходи до системи управління трудовим потенціалом у розвинутих країнах.....	55
14.2	Організаційні аспекти профорієнтаційної роботи в країнах з розвинутою ринковою економікою.....	57
14.3	Система професійної освіти та професійної підготовки в розвинутих країнах.....	59
14.4	Лізинг робочої сили та розвиток підприємництва.....	62
15	Ефективність використання трудового потенціалу.....	65
15.1	Загальне визначення та критерії ефективності господарювання.....	65
15.2	Класифікація резервів підвищення ефективності використання трудового потенціалу.....	67
15.3	Показники ефективності використання трудового потенціалу.....	69
	Список літератури.....	72

## 9 МОТИВАЦІЯ ЕКОНОМІЧНОЇ АКТИВНОСТІ НАСЕЛЕННЯ

### План

9.1 Сутність категорії «активність» і її різновиди.

9.2 Фактори мотивації економічної активності трудового потенціалу.

9.3 Методи мотивації економічної активності населення.

### 9.1 Сутність категорії «активність» і її різновиди

Однією з категорій, яка характеризує використання ресурсів праці, є економічна активність, що визначається як міра економічної діяльності і спрямована на реалізацію внутрішнього та зовнішнього потенціалу людини задля досягнення економічних результатів і задоволення суспільних і власних потреб. Крім економічної активності, у життєдіяльності людини можна виділити й інші види активності (рисунок 9.1).

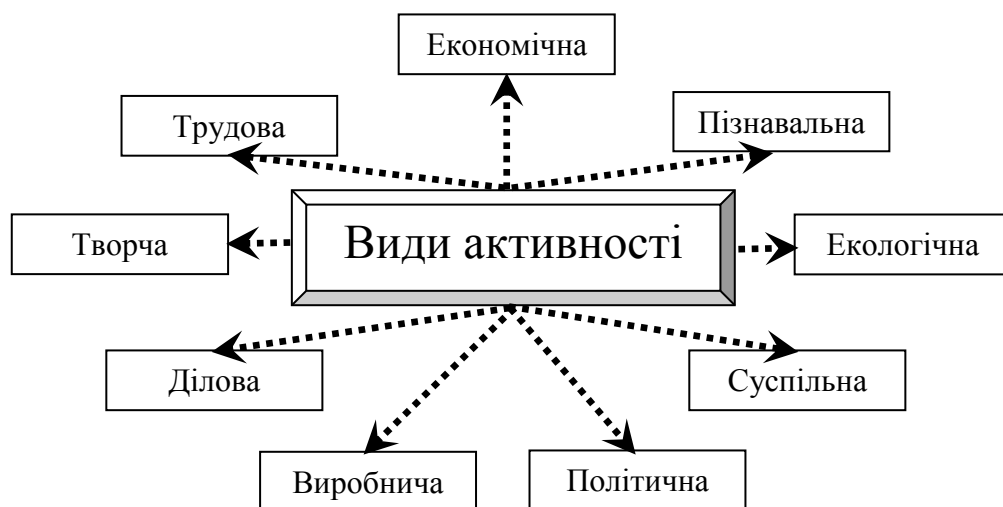


Рисунок 9.1 – Види активності населення

**Ділова активність** визначається як реальні, ініціативні та ефективні дії підприємницьких структур і ділових людей, спрямовані на одержання позитивних результатів підприємницької діяльності, внаслідок якої реалізуються задані програми й заплановані заходи. Вона посилює використання трудового потенціалу суспільства.

**Творча активність** характеризує діяльність, спрямовану на виконання творчих, нестереотипних виробничих завдань (участь у раціоналізаторстві та винахідництві, у пошуку резервів виробництва, розробленні нових методів праці та ін.). Вона сприяє підвищенню ефективності використання робочої сили.

**Суспільна активність** виражається в розширенні участі в суспільно-політичній діяльності, управлінні справами виробництва. Це участь в обговоренні загальнодержавних справ, у виборчих органах, у роботі громадських організацій тощо. Вона сприяє загальному розвитку трудового потенціалу суспільства.

**Пізнавально-творча активність** виявляється в підвищенні загальноосвітнього та кваліфікаційного рівня. Це постійний пошук нових постановок завдань, рішень, оволодіння передовими засобами та методами праці, внесення у трудовий процес нових, прогресивних елементів, які раніше не використовувались, участь у раціоналізаторстві та винахідництві тощо. Пізнавально-творча активність також сприяє розвитку трудового потенціалу суспільства.

**Трудова активність населення** – це прагнення працездатної особи застосувати на практиці свої знання та досвід і одержати за це винагороду. Особа, яка виявляє таке бажання, є носієм трудової або економічної активності. Трудова активність може бути потенційною, такою, що відповідає прагненням особи працювати за винагороду; і реалізованою, коли особа вже є зайнятою. Потенційна трудова активність є основою формування робочої сили, а реалізована – її зайнятості.

## **9.2 Фактори мотивації економічної активності трудового потенціалу**

Мотивація економічної активності населення – це процес свідомого вибору певної лінії поведінки з метою підвищення продуктивності праці зайнятого населення та активності безробітного у сфері пошуку роботи і підвищення конкурентоспроможності. Мотивація економічної активності населення підпорядковується загальній схемі процесу мотивації, але він має і свої специфічні особливості.

На першій стадії цього процесу особа усвідомлює наявність потреби. Так, у безробітного основною потребою є працевлаштування чи започаткування власної справи. Задоволення цієї потреби дасть йому можливість задовольнити потреби в матеріальній винагороді, мати соціальний статус, місце та роль у суспільстві, реалізувати свої здібності тощо.

На другій стадії пошук засобів задоволення потреби може бути здійснено у три способи: самостійний пошук, усвідомлення потреби, реєстрація в місцевих органах центрів зайнятості (ЦЗ).

На третій стадії безробітний визначається, що потрібно зробити, щоб отримати бажану роботу.

На четвертій стадії безробітний має отримати винагороду за дії.

На п'ятій стадії людина досягає певної мети і задовольняє свою потребу. Кінцевою метою безробітного є отримання роботи чи започаткування власної справи. Можуть бути й проміжні цілі, такі як отримання нової спеціальності, підвищення кваліфікації тощо. Тому, якщо не було досягнуто кінцевої мети, процес мотивації повторюється, починаючи з третьої стадії.

Аналогічно триває і процес мотивації економічної активності зайнятого населення, який обумовлено такими факторами:

- \* економічні: потреба в робочій силі, рівень оплати праці та його співвідношення з прожитковим мінімумом, можливості працевлаштування після перекваліфікації; рівень номінальних доходів;

- \* законодавчі;

- \* соціально-економічні умови життєдіяльності: психологічні настанови й економічні стимули економічної активності населення;

- \* соціально-демографічні: стать, вік, професія, трудовий стаж, особистий досвід, загальна й професійна культура, спрямованість інтересів, ціннісні орієнтації, сімейний стан, наявність малолітніх дітей, утриманців і членів сім'ї, які потребують систематичного догляду, стан здоров'я;

- \* демоекономічні: рівень освіти і професійно-кваліфікаційна підготовка, рівень доходів і їхнє співвідношення з можливим

заробітком, наявність інших (крім заробітної плати) джерел життєдіяльності;

\* соціально-психологічні: мобільність (професійна, галузева, територіальна), ставлення до легальної і нелегальної економічної діяльності, готовність до зміни за необхідності первинних умов своєї економічної діяльності, настанови на рівень інтенсивності економічної діяльності, орієнтація на часткову, повну або вторинну зайнятість, наявність підприємницьких здібностей.

### **9.3 Методи мотивації економічної активності населення**

Методи мотивації економічної активності населення – це способи впливу держави на сферу підприємництва, інфраструктуру ринку, некомерційний сектор економіки з метою створення умов ефективного використання трудового потенціалу відповідно до напрямів державної економічної політики. Методи посилення мотивації економічної активності населення можна класифікувати: за формами впливу - прямі та непрямі; залежно від засобів впливу: правові, адміністративні, економічні. Об'єктами впливу є робоча сила і роботодавці.

Методи прямого впливу безпосередньо діють на функціонування суб'єктів ринку.

Методи непрямого регулювання регламентують поведінку суб'єктів опосередковано, через створення певного економічного середовища, яке змушує їх діяти в потрібному державі напрямі.

Основні методи мотивації економічної активності мають виявлятися через правове регулювання, адміністративне регулювання – сертифікація і стандартизація, дозволи та погодження, ліцензування, економічні методи — фінансово-кредитні, податкові

Правові методи регулювання – це діяльність держави щодо встановлення обов'язкових для виконання юридичних норм поведінки суб'єктів права.

Адміністративні методи державного регулювання економічної активності ресурсів праці – це інструменти прямого впливу держави на їхню діяльність. Основними є сертифікація і



стандартизація, дозволи та погодження, ліцензії, квоти, санкції, норми, стандарти, державні замовлення, ціни тощо.

*Сертифікація і стандартизація.* Мотивуючими аспектами є прозорість і простота процесу сертифікації і стандартизації.

*Дозволи та погодження.* Мотивуючими аспектами в даному випадку є:

- зменшення терміну на отримання дозволів і погоджень;
- простота процесу отримання дозволів і погоджень.

Отримання дозволів залишається проблемнішим для малих і середніх підприємств.

*Ліцензування.* Із набранням чинності у 2000 р. Закону України «Про ліцензування певних видів господарської діяльності» відбулося значне поліпшення процесу ліцензування. У зв'язку з цим зменшилася питома вага респондентів, які вважають процес отримання ліцензій значною перешкодою для розвитку бізнесу (у 2001 р. – 35 %, у 2000р. – 43 %).

Проте антимотивуючими аспектами були:

- постійні зміни в законодавстві;
- порушення термінів видачі ліцензій. Понад 40 % керівників обстежених підприємств повідомили про порушення термінів отримання ліцензій.

*Митне регулювання.* Мотивуючі аспекти:

- спрощення процесу митного регулювання;
- зменшення тривалості та зменшення вартості.

Порушення, на які найчастіше вказують керівники підприємств, виникають у процесі заповнення митних документів, проходження митного контролю та перетину державного кордону.

*Економічні методи.* Застосування економічних методів державного регулювання економіки дає змогу створювати умови, які спонукають суб'єктів ринку діяти в необхідному для суспільства напрямі, виконувати ті чи інші завдання згідно з загальнодержавними та приватними інтересами. Ці методи включають фінансові, кредитні механізми та механізм оподаткування.

*Система фінансування.* Недостатньо ефективною та розвинутою в Україні є система фінансування суб'єктів підприємницької діяльності. Існують різні інститути, які надають

кредити підприємницьким структурам. До них належать Державний інноваційний фонд; фонд підтримки підприємництва, ЗАО «Кредитно-гарантійна установа».

*Податкова система.* Одним з механізмів мотивації населення України до економічної активності є наявність такої системи оподаткування, яка б спонукала до підприємницької діяльності. У цьому випадку можна виявити такі мотиваційні аспекти:

- спрощення податкової системи;
- стабільність податкової системи. Податки на прибуток підприємств, додану вартість, відрахування до соціальних фондів не раз коригувалися, техніка їх обчислення не раз змінювалася та ускладнювалася;
- зменшення податкового тиску.

Для аналізу економічної активності трудового потенціалу виокремимо її екстенсивний та інтенсивний аспекти.

Екстенсивний аспект економічної активності – це зростання її рівня за рахунок зменшення чисельності економічно неактивного населення, що може відбуватися під впливом соціально-демографічних, демоекономічних, соціально-психологічних, економічних факторів. Його можна розглядати через визначення рівня економічної активності населення, який (рівень) дорівнює відношенню чисельності економічно активного населення у віці від 15 до 70 років.

Інтенсивний аспект економічної активності населення виявляється в реалізації інтелектуального та фізичного потенціалу робочої сили у процесі економічної діяльності. Кількісний результат економічної активності виражається в досягнутому рівні продуктивності праці, обсягу виконаної роботи протягом одиниці часу, в обсягу валового внутрішнього продукту (ВВП), національного доходу (НД).

На базі визначення механізму мотивації як комплексного та цілісного інструментарію щодо перетворення мотивації – потенції на мотивацію – реальність, на безпосередню дію було сформульовано визначення механізму мотивації економічної активності населення як комплекс економічних, правових, адміністративних методів, які є спонукальними мотивами до економічної активності.

Отже, підвищення економічної активності населення є суттєвою рушійною силою в розвитку і використанні трудового потенціалу суспільства.

### **Контрольні питання**

1 Поясніть сутність категорії «економічна активність» серед інших видів активності.

2 Які фактори мотивації економічної активності населення ви можете назвати?

3 Охарактеризуйте методи мотивації економічної активності населення.

4 Якими є проблеми мотивації економічної активності безробітного населення?

5 Як мотивація економічної активності населення впливає на розвиток і використання трудового потенціалу?

### **Тестові завдання**

*1 Залежно від засобів впливу розрізняють такі методи мотивації економічної активності населення:*

- а) правові, соціально-психологічні, організаційні;
- б) інституціональні, демографічні, економічні;
- в) науково-теоретичні, науково-практичні, естетичні;
- г) правові, адміністративні, економічні.

*2 Рівень безробіття за методологією МОП розраховується за формулою:*

а)  $(\text{чисельність зареєстрованих державною службою безробітних}) : (\text{чисельність працездатного населення працездатного віку}) \times 100;$

б)  $(\text{чисельність безробітних}) : (\text{чисельність трудових ресурсів}) \times 100;$

в)  $(\text{чисельність безробітних}) : (\text{чисельність економічно активного населення}) \times 100;$

г) нема правильної відповіді.

*3 Осіб, які зневірилися знайти роботу, можна віднести до категорії:*

- а) працездатних;

- б) безробітних;
- в) економічно неактивних;
- г) тимчасово незайнятих.

**4 Зовнішнім відносно людини впливом, що спонукає до певної дії, є:**

- а) мотив;
- б) стимул;
- в) інтерес;
- г) потреба.

**5 Процес мотивації економічної активності охоплює такі категорії населення:**

- а) зайняті;
- б) безробітні;
- в) зайняті та безробітні;
- г) економічно активні та економічно неактивні.

Література [2, 3, 5, 8, 12].

## **10 ДОХОДИ НАСЕЛЕННЯ І РІВЕНЬ ЖИТТЯ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ**

### **План**

- 10.1 Структура доходів населення і джерела їх формування.
- 10.2 Державне регулювання доходів і вартість життя.
- 10.3 Доходи та платоспроможність населення.
- 10.4 Вплив рівня життя на трудовий потенціал суспільства.

### **10.1 Структура доходів населення і джерела їх формування**

Розмір доходів населення, їхній розподіл безпосередньо впливають на формування, розвиток і використання трудового потенціалу суспільства. Високорозвинені країни з високими доходами населення та помірною їхньою диференціацією, як правило, мають потужний трудовий потенціал (Канада, Швейцарія, Фінляндія, Швеція, Японія, Німеччина та ін.).

Проблеми доходів і рівня життя населення займають головне місце в системі управління трудовим потенціалом суспільства. Саме тому необхідно розглянути їхні джерела, структуру, види тощо.

**Доходи населення** – це сукупність грошових коштів та натуральних надходжень, спрямованих на підтримку фізичного, морального, економічного та інтелектуального стану людини і задоволення їхніх потреб. Вони формуються за рахунок оплати, виплати соціальних фондів (регіональних, місцевих, а також фондів споживання підприємств і організацій), підприємницьких доходів, доходів від особистого підсобного господарства та індивідуальної трудової діяльності, доходів від інших джерел.

Залежно від форми отримання розрізняють *грошові* та *натуральні* доходи. Формування *грошових доходів* здійснюється за рахунок оплати праці працівників, виплати з соціальних фондів, підприємницьких доходів, доходів від власності, доходів від особистого підсобного господарства та індивідуальної трудової діяльності, інших доходів (аліментів, гонорарів, благодійної допомоги тощо). Грошові доходи поділяються на *загальні й чисті*.

*Загальні доходи* містять усі надходження і розраховуються до сплати податків та обов'язкових платежів.

*Чисті доходи населення* – результат перерозподільних процесів. Це ті доходи, що залишаються після здійснення зазначених платежів. Чисті доходи коригуються з урахуванням натуральних соціальних трансфертів.

*Натуральні доходи* включають продукцію особистого підсобного господарства, що використовується на особисте споживання, трансферти в натуральній формі, а також заробітну плату в натуральній формі.

Виділяють *номінальні і реальні* доходи.

*Номінальні доходи* – це величина нарахованих виплат і натуральних видач.

*Реальні доходи* — це номінальні доходи, скориговані на зміни цін на товари і тарифів на послуги. Їхня величина залежить від величини номінальних доходів і рівня заробітної плати. Індекс споживчих цін впливає на купівельну спроможність номінальних доходів населення таким чином:

$$D_P = \frac{D_N}{I_C}, \quad (10.1)$$

де  $D_P$  – доходи реальні;  
 $D_N$  – доходи номінальні;  
 $I_C$  – індекс споживчих цін.

Номінальні й реальні доходи, а також розміри та динаміка основних доходів окремих груп населення, таких як заробітна плата, пенсія або стипендія, дають загальне уявлення про рівень життя. Залежно від джерел формування доходи можуть бути *трудовими, нетрудовими, прихованими*.

*Трудовий дохід* – це дохід, який отримує працівник у результаті своєї економічної діяльності як наймана робоча сила чи в разі самостійної зайнятості. Види трудових доходів: доходи від основної роботи за наймом, доходи від вторинної зайнятості.

*Нетрудові доходи* являють собою отримання спадщини, вигравів, дивідендів від цінних паперів, а також від діяльності, що ведеться з відхиленнями від чинних у державі правових норм і норм моралі.

У сучасних умовах значна частина доходів є *прихованою*. Вони пов'язані з тіньовою економікою, що являє собою приховану економічну діяльність:

- види економічної діяльності, що не є законним бізнесом;
- неформальна економічна діяльність, яка належить до законних видів діяльності або ведеться некорпоративними підприємствами, тобто підприємствами, що належать окремим особам, домашнім господарствам, які не оформляються як особи, що ведуть економічну діяльність;
- нелегальна діяльність, яка охоплює незаконні види комерції, виробництва та послуг і підпадає під кримінальну відповідальність.

Залежно від циклів життєдіяльності людини розрізняють доходи:

- до участі в праці;
- від участі у трудовій, підприємницькій, громадській діяльності;
- тимчасово непрацюючою;

- після завершення трудової діяльності.

Добробут населення характеризується *сукупними* доходами.

*Сукупний дохід* є основним показником матеріального забезпечення населення і включає всі види грошових доходів, а також вартість натуральних надходжень, отриманих від особистого підсобного господарства і використаних на особисте (домашнє) споживання. Окрім того, до сукупного доходу входить вартість безоплатних послуг, що отримуються за рахунок коштів Державного та місцевих бюджетів і фондів підприємств, - послуги охорони здоров'я, освіти, дотації на житло, транспорт, харчування тощо (рисунок 10.1).

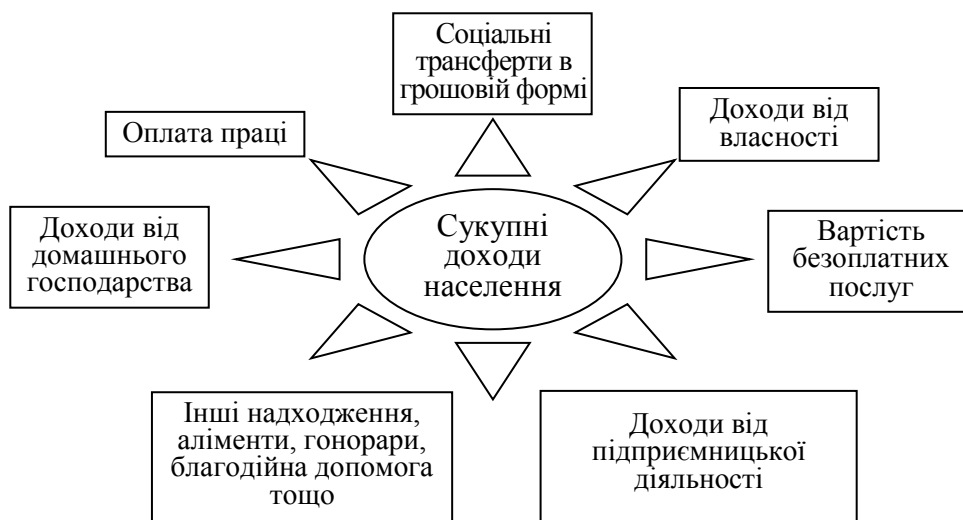


Рисунок 10.1 – Структура сукупних доходів населення

Відповідно до наведеної схеми *оплата праці* — це винагорода за виконану працю, а також оплата відпусток, святкових днів та іншого невідпрацьованого часу відповідно до трудового законодавства та колективних договорів, стимулюючі доплати і надбавки, премії та одноразові заохочувальні виплати, компенсаційні виплати, пов'язані з режимом роботи й умовами праці, тощо.

*Соціальні трансферти, або трансфертні платежі*, – це цілеспрямована операція перерозподільного характеру, що полягає в переданні ресурсів у грошовій і натуральній формах державними і некомерційними організаціями (професіональними, релігійними, благодійними тощо) населенню. Соціальні трансферти можуть бути надані в натуральній і грошовій формах.

До натуральних трансфертів належать товари та послуги, які надаються конкретним особам чи домогосподарствам за рахунок коштів Державного, регіонального і місцевих бюджетів або недержавних (суспільних) соціальних фондів на безоплатній основі. До соціальних трансфертів у грошовій формі належать:

- пенсії;
- соціальні допомоги;
- стипендії;
- страхові компенсації;
- відшкодування витрат інвалідам;
- відшкодування збитків репресованим громадянам.

**Доходи від власності** включають:

- доходи населення від продажу нерухомості на вторинному ринку житла;
- завчасну компенсацію за вкладами громадян у банках і кредитних закладах;
- проценти за вкладами вкладникам кредитних організацій та Нацбанку України;
- виплати доходу за державними та іншими цінними паперами Національним банком і кредитними організаціями.

Дедалі більшого значення набуває **дохід від підприємницької діяльності**, що являє собою винагороду підприємцю за виконання ним своїх функцій. Цей дохід формується за рахунок частини прибутку, що залишається в розпорядженні підприємця після виплати процентів за кредит і цілковито залежить від ефективності господарювання.

**Домашнє господарство**, від якого також надходять доходи, – один із суб'єктів економічної діяльності, який забезпечує економіку ресурсами, насамперед трудовими та грошовими, а також використовує отримані кошти для забезпечення життєдіяльності людей. Воно становить групу людей, які живуть і забезпечують свої потреби разом. Отже, найчастіше домашні господарства за кількістю членів збігаються з сім'єю, а в деяких випадках можуть складатися з кількох сімей і використовувати найману працю.

Бюджет сім'ї складається з двох частин – дохідної і витратної. На доходи та витрати сімей впливають фактори, зумовлені типом сім'ї, який у свою чергу залежить від



чисельного і соціально-демографічного складу, співвідношення працюючих і утриманців, характеру зайнятості, рівня отримуваних доходів, забезпеченості житлом, предметами культурно-побутового призначення, місця проживання, характеру розселення, району проживання тощо.

Використання сукупного доходу, який ураховується в сімейному бюджеті, здійснюється за такими напрямками:

- споживчі витрати;
- податки, збори, платежі;
- інші витрати;
- накопичення.

У процесі реалізації доходів частина їх використовується на споживання матеріальних благ, частина – на споживання послуг, до яких входять освітні та культурні послуги, охорона здоров'я і все те, що формує та дає розвиток трудовому потенціалу. На структуру споживання впливають не лише величина грошових доходів, а й зміни структури населення, підвищення його освітнього та культурного рівня, тобто підвищення якості трудового потенціалу.

## **10.2 Державне регулювання доходів і вартість життя**

Державне регулювання доходів є складовою соціальної політики держави. Воно являє собою систему заходів і норм законодавчого, виконавчого та контролюючого характеру і спрямоване на створення умов, які сприяють нормальному відтворенню робочої сили та її розвитку, послабленню соціальної напруженості.

Державне регулювання доходів полягає в перерозподілі їх через Державний бюджет за допомогою диференційованого оподаткування різних груп одержувачів доходів і соціальних виплат. Таке регулювання сприяє підвищенню доходів незаможних, створює умови для усунення диспропорцій, пов'язаних з неоднаковими виробничими факторами регулювання зайнятості, зниження соціальної напруженості тощо. Політика доходів ґрунтується на певних принципах, закріплених у Конституції та в інших законодавчих актах.

Такими принципами є:

- соціальна справедливість;
- соціальне партнерство та солідарність усіх верств населення;
- індивідуальна відповідальність за своє матеріальне становище;
- право на працю та гідна винагорода;
- індексація доходів;
- диференціація заробітної плати;
- право на професійні об'єднання;
- економічна доцільність.

Державне регулювання доходів і споживання ґрунтується на методах, які взаємозалежні та доповнюють один одного.

Розподіл доходів серед населення має прямий вплив на використання ресурсів праці. По-перше, у разі великої розбіжності в диференціації та загальної суми їх у найбільш вразливих прошарків населення менше прожиткового мінімуму зростає вторинна, нерегламентована й нелегальна зайнятість через необхідність мати хоча б мінімальні засоби для існування. При цьому чим більший такий прошарок громадян, тим більші за обсягом і питомою вагою перелічені негативні явища на ринку праці. По-друге, ринок праці з великою диференціацією доходів громадян є вразливішим стосовно дискримінації з боку підприємців, порушення прав працівників, невиконання колективних угод через страх втрати праці в разі незгоди та скарг. По-третє, збільшується чисельність пенсіонерів і підлітків, які працюють. Водночас така диференціація певною мірою може пожвавити мобільність робочої сили - надто серед молоді.

Ефективно організований ринок праці та продуктивна зайнятість населення головним чином забезпечує нормальну та справедливую диференціацію працюючих і всього населення за доходами. Ефективність функціонування ринку праці визначається:

- розвитком конкуренції між найманими працівниками за кращі робочі місця та між роботодавцями за більш кваліфіковану робочу силу;
- відповідністю ціни робочої сили її відтворувальній функції (мінімальна заробітна плата не може бути меншою за прожитковий мінімум);

- постійним намаганням зменшити розрив між пропозицією робочої сили та попитом на неї;
- постійним балансом між товарною та грошовою масами.

*Вартість життя* – це виражена в грошовій формі кількість матеріальних благ і послуг, які фактично споживаються населенням. Вартість життя можна визначити як сукупність витрат, які робить людина, сім'я чи група населення для придбання товарів і послуг, необхідних для забезпечення життєдіяльності та відновлення працездатності. Для розрахунку вартості життя використовують такі методи.

**Статистичний метод.** Основою даного методу є фактичні бюджетні обстеження. За базу розрахунків приймають фактичний рівень споживання та витрат малозабезпечених верств населення без використання науково-обумовлених норм і нормативів споживання.

**Нормативно-статистичний метод** передбачає використання певною мірою науково обґрунтованих норм. За основу розрахунків беруть вартість фізіологічних норм продуктів харчування.

**Нормативний метод.** Використовуючи даний метод:

- визначають науково обґрунтовані нормативи споживання, які забезпечують нормальне відтворення робочої сили працівників і життєдіяльності непрацездатних;
- по різних районах країни науково обґрунтовуються необхідні територіальні відмінності у вартості життя населення;
- кількісно визначаються всі необхідні потреби в матеріальних благах і послугах.

Нормативний метод дозволяє отримати найдостовірніше уявлення про споживчий кошик, необхідний для розрахунку прожиткового мінімуму. Прожитковий мінімум є показником обсягу і структури споживання основних матеріальних благ і послуг на мінімально допустимому рівні, що забезпечує підтримування активного фізичного стану різних соціально-демографічних груп населення. Для установлення вартісного показника прожиткового мінімуму запроваджується поняття бюджету прожиткового мінімуму. Бюджет прожиткового мінімуму являє собою вартісну оцінку натурального набору прожиткового мінімуму, а також включає всі витрати на податки

та інші обов'язкові платежі. У світовій практиці застосовуються два основні підходи до побудови бюджету прожиткового мінімуму - нормативний, основою якого є концепція споживання на науково обґрунтованому мінімально необхідному рівні, і статистичний, що ґрунтується на аналізі закономірностей споживання.

Методика розрахунку бюджету прожиткового мінімуму є такою:

- визначається продукт споживання в середньому на одного члена сім'ї з урахуванням статевої структури населення;
- розраховується загальний обсяг мінімально необхідних витрат на придбання продуктів харчування на одного члена сім'ї;
- визначається вартісна оцінка бюджету прожиткового мінімуму в регіоні.

Прожитковий мінімум і величина його вартості для громадян працездатного віку є інструментами соціальної політики. Вони мають використовуватися як орієнтири під час регулювання доходів і витрат різних груп населення, для обґрунтування розмірів оплати праці, а також регулювання міжгалузевого підвищення заробітної плати, співвідношення в оплаті праці за галузями; для оцінювання матеріальних і фінансових ресурсів, потрібних для реалізації поточних і перспективних соціальних програм на рівні регіону, підприємства.

Профспілками України розроблено методологічні підходи до розрахунку прожиткового мінімуму. Згідно з ними визначаються мінімальний асортимент і вартісна величина споживчого кошика на продукти харчування, а також витрати на житлово-комунальні послуги, непродовольчі товари, транспортні послуги тощо. Вартісна оцінка споживчих кошиків формується за відповідними цінами та тарифами. Слід використовувати середні ціни купівлі відповідних товарів і послуг з урахуванням усіх видів торгівлі. Споживчий кошик визначається не рідше одного разу на 5 років.

Набір продуктів харчування прожиткового мінімуму включає продовольчі товари, об'єднані в такі групи:

- хлібопродукти;
- молокопродукти;
- картопля;
- рибопродукти;

- овочі;
- фрукти і ягоди;
- м'ясопродукти;
- яйця;
- цукор, кондитерські вироби;
- олія, маргарин.

Цей набір розраховано на основі мінімальних розмірів споживання продуктів харчування для різних категорій населення, розроблених науково-дослідним інститутом харчування МОЗ України. Витрати на оплату житлово-комунальних послуг визначається на основі норм загальної площі житла та нормативів споживання основних видів комунальних послуг на одну людину. Визначенні частки витрат прожиткового мінімуму, які використовуються на придбання непродовольчих товарів, послуг, виплату податків та інших обов'язкових платежів, ґрунтуються на використанні фактичного співвідношення між цими витратами й витратами на харчування, які виникли в базовому періоді.

Правомірнішою та науково обґрунтованішою категорією є мінімальний споживчий бюджет, що забезпечує нормальне відтворення робочої сили працездатних і нормальну життєдіяльність непрацездатних громадян. Мінімальний споживчий бюджет – це законодавчо встановлена в державі середньодушова місячна вартість набору продуктів харчування, непродовольчих товарів, оплати необхідних послуг, ліків, предметів побуту, зокрема й довготривалого користування, задоволення в установлених межах культурних потреб, розрахованих на підставі науково обґрунтованих норм і нормативів з урахуванням національних особливостей.

Розрахунки прожиткового мінімуму доцільно здійснювати не лише в середньому на душу населення чи сім'ю, а й окремо для працездатних громадян, дітей до 6 років, підлітків, пенсіонерів. Це дає змогу диференційовано оцінювати вартість відтворення, а відтак визначити мінімально необхідні рівні доходів для різних за складом типів сімей.

### **10.3 Доходи та платоспроможність населення**

**Платоспроможний попит** — це запропонована на ринку потреба населення в товарах і послугах. У кількісному відношенні попит відображується сумою грошових коштів, які

можуть бути використані населенням на купівлю товарів і оплату послуг. Таким чином, попит виступає як потреба в матеріальних благах і послугах, обмежена платіжними можливостями. Фактори, що впливають на формування платоспроможного попиту, можна класифікувати за трьома основними групами: економічні, соціальні, демографічні

Основним фактором є грошові доходи населення. Їхня величина залежить від ступеня розвитку суспільного виробництва і таких показників, як динаміка ВВП, обсяг промислової продукції та продуктивність праці. На величину і структуру платоспроможності впливають і такі фактори, як розмір податків, рівень заощаджень населення, величина індексу споживчих цін, а також розмір неплатежів. Вплив перелічених факторів рівнозначний впливу зміни грошових доходів у їхніх реальних розрахунках.

Крім економічних факторів, процес формування попиту залежить від факторів соціального характеру, таких як соціальна структура суспільства, а також політика держави у сфері становлення величини соціальних нормативів: величини прожиткового мінімуму, мінімальна заробітна плата і пенсії, а також розмір допомоги.

Формування платоспроможного попиту залежить також і від демографічної ситуації – чисельності населення, середнього віку та складу сім'ї, статево-вікового складу населення, міграції. Крім того, платоспроможний попит формують природно-кліматичні умови життя, споживчі переваги. Регулювання платоспроможного попиту населення здійснюється в масштабах країни та передбачає застосування всього комплексу економічних важелів впливу на попит, включаючи систему народногосподарських і галузевих пропорцій, грошових доходів населення, зміни співвідношення різних цін на товари народного споживання і тарифів на послуги.

Ситуація в межах платоспроможного попиту характеризується взаємовідносинами двох складових – доходів населення та споживчого ринку. Збалансоване формування платоспроможного попиту має проходити так, щоб виникало необхідне співвідношення:

- між виробництвом товарів споживання та платоспроможним попитом (між попитом і пропозицією);

- між платоспроможним попитом і купівельною спроможністю населення (між попитом і доходами).

Незадоволений попит може бути визначений як співвідношення між обсягом грошових доходів і заощадженнями населення, які вони готові та бажають запропонувати до реалізації, і сумою цін товарів і тарифів на платні послуги, які функціонують на ринку в даний час:

$$СРД = \frac{РПП}{ЧД}, \quad (10.2)$$

де *СРД* — ступінь реалізації доходів;

*РПП* — реалізований платіжний щомісячний попит;

*ЧД* — чисті доходи населення, які становлять номінальні доходи населення в даному році, скориговані на індекс цін з відрахуванням податків, з урахуванням неплатежів і заощаджень.

*РПП* можна виразити через обсяг роздрібного товарообігу та платних послуг у даному періоді.

Критеріями оптимальної зміни ступеня реалізації грошових доходів населення можуть бути:

- в умовах збалансування пропозиції та попиту поступове зростання показника ступеня реалізації грошових доходів за рахунок зростання пропозиції на товари і платні послуги, а також доходів населення з тим, щоб співвідношення наведеної формули завжди було більшим від 1;

- в умовах відхилення даного співвідношення в бік переваги зростання доходів стосовно пропозиції товарів і послуг необхідно, щоб показник ступеня реалізації грошових доходів прямував до 1;

- в умовах, коли пропозиція товарів випереджає доходи населення, слід створити умови для зростання доходів, щоб співвідношення формули прямувало до 1.

Отже, важливим завданням соціально-економічного розвитку є забезпечення таких розмірів доходів, які дозволяють не лише створити стимули зростання номінальних і реальних доходів, а й довести їх до сфери споживання.

## 10.4 Вплив рівня життя на трудовий потенціал суспільства

Розвиток трудового потенціалу суспільства залежить від рівня життя, сутність якого розглядалася в попередній темі. Чим він вищий, тим більше можливостей у суспільства та кожної особи забезпечити вищий рівень здоров'я, освіти, професіоналізму, культури і більше можливостей задовольнити потреби суспільства, що зростають. Потреба – це необхідність у життєвих засобах, яка набуває специфічної форми відповідно до культурного рівня та особистих якостей індивіда. Цим зумовлений і різний набір потреб людини, на які впливають певні фактори.

Підвищення рівня життя сприяє поліпшенню якості життя, тобто умов існування людини. Якість життя характеризується насамперед рівнем споживанням товарів і послуг, а також включає соціальні результати економічного та політичного розвитку: середню тривалість життя, рівень захворюваності, умови й охорону праці, соціальну захищеність населення, поліпшення соціального середовища, забезпечення прав людини.

Джерелом підвищення рівня та якості життя населення є зростання **національного доходу** (НД), який є частиною сукупного суспільного продукту після відрахування витрачених у процесі виробництва засобів праці і матеріальних витрат. Розмір і динаміка залежить від продуктивності праці, обсягу інвестицій, зайнятості, структур економіки, рівня розвитку соціальної сфери тощо. НД поділяється на фонд нагромадження та фонд споживання.

**Фонд нагромадження** – це частина НД, що використовується на розширене відтворення, збільшення невиробничих фондів, а також створення державних резервів і запасів.

**Фонд споживання** використовується для задоволення невиробничих потреб, а також на утримання організації невиробничої сфери. Джерелами є необхідний продукт і частина додаткового продукту.

До складу фонду споживання входять:



- особисте споживання населенням матеріальних благ і послуг;

- матеріальні витрати в організаціях невиробничої сфери, які обслуговують населення;

- матеріальні витрати в організаціях, які надають допомогу суспільству в цілому: управління, наука, оборона, служба безпеки.

Для оцінювання зміни рівня життя населення визначають **індекс вартості життя** (ІВЖ), який розраховується за набором товарів і послуг для різних соціально-демографічних груп населення та за мінімальним набором:

$$ІВЖ = \frac{C_n \cdot G_n}{C_b \cdot G_b}, \quad (10.2)$$

де  $C_b, C_n$  — ціна покупки відповідно базисного та поточного періодів, грн;

$G_b, G_n$  — обсяг покупок базисного і поточного періодів, грн.

Недостатній обсяг фонду споживання або недоліки в його розподілі призводять до бідності певної частини населення.

**Бідність** — це неможливість внаслідок нестачі коштів підтримувати спосіб життя, притаманний конкретному суспільству в конкретний час. Вона характеризується низкою показників.

**Межа бідності** — це рівень доходу, нижче якого неможливе задоволення основних потреб. Межа бідності визначається як частка прожиткового мінімуму на одну особу в розрахунку на місяць. За її допомогою визначаються сім'ї, які належать до категорії бідних.

**Рівень бідності** — це питома вага сімей (домогосподарств), чий рівень споживання (доходів) на одну особу є нижчим за визначену межу бідності.

**Глибина бідності** — це відхилення доходів або витрат бідних від визначеної межі бідності.

**Очікуваний державою дохід** — це рівень доходу, що до 10 % перевищує межу бідності та обумовлює ймовірність сім'ї потрапити до категорії бідних.

**Крайня форма бідності** – це бідність відносно стандартів цивілізації. Ця форма асоціюється з абсолютною бідністю (межею виживання). (В Україні прожитковий мінімум застосовується для визначення права на призначення соціальної допомоги, отже, і для визначення межі бідності).

До бідних належать ті верстви населення, які не з власної волі позбавлені благ, що їх більша частина населення вважає необхідними:

- належне житло;
- їжа;
- одяг;
- ліки для підтримання здоров'я.

У світовій практиці для характеристики бідності та забезпечення можливості чіткого визначення бідних верств населення використовуються такі критерії:

1) нормативні (абсолютні):

- за визначеним державою прожитковим мінімумом;
- фактичною вартістю продуктового кошика, який є основою прожиткового мінімуму;
- енергетичною цінністю добового раціону харчування;
- стандартами ООН для країн Центральної та Східної Європи;

2) структурні:

- за питомою вагою витрат на харчування в сукупних витратах (доходах);
- питомою вагою найнеобхідніших витрат у сукупних витратах (доходах);

3) відносні:

- за фіксованою часткою середньодушових доходів (витрат);
- вартістю реального мінімуму споживання, які розраховуються виходячи з фактичної вартості харчування найбіднішого населення країни (20 % загальної чисельності);

4) ресурсні – виходячи з реальних можливостей надання допомоги з бюджетних коштів.

Нормативні критерії ґрунтуються на відповідності фактичної вартості споживчого кошика сімей встановленому стандарту – прожитковому мінімуму.

Структурні критерії оцінки бідності визначаються виходячи з питомої ваги витрат на харчування або найнеобхідніших витрат у сукупних витратах (доходах).

Відносні критерії визначаються за фіксованою часткою середньодушових доходів (витрат), яка дає змогу виокремити групу населення, що живе в нестатках, відносно життєвого стандарту даного конкретного суспільства.

Ресурсні критерії оцінки бідності мають суто практичне значення, оскільки виходять з бюджетних можливостей держави щодо надання допомоги.

Основними причинами виникнення та поширення бідності в Україні є безробіття, низький рівень оплати праці та пенсійного забезпечення, заборгованість із заробітної плати і соціальних виплат, які мають економічне та кримінальне підґрунтя. У реалізації Стратегії подолання бідності слід мати на увазі, що подолання бідності не можна досягти винятково шляхом підтримки нужденних. Потрібні комплексні підходи, зорієнтовані як на бідних, так і на відносно забезпечені верстви населення. У зв'язку з цим зупинимося на основних стратегічних напрямках подолання бідності.

1 Розвиток зайнятості та ринку праці передбачає:

- здійснення додаткових заходів, спрямованих на стабілізацію чисельності зайнятих у всіх сферах економічної діяльності, створення нових робочих місць на базі широкого розвитку малого і середнього бізнесу;

- упорядкування процесів, пов'язаних з перерозподілом зайнятого населення між державним і недержавним секторами економіки у зв'язку зі зміною форм власності підприємств і підвищення територіальної мобільності населення;

- контроль за імміграційними процесами;

- удосконалення державного регулювання ринку праці.

2 Підвищення доходів від трудової діяльності має здійснюватися за рахунок:

- реалізації заходів, спрямованих на зростання реальної заробітної плати; установлення економічно та соціально обґрунтованих рівнів мінімальної заробітної плати;

- забезпечення підтримки купівельної спроможності населення через індексацію його грошових доходів;

- посилення захисту прав працівників у сфері оплати праці, зокрема шляхом розвитку соціального партнерства та договірною регулювання трудових відносин;

- забезпечення оптимальної міжпрофесійної, міжкваліфікаційної, міжпосадової та міжгалузевої диференціації заробітної плати всіх категорій працівників;

- підвищення рівня неоподаткованого мінімуму доходів громадян до розміру мінімальної заробітної плати.

3 Розвиток соціального страхування як запобіжного захисту від втрат доходу:

- страхування на випадок безробіття;

- державне пенсійне страхування;

- добровільне недержавне пенсійне забезпечення;

- страхування від нещасних випадків і професійних захворювань;

- страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням і похованням;

- загальнообов'язкове державне соціальне медичне страхування.

4 Соціальна підтримка найвразливіших верств населення передбачає низку заходів щодо захисту і надання соціальних послуг найменш захищеним верствам населення держави: впровадження консолідованої системи адресної соціальної допомоги та соціальних послуг, соціальна підтримка осіб, які втратили працездатність, та інвалідів, соціальна підтримка сімей з дітьми та дітей, позбавлених батьківського піклування. Вона базується на Законах України «Про державну соціальну допомогу малозабезпеченим сім'ям», «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» та цілому ряду соціальних програм, зокрема Програм житлових субсидій. Об'єктом надання державної соціальної допомоги виступатиме малозабезпечена сім'я або окрема самотня особа.

***Доходи населення та рівень життя займають головне місце в системі управління трудовим потенціалом суспільства, їх підвищення є ключовим завданням у соціальній політиці держави.***

## **Контрольні питання**

1 Охарактеризуйте основні види доходів населення.

2 Назвіть основні принципи та методи державного регулювання доходів населення.

3 Як диференціація доходів впливає на трудовий потенціал суспільства і які існують заходи запобігання надмірній диференціації доходів?

4 У чому сутність вартості життя? Назвіть основні методи розрахунку вартості життя.

5 Назвіть основні методи розрахунку бюджету прожиткового мінімуму.

## **Тестові завдання**

### ***1 Під доходами населення розуміють:***

а) суму грошових коштів і матеріальних благ, які домашні господарства одержали за певний проміжок часу в натуральному вигляді для підтримання свого фізичного, морального, економічного та інтелектуального стану;

б) винагороду за виконану працю;

в) сукупність грошових коштів і натуральних надходжень, спрямованих на підтримку фізичного, морального, економічного та соціального стану людини, задоволення її потреб;

г) джерела задоволення фізичних, духовних і соціальних потреб населення.

### ***2 За джерелами формування доходи бувають:***

а) трудовими та нетрудовими;

б) зареєстрованими та незареєстрованими;

в) передбаченими та непередбаченими;

г) постійними та змінними.

### ***3 Грошові доходи складаються з таких компонент:***

а) заробітна плата, пенсії, стипендії, доходи від підприємницької діяльності, доходи від власності;

б) заробітна плата, пенсії, стипендії, доходи від підприємницької діяльності, доходи від власності, пільги і субсидії на оплату комунальних послуг, допомога від родичів;

в) заробітна плата, пенсії, стипендії, доходи від підприємницької діяльності, доходи від власності, пільги та субсидії на оплату комунальних послуг, допомога від родичів, позики, заощадження, повернуті борги;

г) немає правильної відповіді.

**4 За способом отримання доходи класифікують:**

а) на грошові та натуральні;

б) номінальні та реальні;

в) доходи від формальної економіки та доходи від неформальної економіки;

г) заробітну плату, ренту, процент, капітал.

**5 Нині найбільшу питому вагу в структурі грошових доходів населення займає:**

а) оплата праці;

б) соціальне забезпечення;

в) позиковий капітал;

г) заощадження.

Література [1, 4, 6, 10, 16].

## **11 СУСПІЛЬНА ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ В УПРАВЛІННІ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ**

### **План**

11.1 Суспільна праця: її структура та функції.

11.2 Організація та управління суспільною працею.

### **11.1 Суспільна праця: її структура та функції**

Значну роль в ефективному використанні трудового потенціалу відіграє суспільна організація праці. **Праця** – це свідомо, організована і цілеспрямована діяльність людини, спрямована на перетворення предметів природи і пристосовування їх для задоволення власних потреб. Нас цікавить головним чином суспільна праця.

**Суспільна праця** – це цілеспрямоване функціонування сукупності окремих індивідуумів, взаємопов'язаних розподілом,

обміном, спеціалізацією та кооперацією праці, спрямоване на створення матеріальних і духовних благ, необхідних для задоволення корисних людині потреб. Її необхідно вивчати і розглядати як процес взаємодії двох складових:

- матеріально-речова складова відображує ставлення людини до природи, характеризує її як елемент продуктивних сил;

- соціально-економічна складова відображує ставлення людей один до одного з приводу створення товару, формування та розвитку працівника.

Взаємозв'язок цих аспектів передусім у тому, що соціально-економічні відносини створюють відповідні стимули для розвитку елементів праці і самої людини, працівника.

Функції суспільної праці:

- праця як засіб життя, як спосіб і міра задоволення потреб людини;

- праця як основа існування суспільства, джерело багатства, фактор суспільного процесу;

- праця як фактор розвитку самої людини, як сфера формування особистості.

Перша функція є основною для всіх наступних функцій. Головним напрямом трудової діяльності є обмін речами між людиною і природою. У міру задоволення потреб людини праця стає джерелом багатства, фактором суспільного прогресу. Праця також сприяє розвитку людини. Структура та функції суспільної праці - поняття, що характеризують загальні властивості праці як умови життя.

Суспільна праця – праця людей один на одного, тобто праця на суспільство. Отже, працюючи, люди задовольняють власні і суспільні потреби.

**Приватна праця** – особлива праця, що характеризує незалежність товаровиробників, відсутність зв'язків між ними у процесі виробництва. У цьому полягає суперечність між приватною та суспільною працею, яка може в певних умовах призвести до негативних наслідків.

**Конкретна праця** – доцільно спрямована діяльність людини, результатом якої є створення певної споживчої вартості.

**Абстрактна праця** – витрати людської енергії, частка суспільної праці безвідносно до тієї конкретної форми, у якій вона здійснюється. Абстрактна праця характеризується соціально-економічним змістом, тобто ступенем і способом витрат робочої сили, а також суспільно-економічними відносинами, у яких відбувається процес праці.

**Проста праця** – робота некваліфікованого працівника.

**Складна кваліфікована праця** – праця спеціально підготовленого працівника, який має досвід і кваліфікацію. Відмінність між простою і складною роботою полягає в тому, що складна праця має більш високу оцінку на ринку праці, тобто працівники з вищою освітою і більшим стажем роботи отримують вищу заробітну плату. Складна праця зумовлена високим попитом на таких працівників, які забезпечують високу продуктивність праці та якість продукції.

## **11.2 Організація та управління суспільною працею**

**Суспільно організована праця (СОП)** – це робота, що охоплює суспільний поділ праці і суспільну кооперацію праці (СКП). Тобто СОП – це суспільна форма прояву праці, властивості пристосування до діяльності в суспільстві; це така форма життєдіяльності, яка передбачає найбільш стійкі, тривалі дієві фактори відмінностей суспільного становища.

Можна виділити такі структурні елементи СОП:

1 «Здорові» соціальні групи, класи і «нездорові» соціальні групи. У структурі суспільної праці даному розподілу відповідає суспільно корисна праця та суспільно шкідлива праця. Розподіл на корисну і шкідливу працю можливо провести виходячи з критеріїв суспільного прогресу. Інтереси, яким підпорядкована та чи інша діяльність, можуть збігатися з інтересами суспільства, а можуть бути спрямовані і проти інтересів суспільства. Усупереч інтересам суспільства спрямована злочинна діяльність.

2 Соціальні класи (групи), які перебувають при владі, і соціальні групи, які такої можливості не мають. У структурі СОП такому розподілу відповідає праця, яка забезпечує експлуатацію, та експлуатована праця.



3 Відмінності соціального становища соціальних груп відображують і відмінності в технологічних та організаційних складових виробництва. У структурі СОП цим відмінностям відповідають такі типи праці, як індустріальна, постіндустріальна, патріархальна, мануфактурна, кустарно-ремісничка, мале підприємство у вигляді самозайнятості тощо. Особливість даного типу праці в тому, що працівник повинен протягом трудового життя оволодівати низкою професій.

4 Суспільний розвиток підкорюється приватним інтересам, тоді як виробництво існує як сукупне робоче місце всього населення кожної країни.

5 Світові зв'язки та глобалізація господарства подовжує нові межі ринків праці. У структурі СОП це позначається у виникненні проблем іноземної робочої сили в даній країні, проблеми трудової еміграції і міграції.

Розглянемо СОП і сферу СКП з погляду включення до неї людини. *Суспільне становище* – це комплекс взаємозв'язків суспільних відносин людини і соціальних груп із суспільством. Для того щоб правильно визначити становище людини у СОП, необхідно виконати низку вимог – важливо визначити, наскільки сфера СКП є необхідною умовою і основою суспільного становища людини; також важливо визначити основні суспільні форми, в яких людям доводиться працювати.

*Управління працею* – управління соціально-трудовою сферою. *Соціально-трудова сфера* – це сфера соціально-економічних процесів і відносин, у якій переважають відносини з приводу суспільних і виробничих умов праці, їх здійснення, організації, оплати, дисципліни, етики праці, формування та функціонування трудових відносин. Отже, соціально-трудова сфера – це сукупність конкретних суспільних форм, у яких формується, здійснюється, змінюється соціальне становище працівників.

Суть управління працею полягає в необхідності забезпечити нормальну виробничу діяльність працівників, які мають інтереси, що виходять за межі виробництва.

Розглянемо типи та методи управління працею (рисунок 11.1). Між типами управління працею та методами управління існує тісний взаємозв'язок. Полягає він у тому, що

авторитарний тип управління використовує лише директивні методи; демократичний базується на ініціативі та активності. Різні методи використовуються за будь-яких типів управління.

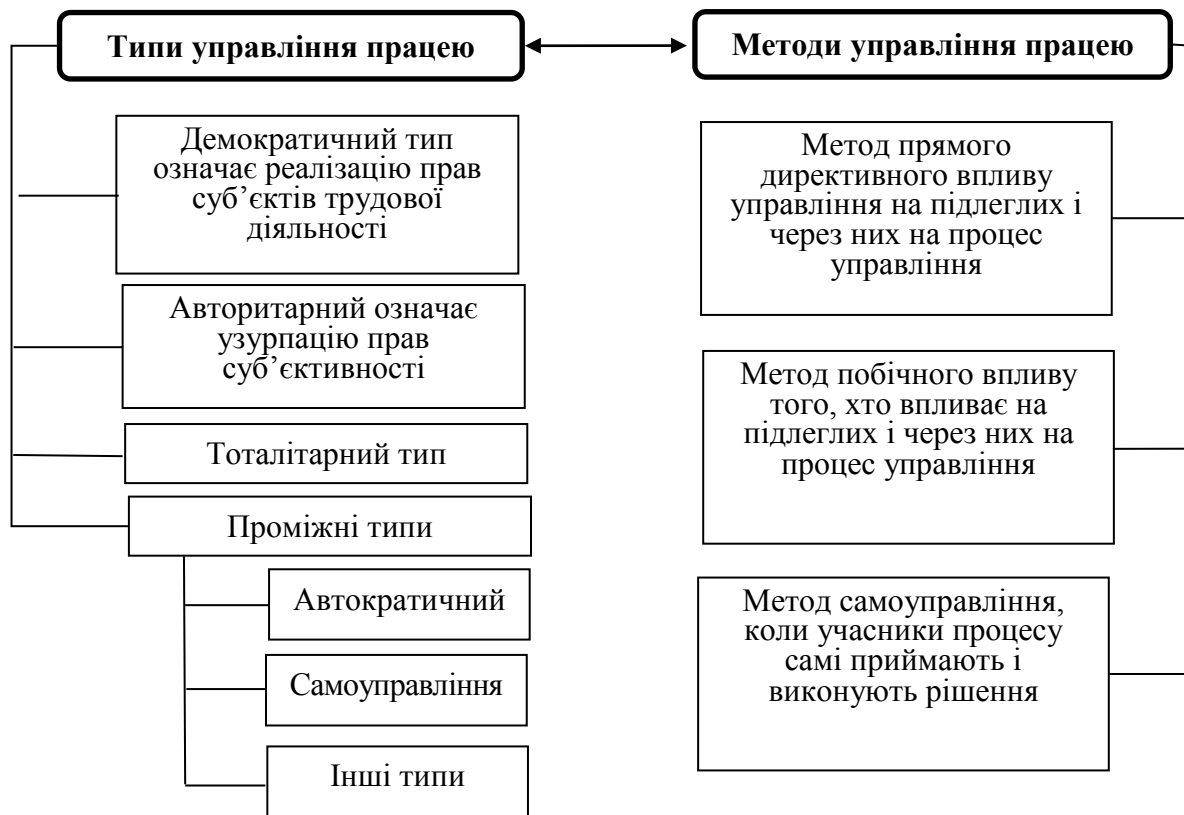


Рисунок 11.1 – Типи та методи управління працею

Прикладами директивних методів управління є різні заборонні норми в законах про працю (забороняється платити менше мінімальної заробітної плати, а більше - на власний розсуд).

Побічні методи використовуються тоді, коли працівник має право (не має права) вибору з різних варіантів. Стимул - універсальна формула даного методу управління.

Особливість методу самоуправління в тому, що у процесі управління відсутній керівник. Працівник самостійно управляє процесами праці, своєю поведінкою, виходячи з суспільних законів, власних відносин із суспільством. У формах управління працею відображується природа суб'єктів і об'єктів даного процесу, характер їхніх взаємовідносин.

Праця та її суспільна організація як суспільні поняття і явища тісно пов'язані між собою. Вона являє собою

цілеспрямовану діяльність людини, спрямовану на перетворення предметів природи та пристосовування їх для задоволення власних потреб.

**Суспільна праця** – цілеспрямоване функціонування сукупності окремих індивідумів, взаємопов'язаних між собою розподілом, обміном, спеціалізацією та кооперацією роботи, спрямоване на створення матеріальних і духовних благ, необхідних для задоволення корисних людині потреб.

Суспільна праця виконує такі функції:

- праця як засіб життя, спосіб і міра задоволення потреб людини;

- праця як основа існування суспільства, джерело багатства, фактор суспільного процесу;

- праця як фактор розвитку самої людини, сфера формування особистості.

**Організація суспільної праці** – процес упорядкування кількісних і якісних компонентів і структурних елементів праці для гармонійного її функціонування в часі й просторі. Суспільно організована праця – робота, що охоплює суспільний поділ праці та суспільну кооперацію праці.

### **Контрольні питання**

1 Охарактеризуйте основні види праці.

2 Назвіть функції суспільної праці.

3 Охарактеризуйте форми суспільної праці.

Назвіть структурні елементи суспільно організованої праці.

5 У чому суть управління суспільною працею?

### **Тестові завдання**

**1 Залежно від засобів і способів праці розрізняють такі її види:**

а) наукова, інженерна, управлінська, виробнича, педагогічна;

б) фізична та розумова;

в) творча та репродуктивна;

г) ручна, механізована, автоматизована.

**2 Серед типів управління працею не існує:**

- а) демократичного типу;
- б) авторитарного типу;
- в) автократичного типу;
- г) астенічного типу.

**3 Серед наведеного переліку критеріїв оберіть ті, які використовуються для класифікації праці:**

- а) характер і зміст праці;
- б) предмет і продукти праці;
- в) засоби і способи праці;
- г) мотиви і стимули праці.

**4 У категоріальному вимірі:**

- а) поняття «праця» тотожне поняттю «робота»;
- б) праця – поняття фізичне, вона може виконуватися людиною, твариною, машиною;
- в) робота – поняття суспільне, вона притаманна лише людині;
- г) поняття «праця» не співставне з поняттям «робота».

**5 Напружена праця характеризується:**

- а) навантаженням переважно на центральну нервову систему, органи чуття, емоційну сферу людини;
- б) навантаженням переважно на опорно-руховий апарат людини;
- в) навантаженням переважно на функціональні системи організму людини (дихальну, серцево-судинну тощо);
- г) навантаженням переважно на вольову сферу людини.

Література [3, 7, 19, 23].

## **12 СОЦІАЛЬНА ПОЛІТИКА В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ СУСПІЛЬСТВА**

### **План**

12.1 Сутність, завдання та реалізація соціальної політики в Україні.

12.2 Сучасні напрями та перспективи розвитку соціальної політики в Україні.

12.3 Соціальний захист у системі управління трудовим потенціалом.

12.4 Правове забезпечення та органи, які здійснюють соціальну політику.

### **12.1 Сутність, завдання та реалізація соціальної політики в Україні**

В умовах соціально орієнтованої ринкової економіки утвердження принципів справедливості здійснюється завдяки реалізації заходів соціальної політики. Соціальна політика – це діяльність державних і громадських інститутів, суспільних груп та окремих осіб (суб'єктів соціальної політики), спрямована на реалізацію соціальних потреб людини, що забезпечують її життєдіяльність і розвиток як соціальної істоти на основі принципу соціальної справедливості за беззастережного дотримання її громадянських прав і свобод.

У конкретнішому визначенні *соціальна політика* являє собою комплекс соціально-економічних заходів держави, місцевих органів влади, підприємств, організацій, спрямованих на захист населення від безробіття, підвищення цін, знецінення трудових заощаджень. Її мета – забезпечити гідний рівень життя, який виражається в певній кількості та якості споживних благ і послуг, починаючи з «первинних», що задовольняють потреби працівників у продуктах харчування, одязі, засобах пересування, підтримки здоров'я, і закінчуючи найскладнішими потребами, пов'язаними з задоволенням духовних, моральних, естетичних запитів. Головним у соціальній політиці є обов'язок держави гарантувати законодавчо, соціально й економічно нормальні для даного історичного періоду умови, які забезпечують самостійне життя, свободу вибору життєвого шляху, сфери діяльності, відповідальність за свої дії, «плату» за рівень особистого добробуту і становища в суспільстві.

У законодавчому порядку держава встановлює основні соціальні гарантії та механізм їх реалізації. Конституцією України (статті 43, 46-50, 53, 56) гарантується право на працю, добровільний вибір професії та роду трудової діяльності, освіту та медичну допомогу. Соціальні гарантії визначають міру

відповідальності держави перед своїми громадянами і забезпечують певний рівень життя всім верствам населення.

Головним *завданням соціальної політики* є досягнення відповідності цілеспрямованої діяльності системи, її соціально-політичних інститутів, що є суб'єктами такої політики, соціальному розвитку згідно з вимогами об'єктивних закономірностей суспільного прогресу. Іншими завданнями можна вважати забезпечення чіткого функціонування суб'єктів соціальної політики, узгоджуваної діяльності різних її елементів, формування їхнього оптимального співвідношення та підтримання необхідних пропорцій між ними.

Стратегічним завданням соціальної політики є запобігання негативним соціальним явищам, недопущення зниження добробуту широких верств населення та забезпечення зростання інтегрального показника людського розвитку, запровадженого ООН у 1990 р.

Серед актуальних і невідкладних завдань соціальної політики Уряду України провідне місце має належати питанням удосконалення системи заробітної плати, забезпечення її органічної залежності від кінцевих результатів праці самих працівників і підприємств у цілому; забезпечення регулюючої функції мінімальної заробітної плати; вдосконалення міжвідомчих і міжкваліфікаційних співвідношень заробітної плати, усунення деформації та необґрунтованих відмінностей в оплаті; упорядкування системи оплати праці в організаціях і установах бюджетної сфери.

Важливе місце серед завдань соціальної політики належить створенню нових економічно доцільних робочих місць, особливо в районах і галузях, де важко працевлаштуватися, і формування державного замовлення на проведення громадських робіт з метою пом'якшення безробіття. Їх вирішення сприятиме підвищенню рівня життя населення, поліпшенню матеріального становища й умов життя працівників та скороченню кількості незабезпеченого населення.

## 12.2 Сучасні напрями та перспективи розвитку соціальної політики в Україні

Соціальна політика ґрунтується на законодавчо встановлених основних соціальних гарантіях і правах громадян України, зафіксованих Конституцією держави. З напрямів соціальної політики, викладених в одному з послань Президента до Верховної Ради України, можна виділити:

- досягнення соціальної злагоди у процесі суспільного розвитку на основі соціального миру та співпраці, соціального партнерства як різних класів, соціальних груп, прошарків суспільства, так і суб'єктів соціального регулювання, ринкового господарства;

- утвердження в суспільстві соціальної справедливості як важливої суспільної цінності, без якої неможливий повноцінний соціальний та економічний розвиток суспільства, свобода задоволення потреб та інтересів людини, створення умов для соціальної безпеки;

- розширення, поглиблення суспільного поля для реалізації творчого соціального потенціалу людини, свободи вибору нею напрямів самореалізації у сфері соціального буття, збагачення змісту і напрямів альтернативної діяльності у процесі соціального, суспільного розвитку;

- формування в суспільстві нової соціальної культури, яка б ґрунтувалася на базисних морально-етичних, соціальних цінностях, знаннях, переконаннях, світоглядних орієнтаціях, зокрема нового соціального світобачення в органічній єдності з суспільною діяльністю щодо освоєння соціального буття, самореалізації соціального потенціалу людини;

- формування та розвиток соціально-ринкової економіки, соціально орієнтованого господарства, за якого економічна свобода ринку спрямовувалася б на посилення соціальної безпеки людини і суспільства, соціальної захищеності особистості, її незалежності від держави;

- розвиток соціально-класових відносин, в основі яких лежить становлення різноманітних елементів нової соціально-класової структури суспільства і головним чином формування потужного середнього класу як фактора соціально-політичної та

економічної стабільності суспільства, створення умов для функціонування динамічних процесів соціальної мобільності;

- регулювання розвитку соціально-етнічних, етнонаціональних відносин на основі принципу рівності всіх націй і етнічних груп, єдності етнонаціонального та загальнолюдського, етнічного і соціального в національному;

- регулювання сімейно-шлюбних відносин, спрямованих на зміцнення соціальних, духовних, моральних, матеріальних цінностей сім'ї, на виконання нею як найважливішим соціальним інститутом суспільства своїх функцій, вирішення суперечностей між сім'єю та державою і суспільством;

- регулювання процесів соціально-територіального розвитку соціально-просторовими формами організації суспільства, насамперед розселенням, соціально-культурними процесами урбанізації, а також міграційними процесами;

- створення умов для заохочення продуктивної трудової діяльності, зростання соціально-економічної активності населення, відтворення і всебічна реалізація трудового потенціалу на основі формування внутрішніх глибинних життєздатних джерел розвитку мотивації трудової діяльності кожної людини, спроможної до праці;

- створення умов для забезпечення достатнього життєвого рівня кожної людини, її сім'ї, обмеження соціального розшарування населення за рівнем доходів, стимулювання формування стабільного платоспроможного попиту населення на основі соціального самозахисту, самоствердження кожним працівником свого добробуту, мікросхеми свого соціального захисту відповідно до свого трудового внеску і заходи соціально-економічної активності;

- вироблення і створення гнучкої, динамічної системи оплати праці на основі глибокої структурної реформи заробітної плати, формування її нової моделі, збільшення її частки у структурі суспільного доходу як головного джерела підвищення добробуту громадян, що ґрунтується на високій ціні робочої сили, наближення мінімальної заробітної плати до межі незабезпеченості, підвищення рівня мінімальної заробітної плати, посилення впливу тарифної системи під час визначення заробітної плати;



- формування динамічної, гнучкої системи соціального захисту, яка охоплює кілька типів соціальних заходів, на основі розширення та поглиблення соціально-економічної бази, соціальної безпеки людини, посилення соціальної захищеності особи, активного реформування системи соціального захисту і насамперед тих її складових, що ставлять працівника в абсолютну соціальну залежність від держави;

- вироблення та впровадження у практику нової концепції розвитку соціального страхування за всіма його видами — пенсійного, медичного, через хворобу, з безробіття — на засадах справедливого розподілу фінансового тягаря між роботодавцями, працівниками і державою;

- реформування системи пенсійного забезпечення на основі як обов'язкового, так і добровільного страхування, зокрема державної системи з обов'язковим пенсійним страхуванням і недержавної, що функціонує на засадах добровільного страхування;

- регулювання ринку праці, здійснення політики зайнятості, мета якої — максимальне забезпечення роботою працездатного населення відповідно до структурних змін зайнятості та кількісного і якісного складу трудових ресурсів, запобігання масовому безробіттю;

- глибока структурна реформа державної житлової політики на основі створення умов для розширення, стимулювання і децентралізації житлового будівництва в різних формах за рахунок різних джерел фінансування, ринку будівельних послуг, зміни структури житлового фонду, стратегії будівництва; перехід на самоокупну плату за користування житлом і комунальні послуги та до адресних субсидій для окремих категорій громадян, створення сприятливого житлового середовища.

### **12.3 Соціальний захист у системі управління трудовим потенціалом**

Соціальна політика у вузькому розумінні реалізується як соціальний захист усього населення і передусім працездатного та економічно активного, тому що саме ця частина населення несе на собі економічне навантаження, тобто утримання всього

суспільства. Для останнього захист відбувається через надання свобод для реалізації права на працю та гідну винагороду.

**Соціальний захист** – це комплекс організаційно-правових та економічних заходів щодо забезпечення добробуту кожного члена суспільства в конкретних економічних умовах. Кінцевою його метою є надання кожному членові суспільства, незалежно від соціального походження, національної чи расової належності, можливостей вільно розвиватися, реалізувати свої здібності, а також запобігання соціальній напруженості, що виникає у зв'язку з майновою, расовою, культурною, соціальною нерівністю і виявляється у страйках, актах громадянської непокори, сутичках між окремими групами населення.

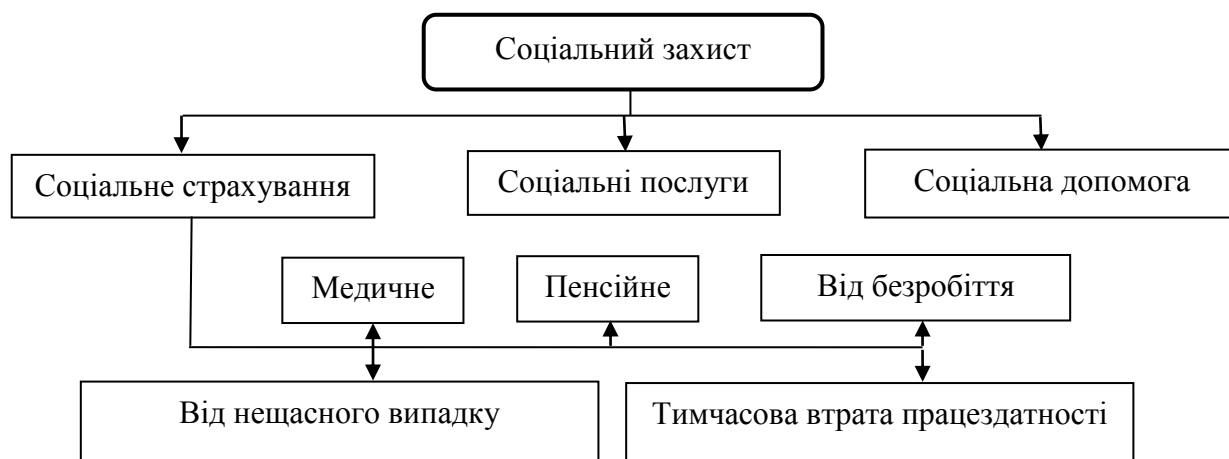


Рисунок 12.1 – Складові соціального захисту

Заходи соціального захисту, з одного боку, мають забезпечувати пасивну підтримку тих членів суспільства, які з певних причин опинилися у скрутному становищі. Пасивна підтримка виражається в соціальній допомозі особі чи сім'ї, які не мають достатніх засобів для існування. З іншого боку, соціальна допомога за своєю суттю має бути адресною, тобто надаватися тільки тим, хто її потребує. Соціальний захист виконує свою реабілітаційну функцію, яка полягає в тому, щоб допомогти людям, які потрапили у скрутну життєву ситуацію, і подолати зубожіння.

В Україні соціальний захист здійснюється в таких організаційно-правових формах: державне соціальне страхування працівників і службовців, прирівняних до них осіб і їхніх сімей;

соціальне страхування; додаткові форми соціального страхування за рахунок коштів окремих підприємств, фондів, творчих спілок. Найважливішим видом соціального захисту є пенсії (за віком, через інвалідність, за вислугу років, у разі втрати годувальника) і допомоги (через тимчасову непрацездатність, за вагітністю і пологами, на дітей малозабезпечених сімей, багатодітних і одиноких матерів, на оплату проїзду в санаторії тощо).

#### **12.4 Правове забезпечення та органи, які здійснюють соціальну політику**

Гарантії соціального розвитку держави, рівня життя її населення детально та всебічно відображені в Конституції України. Механізми їхньої реалізації – у численних законах, прийнятих Верховною Радою. До основного законодавства належать Закони України:

- «Про пенсійне забезпечення», «Про пенсійне забезпечення військовослужбовців та осіб начальницького і рядового складу»;
- «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи»;
- «Про межу малозабезпеченості»;
- «Про зайнятість населення»;
- «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні»;
- «Про сприяння соціальному становленню і розвитку молоді в Україні»;
- «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні»;
- «Про допомогу сім'ям з дітьми»;
- «Про охорону праці»;
- «Про колективні договори і угоди»;
- Кодекс законів про працю України та ряд законів про загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

Для здійснення соціальної політики в Україні діють Міністерство праці та соціальної політики; Державна служба зайнятості Мінпраці; Пенсійний фонд; Фонд соціального захисту інвалідів; Державний комітет у справах національностей (міграції); Міністерство у справах сім'ї, молоді та спорту; Фонд соціальної адаптації молоді; Міністерство охорони здоров'я;

Фонд соціального страхування; Державний комітет з нагляду за охороною праці; структурні підрозділи зазначених відомств на місцях і відповідні відділи та управління обласних і міських держадміністрацій; Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття та інші обов'язкові страхові фонди.

### **Контрольні питання**

1 У чому полягає зміст і завдання сучасної соціальної політики в Україні?

2 Які основні принципи і напрями соціальної політики та їхній вплив на формування, розвиток і використання трудового потенціалу?

3 Які органи в державі відповідають за вирішення соціальних проблем суспільства?

4 Якою є суть соціального захисту населення? Яка його роль у соціальній політиці держави?

5 Назвіть основні принципи соціального захисту.

### **Тестові завдання**

#### ***1 Основний зміст соціальної політики полягає:***

а) у створенні умов для розвитку та оптимального функціонування соціальних відносин, досягнення соціальної злагоди, стабільності та соціальної цілісності;

б) у створенні механізмів соціального захисту найбільш уразливих соціальних груп;

в) у збереженні духовно-етичного потенціалу країни;

г) у формуванні соціально-орієнтованої економіки, спрямованої на забезпечення захищеності особистості, її незалежності від держави.

#### ***2 Оберіть варіанти тих відповідей, які відображують назви суб'єктів соціальної політики:***

а) об'єднання працівників;

б) об'єднання роботодавців;

в) громадські організації;

г) міжнародні організації.

**3 У вузькому розумінні під соціальною політикою розуміється:**

- а) соціальне забезпечення;
- б) соціальний захист;
- в) соціальна справедливість;
- г) соціальне страхування.

**4 У цілому соціальний захист – це:**

- а) комплекс організаційно-правових та економічних заходів щодо заохочення продуктивної трудової діяльності;
- б) комплекс організаційно-правових та економічних заходів щодо розвитку мотивації трудової діяльності;
- в) комплекс організаційно-правових та економічних заходів щодо забезпечення добробуту кожного члена суспільства за певних економічних умов;
- г) комплекс організаційно-правових та економічних заходів щодо запобігання безробіттю.

**5 Зміст реабілітаційної функції соціального захисту полягає в тому, щоб:**

- а) допомогти людям, які потрапили у скрутну життєву ситуацію, подолати зубожіння та не опинитися на узбіччі суспільства;
- б) допомогти людям з обмеженими можливостями займатися повноцінною трудовою діяльністю;
- в) допомогти людям, хворим на соціально небезпечні недуги, адаптуватися в суспільстві;
- г) допомогти людям, що зловживають збуджуючими та заспокійливими хімічними сполуками, вести здоровий спосіб життя.

Література [4, 7, 8, 13].

## 13 МІЖНАРОДНЕ СПІВРОБІТНИЦТВО В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ

### План

13.1 Сутність і роль глобалізації.

13.2 Можливі наслідки вступу України до Світової організації торгівлі щодо ресурсів праці.

13.3 Вплив глобалізації на ресурси праці та соціально-трудова відносинами.

13.4 Міжнародна організація праці – координатор міжнародного співробітництва.

13.5 Стан інтеграції України до світового ринку праці.

### 13.1 Сутність і роль глобалізації

XXI ст. знаменується тим, що значно посилилася взаємозалежність країн, включаючи економіку, соціальну сферу, екологію, культуру тощо. Ця взаємозалежність і взаємопроникнення, яке отримало термін «глобалізація» (нас цікавитиме переважно економічний і соціальний бік справи), дедалі більше визначають стан і напрями розвитку країн.

Глобалізація як процес виникла не в останні десятиліття. Сам термін «глобалізація» з'явився понад 400 років тому, але поширення його використання почалося в середині минулого століття.

*Глобалізація* – це об'єктивний, необхідний процес, який супроводжує людство протягом його історії. Водночас це процес суспільний, який відбувається в діяльності та взаємовідносинах індивідів, різних соціальних груп і прошарків, націй і цивілізацій. Він пов'язаний безпосередньо з їхніми цілями та інтересами. *Глобалізація* – це розподіл праці у світовому масштабі, що прогресує і вже досягнув достатньо високого рівня. Це виявляється у посиленні конкуренції на товарних ринках через стимулювання міжнародного торгового обміну внаслідок політики лібералізації торгівлі.

Розвиток глобалізації сприяє створенню єдиного глобального ринку. У цьому зацікавлені передусім провідні розвинуті країни, які в боротьбі за світову гегемонію створили

великі інтеграційні об'єднання – ЄС, АТЕС та ін. Як головні складові глобального ринку формуються Європейський, Американський та Азіатсько-Тихоокеанський континентальні ринки.

У відносинах з ЄС Україні слід отримати статус чотирьох свобод:

- свободу переміщення товарів;
- свободу переміщення послуг;
- свободу переміщення капіталів;
- свободу переміщення робочої сили.

### **13.2 Можливі наслідки вступу України до Світової організації торгівлі щодо ресурсів праці**

Вступ України до Світової організації торгівлі (СОТ), безумовно, поглибить її міжнародне співробітництво і вплине на розвиток соціальної та економічної ситуації всередині країни. Вступ України сам по собі не вирішить проблем виживання в умовах глобалізації. Наслідки для локальних і регіональних ринків праці як суттєвої складової трудового потенціалу країни та інші проблеми в разі вступу України до СОТ вивчалися Центром соціальних експертиз на замовлення Державного центру зайнятості.

Найважливішими функціями СОТ є контроль за виконанням угод і домовленостей пакета документів Уругвайського раунду; проведення багатосторонніх торгових переговорів і консультацій між зацікавленими країнами-членами; вирішення торгових суперечок; моніторинг національної торгової політики країн-членів; технічне сприяння державам, що розвиваються, з питань, які стосуються компетенції СОТ; співпраця з міжнародними спеціалізованими організаціями.

Відповідно до вказаних функцій побудовано й структуру СОТ.

З приводу соціальних наслідків вступу України в СОТ Центр соціальних експертиз дає такий прогноз.

Позитивні наслідки. Значна частина (74 %) експертів очікує «більш широкого вибору товарів і послуг», тобто збільшення асортименту ринку в широкому розумінні. Окрім іноземної продукції, яка прийде на український ринок, йдеться і про

вітчизняні товари, асортимент яких обов'язково розшириться завдяки зниженню цін на імпортні матеріали та обладнання. Крім того, конкуренція з іноземними товарами стимулюватиме випуск нової вітчизняної продукції завдяки іноземним технологіям та інноваціям.

Негативні наслідки. Близько половини експертів найбільше, як вважає Центр соціальних експертиз, турбують два фактори: «зростання цін до рівня світових» і «зростання безробіття» з погляду зайнятості:

- певна ліквідація національного товаровиробника і, як наслідок, зростання безробіття;

- примусова трансформація наявної структури виробництва, диктат щодо основних експортерів, унаслідок чого зміниться структура зайнятих;

- можливе зростання явищ структурного безробіття, тобто зменшення робочих місць у неконкурентоспроможних галузях за одночасного створення нових місць у конкурентоспроможних. Зростання рівня інтенсивності праці;

- скорочення зайнятості в окремих сферах економічної діяльності, які в даний час є неконкурентноспроможними;

- скорочення зайнятості в окремих галузях економіки, які будуть позбавлені пільгового режиму;

- зростання безробіття в енерговитратних сферах виробництва.

З погляду соціальних питань:

- зниження реальних доходів і купівельної спроможності населення;

- посилення соціальної напруженості, погіршення соціального самопочуття, політична апатія, недовіра до Заходу.

Будь-який елемент міжнародного співробітництва повинен бути всебічно проаналізований. Результати його втілення мають бути прогнозовані, що дасть можливість розробити необхідні заходи запобігання розвитку негативних процесів, особливо коли це стосується трудового потенціалу. Кожна країна, і Україна не виключення, має право і зобов'язана захистити свої національні інтереси, у тому числі і ринок праці. Перший крок до цього — надійне прогнозування наслідків будь-якого процесу в глобалізованому світі, а отже, і розроблення більш конкретних заходів.



### **13.3 Вплив глобалізації на ресурси праці та соціально-трудова відносина**

Глобалізація вивільнює економічні сили, які негативно впливають на національний ринок праці, формування та розвиток трудового потенціалу, поглиблюють нерівність у сфері зайнятості, а також у галузі продуктивності праці, доходів, матеріального добробуту, стають перешкодою в соціально-трудова відносинах. За останні 10 років глобальна економіка зростає приблизно на 2—3 % на рік, і протягом цього ж часу розрив між багатими та бідними країнами зріс у 10 разів. За даними, які наводить В. П. Щербаков, входження у світ глобалізованої економіки можливе лише тоді, коли середньодушовий дохід населення перевищує 800 доларів на місяць, що вимагає постійно працювати в напрямку зростання заробітної плати [11, с. 3].

Підвищуючи рівень продуктивності праці за рахунок новітніх технологій, глобалізація може призвести до скорочення кількості працівників, і передусім робітничих професій. У запобіганні цьому на перший план має виходити піднесення рівня освіти, тобто збільшення інвестування в людський капітал на всіх рівнях.

Дослідники вважають, що вельми важливим проявом глобалізації економіки є регіоналізація. Деякі розвинуті регіони мають потребу в закордонній робочій силі. При цьому залучаються як висококваліфіковані працівники (зокрема науковці та професіонали з України - до Сполучених Штатів Америки, Канади, Німеччини, Ізраїлю, Польщі та ін.), так і громадяни зі вторинного ринку праці – низько кваліфіковані. При цьому ставиться за мету сприяння поліпшенню фінансово-економічного становища за рахунок дешевшої робочої сили і заповнення непрестижних робочих місць, важких і шкідливих виробництв.

Складовою процесів глобалізації є зростання мобільності робочої сили, інтенсифікація міграційних процесів, наслідки якої є суперечливими. Для національних ринків праці країн, що не проводять зваженої міграційної політики, серйозним випробуванням стає зростання конкуренції з боку країн із

низьким рівнем заробітної плати, скорочення кількості робочих місць, на яких працює корінне населення, і зниження середнього рівня заробітної плати, надто некваліфікованої та низько кваліфікованої робочої сили [9, с. 61, 62].

### **13.4 Міжнародна організація праці – координатор міжнародного співробітництва**

Одним із позитивів глобалізації є посилення міжнародного співробітництва в галузі розвитку людських ресурсів, праці, зайнятості, заробітної плати, умов праці, соціального захисту безробітних та інших прошарків населення тощо. Координатором у раціональній уніфікації вирішення всіх цих проблем є Міжнародна організація праці – МОП. Вона не залишається осторонь процесів економічної глобалізації. Щоб визначити, як саме МОП впливає на глобалізацію, слід нагадати про сутність і основні напрями діяльності цієї організації. Україна як рівноправний член міжнародного співтовариства бере активну участь у діяльності МОП.

Структура МОП побудована на принципі трипартизму – усі її органи працюють на тристоронній основі – представники урядів, наймані працівники і підприємці.

Міжнародна конференція праці – МКП, вищий орган МОП – щорічно відбувається в Женеві. Дана інституція визначає напрями в роботі МОП, обговорює проблеми в галузі людського розвитку, розробляє та затверджує міжнародні трудові норми, програму й бюджет організації, вносить зміни до Статуту, заслуховує звіт про роботу виконавчих органів. Для обговорення питань, характерних для окремих важливих галузей, працюють галузеві комітети, що збираються один раз на 3-5 років. Іноді МОП скликає регіональні конференції для обговорення регіональних питань.

Виконавчим органом МОП є Адміністративна рада, що спрямовує діяльність МОП у період між конференціями, реалізує її рішення, заздалегідь визначає порядок денний МКТ, спрямовує діяльність Міжнародного бюро праці (МБП), а також галузевих та інших комітетів, які утворюються при Адміністративній раді.

Міжнародне бюро праці (МБП) є постійним секретаріатом МОП, адміністративним і виконавчим органом, дослідницьким та інформаційним центром. Очолює МБП Генеральний директор, який обирається на 5 років і має апарат виконавців, що налічує 1,2 тис. осіб. МБП готує питання на конференцію, проводить певні обстеження й дослідження, спрямовує роботу технічних експертів, готує різні документи для Адмінради й МКП, спостерігає за виконанням рекомендацій конференцій.

У зв'язку з посиленням у даний час негативного впливу глобалізації на соціально-трудові відносини МОП зосереджує свою увагу передусім:

- на контролі міжнародних трудових норм;
- захисті прав людини;
- рівності можливостей громадян;
- сприянні зайнятості населення;
- структурній перебудові;
- поліпшенні умов життя;
- захисті довкілля.

У центрі діяльності МОП у сучасних умовах з новою гостротою постає проблема боротьби з безробіттям, сприяння розвитку продуктивної та вільно обраної зайнятості, винайдення новаторських рішень, які сприяли б поліпшенню соціального захисту, умов праці, винайденню нових джерел зайнятості.

### **13.5 Стан інтеграції України до світового ринку праці**

Формування, розвиток і використання трудового потенціалу суспільства значною мірою залежить від інтеграції України до світового ринку праці. Економічні проблеми, низька мотивація легальної зайнятості, значний рівень безробіття створили об'єктивні передумови для пошуку громадянами України праці за кордоном.

Цивілізоване входження України до світового ринку праці є обмеженим і недостатнім. Цей процес відображується передусім в угодах, укладених Україною з іншими державами, серед яких провідне місце мають посідати угоди, спрямовані на захист інтересів наших громадян на зарубіжних ринках праці.

Стосовно розподілу по країнах, то дані такі: у Польщі на заробітках – 300 тис. громадян України, в Італії та Чехії по 200 тис., у Португалії – 15 тис., Іспанії – 100 тис., Туреччині – 35 тис., США – 20 тис. Кількість заробітчачан на виїзді в Росії, за оцінками посольства України, сягає 1 млн, однак у сезонний пік ця цифра може потроюватися [10].

Незважаючи на різноманітність указаних оцінок, всі вони свідчать про те, що трудова й комерційна міграція за кордон є дуже поширеною. Вона перетворилась у поведінкову стратегію багатьох українців, основне або додаткове джерело доходів значної кількості сімей і набула у зв'язку з цим великого суспільного значення. Вона впливає на стан ринку праці, рівень добробуту, попит на товари та послуги, структуру споживання, а також на формування особистості, демографічну поведінку, сімейні відносини, виховання дітей. Результати міграції позначаються на стані суспільства в цілому, його стабільності, стані соціально-економічних реформ. Такий обґрунтований висновок роблять згадані автори. Проте слід зробити і такий висновок, порівнюючи офіційні дані з даними досліджень та експертними оцінками, що значна частина міграції не є організованою, а ситуація з прикордонною міграцією взагалі нерегульована, а тому такі мігранти — громадяни України — кинуті напризволяще і не можуть позитивно впливати на інтеграцію України у світовий ринок праці.

Інтенсифікація процесів глобалізації супроводжується масовим намаганням роботодавців знижувати заробітну плату, зменшувати витрати на поліпшення умов праці і порушенням трудового законодавства. Усе це негативно позначається на формуванні та використанні трудового потенціалу. Це свідчить про необхідність збереження сильних позицій держави у виробленні та реалізації політики зайнятості і соціально-трудоких відносин.

У міжнародному співробітництві в галузі розвитку трудового потенціалу та його використання координатором є Міжнародна організація праці. Вона приймає міжнародні трудові норми у вигляді конвенцій і рекомендацій, які після ратифікації стають обов'язковими для ратифікованої країни, що їх ратифікувала.

МОП координує діяльність міжнародної спільноти через такі основні напрями:

- узгодження та узагальнення трудових відносин, які склались на національних ринках праці, приймаючи, як наслідок, конвенції та рекомендації;

- надання консультацій експертами і технічної допомоги в питаннях, пов'язаних з розробленням законів, виконанням міжнародних норм тощо;

- періодичне планове обговорення питань на Міжнародних конференціях праці (МКП) і в комітетах.

МКП – є найвищим органом МОП, який збирається щорічно та обговорює проблеми людського розвитку, розробляє і затверджує міжнародні, трудові норми, вносить зміни до Статуту МОП, затверджує її програму і бюджет. Виконавчими органами МОП є Адміністративна рада та Міжнародне бюро праці, що виконує функції секретаріату Адміністративної ради, готує питання на МКП, проводить різні обстеження, спрямовує роботу технічних експертів тощо.

### **Контрольні питання**

1 У чому сутність глобалізації як процесу?

2 Через які міжнародні інститути розвиток глобалізації сприяє створенню єдиного ринку?

3 У чому переваги та недоліки економічної глобалізації?

4 Яким є вплив глобалізації на трудовий потенціал суспільства?

5 Як слід позбавитися від негативних наслідків глобалізації в галузі соціально-трудова відносин?

### **Тестові завдання**

*1 Міжнародна організація праці (МОП) була створена у ході Версальської конференції:*

а) у 1919 р.;

б) 1914 р.;

в) 1945 р.;

г) 1991 р.

## ***2 Необхідність створення МОП була продиктована:***

а) політичними причинами – виникла необхідність в організації, яка б сприяла соціальному прогресу, соціальному миру, вирішенню мирним шляхом соціальних проблем;

б) соціальними причинами – виникла необхідність в організації, яка б сприяла соціальному захисту працівників;

в) економічними причинами – виникла необхідність в організації, яка б сприяла вирішенню соціальних проблем, пов'язаних з прагненням певних країн поліпшити умови життя і праці працівників;

г) всі відповіді є правильними.

## ***3 Статут МОП ґрунтується на двох основоположних принципах:***

а) всезагальності та всестороннього представництва;

б) приналежності і тристороннього представництва;

в) всезагальності і тристороннього представництва;

г) причетності та універсального представництва.

## ***4 На Міжнародній конференції праці, що відбувається щороку в Женеві, кожна держава представлена двома урядовими делегатами:***

а) від профспілок і спілок промисловців;

б) від підприємців і працівників;

в) від Міністерства соціальної політики та Міністерства освіти;

г) від гілок законодавчої та виконавчої влади.

## ***5 Серед структурних елементів МОП не існує:***

а) Міжнародної конференції праці;

б) Ради безпеки;

в) Адміністративної ради;

г) Міжнародного бюро праці.

## ***6 Оберіть варіанти тих відповідей, які відображують основні напрями діяльності МОП:***

а) вирішення конфліктів між країнами-учасницями;

б) розроблення конвенцій і рекомендацій про працю;

в) надання технічної допомоги країнам, що розвиваються;

г) навчання і освіта з питань, які стосуються діяльності МОП.

Література [15, 20, 21].

## **14 ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ**

### **План**

14.1 Концептуальні підходи до системи управління трудовим потенціалом у розвинутих країнах.

14.2 Організаційні аспекти профорієнтаційної роботи в країнах з розвинутою ринковою економікою.

14.3 Система професійної освіти та професійної підготовки в розвинутих країнах.

14.4 Лізинг робочої сили та розвиток підприємництва.

### **14.1 Концептуальні підходи до системи управління трудовим потенціалом у розвинутих країнах**

За нових економічних умов важливого значення набуває практичне використання закордонного досвіду управління трудовим потенціалом.

За останні десятиріччя в США, як і більшості країн Західної Європи, а також Японії управління трудовим потенціалом зазнало радикальних змін. Утверджується новий погляд на робочу силу як один з ключових ресурсів економіки. Людський фактор стає головним у виробництві. Ефективність виробництва значною мірою залежить від якості, мотивації та характеру використання робочої сили в цілому та кожного працівника окремо.

В економіці США це виявляється, з одного боку, у підвищенні вимог до якості робочої сили, з іншого – у збільшенні витрат на розвиток людських ресурсів з боку держави й особливо приватного бізнесу. Фактором тривалої конкурентоспроможності і виживання корпорацій (фірм) стає вкладання коштів у людські ресурси.

Практика провідних західних корпорацій свідчить, що на систему управління трудовим потенціалом впливає низка факторів .

1 Зміна економічних і соціально-політичних факторів призводить до перерозподілу функцій і повноважень у системі управління трудовим потенціалом, вдосконалення механізму

управління ним, впровадження нових форм співробітництва працівників, профспілок та адміністрацій корпорацій (фірм).

2 Техніко-організаційні фактори впливають на структуру та форми зайнятості, формування внутрішнього ринку праці, організацію праці, розвиток горизонтальних комунікацій у процесі нововведень, підвищення кваліфікації та перепідготовку трудового потенціалу.

3 Зміни в особистісному факторі ведуть до перегляду принципів зайнятості; розроблення альтернативних варіантів організацій, умов, режимів праці з наголосом на гнучких та індивідуалізованих формах роботи, створенні неперервної системи освіти, вдосконаленні внутрішньофірмового навчання та підвищення кваліфікації, диференційованому підході до внутрішніх ринків праці та інвестицій у людські ресурси.

Під впливом цих факторів і взаємодії двох моделей менеджменту — західної та східної — сформувалися концептуальні підходи до системи управління трудовим потенціалом.

Система управління трудовим потенціалом базується на трьох засадах — інновації, інтеграції та інтернаціоналізації.

*Інновації* — це значні капітало- та наукомісткі нововведення в розвиток основної продуктивної сили (людини), техніки, технології, предметів праці та використовуваних людьми сил природи, що зумовлюють формування нового технологічного способу виробництва.

*Інтеграція* — процес зближення і поступового об'єднання національних економічних систем, сучасна найрозвинутіша форма інтернаціоналізації господарського життя. Об'єктивною економічною основою інтеграції є високий ступінь розвитку інтернаціоналізації господарського життя, зокрема продуктивних сил, техніко-економічних, організаційно-економічних, виробничих відносин і господарського механізму.

*Інтернаціоналізація* продуктивних сил зумовлена насамперед процесом переростання продуктивними силами кожної з країн, що інтегруються своїх національних меж.



## **14.2 Організаційні аспекти профорієнтаційної роботи в країнах з розвинутою ринковою економікою**

Перші приватні служби професійної орієнтації, а потім численні бюро, кабінети та інститути з'явилися у США, Великобританії, Німеччині на початку століття. Нині в країнах з розвинутою ринковою економікою є численна мережа різноманітних служб профорієнтації. Аналіз зарубіжних джерел свідчить, що система профорієнтації в країнах з розвинутою ринковою економікою не має єдиного чітко вираженого підходу. У США організаційна структура системи профорієнтації характеризується високим ступенем централізації.

Складовими елементами організаційної структури системи профорієнтації у США є державні та приватні агентства зайнятості, що здійснюють послуги щодо профконсультації, тестування осіб, які звертаються по допомогу у працевлаштуванні. Для проведення профорієнтаційної роботи і працевлаштування молоді більшість агентств зайнятості має відділи допомоги молоді.

Широкий розвиток у США дістали спеціальні центри профорієнтації при школах, коледжах і університетах, які пропонують широкий спектр профорієнтаційних послуг — від профконсультації до профвідбору.

Основну практичну роботу з профорієнтації серед учнів проводять штатні професійні консультанти. Профорієнтаційна робота починається з останніх класів початкової школи у формі бесід, індивідуальних і групових консультацій, тестування з метою виявлення нахилу і здібностей учня. На кожного учня складається персональне досьє, на основі якого даються профрекомедації. В університетах США є власні служби професійної кар'єри.

У Канаді створена багатоступенева система профорієнтації. Робота з профорієнтації починається з учнями шкіл за програмами з профорієнтації, у яких враховується розвиток ринку робочої сили, зокрема поточні та перспективні потреби в робочій силі. Важливою для вибору майбутньої професії та підготовки до самостійного трудового життя вважається праця учнів під час літніх канікул. Відомості про працевлаштування на

роботу можна одержати в інформаційних центрах сприяння найму (у Канаді працює понад 400 таких центрів). Основним завданням центрів є збирання та поширення інформації про вакантні робочі місця, консультації з питань найму та професійної освіти.

На Заході термін «професійна орієнтація» часто заміняють терміном «розвиток кар'єри». Програма Career development передбачає інформацію про майбутню кар'єру в усіх академічних предметах, зустрічі з представниками різних професій, відвідування підприємств і робочих місць, одержання досвіду роботи, створення спеціальних центрів кар'єри, підтримку випускників після закінчення навчального закладу.

У Великобританії керівництво профорієнтаційною роботою здійснюють державні органи. При Міністерстві з питань зайнятості діє Комісія з трудових ресурсів, головною функцією якої є підготовка та проведення заходів з профорієнтаційної роботи. Комісії з трудових ресурсів підпорядкована служба професійної кар'єри молоді та Національна консультативна рада з професійної кар'єри. Існують також державні та приватні досвідні організації, які вивчають проблеми профорієнтації.

У Німеччині найвищим органом управління профорієнтацією та працевлаштуванням населення є Федеральний інститут зайнятості, який підпорядковано Міністерству праці та соціальної політики. Співробітники інституту проводять профорієнтаційну роботу серед учнів шкіл і частково в університетах. Для координації діяльності Інституту зайнятості та шкіл з питань профорієнтації і працевлаштування учнів постійно діє Федеральна комісія зі зв'язків, до якої входять спеціалісти Міністерства освіти та Інституту зайнятості. Профорієнтаційна робота у школах проводиться шляхом ознайомлення з професіями, тестування, консультацій і розроблення суспільних заходів керівництва шкіл та організацій батьків щодо профрекомедацій стосовно вибору професій.

Організація профорієнтаційної роботи у Франції характеризується чіткою централізацією та регламентацією. Питаннями профорієнтації опікуються Національне бюро з освіти та професійної інформації, Центр професійної інформації та орієнтації, Національне агентство зайнятості. Національне бюро з

освіти та професійної інформації розробляє методичні рекомендації з освітньої і професійної інформації та профорієнтації, здійснює загальну методичну роботу з профорієнтації, готує аналітичні огляди та організує дослідження, за результатами яких складають прогнози. У складі Національного бюро зайнятості – регіональні бюро та місцеві відділення, функцією яких є збирання та поширення інформації на місцевому рівні.

У Японії організація профорієнтаційної роботи у школах і закладах вищої освіти обумовлена особливостями системи освіти. Основою державної системи профорієнтації в Японії є Державна служба забезпечення зайнятості. У державних японських школах професійна орієнтація починається за два роки до випускного класу неповної середньої школи. У школах учні на спеціальних курсах знайомляться зі світом професій.

У Скандинавських країнах широко розповсюджені «освітні гуртки» для ознайомлення з тією чи іншою професією.

### **14.3 Система професійної освіти та професійної підготовки в розвинутих країнах**

Протягом останніх 15-20 років професійна освіта і професійна підготовка стали одним із найшвидше розвинутих секторів економіки західних країн. Динамічний процес суспільного розвитку тісно пов'язаний із швидкими змінами кількісних параметрів національних систем освіти, зокрема масовим поширенням обов'язкової середньої, а також вищої освіти, виникненням нових концептуальних підходів до організації, змісту і методів навчання, концептуальних розробок безперервної освіти. Однією з головних цілей безперервної освіти є розширення та диверсифікація освітніх послуг, які доповнюють базову чи вищу освіту. Досвід країн з розвинутою ринковою економікою свідчить про пряму залежність темпів удосконалення та розвитку виробництва, його конкурентоспроможність на світовому ринку від рівня професійної підготовки кадрів.

З метою координації професійного навчання, виконання соціальних програм створено Європейський центр розвитку виробничого навчання в Берліні. Це орган обліку інформації про

результати досліджень у галузі безперервної професійної освіти, яким управляє рада, що складається з представників Комісії ЄС, урядів і громадських організацій. У кожній країні ЄС склалася своя система професійного навчання та її державного регулювання. У Данії функціонують паритетні комітети безперервної професійної підготовки, у Німеччині — Федеральні і земельні комітети та Федеральний інститут безперервного навчання. У Нідерландах державні та регіональні органи профосвіти спільно розробляють навчальні програми і контролюють виконання контрактів про навчання, які укладають працівники з дирекціями підприємств. У Бельгії управління діяльністю центрів професійної підготовки здійснює Національна служба зайнятості.

У всіх європейських країнах у професійній підготовці кадрів беруть участь коледжі та заклади вищої освіти, налагоджуються контакти між професійно-технічними школами і підприємствами.

Безперервна підготовка робітничих кадрів у країнах ЄС здійснюється з відривом і без відриву від виробництва. Навчання без відриву від виробництва включає практичну підготовку на підприємстві і теоретичний курс у професійно-технічній школі чи спеціалізованому центрі. Цій системі навчання віддається перевага в Німеччині та Данії. Навчання з відривом від виробництва здійснюється в середніх професійно-технічних навчальних закладах і центрах підготовки кадрів. Ця система навчання має перевагу у Франції та Італії. У Великобританії, Нідерландах підготовка робітничих кадрів здійснюється як без відриву, так і з відривом від виробництва.

У Німеччині діє складний механізм організації, планування та управління системою професійної освіти. У професійних школах країни, які контролюються та фінансуються місцевою владою, адміністративним округом чи земельною владою майбутні працівники, крім практичних навичок, отримують і теоретичну підготовку. Усі типи професійних шкіл відрізняються термінами та програмами підготовки робітничих кадрів, а також умовами приймання.

Для Великобританії є характерною розвинена система учнівства. Навчання молоді здійснюється відповідно до державної програми «Професійна підготовка молоді»,

розрахованої на випускників середньої школи у віці 16-17 років. Метою програми є поглиблена підготовка молоді. Термін навчання від одного до двох років.

Професійне навчання у Франції здійснюється в системі народної освіти. Щорічно близько 800 тис. випускників загальноосвітніх шкіл одержують посвідчення про профпідготовку, яка дає право працевлаштування.

У Швеції професійне навчання є частиною системи народної освіти країни. Після здобуття обов'язкової середньої освіти у віці 16 років 90 % школярів переходять до школи вищого ступеня, де навчаються два роки з урахуванням професійної орієнтації за широким спектром професій. При цьому враховуються потреби в робочій силі за професіями даного регіону. Рівень безробіття у Швеції становить 1,8—2 %, що в багатьох країнах є показником повної зайнятості.

Відповідно до рішень ЄС поширюється альтернативна форма навчання, притаманна Італії, Німеччині, Франції. Суть альтернативного навчання в тому, що теоретичне навчання чергується з повноцінною трудовою практикою з майбутньої спеціальності. При цьому процеси поступового ускладнення навчання і роботи йдуть паралельно. На кожному проміжному етапі освоєння спеціальності надається посвідчення про набуту кваліфікацію. Державне регулювання альтернативного навчання має різні форми.

У Великобританії стажування на підприємствах у рамках державної «Програми надання допомоги молоді» доповнюється теоретичними семінарами на спеціальних курсах.

Сучасний підхід до підготовки та перепідготовки трудового потенціалу, який використовується в американських корпораціях, характеризується різноманітністю змісту, форм і методів роботи, зростанням професійного рівня спеціалістів служб управління людськими ресурсами, підвищенням питомої ваги коштів, які витрачаються на ці цілі, застосуванням новітніх інформаційних технологій.

Це дає можливість під час економічного спаду чи реструктуризації виробництва переводити працівників на нові види робіт, швидко та гнучко диверсифікувати виробництво. Просування працівника пов'язано з його робітничим стажем,

однак усередині однієї вікової категорії проходить градація, пов'язана з особистими та професійними якостями працівників.

У світовій практиці професійна підготовка фінансується переважно підприємствами, схеми фінансування варіюються від цілковитої свободи підприємства в цьому питанні до фіскальних стимулів або до жорсткого регулювання розвитку навчальної діяльності підприємств.

Особливо ефективною та популярною є дуальна система професійної підготовки, яка поширена в Німеччині, Австрії, Данії, Швейцарії. Вона поєднує навчання на робочому місці з теоретичною підготовкою в навчальному закладі. Фінансування дуальної системи охоплює платежі підприємців, які покривають витрати на практичне навчання, і державне фінансування.

Для заохочення працівників до навчання в країнах ЄС та США використовуються економічні, адміністративні та моральні фактори.

#### **14.4 Лізинг робочої сили та розвиток підприємництва**

Проблема використання трудового потенціалу актуальна в усіх країнах. Однією з форм працевлаштування, поширеної в розвинутих країнах, є лізинг робочої сили. **Лізинг** – це специфічна форма оренди робочої сили, яка передбачає надання лізингодавцем лізингоотримувачу робочої сили в тимчасове користування. Класична схема лізингу охоплює договірними відносинами три сторони: працівник (його представник), лізингодавець, лізингоотримувач. У лізингу робочої сили єдиним її власником є працівник. У договорі між лізингодавцем і лізингоотримувачем визначають такі моменти:

- характеристику персоналу;
- чисельність співробітників;
- термін лізингової угоди;
- оклади наданих працівників;
- критерії оцінювання якості виконання зазначеного обсягу робіт;
- винагорода за лізинг обслуговування.

Лізинг робочої сили поділяють на *короткостроковий* і *довгостроковий*.

**Короткостроковий лізинг** передбачає задоволення потреби лізингоотримувача в тимчасовому використанні робочої сили працівників. Така потреба виникає в роботодавця (лізингоотримувача) у зв'язку зі змінами у виробництві, сезонними роботами, відпускною кампанією, проектними роботами, виставками тощо.

**Короткостроковий лізинг** базується на залученні працівників на умовах тимчасової зайнятості. Такий вид використання робочої сили, зокрема фахівців, які незайняті або зайняті неповністю чи бажають працювати за сумісництвом або понаднормово, учнів, студентів, вигідний як роботодавцю, так і найманому працівнику. Використовуючи тимчасових працівників, роботодавці зменшують витрати на робочу силу за рахунок нижчої заробітної плати і обмеженого набору соціальних виплат цій категорії зайнятих.

Лізинг робочої сили в інших країнах дозволяє упорядкувати міграційні потоки працездатного населення усередині держави, легалізувати потоки робочої сили, яка виїздить на сезонні та тимчасові роботи за кордон. Водночас вирішуються питання працевлаштування й соціального захисту працівників.

Високі податки на фонд заробітної плати в Україні не сприяють створенню нових робочих місць, оскільки за таких умов роботодавці відмовляються від використання додаткової робочої сили. Інвестиційна криза і тенденції до погіршення відтворювальної структури капітальних вкладень не дають можливості розширити сферу зайнятості та активізувати ті аспекти політики ринку праці, що спрямовані на створення нових робочих місць. Навпаки, в економічно розвинутих країнах поліпшення структури капітальних вкладень, висока інвестиційна активність, впровадження результатів науково-технічного прогресу розглядаються як основна передумова забезпечення зайнятості населення та досягнення збалансованості ринків праці.

Актуальність зайнятості та працевлаштування визначили нову специфічну форму - лізинг робочої сили (короткостроковий і довгостроковий). Лізинг робочої сили вигідний як роботодавцю, так і найманому працівнику.

## **Контрольні питання**

1 Охарактеризуйте фактори, які впливають на систему управління трудовим потенціалом.

2 Розкрийте суть концептуального підходу до системи управління трудовим потенціалом.

3 Дайте визначення таких понять: інновації, інтеграція, інтернаціоналізація.

4 Розкрийте організаційні аспекти профорієнтаційної роботи в країнах з розвинутою ринковою економікою.

5 Охарактеризуйте систему професійного навчання та державного регулювання її в країнах ЄС.

6 Дайте характеристику альтернативної форми навчання.

## **Тестові завдання**

***1 Комплекс проблем, які вийшли за межі окремих держав і стосуються інтересів усього людства, – це:***

- а) глобальні проблеми економіки;
- б) глобальні проблеми людства;
- в) глобальні проблеми соціуму;
- г) глобальні проблеми земної кулі.

***2 До глобальних проблем, що постали перед світовим співтовариством, належать:***

- а) проблеми миру і роззброєння, енергетична і сировинна проблеми, екологічна проблема;
- б) проблеми взаєморозуміння, безмежного розширення потреб і обмеженості ресурсів, зіткнення інтересів;
- в) проблеми «гонитви за озброєнням», «нафтового дефіциту», нестачі питної води;
- г) старіння населення, бідність, соціальне вирівнювання.

***3 Серед сучасних моделей регулювання відносин у сфері зайнятості не існує:***

- а) європейської (континентальної) моделі;
- б) англосаксонської моделі;
- в) китайської моделі;
- г) австрійської моделі.



**4 Механізм регулювання використання трудового потенціалу співвідноситься:**

- а) з національним рівнем;
- б) галузевим рівнем;
- в) колективним рівнем;
- г) всі відповіді є правильними.

**5 Специфічна форма оренди робочої сили, розповсюджена в економічно розвинутих країнах світу, носить назву:**

- а) лізинг;
- б) контролінг;
- в) консалтинг;
- г) коучинг.

Література [11, 14, 17].

## **15 ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ**

### **План**

15.1 Загальне визначення та критерії ефективності господарювання.

15.2 Класифікація резервів підвищення ефективності використання трудового потенціалу.

15.3 Показники ефективності використання трудового потенціалу.

### **15.1 Загальне визначення та критерії ефективності господарювання**

Економічна ефективність як категорія відображує доцільність і ступінь використання елементів виробництва у процесі створення матеріальних благ. Конкретне, кількісне відображення виникає з затрат на продукцію (роботи, послуги) – із кожної одиниці витрачених ресурсів виробництва.

У зв'язку з цим з різним відображенням ефекту слід розрізняти економічну ефективність виробництва та господарювання в цілому. Економічним ефектом виробництва є

вироблена продукція послуги, а господарювання — реалізована продукція (послуги) чи прибуток (збиток).

Тому визначення ефективності зводиться, з одного боку, до вимірювання отриманого ефекту, з іншого — до встановлення обсягу використаних і спожитих ресурсів і витрат. Суть проблеми підвищення ефективності господарювання в тому, щоб на кожен одиницю витрат — трудових, матеріальних, фінансових — досягти максимально можливого збільшення обсягу виробництва чи доходу. Отже, єдиним народногосподарським критерієм ефективності господарювання можна вважати зростання продуктивності праці.

У загальному вигляді критерій ефективності господарювання відображує постійно здійснюваний процес максимізації обсягу національного доходу (ВНП, ВВП) або продукції підприємства. Слід зазначити, що результати діяльності як найважливіший компонент для визначення ефективності не можна розглядати однозначно. Йдеться про корисний кінцевий результат. Він може бути як економічним, так і соціальним.

Економічний результат (ефект) — це по суті співвідношення між результатами та витратами. Економічний ефект відображує результати господарювання як на макро-, так і мікрорівні. До його показників, як уже зазначалося, належить приріст національного доходу, продуктивності суспільної праці, економія чисельності працівників, для підприємства — приріст продукції, величина прибутку, економія тих чи інших ресурсів або загальна економія за рахунок зниження собівартості продукції.

Соціальний ефект зводиться до законодавчого скорочення робочого тижня, підвищення заробітної плати, збільшення кількості робочих місць і рівня зайнятості людей, поліпшення умов праці та побуту, стану довкілля, загальної безпеки життя тощо. Соціальні наслідки господарювання мають ту особливість, що далеко не всі вони піддаються кількісному вимірюванню. Характеризуючи принципові підходи до оцінювання соціальної ефективності, потрібно враховувати низку методичних особливостей.

Щодо ефективності використання ресурсів праці як живого фактора виробництва матеріальних і духовних благ, то тут є своя

специфіка та особливості, адже саме в цьому виді ресурсу концентруються найбільшою мірою соціальні аспекти ефективності.

## **15.2 Класифікація резервів підвищення ефективності використання трудового потенціалу**

Резерви підвищення ефективності використання трудового потенціалу формуються в результаті дії багатьох взаємопов'язаних факторів, що являють собою систему матеріально-технічних, організаційних, соціально-економічних та інших умов, які визначають рівень використання робочої сили прямо чи опосередковано. Тож для дослідження шляхів формування працезберігаючих можливостей резервів і розроблення механізмів їх використання слід мати класифікацію резервів.

Коли врахувати всі особливості утворення, виявлення та використання резервів, то їх можна згрупувати та такими ознаками:

- за місцем утворення: регіон, підприємство, структурний підрозділ;
- часом виникнення та використання: оперативні, поточні, перспективні (стратегічні);
- часом дії: постійні, короткочасні;
- можливістю виявлення: поверхневі (явні), глибинні (приховані);
- формою впливу на ефективність виробництва: прямі, побічні;
- мірою впливу на процес виробництва: інтенсивні, екстенсивні;
- внесеними капіталовкладеннями: інвестиційні чи капіталоемні, безінвестиційні чи некапіталоемні;
- проявом у процесі виробництва: реальні, потенційні;
- зв'язком із виробництвом: внутрішньовиробничі, позавиробничі.

Резерви, як правило, обмежені фазою виробництва. Але значна їхня частина утворюється поза виробництвом. Без урахування територіальних факторів їх формування неможливо

максимально використати поверхневі резерви. Тож резерви групуються за місцем їх утворення на регіональні підприємства та їхніх структурних підрозділів.

Оскільки повне використання резервів пов'язано з фактором часу, особливе значення має розподіл їх на групи за часом утворення та використання на оперативні, поточні, перспективні (стратегічні).

**Оперативні резерви** — це потенційні можливості вдосконалення процесу залучення до виробництва трудових ресурсів, що дозволяють подолати відхилення у ході їх використання від норми та нормативів і безперервно приводити у стан, відповідний оптимальному. У часи оперативних резервів, обмежених проміжком технологічних операцій, змін, доби, декад, їх реалізація не потребує будь-яких капіталовкладень.

**Поточні резерви** — це резерви, що протягом звітного періоду виникають під впливом можливостей удосконалення організації праці, ефективнішого використання наявного обладнання, вдосконалення технології, зниження трудомісткості продукції. Вони використовуються протягом місяця, кварталу, року та не потребують значних капіталовкладень.

**Перспективні резерви** для свого використання потребують значних проміжків часу і матеріальних витрат. Вони пов'язані з запровадженням нових досягнень науки і техніки, передового досвіду, реконструкцією підприємств. Поточні та перспективні резерви органічно взаємопов'язані, оскільки з реалізацією довгострокових проектів перспективні резерви переходять до категорії поточних.

**Глибинні резерви** — різноманітні. Переважно вони полягають у проектах нової техніки, новітньої технології, науково-технічних відкриттях і т. ін.

Залежно від форм впливу на ефективність виробництва резерви поділяються на прямі та посередні. Прямі резерви безпосередньо впливають на ефективність виробництва, а посередні виконують ту саму функцію опосередковано.

**Інвестиційні резерви** потребують суттєвих капіталовкладень і пов'язані з запровадженням таких дій, що призведуть до піднесення продуктивності роботи працівників через удосконалення технології, устаткування, умов праці і т. ін.

**Безінвестиційні резерви** закладені у виведення з виробництва зайвого устаткування, ущільнення робочого часу тощо.

### 15.3 Показники ефективності використання трудового потенціалу

Про загальний рівень використання трудового потенціалу суспільства свідчить отримання національного доходу на душу населення. Чим він вищий, тим краще суспільство здійснює використання свого трудового потенціалу. Це головний показник ефективності використання трудового потенціалу. Для оцінювання ефективності використання трудового потенціалу використовуються насамперед показники підвищення ефективності використання праці.

Темп зростання продуктивності праці визначаються відношенням рівня продуктивності праці у плановому (прогнозованому) або звітному періоді (році) у процентах до базового минулого року чи періоду (ланцюговий індекс). Продуктивність суспільної праці по народному господарству в цілому розраховується за допомогою ділення виробленого національного доходу на чисельність зайнятих працівників:

$$P_{c.n.} = \frac{НД}{Ч_{зм}}, \quad (15.1)$$

де  $P_{c.n.}$  – продуктивність суспільної праці, грн;

$НД$  – вироблений дохід, грн;

$Ч_{зм}$  – чисельність зайнятих, осіб.

За видами економічної діяльності та підприємствами рівень продуктивності праці визначається за формулою

$$P_{np} = \frac{Q}{Ч_{cp.n}}, \quad (15.2)$$

де  $P_{np}$  — продуктивність праці за видами економічної діяльності і підприємствами;

$Q$  — обсяг продукції, грн;

$Ч_{ср.п}$  — середньоблікова чисельність персоналу, осіб.

Ефективність використання трудового потенціалу на будь-якому рівні можна визначити через формулу інтенсивності виробництва.

У разі, коли зростання обсягу національного доходу, продукції, робіт, послуг відбувається за незмінного чи абсолютного скорочення чисельності працівників, весь приріст обсягу НД або продукції забезпечується за рахунок зростання продуктивності праці.

Економія живої праці (річних працівників) в економіці, регіоні, видах економічної діяльності і підприємствах визначається як різниця між середньорічною чисельністю промислово-виробничого персоналу, розрахованою на плановий обсяг продукції (для народного господарства — національного доходу) за продуктивністю праці базового року, і плановою чисельністю:

$$Ч = Ч_{\sigma} \cdot T_{нд} - Ч_{пл}, \quad (15.3)$$

де  $Ч$  — відносна економія річних працівників, осіб;

$T_{нд}$  — темп зростання національного доходу (чистої продукції для підвищення), грн;

$Ч_{\sigma}$ ,  $Ч_{пл}$  - чисельність працівників в економіці, регіоні, галузі, на підприємстві в базовому і плановому періодах (роках), осіб.

Ефективність використання робочої сили (Еф.) визначається також питомою вагою фактично відпрацьованого робочого часу в реальному (ефективному) фонді робочого часу. Чим питома вага вища, тим краще використовується робоча сила підприємства, галузі, регіону, суспільства.

### **Контрольні питання**

- 1 Як визначається загальна ефективність господарювання?
- 2 Охарактеризуйте критерії визначення ефективності господарювання.

- 3 Що включає соціальна ефективність господарювання?
- 4 Як класифікуються резерви підвищення ефективності використання трудового потенціалу?
- 5 Проаналізуйте умови формування резервів ефективності використання трудового потенціалу.

### **Тестові завдання**

**1 Серед економічних критеріїв ефективності господарювання не існує критерію:**

- а) зростання продуктивності праці;
- б) економії живої праці;
- в) економії уречевленої праці;
- г) зростання трудомісткості праці.

**2 Серед наведених відповідей оберіть ті, які відображують назви існуючих соціальних критеріїв ефективності господарювання:**

- а) поліпшення умов праці та побуту;
- б) поліпшення стану навколишнього середовища;
- в) поліпшення соціальних гарантій зайнятості;
- г) поліпшення структури ВВП.

**3 Ефективність праці характеризується:**

- а) співвідношенням обсягу виготовлених матеріальних і нематеріальних благ і кількості витраченої праці;
- б) співвідношенням обсягу виготовлених матеріальних і нематеріальних благ і кількості витрачених ресурсів;
- в) співвідношенням обсягу задоволених матеріальних і нематеріальних потреб і кількості затрат праці;
- г) співвідношенням обсягу доступних матеріальних і нематеріальних благ і рівня реальної заробітної плати.

**4 Під резервами зростання продуктивності праці розуміють:**

- а) можливості повнішої реалізації продуктивної сили праці за рахунок поліпшення використання всіх факторів її зростання;
- б) рушійні сили або причини, під дією яких змінюється її рівень;

в) здатність виробничої системи створювати більший обсяг продукції за незмінної кількості ресурсів, витрачених на її виготовлення;

г) здатність виробничої системи збільшувати обсяги готової продукції швидше за темпи зростання витрачених на її виготовлення ресурсів.

**5 Категорія «наявні резерви зростання ефективності використання трудового потенціалу» включає до свого складу:**

а) розповсюджені технології;

б) апробовані способи організації виробництва та праці;

в) проекти нової техніки;

г) останні науково-технічні відкриття.

Література [4, 18, 22, 24].

## СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1 Про зайнятість населення [Текст] : закон України // Закони України. – Київ : АТ «Книга», 1996. – Т. 1. – С. 252–268.

2 Про оплату праці [Текст] : закон України // Закони України. – Київ : АТ «Книга», 1996. – Т. 8. – С. 210–218.

3 Про колективні договори і угоди [Текст] : закон України // Закони України. – Київ : АТ «Книга», 1996. – Т. 6. – С. 5–11.

4 Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії [Текст] : закон України // Урядовий кур'єр. – 7 лист. 2000.

5 Якість трудового потенціалу та управління трудовою сферою в Україні [Текст] / О. І. Амаша, О. Ф. Новікова, В. П. Антонюк [та ін.] // Соціальна експертиза. – Донецьк, 2016. – 208 с.

6 Бажан, І. І. Трудовий потенціал України: формування та використання [Текст] / І. І. Бажан. — Донецьк, 2016. – 144 с.

7 Управління трудовим потенціалом [Текст] : навч. посібник / В. С. Васильченко, А. М. Гриненко, О. А. Грішнова, Л. П. Керб. — Київ, 2015. — 402 с.

8 Гриненко, А. М. Соціальна політика [Текст] : навч. посібник / А. М. Гриненко. – Київ, 2014. – 309 с.



9 Гринькова, В. М. Адміністративне управління трудовим потенціалом [Текст]: навч. посібник / В. М. Гринькова. — Харків, 2014. — 428 с.

10 Джаин, И. О. Оценка трудового потенциала [Текст]: навч. посібник / И. О. Джаин. — Сумы, 2015. — 249 с.

11 Єсінова, Н. І. Економіка праці і соціально-трудова відносини [Текст]: навч. посібник / Н. І. Єсінова. — Київ: Кондор, 2014. — 432 с.

12 Колот, А. М. Мотивація персоналу [Текст]: підручник / А. М. Колот. — Київ, 2013. — 337 с.

13 Ким, М. Н. Трудовой потенциал: формирование, использование, управление [Текст]: учеб. пособие / М. Н. Ким. — Харьков, 2013. — 248 с.

14 Кир'ян, Т. Управління лізингом робочої сили [Текст] / Т. Кир'ян, Ю. Куликов // Україна: аспекти праці. — 2004. — № 3. — С. 154-171.

15 Лібанова, Е. М. Ринок праці в економічній системі [Текст] / Е. М. Лібанова, Д. П. Мельничук. — Житомир, 2014. — 260 с.

16 Левченко, О. М. Якість трудового потенціалу регіону [Текст] / О. М. Левченко. — Кіровоград, 2012. — 135 с.

17 Меликьяна, Г. Г. Экономика труда и социально-трудовые отношения [Текст]: пособие / под ред. Г. Г. Меликьяна, Р. П. Колосовой. — М.: ЧЕРО МГУ, 2013. — 541 с.

18 Новіков, В. Н. Організація і розвиток соціальної сфери (вітчизняний і зарубіжний досвід) [Текст] / В. Н. Новіков. — Київ: Інститут економіки НАН України, 2000. — 246 с.

19 Управління трудовим потенціалом [Текст] / В. С. Пономаренко, В. М. Гриньова, М. М. Салун, М. М. Новікова. — Харків, 2016. — 432 с.

20 Пирожков, С. І. Внешние трудовые миграции в Украине: социально-экономический аспект [Текст]: монографія / С. І. Пирожков. — Київ, 2015. — 134 с.

21 Стешенко, В. Демографічна криза в Україні: проблеми дослідження, витоки, складові, напрями протидії [Текст] / ред. В. Стешенко. — Київ, 2016. — 560 с.

22 Теренс, М. Ганслі. Соціальна політика та соціальне забезпечення за ринкової економіки [Текст]: пер. з англ. О. Перепадя. – Київ : Основи, 2015. – 237 с.

23 Щокіна, Г. В. Управління людськими ресурсами [Текст] : понятійно-термінологічний словник / за ред. Г. В. Щокіна, О. В. Антонюка, М. Ф. Головатого. — Київ, 2016. — 487 с.

24 Эренберг, Р. Д. Современная экономика труда [Текст] / Р. Д. Эренберг, Р. С. Смит. – М.: МГУ, 2013. – 210 с.