

У номері

| | |
|--|---|
| Вшановуємо ювілярів 5 | <i>Круп'як Т.П.</i> Формування ринку інтелектуальної власності за умов глобалізації.....80 |
| Соціальне управління і профспілковий рух | <i>Новак О.В.</i> Стратегічне управління розвитком підприємства..... 86 |
| <i>Гавриленко І.М.</i> Соціальні передумови формування американської та японської моделей управління7 | <i>Носова Є.А.</i> Визначення розміру вибірки у маркетингових дослідженнях 91 |
| <i>Літвіч Л.М.</i> Есе – нетрадиційний метод викладання соціології (теоретичне узагальнення педагогічного досвіду) 12 | <i>Охріменко О.О.</i> Розвиток практики страхування майнових ризиків туристів в Україні 97 |
| <i>Барматова С.П.</i> Дизайн інформаційно-комінікаційного простору політики: обґрунтування дослідних завдань 18 | <i>Очерет А.Ю.</i> Криза менеджменту в Україні як наслідок недоліків вітчизняної корпоративної культури 103 |
| <i>Зубченко О.С.</i> Партійно-політична ідентифікація в електоральній поведінці українських виборців 23 | <i>Сидорчук А.А.</i> Оптимізація формування бюджету Пенсійного фонду України..... 109 |
| <i>Кравцов С.О.</i> Людський капітал за умов реформування ринку праці 31 | <i>Смагін В.Л.</i> Роль і місце фінансового ринку в економічній системі: теоретичні аспекти.. 117 |
| <i>Согорін А.А.</i> ЗМК та трудова адаптація людини: аналіз впливу..... 37 | <i>Сташкевич Ю.А.</i> Інвестиційні стратегії зарубіжних страховиків та можливість їх використання вітчизняними суб'єктами страхового підприємства..... 122 |
| <i>Сорокіна О.А., Петко В.О.</i> Переривання незапланованої вагітності: спроба соціально-психологічної оцінки 44 | <i>Туголуков С.І., Городецька М.О.</i> Особливості активних операцій НПФ України..... 127 |
| <i>Туленков М.В.</i> Технологізація управління кадровим потенціалом сучасної організації 49 | <i>Харкянен Л.В.</i> Проблеми малого бізнесу та зайнятість населення 132 |
| Право України: теорія і практика | <i>Шолудченко С.В.</i> Інноваційні технології управління підприємством 141 |
| <i>Бабій І.В.</i> Незалежність судової влади в особі судді – запорука демократичної держави..... 60 | Політика, історія, культура |
| <i>Сьомич М.І.</i> Правове регулювання трудових відносин у країнах Західної Європи та США в контексті його удосконалення в Україні 64 | <i>Адамович Н.М.</i> Боротьба політичних сил за прийняття Конституції України 1996 р. 147 |
| Економіка. Проблеми економічного дослідження | <i>Баженова Г.Ю.</i> IV Міжнародний Конгрес історичних наук 1913 р. та участь у ньому вітчизняних вчених..... 154 |
| <i>Головко І.В.</i> Основне рівняння системи національних рахунків в обліку і звітності підприємства 68 | <i>Бондарчук Я.О.</i> Документи профспілок як джерело вивчення соціального діалогу в незалежній Україні 161 |
| <i>Гуляєва Л.П.</i> Взаємовідносини банків та підприємств у контексті теорії монетарного циклу 73 | <i>Горбань А.В.</i> Компаративний аналіз націоналістично-визвольного руху за умов окупації України |

| | | | |
|---|-----|---|-----|
| тоталітарними державами (1939–1945): проблеми історіографії | 166 | <i>Литвин І. В.</i> Боротьба Михайлівського Золотовер- шого монастиря за нерухому власність у XVII– XVIII ст. | 205 |
| <i>Гедін М. С.</i> Формування Я. М. Шульгіна як ученого- історика | 170 | <i>Николаєць Ю. О.</i> Аграрна політика на західноукраїнських землях у другій половині 1940-х років у працях українських дослідників | 211 |
| <i>Годлевська В. Ю.</i> Роль збройних сил Іспанії у перехідному процесі до демократії | 175 | <i>Перець В. М.</i> Деякі питання «мінойської» монархії | 216 |
| <i>Добровольська Г. О.</i> Глобалізаційні процеси в Україні та пози- ція профспілок (1991–2002 рр.) | 181 | <i>Розмериця Ю. О.</i> Державницький погляд Д. Дорошенко на українську історію | 227 |
| <i>Збаржжевецький О. Л.</i> Становлення та діяльність кафедри римського права в Київському універ- ситеті (друга половина XIX – початок XX ст.) | 186 | <i>Свистович С. М.</i> Участь громадських об'єднань у вилу- ченні матеріальних ресурсів в українсь- кому селі у другій половині 20-х – по- чатку 30-х років XX ст. | 233 |
| <i>Казакевич О. М.</i> Погляди М. Драгоманова на мовне питання в українському національному русі | 193 | | |
| <i>Лабур О. В.</i> Гендерна соціалізація в українському суспільстві XVI–XVIII ст.: спроба теоретичного та історичного аналізу | 197 | | |



Вшановуємо ювіляра –

Івана Миколайовича Гавриленка, знаного українського соціолога, доктора філософських наук, професора кафедри соціології та соціального управління АПСВ ФПУ, рецензента «Вісника Академії праці і соціальних відносин ФПУ» рубрики «Соціологія та профспілковий рух» 20 лютого 2007 р. виповнилось 70 років.

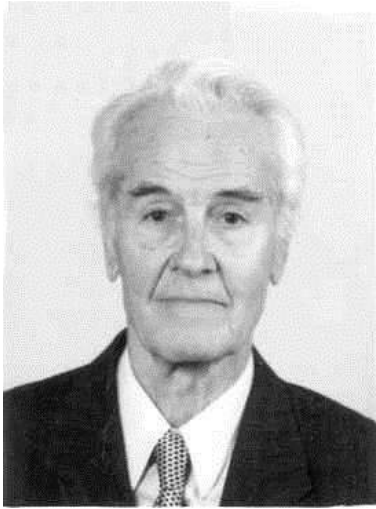
Понад 40 років *Іван Миколайович* присвятив науково-педагогічній діяльності, розпочавши свій творчий шлях у Запорізькому машинобудівному інституті ім. В.Я. Чубаря. Після закінчення аспірантури він продовжив викладацьку

Більше 15 років професор очолював кафедру філософії та політекономії у Херсонському державному педагогічному інституті ім. Н. Крупської, багато років працював на кафедрі галузевих соціологій Київського національного університету імені Тараса Шевченка. З 2002 р. очолює кафедру соціології та соціального управління Академії праці і соціальних відносин ФПУ.

Відомий учений є автором багатьох наукових статей, монографій, наукових посібників. Його праці широко відомі серед наукової і студентської громадськості, вони охоплюють багато напрямів наукових проблем методології, методики, загальної та галузевої соціології. Найактуальнішими з них є: «Соціологія освіти», «Соціологія: Соціальна статика», «Соціологія: Соціальна динаміка», «Соціологія організацій».

Професор І.М. Гавриленко приділяє значну увагу підготовці наукових кадрів. Його учні, які вже захистили кандидатські дисертації, пустили крізь терени свої тендітні пагони, стали гідними представниками української соціологічної науки.

Талант вченого і цілеспрямованість, відданість справі, інтелігентність та високі моральні якості шанує колектив однодумців, керівництво Академії праці і соціальних відносин ФПУ, колеги та учні ювіляра, редколегія «Вісника АПСВ ФПУ», студенти бажають Івану Миколайовичу щастя, удачі, наснаги, злагоди, міцного здоров'я, подальшого творчого натхнення, віри у найкраще майбутнє.



Вшановуємо ювіляра –

Василя Лук'яновича Мунтяна – доктора юридичних наук, професора, відомого фундатора української освітньо-наукової школи правової охорони природи, земельного, аграрного, природоресурсного та екологічного права, рецензента «Вісника Академії праці і соціальних відносин ФПУ» (рубрика – Право України: теорія і практика). 22 лютого 2007 р. йому виповнилось 85 років.

Василію Лук'яновичу притаманні високий професіоналізм, обдарованість сучасного вченого, мудрість, воля і творча енергія, які принесли йому заслужений авторитет та повагу колег і численних учнів.

На будь-якій посаді наш ювіляр проявляє неординарність і силу характеру, високий професіоналізм і обдарованість сучасного ученого, вміє надихнути людей і дарує їм віру у власні сили.

Професор Мунтян – прекрасний лектор та майстер слова, енергійний, цілеспрямований у досягненні поставленої мети, здатний у найскладніших ситуаціях знаходити правильні рішення.

У свої роки Василь Лук'янович продовжує плідно працювати на кафедрі цивільно-правових дисциплін Академії праці і соціальних відносин ФПУ, передає молодому поколінню свої знання, принциповість та твердість у відстоюванні життєвих цінностей та наукових ідей в юриспруденції.

Ректорат Академії, колеги по кафедрі, редколегія «Вісника АПСВ ФПУ» щиро вітають ювіляра.

Бажаємо міцного здоров'я, невичерпної енергії, творчого натхнення, благополуччя і довголіття.

*Удачі хай дарує Вам життя,
А поруч з Вами будуть добрі люди.
Щасливим буде Ваше майбуття
І сьогодні хай прекрасним буде.*



Соціологія та професійковий рух

Гавриленко І.М.,

*докт. філос. наук, професор кафедри соціології
та соціального управління АПСВ ФПУ*

Соціальні передумови формування американської та японської моделей управління

В статті розкривається сутність і соціальна обусловленість виникнення і формування американської і японської моделей управління, виявляються механізми впливу соціокультурних факторів на становлення, структуру і спосіб їх функціонування.

The given article reveals the essence and social conditionality of arising and forming American and Japanese management models. The author of the article exposes the socio-cultural factors as well as mechanisms influencing their forming, structure and functioning.

Ключові слова: американська модель управління, японська модель управління, суспільні процеси, структура управління.

Відмінність між соціологічним і менеджерським підходами до організації полягає, окрім іншого, і у тому, що соціологія акцентує увагу переважно на людському аспекті суспільних явищ, тоді як теорія менеджменту – на технічних. Це не означає, що теорія менеджменту не враховує людську діяльність. Відмінність скоріше полягає у тому, що менеджмент розглядає людину як один із факторів або ресурсів управлінського циклу, не дуже акцентуючи увагу на її суто людських якостях, тоді як соціологія виходить саме з людського фактора при поясненні певних соціальних явищ. Саме виходячи з цієї передумови, ми маємо намір описати і пояснити деякі особливості виникнення, формування і функціонування того, що у подальшому отримало назву американської і японської моделей управління. Зрозуміло, що це будуть певні ідеальні моделі у веберівському значенні цього терміну, тобто дещо штучні, схематичні, спрощені та ідеалізовані «ідеальні типи» реальних суспільних процесів.

Розподіл влади в організації має не лише теоретичний, а й практичний аспект, тобто є втіленням деяких принципів у практику управління. В цьому відношенні найбільш відмінними, якщо не протилежними, є американська (точніше було б сказати – євро-американська, бо цей досвід управління спочатку виник у Західній Європі, а своєї найбільш розвинутої форми набув у США) та японська практика управління. Розглянемо їх детальніше.

Євро-американська школа управління дуже близька до того, як її відобразив Вебер та його найбільш наполегливі послідовники – Тейлор, Форд [6, 8]. Цікаво при цьому зазначити, що Вебер скоріше створив теоретичну модель бюрократії, тоді як Тейлор і Форд є насамперед практики управління на основі принципів бюрократичного адміністрування.

Для цієї моделі управління характерною є жорстка спеціалізація функцій і ретельний нагляд за їх реалізацією. Домінуюче значення при цьому має саме загальна структурно-функціональна будова організації, а не конкретні виконавці. Це викликало і одночасно передбачало інтенсивний обіг персоналу (робочої сили), який, проте, мав чітко виражену кваліфікацію і спеціалізацію. Це означає, що працівники порівняно вільно переміщуються між окремими організаціями, залишаючись при цьому носіями професії особливого роду.



Вони, іншими словами, легко змінювали місце роботи, не втрачаючи при цьому своєї компетенції і кваліфікації – вони лише шукали нове застосування вже набутій раніше кваліфікації. Вузька спеціалізація праці при цьому легко вживається з перманентною зміною робочого місця. Рівновага між організаціями і робочою силою досягається тут за рахунок перманентного переливання чи розливання (розміщення) робочої сили між окремо взятими організаціями. Свобода і демократія тут проявляються як право обирати місце роботи, а не як право впливати на зміст і напрям діяльності організації. Конфлікти в організації частково розв'язуються шляхом витіснення з організації його (конфлікту) персональних носіїв. Частково це є також одним із механізмів переважно горизонтальної соціальної мобільності. Конкуренція між організаціями за робочу силу (за умов відсутності безробіття як резервної армії робочої сили) відбувається шляхом підвищення рівня зарплати, поліпшення умов праці або технічної реорганізації виробництва. Свобода, отже, тут проявляється не стільки як право впливати на зміст діяльності організації, скільки як право змінити місце роботи, тобто право взяти участь у конкуренції робочої сили на ринку праці. Абсолютна чи значна ідентичність спеціальностей дозволяють це зробити без значної шкоди для підприємства чи працівників. За таких умов взаємозалежність між працівниками є мінімальною, а їх автономність та індивідуалізм – максимальними. Пропорційно з цим зростає диференціація праці, особиста відповідальність та ініціатива. Взаємозамінність функцій та індивідуальний характер праці роблять технічно можливими відпустки і вихідні. Соціальна мобільність у вигляді посадового просування здійснюється за цих умов у формі переважно індивідуальної кар'єри або якихось інших індивідуальних заохочень. З цим же пов'язані формалізм у трудових стосунках, автономність (від виробничого контролю) характеру сімейного життя, відпочинку і дозвілля, а також знеособлений характер трудових відносин і контролю влади. Переважне значення мають не особисті якості працівника, а його кваліфікація, досвід і виконавська дисципліна.

Всі ці обставини призводять до того, що працівник має слабку ідентичність з організацією, розглядає роботу і відпочинок як різні форми свого індивідуального буття, уникає будь-яких форм організації і контролю свого позавиробничого життя. Тому управлінські структури схильні розглядати персонал скоріше як виробничий ресурс, аніж самодостатні індивідуальності [2; 5].

На зовсім іншому, якщо не принципово відмінному ґрунті виростає японська модель розподілу влади. Перш за все, тут відмінна соціоґрупова структура. Точніше кажучи, вона схожа за своїми базовими характеристиками з євро-американською (в її основі – опозиція групи керівного складу і виконавців), проте зовсім іншою виглядає ідентифікація персоналу. У попередній моделі працівники визначають себе як незалежні продавці своєї робочої сили, досвіду і кваліфікації, а їх стосунки з організацією будуються на основі права (трудоий контракт). У японській же моделі працівники ідентифікують (усвідомлюють і визначають) себе як члена трудової общини, що ґрунтується на традиційній моралі, повазі до старших (а не більш кваліфікованих чи досвідчених), особистих стосунках (а не правових нормах). Розподіл влади у євро-американській моделі здійснюється на основі посадової ієрархії, особистому праві розпоряджатися певним ресурсом та індивідуальній відповідальності. Розподіл влади в японській моделі відбувається на ґрунті групової спеціалізації, общинному праві і колективній відповідальності. В євро-американській моделі переважає прагнення до чіткого розмежування робочих місць, а відносини між працівниками мають переважно формальний і знеособлений характер. В японській же моделі домінує «бригадний» чи «ланковий» розподіл обов'язків і відповідальності, а відносини між працівниками носять демонстративно особистісний (індивідуальний) характер.

В євро-американській моделі працівник має право розпоряджатись собою у позавиробничий час на свій розсуд; в японській – має місце переважно колективний



характер використання вільного часу, спільне проведення дозвілля. Це значить, що трудовий колектив продовжує опікуватись, а керівництво – контролювати працівників і поза роботою. Трудовий колектив в євро-американській моделі не прагне до соціально-психологічної консолідації працівників. Це бере на себе профспілка і лише у виробничому контексті (контроль за мірою праці і споживання). Японський же трудовий колектив прагне бути вихователем своїх членів у всьому просторі їхньої життєдіяльності. Цілком логічно, що при цьому має місце психологічний тиск та ідеологічна індоктринація.

Відрізняється японська модель і зовнішньою «геометрією» реалізації влади. В євро-американській моделі вона (геометрія або конфігурація розподілу влади) має скоріше вертикальний характер, де кожен виконавець має над собою свого розпорядника, у той самий час будучи розпорядником стосовно підлеглого. Образно це можна подати як «піраміду влади». В японській же моделі влада скоріше розподілена горизонтально. Відповідно до цього різну форму має соціальна мобільність або посадове просування. В євро-американській моделі це рух вгору чи вниз, в японській – як накопичення певних надбань, позитивів чи переваг на тому самому робочому місці і на тій самій посадовій позиції (статусі). Згідно з цим в євро-американській моделі трудовий досвід має індивідуальну форму, проявляється як особисті вміння і вправність, тоді як у японській моделі – це колективний досвід, кваліфікація і вправність. Звідси і різні шляхи набуття кваліфікації: спеціалізація у першому, узагальнення (генералізація) у другому. Продуктивною в японській організації праці є скоріше «команда», аніж окремо взятий працівник, а в основі трудової дії лежить кооперація, а не окремо взята трудова операція. Зрозуміло, що в японській моделі перевага надається неформальним правилам, неформальному контролю, неформальній комунікації, неформальній (схвалення і підтримка) винагороді, а також неформальному покаранню (осуд, зневага та ізоляція).

Принципово іншою виглядає в японській моделі і структура управління як соціального акту. Вона не є особистою чи вузькогруповою ініціативою, подальше розгортання якої проявляється через «підтримку знизу» (соціально-психологічне чи морально-ідеологічне залучення виконавців). Тому тут відсутні збори трудового колективу заради ознайомлення, схвалення чи навіть досягнення певних домовленостей, угод та контрактів. Здебільшого це проявляється як «ініціатива знизу» через діяльність так званих гуртків якості, призначенням яких є пошук шляхів подальшого вдосконалення виробництва і управління. Важливо при цьому підкреслити, що ці гуртки якості створені на основі колективної трудової ініціативи, хоч цілком можливо, що тут має місце приховане, втаємничене або латентне керівництво зверху. Однак навіть якщо це добре замаскована «організована спонтанність», її втаємничений характер не відчувається, тому не має принципового значення. Але якщо це є формою колективного лицемірства, добре налагодженою мовою жестів і натяків, то тут є проб-лема, яку варто було б розглянути. Проте це потребує додаткової інформації. У будь-якому випадку мистецтво управління, яке реалізується через розподіл влади, саме і полягає у тому, щоб підлеглі якомога менше відчували, що ними керують. Має значення також і те, що рішення, яке підлеглі сприймають як їхню власну волю, виконується з певним ентузіазмом; тут має місце мотивація до дії. Відсутність посадової кар'єри як мотиву до праці тут компенсується відчуттям колективної ідентичності, стабільності існування, співучасті і приналежності. А також посилює почуття захищеності, безпеки і спокою (заспокоєності).

З цієї логіки випливає, що головне місце у структурі ресурсів в японських корпораціях надається людському ресурсу, якому підпорядковуються всі інші: технічні, інформаційні, фінансові та ін. Критерієм же ефективності виступає насамперед час існування і стабільність організації, а не тимчасовий успіх і самоцінний динамізм. Завдяки цьому



структура відносин і дій організації проникнута і спрямована на довготривалу перспективу і самоцінне виживання у конкурентному середовищі.

Не важко помітити, що описані моделі розподілу влади є протилежностями, тобто вони побудовані на несумісних між собою принципах. Хоч при цьому слід мати на увазі, що це – лише теоретичні моделі: вони побудовані на певному узагальненні реальних процесів, відповідній селекції (відбору лише таких характеристик, які логічно чи органічно між собою пов'язані) та ідеалізації (відкиданні чи нехтуванні певними другорядними характеристиками). У реальному управлінському процесі західна (євро-американська) модель включає неформальні елементи, а східна (японська) – бюрократичні механізми. Через те йдеться не стільки про наявність певних характеристик, скільки про їх (характеристик) домінування, переважання, системотворчу спрямованість. Тому постає завдання про технічну й практичну можливість інтегрувати ці обидва підходи, створити принципово нову модель розподілу влади, яка б органічно поєднувала кращі досягнення східного і західного досвіду.

Однак у таких випадках завжди виникає запитання, що саме взяти за основу, тобто, яка модель приймається за висхідну, базову, до якої потім органічно додаються ті властивості, яких їй не вистачає. У суто теоретичному плані це має бути принципово нова модель, яка не стільки поєднує у собі позитивні елементи раніше існуючих, скільки трансформує їх відповідно до нової природи принципово нової якості. Проте оскільки ця нова якість ще не відома і не може бути безпосередньо спостережуваною, доводиться поєднувати позитивні елементи раніше існуючих систем скоріше механічно, ніж органічно, тобто додаючи позитивні елементи однієї системи до позитивних елементів іншої, сподіваючись на їх сумісність і взаємну доповнюваність. Ще одна проблема полягає у тому, яку саме модель взяти за основу. Це питання ми розв'язуємо суто інтуїтивно чи на основі здорового глузду. Іншими словами, оскільки наш власний досвід все ж таки є скоріше європейським, аніж азійським, то за основу оберемо саме європейський варіант. Хоча в історичній перспективі було б доцільніше взяти японський, виходячи з того, що деякі добровільні асоціації общинного типу (поселенські громади) є історично висхідними формами будь-якої соціальності (колективності) людської діяльності взагалі. Виходом із цієї суперечності може бути такий: за висхідну модель береться євро-американський варіант, до якого залучаються всі ті елементи із японського досвіду, які органічно вписуються в цю модель.

У результаті подібної операції найхарактернішими рисами пошукуваної моделі будуть:

- довгострокова зайнятість персоналу (наймання на роботу відбувається на максимально можливий термін, але не на все життя, бо конкуренція за робоче місце, право звільнити неадекватного працівника і деякий мінімум безробіття є ефективним дисциплінуючим чинником);
- відносна (а не абсолютна, як у західній моделі) спеціалізація працівників відповідно до робочої функції;
- кар'єра передбачає також посадове просування, а не є лише результатом трудового стажу, як у японській моделі;
- до прийняття рішень залучається максимально можливе число працівників. Але не всі, як у японській моделі, а лише ті, хто має безпосереднє відношення до вирішення проблеми, і кому дозволяє взяти у цьому участь його кваліфікація і досвід;
- індивідуальна відповідальність (принцип західної моделі), але у межах робочої команди працівників (принцип общинної моделі японського управління);
- максимально рідке формальне (зверху, через адміністративний апарат) оцінювання діяльності і успіхів працівника і, відповідно, найчастіше неформальне оцінювання з боку колег по роботі;



- значне переважання імпліцитного (природного, у формах самого життя, внутрішнього, з боку товаришів по роботі) оцінювання над експліцитним (зовнішнім, адміністративним, з боку керівних органів і начальства);
- одночасно вдале поєднання (відповідно до конкретної ситуації) формальних і неформальних керівних заходів;
- суттєве переважання «внутрішньої кар'єри» (на тому самому робочому місці шляхом збільшення окладів, росту авторитету, співучасті в управлінні організацією) над зовнішньою (посадове просування);
- осмислення і відповідне ставлення до будь-яких потреб працівників, випереджаюче задоволення потреб; врахування внутрішніх потреб людини, а не лише потреб її як працівника чи робочої сили. Зрозуміло, що це – лише абстрактні вихідні принципи, реалізація яких вимагає значних додаткових витрат і менеджерів відповідного профілю. Найбільшою перепорою до реалізації цих принципів є традиційний європейський індивідуалізм, втілене на рівні буденної свідомості і повсякденної поведінки відчуження праці, відмирання громади (общини) як способу самоорганізації людей у зв'язку із західним типом індустріалізації і урбанізації (як на Заході, так і в СРСР перехід до промислового суспільства супроводжувався активним знищенням сільської громади і патріархального устрою життя).

Активну протидію цьому може здійснювати і той тип ринкових відносин, що склався на Заході, в основі якого лежить індивідуалізм, особиста ініціатива, жорстка конкуренція, покладання на власні сили і можливості, динамізм як спосіб життя, а не лише принцип виробництва. Наприклад, безробіття серед працівників, тимчасовий характер зайнятості, конкуренція на робочому місці традиційно є механізмом додаткової дисциплінації робочої сили на Заході. Як поводитиметься працівник, знаючи про довічно гарантовану йому роботу і не маючи звички особливо звертати увагу на реакції його трудового оточення? До того ж, розглядаючи, також традиційно, з огляду на вкоріненість класового підходу, керівний склад організації як, у кращому випадку, свого опонента, а тим більше – класового ворога. Суперечить це і принципу західної економіки, побудованої на принципах негайного прибутку і раціональної (мінімізація витрат) організації праці. Додамо до цього традиційну етнокультурну однорідність японського суспільства на відміну від класової, етнічної і релігійної диференційованості західних суспільств. Існує також суттєва гендерна розбіжність (соціокультурне визначення ролі і місця жінки в суспільстві взагалі, на виробництві зокрема), а також розбіжності у соціокультурному визначенні вікових відмінностей (демонстративна повага до старших на Сході і така сама демонстративна зневага до них на Заході, яка є специфічною формою зневаги до традиції як такої).

З деякою обережністю західний досвід розподілу влади можна у цілому назвати бюрократією, східний – адхократією, пошукуваний синтез – демократією. Проте на шляху до виробничої демократії лежить не менше перепон, аніж до демократії політичної.

Література

1. Актуальные проблемы разработки и внедрения социальных технологий в трудовых коллективах. – М., 1991.
2. Бойдаченко П.Г. Служба управления персоналом. – Новосибирск, 1997.
3. Патрушев В.И. Социальные резервы трудового коллектива: пути реализации (социологический анализ). – Киев, 1990.
4. Подшивалкина В.И. Социальные технологии: проблемы методологии и практики. – Кишинев, 1997.
5. Слепенков И.М., Аверин Ю.П. Основы теории социального управления. – М., 1990.
6. Чернявский А.Д. Организация управления в условиях рыночных отношений. – Киев, 1994.
7. Щербина В.В. Средства социологической диагностики в системе управления. – М., 1993.
8. Хамагуті Естон. Що таке японська модель: переваги та вади в добу глобалізації. – К.: НУКМА, 2003.



Лініч Л.М.,

*канд. філос. наук, доцент кафедри соціології
та соціального управління АПСВ ФПУ*

Есе – нетрадиційний метод викладання соціології (теоретичне узагальнення педагогічного досвіду)

В статье на теоретико-социологическом уровне рассматривается один из нетрадиционных методов преподавания социологии в вузе, его воспитательные и эвристические возможности.

Basing on a theoretical and sociological approach, the author of the given article studies one of the non-traditional methods of teaching sociology along with their educational and heuristic possibilities in a high-educational institution

Ключові слова: *метод есе, соціологія, соціологічне значення, соціальні функції, метод викладання, метод навчання.*

У багатовимірному процесі навчання особливе місце займає методика викладання соціології, котра дозволяє сфокусувати увагу на формах, методах і прийомах передачі знань від викладача студентам.

Головне, при розробці навчальних посібників, різного роду методичних матеріалів, підготовки до лекцій і семінарських занять, у ході обміну досвідом викладацької роботи між викладачами, які використовують у своїй практиці новітні технології навчання, звернутися до аналізу способів привертання уваги студентів до навчального матеріалу. Це значно підсилить їхню активність під час лекцій, семінарських, лабораторних занять та під час самостійної роботи.

У сучасних викладачів вузів, особливо провідних, усе частіше виникає потреба у теоретичних узагальненнях власного викладацького досвіду з тим, щоб зіставити його з досвідом колег і спробувати сприяти найбільш ефективному засвоєнню студентами навчального матеріалу. Тому не дивно, що значна частина з них поступово перетворюється з викладачів-практиків на науковців – методистів, що на професійному рівні намагаються реалізувати вказану потребу. В кожному вузі розроблена значна кількість різного роду методичних матеріалів, які можуть стати підставою для серйозних теоретичних узагальнень.

Ще у XVI ст. французький письменник та філософ Мішель Монтень наголосив: «Найголовніше – це прищеплювати смак та любов до науки, інакше ми виховаємо просто віслюків, навантажених книжковою премудрістю» [3, с. 124].

Актуальність цієї тези полягає у невідкладності пошуку шляхів до підвищення ефективності навчального процесу, а отже, впровадження нових технологій, форм і методів навчання.

Сучасні студенти, більшість з яких становитимуть у недалекому майбутньому соціальну еліту і визначатимуть основні параметри українського, та й не лише українського, суспільства, повинні бути не тільки професійно підготовленими в обраній галузі, а й соціально компетентними людьми, які обізнані із законами соціальної організації, розвитком суспільних перемін та володіють азами грамотного спілкування [5, с. 7]

Реалізувати це завдання неможливо без вивчення ними хоча б загальної соціології і тому не дивно, що вона зайняла чільне місце у навчальних планах вищих навчальних закладів і увійшла до складу загальнообов'язкових дисциплін. Тому проблема методів навчання, які використовуються при викладанні соціології, а тим більше нетрадиційних методів, є досить актуальною. Зрозуміло, що кожна дисципліна вимагає адаптації до свого предмета загальнонавчаних методів, але в межах викладання кожної з окремих дисциплін



можуть виникати лише властиві їй методи, що найбільш адекватно відповідають тим завданням, які ставляться сучасним суспільством перед ними.

Наша стаття – це одна із спроб на теоретико-соціологічному рівні узагальнити досвід викладання соціології, з використанням одного з нетрадиційних методів – методу есе, на не фахових факультетах в Академії праці і соціальних відносин ФПУ.

Зауважимо, що соціологія як навчальна дисципліна має на меті навчити студентів самостійно інтерпретувати події, що відбуваються в різних соціальних структурах суспільства, для чого потрібно опанувати основним термінологічним та понятійно-категоріальним апаратом соціологічної науки, мати уявлення про структуру соціологічного знання і соціальні функції, тобто ті ролі, які виконують соціологія як наука і соціологи як професійна соціальна група, ознайомитися з основними галузевими і спеціальними соціологічними теоріями тощо.

Іншими словами, студенти повинні навчитися розуміти, що за такими, на перший погляд, такими абстрактними для них словами як «соціальне», «інститути», «спільності», «група», «стратифікація», «соціальна структура»; «опитування», «соціальні суб'єкти» тощо стоять реальні практичні відносини між індивідами і групами, характер протікання яких сьогодні і у даному конкретному соціальному просторі визначають історичне «обличчя» суспільства, можливі зміни в ньому і, таким чином, прогнозування того, що кожного з них може чекати у недалекому майбутньому і у найбільш віддаленій перспективі.

Такі знання трансформуються на логічно пов'язану систему понять, за допомогою яких майбутні спеціалісти сприйматимуть оточуючий їх соціальний світ і співвідносити власні фахові проблеми з загальнозначущими соціальними проблемами. Це означає, що повсякденне сприйняття світу набуде для них нових фарб, а сам цей світ трансформується в їхній свідомості на цілісну логічно пов'язану систему або картину світу, в якій кожен може знайти своє, лише йому притаманне місце.

А зважаючи на те, що, як вже зазначалося, нинішні студенти – завтрашня соціальна еліта, яка оволоділа необхідною кількістю і належним рівнем соціологічних знань, то вони стають не лише потенційними майбутніми замовниками, а й безпосередніми організаторами соціологічних досліджень.

Отже, від того, як готують майбутніх спеціалістів, залежить подальший розвиток науки і суспільства, що висуває нові вимоги до викладання курсу з соціології, а це і є насамперед пошук, застосування і удосконалення методів навчання.

Використання традиційних і нетрадиційних методів навчання дозволяє найбільш ефективно викладати соціологію, тобто реалізовувати вимоги до знань студентів.

Так, студент повинен насамперед засвоїти: все, що відбувається в суспільстві, є результатом дій і взаємодій соціальних суб'єктів; історію становлення предмета соціології; головні функції соціології; структуру соціологічного знання; типи соціальних інститутів, процесів, зв'язків тощо.

При цьому він повинен навчитися: аналізувати тенденції змін у соціальних структурах і насамперед у груповій; характеризувати основні соціальні процеси і явища і виявляти їх сутність, тобто виявляти реальних суб'єктів, соціальні дії яких спричиняють дані процеси та явища та чому ці суб'єкти діють саме таким чином, а не іншим; вміти інтерпретувати і розв'язувати фахові проблеми у контексті найбільш актуальних сучасних соціальних проблем; знаходити способи виявлення і фіксації соціальних фактів тощо.

Без набуття вказаних знань і вмінь неможливо реалізувати основні завдання, що покладаються сучасним суспільством на вищу школу. Вимоги до знань студентів – це визначення максимально можливого орієнтиру, своєрідного горизонту, що надає можливості соціологам-педагогам забезпечувати ефективність педагогічного процесу.



Саме такий орієнтир сприяє вибору найбільш адекватних методів викладання соціології і постійно бути у пошуку найефективніших з них. Адекватними, з цієї точки зору, є такі методи, що відповідають конкретній темі лекції або навіть конкретній проблемі.

Насамперед хотілося б звернути увагу на те, що слід переглянути зміст самого поняття «метод викладання». Традиційно під цим поняттям розуміють комплекс прийомів, за допомогою яких викладач має змогу через узгодження логічних, аудіовізуальних та практичних заходів сприяти ефективному засвоєнню студентами навчального матеріалу. Іншими словами, вважалось, що їх викладачі застосовують лише під час лекцій і семінарських занять. А зараз, коли вже під час складання підручників їх автори намагаються пристосувати не лише їхній зміст, а й форму до навчального процесу, стає зрозумілим, що традиційне розуміння змісту поняття «метод навчання» потребує своєї корекції.

З цього приводу Л.Г. Титаренко, наприклад, на підставі вивчення досвіду викладання соціології у США і зіставленні його з вітчизняним, пише: «Американські підручники – це наочний посібник з будь-якої теми. Він містить масу прикладів, таблиць, фотографій, статистичних даних, які полегшують засвоєння матеріалу. Коли береш його у руки, доходиш думки, що автори підручника наслідували основним принципам методики викладання соціології, добре відомому у нас: науковість, наочність, сполучення абстрактного й конкретного, теорії і емпірії, урахування початкового рівня знань студентів, індивідуальний підхід тощо [7, с. 135].»

Нині в Україні вже перекладено значну кількість американських підручників з соціології, і ми самі можемо пересвідчитися, що з точки зору наочності, ці підручники відповідають правилам методики викладання. Але важко погодитися з такою тезою Л.Г. Титаренко: «...Американські підручники навчають студентів критично мислити, вміти аргументувати будь-яку тезу. Як правило, по одній темі викладається декілька альтернативних теорій (функціоналізм, критичний підхід, символічний інтеракціонізм), що б студенти самі могли визначитися, яка з них є найбільш точною і об'єктивною. Такий підхід потрібний і для наших підручників [7, с. 135].»

Дійсно, викладання соціології, як і будь-якої іншої дисципліни, повинне формувати критичне, аналітичне мислення. Але питання постає з приводу перерахованих методологій: наскільки через їх використання можна навчити критичному мисленню, якщо політико-ідеологічною основою для них є формування у студентів лояльного ставлення до чинної у Сполучених Штатах політичної системи, соціальних інститутів і найголовніше, до соціально-групової структури суспільства. Фактично Л.Г. Титаренко виявила це сама, бо зазначила, що «...американські підручники ненав'язливо підводять студентів до визнання того, що американське суспільство – саме розумне і саме демократичне у світі [7, с. 135]». Ось чому практично усі студенти вважають США найбільш досконалою країною без будь-яких соціальних вад.

Аналітичне соціологічне мислення не можна сформувати без засвоєння комплексу соціологічних знань, для чого потрібно мати уявлення хоча б про основні напрями розвитку соціологічної теорії, які повинні будуватися на основі принципу історизму, тобто бачення можливих перспектив соціальних змін і їх же соціальних наслідків для різних соціальних груп. Апологетичне мислення теж може бути соціологічним, але воно не є аналітичним. Таке мислення підпорядковане принципам структурно-функціоналістської методології, яка абстрагується від принципу розвитку, і насамперед соціального розвитку.

І все таки, присутність у підручниках логічних завдань, тестових завдань, наочного матеріалу і практичних прикладів робить їх саме такими, які відповідають вимогам сучасності. В Україні вже видруковані такі підручники. Один з небагатьох слід виділити дві книги «Соціологія» І.М. Гавриленка [1; 2]. Цей підручник розраховано як для студентів фахових факультетів, так і не фахових. У вступі до другої книги автор зазначає, що «...для



масової студентської чи іншої навчальної аудиторії, де засвоюються основи соціології, досить знайомства з першою книгою. Соціологам-фахівцям з метою їх більш широкої теоретичної підготовки слід скласти більш повне уявлення про запропоновану соціологічну концепцію, яка подається в другій книзі» [2, с. 6]. Практичні завдання, вправи, практичні ситуації, контрольні запитання, тестові завдання, що розвивають у студентів аналітичне мислення, включають у навчальний процес нетрадиційні методи навчання.

На кафедрі соціології та соціального управління Академії праці і соціальних відносин приділяється значна увага методико-теоретичному забезпеченню навчального процесу з соціологічних дисциплін для всіх спеціальностей. Так, студентам економічного факультету пропонуються теми з соціології управління, соціології праці та зайнятості, економічної соціології; студентам юридичного факультету – права соціалізація особистості, соціальний контроль і девіація; для студентів спеціальності «Соціальна робота» – соціологічні основи соціальної роботи тощо. Таке широке поєднання фахової і соціологічної тематики – є не лише одним із найбільш ефективних способів інтеграції наукового знання, а й формування сучасної культури наукового мислення. Суспільство не може ефективно розвиватися, якщо вища школа матиме прагматичну орієнтацію і готувати функціонерів. Вона повинна готувати спеціалістів, здатних вписувати вузько професійні проблеми у загальний соціальний контекст. Тобто вбачати у вузько професійній прагматичній проблематиці гуманітарну складову. Без вивчення соціології, на нашу думку, це зробити неможливо. У такому поєднанні досягається те, що можна розуміти під якістю навчання або якістю засвоєних студентом знань. Це власне соціальна, а не функціональна якість. Якісні з цієї точки зору знання задовольняють не лише вимогам, що висуває до спеціаліста той чи інший професійний фах, а насамперед ті вимоги, в яких враховуються потреби сучасного соціуму до конкретного спеціаліста.

Підвищення якості знань і розвиток соціально-культурного потенціалу у спеціалістів різних спеціальностей сприяє й більш адекватному розумінню самими студентами того, що на них, як фахівців, чекає у недалекому майбутньому та є той головний стимул, який спонукає їх думати, аналізувати і тим формувати свідоме ставлення до сучасних процесів і явищ.

Розв'язання подібного завдання – вкрай важке. Традиційні методи навчання, які широко використовуються, хоча й є досить ефективні, але не достатні. Ця обставина спонукає викладачів шукати і застосовувати нетрадиційні методи. Наприклад, викладачі факультету соціології Харківського університету підготували навчальний посібник з нетрадиційних методів викладання соціології [4]. Вони вважають, що такими методами є, наприклад, есе, тести, колоквиуми, складання та рішення кросвордів тощо. Зауважимо, тести і колоквиуми давно відомі методи, але для вітчизняної соціології вони дійсно не традиційні. Тестові завдання сприяють насамперед перевірці рівня отриманих знань, складання кросвордів вимагає від студента творчого потенціалу. Розкрити творчий потенціал дозволяє есе.

Слово есе (франц. *essai*), означає: досвід (літературний), нарис [6, с. 1565], піддавати випробуванню, спробу, реферат, твір тощо. Як можна зрозуміти з контексту згаданого посібника, есе щось проміжне між науковим рефератом і літературним твором. Водночас це і форма навчального випробування, що дає студенту можливість викласти на папері не те, як певна проблема досліджується в науковій літературі, а те, які думки сам студент має з даної, довільно обраної викладачем соціальної проблеми (але у межах програми певного навчального курсу).

Як бачимо, есе може розглядатися як такий метод, що доречно використовувати на початку навчання (на першому-другому курсах) у вузі і тим забезпечити м'який перехід від шкільних навчальних технологій до вузівських.



Зокрема, автор цієї статті вже має позитивний досвід використання есе при вивченні студентами соціально-групової структури суспільства. Їм пропонується після відповідної лекції на двох-трьох сторінках викласти власне бачення однієї з проблем, що порушувалося викладачем. Бажано, щоб студенти спробували розглянути реалії, з яких складається їхнє повсякденне життя. Одне з таких есе було написане на тему «Мое бачення механізмів символічного ствердження соціального статусу». Те, як воно було написане, питання, які прагнули висвітлити студенти і ті емоції, що супроводжували їх у процесі написання тексту, все це знайшло відображення в змісті студентських творів. Зрозуміло, що студент ще не був готовий викладати власні думки на понятійному рівні, але написання есе може досить ефективно їм допомогти у наступному навчанні.

Есе стає водночас і засобом поєднання так званого образного мислення і понятійного. Повсякденність, і не дивно, не формує понятійний рівень мислення, а лише образний, де переважає наочність. Тут зрозумілим є те, що люди бачать або просто відчують на собі. Це рівень життєвого досвіду. У вузі вирішується завдання сформуванню понятійно-категоріальний або виключно логічний рівень мислення. При написанні есе студент ще тяжіє до образного мислення від повсякденності, але використання наукових понять (типу соціальний, особистий, природний і досягнутий статуси тощо), засвоєних на лекційних та семінарських заняттях, під час самостійної роботи з підручниками та іншими джерелами, становить ту основу, що й забезпечує формування критичного ставлення до повсякденності. У ній тепер студент намагається бачити суттєве, а не поверхове. Орієнтація мислення студента на суттєве у повсякденності формує у нього і відповідне (аналітичне) ставлення до неї.

З цього приводу акцентуємо увагу на тому, що, на жаль, у нинішньому формуванні критичного ставлення до повсякденності мало що є спільного з аналітичним, хоча в латині ці слова тотожні за змістом. Наприклад, вже перший погляд на вказане вище есе, засвідчив, що у студентському середовищі розповсюджене доволі критичне сприйняття власних статусів і фактично нігілістичне ставлення до оточуючого їх соціального середовища у цілому.

Однак зазначимо, що на підставі кількох студентських есе важко доходити узагальнюючих висновків, які претендують на соціальне значення, але є серйозні підстави стверджувати, що нині вузи здебільшого формують не аналітичне мислення, а нігілістичне (хоча у минулому нігілістичне ставлення до дійсності й розумілося як аналітичне). Таке мислення не поєднане зі співчуттям і намаганням включитися у творче соціальне життя, а є лише агресивним неприйняттям повсякденності. З соціологічної точки зору в цих логіко-гносеологічних визначеннях вказаних тут типів мислення ми повинні бачити соціологічний смисл. А він полягає у тому, що за цими поняттями приховані певні соціальні позиції, оскільки соціологія – одна з небагатьох навчальних дисциплін, що здатна не лише, формувати певні соціальні позиції – суб'єктивне ставлення до тих чи інших явищ, процесів, думок, поширених у суспільстві тощо, а й формує їх.

Як бачимо, есе, хоча й є методом навчання, що може широко використовуватись на перших курсах вузу, але він вже як власне метод, за яким можна готувати підґрунтя для творчого засвоєння навчального матеріалу у безпосередньому його зв'язку з оточуючою соціальною дійсністю.

Щоправда, у ході використання есе як методу навчання виникають значні труднощі з визначенням того, як оцінити конкретну студентську роботу, оскільки ще не вироблені критерії оцінок такого роду робіт. Викладач часто спирається на просте порівняння робіт, виконаних різними студентами і прагне визначити міру творчого потенціалу кожного з них. Та зважимо на те, що це все-таки нетрадиційний метод, який ще повинен бути осмисленим у системі існуючих методів навчання. Тобто, у разі, коли він приживеться у вузі і



викладачі почнуть його застосовувати більш-менш регулярно, це дасть змогу віднайти необхідні критерії оцінювання, за якими б враховувались індивідуальні творчі можливості кожного студента і поєднання цього творчого потенціалу зі знаннями, набутими у студентській аудиторії.

Складність оцінювання результатів творчої роботи, виявленої студентом у процесі підготовки есе пов'язана ще й з тим, що саме воно не є строгим і логічно обґрунтованим застосуванням соціологічних понять до характеристики тих чи інших соціальних реалій. Есе і за своїм змістом, і за своєю формою не є науковим жанром. Це перехідна форма від своєрідного художньо-образного (причому, не розвинутого відповідним чином) до логіко-теоретичного розуміння соціальної дійсності. Автор розділу «Есе про есе», зокрема, пише, що есе має свою внутрішню логіку [4, с. 11]. Фактично він вказує тут на логіку почуттів, а не понять, за що не може бути виставлена оцінка як за студентську наукову роботу. Найшвидше викладач, у своїй спробі знайти критерії для оцінювання якості студентських есе з соціології, повинен навчитися знаходити ознаки (частоту їх повторювань), що дають свідчення про те, наскільки даний конкретний студент спромігся піднятися над рівнем повсякденності до власне наукового пояснення соціальної дійсності.

Читач при порівнянні цього матеріалу з «Есе про есе» зрозуміє принципову різницю до його використання як методу навчання у вузі. Автори вказаної роботи виходять з того, що воно здатне виявити афективну складову як у соціальних проблемах, так і у знаннях студентів, що власне є психологічним, а не педагогічним, а тим більше соціологічним підходом. Нас же цікавить есе власне як метод навчання, спроможний сприяти досягненню певної педагогічної мети. Оскільки ж розмова тут йдеться про застосування нетрадиційного методу навчання, то головна педагогічна мета полягає у намірі сформулювати соціологічне мислення у студента, включене до його професійної діяльності (тобто незалежно від фаху).

Щоправда, автори «Есе про есе» вважають, що есе є екзаменом на науково-естетичну зрілість вченого [4, с. 11]. Такий підхід має право на існування, але він виводить розуміння проблеми за межі студентської аудиторії і тому не може вважатися як такий, у центрі якого знаходиться проблема есе як методу навчання. І все ж, есе як метод навчання є методом, застосування якого забезпечує не просто функціональне наукове мислення у спеціаліста з конкретного фаху, а дійсну культуру наукового мислення, тісно пов'язану не лише з естетичною, а й моральною позицією.

У цій статті ми акцентували увагу лише на окремих теоретичних проблемах, пов'язаних з одним із можливих нетрадиційних методів навчання, що можуть використовуватися при викладанні соціологічних дисциплін. На нашу думку, ці проблеми ще повинні бути адаптовані до студентської аудиторії, а це означає, що потрібна розробка відповідних методик, спроможних значно підвищити ефективність засвоєння студентами соціологічних знань і їх практичного застосування.

Література

1. Гавриленко І.М. Соціологія. Кн. 2. Соціальна динаміка: Навч. посіб. – К.: ВЦ «Київський університет», 2000. – 464 с.
2. Гавриленко І.М. Соціологія. У 2 кн. – Кн. 1: Соціальна статика: Навч. посіб. – К.: КНУ імені Тараса Шевченка, 2000. – 336 с.
3. Монтень М. Опыты. – В 3 т. – М., 1991. – Кн.1.
4. Нетрадиционные методы преподавания социологии / Под общ. ред. проф. И.Д. Ковалевой. – Харьков, 2001.
5. Примуш М.В. Загальна соціологія. – К.: Видавництво «Професіонал», 2004. – 592 с.
6. Советский энциклопедический словарь. – М.: Советская энциклопедия, 1988. – С. 1565.
7. Титаренко Л.Г. Методические аспекты совершенствования преподавания социологии с учетом зарубежного опыта // Социологические исследования. – 2000. – № 8.



Барматова С.П.,

*канд. соціол. наук, професор факультету соціології
Міжнародного Соломонова університету*

Дизайн інформаційно-комунікаційного простору політики: обґрунтування дослідних завдань

В статті освещаются проблемы обоснования и анализа концепта коммуникативно-информационного пространства политики. С помощью системного анализа рассмотрены имеющиеся в литературе научные подходы к данному концепту, а также обосновано авторское видение тех научных задач, выполнение которых будет способствовать формированию комплексной теории коммуникативно-информационного пространства политики.

The given article touches upon the problems of grounding and analysing the concept of a «communication and information space» in politics. Applying the systemic analysis, the author of the article studies scientific approaches to the mentioned above concept, as well as grounds her own attitude to those scientific tasks performing which will enable to form a complex theory of a communication and information space in politics.

Ключові слова: *дизайн інформаційно-комунікаційного простору політики, середовище поширення інформації, інформаційно-комунікаційні політичні поля, інформаційний політичний простір, інфополе.*

Сучасний суспільний розвиток можна розглядати не тільки як соціальну трансформацію, а й як інституціоналізацію нового дизайну комунікативного простору. Це стосується як дизайну комунікаційного простору всього соціуму, так і комунікативних просторів окремих його, цього соціуму, підсистем, наприклад, політики.

Один з підходів до дослідження комунікаційного простору представляє у сучасній комунікативістиці російська дослідниця І.В. Мелик-Гайказян — наприклад, у статті «Межі комунікативного простору» [6]. Іншим варіантом дослідження є підхід, запропонований І.О. Мальковською у монографії «Знак комунікації. Дискурсивні матриці» [5]. Дослідженням дизайну комунікативного простору займається також Л.В. Володіна («Дизайн комунікативного простору» [3]) і В.О. Ачкасова («Архітектура комунікативного простору і його конфліктні складові» [1]), а так само О.І. Соловйов та ін. [7].

Кожний з дослідників пропонує свою точку зору на розуміння як дизайну інформаційного (або комунікаційного, або інформаційно-комунікаційного) простору, так і на його складові.

Наприклад, І.В. Мелик-Гайказян відштовхується в своєму трактуванні інформаційного простору від понять «інформаційне суспільство», «інформаційний процес», від ідей Ч. Пірса й А.Н. Уайдера. У її теорії межі інформаційного простору визначаються шляхом створення моделі, в якій реалізується ідея про інформацію-процес [6; с. 66].

Л.В. Володіна звертає увагу на те, що існує безліч теорій, які займаються вивченням комунікативного простору та процесів, які у ньому відбуваються, і вважає, що «...з погляду дизайну комунікаційного простору, уваги заслуговують феноменологічна, ігрова й міфологічна моделі комунікації» [3; с. 28].

В.О. Ачкасова визначає дизайн комунікаційного простору як «середовище (а, отже, і відповідні можливості й обмеження) поширення інформації й контактів у суспільстві, їхньої здатності до обігу в реальному часі» [1; с. 3].

О.І. Соловйов визначає інформаційно-комунікаційні політичні поля як «узагальнену характеристику зовнішнього, стосовно людини, інформаційного середовища, пов'язаного з виконанням цією людиною певних політичних функцій (виборця, консультанта в процесі прийняття політичних рішень, громадянина та ін.) [7; с. 32–33]».

Завданнями статті є: аналіз підходів до визначення й описання дизайну комунікативного простору, які є провідними у сучасній науці; виявлення й порівняння теоретичних передумов, що стали основою підходів різних учених; опис компонентів



комунікаційного простору, представлених у теоріях різних дослідників; обґрунтування, за допомогою системного аналізу, авторського підходу до визначення дизайну інформаційно-комунікаційного простору політики.

Для вирішення поставлених завдань необхідно, насамперед, звернутися до теоретичних обґрунтувань, які були покладені в основу своїх теорій різними авторами.

Так, О.І. Соловйов виводить поняття «інформаційно-комунікаційне політичне поле» з концепту «інформаційний політичний простір», який він визначає як «сукупність вихідних від акторів різноманітних потоків повідомлень у сфері публічної влади й області прийняття державних рішень» [7; с. 31]. Компонентами його інформаційно-комунікаційного поля є інфопотоки, під якими він розуміє «сукупність повідомлень, що виходять із різних джерел або складаються на перетині повідомлень, ініційованих комунікаторами» [7; с. 32].

Структуру інфополя формують інформаційні позиції особистості. Ці позиції, у свою чергу, формуються інфополем. «Наявність такого роду полів в оточенні людини, – наголошує О.І. Соловйов, – демонструє її реальні можливості для вступу в контакт зі своїми партнерами, накопичення й передачі інформації, засвоєння рольових відомостей. Тим самим інфополя фіксують розходження між інформаційними позиціями й потребами в отриманні або переробці необхідної для виконання людиною тої або іншої політичної ролі інформації» [7; с. 33].

Саме інформаційне поле позиціонує людину в просторі політики, розвиває або обмежує комунікаційні можливості індивіда, задає їх формат і створює передумови для керування його спілкуванням. Це – функціональні характеристики інформаційного поля.

Дизайн же самого інфополя, на думку О.І. Соловйова, обумовлений історично, тобто відбиває типові для того чи іншого часу прийоми й способи комунікації інститутів і різних соціальних аудиторій. Виходячи з такого розуміння, учений пропонує розрізняти «інформаційно-комунікаційний простір традиційного суспільства», «інформаційно-комунікаційний простір індустріального суспільства», а також два «проміжних» типи – «інформаційно-комунікаційний простір у період переходу до постіндустріального суспільства» і «інформаційно-комунікаційний простір перехідних суспільств».

Безумовно, інформаційно-комунікаційний простір обумовлений насамперед історично, але крім обумовленості у політичній сфері, на нашу думку, дизайн цього простору залежить від умов циркулювання інформації у просторі суспільства (тобто від інформаційної підструктури соціальної структури соціуму). Тому концентрація уваги тільки на історичній обумовленості дизайну інфополя, є недостатнім.

У своєму описі архітектури комунікаційного простору В.О. Ачкасова опирається на теорію соціального простору П. Сорокіна.

Відштовхуючись від запропонованих П. Сорокіним характеристик соціального простору, В.О. Ачкасова характерними рисами комунікаційного простору сучасного (а, скоріше, уже інформаційного) соціуму називає: поверхню (переорієнтацію умоглядних рефлексій на подію), «колосальність» (у розумінні множення культурних феноменів), тривіалізацію (зсув акценту у бік «звичайності»), технологізацію. Комунікаційні технології, на думку В.О. Ачкасової [1; с. 3], упорядковують потоки інформації на глобальних, регіональних, локальному рівнях і виступають базовим елементом і функцією, які спрямовані на регулювання, збереження й удосконалювання системи керування новим суспільством, суспільством мереж. Інформаційний простір такого суспільства визначається вже не географією, а рівнем інтеграції у глобальні й локальні мережі та місцем у виробничому ланцюжку.

На думку дослідниці, інформаційно-комунікаційний простір і дизайн його інфраструктури визначаються ступенем свободи доступу до інформаційних ресурсів.



У феноменологічній концепції (яку Л.В. Володіна вибирає у ролі найцікавішої для пояснення дизайну інформаційно-комунікаційного простору [3]) специфіка соціальної реальності бачиться в її штучній, тобто соціально-організованій, сконструйованій природі. У моделі «соціального конструювання реальності», яка була запропонована П. Бергером і Т. Лукманом, соціальна реальність створюється й підтримується свідомістю індивідів тут і тепер. Суспільство реально тому й остільки, оскільки члени суспільства визнають його реальність, ставляться до нього як до реальності, визначають його як реальність. Соціальний світ конструюється інтерсуб'єктивно учасниками діяльності й об'єктивується як існуючий поза ними за допомогою мови й культурних артефактів, символів, з якими пов'язується певний зміст. Символічна комунікація, наприклад, тісно пов'язана з адаптивною поведінкою, під якою Т. Парсонс розуміє новий спосіб співвіднесеності з навколишнім середовищем. Процес адаптації офіційних норм і правил дії тісно пов'язаний із символічним примусом. У основі процесу символічного примусу лежить той факт, що соціальні й політичні ідеали, прийняті як пануючі усім суспільством, насамперед виробляються в особливих секторах цього суспільства його окремими представниками. Перебуваючи в привілейованому становищі, вони здатні через систему контрольованих ними інститутів соціалізації (у тому числі ЗМК) нав'язувати суспільству систему своїх ідеалів і уявлень.

Ефективність цього процесу залежить від того, наскільки будуть вдало представлені приватні інтереси й потреби у ролі загальних, і того, наскільки успішним буде прагнення дискредитувати й знецінювати протилежні ідеали. У результаті з'являються загальні символічні засоби комунікації, серед яких гроші й влада є двома найважливішими засобами соціальної комунікації, оскільки вони погоджують дві важливі підсистеми — економіку й політику. Таким чином, з'являється поняття «символічні посередники» – символічні засоби комунікації (наприклад, гроші, влада, імідж), які забезпечують взаємообмін і регулювання. «Суспільство існує як дійсний об'єктивний набір фактів і одночасно будується з дій, які виражають суб'єктивний зміст... Саме двоїстий характер суспільства у термінах об'єктивної фактичності й суб'єктивного значення створює його дійсність»[2,; с. 35].

Основи соціального життя, а, отже, і комунікативного простору, формуються, за твердженням П. Бергера й Т. Лукмана, у соціальній взаємодії у повсякденному житті. Тут важливу роль відіграє мова як знакова система, де знак — це двоєдність означаючого й означуваного. Взаємозв'язок терміна й поняття, яке він означає, створює значення знаку. У результаті формується цілісна знакова система мови. Взаємодія людей віч-на-віч являє собою прототип соціальної комунікації. І чим більш автономна й відсторонена особа, з якою людина взаємодіє, тим жорсткіші типізації, до яких вона вдається. Тому соціальна структура є сумою цих типізацій і повторюваного характеру взаємодії, яка створюється з їхньою допомогою. Отже, і комунікативний простір, будучи елементом соціальної структури, визначається як сума мовних типізацій.

Своє розуміння комунікаційного простору І.О. Мальковська формує через типовий для опису просторів континуум «простір–час», включаючи комунікацію до політичного простору. Політичний простір, у свою чергу, дослідниця визначає як «структурований у чотиримірний континуум, поіменований » простором–часом» [5; с. 125].

Але, як і будь-який простір, він у той самий час об'ємний й багатомірний і здатний до перетинання з іншими просторами. Так, у векторі соціально-політичного «часу» дослідниця виділяє такі змістовні характеристики: архетип, який проявляється в соціально-культурному зрізі людської ментальності й використовуваний у дискурсі політичного; археологію (термін М. Фуко) – те, що утворює «передісторію» сучасного політичного і є основою «політичного авторитету»; «алгоритм» як механізм повторюваності політичного в історії; історію як хронологію подій і їхню зафіксованість: інституціональну, ідеологічну та ін.;



подійність як політичний фрагмент сьогодення й прогноз, як уявлення про майбутнє, соціально-політичну футурологію.

Вертикаль соціально-політичного простору характеризує ієрархію (держава, влада), ідеологію й відповідних цим поняттям референтів: індивіда-громадянина, населення–народ, суспільство й територію. Горизонталь дає нам уявлення про легітимність (як ареалу поширення влади), принцип «поділу влади», дисперсію владної вертикалі тощо.

Нарешті обсяг соціально-політичного простору може бути заповнений діючими політичними акторами, інституціональними формами, соціально-культурними традиціями, маргінальними елементами й історично сформованим середовищем: соціальним, культурним, цивілізаційним. Об'єм соціально-політичного простору пронизаний комунікаціями, або, точніше, комунікативним (інформацією) і комунікаційним (її носіями). Комунікації розподіляються: по вертикалі (так реалізується принцип демократичного централізму й вибудовується ієрархія автономій); по горизонталі (у рамках традиційного поділу влади на законодавчу, виконавчу та судову, а також дисперсії вертикалі влади, яка відбувається сьогодні відповідно до принципу субсідарності). Інтерактивні взаємодії у мережі створюють множинність комунікаційних полів, які виходять за межі й вертикально-горизонтальної площини, і «кубічного обсягу» суто соціального [5; с. 92].

Таким чином, за Мальковською, дизайн інформаційно-комунікаційного простору, повторюючи (або заповнюючи собою) простір соціально-політичний, має такі самі характеристики як і соціально-політичний простір.

Ще раз звернемося до основоположника соціології П. Сорокіна, який категорію соціального простору розмежував з категорією геометричного простору, хоча й користувався відомими математичними термінами для формування їх соціологічних аналогів. Він трансформував поняття «точка простору», «низ», «верх», «дистанція», «рух у просторі», «координати простору», «вертикальні й горизонтальні параметри» на соціологічні категорії, наповнивши їх соціальним змістом. Ця традиція властива соціології й сьогодні.

Наприклад, поняття «межа» застосовується для опису процесів «розмивання» кордонів інформаційного й політичного просторів у роботах таких дослідників, як М. Раскладкіна [8] та ін. Процес розмивання кордонів не просто впливає на дизайн інформаційно-комунікаційного простору політики, але істотно змінює його конфігурацію оскільки внаслідок цього процесу у політичного простору зникає функція «єдиного центру декларування інтенцій влади». «Політизація» у цьому випадку розуміється не через ідеологічний концепт, а через владний ресурс, тобто політика у відкритому суспільстві розглядається як сфера протистояння ресурсів влади. Якщо сказати по-іншому, то у відкритому суспільстві зменшується вплив політичної підсистеми на інші його підсистеми, але підсилюється її значення як підсистеми, яка виконує завдання формування символічного універсуму суспільства, оскільки саме за рахунок цього забезпечується інформаційна стійкість системи.

З цього питання виникає цікава (заочна) полеміка відразу між кількома авторами, які намагаються запропонувати свої версії змін, що відбуваються в політичному просторі (і, багато в чому, у його ІКПП) у суспільстві пізнього модерну й навіть постмодерну, особливо на пострадянській території. Так, С.Г. Кірдіна у дослідженні «Інституціональні матриці й розвиток Росії» пов'язує зміни, які відбуваються в соціальній структурі російського суспільства з типом інституціональної матриці, яка являє собою «стійку, історично сформовану систему базових інститутів, що регулюють взаємозалежне функціонування основних суспільних сфер — економічної, політичної й ідеологічної» [4; с. 59]. Дослідниця доводить, що життя сучасних держав регулюється двома інституціональними матрицями: Х-Матрицею, або матрицею східною, і Y-Матрицею, або матрицею західною. Х- і Y- матриці



задають різні способи суспільного буття, являють собою два альтернативних типи «універсального консенсусу» (за виразом О. Конта), у яких виявляє себе соціальне життя. Вони характеризують якісно різну соціальну ідентичність різного типу суспільств [4; с. 65]. Інституціональні матриці характеризують системний устрій суспільства, відбивають непорушний реально існуючий порядок речей у ньому, відновлюють системний розгляд суспільства на новому етапі розвитку суспільної науки. Або, інакше кажучи, визначивши, яка з матриць характеризує те або інше суспільство, можна моделювати й основні елементи його системи, і процеси, які в них відбуваються, і прогнозувати основні шляхи його розвитку.

Поняття матриць, які теж не тільки характеризують системний устрій суспільства, а й самі цей устрій формують, з'являється й в О.І. Соловйова (ідеальні матриці політичної комунікації). У цьому випадку під «матрицями» вчений розуміє спосіб організації змістозначущих комунікаційних взаємодій у політичній сфері, які забезпечують процес легітимації політичної влади й, як наслідок, створюють умови для стійкості політичної системи.

М. Раскладкіна у ролі базової схема (спираючись на графічну схему, яка представляє головні структурні характеристики комплексу політичної взаємодії, і яка належить Д. Істону) для розуміння механізмів соціальної взаємодії у політичній сфері, які забезпечують стійкість як самої політичної сфери, так і всієї суспільної системи, пропонує схему інформаційно-політичного простору, яка являє собою трикутник, вершинами якого є держава, громадянське суспільство й людина [8; с. 60].

На нашу ж думку, дизайн інформаційно-комунікаційного простору політики сьогоdnішнього суспільства змінюється під впливом відразу кількох процесів, які одночасно відбуваються, а саме:

- зміни у структурі ЗМК – поява нових каналів зі своїми можливостями й своєю сферою впливу;
- зміни в політичному просторі суспільства. Крім взаємопроникнення інформаційного й політичного просторів, сьогодні відбувається розширення політичного простору за рахунок проникнення в нього елементів (дискурсів) інших просторів суспільства — соціального, економічного та ін. Таким чином, руйнуються межі як самого політичного простору, так і його ІКПП;
- глобалізаційні процеси, які змінюють конфігурацію геополітичного простору, що, у свою чергу, впливає на структуру політичного дискурсу суспільства у цілому й на його символічний універсум зокрема;
- розвиток інформаційного суспільства, в якому змінюється структура символічного капіталу, а, виходить, і ресурсна база – на перше місце у ресурсі влади починає претендувати інформація, і, як наслідок, функціональна взаємозалежність підсистем.

Для перехідних (транзитивних) суспільств до цього переліку потрібно додати процеси, характерні для періоду соціальної трансформації:

- нестійкість і ускладнення всіх видів ідентифікацій (статусних, групових тощо), що впливає на політичну самоідентифікацію громадян;
- відсутність (нестійкість, змінюваність) усталеного символічного універсуму (системи символізації), який легітиміє політичну владу;
- зміна «правил політичної гри» із установленням нової системи політичних ролей і правил політичної взаємодії;
- потреба в адаптації й затвердженні у політичному полі (а, виходить, і в його інформаційно-комунікаційному просторі) нових політичних акторів [7];



- ускладнення соціалізаційного процесу (у тому числі й процесу політичної соціалізації) для нових членів суспільства;
- відсутність чітко сформованих і рефлексованих більшістю членів суспільства геополітичних інтересів, і, як наслідок, відсутність чіткого вектора міжнародної політики;
- розвиток елементів (або систем) громадянського суспільства, що приводить до перерозподілу функцій між державою й громадянським суспільством і вимагає артикуляції цих змін у політичному дискурсі для наступного закріплення їх у політичній практиці суспільства й у політичній свідомості його громадян.

Факторами, які насамперед, визначають дизайн інформаційно-комунікаційного простору політики, є: форма символізації, пов'язаний з нею процес легітимації й розвинута у суспільстві система каналів передачі інформації.

Отже, логіка вивчення дизайну цього простору повинна будуватися на комплексному вивченні тих характеристик, які:

- наділяють його властивостями простору, що дозволяє вивчати його системні показники;
- пояснюють взаємодії, які відбуваються в його рамках, аналізу соціальних механізмів, суб'єктів та об'єктів цих взаємодій, що дозволяє вивчати його, цього простору, внутрішні механізми.

Але це тільки початок роботи над вирішенням наукової проблеми – визначення та описання дизайну інформаційно-комунікаційного простору політики.

Література

1. Ачкасова В.А. Архитектура коммуникативного пространства и его конфликтные составляющие/ Коммуникация и конструирование социальных реальностей: Сб. науч. ст./ Отв. ред. О.Г. Филатова.– СПб.: Роза мира, 2006. – Ч. 2. – С.3–10.
2. Бергер П., Лукман Т. Социальное конструирование реальности. – М.: Академия-Центр, Медиум, 1995.
3. Володина Л.В. Дизайн коммуникативного пространства/ Коммуникация и конструирование социальных реальностей: Сб. науч. ст.; отв. ред. О.Г. Филатова.– СПб.: Роза мира, 2006. – Ч. 1. – С. 27–32.
4. Кирдина С.Г. Институциональные матрицы и развитие России. – Новосибирск: ИЭиОПП СО РАН, 2001.
5. Мальковская И.А. Знак коммуникации. Дискурсивные матрицы. – М.: Едиториал УРСС, 2004.
6. Мелик-Гайкарян И.В. Границы коммуникативного пространства/ Коммуникация и конструирование социальных реальностей: Сб. науч. ст.; отв. ред. О.Г. Филатова.– СПб.: Роза мира, 2006. – Ч. 1. – С. 59–70.
7. Политические коммуникации: Учеб. пособ. для студ. вузов/ [Петрунин Ю.Ю. и др.]; под ред. А.И. Соловьева. – М.: Аспект Пресс, 2004.
8. Раскладкина М.К. Информационно-политическое пространство: концептуальная модель/Вестник Российской коммуникативной ассоциации. Теория и практика коммуникации: Сб. науч. тр. Вып. 4; отв. ред. И.Д. Алекперов; под общ. ред. И.Н. Розиной. – Ростов-на-Дону: Изд-во ИУБип, 2006.

Зубченко О.С.,

ст.викл. Енергодарського інституту державного та муніципального управління ГУ [ЗІДМУ]

Партійно-політична ідентифікація в електоральній поведінці українських виборців

Статья посвящена изучению влияния фактора партийно-политической идентификации на поведение украинских избирателей. Данный процесс происходит на трех уровнях: идеологическом, партийном и персонализированном, которые взаимосвязаны с помощью механизма политических диспозиций. На основании анализа эмпирических данных с использованием зарубежных и отечественных теоретических разработок автор выявляет существенное отличие партийно-политической идентификации украинцев от классических демократий.



The present article investigates the influence of a party-political identification factor on the behaviour of Ukrainian voters. The given process is supposed to consist of three levels: ideological, party and personalized which are correlated with the mechanism of political disposition. Basing on the analysis of some empirical data and using foreign and home theoretical works, the author of the article elicits the essential difference of the Ukrainians' party-political identification from those belonging to classical democracies.

Ключові слова: *електоральна поведінка, партійно-політична ідентифікація, рівні партійно-політичної ідентифікації, політичні диспозиції.*

У пропонованій нами статті розглядається кілька аспектів актуальності вивчення ідентифікаційної складової в електоральній поведінці наших співгромадян.

По-перше, високий суспільний інтерес до ходу виборчих процесів та їх результатів вимагає від дослідника не лише фіксувати короткострокові тенденції, а й мати надійний методологічний базис для довгострокового прогнозування динаміки політичних та соціально-економічних цінностей населення, їх уявлень про світ політики й виборів.

По-друге, за умов відсутності у східноєвропейських авторів серйозних власних наробок пояснення цих процесів здійснювалося на основі найпопулярніших західних концепцій. Серед них найзапекліші дискусії викликає теорія партійно-політичної ідентифікації Мічиганської школи, заснованої на припущенні про емоційну близькість людини до тієї чи іншої партії, що формується на ранніх етапах політичної соціалізації. І дійсно, чи може сформуватися таке почуття у громадян пострадянських країн, яким протягом більшої частини життя прищеплювалися відданість лише одній партії?

По-третє, політичні вибори в Україні, на жаль, є також інструментом роз'єднання суспільства, закріплюючи існуючі соціокультурні відмінності між різними регіонами країни. Виходячи з цього, актуальним науковим та соціальним завданням стає вироблення дослідного інструментарію, за допомогою якого можна наочно продемонструвати, що електоральні розбіжності поміж Сходом та Заходом, Північчю та Півднем, столицею та регіонами аж ніяк не є фатальними та історично неподоланими.

В українській та російській соціології порівняно небагато розвідок стосовно партійно-політичної ідентифікації. Г. Голосов у Росії і М. Недюха та О. Михайлич в Україні у своїх дослідженнях прагнуть визначити механізм дії класичних теорій електоральної поведінки на вітчизняному інституційному ґрунті [1; с. 2]. О. Попова акцентує увагу на взаємозв'язку поміж політичною ідентифікацією та електоральними преференціями громадян [3]. Г. Циганенко прагне осмислити цей феномен у більш широкому контексті політичної участі. Ю. Шевченко проводить компаративний аналіз значущості ідентифікаційного чинника у волевиявленні громадян нових демократій Центрально-Східної Європи [4].

Разом з тим залишається відкритим запитання: в яких формах існує партійно-політична ідентифікація в Україні, у чому полягають її відмінності від класичних демократій?

Метою нашої статті є визначити особливості партійно-політичної ідентифікації в Україні.

На сучасному етапі більшість дослідників розглядають партійну ідентифікацію як двоконтурну відкриту систему, контур самозбереження якої містить позитивну оцінку виборцями світу політики, а саморозвитку — соціально-психологічні механізми політичного негативізму та автономізації виборців. Така конфігурація забезпечує високі громадські оцінки політичної ефективності, дозволяє уникнути уніфікації електорального вибору та сприяє збереженню плюралістичної демократії [5]. Отже, по суті виділяються два рівні (чи контури) партійної ідентифікації: ідеологічний та партійний.

Ідеологічна ідентифікація — це один із способів інтеграції особистості до електоральної культури. Сформована ідентифікація з певним ідейно-політичним напрямом (комуністичний, соціалістичний, соціал-демократичний тощо) сприяє виробленню стійкої



мотивації, стимулює людину до участі у більш активних формах політичного життя, ніж просто участь у голосуванні (контакти з активістами політичних партій, збирання підписів, участь у мітингах та демонстраціях). Результати численних емпіричних досліджень переконливо свідчать, що електоральний вибір громадян зі сформованою ідеологічною ідентифікацією більш прогнозований і формується раніше, як у решти виборців [6, с. 170–185].

Уявлення про динаміку розвитку ідеологічної ідентифікації наших співвітчизників повною мірою можуть надати результати щорічного моніторингу «Українське суспільство», що проводиться Інститутом соціології Національної академії наук та фондом «Соціальний моніторинг».

Таблиця 1

**Динаміка ідеологічної самоідентифікації громадян України
(у відсотках від всіх опитаних)**

| № з/п | Напря́м | Рік | | | | | | | | | | | |
|-------|--|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 |
| 1. | Ідеологічний напрям | | | | | | | | | | | | |
| 2. | Не відповіли | 0,9 | 0,2 | 0,0 | 0,2 | 0,2 | 0,3 | 0,1 | 0,2 | 0,3 | 0,1 | 0,2 | 0,0 |
| 3. | Комуністичний | 10,3 | 8,7 | 9,7 | 10,8 | 21,9 | 18,6 | 15,5 | 15,2 | 15,1 | 14,6 | 14,4 | 7,4 |
| 4. | Соціалістичний | 9,8 | 9,1 | 7,7 | 6,4 | 5,6 | 7,9 | 5,4 | 6,2 | 9,7 | 10,9 | 11,1 | 12,9 |
| 5. | Соціал-демократичний | 5,0 | 5,0 | 4,7 | 4,8 | 7,1 | 7,7 | 7,8 | 7,6 | 17,2 | 12,3 | 10,2 | 13,9 |
| 6. | Екологічний | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 5,2 | 3,2 | 3,3 | 2,7 |
| 7. | Ліберальний | 1,8 | 0,8 | 2,7 | 1,6 | 1,3 | 1,3 | 1,0 | 0,9 | 0,8 | 0,6 | 1,2 | 1,2 |
| 8. | Християнсько-демократичний | 3,3 | 2,9 | 2,4 | 2,9 | 2,2 | 2,7 | 2,9 | 2,9 | 2,5 | 2,3 | 2,5 | 3,1 |
| 9. | Національно-демократичний | 6,4 | 5,2 | 6,1 | 4,9 | 6,2 | 5,0 | 7,5 | 6,7 | 6,8 | 7,9 | 8,4 | 10,2 |
| 10. | Націоналістичний | 2,0 | 1,5 | 1,3 | 2,8 | 2,9 | 1,3 | 2,3 | 2,1 | 1,9 | 1,4 | 2,1 | 2,0 |
| 11. | Інший | 2,9 | 2,8 | 1,5 | 2,3 | 3,7 | 1,9 | 1,6 | 1,5 | 1,3 | 0,8 | 0,7 | 1,7 |
| 12. | Всього ідеологічно ідентифікованих | 41,5 | 36 | 36,1 | 36,5 | 50,9 | 46,4 | 44 | 43,1 | 60,5 | 54 | 53,9 | 55,1 |
| 13. | Жодний | 12,2 | 14,0 | 13,1 | 12,2 | 11,7 | 11,5 | 13,2 | 13,0 | 7,6 | 13,2 | 11,8 | 9,9 |
| 14. | Ще остаточно не визначився | 17,9 | 18,6 | 18,8 | 19,0 | 16,6 | 18,0 | 17,8 | 18,9 | 15,2 | 16,3 | 16,3 | 15,6 |
| 15. | Не розбираюся в ідеологічних напрямках | 27,4 | 31,4 | 32,1 | 32,3 | 20,7 | 23,8 | 24,9 | 24,8 | 16,3 | 16,3 | 17,9 | 19,3 |
| | Всього ідеологічно неідентифікованих | 57,6 | 63,8 | 63,9 | 63,3 | 48,9 | 53,3 | 55,9 | 56,7 | 39,2 | 45,9 | 45,9 | 44,9 |
| | Разом | 1807 100,0 | 1810 100,0 | 1800 100,0 | 1810 100,0 | 1810 100,0 | 1810 100,0 | 1810 100,0 | 1800 100,0 | 1799 100,0 | 1800 100,0 | 1800 100,0 | 1800 100,0 |

* Джерело – Панина Н. Украинское общество 1994–2005: год перелома. – К: Институт социологии НАНУ, 2005. – С. 14.

Як бачимо з даних таблиці, протягом останніх років число громадян без чіткої ідеологічної ідентифікації поступово скорочувалося. Особливо інтенсивно цей процес відбувався за роки проведення парламентських та президентських виборів, що вказує, з одного боку, на наявність зв'язку ідентифікації із прихильністю до певної партії, а з іншого, – на закономірне зростання громадського інтересу до політичної діяльності у період виборчих кампаній. Цілком резонним виглядає твердження Ю. Шевченко, що «...в постсоціалістичних країнах електорат знаходиться на тій стадії, коли ідентифікація можлива виключно на базі ідеології... для виборця важлива не сама партія, а ідеологія. На наступних виборах він може віддати перевагу іншій партії, але його відданість первинній ідеологічній орієнтації зберігається [7, с. 132].



Як виглядають перспективи власне партійної ідентифікації? На думку вітчизняних та зарубіжних науковців, розвиток партійного рівня електоральної ідентифікації є атрибутивною ознакою становлення політичної культури активістського типу та включення пересічної людини до механізмів представницької демократії [8; 9]. Адже системоутворююча роль партій у політичній системі сучасного суспільства хоч і трансформується, проте не зменшується [10, с. 35–38].

Однак Т. Брейдер та Дж. Такер знаходять у такому твердженні підводне каміння. По-перше, вербальна самоідентифікація з тією чи іншою партією не завжди співпадає з вибором активної моделі електоральної поведінки. По-друге, застосування різних типів виборчих систем часто породжує інструментальні ефекти неузгодженості голосування виборців, внаслідок чого виникають такі електоральні феномени як «розколоте голосування» та «нелогічні коаліції другого туру». По-третє, надзвичайна розмитість на сучасному етапі більшості ідейно-політичних напрямів, з одного боку, та атомізований характер партійної системи України – з іншого, створюють чимало перешкод на шляху осмислення громадянами партійних програм та їх віднесення до певної ідеологічної ніші [11].

Проведення спеціальних досліджень з проблематики партійної ідентифікації в Україні ускладнюється як значною кількістю (понад 100) організованих політичних суб'єктів, так і їхнім тяжінням до створення персоніфікованих передвиборчих мегаблоків («Наша Україна», блок Юлії Тимошенко). Максимальної гетерогенізації з переходом до пропорційної системи виборів на всіх рівнях починають зазнавати і ті сили, яким до останнього часу вдавалося зберігати власне партійне «обличчя» (наприклад, Партія регіонів). У той самий час ідеологічні партії намагаються бути гнучкішими у програмній риторичі та політичній практиці (Соціалістична партія України) або зазнають систематичних електоральних невдач (Комуністична партія).

Приблизне уявлення про взаємозв'язок ідеологічного та партійного рівнів партійно-політичної ідентифікації можна отримати, проаналізувавши дані моніторингових опитувань фонду «Демократичні ініціативи» та фірми «Юкрейніан соціолоджі сервіс».

Таблиця 2

**Рівень підтримки політичних партій та блоків
серед громадян різної ідеологічної ідентифікації
(у відсотках від тих, хто збирається взяти участь у голосуванні)**

| Якщо Ви братимете участь у голосуванні на виборах до Верховної Ради, то за яку партію чи блок голосуватимете? | У політичному спектрі виокремлюються більш-менш самостійні течії. Оберіть, будь ласка, одну з них, яка є найближчою до Вас | | | | | | | | | |
|---|--|---------------|---------------------|------------------|------------|---------------------------|--------------------------|-----------|-------------------------|------|
| | Комуністична | Соціалістична | Соціал-демократична | Охорони довкілля | Ліберальна | Християнсько-демократична | Національно-демократична | Релігійні | Ніяка та не визначились | Інша |
| Партія регіонів | 25,7 | 17,6 | 38,4 | 16,5 | 19,6 | 4,3 | 10,9 | 7,8 | 36,0 | 43,8 |
| Блок Юлії Тимошенко | 4,6 | 12,0 | 9,4 | 7,6 | 27,5 | 30,4 | 23,9 | 23,5 | 12,3 | 6,7 |
| Блок партій «Наша Україна» | 2,6 | 7,7 | 9,4 | 10,1 | 23,5 | 33,3 | 36,6 | 23,5 | 9,3 | 9,0 |
| Комуністична партія України | 52,0 | 3,5 | 0 | 1,3 | 2,0 | 0 | 0,4 | 3,9 | 1,2 | 1,1 |
| Соціалістична партія України | 0 | 38,7 | 6,7 | 2,5 | 0 | 4,3 | 1,1 | 5,9 | 2,3 | 1,1 |
| Народний блок Литвина | 1,3 | 3,5 | 7,6 | 10,1 | 15,7 | 1,4 | 5,8 | 9,8 | 5,6 | 2,2 |
| Прогресивно- | 3,0 | 0 | 4,0 | 0 | 0 | 2,9 | 1,8 | 0 | 3,5 | 4,5 |



| | | | | | | | | | | |
|--|-----|------|------|------|-----|------|------|------|------|------|
| соціалістична партія | | | | | | | | | | |
| Партія зелених України | 0 | 0 | 0 | 17,7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,2 | 1,1 |
| СДПУ(о) | 0 | 0 | 7,1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,2 | 0 |
| Всі інші | 2,2 | 0 | 4,9 | 5,1 | 7,8 | 8,9 | 8,0 | 7,9 | 4,1 | 16,1 |
| Проти всіх | 0 | 0,7 | 1,3 | 15,2 | 0 | 0 | 0,7 | 2,0 | 6,0 | 2,2 |
| Не визначились | 8,6 | 16,2 | 11,2 | 13,9 | 5,9 | 14,5 | 11,2 | 19,6 | 19,3 | 11,2 |
| Частка у вибірці серед тих, хто голосуватиме | 8,9 | 8,3 | 13,2 | 4,6 | 3,0 | 4,1 | 16,2 | 3,0 | 33,5 | 5,2 |

* Джерело — Громадська думка населення України – січень 2006 р. // Прес-реліз Фонду «Демократичні ініціативи» за результатами прес-конференції 10.02.2006 р. – С. 9.

У таблиці простежується кілька парадоксів, які неможливо пояснити з позицій класичних теорій електоральної поведінки. По-перше, чому прибічники соціал-демократичної, лівоцентристської за своєю сутністю ідеології збираються голосувати за правоцентристську Партію регіонів? По-друге, як вдалося традиціоналістськи-орієнтованому Народному блоку Литвина завоювати симпатії чималої частини ліберальних виборців? По-третє, за рахунок яких кластерів вдалося досягти несподівано високого результату лівопопулістському блоку Юлії Тимошенко? Частково відповідь на ці запитання можна знайти у О. Вишняка, який доходить висновку, що поведінку активного виборця пояснює теорія партійно-ідеологічної ідентифікації, а мало політизованої частини суспільства – теорія раціонального вибору [6, с. 174–175].

Виходячи з цього постає необхідність більш коректної емпіричної верифікації показника партійної ідентифікації у вітчизняних умовах. Г.Циганенко пропонує застосовувати для цього кілька показників: самопозиціонування у континуумі «праві – ліві»; близькість особистих цінностей до поглядів певної партії; ідентифікація з певною ідейно-політичною течією; готовність проголосувати за ту чи іншу партію [12].

За результатами досліджень Інституту соціальної та політичної психології АПН України, які наводить П.Фролов, центристи становлять близько 27 % дорослого політично активного населення, ліво- та правоцентристи – по 18 %, ліві та праві – по 12 %, крайні ліві – 7 %, крайні праві – 6 % [13]. Для більшості громадян дихотомічна шкала залишається основним орієнтиром при прийнятті електорального рішення. Особливо помітно це в найбільш ідеологічно визначених регіонах – «правій» Галичині та «лівих» Донбасі і Криму [14, с. 120]. Дихотомічна модель електоральної поведінки також широко висвітлювалася російськими науковцями [15; 16]. Проте, як резонно зазначає О. Вишняк, ця концепція була скоріше міфом масової свідомості, що створювався і поширювався в інтересах діючих політичних режимів (реформаторська влада проти комуністичної опозиції) [6, с. 177]. Окрім цього, виникає закономірне запитання про особливості ідентифікаційних стратегій політично пасивних громадян з низьким рівнем зацікавленості у політиці. У такому випадку на зміну ідеологічним приходять патрон-клієнтні механізми – люди готові «продати» свій голос в обмін на матеріальні або символічні блага з боку «патрона». «Електоральній корупції» (за визначенням В. Римського) сприяють високий ступінь соціальної нерівності, відсутність традицій демократичної політичної участі, незахищеність громадянських прав і свобод [17].

Надзвичайно цікавою на цьому тлі виглядає модель «вибіркової ідентифікації» Г. Дилигенського, згідно з якою людина визначає близькість своїх поглядів до тієї чи іншої партії через фільтрацію інформації за допомогою механізму «політичних диспозицій» – узагальнених уявлень про світ політики та своє місце у ньому, засвоєних у ході соціалізаційного процесу. Диспозиційний статус визначається чинниками, серед яких соціально-демографічні, матеріально-майнові, освітні, психографічні, поселенські та ін. [18, с. 302–309].



Зрозуміло, що кожному суспільству притаманний свій унікальний комплект політичних диспозицій. Вітчизняними фахівцями переконливо доведено, що розподіл електоральних симпатій громадян України відбувається насамперед не поміж групами з різними аскриптивними та дескриптивними соціально-демографічними характеристиками, а поміж жителями різних регіонів країни [19; 20]. Н.Погоріла вказує на три вектори впливів у політичному просторі України: південно-західний – на культурно-релігійні процеси, південний (включно з АРК) – на сепаратистські та автономістські тенденції в українській політиці, південно-східний – на економічні рішення [21]. Надзвичайно цікавим видається компаративне дослідження регіональних політичних субкультур проведене С.Макеєвим. Аналізуючи результати загальнонаціональних соціологічних досліджень, автор доходить висновку про існування чотирьох питань, щодо яких спостерігається найбільша незгода між мешканцями різних частин держави: оцінка жовтневої соціалістичної революції 1917 р., ідентифікація з Радянським Союзом або Україною, ставлення до надання ветеранам Української повстанської армії статусу учасників Великої вітчизняної війни та до присвоєння російській мові офіційного статусу [22]. Зважаючи на чітку регіональну диференціацію партійних преференцій, коректно буде екстраполювати ці розбіжності й на прихильників певних політичних сил. У свою чергу, А.Ручка пропонує використовувати в якості індикаторів близькості виборця до тієї чи іншої партії його ставлення до економічних перетворень (приватизації великих і малих підприємств, купівлі-продажу землі тощо), ступінь довіри до політичних інституцій, готовність до активної протестної поведінки [23, с. 212–213].

Отже, виникає резонне питання – як взагалі впливає практично несформована партійна ідентифікація на електоральний вибір наших співвітчизників? Чи є він кожного разу ситуативною комбінацією згаданих вище чинників, чи має певні стабільні закономірності? Для розуміння цього варто проаналізувати, коли саме громадяни вирішують підтримати ту чи іншу партію або блок, визначити, чи голосують вони незмінно протягом кількох виборів, чи приймають електоральне рішення безпосередньо у кабінці для голосування. Дати відповідь на ці запитання нам допоможуть результати загальнонаціональних екзит-полів, проведених фондом «Демократичні ініціативи» у 1998, 2002 та 2006 рр.

Як бачимо з даних таблиці, за період між парламентськими виборами постійно зростає частка виборців, які є постійними прихильниками певної політичної сили. Це вказує на те, що процес формування партійної ідентифікації населення України хоч і повільно, однак відбувається. І.Бекешкіна зазначає, що «...основну частину тих, хто визначився заздалегідь із голосуванням, становлять прихильники Комуністичної партії – на виборах–2002 серед виборців КПУ таких було 81 %. Це значно більше, ніж на виборах – 1998, де серед комуністичного електорату попередньо і незалежно від виборчої кампанії ухвалили рішення 67 % опитаних виборців. А от якщо порівняти визначеність виборців «Нашої України» на виборах – 2002 та виборців Народного руху у 1998 р., то побачимо, що «Наша Україна» істотно приросла не-рухівським електоратом: 1998 р. 60 % виборців Руху зазначили, що є постійними прихильниками цієї політичної сили, тоді як серед виборців «Нашої України» таких було істотно менше – 50 % [24]. На виборах 2006 р. ситуація суттєво не змінюється – найстійкіші електоральні корпуси залишаються у Компартії (71 %) та «Нашої України» (70 %).



Таблиця 3

**Час прийняття електорального рішення на парламентських виборах
1998, 2002 та 2006 рр. (у відсотках від опитаних)**

| Час визначення, за кого голосувати | “Екзит пол”- 1998 | “Екзит пол”- 2002 | “Екзит пол”- 2006 |
|---|----------------------|----------------------|----------------------|
| Завжди був прихильником цієї партії (блоку) | 42 | 50 | 62 |
| Більш як за місяць до виборів* | 23 | 24 | 22 |
| В останній місяць | 11 | 11 | 6 |
| В останній тиждень до голосування | 11 | 7 | 4 |
| В останній день до голосування | 5 | 3 | 2 |
| Визначився прямо на дільниці | 6 | 4 | 2 |
| Важко відповісти | 2 | 1 | 2 |

* В опитуванні 1998 р. цей варіант складався з двох: «Як тільки почалася виборча кампанія» (14%) та «Раніше, ніж за місяць до виборів» (9%). Щоб порівняти з 2002 р., їх об'єднано. В опитуванні 2006 р. цей варіант складався з двох: «Тільки-но почалася виборча кампанія, раніше, як за три місяці» та «Раніше, ніж за місяць до виборів».

Джерело: Бекешкіна І. Від виборів до виборів: динаміка преференцій електорату // <http://www.dif.org.ua/publics/doc.php?action=7/20>, Громадська думка населення України – червень 2006 // Прес-реліз Фонду «Демократичні ініціативи» за результатами прес-конференції 16.06.2006 р. – С. 8.

Отже, найстабільніші виборці в Україні – це прихильники протилежних ідеологічних напрямів – лівоконсервативного та праволіберального, які уособлюються відповідно Комуністичною партією та блоком «Наша Україна» (у 1998 р. – Народним рухом України). У свою чергу наймінливіший електорат – у так званих брендових партій, що створюються «під вибори», роблять ставку виключно на масовану рекламну кампанію та мають принципово аполітичну спрямованість (Партія зелених, ВПО «Жінки за майбутнє», партія «Яблуко» тощо).

Таким чином, партійний рівень ідентифікації на теренах нашої країни формується внаслідок комплексної взаємодії кількох чинників, яка відбувається через механізми політичних диспозицій.

Виходячи з цього з'являється необхідність введення третього елемента, який би додав логічності та гнучкості нашій моделі. Ним може стати персоніфікований рівень партійно-політичної ідентифікації, який, з одного боку, поєднує у свідомості людей конкретного політика та партію, а з іншого, – обумовлює створення різноманітних ситуативних коаліцій поміж прихильниками різних партій, особливо під час президентських виборчих кампаній.

Як бачимо з даних таблиці, до гіпотетичної Верховної Ради, обраної симпатиками Ющенка, потрапили чотири політичні сили, серед яких немає Партії регіонів. У той час як парламент, сформований виключно прихильниками Януковича, складався б переважно з «регіоналів» з окремими вкрапленнями «Народної опозиції», Комуністичної партії та можливо БЮТ.

Таблиця 4

**Рейтинг вибору політичних партій та блоків
серед виборців В. Ющенка, В. Януковича на президентських виборах
26 грудня 2004 р. (у % до тих, хто планує взяти участь у голосуванні)**

| Якщо Ви братиме участь у голосуванні | За кого голосували на президентських виборах 26 грудня 2004 р. |
|---|---|
| | |



| № з/п | на виборах до Верховної Ради України, то за яку партію чи блок голосуватимете? | В. Ющенко | В. Янукович | Проти всіх, не пам'ятають, не голосували |
|-------|--|-----------|-------------|--|
| 1. | Партія регіонів | 2,8 | 64,6 | 8,9 |
| 2. | Блок Юлії Тимошенко | 30,3 | 3,1 | 10,2 |
| 3. | Блок «Наша Україна» | 27,9 | 0,8 | 6,0 |
| 4. | Соціалістична партія України | 7,6 | 1,4 | 6,0 |
| 5. | Комуністична партія України | 1,7 | 3,4 | 8,9 |
| 6. | Народний блок Литвина | 5,5 | 2,1 | 6,0 |
| 7. | Блок Наталії Вітренко «Народна опозиція» | 1,9 | 4,8 | 5,9 |
| 8. | Громадянський блок «Пора – ПРП» | 1,9 | 0,6 | 2,0 |
| 9. | Партія зелених України | 0,7 | 1,8 | 3,3 |
| 10. | Блок Л. Кравчука | 0,7 | 1,4 | 1,0 |
| 11. | Український народний блок Костенка-Плюща | 0,7 | 0,1 | 0,6 |
| 12. | Інші | 2,9 | 4,5 | 6,7 |
| 13. | Проти всіх | 1,5 | 1,8 | 9,2 |
| 14. | Не голосуватимуть | 14,9 | 9,6 | 26,3 |

* Джерело: Громадська думка населення України – січень 2006 р. // Прес-реліз Фонду «Демократичні ініціативи» за результатами прес-конференції 10.02.2006 р. – С. 7.

Отже, у ході дослідження ми дійшли таких висновків.

По-перше, на відміну від країн з багатомісовими демократичними традиціями і стабільною партійною системою, ідентифікація більшості українських виборців носить ситуативний характер, набуваючи усталеного характеру лише серед прихильників протилежних ідеологічних таборів.

По-друге, партійно-політична ідентифікація громадян України складається з трьох рівнів: ідеологічного (найбільш загальні політичні цінності людини), політичного (схильність виборця підтримувати ту чи іншу політичну партію та стабільність такої підтримки) та персоніфікованого (відображає зв'язок поміж орієнтацією на певного політика та партійними перевагами).

По-третє, вирішальний вплив на процес формування партійно-політичної ідентифікації українських виборців справляють політичні диспозиції сприйняття ними світу політики, що, як правило, мають яскраво диверсифікований регіональний характер.

Серед перспектив подальших досліджень – окреслення кола детермінантів партійної ідентифікації, встановлення рівня її інтенсивності у різних групах (поселенських, професійних, соціально-демографічних), методологічний пошук у царині адаптації категорійного апарату класичної політико-ідентифікаційної теорії до українських реалій.

Література

1. Голосов Г.В. Поведение избирателей в России: теоретические перспективы и результаты региональных выборов // Полис. – 1997. – №4. – С. 44–56.
2. Недюха М.П., Михайлич О.В. Класичні теорії електоральної поведінки як засіб аналізу волевиявлення виборців в Україні // Соціальні технології: актуальні проблеми теорії та практики (Міжвуз. зб. наукових праць). – 2006. – Вип.31. – С. 79–89.
3. Попова О.В. Политическая идентификация и политические предпочтения // Политический анализ: доклады Центра эмпирических политических исследований СПбГУ. – Вып. 3. /Под ред. Г.П.Артемова. – СПб.: Изд-во С.-Петербур. ун-та, 2002. – 140 с.
4. Шевченко Ю.Д. Динамика электорального поведения в новых демократиях (сравнительное исследование): Автореф. дис. канд. полит. наук / Ин-т миров. экон. и междунар. отн. РАН. – М., 2000. – 16 с.
5. Abramson P.R., Inglehart R. Value change in global perspective. – Ann Arbor: Univ. of Michigan press, 1995. – 180 p.



6. Вишняк О.І. Електоральна соціологія: історія, теорія, методи. – К.: Інститут соціології НАНУ, 2000. – 308 с.
7. Шевченко Ю.Д. Между экспрессией и рациональностью: об изучении электорального поведения в России // Полис. – 1998. – №1. – С. 130–136.
8. Паппи Ф.У. Политическое поведение: мыслящие избиратели и многопартийные системы // Политическая наука: новые направления / Под ред. Р. Гудина, Клингеманна Х.-Д. – М.: Вече, 1999. – С. 262–280.
9. Пушкарева Г.В. Изучение электорального поведения: контуры когнитивной модели // Полис. – 2003. – № 3. – С.120-130.
10. Пшизова С.Н. Демократия и политический рынок в сравнительной перспективе // Полис. – 2000. – №2. – С. 30–44.
11. Мусиенко Т.В., Лукин В.Н. Политическая идентификация личности: проблемы концептуализации// Credo new. – 2003. – № 3. – С. 29–47.
12. Циганенко Г. Парти́йна ідентифікація та електоральна поведінка // Політичний менеджмент. – 2004. – № 6.
13. Фролов П.Д. Электоральная арифметика // <http://politicon.iatp.org.ua/tm/frolov16.02.htm>
14. Васютинський В.О. Психосемантика масової свідомості: від минулого до майбутнього //Політичний маркетинг та електоральні технології. – Запоріжжя: Гарт, 2002. – С. 115–124.
15. Аксенов К.Э., Зиновьев А.С., Плещенко Д.В. Крупный город – регион – Россия: динамика электорального поведения на парламентских выборах // Полис. – 2005. – № 2. – С. 41–53.
16. Малютин М.В. Электоральные предпочтения россиян: парадокс стабильности // Общественные науки и современность. – 1998. – № 1. – С. 41-50.
17. Римский В.Л. Коррупция как системный фактор российских выборов // http://www.democrasy.ru/library/practice/media/rfelec_gor/page52.html
18. Дилигенский Г.Г. Социально-политическая психология. – М.: Новая школа, 1996. – 519 с.
19. Стегній О.Г. Регіональний чинник розвитку політичної культури населення України //Соціологія: теорія, методи, маркетинг. – 2005. – № 3. – С. 94–122.
20. Стегній О.Г., Чурилов М.М. Регіоналізм в Україні як об'єкт соціологічного дослідження. – К., 1998. – 188 с.
21. Погоріла Н.Б. Регіональні поділи в Україні: на прикладі політичної культури// Політична культура: теорія, проблеми, перспективи. – К: Парапан, 2004. – С.63–81.
22. Макеєв С., Патракова А. Региональная спецификация социокультурных различий в Украине //Социология: теория, методы, маркетинг. – 2004. – № 3. – С. 109–125.
23. Ручка А.О. Політико-ідеологічні диференціації та ідентифікації в сучасному транзитному суспільстві // Політичний маркетинг та електоральні технології. – Запоріжжя:Гарт, 2002. – С. 204–215.
24. Бекешкіна І. Від виборів до виборів: динаміка переважень електорату// <http://www.dif.org.ua/publics/doc.php?action=7/20>

Кравцов С.О.,

*аспірант, молодший науковий співробітник
відділу класифікаційної діяльності у сфері праці
Інституту соціології НАН України*

Людський капітал за умов реформування ринку праці

В статье анализируются проблемы развития человеческого ресурса, изучаются процессы замедления реформирования рыночных отношений. Представлены относительно возможные объединения некоторых систем различных секторов занятости (государственные и коммерческие услуги).

The given article analyses the problems concerning the development of such factor as human resources and studies the processes slowing down the reforms in market relations. The author of the article presents possible ways enabling to join some systems of different employment sectors (state and commercial services).

Ключові слова: *ринок праці, кваліфіковані робітники (людський капітал), професійно-технічна освіта, безробіття, ринкова економіка.*

Ситуація, яка склалася наразі в Україні, певним чином відбилася на ринку праці та має ознаки непередбачуваності та напруженості. Прихильність до монетаристських методів реформування, непослідовність та нерішучість дій органів центральної виконавчої влади, проблеми у системі підготовки кваліфікованих робітничих кадрів відповідно до попиту та пропозиції на ринку праці, уповільнення процесу реформування соціально-трудова



відносин призвели до зростання кризових явищ в економічному, соціальному та політичному житті суспільства.

Штучне стримування процесів глобалізації, що відбувається в економіці, політиці, освіті, медицині тощо є гальмом продуктивності та конкурентоспроможності України на міжнародній арені. На нашу думку, особливу увагу слід приділити проблемам, які виникли в економіці та освіті під час реформування соціально-трудової сфери. І передусім, це проблема систематизації процесів підготовки робітничих кадрів та врахування змін, що відбуваються на ринку праці та у професійно-технічній освіті України.

Але все ж таки, які саме проблеми можна виділити з великої кількості наявних в Україні? По-перше, це проблема адаптації освітянських програм навчання кваліфікованих робітників за старими радянськими методами до сучасних вимог, коли в Україні впроваджується Болонський процес, що вимагає розробки відповідних стандартів системи освіти (професійно-технічної, вищої). По-друге, це проблеми ринку праці, пов'язані із працевлаштуванням та добром кадрів. У цьому випадку держава, обираючи ринкову економіку, використовує методи капіталізму. Наприклад, частка витрат на заробітну плату роботодавцями на одного працівника та соціальне страхування становить у собівартості продукції 10–12%, що у 2–2,5 рази менше, як у класичній ринковій економіці, а у структурі внутрішнього валового продукту – 45,0%, тоді як у країнах Західної Європи – 60–65 % [1, с. 29–30].

І зрештою, це проблема визначеності випускників шкіл щодо обрання майбутньої професії. Так, у 2004 р. серед зайнятого населення 50,2% осіб мали вищу освіту та 49,8% – середню спеціальну, середню і початкову або неповну середню [2]. Щодо вікового складу працездатного населення, то він був таким: 23,9% припадало на молодих людей віком до 30 років, 69,6% – на 30–55-річних, 6,5% – на людей старших 55 років [3]. Ця тенденція простежується із року в рік, починаючи з радянських часів. Але особлива відмінність полягає у тому, що за радянських часів випускники системи професійно-технічних навчальних закладів чи робітники, які підготовлені на робочому місці, майже всі були зайняті згідно зі своїми кваліфікацією чи спеціальністю, а наразі, як відзначили фахівці Рахункової палати України, більшість із кваліфікованих робітників не відповідає попиту на ринку праці [4]. Ця проблема виникла внаслідок:

- відсутності переліку професійно-технічних навчальних закладів;
- невідповідності вимогам ст. 31 Закону України «Про професійно-технічну освіту» тимчасового державного переліку професій з підготовки кваліфікованих робітників;
- відсутності конкретного переліку професій для кожного ступеня професійно-технічної освіти.

Вирішення окреслених проблем, розроблення ефективних заходів у соціально-економічній політиці, які спроможні нейтралізувати негативні чинники перехідного періоду, забезпечити прогресивні зміни у структурі зайнятості та якості робочої сили достатнім рівнем прибутків населення та мотивації до праці тощо, багато у чому залежить від глибини наукових уявлень щодо сутності ринку праці, умов його функціонування, механізмів саморегуляції та ступеня необхідного соціального контролю, оптимальних параметрів економічної надійності та соціальної ефективності.

Незважаючи на зростаючу зацікавленість науковців різними аспектами ринку праці, соціальної політики, соціально-трудових відносин, освітянських проблем тощо, комплексна розробка теоретико-методологічних та практичних питань здійснюється недостатньо. Так, наприклад, С.Бакуменко, А.Колот, С.Мельник, Г.Осовий, Н.Балабанова, В.Жуков, В.Пилипенко, Ю.Привалов, О.Ярошенко, О.Симончук, С.Калініна, А.Лігоцький, О.Іващенко, В.Шандра, А.Сімак, В.Біленький та ін. приділяють увагу соціологічним аспектам ринку праці, підготовки робочої сили у закладах професійно-технічної освіти, теоретизуючи проблеми. Тому більшості публікацій притаманні суперечності у розумінні сутності проблем соціально-трудової сфери, ринку праці, його структури, взаємодії з



іншими механізмами економіки та соціальної політики і це, в свою чергу, вказує на розпливчастість і необґрунтованість у застосуванні методологічних основ дослідження. Саме така проблема, але більш обґрунтована та чітка, розглядається і науковцями Російської Федерації. Проблеми такого спрямування вивчаються Г.Данішевською, Г.Соколовою, В.Щербіною, О.Кравченко, І.Золотовою, А.Зуєвим, О.Богдановою, В.Пісорчук, Л.Скляр та ін. Щодо західних колег, то цю проблематику розглядає широке коло науковців, у тому числі Майкл Р. Сміт, Ентоні К. Мейзі, Юрген Вайс, М.Навайчик, Т.Борковські, А.Маржинковські, З.Бауман, П.Бурдьє, Ж.Аттالی та ін., але їх тлумачення зазначених вище проблем має здебільшого історичний та прогнозний характер.

Метою нашої статті є проаналізувати механізми регулювання системи професійної підготовки кваліфікованих робітників відповідно до попиту та пропозиції на ринку праці у контексті підприємницької діяльності.

Як доводить досвід країн із розвинутою ринковою економікою, а також досвід російських колег, нормальне функціонування ринку праці неможливе без ефективної ринкової політики. Особливо актуальна ця проблема для сучасної України, де формування сучасної політики ринку праці практично почалося в 1991–1992 рр. і продовжується до теперішнього часу. Також проблема є вкрай актуальною у зв'язку із уповільненням процесів урбанізації. За умов змінної економічної поведінки господарюючих суб'єктів при невизначеності перехідної економіки забезпечення на належному рівні функціонування інфраструктури ринку праці є безперечним пріоритетом.

Проте, проблема ринку праці як системи організацій та інститутів, а також економічних, соціальних і правових механізмів, що формують необхідні умови для ефективного функціонування ринку праці, не набула належного відображення в соціологічній літературі.

Відсутнє комплексне дослідження ринку праці та освітніх послуг, не узагальнено досвід роботи таких суб'єктів як державна та недержавна служби зайнятості, попит і пропозиція, підготовка кваліфікованих робітників та їх працевлаштування, особливо у регіонах, нечіткі перспективи розвитку людського капіталу, не досліджено питання про взаємодію функціонування державної та недержавної служб зайнятості.

Як і раніше, у науковій літературі залишаються дискусійними питання про сутність та елементи ринку праці, його інфраструктуру.

Для відповіді на поставлені запитання необхідно розв'язати такі завдання:

- Розкрити складові ринку праці, визначивши його основні елементи та функції, а також дати визначення організації ринку праці відносно випускників закладів професійно-технічної освіти ти незайнятої молоді як однієї з підсистем підприємницької діяльності.
- На основі аналізу основних напрямів діяльності служб зайнятості України виявити елементи нового досвіду, які можуть бути ефективно поширеними у країні.
- Провести аналіз діяльності недержавних служб зайнятості, розробити їх класифікацію, виявити недоліки та запропонувати заходи щодо підвищення ефективності їх роботи. Вивчити такі елементи організаційної системи ринку праці, як віртуальні кадрові агентства в мережі Інтернет які з'явилися на основі досягнень сучасних інформаційних технологій.
- Обґрунтувати доцільність паралельного функціонування державної та недержавної служб зайнятості як основних суб'єктів розвитку людського капіталу. Визначити шляхи їх взаємодії та передумови розподілу сфер діяльності.
- Систематизувати існуючі та розробити нові показники ефективності діяльності державної служби зайнятості на ринку праці.
- Запропонувати процес реорганізації структур територіальних центрів зайнятості, створивши комплексні підрозділи з роботи із випускниками професійно-технічних закладів і безробітної молоді.



У вітчизняній економічній літературі ринок праці звичайно розглядають як сукупність державних організацій та недержавних структур сприяння зайнятості, персоналу підприємства, громадських організацій та фондів, нормативно-правового середовища, навчальних закладів, що забезпечують ефективну взаємодію між попитом і пропозицією робочої сили.

За такого підходу не враховуються деякі особливості ринку праці як основи розвитку людського капіталу. Ми дотримуємося розширеного трактування поняття «ринок праці» та розглядаємо його як органічний елемент, здатний підготувати необхідні механізми для регулювання процесу реформування системи освіти відповідно до вимог Болонського процесу.

Досягнення ефективної зайнятості – це головна соціально-економічна функція ринку праці. Розвиток людського капіталу забезпечує виконання цієї функції, отже, критерієм успішного функціонування ринку праці є досягнення рівноваги між попитом і пропозицією, а головним завданням – створення економічно вигідних умов, що забезпечують найефективнішу взаємодію попиту та пропозиції, підготовку робітничих кадрів у закладах професійно-технічної освіти та державних замовлень на кваліфікованих робітників. У цьому випадку деякі підприємці створювали умови зменшення плинності людського капіталу. Так, Генрі Форд удвічі підвищив оплату праці своїх працівників, тим самим знизивши плинність та зробивши рекламний хід доступності цін на його автомобілі [5]. Але це історія, сучасні правила гри координуються службами зайнятості.

Служби зайнятості виконують функції, спрямовані на регулювання ринку праці, за допомогою діяльності організацій, що здійснюють трудове посередництво, професійне навчання безробітних громадян, надають послуги профорієнтацій. Це: трудове посередництво; професійне навчання та перепідготовка зайнятих і незайнятих громадян; створення та збереження робочих місць (взаємодія служб зайнятості з роботодавцями); інформаційне обслуговування населення.

Виходячи з викладеного вище, на нашу думку, слід інтерпретувати поняття ринку праці як системи інститутів сприяння працевлаштуванню та регулюючих механізмів, що забезпечують економічно вигідні умови для ефективної взаємодії між попитом і пропозицією робочої сили.

Разом із державною службою зайнятості все більш значущу роль на ринку праці починають відігравати різні спеціалізовані та універсальні комерційні організації, біржі праці, навчальні центри, агентства з підбору персоналу. Недержавна система зайнятості, що займається трудовим посередництвом, як і державна служба зайнятості, має кілька напрямів своєї роботи.

Виходячи з аналізу напрямів діяльності недержавних служб зайнятості, можна провести їх класифікацію за кількома критеріями. За видами трудового посередництва вони поділяються на комерційні та некомерційні служби зайнятості.

Серед недержавних служб зайнятості частка зорієнтована на попит, інша частка – на пропозицію, тому за розподілом функцій на ринку праці служби поділяються на агентства з підбору персоналу та агентства з працевлаштування громадян (біржі праці).

Під час класифікації агентств з підбору персоналу можна використовувати такий критерій відбору як типи найму персоналу, а саме: лізинг персоналу (тимчасова зайнятість) та підбір на постійну зайнятість.

Недержавні служби зайнятості, що функціонують на ринку праці, можуть надавати загальні послуги або спеціалізуватися на доборі персоналу для підприємств певної галузі та працевлаштуванні громадян на робочі місця певної галузевої приналежності. Таким чином, агентства з послуг працевлаштування можуть бути універсальними та спеціалізованими.

У свою чергу, спеціалізовані кадрові агентства, біржі праці можна поділити за таким критерієм як рівень внутрішньофірмової ієрархії. Добір персоналу (або працевлаштування громадян) на керівні та адміністративні посади або як фахівців середнього рівня, за



робітничими фахами високої кваліфікації; підбір персоналу (або працевлаштування громадян) на робочі місця за певними професійними та галузевими ознаками.

Маючи будь-яку ознаку за класифікацією, всі служби зайнятості працюють на ринку праці з різними українськими та іноземними підприємствами.

Ця проблема загострюється з огляду на:

- відсутню організаційну структуру, що об'єднує всі агентства з підбору персоналу;
- спілкування між працівниками цих агентств щодо обміну досвідом ускладнено жорсткою конкуренцією;
- відсутність єдиного підходу до підготовки кваліфікованих робітничих кадрів відповідно до попиту та пропозиції на ринку праці. При цьому роботодавці вважають за краще розміщувати замовлення на добір працівників відразу у кількох агентствах;
- невміння працівників кадрових служб чітко та конкретно сформулювати вимоги до кандидата на вакантне робоче місце, що призводить до неякісного виконання заявки на добір персоналу.

Головним же конкурентом звичайних агентств з добору персоналу стануть платні бази даних. В Інтернеті розміщується повноцінна база даних, яка регулярно оновлюється. Роботодавець сам відшукує у базі інформацію щодо необхідних йому кандидатур працівників.

Звичайним кадровим агентствам для підвищення конкурентоспроможності та ефективності діяльності слід створити Асоціацію фахівців з добору персоналу (не тільки відомих і великих агентств) з єдиними нормами та правилами діяльності; розробити програму спільного навчання для менеджерів з персоналу підприємств і працівників цих агентств; розробити кваліфікаційні стандарти, різні для окремих типів і видів посередників ринку праці.

На нашу думку, також слід обґрунтувати напрями функціонування державної та недержавної служб зайнятості як основних суб'єктів ринку праці. Визначити шляхи їх взаємодії та передумови розподілу сфер діяльності.

Державна служба зайнятості, бере участь у розробці основних напрямів політики зайнятості, а іноді є просто її виконавцем. Основні завдання служби – персональна допомога безробітним і регулювання ринку праці. Таким чином, мається на увазі поєднання соціальної функції державної служби зайнятості та її економічної функції як регулятора ринку праці.

На відміну від державної служби зайнятості, недержавні агентства переслідують одну мету в своїй економічній діяльності – прибуток. Витрати на створення кадрового агентства та подальшого його існування відносно невеликі. Ця сфера діяльності привертає увагу завдяки низьким витратам (де найбільшою статтею витрат є оренда приміщення).

Кадрові агентства розглядають роботодавців як своїх клієнтів, що звертаються до них із заявками для добору персоналу та оплачують послуги агентств. Таким чином, орієнтування агентств із добору персоналу тільки на клієнта-роботодавця є головною відмінною рисою порівняно з державною службою зайнятості. Комерційні спеціалізовані біржі праці, на відміну від кадрових агентств, орієнтовані як на роботодавців, так і на громадян, що шукають роботу.

Таким чином, комерційні структури можуть:

- підвищити якість послуг на ринку праці;
- розширити номенклатуру послуг;
- працювати на сегменті ринку праці, не охопленому сферою діяльності державної служби зайнятості.

Вони створюють конкурентне середовище, стимулюючи державні структури вдосконалювати свою роботу [6].

Залежно від конкретної ситуації взаємодія комерційних і некомерційних служб зайнятості може будуватися по-різному. Як засвідчує проведений нами аналіз взаємодії



державних і недержавних служб зайнятості, спільна діяльність залежить від вирішення таких питань, як:

- добір персоналу на конкретні вакансії. Найчастіше агентства з найму звертаються до державної служби зайнятості із проханням підібрати персонал на конкретні вакансії роботодавців, враховуючи велику кількість громадян, інформація про яких є у банку даних служб зайнятості;
- пошук вакансії для конкретного фахівця. Іноді складається ситуація, коли у банку даних недержавних служб зайнятості виявляються фахівці високої кваліфікації або рідкісних професій, яких агентству працевлаштувати не вдалося. У цьому випадку служба зайнятості вдається до напрацьованих протягом років зв'язків із роботодавцями та іншим чином сприяє у працевлаштуванні зазначених громадян;
- цільовий набір персоналу. Іншим варіантом співпраці може бути цільовий набір персоналу, коли заявка роботодавця на робочу силу масштабна, і агентству не під силу виконувати її самостійно;
- співпрацю для сприяння у працевлаштуванні громадян категорії, що особливо потребує соціального захисту.

До останнього часу ефективність діяльності служб зайнятості оцінювалася обмеженою кількістю показників. При цьому йшлося, як правило, не про зайнятість, а про незайнятість населення. На державному рівні діяльність служб зайнятості оцінюється такими показниками: рівень безробіття; тривалість безробіття; чисельність безробітних; кількість вакансій, які припадають на одного безробітного; у повному обсязі та своєчасність виплати допомоги безробітним.

Виходячи з нової ситуації на ринку праці (дефіцит кваліфікованих і некваліфікованих працівників, структурне безробіття) можна дійти висновку про виникнення необхідності у розробці нової стратегії дій служб зайнятості та відповідно нових критеріїв для оцінки їх діяльності [7].

Необхідно також доповнити комплекс існуючих показників незайнятості населення показниками, що характеризують ефективність роботи служб зайнятості з огляду на попит і пропозицію ринку праці у цілому [8].

Основні висновки, зроблені у ході аналізу проблем служб зайнятості, такі: необхідна нова стратегія служб зайнятості, а, отже, і нова організаційна структура служб, яка забезпечувала б виконання нових завдань. Головним гальмом при цьому є безсистемний підхід закладів професійно-технічної освіти до підготовки кваліфікованих робочих кадрів відповідно до вимог ринку праці, що уповільнює розвиток людського капіталу.

На нашу думку, оптимальною є структура, де поєднано два варіанти систематизації: за технологічним принципом схожості методів і заходів їх виконання, коли напрями роботи розділено на аналітичну, організаторську, забезпечуючу та інші діяльності; за принципом комунікативності, коли підрозділ за сферою своєї діяльності спілкується зі всіма партнерами на ринку праці, включаючи служби зайнятості різних рівнів, незайняте населення та безробітних, роботодавців тощо. Поєднання цих варіантів дозволить змінити взаємодію між підрозділами та звести до мінімуму дублювання функцій.

Література

1. Осовий Г.В., Жуков В.І., Руденко В.М., Семеніхін В.О. Соціально-трудові відносини: питання теорії та практики в Україні. – К.: АПСВ, 2005. – 432 с.
2. Статистичний щорічник України: 2004. – К., 2005. – 595 с.
3. Симончук О. Робітничий клас в Україні: тренди рекомендації структури // Соціологія: теорія, методи, маркетинг. – 2006. – № 21. – С. 41.
4. Лист Рахункової палати України від 30.01.2006 р. № 05-178 «Про результати перевірки використання коштів Державного бюджету України на підготовку кадрів у професійно-технічних навчальних закладах за державним замовленням».
5. Бауман З. Возвышение и упадок труда // Социс. – 2004. – № 5. – С. 79.



6. Антосенков Е.Г. Мониторинг социально-трудовой сферы РФ. – М.: Экономическая социология, 1995. – С. 50–65.
7. Мельник С.В. Реформування соціально-трудової сфери: проблеми і напрями їх вирішення. – Луганськ: Віртуальна реальність, 2005. – 144 с.
8. Кравцов С.О. Сучасний стан колективно-договірної роботи в Україні // Формування ринкової економіки: 36. наук. праць. Спецвипуск до 40-річчя кафедри управління персоналом КНЕУ та до 40-річчя ДУ НДІ соціально-трудових відносин. Проблеми економіки праці, соціально-трудових відносин та соціального захисту населення. – К.: КНЕУ, ДУ НДІ СТВ, 2006. – С. 21.
9. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: Учеб. для вузов. – 5-е изд., доп. – М.: Норма, 2003. – 416 с.
10. Маркович Данило. Социология труда /Пер. Н.И. Дряхлова, Б.В. Князева). – М.: Прогресс, 1998. – 632 с.
11. Кравцов С.О. Роль управлінських кадрів у вирішенні проблем щодо укладання та виконання колективних договорів за галузевою приналежністю // Вісник СНУ ім. В. Даля. – 2006. – №11 (105). – С. 121.

Согорін А.А.,

аспірант кафедри соціології та соціальної роботи
ГУ

Засоби масових комунікацій та трудова адаптація людини: аналіз впливу

В статье рассматривается влияние средств массовых коммуникаций на трудовую адаптацию человека, исследуются механизмы и последствия влияния этих факторов.

The author of the given article considers the influencing factors of mass media on a person's labour adaptation, as well as studies the mechanisms and after-effects of the mentioned above factors.

Ключові слова: трудова адаптація людини, професійна адаптація, еволюція суспільства, девіантна поведінка, комфортність, інновація, ритуалізм, ретритизм, бунт.

Поняття «трудова адаптація» набуло достатньо широкого вжитку у вітчизняних та зарубіжних соціологічних джерелах, досягло певного статусу серед основних понять соціології праці, увійшло до сучасних навчальних посібників з цієї соціологічної дисципліни [1, с. 215; 2, с. 170–171].

Так, Г. Дворецька визначає трудову адаптацію як різновид соціальної взаємодії працівника з новою трудовою ситуацією, у процесі якої погоджуються вимоги та очікування її учасників. Розпочинаючи трудову діяльність чи змінюючи місце роботи, людина активно входить до системи соціально-трудових відносин конкретної організації, засвоює нові соціальні ролі, узгоджує особисту позицію з метою і завданням організації, підпорядковуючи свою поведінку службовим принципам даного підприємства чи установи.

У той самий час наукова проблема полягає у тому, що у соціологічному просторі відсутнє загально визнане розуміння цього поняття. До чинників, що обумовлюють неоднозначність та суперечливість трактування таких понять як «трудова адаптація» та «професійна адаптація» в сучасному суспільстві відносять такі:

- протягом своєї самостійної трудової діяльності людина вимушена, як правило, кілька разів змінювати рід професійної діяльності та конкретну спеціальність як певний вид занять у межах однієї професії.
- абсолютна більшість робітників виконує відповідні соціально-професійні ролі на окремих підприємствах як специфічних соціально-економічних організаціях і може протягом своєї трудової кар'єри неодноразово переміщуватися з одних підприємств в інші.
- оволодіння знаннями та навичками, необхідними для виконання соціально-професійних ролей, вимагає як дуже об'ємної та тривалої загальної для всіх робітників базової загальноосвітньої й загальнокультурної підготовки, так і спеціального професійного навчання.



За таких обставин деякі автори вживають термін «професійна адаптація», надаючи йому по суті значення трудової адаптації.

Саме у вузькому значенні поняття «професійна адаптація» вживається як структурна складова більш широкого родового поняття – виробнича адаптація. Досить поширеним є розуміння, що виробнича адаптація має два аспекти: професійний (адаптація до професійної діяльності) та соціально-психологічний (адаптація до певної робочої групи).

Подальшого розвитку структура виробничої адаптації набула у працях В.С. Панюкова, М.П. Лукашевича, Т.Н. Вершиніної. Так, В.С. Панюков виділяє такі основні сфери виробничої адаптації: організаційну, професійну, матеріально-побутову, соціально-політичну та соціально-психологічну. М.П. Лукашевич виділяє як структурні елементи професійну, організаційну, соціально-психологічну, матеріально-побутову та дозвілєву адаптації до сучасного виробництва.

У такому розумінні поняття виробничої адаптації за змістом та структурною побудовою наближається до нашого розуміння поняття «трудова адаптація», хоча й вимагає певного уточнення і відповідних додаткових досліджень.

Зважаючи на те, що розбіжності у трактуванні зазначених понять стосуються видових понять, то для уточнення необхідно звернутись до аналізу родового поняття – адаптації.

Як відомо, термін «адаптація» виник у другій половині XVIII ст. в біологічних науках. Спочатку його використовували для характеристики явищ пристосування чутливості органів зору (або слуху), що виражається в підвищенні чи зниженні чутливості у відповідь на дію адекватного подразника.

У подальшому поняття набуло поширення і у соціальних науках, зокрема, у соціології. Певною мірою цьому сприяв значний методологічний потенціал цього поняття, закладений в ідеї розглядати орган (організм) у взаємодії з оточуючим середовищем.

Зокрема, Т. Парсонс у розробленій ним соціологічній теорії систем дії використовує це поняття для визначення функціональних вимог всієї системи. Соціальна система, згідно з його теорією, передбачає наявність трьох підсистем:

- особистісна система (діючі фактори);
- система культури (цінності, які поділяються, та забезпечують сподкоємність і послідовність норм і приписаних статусних ролей);
- фізичне оточення, на яке суспільство повинне орієнтуватися.

З викладеного вище бачимо, що, за Т. Парсонсом, адаптація набуває статусу одного з визначальних факторів еволюції суспільства. Відповідно зростає її вплив як у сукупності підсистем системи соціальної дії. Опосередковано цей вплив має здійснитись також і у взаємодії підсистем адаптація-соціалізація. Отже, гіпотеза щодо зв'язку процесів адаптації та соціалізації набувала подальшого підтвердження. Більш того, дослідження адаптації у сучасному суспільстві набуває подальшої актуальності. Дослідження Т. Парсонса спонукають з'ясувати ще одну, принципово важливу для нашого дослідження, проблему. Вона стосується відповіді на питання: «Чи притаманна адаптації така характеристика як активність? А якщо так, то якою мірою?» На нашу думку, відповіді на ці запитання потребують подальшого аналізу.

Адже залучення поняття «адаптація» з біологічних наук привнесло у суспільні науки, і у соціологію зокрема, розуміння її лише як пристосування, між тим це поняття має значно розлогіший зміст.

Саме у такому контексті, на нашу думку, вживає поняття «пристосування» Р. Мертон, досліджуючи причини девіантної поведінки у суспільстві. У його аналізі типів індивідів у суспільстві виділено п'ять типів індивідуального пристосування залежно від «прийняття» чи «відторгнення» (або їх поєднання) набутих у суспільстві цінностей та норм: конформність, інновація, ритуалізм, ретритизм та бунт. За його типологією тільки один тип, а саме – конформність можна назвати таким, що повною мірою сприймає як цілі, що визначаються культурою, так і інституалізовані засоби. Тобто представники цього типу саме



приспосовують себе до цих цілей та засобів, не претендуючи на зміну, соціальної ситуації. Іншими словами їх активність спрямована на взаємодію із суспільством за встановленими «правилами гри».

У останніх же чотирьох видах ця активність спрямована на відторгнення чи цілей, чи засобів, чи обох разом. Отже, відторгнення має своє продовження у корекції існуючих «правил» гри та введенні в них тих чи інших інновацій.

Таким чином, є достатні підстави для ствердження, що поняття «приспосовання» у Р. Мертона має елементи активності, спрямовані не тільки на зміни у поведінці індивіда (його приспосовання до ситуації), а й на зміни самої соціальної ситуації. Отже, на нашу думку, поняття приспосовання у нього більше відповідає сучасному розумінню поняття адаптації (у даному випадку – соціальної адаптації).

Визначення активного характеру «приспосовання», за Р. Мертоном, є важливим і необхідним. Справа у тому, що «шлейф» розуміння адаптації як синоніма приспосовання тягнеться фактично до наших часів.

Корисним для з'ясування сутності процесу адаптації є аналіз виділених Я. Щепаньським ступенів приспосовання.

Перший ступінь – це психологічна переорієнтація: індивід, що приспосовується, знає, як він повинен діяти у новому середовищі, як себе поводити, але внутрішньо не визнає цього і відторгає його (середовища) систему цінностей, дотримуючись своєї попередньої ціннісної системи.

Другий ступінь – це етап терпимості. Як середовище, так і новий у ньому індивід проявляють взаємну терпимість до системи цінностей і до існуючих зразків поведінки, визнаючи їх рівноцінність.

Третім ступенем приспосовання є акомодация, що виникає на основі терпимості, пов'язаної із взаємними поступками, базується на визнанні і прийнятті новачком основних систем цінностей нової ситуації при одночасному визнанні деяких попередніх цінностей індивіда його новим середовищем. Аккомодация виступає також як метод вирішення конфліктів.

Четвертий ступінь – це повне приспосовання або асиміляція, оснований на повній відмові від попередніх зразків і цінностей, і на повному прийнятті нових.

Звернемо увагу на деяку схожість класифікації «ступенів приспосовання» з «типами приспосовання» Р. Мертона. На нашу думку, доцільно застосувати для з'ясування сутнісних ознак «ступенів приспосовання» ту саму методикку, що ми вже використали для дослідження активності «типів приспосовання». Дійсно, на першому ступені приспосовання індивід, де це можливо, відкидає систему цінностей нового середовища і дотримується своєї. Зрозуміло, що дотримується для орієнтації у діях, поведінкових актах згідно із системою цінностей. Отже є певна активність. Зрозуміло – лише там, де це можливо.

На другому ступені така активність не тільки допускається, а й вважається рівноцінною зі зміною поведінки індивіда.

Третій ступінь передбачає таку активність у взаємних поступках індивіда і середовища.

І лише четвертий ступінь – асиміляція – практично не залишає місця для активного впливу на оточуюче середовище.

Як бачимо, термін «приспосовання» у Я. Щепаньського, який він визнає синонімічним терміну «адаптація», має ознаки активності у взаємодії з оточуючим середовищем.

Підсумовуючи викладене, доходимо висновку: поняття «адаптація», що було запозичене суспільними науками із біології і привнесло ознаки пасивного приспосовання до оточуючого середовища, при застосуванні до описання взаємодії людини з новим середовищем набуло ознак переважно активної взаємодії людини в контексті переважно активного взаємного приспосовання.

Що така активність притаманна адаптації особистості до оточуючого соціального середовища (тобто – соціальної адаптації) визнається більшістю вітчизняних соціологів; це



зафіксовано в енциклопедичних і довідкових джерелах [8, с. 2]. У той самий час відповідь на питання, чи притаманна ознака активності біологічній адаптації організму людини до оточуючого природного і соціального середовища, залишається відкритим і вимагає подальшого дослідження.

Ця проблема є актуальною і для нашого дослідження. У зв'язку з тим, що наші дослідження ЗМК виявили їх вплив на людину на біологічному, психічному і соціальному рівнях. Отже, логіка наукового пошуку вимагає дослідити відповідні рівні процесу адаптації і встановити зв'язок і механізми впливу ЗМК на кожен з рівнів адаптації.

Для реалізації цієї дослідницької задачі скористуємось методикою, запропонованою М.П.Лукашевичем [13, с. 86–168].

Заслуговує на підтримку його твердження про багатогранність, навіть скоріше універсальність класу адаптивних явищ та необхідність з міждисциплінарних позицій подивитись на багаторівневе явище складно організованої біологічної, психічної та соціальної природи, водночас відокремити у ньому соціальну зумовленість як головну в адаптації людини.

Саме такий підхід відбиває усталений як провідний у сучасній вітчизняній літературі з проблем комплексного вивчення людини погляд на людську діяльність та поведінку, що зумовлені взаємозв'язком біологічних, психічних та соціальних закономірностей, при провідній ролі останніх. Проте для такого інтегрованого, комплексного розгляду адаптації людини потрібно насамперед диференційовано розглянути кожний зі складових елементів рівнів адаптації – біологічний, психологічний та соціальний.

Відокремлення з пристосування його активної частини – адаптації – дає змогу відійти від погляду на активність організму стосовно навколишнього світу як на похідну від закладеного в самій природі потягу до рівноваги, до того, щоб утримати життєдіяльність на одному й тому самому стабільному рівні. Тим самим створюються передумови для пояснення мотивації активності організму на поглибленому теоретичному рівні, що має особливе значення під час розгляду психологічної та соціальної адаптації людини.

Аналіз біологічної адаптації людини вказує на те, що більша її частина зумовлена насамперед структурами, притаманними лише людині. Ці структури виявляються в біологічній організації руки, горла, рота та інших органів; у біологічній організації неокортексу та закономірностях його функціонування; у діяльності другої сигнальної системи та ін. Підпорядковуючись біологічним законам, ці структури водночас є специфічними біологічними, оскільки вони визначені соціальними умовами.

Науковцями доведено, що характер праці, трудової функції та соціального середовища стали головними у формуванні специфічно людських біологічних утворень. Саме праця як доцільна діяльність людини створила її тілесну організацію. Під впливом праці людина, зберігаючи свою біологічну природу, перетворюється разом з тим на суспільну істоту, а отже, людська дійсність включає не лише природні, а й штучні, «надприродні» соціальні та культурні фактори. Багато у чому пориваючи раніше існуючі зв'язки з природою, людина починає виражати свою родинну сутність у створенні «надприроди», що охоплює «другу природу» та культуру. Тим самим людина в основному звільнилася від влади еволюційних механізмів, набула своєї «надбіологічної», соціальної сутності. Це внесло істотні зміни також у взаємодію людини з природою.

З цього моменту її адаптація набула характеру не просто пристосування до змін середовища згідно з власними потребами. Водночас постала потреба адаптації як самої природи, так і людини як її елемента до створеної нею «другої природи», до продуктів та результатів її культури. Проте це не дає підстави для абсолютизації соціального у людині, такого розуміння, немовби лише соціальне є детермінуючим фактором. Сучасні фізіологічні експерименти підтверджують, що вплив негативних факторів середовища виявляється не лише на біологічному рівні, а й у різних порушеннях моральної поведінки, звичок, а також нейропсихічних відхилень найрізноманітнішої природи: швидка втома, послаблення уваги,



різкі коливання настрою тощо. Такі відхилення істотно впливають на психологічний та соціальний рівень адаптації людини. Вони вказують також на те, що дедалі менше місця в адаптації людини залишається на долю «суто» біологічного, тобто спільного з біологічною адаптацією живих організмів.

Важливим для нашого дослідження є також висновок про необхідність розширити розуміння мотивування адаптаційної діяльності живих систем за межі, зумовлені принципом гомеостазису, за межі уявлень про організм як інертну систему, що виводиться зі стану рівноваги лише під впливом зовнішніх поштовхів [13, с. 90–91].

Суттєвим для дослідження адаптації є методологічне обґрунтування, яке здійснює Я. Щепанський при класифікації процесів пристосування. Рушійною силою пристосувальної поведінки індивіда є необхідність задоволення його потреб. Дослідження проблем біологічної мотивації спричинили висновок, що такою самою, якщо не більшою, мірою як потреба зберегти основні фізіологічні константи (позначимо її як «гомеостатичну») організму властива й так звана дослідна потреба – здобути нову інформацію про навколишній світ. Так само як гомеостатичне пристосування реалізується включенням фізіологічних механізмів шляхом збудження відповідних рецепторів, дослідницька поведінка зумовлюється реакцією, що активізує системи вищих нервових центрів (локалізованої у мозковому стовбурі). Подразники при цьому виконують дві функції – сигнальну (інформаційну) та активізуючу (енергетичну). Саме наявність інформаційної (сигнальної) функції біологічної адаптації несе у собі свідчення наявності підстав інформаційного впливу ЗМК на біологічну адаптацію людини.

Як бачимо, діалектична єдність організму та середовища виявляється в процесі біологічної адаптації з огляду на неподільний зв'язок двох домінант поведінки організму при їх взаємодії: по-перше, спрямовану на збереження організму як системи і, по-друге, на забезпечення рівноваги середовища. Поєднання цих двох домінант у пристосувальній діяльності притаманне всім живим істотам, проте співвідносяться вони по-різному для різних рівнів розвитку живого. Чим вище організм розміщується на еволюційній шкалі, тим істотношою є частка, питома вага дослідницької домінанти.

Принципово важливим для нашого дослідження є висновок, що людині притаманна біологічна форма пристосувальної діяльності стосовно зовнішнього середовища. Оскільки біологічне у ній є специфічно людським, несе на собі результати соціальної детермінованості, ця пристосувальна діяльність як на гомеостатичному, так і на дослідному рівні має активний характер, тобто є біологічною адаптацією.

Мотивація біологічної адаптації зумовлюється, як зазначалось, діалектичною єдністю мотивів гомеостатичного та негомеостатичного видів. На відміну від тварин, де мотиви та їх співвідношення відбуваються на рівні складних умовних рефлексів, у людини мотивація опосередковано виявляється функцією свідомості. Тому в актуалізації того чи іншого вибору в людини вирішальну роль відіграє свідомий мотив. Мотивація діяльності людини, у тому числі адаптаційної, належить до сфери вивчення психології і тому зумовлює потребу вивчення психологічної адаптації.

У сучасних зарубіжних та вітчизняних дослідженнях психологічної адаптації домінує вплив представників необіхевіоризму (Н. Міллер, Дж. Даллард, Р. Сірс та ін.) та відгалужень психоаналітичної психології, пов'язаних із культурною антропологією (Р. Бенедикт, М. Мід), психосоматичною медициною (Ф. Александер, Т. Френч). Незважаючи на всі відмінності між цими психологічними школами та напрямками, їх поєднує погляд на мотив діяльності індивіда як на такий, що виникає й розвивається через порушення гомеостатичної рівноваги між організмом та середовищем як прагнення її відновити. Отже, потреба відновлювати рівновагу із середовищем, яку відчуває організм, розглядалась як головний рушій адаптивної поведінки.

Ми не погоджуємось з абсолютизацією такого підходу, адже він звужує розуміння ролі психологічної адаптації у забезпеченні цілісності біологічної системи організму людини



всупереч руйнівним впливам середовища. Іншими словами, роль психологічної адаптації зводиться до забезпечення проходження біологічної адаптації. Орієнтуючись на висвітлений вище підхід Я. Щепанського, вихід за межі гомеостатичної уяви про психічну адаптацію вбачається нами у дослідженні сутності цієї адаптації шляхом пошуку потреб, що її спонукають. Нагадаємо, що одну з потреб ми вже визначили. Вона має гомеостатичний характер і її вплив обмежений. Спрямована вона в основному на психічне підкріплення біологічної адаптації. Спрямованість же на середовище має безумовно рефлекторний, первісно притаманний організму і закладений у його конструкцію у процесі природного відбору характер. Тому при достатньо нових змінах зовнішнього середовища дія такого пристосувального механізму малоефективна. Більше того, при різкій відмінності раніше невідомих змін зовнішнього середовища, що виходять за межі «спадкової програми», його мотивації не відбудеться. З огляду на це мотивована під впливом гомеостатичної потреби діяльність має пристосувальний характер.

Пошук потреб негомостатичного характеру вивів дослідників на так звані орієнтувальні потреби. Назва цих потреб доволі точно відбиває їх роль у процесі саморегулювання поведінки. Базуючись на раніше засвоєній інформації від різного роду подразників, адекватно реагуючи на величину сигнальних значень, живі організми на вплив орієнтувальних потреб, що постали у результаті появи новизни в навколишньому (або внутрішньому) середовищі, відповідають мотивацією адаптивної поведінки. У відповідь на вплив навколишнього середовища орієнтувальні потреби не лише приводять у дію процес адаптивної діяльності, а й допомагають добрати тактику адаптивної поведінки. Враховуючи, що за таким самим принципом регулює свої відносини з фізичними середовищами і людина, зазначимо, що завдяки розвиненому інтелекту мотивація адаптивної поведінки в людини усвідомлена. Реалізуючи закладені можливості пізнання, передбачення, планування та організації поведінки, людина забезпечує свою незалежність від навколишнього середовища, надає пристосувальній діяльності адаптивно-адаптуючого характеру, що змінює як свою поведінку, так і навколишнє середовище. Отже, адаптація людини, що мотивована орієнтувальними потребами, має активний характер, спрямована на усунення недостатньої орієнтованості людини, спричиненої появою нових факторів у навколишньому середовищі.

Цікавим і корисним є виявлена дослідниками орієнтувальних потреб їх структура, яка включає пізнавальну потребу, потребу в емоційному контакті, а також потребу в змісті життя. Кожна з них зумовлює відповідні види адаптивної поведінки людини. Так, під впливом пізнавальної потреби мотивується прагнення індивіда до пізнання незрозумілих явищ. Потреби в емоційному контакті відповідає регулювання поведінки людини залежно від емоційних ставлень інших людей. А у відповідь на потребу змісту життя формується прагнення співвідносити цінність власної особистості з різними рівнями колективних та загальнолюдських цінностей.

Як бачимо, спираючись на проведені дослідження ЗМК, є підстави стверджувати, що вони впливають на задоволення кожної з потреб: допомагають або заважають пізнанню нових і тому нерідко незрозумілих явищ і подій; викликають їх емоційне сприйняття або відторгнення, сприяють узгодженню або неузгодженості системи цінностей (або деяких з них) із системою схвалюваних суспільством чи групою цінностей. У цілому ж реалізація орієнтувальних потреб мотивує поведінку людини спрямовану на дослідження й аналіз нової ситуації у середовищі, що складається, не лише з урахуванням предметних співвідношень, а й спираючись на емоційні оцінювання людей, а також за допомогою абстрактних понять, співвіднесення із сукупністю суспільних цінностей. У результаті виникає можливість не лише констатувати події, а й передбачувати, планувати їх. Завершальним етапом і результатом мотивації адаптивної поведінки є формування мети діяльності та програми, що включає засоби її реалізації.



Таким чином, психологічна адаптація є процесом мотивації адаптивної поведінки людини, формування мети та програми її реалізації, що виникає у відповідь на значущу новизну навколишнього середовища. У кожному конкретному випадку перебіг процесу психологічної адаптації набуває емоційного забарвлення та динаміки згідно з особливостями характеристик психіки індивіда. Таке визначення психологічної адаптації впливає з наступного розуміння його сутності. Поштовхом до початку психологічної адаптації слугують зміни в навколишньому природному чи соціальному середовищі, що стосується конкретної людини, створюють тим самим елемент новизни ситуації, що є джерелом виникнення в індивіда орієнтувальних потреб. Під впливом останніх здійснюється мотивація поведінки людини (адаптивною за визначенням М.П. Лукашевича), спрямованої на задоволення орієнтувальних потреб, формуються у свідомості мета і програма цієї поведінки. Мета поведінки – досягти адекватного оцінювання змін середовища та нової ситуації в цілому, визначити значущість цих змін для себе та для успішної взаємодії із середовищем, а також потреби коригувати цю взаємодію та шляхи її здійснення. Програма поведінки передбачає вивчення та аналіз інформації про зміни, розширення для цього рівня емоційних контактів, співвіднесення особистих інтересів і цінностей із суспільно значущими та цінностями змін. Слід підкреслити, що власне психічна адаптація обмежується тільки усвідомленням мети та програми адаптивної поведінки. Реалізація останньої, тобто сама адаптивна поведінка, лежить поза межами психічної адаптації.

З наведеного розуміння психологічної адаптації стає зрозумілим її зв'язок як з біологічною, так і з соціальною адаптацією. З одного боку, через психологічну адаптацію підкріплюється біологічна адаптація на психічному рівні. З іншого боку, сама психічна адаптація, як продукт функціонування мозку, здійснюється на біологічній основі.

Щодо взаємозалежності психологічної та соціальної адаптації, то вона полягає у наступному. Психологічна адаптація зумовлена суспільним характером змін навколишнього середовища та людської свідомості, психіки, що викликають її. У свою чергу шляхом формування цілей і програми вона впливає на ефективність адаптивної діяльності, надає динаміці цієї діяльності індивідуального емоційного забарвлення. Без психологічної адаптації, що спонукає людину до адаптивної діяльності, яка немов би «дає старт» соціальній адаптації, остання була б просто неможливою.

Література

1. Дворецька Г.В. Соціологія праці: Навч. посіб. – К.: КНЕУ, 2001.
2. Ромашов О.В. Социология труда: Учеб. пособ. – М.: Гардарики, 1999.
3. Васильев В.В. Система адаптации работников до профессиональной деятельности. – Днепропетровськ: Вид-во Дніпропетровського університету, 1999.
4. Панюков В.С. Устойчивость кадров в промышленности. – Киев: Наукова думка, 1978.
5. Формирование и стабилизация квалифицированных кадров промышленности и строительства. – Новосибирск: Наука. Сиб. отд-ние, 1982.
6. Лукашевич Н.П. Производственная адаптация молодежи: структура, функции, управление. – Киев: Изд-во УСХА, 1990.
7. Назаров М.М. Массовая коммуникация в современном мире: методологический анализ и практика исследования. – М.: УРСС, 1999.
8. Соціологія: Короткий енциклопедичний словник /Під заг. ред. В.І. Воловича. – К.: УЦДК, 1998.
9. Лукашевич М.П. Соціалізація. Виховні механізми і технології. – К.: ІЗМН, 1998.
10. Обуховский К. Психология влечений человека. – М., 1972.
11. Гримак Л.П. Резервы человеческой психики: введение в психологию активности. – М., 1987.
12. Калайков И. Цивилизация и адаптация. – М., 1984.
13. Лукашевич М.П. Соціологія праці. – К.: Либідь, 2004.



Сорокіна О.А.,

*канд. психол. наук, доцент кафедри соціальної роботи
та практичної психології АПСВ*

Петко В.О.,

студентка V курсу факультету соціального управління АПСВ

Переривання незапланованої вагітності: спроба соціально-психологічної оцінки

В статті приведені результати психологічного дослідження впливу абортів незапланованої вагітності у молодих жінок на формування їхніх відносин до свого репродуктивного здоров'я; показана динаміка відносин жінки з ближчим оточенням – родителями та партнером. Використання глибокого інтерв'ю дозволило визначити психологічні фактори, що призводять до абортів, та проаналізувати емоційний стан жінки до та після операції абортів. В статті наведені напрямки превентивної роботи з формування відповідального сексуального поведіння серед молоді.

The given article presents the results obtained in a psychological research of abortion influence in case of unplanned pregnancy of young women on forming their attitude to their reproductive health. It also shows the dynamics of a woman's relation with her close surroundings – parents and a partner. The deep interview being used, the authors of the article define the psychological factors leading to abortion, as well as analyse women's emotional state before and after an abortion operation. They also outline some trends of preventive work, which will form responsible sexual behaviour pattern among young people.

Ключові слова: аборт, психологічні аспекти, емоційні стани, репродуктивне здоров'я.

Репродуктивне здоров'я жінок є одним з вагомих складових здоров'я нації. Незважаючи на активні профілактичні заходи установ охорони здоров'я, кількість штучних абортів в Україні залишається значно більшою, ніж у багатьох розвинутих країнах. Перевищення числа абортів над пологоми становить 1,2 рази. Для порівняння: в Німеччині і Франції цей показник дорівнює 0,25, а в Японії 0,06 [7]. Саме з проблемою штучного аборту пов'язані питання регуляції народжуваності, збереження здоров'я жінок та дітей [1; 3]. Безплідність, невиношування вагітності, висока частота запальних захворювань статевих органів – наслідок негативного впливу великого числа абортів, низького рівня медичних послуг та обізнаності щодо проблем репродуктивного здоров'я. Безплідність після аборту спостерігається приблизно у 40% жінок [7]. З огляду на це штучний аборт залишається одним з основних методів регуляції народжуваності в Україні, особливо у молодих жінок. За різними джерелами від 53 до 65% вагітностей у жінок у віці 14–20 років завершується медичним абортом [8; 9]. Відомо, що причини переривання вагітності залежать від віку жінки, рівня її освіти, соціальної та професійної належності, матеріальної та житлової забезпеченості, відносин між партнерами та кількості дітей [2]. За даними Н.В. Косея, у віці до 20 років значну вагу в структурі причин переривання вагітності мають відсутність чоловіка, молодий вік жінки, незадовільні житлові умови та праценовладштованість. Крім того, більшість молодих жінок застосовує традиційні, але малоефективні методи запобігання вагітності, а 22% взагалі не використовує протизаплідних засобів [5]. Тоді як реального зниження числа абортів можна досягти, якщо сучасними методами контрацепції охоплені не менше 40–45% населення репродуктивного віку [7]. За умов певного інтересу до медичних проблем аборту залишаються малодослідженими його соціально-психологічні аспекти.

Результати медико-психологічних досліджень засвідчують, що психологічні порушення після аборту значно складніше та довготриваліші, ніж фізичні наслідки: у наслідок абортів зростає кількість жінок, які страждають на невроз, мають психічні чи психологічні розлади. Зарубіжні дослідники для визначення психологічного стану жінки,



яка пережила аборт, використовують термін післяабортного синдрому (ПАС), який містить понад 20 ознак фізіологічного та психологічного стану, що можуть виникнути після штучного переривання вагітності. До них належать: порушення сну, неадекватні емоційні реакції, почуття провини, втрати та порожнечі, депресія, страх перед покаранням, різні види агресії, зловживання медикаментами, алкоголем та ін. Не всі фахівці однаково ставляться до визначення цього синдрому, деякі з них вважають, що негативний вплив абортів на подальше життя жінки надмірно перебільшене та занадто розширене [6]. Але саме ця дискусія вказує на те, що для зарубіжних психотерапевтів та клінічних психологів зазначена проблема існує та досліджується, пропонуються певні превентивні заходи та рекомендації як для молодих дівчат, які ще не народжували, так і для жінок, що пережили цей важкий стан. На жаль, змістовних вітчизняних досліджень з цього питання нами не знайдено. Останнім часом лише поодинокі публікації присвячені проблемі абортів першої вагітності. Взагалі це дослідження лікарів-клініцистів та огляди фахівців з визначенням медичних та соціально-демографічних чинників абортів [1; 4; 5].

Метою проведеного дослідження стало вивчення психологічного стану молодих жінок, що пережили аборт першої вагітності. Нами зроблено ретроспективний аналіз емоційних переживань жінок перед операцією штучного абортів та після неї, здійснено спробу визначити вплив штучного абортів на стосунки жінок з найближчим оточенням (партнером та батьками).

Нами було обрано метод глибинного інтерв'ю, що являє собою серію індивідуальних інтерв'ю на задану тему та проводиться згідно з планом обговорення. Невимушена форма бесіди дозволила встановити атмосферу довіри, гарантувати жінкам доброзичливість та конфіденційність. Було опитано 20 жінок віком від 16 до 25 років (середній вік – 19 років), які перервали вагітність не менш як за рік до інтерв'ю. Незважаючи на малочисельність вибірки, нами було отримано кілька важливих якісних показників.

Серед психологічних чинників, які спонукали до переривання вагітності жінками, було названо соціальну незрілість, психологічну неготовність до материнства («Я була ще неготова до народження дитини, занадто молода»; «Боялася відповідальності») та стосунки з партнером. Відомо, що переважна більшість чоловіків взагалі не визнає наслідків абортів для жінок, і саме вони здебільшого виступають ініціаторами абортів. Чоловіки частіше опосередковано впливають на рішення жінки; вони уникають обговорення проблем, пов'язаних з вагітністю, ухиляються від відповідальності, емоційно відмежовуються від партнерки. («Партнер проявив пасивність і більш був схильний до штучного переривання вагітності», «Він підштовхнув мене до цього рішення»). Таке ставлення ображає жінку, вона втрачає впевненість у собі, у сталості стосунків з партнером. «Партнер був проти народження дитини» – саме таку відповідь наводила майже кожна друга респондентка (45%). Багато жінок зауважило, що прийняли б рішення «на користь дитини», якби партнер погодився.

У цьому стані розгубленості жінка відчуває себе незахищеною, покинутою напризволяще, а пригнічений внутрішній біль породжує гнів. Більшість опитаних жінок зазначили, що вони відчували агресію до партнера 75% («Він був винний у моїй незапланованій вагітності, через нього мені довелося пережити цей біль», «Він [про партнера] здався таким байдужим до того, що сталося»).

Слід зазначити, що майже половина опитаних (45%) відчували агресію до лікаря, який виконував операцію. Жінки вважають, що вони приходять на аборт у стані розпачу та відчаю, і лікар, на їхню думку, має бути уважнішим до них, можливо востаннє попередити про наслідки прийнятого рішення: «Мені здається, що якби лікар хотів, він міг би зупинити мене». Але очікування жінок не виправдовуються: «Лікар здався мені надто черствим і навіть жорстоким», «Я бачила, що лікар засуджує моє рішення». Неодноразово жінки (60%)



наголошували, що лікарі були неуважні до них і після абортів не давали жодних рекомендацій: «Я хотіла почути від лікаря, що процедура абортів пройшла нормально, але він нічого мені не сказав; я й досі не знаю, чи все пройшло добре», «Він просто взяв гроші і пішов, це було огидно».

Переважає більшість опитаних жінок (80%) не повідомляла батьків про вагітність і намір її перервати чи про вже зроблений аборт. Такі дії вони пояснювали побоюванням гніву, осуду з боку батьків, заборони абортів, страхом розчарувати їх чи стати ганьбою для сім'ї, залишитись незрозумілою. З цього приводу жінки говорили так: «Я не хотіла розчарувати своїх батьків; адже вони покладали на мене таку надію», «Вони б не зрозуміли мене і засудили, що я така молода, незаміжня і завагітніла», «Я вважаю, що це моя помилка та моя проблема, і я повинна вирішувати її сама». Але й ті, що зважились порадитись з батьками, не завжди отримували підтримку: «Мої батьки не підтримали мене», «Мої батьки змусили мене це зробити, користуючись своїм авторитетом», «Мої батьки засудили рішення залишити дитину і тим самим підштовхнули мене до абортів», «Вони [про батьків] просто вигнали мене... і що мені залишалося». Таким чином, здебільшого негативне ставлення батьків (чи точка зору жінки про негативне ставлення) до вагітності дочки стає наступним обтяжуючим чинником, що спонукає жінку до абортів.

Свій емоційний стан перед прийняттям рішення про аборт жінки характеризували як тривожний, напружений: «Я боялася наслідків незапланованої вагітності, вважала, що не впораюся, і хотіла скоріше вирішити цю проблему», «Я боялася гніву батьків, мені було соромно перед ними і я була вимушена це робити». Вони відчували безпорадність, безвихідь, сором, відчай водночас і плакали. Страх, пов'язаний з вагітністю, суворі зовнішні обставини, що змушують зробити аборт, невиразний біль, як наслідок втрати – все це викликає важкі переживання, які важко витримати. За нашими спостереженнями, на цьому етапі стан жінки характеризується відчуттям високої емоційної напруги, яка може бути спровокована необхідністю самостійного остаточного рішення відносно майбутньої дитини. Ситуація здається жінці некерованою, її свідомість поглинена проблемою, а відчуття заважають реально оцінити те, що відбувається. Багато опитаних зауважували, що їм дуже важко все згадати. Тобто жінці важко згадувати про зроблений аборт навіть через кілька місяців, свідомість не може подолати цю психологічну травму і болючі спогади поринають у підсвідоме, продовжуючи зводити свою руйнівну роботу: безсоння, безпідставна тривога, перепади настрою, немотивована роздратованість та ін.

Під час абортів жінка переживає свою втрату, вона справді одинока та безпорадна, внутрішньо спустошена, оскільки, з одного боку, – вона сама прийняла рішення про аборт, а з іншого, – ніхто, крім неї, не бачить причини для її глибокого смутку: «Важко було розлучатись зі своєю першою дитиною, але я не змогла нічого зробити, я боялася...», «Я не хотіла, але мала це зробити...». Після процедури абортів почуття у всіх жінок були пригніченими. У їхніх спогадах ми змогли відмітити амбівалентність почуттів, зумовлену полегшенням від того, що все «позаду» (біль, токсикоз, потреба вибору і прийняття рішення тощо) і усвідомлення наслідків вчинку. Спустошеність та полегшення жінки відчували одночасно: «Я відчувала полегшення, бо все нарешті закінчилося, тоді мені було не важливо, як все закінчилося», «З одного боку, мені стало легше, бо вибір було вже зроблено. Але я почувала спустошеність, бо усвідомила, що мені бракувало мужності народити і я втратила щось дороге», «Мені стало легше після абортів, я відчула, що знову вільна».

Після абортів у багатьох жінок переважало почуття провини (85%). Іноді це дифузне почуття супроводжувалось переживаннями втрати власної гідності (40%), страху перед покаранням (50%), депресії (55%): «Я відчуваю, що винна, але не можу визначитися, в чому саме, це просто почуття». На питання про те, як жінки намагалися подолати власне занепокоєння, 80% відзначили, що прагнули не згадувати про те, що сталося, та уникати



усього, що мало відношення до абортів; мимоволі полегшували смуток сльозами. Більшість опитаних (75%) не наважувалася навіть відвідати лікаря протягом року («Не хотіла згадувати про те, що сталося», «Після того, що сталося, я побоююсь лікарів», «Боюся, що мені скажуть щось недобре»). Зауважували також, що полегшення приносило постійне самовиправдання, звинувачення обставин, а також можливість виговоритися близькій людині, оскільки переживати такі болісні спогади на самоті дуже важко. Бажання відверто виговоритися висловлювали майже всі жінки, бо підсвідомо кожна з них прагне, щоб її хтось розрадив та вибачив. Вони хотіли б, щоб їх співрозмовницею була жінка, яка сама пережила аборт, тоді вона зможе зрозуміти та прийняти їх вистраждані слова та сльози. На нашу думку, на цьому етапі жінки потребують психологічного втручання, яке, з одного боку, сприятиме зменшенню напруги у стосунках з батьками та партнером, а з іншого, – допоможе примирити власну свідомість з новою реальністю, активізує внутрішні ресурси жінки з подолання кризи, яку вона щойно пережила. Зарубіжні психотерапевти пропонують створювати групи самопомоги, надавати жінці психологічний супровід та підтримку [6]. Але для нашої країни це справи майбутнього. Найчастіше «психотерапевтичні» розмови проводяться з подругами чи, як виключення, з матір'ю. Це підтверджує думку про те, що аборт, який здається молодій жінці вирішенням проблем, насправді стає лише їх початком.

Майже всі жінки (95%) визначали, що аборт відіграв значну роль у їхньому житті і змінив їх погляди. Для всіх опитаних це було важким випробуванням – вони «подорослішали», втратили безпосередність та легкість у стосунках з людьми: «Я вже не та, як раніше, я змінилася», «Я стала обережною та критичною». Але сплата за таку «зрілість» занадто висока: «Я вже ніколи не буду такою як до абортів», «Я втратила ілюзії і тепер дивлюсь на життя реальніше», «Я стала більш жорсткою». Як відстрочений наслідок пережитого у жінок виникли побоювання за власне здоров'я, і репродуктивне у тому числі. Майже у всіх змінилося ставлення до майбутніх дітей. Молоді жінки стверджують, що стали дуже переживати за те, чи зможуть народити взагалі. Вони прагнуть зробити це зважено та обмірковано: «Після штучного переривання вагітності я з часом зрозуміла, що мати дитину – це великий дар для жінки».

Важливим, на нашу думку, виявився той факт, що всі жінки жалкують про те, що сталося, але 80% з опитаних зауважили, що якби мали можливість все повернути, вони не змінили б свого рішення: «Це хоча і сумний, але мій власний досвід, я б нічого не змінювала», «У тій ситуації я вчинила правильно, іншого виходу не було, я б нічого не змінювала.» Тобто, рішення про аборт супроводжується жорсткою рішучістю, яка не припускає альтернативи навіть тепер.

Нами спостерігався той факт, що, незважаючи на гнів на партнера та звинувачення в тому, що сталося, 65% жінок після штучного переривання вагітності залишилися зі своїм партнером. Більшість жінок аргументували це так: «Я кохаю його, незважаючи на те, що сталося», «Ми зможемо разом це все пережити», «Він мене не відпустив», «Тепер ми пов'язані навек». Можливо саме тому, для нашої країни аборт залишається найбільш розповсюдженим способом позбавлення від небажаної вагітності, що жінки (а також їх батьки та партнери) вважають його прийнятним та доступним. Бо яким чином можна пояснити той факт, що кожна четверта з опитаних жінок після таких важких випробувань не стала застосовувати ефективні контрацептивні засоби, хоча, за її словами, має достатньо інформації. Більш того, одна з респонденток повідомила, що не застосовує протизаплідні засоби, оскільки підсвідомо бажає знову завагітніти, що довести власну жіночість та спроможність до материнства. Як запобігти такій легковажності та безвідповідальності?

На цій підставі ми вважаємо, що існують певні розбіжності між інформованістю жінок з питань контрацепції та застосуванням цих засобів особисто. Ці розбіжності, окрім медичних, мають суто психологічні чинники. З одного боку, це може бути недостатня



сформованість переконань про негативний вплив абортів, а з іншого, – відсутність у сучасних жінок розсудливого ставлення до власного репродуктивного здоров'я як невід'ємної частини здорового способу життя та самозберігаючої поведінки.

Проблема ранньої вагітності зростає з огляду на зміну сексуальної та репродуктивної поведінки, поширення небезпечних форм сексуальної поведінки: зниження середнього віку першого статевих контакту, збільшення кількості статевих партнерів. Майже кожна третя дівчина у віці 15–18 років, яка живе статевим життям, вагітніє [7]. Нестримане зростання кількості абортів першої вагітності свідчить про необхідність проведення активної профілактичної роботи серед молоді з питань статевих виховання [8]. Необхідними кроками у цьому напрямі є: розповсюдження досвіду роботи серед старшокласниць стосовно правил особистої гігієни, який проводять представники певних фірм-виробників товарів особистої гігієни у межах рекламних заходів. Ці заходи не мають на меті привернути увагу молоді до репродуктивного здоров'я та здебільшого спрямовані лише на дівчат. Але превентивні заходи необхідно проводити не лише з дівчатами, а й з хлопцями; запропоновані питання мають містити не лише медичні аспекти репродуктивного здоров'я, а й соціально-психологічні. Це можуть бути семінари-тренінги з підвищення рівня поінформованості щодо переваг здорового способу життя, створення мотивації на збереження здоров'я, в тому числі й репродуктивного. Спочатку необхідно надати підліткам достовірну інформацію, а надалі створювати умови переходу цієї інформації в особистий досвід. Окрім інформаційних, це можуть бути практичні заняття: групові обговорення, спільні пошуки ідей, розігрування діалогів, вправи та імітації. Так, при обговоренні зі старшокласниками переваг відповідальної сексуальної поведінки можуть моделюватися різні життєві ситуації, пов'язані з незапланованою вагітністю. Ролі розподіляються між учнями, ролі молодих вагітних виконують учениці, а ролі партнера, батьків грають товариші по класу [9]. Такі вправи можуть наблизити юнаків та дівчат до усвідомлення, що проблема незапланованої вагітності може торкнутися кожного з них. І запобігти цій ситуації значно легше, ніж вирішувати складні питання, пов'язані з абортів. Певна робота повинна проводитись і з батьками старшокласників, тому що, як ми визначили, їх думка та ставлення можуть стати фатальними в остаточному рішенні їх дочки щодо абортів.

Для того, щоб виконати таку складну роботу, нею повинні займатися не лише медики, а і вчителі, шкільні психологи та соціальні педагоги, які матимуть певні знання з формування здорового способу життя людини, і у тому числі, з питань репродуктивного здоров'я їх вихованців.

З викладеного вище доходимо висновків.

1. Згідно з опитуванням, основними психологічними причинами, що спонукають молодих жінок до переривання незапланованої вагітності, є соціальна незрілість, психологічна неготовність до материнства та неадекватна позиція партнера та батьків.
2. Переважна більшість опитаних жінок (80 %) не повідомляла своїх батьків про власну вагітність, рішення про аборт та взагалі вже перервану вагітність. Такі дії обумовлені побоюванням гніву, осуду з боку батьків, заборони абортів, страхом розчарувати батьків чи стати ганьбою для сім'ї, залишитись незрозумілою.
3. Найпоширенішою емоцією, яку відчували опитані жінки відносно оточуючих, була агресія, яка поширювалась на партнера (75 %), лікаря, що проводив операцію (45 %), та батьків (25 %).
4. Більше половини жінок (65 %) після штучного переривання вагітності залишилися зі своїм партнером. Жінки аргументують своє рішення тим, що відчують любов до партнера, сильну емоційну прихильність. Деякі вказують, що спільне подолання та переживання ситуації абортів сприяло зміцненню їхніх стосунків.



5. За даними суб'єктивних оцінок жінок, аборт наклав відбиток на ставлення жінок до людей взагалі: воно стало більш прагматичним та жорстким, сформував побоювання стосовно власного здоров'я, в тому числі репродуктивного, визначив ставлення молодих жінок до материнства як до цінності.
6. Ставлення до абортів як прийнятної способу позбавлення від незапланованої вагітності залишається розповсюдженим як серед молодих жінок, так і серед чоловіків. У переважній більшості опитаних відсутнє зважене та обмірковане ставлення до власного репродуктивного здоров'я; близько 25 % не застосовують протизаплідні засоби, навіть після абортів.
7. Просвітницька діяльність щодо формування здорового способу життя та відповідальної статевої поведінки серед молоді повинні проводитись підготовленими фахівцями з використання інтерактивних форм з урахуванням віку та досвіду цільової аудиторії.

Література

1. Венцківський Б.М., Веропотвелян П. М., Лунгол В.М., Веропотвелян М.П. Медико-демографічні та соціально-гігієнічні аспекти штучного абортів // Вісник асоціації акушерів-гінекологів України. – 2000. – № 2(7). – С.11 – 14.
2. Вдовиченко В. П. Клініко-статистичні особливості розвитку і перебігу ендометриду після ранніх абортів // ПАГ. – 1995. – № 2. – С. 42 – 43.
3. Вовк І. Б. Розвиток служби планування сім'ї в Україні // Тези доповідей X з'їзду акушерів-гінекологів. – Одеса, 1996. – С.47.
4. Жилка Н., Іркіна Т., Шешенко В. Стан репродуктивного здоров'я в Україні: медико-демогр. огляд. – К.: М-во охорони здоров'я України, Нац. акад. наук, Ін-т економіки, 2001. – 68с.
5. Косей Н. В. Аборти і контрацепція за сучасних умов // ПАГ. – 1997. – № 2. – С. 77 – 80.
6. Міріам... чому ти плачеш?: Страждання жінок після абортів / Пер. з рос. Андрія Костирки. – Львів: Місіонер, 1999. – 140с.
7. Нагорна А.М., Безпалько В.В. Репродуктивне здоров'я та статеве виховання молоді. – К.:Вид-во Європ. ун-ту, 2004. – 407с.
8. Репродуктивне та статеве здоров'я підлітків в Україні: ситуаційний аналіз. – К.: Укртиппроєкт, 1999. – 92 с.
9. Санников А. Л. Особенности контрацептивного поведения женщин, прервавших беременность // Рос. мед. журнал. – 1998. – №4. – С. 14 – 18.

Туленков М.В.,

*канд. соціол. наук, професор кафедри соціології та соціальної роботи
Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України*

Технологізація управління кадровим потенціалом сучасної організації

В статье рассматриваются теоретико-методологические аспекты формирования кадровой политики современных организаций, анализируются актуальные проблемы организации управления кадровым потенциалом предприятий и фирм, а также раскрывается структура процесса технологизации его воспроизводства и дальнейшего развития в современных рыночных условиях.

The given article touches upon theoretical and methodological aspects of forming personnel policy within modern business. It also analyses some actual problems of organising the management of personnel potential within enterprises and firms, as well as reveals the structure of the technologization process aiming to produce and develop the mentioned above potential under current market conditions.

Ключові слова: *кадрова політика, кадровий потенціал організації, технологізація управління кадровим потенціалом, управління кар'єрним зростанням персоналу організації.*

Сьогодні навряд чи варто наводити вагомі аргументи на користь того, що одним із ключових елементів соціально-економічної політики держави, і зокрема підприємств, є кадрова політика. У той самий час у свідомості багатьох керівників і менеджерів кадрова політика часто-густо сприймається як процес маніпуляції кадрами. Таке спрощене



розуміння сутності кадрової політики, на нашу думку, є небезпечною тенденцією для будь-якої організації.

У зв'язку з цим актуальною проблемою на сучасному етапі суспільних перетворень є наукове обґрунтування концептуальних засад сучасної кадрової політики. Адже у суспільстві, де панує ринкова економіка, кадрова політика може й повинна базуватися на пріоритетності ідей і принципів організаційно-діяльнісного підходу, тобто на залученні в організацію висококваліфікованих фахівців–професіоналів. Професійний досвід і глибокі знання персоналу організації, що відіграють вирішальну роль у підвищенні продуктивності праці, накопичуються протягом тривалого часу. Аналіз засвідчує, що становлення сучасного працівника як професіонала потребує не менше п'яти–семи років. Тому для набуття персоналом організації професійних знань необхідно вкласти чималі ресурси, у тому числі й матеріальні. Однак набагато складніше підрахувати втрачену вигоду в тих випадках, коли в організаціях досвід професіоналів не використовується повною мірою.

У сучасній Україні, склалась досить парадоксальна ситуація, коли кадри (людські ресурси) на більшості підприємств перебувають у «вільному плаванні», тобто, коли фактично немає чітко продуманої організаційної та кадрової політики. Результати проведених досліджень вказують на те, що у кризових ситуаціях менеджмент багатьох підприємств прагне «заморозити» людський капітал, щоб уникнути звільнень чи обійтися без запровадження інновацій. Основним критерієм у роботі з персоналом багато керівників підприємств вважають стабільність робочих місць при низькій заробітній платі. Зрозуміло, що за такого підходу не може бути й мови про високу продуктивність праці в організації, а також про високу якість продукції, що випускається нею. У підсумку внаслідок такої «кадрової політики» підприємства втрачають висококваліфікований персонал, а кадровий склад, який залишається, поступово деградує, що, природно, позбавляє його можливості для випуску конкурентоспроможного продукту.

Тому головним завданням цієї статті є визначення особливостей і основних компонентів процесу технологізації управління кадровим потенціалом, що дасть змогу керівництву сучасних організацій сформувати трудовий колектив, що стабільно функціонує і спрямований на досягнення високих виробничих результатів.

Відомо, що без людей не існує організацій, а без потрібних людей жодна організація не зможе досягти своїх цілей, а головне, – вона не зможе успішно функціонувати за сучасних умов ринкового середовища, що постійно змінюються. У зв'язку з цим трудові ресурси є найважливішою категорією не тільки теорії, а й практики управління персоналом в організації. Конкретна відповідальність за загальне управління трудовими ресурсами у великих організаціях покладена, як правило, на професійно підготовлених працівників відділів кадрів, що працюють у складі штабних служб. Для того, щоб такі фахівці – кадрові менеджери могли активно сприяти реалізації цілей організації, їм потрібні не тільки сучасні професійні знання і висока компетенція в конкретній галузі, а й повна поінформованість про нестачу персоналу керівників низової ланки управління.

Разом із тим, якщо менеджери низової ланки управління організації не володіють необхідними знаннями у галузі управління трудовими ресурсами, а також його механізмами і технологіями, вони, як правило, не можуть повною мірою скористатися послугами кадрових менеджерів. Тому дуже важливо, щоб керівники та менеджери організації, незалежно від ієрархічного рівня управління, добре знали, розуміли й використовували у своїй практичній діяльності організаційні технології, способи й методи управління людьми.

Проведений аналіз доводить, що організаційна технологія управління трудовими ресурсами складається з таких елементів:

- *Планування трудових ресурсів*: розробка планів задоволення поточних і майбутніх потреб організації у людських ресурсах.
- *Набір персоналу*: створення діючого резерву потенційних кандидатів на всі посади.



- *Добір персоналу*: оцінка кандидатів на робочі місця і добір кращих кандидатур з числа резерву, створеного у ході набору персоналу.
- *Визначення системи оплати праці і пільг*: розробка структури заробітної плати і пільг з метою залучення, наймання, збереження і мотивації персоналу.
- *Профорієнтація та адаптація персоналу*: введення найнятих працівників в організацію та її структурні підрозділи, а також розвиток у молодих працівників розуміння того, що очікує від них організація і який характер праці знаходить у ній найбільш позитивну оцінку.
- *Навчання персоналу*: розробка різноманітних освітніх програм для навчання трудовим уміннями і навичкам, що потрібні для ефективного виконання роботи.
- *Оцінка трудової діяльності персоналу*: розробка технологій і методик оцінки ефективності трудової діяльності і доведення їх до працівників.
- *Підвищення, пониження, переведення і звільнення*: розробка методів трудової мобільності працівників, переміщення їх на посади з більшою чи меншою відповідальністю, розвиток у них професійного досвіду шляхом призначення на інші посади чи ділянки роботи, а також розробка процедур припинення трудового договору чи найму.
- *Підготовка керівних кадрів і управління їх просуванням по службі*: розробка спеціальних освітніх програм, спрямованих на розвиток лідерських здібностей і управлінських навичок, а також на підвищення ефективності управлінської праці керівних кадрів.

Разом із тим при визначенні цілей організації її керівництво повинне насамперед установити, які ресурси необхідні для їхнього досягнення. Потреба у фінансових і матеріальних ресурсах є цілком очевидною, і рідко хто з керівників зневажає ці моменти у процесі планування діяльності організації. Потреба в персоналі організації, тобто в людях, також цілком очевидна. Однак, як засвідчили результати проведеного дослідження, планування людських ресурсів у вітчизняних організаціях найчастіше проводиться неналежним чином або ж цьому плануванню не приділяється тієї уваги, на яку воно заслуговує. По суті, до планування людських ресурсів застосовують практично ті самі процедури, що й при плануванні і комплектації штатів персоналу організацій. Прийнято вважати, що процес планування людських ресурсів в організації містить у собі три основних компоненти: 1) оцінка наявних трудових ресурсів; 2) оцінка майбутніх потреб у персоналі; 3) розробка програм із задоволення майбутніх потреб організації в персоналі.

Однак проведений аналіз також вказує на те, що алгоритм процесу планування трудових ресурсів в організації, яка функціонує, логічно починати з оцінки їх наявності. При цьому керівництво організації має чітко визначити, скільки осіб буде зайнято виконанням кожної операції, що вимагається для реалізації конкретної мети. Наступним етапом процесу планування трудових ресурсів є прогнозування кількості персоналу, необхідної для реалізації короткострокових і перспективних цілей організації. Природно, що у разі великих організаційних змін, наприклад, при створенні нового заводу чи при впровадженні нової продукції, оцінка майбутньої потреби у робочій силі є дуже складним завданням. У цих випадках необхідно оцінити зовнішній ринок праці і визначити якість наявної на ньому робочої сили.

Визначивши таким чином свої майбутні потреби у персоналі, керівництво організації на наступному етапі має розробити програму їх задоволення, що включає конкретний графік і комплекс заходів щодо залучення, наймання, підготовки і просування працівників, необхідних для реалізації цілей організації. Для того, щоб найняти відповідних працівників, керівництво підприємства повинне точно знати, які завдання вони виконуватимуть під час роботи і які особистісні і суспільні характеристики цих робіт. Ці знання можна здобути за допомогою аналізу змісту роботи, що є наріжним каменем системи управління трудовими ресурсами організації. Без такого аналізу практично неможливо реалізувати всі інші етапи й



функції процесу управління персоналом. Системна оцінка усіх конторських, оперативних, технічних і адміністративних функцій (посад) утворює надійну підставу для прийняття керівництвом організації майбутніх рішень щодо добору і наймання працівників, призначення їм зарплати, оцінки їх діяльності і просування по службі.

Набір персоналу при цьому полягає у створенні необхідного резерву кандидатів на всі наявні посади, з якого організація обирає найбільш придатних для неї працівників. Необхідний обсяг робіт з набору персоналу значною мірою визначається різницею між наявною робочою силою і майбутньою потребою у ній організації. При цьому враховуються такі фактори як вихід на пенсію і плинність кадрів, звільнення з роботи у зв'язку з закінченням терміну трудового договору, розширення сфери діяльності організації та ін. До засобів набору персоналу зі сторони належать: публікація оголошень у газетах і професійних журналах; звертання до служби зайнятості й агентств із працевлаштування, а також до тих фірм, що поставляють керівні кадри; направлення працівників, які уклали контракт з організацією, на спеціальні курси підвищення кваліфікації при навчальних закладах тощо. Деякі організації використовують і таку форму як запрошення місцевого населення подавати до відділу кадрів організації заяви на вакансії, можливі у майбутньому.

Більшість організацій, як засвідчує проведений аналіз, намагаються здійснювати набір персоналу всередині своєї організації. Просування по службі своїх працівників обходиться для організації значно дешевше. Крім того, цей підхід підвищує зацікавленість персоналу, що працює у даній організації, і поліпшує морально-психологічний клімат, а також підсилює прихильність працівників до своєї фірми. Відповідно до теорії очікувань прийнято вважати, що коли працівники організації вірять в існування залежності їхнього службового зростання від міри ефективності діяльності, то вони будуть зацікавлені у більш продуктивній праці. Можливим недоліком підходу до вирішення проблем набору персоналу виключно за рахунок внутрішніх резервів є те, що в організацію не приходять нові люди зі свіжими ідеями і поглядами, що може призвести дану організацію до застою.

Найпопулярним методом набору персоналу за рахунок внутрішніх резервів є розсилання інформації всередині організації про вакансії, що відкриваються, із запрошенням кваліфікованих працівників взяти участь у конкурсі на їх заміщення. Деякі організації практикують також повідомлення своїх службовців про будь-яку вакансію, що відкривається, даючи їм можливість подавати заяви до того часу, як розглядатимуться заяви людей зі сторони. Ефективним методом набору персоналу є звернення керівництва організації до своїх співробітників із проханням порекомендувати на роботу своїх друзів і знайомих.

На цьому етапі управління трудовими ресурсами керівництво організації відбирає найбільш гідних кандидатів з числа резерву, створеного в ході набору. Здебільшого випадків необхідно обирати того працівника, який має найкращу кваліфікацію для виконання фактичної роботи на займаній посаді, а не того кандидата, що виявляється найбільш придатним для просування по службі. Рішення керівництва організації про вибір кандидата має ґрунтуватися на його освіті, рівні професійних знань, навичок і компетенції, попередньому досвіді роботи, а також на наявності необхідних особистих якостей. Якщо посада належить до розряду таких, де визначальними є знання (наприклад, посада наукового співробітника), то переважне значення матимуть освіта і попередня наукова діяльність кандидата. Для керівних посад, особливо найвищого рівня управління, провідне значення мають навички налагодження зовнішніх відносин і зв'язків, а також сумісність кандидата не тільки з вищим керівництвом, а й із його підлеглими. Ефективний добір персоналу в такий спосіб являє собою одну з форм попереднього контролю якості трудових ресурсів.

Проведені дослідження також засвідчили, що найбільш застосовуваними методами збору інформації про трудові ресурси, яка необхідна керівництву організації для прийняття рішень при доборі персоналу, є випробування, співбесіда і оцінка. У цьому зв'язку поведінкові науки пропонують багато різних видів випробувань, що допомагають



визначити, наскільки ефективно той чи інший кандидат зможе виконувати конкретну роботу. Один із видів відбіркових випробувань передбачає вимір спроможності кандидата до виконання завдань, пов'язаних з передбачуваною роботою; інший – оцінку психологічних характеристик кандидата, таких як рівень інтелекту, зацікавленість, енергійність, відвертість, впевненість у собі, емоційна стійкість і увага до деталей. Однак для того, щоб такі випробування були корисними при відборі кандидатів, потрібна значна кореляція між високими оцінками, що набирають кандидати під час випробувань, і фактичними показниками їх роботи. При цьому керівництво організації має оцінити застосовувані види випробувань і визначити, чи справді ті люди, що добре справляються з роботою під час випробувань, виявляться більш ефективними працівниками, ніж ті кандидати, що набирали у ході випробувань меншу кількість балів.

Співбесіди проводяться після заповнення відповідних анкет. І хоча ці анкети не належать до числа найдостовірніших засобів визначення здібностей чи психологічних характеристик кандидатів, вони теж можуть успішно застосовуватися для порівняльної оцінки рівня кваліфікації працівників. Наприклад, конкретні відомості, які потрібно вказати кандидату в анкеті чи у бланку заяви (про стаж попередньої роботи, рівень зарплати, освіти тощо) також можна використовувати при проведенні відбору кандидатів, якщо такі біографічні відомості допомагають визначити більш ефективних працівників порівняно з тими, що вже працюють у даній організації.

Метод співбесіди з кандидатами на заміщення вакансії і дотепер є найбільш широко застосовуваним методом добору кадрів. Навіть працівників обслуговуючого персоналу рідко приймають на роботу без проведення з ними хоча б однієї співбесіди. А підбір керівників високого рангу може потребувати проведення, іноді протягом кількох місяців, навіть десятка співбесід.

Разом із тим проведені дослідження дали змогу виявити проблеми, що знижують ефективність співбесіди як інструмента добору персоналу. Суть їх полягає, як правило, в емоційному і психологічному характері самих співбесід. Наприклад, є тенденція до ухвалення рішення про кандидата на основі першого враження, без урахування сказаного ним в іншій частині співбесіди. Інша проблема полягає у тенденції оцінювати кандидата у порівнянні з особою, з якою безпосередньо перед цим проводилася співбесіда. Якщо попередній співрозмовник справив особливо погане враження, то наступний «посередній» кандидат буде сприйнятий добре чи навіть дуже добре. У тих, хто організує і проводить співбесіду, є також схильність більш сприятливо оцінювати тих кандидатів, зовнішній вигляд, соціальний стан і манери поведінки яких більшою мірою нагадують їм власні.

Однак проведений аналіз вказує також на те, що метод структурованого інтерв'ю зі стандартизованими питаннями і відповідями значно підвищує об'єктивність оцінювання в ході співбесіди. При проведенні співбесіди (особам, які їх проводять) варто концентруватися на тих питаннях, що безпосередньо стосуються даної роботи. Найбільш загальні рекомендації ефективного проведення співбесіди можна звести до такого: 1) необхідно встановити взаєморозуміння з кандидатом і дати йому можливість відчути себе менш напружено; 2) у ході проведення співбесіди необхідно концентрувати головну увагу в основному на вимогах до роботи; 3) не потрібно оцінювати кандидата з першого враження, слід обов'язково зачекати доти, доки не отримаєте про нього всю інформацію; 4) необхідно попередньо підготувати комплект структурованих питань, що задаватимуться всім кандидатам, а також виявити достатню гнучкість, щоб досліджувати й інші питання, що виникають.

Оцінка кандидатів на заміщення вакансій здійснюється, як правило, у спеціальних оціночних центрах. У цих центрах за допомогою спеціальних методик оцінюють спроможність кандидатів до виконання конкретних завдань, пов'язаних з трудовою діяльністю. Один із найбільш використовуваних методів, так званий кошик для паперів, ставить кандидата на роль керівника гіпотетичної компанії. Протягом трьох годин він має приймати певні рішення: як відповідати на листи і звернення; як реагувати на різну



інформацію; як спілкуватися в писемній формі з підлеглими; як наділяти їх повноваженнями, проводити наради, встановлювати пріоритети в роботі тощо. Ще одним ефективним методом оцінки кандидатів є імітація проведення зборів в організації без головуючого. Кандидатів оцінюють за такими характеристиками як уміння публічно виступати, наполегливо проводити свою лінію під час дискусій або міжособистісних відносин. Є й інші методи оцінювання кандидатів, використовувані відбірковими центрами, а саме: метод усних доповідей групі слухачів, метод виконання заданої ролі, метод психологічного тестування (наприклад, тестування з визначення рівня інтелекту), а також метод офіційних інтерв'ю. Дослідження засвідчили, що спеціальні відбіркові центри з оцінки кандидатів є ефективним засобом прогнозування їх робочих якостей. Однак утримання таких центрів потребує значних витрат, тому вони, як правило, використовуються великими і процвітаючими компаніями.

У ході проведеного дослідження також встановлено, що минула практика роботи з кадрами зводилася головним чином до заходів набору і добору робочої сили. Ідея полягала в тому, що коли керівництву організації удалося знайти потрібних людей, то вони зможуть виконувати потрібну роботу. Однак у сучасних організаціях, де добре відпрацьована система управління персоналом, вважають, що підбір придатних людей є тільки початком роботи з персоналом. У той час як велика частина ресурсів організації представлена матеріальними об'єктами, вартість яких постійно знижується внаслідок амортизації, то цінність людських ресурсів, навпаки, з роками тільки зростає.

Таким чином, як для блага самої організації, так і для особистого блага її персоналу керівництво має постійно працювати над розвитком і підвищенням потенціалу кадрового складу організації. У цьому зв'язку розробка та запровадження програм розвитку персоналу організації сприяє створенню ефективної робочої сили з більш високими здібностями, внаслідок чого вона є і більш мотивованою до виконання тих завдань, що стоять перед організацією. Природно, що це призводить не тільки до зростання продуктивності праці, а й до збільшення цінності людських ресурсів організації. Наприклад, якщо в результаті реалізації такої програми продуктивність праці робітників на складанні зростає на 10% без збільшення заводської вартості виробів, то доход на капітал, вкладений організацією у розвиток людських ресурсів, буде набагато вище за цей показник.

Аналіз засвідчує, що першим кроком до підвищення продуктивності праці трудівників є їхня професійна орієнтація і соціальна адаптація в трудовому колективі. Якщо керівництво організації зацікавлене в успіхах працівника на новому робочому місці, то воно має завжди пам'ятати, що організація – це суспільна система, а кожен працівник – це особистість. Приходячи в організацію, кожен новий працівник привносить із собою раніше набуті досвід, знання й погляди, що можуть вписатися чи не вписатися в рамки організації. І якщо керівництво організації не докладає активних зусиль для адаптації нових працівників, то останні можуть розчаруватися, визнати свої надії нездійсненими, або вважати, що у трудовій поведінці варто керуватися досвідом, набутим на попередній роботі, або дійти інших неправильних висновків щодо виконання своєї роботи.

Аналіз також вказує на те, що сучасні організації постійно дбають не тільки про підвищення продуктивності праці своїх працівників, а й про підвищення загальної якості трудових ресурсів. Одним із способів досягнення цієї мети є набір і добір найбільш кваліфікованих працівників. Однак цього, як свідчить дослідження, явно недостатньо. Керівництво організації повинне також запроваджувати програми систематичного навчання і підготовки працівників, допомагаючи повному розкриттю їхніх потенційних можливостей. Така підготовка працівників має бути спрямована на формування в них тих навичок і вмінь, що дають змогу піднести продуктивність їхньої праці. Кінцева мета такого навчання полягає у забезпеченні організації достатньою кількістю людей з навичками і здібностями, необхідними для досягнення цілей організації.



Позитивна роль постійного навчання персоналу організації є загально визнаною. Однак багато керівників організацій, як засвідчують результати дослідження, не усвідомлюють усіх складностей, пов'язаних з навчанням персоналу. Навчання персоналу потрібне, як правило, у трьох основних випадках: по-перше, коли людина приходить працювати в організацію; по-друге, коли працівника призначають на нову посаду чи коли йому доручають нову роботу, і, по-третє, коли у ході перевірки встановлено, що в даного працівника не вистачає необхідних навичок і вмінь для ефективного виконання своєї роботи. При цьому навчання персоналу – це дуже складна і спеціалізована сфера, а специфічні методи навчання – дуже численні, причому їх завжди потрібно адаптувати до вимог конкретної професії, конкретної організації та конкретних особливостей працівника. Деякі основні вимоги, що забезпечують ефективність програм навчання персоналу організації, зводяться до такого:

- для навчання завжди потрібна мотивація, тому люди повинні розуміти мету освітньої програми, а також те, яким чином навчання підвищить їхню особисту продуктивність і тим самим їхню власну задоволеність від своєї роботи;
- керівництво організації повинне створити у колективі такий соціально-психологічний клімат, який сприятиме навчанню персоналу (мається на увазі заохочення працівників до активної участі у процесі навчання, а також активну підтримку їх намагань з боку викладачів);
- якщо навички, що формуються за допомогою навчання, складні, то процес навчання персоналу варто розбити на послідовні етапи, щоб учасники освітньої програми мали можливість добре їх засвоїти на кожному етапі навчання й на практиці, а вже потім рухатися далі;
- працівники, що навчаються за освітніми програмами, повинні постійно відчувати зворотний зв'язок стосовно результатів навчання, що вкрай необхідно для забезпечення позитивного закріплення пройденого матеріалу. Це може проявлятися або у формі похвали чи визнання їхніх успіхів з боку викладачів, або в опануванні ними сучасних комп'ютерних систем навчання, або у вигляді безпосереднього зворотного зв'язку при правильному виконанні задач, запропонованих освітньою програмою.

Наступним важливим кроком, після адаптації працівника в колективі й одержання ним необхідної підготовки для ефективного виконання своєї роботи, є визначення міри ефективності його праці. У цьому фактично й полягає головна мета оцінки результатів діяльності персоналу. Це свого роду продовження процесу контролю, який передбачає заснування стандартів і вимір результатів для визначення відхилень від установлених норм, а у разі необхідності й застосування коригуючих заходів. Оцінка результатів діяльності працівників потребує, щоб керівництво організації володіло інформацією про те, наскільки ефективно кожен працівник виконує делеговані йому обов'язки. Повідомляючи ці відомості своїм підлеглим, воно не тільки інформує їх про те, наскільки успішно вони справляються зі своєю роботою, а також дає їм можливість виправити свою поведінку, якщо вона не відповідає організаційним нормам і стандартам. Разом із тим оцінка результатів діяльності працівників дає змогу керівництву організації визначити найбільш ефективних працівників і реально підвищувати рівень їхніх досягнень, переводячи їх на більш привабливі та відповідальні посади.

У цілому оцінка результатів діяльності працівників виконує, як правило, три функції: адміністративну, інформаційну і мотиваційну. Адміністративна функція полягає у підвищенні чи пониженні на посаді або припиненні трудового договору. У кожній організації праця персоналу завжди повинна оцінюватися для прийняття адміністративних рішень про підвищення, переведення на іншу посаду чи припинення трудового договору. Просування по службі у такий спосіб сприяє розвитку організації, оскільки дає змогу заповнити вакансії тими людьми, що вже виявили свої здібності. Воно також допомагає і



самим працівникам, оскільки задовольняє їхнє прагнення до успіху і досягнень та до самоповаги. Просування по службі – це найдієвіший спосіб визнання результативного виконання роботи. Приймаючи рішення стосовно просування по службі, керівництво організації має підвищувати тільки тих, у кого є здібності для ефективного виконання обов'язків на новій посаді. Однак часто-густо підвищують тих працівників, які добре виконують свої нинішні обов'язки, але яким бракує необхідного потенціалу для ефективної роботи на новій посаді.

Переведення на іншу посаду можна використовувати й для того, щоб розширити практичний досвід особи, а також у тих випадках, коли керівництво організації вважає, що на іншій посаді працівник працюватиме більш ефективно. Іноді переведення використовується й у тих випадках, коли людина працює незадовільно, але у зв'язку з її великим стажем чи минулими заслугами керівництво організації вважає неетичним припиняти з нею трудовий договір. У цьому випадку людину переводять на ту посаду, де вона зможе приносити певну користь організації і не блокуватиме кар'єру молодому і здібному працівнику або перешкоджати досягненню цілей організації. У разі якщо працівник, якому повідомили оцінку результатів його праці й надали достатньо можливостей для їх поліпшення, не хоче чи не може працювати за встановленими стандартами, трудовий договір з ним має бути припинений в ім'я реалізації цілей організації.

Яка б не була адміністративна ситуація, зрозуміло, що без ефективного методу оцінки результатів діяльності працівників керівництву організації неможливо приймати обґрунтовані рішення.

Оцінка результатів діяльності працівників потрібна і для того, щоб можна було вчасно інформувати людей про відносний рівень їх роботи (інформаційна функція). За належного виконання в організації інформаційної функції співробітник довідується не тільки про те, наскільки добре він працює, а й про те, що конкретно є його сильною чи слабкою стороною та в якому напрямі він може удосконалюватися. Оцінка результатів трудової діяльності працівників, у свою чергу, є також важливим засобом мотивації їх поведінки (мотиваційна функція). Визначивши сильних працівників, керівництво організації може належним чином заохочувати їх подякою, підвищенням зарплати чи на посаді. Систематичне позитивне підкріплення бажаної поведінки працівників, яка асоціюється з високою продуктивністю праці, покликана вести й до аналогічної поведінки в майбутньому. Із цього випливає, що інформаційна, адміністративна та мотиваційна функції оцінки трудової діяльності працівників тісно взаємопов'язані. Наприклад, інформація, що приводить до адміністративного рішення про підвищення по службі, позитивно мотивує людину до продуктивної роботи.

Результатами проведеного аналізу встановлено, що більше 90% обстежених організацій мають у своєму арсеналі ту чи іншу систему оцінки результатів трудової діяльності. У той же час ефективність системи оцінювання результатів діяльності визначається кількома факторами. Для початку відзначимо, що найчастіше робота підлеглих оцінюється їх безпосереднім вищим керівництвом. Тому будь-який керівник (менеджер) має бути спроможним точно й об'єктивно оцінювати роботу, не ґрунтуючись у своїй оцінці на особистому ставленні до підлеглого. Він також повинен уміти довести цю оцінку до відома підлеглого, що може виявитися інколи досить важкою справою, наприклад, коли робота виконується підлеглим погано, а надто коли керівник не проходив підготовки з техніки спілкування. Через ці та інші потенційні проблеми керівники найчастіше можуть бути проти впровадження формальних систем оцінки результатів діяльності своїх підлеглих.

Проведені дослідження проблеми управління кадровим потенціалом сучасної організації дають змогу сформулювати такі важливі висновки.



Перший з них полягає у тому, що критика не завжди є ефективним способом інформування підлеглих про недоліки в роботі. Вона найчастіше викликає захисну реакцію з боку підлеглого, який більше заклопотаний тим, щоб захистити себе, а не суттю проблеми і способами поліпшення роботи. Щоб оцінка діяльності персоналу була корисною, керівники і працівники організації повинні бути готові до взаємного спілкування й обговорення своєї роботи, не займаючи оборонної позиції. Це можливо в тих випадках, коли керівництво організації створює спокійну (без жодних погроз) робочу обстановку, за якої підлеглі можуть вільно обговорювати будь-які проблеми, пов'язані з результатами своєї діяльності. При цьому керівництво організації має чітко розуміти відмінності між критикою та оцінкою роботи. Критика – це завжди спілкування в одному напрямі, а для забезпечення ефективної взаємодії з підлеглими і належного зворотного зв'язку з ними керівник повинен налагодити двосторонню й конструктивну дискусію з конкретних питань поліпшення їхньої роботи.

Другий висновок полягає у тому, що спосіб разової видачі підлеглим інформації про оцінку їхньої роботи є, як правило, неефективним. Необхідно щорічно планувати проведення одного чи двох офіційних заходів щодо оцінки результатів діяльності. Разом із тим оцінювати діяльність підлеглих належить завжди, коли у цьому є потреба, або так часто, як того вимагає ситуація. Якщо підлеглий працює за новим короткостроковим проектом, то його роботу необхідно оцінювати двічі чи тричі на місяць. Якщо підлеглий не впевнений у своїх здібностях, то керівник може і повинен обговорювати результати його роботи один раз у кілька днів для того, щоб виховати в нього впевненість у собі. З досвідченими, упевненими в собі та перевіреними працівниками керівник організації може розмовляти з огляду на необхідність в основному для підтримки належного рівня контролю над їхньою діяльністю.

Третій висновок полягає у тому, що не слід обговорювати разом питання про оцінку результатів діяльності і про зарплату працівника. Сильні й слабкі сторони діяльності підлеглого краще обговорювати з ним під час окремих зустрічей, а не одночасно з адміністративними заходами, що стосуються рівня оплати його праці. Сучасна теорія управління персоналом орієнтує керівництво організації на оцінку трудової діяльності працівників, пов'язану головним чином з результатами їх праці. Вона вказує на те, що традиційні оцінки не є адекватними, оскільки вони сфокусовані на основних особистісних якостях працівника, таких як ініціатива, здатність спрацьовуватися з колективом, надійність, уміння встановлювати добрі стосунки з людьми тощо. Це змушує керівника бути найчастіше упередженим, а не об'єктивним. Разом з тим, якщо підлеглому говорять, що в нього погані взаємини в колективі, то це несе дуже мало інформації про те, що ж він конкретно робить не так, як треба, і що йому слід робити інакше. Тому керівник і підлеглий повинні разом визначати узгоджені цілі, які будуть використовуватися як стандарт для майбутніх оцінок діяльності. Коли ж конкретні цілі встановити неможливо, то керівник повинен чітко зорієнтувати підлеглого в тому, яка його поведінка бажана для організації, а не обговорювати вади його характеру чи розпливчасті виробничі цілі.

Поряд із цим для досягнення максимальної точності при оцінці результатів трудової діяльності працівника бажано, щоб співбесіда завжди мала двосторонній характер. При цьому працівник повинен мати можливість вільно обговорювати питання невідповідності його роботи існуючим нормам чи стандартам. І, нарешті, керівник організації завжди повинен намагатися оцінювати роботу підлеглого якомога об'єктивніше. Наприклад, коли керівника просять дати оцінку своїм підлеглим за якими-небудь властивостями їхнього характеру (надійність, порядність, доброзичливість, взаємини тощо), то у таких рейтингах виявляється, як правило, ефект «ореола». Тобто певна особа одержує однакові оцінки за всіма властивостями характеру, хоча одні риси у неї виражені яскравіше, за інші, а деякі й зовсім відсутні. Проведеними дослідженнями було виявлено, що одні керівники дають усім працівникам високі оцінки, а інші навпаки – низькі, що також знижує точність і корисність оцінювання роботи підлеглих.



Четвертий висновок полягає у тому, що сьогодні на вітчизняних підприємствах досить гостро стоїть проблема підбору та якості підготовки керівних кадрів. У зв'язку з цим вищому керівництву організацій необхідно приділити особливу увагу питанням підготовки й мотивації управлінського персоналу, що фактично зводиться до розвитку в нього навичок і вмінь, необхідних для ефективного виконання своїх посадових обов'язків чи нових виробничих завдань у майбутньому. На практиці освітні програми для керівних кадрів найбільш часто використовуються для того, щоб підготувати керівників до просування по службі. Однак, щоб досягти в цій справі належного успіху, потрібні насамперед ретельний аналіз і системне планування змісту програм підготовки управлінського персоналу.

При цьому керівництво організацій за допомогою оцінки результатів діяльності управлінського персоналу повинне визначити якісні характеристики своїх менеджерів. Потім на основі аналізу змісту їхньої роботи вони мають установити, які здібності й навички вимагаються для виконання обов'язків на всіх лінійних і штабних управлінських посадах в організації. Це дає їм можливість з'ясувати, хто з керівників має кваліфікацію, найбільш придатну для заняття тих чи інших управлінських посад, а хто з них потребує перепідготовки. Тільки вирішивши ці питання, керівництво організації зможе розробити ефективні програми й графіки підготовки конкретних осіб, визначених до можливого просування по службі чи переведення на інші керівні посади.

Підготовка управлінських кадрів здійснюється в основному для того, щоб керівники опанували той набір управлінських умінь і навичок, що потрібен для реалізації цілей організації. Іншим важливим чинником, невід'ємним від попереднього, є необхідність задоволення потреб управлінського персоналу більш високого рівня в професійному зростанні, в успіху, випробуванні своїх власних сил. Багато організацій, як засвідчив аналіз, не надають достатніх можливостей управлінському персоналу для задоволення їхніх потреб шляхом підвищення відповідальності і просування по службі. Так, випускники престижних вищих навчальних закладів відзначали велику розбіжність між їхніми особистими очікуваннями щодо професійного зростання й просування по службі і тим, що їм змогли реально надати. Якщо ці очікування мають для людини велике значення, то вона зазвичай звільняється з роботи. При цьому немає необхідності нагадувати про небажаність такого явища як плинність управлінських кадрів, зважаючи на великі витрати, пов'язані з їх найманням та адаптацією в організації. Адже заміна тільки одного менеджера коштує для організації не менше трьох–п'яти його місячних окладів.

Поряд із цим аналіз вказує на те, що підготовку управлінських кадрів доцільно проводити шляхом організації лекцій чи дискусій у складі невеликих груп, а також у формі розбору конкретних ділових ситуацій, читання спеціальної управлінської літератури, проведення ділових ігор і рольових тренінгів. Варіантами цих методів є щорічні курси і семінари для керівних кадрів з проблем організації ефективного управління. Іншим ефективним методом є ротація управлінських кадрів. Переміщення керівника низової ланки (з відділу до відділу на термін від трьох місяців до одного року) дає змогу ознайомити його з багатьма сторонами діяльності організації. У результаті цього молодий менеджер вивчає різноманітні проблеми різних відділів, більш предметно усвідомлює необхідність координації цілей різних підрозділів, а також механізми їхнього неформального взаємозв'язку. Такі знання є життєво необхідними не тільки для керівників низових ланок, а й для керівників середньої та вищої ланок управління.

Ще одним ефективним методом, як засвідчили результати досліджень, є підготовка керівних кадрів у процесі їх роботи. Деякі керівники організацій доручають новим менеджерам настільки тривіальну й рутинну роботу, що вони найчастіше розчаровуються в ній. Усвідомлюючи цю проблему, окремі компанії розробили спеціальні програми, відповідно до яких перспективним новим менеджерам із самого початку доручають досить складну й відповідальну роботу, що є не тільки випробуванням їхніх здібностей, а й майже виявляється їм



під силу. Зазвичай таке призначення спочатку пов'язане з відповідальною оперативною діяльністю, а приблизно через рік воно передбачає й керівництво постійним підрозділом.

П'ятий висновок, який зроблено за результатами проведеного дослідження: між рівнем вимог у процесі навчання нових менеджерів і їх наступним просуванням по службі є тісний зв'язок. Менеджери, перед якими з самого початку ставилися більш складні виробничі завдання, виробили в собі і більш високі робочі якості, а також виявилися краще підготовленими до виконання майбутніх завдань, ніж ті, котрим давалися менш складні завдання. Причому перша група менеджерів і по службі просувалася значно швидше.

Аналіз також засвідчив, що на доповнення до освітніх програм з підготовки керівних кадрів багато закордонних компаній і консультаційні фірми останнім часом стали активно впроваджувати програми з управління кар'єрою, тобто програми просування по службі управлінського персоналу. Управління кар'єрою – це офіційна програма просування управлінських працівників по службі, що допомагає їм розкривати свої здібності і застосовувати їх на практиці якнайкраще з погляду тих цілей і завдань, що стоять перед організацією. Впровадження програм управління просуванням по службі допомагає організаціям максимально використовувати здатності своїх менеджерів, а самим менеджерам вони дають можливість найбільш повно застосовувати свої вміння і здібності в управлінській практиці.

Крім того, офіційна програма управління просуванням менеджерів по службі дає їм можливість сприймати свою роботу в організації як «серію переміщень за різними посадами», що сприяє одночасно розвитку організації та особистісному професійному зростанню управлінського працівника. Це має дуже велике значення ще й тому, що більшість людей ставляться до своєї кар'єри досить пасивно. Вони найчастіше схильні до того, щоб важливі рішення, які стосуються їхньої кар'єри, ініціювалися іншими людьми, а не їх власними інтересами, потребами й цілями. Результатом впровадження в організації програм просування по службі персоналу, на нашу думку, буде велика відданість працівників інтересам організації, значне підвищення їх мотивації до високої продуктивності праці і зменшення плинності кадрів, а також більш повне й ефективне використання кадрового потенціалу і здібностей працівників заради досягнення організаційних цілей.

Література

1. Абрамова И. Г. Персонал – технология менеджера. – Л.: Знамя, 1991.
2. Аненков С. Эффективность системы оценки персонала // Человек и труд. – 2003. – №10.
3. Белецкий И. П. Кадровый потенциал организаторов производства. – Минск: Универс. изд-во, 1990.
4. Веснин В. Р. Практический менеджмент персонала. – М.: Юрист, 1998.
5. Ворожейкин И.Е. Управление социальным развитием организации: Учеб. – М.: ИНФРА, 2001.
6. Дмитренко Г. А., Шаромова Е. Л., Максименко Т. М. Мотивация и оценка персонала. – Киев: МАУП, 2003.
7. Зайцев Г. Г. Управление кадрами на предприятии (персональный менеджмент). – Львов: Наука, 1992.
8. Иванцевич Дж., Лобамов А. Человеческие ресурсы управления. – М.: Прогресс, 1993.
9. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия: Учеб. пособие – М.: ИНФРА, 1998.
10. Самыгин С. И., Столяренко Л. Д. Менеджмент персонала. – Ростов н/Д: Феникс, 1997.
11. Старобинский Э. Е. Как управлять персоналом. – М.: Дело, 1995.
12. Сурмин Ю. П., Туленков Н. В. Теория социальных технологий: Учеб. пособ. – Киев: МАУП, 2004.
13. Тарасов В. К. Персонал – технология: отбор и подготовка менеджеров. – Львов: Наука, 1989.
14. Туленков Н. В. Введение в теорию и практику менеджмента: Учеб. пособ. – Киев: МАУП, 1997.
15. Туленков М.В. Концептуальні засади організації сучасного менеджменту: Моногр. – Київ – Ніжин: Аспект-Поліграф, 2006.
16. Управление персоналом: Энциклопедический словарь / Под ред. А. Я. Кибанова. – М.: ИНФРА, 1998.
17. Шекшня С. В. Управление персоналом современной организации. – М.: Бизнес-школа, 1997.
- Щёкин Г.В. Основы кадрового менеджмента: Учеб. – Киев: МАУП, 2002.



Право України: теорія і практика

Бабій І.В.,

*ад'юнкт кафедри кримінального процесу
Київського національного університету внутрішніх справ*

Незалежність судової влади як гарантія правової держави

В статті досліджуються теоретичні проблеми принципу незалежності судей і підчинення їх тільки закону в уголовном процесі України. Изучен институт судейской неприкосновенности, предложено усовершенствование процедуры привлечения судей к уголовной ответственности.

The given article deals with the theoretical problems concerning the principle of judges' independence and their compliance exceptionally with the law. The author of the article studies the institution of judges' immunity and suggests some ways aiming to improve the procedure of bringing judges to criminal responsibility.

Ключові слова: незалежність суддів, недоторканність суддів, суддівський імунітет, відповідальність суддів.

Основою захисту конституційних прав людини і забезпечення соціальної стабільності у суспільстві є наявність незалежного суду в державі. А ефективність здійснення правосуддя можливе лише при наявності державного правового механізму забезпечення захисту прав самих суддів. Практика засвідчує, що такого роду організаційно-правовий механізм, у тому числі в кримінально-процесуальному аспекті, в законодавстві знаходиться на стадії формування.

Особа судді привертає пильну увагу законодавців, практиків і вчених. Останнім часом почастишали випадки негативних публікацій, які з'являються в засобах масової інформації та спонукають до дослідження реальних проблем теорії і практики кримінального судочинства у сфері регулювання процедур забезпечення незалежності судді у кримінальній юстиції. Саме тут прихована одна із основних проблем судової влади в кримінальному судочинстві – необхідність захисту незалежності суддів і вдосконалення механізму провадження по кримінальних справах стосовно судді.

Особливість судової влади полягає у тому, що, всупереч іншим видам державної влади, вона надається судді особисто. І як стверджував В.С. Стефанюк, це вимагає конституційних гарантій незалежності судді при прийнятті рішень від будь-яких вказівок чи чужого впливу, в тому числі з боку судів вищого рівня. Безперечно, що під незалежністю судді розуміється і свобода від державного, депутатського, партійного чи іншого громадського впливу [1, с. 90].

Актуальність, складність і багатоплановість цієї проблеми обумовила інтерес з боку фахівців у галузі кримінального процесу, кримінального та конституційного права, а саме – деяких питань торкались такі вчені як І.Н. Альошина, Л.П. Виноградова, В.О. Гринюк, В.Г. Даєв, Н.В. Жогін, Л.Р. Наливайко, П.О. Недбайло, І.Л. Петрухін, М.С. Савчин, І.С. Самощенко, В.С. Стефанюк, Л.Д. Удалова, М.Х. Фарукшин та ін.

Метою цієї статті є дослідження і комплексний аналіз теоретичних і практичних проблем суддівського імунітету в Україні та внесення науково обґрунтованих пропозицій щодо вдосконалення чинного законодавства стосовно притягнення судді до кримінальної відповідальності з урахуванням його статусу.

Положення про недоторканність суддів стосується їх всіх, незалежно від того, яку той займає посаду чи ланку судової влади. Воно також поширюється і на всі сфери діяльності суддів, незалежно від категорії справ, які ними розглядаються. Адже суддя, який не



забезпечений гарантіями недоторканності, не може відчувати свою внутрішню свободу, яка повинна знаходити свій вияв під час прийняття ним рішень.

Незалежність судді значною мірою виявляється в тому, наскільки він захищений від зазіхань на його честь, гідність, майнові права з боку не лише фізичних осіб, а й державних органів та їх посадових осіб. Це означає, що суддівський імунітет слід розглядати як елемент у системі юридичних гарантій принципу незалежності суддів, який забезпечує ефективне здійснення суддями своїх прав і обов'язків, спрямований на виключення будь-якої можливості для необґрунтованого посягання слідчих, прокурорських та адміністративних органів на особу судді та звільнення від обов'язку давати свідчення щодо осіб і обставин, про які йому стало відомо у зв'язку з виконанням своїх службових обов'язків. Держава зробила певні кроки у напрямі забезпечення незалежності суддів, у законодавчому порядку визначено деякі гарантії незалежності. Але хотілося б зазначити наступне.

Наявність спеціального порядку провадження в кримінальних справах не суперечить Конституції України, оскільки недоторканність суддів прямо в ній передбачена (ст. 126). Суддівський імунітет не означає повного імунітету від кримінально-процесуальної юрисдикції України, оскільки кримінально-процесуальні дії щодо суддів є можливими, однак їх проведення має певні особливості [2, с. 113].

Конституцією України забороняється без згоди Верховної Ради України затримувати чи заарештовувати суддю до винесення обвинувального вироку судом. Разом з тим, Основним законом України передбачається можливість встановлювати в законодавчому порядку додаткові гарантії недоторканності суддів. Наприклад, у Законі «Про статус суддів» у редакції від 1992 р. містилися положення, згідно з якими згода Верховної Ради України була необхідною і на притягнення судді до кримінальної відповідальності. Однак, у результаті внесення в 1999 р. змін до ст. 13 названого закону таку гарантію як притягнення суддів до кримінальної відповідальності лише за згодою Верховної Ради України, було вилучено.

Виходить так, що нині порушити проти судді кримінальну справу за обвинуваченням у вчиненні будь-якого злочину, зокрема в ухваленні завідомо незаконного (наприклад, на думку прокурора) судового рішення, можуть органи дізнання — міліція, органи безпеки, митні органи, органи державного пожежного нагляду та ін.; слідчі прокуратури, органів внутрішніх справ, податкової міліції; прокурори всіх рівнів. За цих умов процедуру допиту судді, пред'явлення йому обвинувачення у вчиненні злочину, в тому числі й в ухваленні завідомо незаконного рішення, можна використати для впливу на його службову діяльність.

І це за тих обставин, що у ч. 3 ст. 11 Закону України «Про статус суддів» чітко зазначено, що гарантії незалежності судді, включаючи заходи його правового захисту, не можуть бути скасовані чи знижені іншими нормативними актами України чи Автономної Республіки Крим. Отже, гарантіями правової захищеності судді при прийнятті нових законів або внесенні змін до чинних законів абсолютно знехтувано.

Виходячи із зробленого аналізу, було б доцільно ч. 2 ст. 13 Закону України «Про статус суддів» викласти у редакції від 15 грудня 1992 р., а саме: «...судді не можуть бути притягнуті до кримінальної відповідальності і взяті під варту без згоди Верховної Ради України. Вони не можуть бути піддані заходам адміністративного стягнення, що накладаються в судовому порядку, без згоди органу, який обрав суддю на посаду».

Адже неприпустимо, що стосовно адвоката порушити кримінальну справу може лише прокурор області, а стосовно судді — будь-який представник органу досудового слідства і дізнання. Навіть за радянської командно-адміністративної системи для притягнення судді до кримінальної відповідальності з урахуванням його особливого статусу треба було одержати згоду Президії Верховної Ради Української РСР.

Пропозиції посилити недоторканність судді, а отже, і незалежність від впливу органів влади — це не спроба звільнити суддю від відповідальності за свої вчинки, зокрема такі, які



мають ознаки злочину. Рівність щодо відповідальності перед законом та судом поширюється і на суддів, і на народних депутатів, і на інших посадових осіб держави. Але саме суддя має бути захищеним додатково. Він, здійснюючи правосуддя, завжди перебуває у центрі конфлікту, перевіряє на предмет законності рішення державних органів, дії їх посадових осіб, оцінює якість роботи працівників органів дізнання, досудового слідства, прокуратури при розслідуванні кримінальних справ, визначає рівень їх відповідальності за порушення прав і свобод громадянина та розмір відшкодування шкоди.

Як слушно зазначають В.А.Ржевський та Н.М.Чепурнова, незалежність та недоторканність суддів – це взаємопов'язані поняття, оскільки вони становлять єдиний комплекс нормативних установок, які мають значення для визначення статусу суддів [3, с. 146–147]. Це, зокрема, особливий порядок притягнення суддів до кримінальної відповідальності.

Недоторканність суддів необхідно посилити і, передусім, це стосується порядку порушення кримінальних справ стосовно суддів. Ми погоджуємось з думкою Л.П. Виноградової про те, що ускладнення механізму порушення кримінальних справ проти суддів є не надуманим, а вкрай необхідним для підвищення ступеня суддівської недоторканності, яка забезпечує їх незалежність [4, с. 82–88].

Важливим питанням залишається порядок затримання судді і взяття його під варту. Якщо до судді застосоване фізичне затримання (наприклад, на місці вчинення злочину), воно не порушує недоторканність судді. Просто після з'ясування його особи він повинен бути звільнений. Згідно з чинними законами та законодавчими актами України, як ми вже наголошували, такі заходи процесуального примусу як затримання або взяття судді під варту до винесення судом обвинувального вироку можуть бути застосовані тільки за згодою Верховної Ради України. Суддя, який затриманий, заарештований без такої згоди після встановлення його особи повинен негайно бути звільнений.

Тому, як важливу гарантію захисту від необґрунтованого притягнення судді до кримінальної відповідальності, ми, насамперед, пропонуємо закріпити на законодавчому рівні відповідну, норму у такому викладі:

- кримінальна справа проти судді може бути порушена лише Генеральним прокурором України або його заступником;
- право звернутись до суду для взяття судді під варту належить Генеральному прокурору України або його заступнику.

Схожа процедура, навіть дещо ускладнена, запропонована і Л.П. Виноградовою. Вона припускає, що «право порушувати кримінальну справу щодо судді та звертатися до суду для взяття під варту повинно бути закріплене за Генеральним прокурором чи особою, яка виконує його обов'язки, за наявності згоди відповідної кваліфікаційної комісії суддів, за винятком випадків, коли вона сама передала матеріали до слідчих органів. Передбачити можливість розгляду справи, за клопотанням цього судді, Верховним судом України» [4, с. 86].

Згідно з ч. 3 ст. 126 Конституції України суддя не може бути затриманий чи заарештований без згоди Верховної Ради України до винесення обвинувального вироку судом. У ст. 112 КПК України наголошується, що «...у всіх справах про злочини, вчинені службовими особами, які займають особливо відповідальне становище, досудове слідство провадиться слідчими прокуратури», а перелік цих осіб наводиться у ст. 9 Закону «Про державну службу» (у тому числі й судді). У самому ж Законі «Про статус суддів» лише продубльоване положення ст. 126 Конституції України. Тобто, йдеться про особливий порядок притягнення судді до кримінальної відповідальності, у зв'язку з чим виникає питання: що потрібно розуміти під терміном «притягнення до кримінальної відповідальності?» У законі визначення не дається. Ця точка зору знайшла своє



підтвердження у поглядах багатьох науковців, моментом притягнення до кримінальної відповідальності є пред'явлення обвинувачення в установленому законом порядку. Це ще раз доводить, наскільки недосконалою є редакція ст. 13 Закону України «Про статус суддів»: чіткого порядку порушення кримінальної справи проти судді в ній не зафіксовано. А трапилось це тому, що законодавець не передбачив моменту притягнення судді до кримінальної відповідальності.

Викликає питання й наступне: яка посадова особа вправі винести постанову про відмову в порушенні кримінальної справи проти судді? Логічним було б закріпити у законі норму, згідно з якою постанова про відмову в порушенні кримінальної справи стосовно судді має бути винесена лише Генеральним прокурором або його заступником.

На нашу думку, Законом «Про статус суддів» має чітко регламентуватись не лише питання про те, яка посадова особа вправі порушувати кримінальну справу проти судді, а й нормою, якою б регламентувався порядок винесення постанови про відмову в порушенні кримінальної справи.

Моментом припинення суддівської недоторканності є момент припинення повноважень судді (ст. 126 Конституції України, ст. 15 Закону України «Про статус суддів»). Припинення повноважень судді згідно зі ст. 38 Закону України «Про статус суддів» не повинно зумовлювати позбавлення його недоторканності. Крім того, за суддями, що знаходяться у відставці, зберігаються гарантії їх недоторканності.

Підсумовуючи викладене вище, доходимо висновку, що недоторканність слід розглядати як передбачену законодавством сукупність додаткових гарантій особи і незалежність суддів, зокрема, шляхом заборони психічного та фізичного впливу на них, втручання в їхню діяльність.

Суддівська недоторканність, безумовно, це – виключення із конституційного принципу рівності всіх перед законом і судом, але вона за своїм змістом виходить за межі особистої недоторканності. Це обумовлюється тим, що держава, яка висуває високі вимоги до судді і його професійної діяльності, вправі і зобов'язана забезпечити йому додаткові гарантії при здійсненні ним правосуддя. Положення про недоторканність судді спрямоване на забезпечення основ конституційного устрою, виконання принципу розподілу влади і незалежності судової влади. Слід зазначити, що недоторканність судді повинна бути не особистим привілеєм громадянина, який займає посаду судді, а шляхом до захисту його професійної діяльності.

Вважаємо за необхідне наголосити на слушній думці Уповноваженого з прав людини у Російській Федерації В. Лукіна: «Феміда не має відданих очей. Очі її надійно приховані пов'язкою, щоб не спокуситися пристрастю. Нічия думка не має для суду заздалегідь встановленої сили, і ніхто не вправі впливати, схилиючи його до винесення того чи іншого рішення. Неупереджений суд – найважливіша умова демократії і правової держави»[5].

Література

1. Стефанюк В.С. Суддівська незалежність не є особистим привілеєм суддів, а є способом захисту публічних інтересів // Адвокат. – 1996. – № 2.
2. Гринюк В.О. Принцип незалежності суддів і підкорення їх тільки закону в кримінальному процесі України: Дис...канд. юрид. наук. – К., 2004.
3. Ржевський В.А., Чепурнова Н.М. Судебная власть в Российской Федерации: конституционные основы организации и деятельности. – М., 1998.
4. Виноградова Л.П. Про вдосконалення порядку притягнення суддів до цивільно-правової, кримінально-правової та адміністративної відповідальності // Юридична Україна. – 2005. – № 4.
5. Заявление Уполномоченного по правам человека в Российской Федерации // Российская газета. – 2006. – 25 апр.



Сьомич М.І.,

канд. юрид. наук, доцент кафедри правознавства
Полтавського університету споживчої кооперації України

Правове регулювання трудових відносин у країнах Західної Європи та США у контексті його удосконалення в Україні

В статті розглядається проблематика і обґрунтована необхідність детального вивчення особливостей правового регулювання трудових відносин в країнах Західної Європи і визначено можливість використання західноєвропейського досвіду для удосконалення законодавчого регулювання трудових відносин в Україні.

The given article considers the problems and grounds the necessity of studying in details the peculiarities in legal regulation of labour relations in West European countries. The author of the article proves the possibility to use West European experience in order to improve legal regulations of labour relations in Ukraine.

Ключові слова: інтеграція, правове регулювання, трудове законодавство, трудові відносини, колективне представництво, профспілкova діяльність.

На сьогоdnішньому етапі активізації інтеграційних процесів у світі, коли зростає прагнення нашої держави стати членом Європейського співтовариства, виникає необхідність опрацювання зарубіжного, насамперед, європейського, досвіду законотворчості, зокрема у сфері регулювання трудових відносин.

Широкі міграційні процеси, які мають місце сьогодні, розширення зв'язків між різними країнами і поглиблення їх інтеграції та поява нових держав з їх національними й соціальними відмінностями, значно впливають на розвиток права.

Оскільки ідеї соціальної справедливості, прав людини, верховенства права та інші стали надбанням всього людства, то відбувається швидкий розвиток права та його зближення у світовому масштабі. Україна здійснила європейський вибір, виходячи з європейсько-інтеграційних тенденцій.

У зв'язку з цим виникає необхідність дослідження становлення і розвитку права, що регулює трудові відносини у країнах Західної Європи. Інтеграційні процеси сприяють зближенню правових систем різних країн та їх правових інститутів. Вони не нівелюють їх національні відмінності, але породжують своєрідні форми у застосуванні норм права, зокрема тих, що регулюють трудові відносини.

Актуальність вивчення зазначеної вище тематики обумовлена необхідністю визначення загальних тенденцій та особливостей, які існували у формуванні та розвитку правового регулювання трудових відносин. Практичне значення дослідження полягає у можливості застосування західноєвропейського досвіду для вдосконалення правового регулювання трудових відносин в Україні.

Соціальна напруга у нашій країні, окрім економічних причин, має ще й соціальний ґрунт, коли невелика верства населення користується значними благами, а значна частина населення ледве животіє. У країнах Західної Європи політики намагаються нівелювати соціальні контрасти, не допустити соціального вибуху. Тому там проводиться політика «соціального партнерства», яка через трудове законодавство активно впроваджується в життя. Проте так було не завжди. Тому-то дослідження становлення і розвитку правового регулювання трудових відносин в країнах Західної Європи має не лише суто наукове, а й практичне значення.

Конкретні проблеми сучасності можуть бути розв'язані тими засобами, що застосовувались країнами Західної Європи з урахуванням національних особливостей, своєрідності соціально-економічного розвитку, рівня соціальної захищеності широких мас населення та юридичної бази для відповідного правового регулювання трудових відносин. У цьому аспекті вивчення становлення і розвитку правового регулювання трудових відносин у країнах Західної Європи може убезпечити українських законотворців від хибних напрямів у їх роботі над вдосконаленням правового регулювання трудових відносин в Україні.



Правове регулювання трудових відносин в Україні базується на законодавстві радянської доби. Не заперечуючи його досягнень та успіхів, особливо у вигляді теоретичних концепцій, за умов європейсько-інтеграційних прагнень України та швидких змін інститутів держави і права, все ж використання історико-правового досвіду регулювання трудових відносин зарубіжних країн має особливу актуальність. Сьогодні в Україні підготовлено проект Трудового кодексу, в якому вміщено чимало новел.

Для України, держави, правове регулювання трудових відносин, в якій донедавна базувалося на законодавстві радянської доби, значний інтерес становить застосування загального, прецедентного та законодавчого права у регулюванні, насамперед, конфліктів, які виникали у країнах Західної Європи між роботодавцями і працівниками та їх соціально-економічні та юридичні наслідки, а також адміністративно-правові заходи, які здійснювалися державними органами та недержавними організаціями з метою запобігання трудовим конфліктам. Усе це має важливе значення для виявлення діалектичного зв'язку між соціально-економічними завданнями політики та розвитком права, нормами якого регулювались трудові відносини у країнах Західної Європи.

Слід зауважити, що науковці зверталися, головним чином, до дослідження боротьби робітничого класу за соціальні та політичні права, діяльності профспілок та антиробітничого законодавства. У сучасній українській юридичній науці відсутні праці, де б висвітлювався не тільки історико-правовий аспект правового регулювання трудових відносин в країнах Західної Європи, а й суто юридичний.

Дослідженню окремих питань становлення правового регулювання трудових відносин у країнах Західної Європи присвячені праці А.Ф. Волкова, А.С. Гольденвейзера, Г. Зідова, В. Зомбарта, Є. Кувшинської, П. Луї, А.В. Репенка, Ф. Тернера та ін. Серед дослідників, які приділяли увагу проблемі розвитку правового регулювання трудових відносин у країнах Західної Європи, вирізняються наукові доробки М.В. Баглая, Р.А. Басова, І. Войтинського, П.Г. Гутьєра, В.М. Догадова, Р. Докуа, Є.І. Домороцької, А. Таммо, В.Г. Каленського, Є.В. Кучинського, В. Кастеля, І.Я. Кисельова, Ф. Колена, Ф. Ліон-Кана, Є.В. Лісневського, А.Є. Пашерстнікова, М. Премслера, А. Руділя, О.В. Смирнова, К.П. Уржинського, В.І. Усеніна, В.Д. Шевчука. Зазначені автори у своїх працях звертали увагу на розвиток трудового законодавства окремих країн Західної Європи. Разом з тим не знайдено жодного дослідження, присвяченого вивченню проблеми становлення і розвитку правового регулювання трудових відносин, що охоплювали б період з кінця XVIII ст. до початку XXI ст.

Цілеспрямований правовий аналіз еволюції правового регулювання трудових відносин у країнах Західної Європи протягом тривалого історичного періоду, застосування як правових, так і адміністративно-правових методів врегулювання конфліктів між роботодавцями та працівниками засвідчує наявність відмінностей між трудовим правом США, країн Західної Європи і Японії. Насамперед – це характер трудових відносин. У Сполучених Штатах Америки трудові відносини ґрунтуються на договірних засадах. Сторони можуть розірвати договір будь-коли і з будь-яких причин. Судова практика вирішення трудових спорів у США ніколи не створювала роботодавцю або його представникам якихось перепон стосовно свободи звільняти працівників без попереджень та пояснення причин звільнення.

Трудові відносини в США базуються на колективних договорах, які здебільшого передбачають заборону звільняти працівників без «належних причин». Проте колективними договорами охоплено тільки 25% працівників США [1]. Різноманітні статuti забороняють дискримінацію за ознаками раси, національності, статі, віку, членства у профспілці, але дозволяють роботодавцю звільнити працівника з будь-яких інших причин. Судовими рішеннями було розширено права профспілок укладати колективні договори [2]. Договірні відносини не закріплюють тривалих зв'язків роботодавців з працівниками. Прийняття на роботу є лише купівлею робочої сили і не приводить до якихось зобов'язань у майбутньому. Колективні договори, як правило, наділяють роботодавця майже необмеженою свободою стосовно закриття виробництва, визначення кількості працівників, які можуть бути звільнені.



Повідомлення працівнику про його звільнення роботодавець має надіслати за кілька днів і тільки невелика кількість договорів передбачає виплату компенсацій за втрачену роботу.

На відміну від США у країнах Західної Європи та Японії різними законами заборонене необґрунтоване звільнення працівника [3]. Прийняття на роботу породжує суттєві та тривалі правові зобов'язання і здійснюється на основі індивідуального договору працівника з роботодавцем. Якщо ж існують колективні договори, то вони захищають усіх працівників, яких вважають не просто робочою силою, а повноправними учасниками виробництва. Американські дослідники вбачають у цьому квазіфеодальні коріння, коли на господаря покладаються обов'язки піклуватися про соціальний добробут «свого слуги» [3, с.51]. Це знаходить своє відображення, зокрема, у створенні робітничих рад, участі робітників в управлінні корпорацією. У Японії, наприклад, працівника виробництва вважають членом «...сім'ї і його не можна звільняти з роботи. До робітника ставляться такі самі вимоги як до члена сім'ї: працювати стільки, скільки в тому є потреба, поважати старших (керівників), бути відданим сім'ї [3, с. 53].

У США Законом Вагнера від 1935 р. було узаконено укладення колективних договорів та «...ведення переговорів про умови праці та найму або для досягнення інших цілей взаємодопомоги і захисту...» [4, с. 191]. Від імені працівників колективні переговори проводить профспілка. Законодавством встановлено, якщо профспілка включає до свого складу осіб, які належать до адміністрації вона має право виступати представником робітників у колективних договорах [5, с. 132; 6, с. 45].

У свою чергу колективне представництво робітників у країнах Західної Європи і Японії є загальним. Колективні договори у країнах Західної Європи укладаються централізовано: об'єднанням профспілок з об'єднанням роботодавців. Умови таких колективних договорів поширюються не тільки на членів профспілок, а й на усіх працівників поза спілкою. Так, наприклад, у ФРН лише 40 % робітників є членами профспілки, проте користуються вигодами умов колективного договору 90 % усіх працюючих [3, с. 52]. У деяких державах Західної Європи, наприклад, у Швеції та Франції, укладання колективних договорів стає обов'язковим для роботодавця при досягненні певної кількості працівників, що працюють на нього [7, с. 265].

Слід зауважити, що законодавством західноєвропейських країн та Японії встановлюються лише мінімальні вимоги щодо звільнення працівника. Більш деталізовані вони за умов колективного договору. Умови колективних договорів, наприклад, у Німеччині роблять майже неможливим звільнення працівника у віці понад 55 років і трудовим стажем 10 чи 15 років.

У Японії профспілки діють тільки на виробничому рівні, хоча вони і об'єднують зусилля для щорічних виступів у масштабах країни. Великі підприємства, з кількістю понад 500 робітників, мають право на укладення колективних договорів. Членство у профспілках і умови колективного договору поширюються тільки на членів «сім'ї», які становлять до 70 % усіх працівників, а у цілому по країні – до 30 % [3, с. 53].

У країнах Західної Європи та у Японії роботодавці не чинять перепон укладенню колективних договорів, а тому там немає потреби у спеціальному законодавстві, яке б захищало право робітників на об'єднання у профспілки, хоча право створення профспілок на підприємствах та основні засади їх роботи тією чи іншою мірою закріплюються практично в усіх трудових кодексах [7].

Роботодавці країн Західної Європи надають перевагу проведенню колективних переговорів і самі об'єднуються в асоціації роботодавців, і хоча кількість їх робітників у профспілках є невеликою, вони ідуть на централізовані колективні переговори. Наприклад, французькі та німецькі роботодавці охоче погоджуються на створення на виробництві профспілок і не ставлять цьому якихось перепон.

Концепція про право власності працівника на свою працю і членство у підприємстві накладає на роботодавця, окрім виплати заробітної платні, додаткові зобов'язання. Трудові відносини розцінюються як постійні і не можуть бути припинені на розсуд роботодавця. Це й відрізняє трудове право західноєвропейських країн від трудового права США.



Трудове право США регулює тільки колективні переговори: воно зобов'язує роботодавця визнати профспілки та дотримуватись умов колективного договору. Права окремого робітника зводяться тільки до права на оплату праці, на відпустку та пенсію. В інших країнах центральними питаннями є виконання умов договору найму та недопущення звільнення працівника, а також робітниче представництво та колективні переговори.

Надзвичайно важливою проблемою працівників усіх країн є збереження місця роботи у зв'язку з частковою або повною ліквідацією виробництва або його злиттям.

У Великобританії договір особистого найму створює, відповідно до загального права, тільки особисті відносини між роботодавцем і працівником. У випадку ліквідації виробництва, чинність договору найму припиняється.

До речі, Директивою ЄЕС закріплюються права за працівниками за умов переміщення, продажу або злиття виробництва. Зміна власника виробництва не спричиняє зміну обов'язків стосовно працівників. Новий власник повинен виконувати зобов'язання перед працівниками свого попередника. Відносини між працівниками і роботодавцем мають залишатися такими ж, як і раніше.

У Великобританії Актом про промислові відносини (1971), Актом захисту зайнятості (1975) та Кодексом практики трудових відносин (1971) було встановлено, що роботодавці повинні вести переговори з профспілками. Щоправда, Актом про зайнятість (1980) такий обов'язок скасували. Проте англійські тред-юніони користуються правом застосовувати проти роботодавця «економічні» санкції з тим, щоб змусити його піти на переговори з профспілками. Страйки дозволено застосовувати не тільки для встановлення термінів та умов праці. До них можна вдаватися на знак протесту проти скорочення кількості працівників, при передачі замовлень чужому підряднику або закупівлі комплектуючих в інших постачальників, проти прийняття певних управлінських рішень.

Японський Акт про трудові відносини, прийнятий за роки американської окупації, містив загальні положення про обов'язок роботодавців вступати у колективні переговори з працівниками. У ньому відсутні положення про «виключне представництво» профспілок під час колективних переговорів.

Відповідно до Акта захисту зайнятості (1975), у Великобританії роботодавець не має таких широких зобов'язань. Право профспілок на інформацію залежить від роботодавця. Якщо роботодавець визнав профспілку як учасника колективних переговорів тільки стосовно заробітної плати, то він зобов'язаний надавати інформацію тільки стосовно зарплати. Роботодавець повинен надавати інформацію лише з тих питань, які за його згодою є предметом переговорів, або ж, які йому були нав'язані профспілкою під загрозою застосування економічного тиску. До того ж, роботодавець не зобов'язаний надавати всю інформацію, а лише ту частину її, без якої профспілка не може належним чином проводити колективні переговори і яка закріплена прецедентним правом. Роботодавець не зобов'язаний надавати ту інформацію, яка може «завдати суттєвих збитків фірмі».

Підсумовуючи викладене, слід відзначити, що ознайомлення з досвідом регулювання трудових відносин у країнах Заходу та США в останній чверті минулого століття дає можливість дійти висновку про необхідність і можливість подальшого удосконалення національного трудового права, у тому числі з огляду на профспілкову діяльність.

Література

1. Труд – 1990. – 20 апр.
2. Clyde W. Summers. Comparative Perspectives. – In.: Labor Law and Business Change, 1988. – P.143
3. Райдоут Р. Контроль прерогатив администрации // Сравнительное трудовое право. – М.: Институт государства и права АН СССР, 1987. – С. 51-62.
4. Трудовое право Франции. – М.: Изд-во университета дружбы народов, 1985. – 119 с.
5. Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право: Учеб. для вузов. – М.: Норма-Инфра, 1998. – 257 с.
6. Порівняльне трудове право: Навч. посіб. для студ. вузів / Б.С.Беззуб, Л.В.Голяк, О.М.Киселевич та ін.; Ред. А.С.Мацко. – К.: МАУП, 2005. – 175 с.
7. Испания. Конституция и законодательные акты. – М.: Прогресс, 1982. – 351 с.



Економіка. Проблеми економічного становлення

Головко І.В.,

*аспірант кафедри обліку та аудиту
Київського національного університету імені Тараса Шевченка*

Основне різняння системи національних рахунків в обліку і звітності підприємства

В статті розглядаються основи методологічного підходу, що дозволяє підвести під Систему національних рахунків України, яка побудована на макроуровні, інформаційну базу первинного звена економіки.

The present article considers the bases of a methodological approach which allows to bring the informational base of the economy's initial part under the System of Ukraine's national accounts, which is built up on the macrolevel.

Ключові слова. *система національних рахунків, баланс народного господарства, економічний баланс, Головна бухгалтерська книга, додана вартість, вироблена додана вартість, бухгалтерські рахунки, бухгалтерський облік, фінансовий стан, податок на додану вартість.*

Ринкова економіка змінила економічні відносини держави і підприємства, центру і регіонів, роботодавця й працівників, але інформаційні потоки, що обслуговують функціонування економіки, істотно не змінилися. Система національних рахунків, що у 90-х роках в Україні прийшла на зміну Балансу народного господарства, суттєво потребує переходу, свого роду «містка», від вартісних показників первинної ланки економіки до макроекономічних показників. Разом з тим визнається, що інформація про фінансовий стан підприємств повинна мати більш високу питому вагу в статистиці підприємств, ніж це має місце сьогодні [3; 5; 6]. Хоча робляться практичні кроки, спрямовані на розширення інформації, яка надходить до органів статистики безпосередньо від підприємств, суттєвих якісних змін поки що не відбувається. Залишаються також невирішеними дві важливі задачі, а саме:

- аналіз і оцінка реального фінансово-економічного стану підприємства, ступеня його фінансової стійкості (одержуючи форми бухгалтерської і статистичної звітності, органи статистики й управління державного, регіонального, обласного і місцевого рівнів не мають повноцінної інформації про діяльність підприємств) [4–6];
- формування наскрізних показників від мікро- до макrorівня з метою підведення інформаційної бази під систему національних рахунків (СНР) [2; 6; 7].

У цьому контексті найбільш вдалими, на нашу думку, є методичні підходи науковців кафедри статистики Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана, Державної академії статистики, кафедри обліку та аудиту Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Серед зарубіжних авторів ці актуальні питання вперше вивчалися у праці М.С. Абрютіна, О.В. Грачова [2].

Метою нашої статті є проведення прагматичних досліджень з узагальнення і систематизації наявного наукового та практичного матеріалу за цією проблемою з метою



створення у подальшому методологічного апарату, який би слугував базою для наступних конкретних розрахунків показників СНР.

Наразі ми зосередимось на обґрунтуванні того, що додана вартість є наскрізним показником виробленого доходу від рівня підприємства до СНР.

Для розрахунку доданої вартості на підприємстві є необхідна й достатня інформація, але вона знаходиться саме на підприємстві і зберігається в Головній бухгалтерській книзі. У бухгалтерській звітності, що надається підприємствами до органів статистики, відсутні необхідні дані для розрахунку доданої вартості.

Незважаючи на те, що у «Звіті про фінансові результати» (ф. № 2) наводяться величина виручки від реалізації товарів (продукції, робіт, послуг) і дані про її собівартість, цих даних все ж таки недостатньо. На їх основі можна визначити (з великими застереженнями) реалізовану додану вартість, у той час як у СНР розглядають вироблену додану вартість.

У системі національних рахунків [1] зароблений дохід прийнято обчислювати як додану вартість за формулою:

$$ДВ = ВП - ПС, \quad (1)$$

де *ДВ* – додана вартість, *ВП* – випуск продукції, *ПС* – проміжне споживання.

Таким чином, зароблений дохід (додана вартість) – це різниця між вартістю виготовленої продукції (випуском) і вартістю спожитих у цьому виробництві матеріальних ресурсів і послуг (проміжним споживанням).

У бухгалтерському обліку, заснованому на чіткому дотриманні Плану рахунків, немає, як відомо, ні випуску продукції, ні проміжного споживання, ні доданої вартості і це відповідає Міжнародним стандартам бухгалтерського обліку (МСБО). Проте ці величини у бухгалтерському обліку присутні лише у зашифрованому вигляді. Спочатку доведемо їх присутність в оборотах на рахунках фінансових результатів, в оборотах та залишках на рахунках витрат, потім наведемо метод їх вирахування і можливість подальшого використання як наскрізних показників.

Для простоти аналізу наведемо приклад, де випуск продукції обмежений основним виробництвом, при цьому немає ні бартеру, ні виробництва продукції для власних потреб, а є реалізація – на сторону, що приносить грошову виручку.

Необхідна для розрахунку інформація, що нас цікавить, обліковується, насамперед, у залишках і оборотах на рахунку 23 «Виробництво» і в оборотах на рахунку 79 «Фінансовий результат». У розрахунку мають брати участь також дані з рахунків 26 «Готова продукція» та 90 «Собівартість реалізації». Але спочатку розглянемо рахунок 23. Він відображає витрати на виробництво: матеріали, послуги, знос устаткування, праця у вигляді нарахованої заробітної плати, відрахування на соціальні заходи та ін. Вони списуються потім на собівартість реалізованої продукції. Залишки на рахунку 23 вказують на величину незавершеного виробництва. Рахунок 23 є активним і має дебетові залишки. Збільшення витрат (нарахування витрачених матеріалів, наданих послуг, трудових витрат та ін.) показується, як відомо, за дебетом рахунку (дебетовий оборот), а передача витрат на реалізовану продукцію – за кредитом (кредитовий оборот).

Візьмемо умовний числовий приклад. Припустимо, що бухгалтерський рахунок 23 за звітний період по окремому підприємству має вигляд (одиниці виміру, тис. грн.):

Таблиця 1

| Дебет | Рахунок 23 «Виробництво» | Кредит |
|-------------|-----------------------------|--------|
| Сальдо 800 | 12000 | |
| 13447 | | |
| Сальдо 2247 | | |



Це означає, що на початок звітнього періоду у виробництві було незавершеного виробництва – 800 тис. грн., пізніше зроблені нові витрати у виробництві на суму 13 447 тис. грн., за цей самий період списано на рахунок собівартості реалізації витрат на суму 12 000 тис. грн. Різниця оборотів по дебету і кредиту становила 1447 тис. грн. Ця різниця збільшила залишки незавершеного виробництва на кінець звітнього періоду: $800 + 1447 = 2247$.

Економічний баланс рахунку 23 можна представити рівнянням (2), встановивши рівність між ресурсами та їх використанням:

$$ЗНВ_{III} + НЗВ_{II} = СЗВ_{II} + ЗНВ_{KII}, \quad (2)$$

де $ЗНВ_{III}$ – залишки незавершеного виробництва на початок періоду, $НЗВ_{II}$ – нараховані затрати виробництва за період, $СЗВ_{II}$ – списані затрати виробництва за період, $ЗНВ_{KII}$ – залишки незавершеного виробництва на кінець періоду.

Для нашого прикладу:

$$800 + 13447 = 12000 + 2247 \text{ (тис грн.)}$$

Рахунок 79 «фінансовий результат» залишків немає, оскільки залишком є прибуток від реалізації, що списується наприкінці звітнього періоду на рахунок прибутків і збитків. Наприклад:

Таблиця 2

Рахунок 79 «Фінансовий результат»

| Дебет | Кредит |
|--------|--------|
| 12 000 | 15 000 |
| 3 000 | |

Всі доходи (виручка від реалізації без ПДВ) на рахунок 79 записуються по кредиту, а витрати і списання з нього проводяться по дебету. Рівняння економічного балансу (3), рахунку 79, має вигляд:

$$СЗВ_{II} + ПРП_{II} = ВРП_{II} - ПДВ, \quad (3)$$

де $ПДВ$ – податок на додану вартість від реалізованої продукції за звітний період, $ПРП_{II}$ – прибуток від реалізації продукції за звітний період, $ВРП_{II}$ – виручка від реалізації продукції за звітний період. У нашому прикладі:

$$12\,000 + 3\,000 + 3\,000 = 18\,000 \text{ (тис. грн.)}$$

Рівняння (3) характеризує структуру чистого доходу від реалізації продукції (15 000), якого виявилось достатнім для відшкодування витрат підприємства (12 000) і утворення прибутку, що дорівнює різниці між чистим доходом від реалізації і всіма витратами:

$$ВРП_{II} - СЗВ_{II} = ВРП_{II}, \quad (4)$$

тобто $15000 - 12000 = 3000$ (тис. грн.).

Таким чином, маємо два рівняння. Додамо відповідно ліві та праві частини цих рівнянь, але для коректності попередньо виключимо із рівняння (3) ПДВ, оскільки матеріали і послуги на рахунку оцінені без ПДВ. Тоді сума рівнянь (2) і (3) виглядатиме наступним чином:

$$ЗНВ_{III} + НЗВ_{II} + ПРП_{II} = (ВРП_{II} - ПДВ) + ЗНВ_{KII}, \quad (5)$$

де $ЗНВ_{III}$ і $ЗНВ_{KII}$ – відповідно залишки незавершеного виробництва на початок і кінець періоду. Для нашого прикладу:



$$800 + 13447 + 3000 = (18000 - 3000) + 2247 \quad (\text{тис. грн.}).$$

У рівнянні (5) витрати у виробництві, списані за звітний період з рахунку 23, виключені з лівої і правої частин рівняння (що правомірно). Зробимо певні перетворення. По-перше, розкриємо «Витрати у виробництві, нараховані за рік» за елементами витрат. Така інформація знаходиться на рахунках бухгалтерського обліку восьмого класу: 80– «Матеріальні витрати» (10 000), 81– «Витрати на оплату праці» (1500), 82– «Відрахування на соціальні заходи» (555), 83 – «Амортизація» (100), 84 – «Інші операційні витрати» (941), 85– «Інші затрати» (351). По-друге, перенесемо з лівої частини до правої «Залишки незавершеного виробництва на початок року». Тоді рівняння (5) трансформується на рівняння (6):

$$НДВ + НМВ + ЗНА + ПРП = ВРП_{II} + \Delta НВ, \quad (6)$$

де $НДВ$ – нараховані доходи до виплат у складі затрат на виробництво,

$НМВ$ – нараховані матеріальні затрати (сировина, матеріали, паливо, енергія, послуги), $ЗНА$ – знос необоротних активів, $\Delta НВ$ – приріст незавершеного виробництва ($\Delta НВ = ЗНВ_{кп} - ЗНВ_{пн}$). У нашому прикладі:

$$3347 + 10000 + 100 + 3000 = 15000 + 1447.$$

Оскільки за визначенням у СНР різниця між випуском продукції (права частина рівняння (6) і проміжним споживанням є додана вартість, то з рівняння (6) можна визначити додану вартість. Очевидно, що у правій частині рівняння (6) знаходиться випуск продукції, який, за визначенням, у СНР являє собою суму реалізованої продукції і приросту незавершеного виробництва. Елемент «Нараховано матеріальних і інших витрат» (10 000) у лівій частині рівняння (6) є проміжним споживанням.

Тепер з рівняння (6) можна вивести величину доданої вартості, тому що, за визначенням СНР, різниця випуску продукції і проміжного споживання є додана вартість (рівняння 7):

$$(ДВ - ПДВ) = (ВП - ПДВ) - ПС. \quad (7)$$

У нашому прикладі:

$$9447 - 3000 = (19447 - 3000) - 10000 \quad (\text{тис. грн.})$$

Із спільного розгляду рівнянь (6) і (7) можна з'ясувати склад доданої вартості за даними бухгалтерського обліку:

$$НДВ + ЗНА + ПРП = (ДВ - ПДВ) \quad (8)$$

$$3347 + 100 + 3000 = 9447 - 3000 \quad (\text{тис. грн.}).$$

Довівши принципову присутність у бухгалтерському обліку основного рівняння СНР, залучимо до аналізу рахунки 23, 26 і 90. Їх правомірно розглядати в сукупності, оскільки продукція на них оцінюється за собівартістю. Склавши залишки й обороти за рахунками 23, 26 і 90, можна дійти висновку, що приріст незавершеного виробництва формується як алгебраїчна сума зміни залишків на цих рахунках, а поетапне списання витрат з рахунку 23 на рахунок 26, з рахунку 26 на рахунок 90 і, нарешті, з рахунку 90 на рахунок 79 аналогічне однократному списанню, що розглядалось вище (рівняння (5)). У рівнянні (6) залишаються тільки витрати нараховані. Це важливо, оскільки, методологічним принципом СНР [1] є розподіл доходів, що входять до складу виробничих витрат не по виплатах, а по нарахуванню.



У наведених перетвореннях даних бухгалтерського звіту в показники СНР цей принцип витримується.

Розглянемо окремо ПДВ, що був тимчасово виключений з аналізу. ПДВ, що обліковується у ціні реалізованої продукції, показується в бухгалтерському обліку, але по дебету рахунку 70 «Доходи від реалізації» у кореспонденції з рахунком 64 «Розрахунки за податками і платежами», наприклад:

Таблиця 3

**Рахунок 64 «Розрахунки за податками і платежами»
(субрахунок по ПДВ)**

| Дебет | Кредит |
|-------|------------|
| 2640 | 3000 |
| | Сальдо 360 |

Величина ПДВ, що належить до сплати у бюджет (3000), зменшується на величину ПДВ, який знаходиться у вартості раніше оплачених матеріалів і послуг, спожитих у виробництві (2640). У нашому прикладі величина платежу по ПДВ до бюджету становитиме $3000 - 2640 = 360$ тис. грн.

Саме цю величину ПДВ варто додати до величини доданої вартості (9), визначеної на підставі рівняння (7), тому що валовий внутрішній продукт обов'язково містить у собі «нарахований» ПДВ, зменшений на величину «зменшення» ПДВ:

$$(ДВ + ПДВ_{РОЗР}) = (ДВ - ПДВ) + ПДВ_{РОЗР} \quad (9)$$

Для нашого прикладу: $6447 + 360 = (9447 - 3000) + 360$ (тис.грн.)

Наведений вище спосіб поетапного розрахунку величини доданої вартості — спочатку без ПДВ, а потім із ПДВ – тотожний прямому визначенню доданої вартості, при якому ПДВ показується в складі випуску продукції і проміжного споживання. Ідентичність результатів двох способів розрахунку встановлюється на основі рівняння (10):

$$(ДВ + ПДВ_{РОЗР}) = (ВП + ПДВ) - (ПС + ПДВ_{РОМ}), \quad (10)$$

де $ПДВ_{РОМ}$ – ПДВ по раніше оплачених матеріалах і послугах, спожитих у виробництві.

Для нашого прикладу: $6447 + 360 = 19447 - (10000 + 2640)$ (тис.грн.)

Таким чином, додана вартість може бути взята у повному обсязі з даних первинного бухгалтерського обліку, тобто розрахована за визначеним алгоритмом на основі даних на рахунках витрат, реалізації і фінансових результатів.

З огляду на те, що розрахунки на мікрорівні не можуть повністю відображати вплив факторів, що виявляються на вищих рівнях, під доданою вартістю підприємства слід розуміти локальну додану вартість.

Вище був наведений умовний, схематичний приклад, що підтверджує принципову можливість визначення величини виробленої доданої вартості з даних первинного бухгалтерського обліку. Якщо розглянути це питання з точки зору практичної організації таких розрахунків у масштабі формування державної звітності сектора нефінансових підприємств, то тут виникає безліч додаткових питань. Одне з них: хто може і повинен робити цей розрахунок – бухгалтер чи статистик? Звісно, статистик не може працювати з Головною



бухгалтерською книгою, а бухгалтер виконує стандартні операції і розрахунки на основі Плану рахунків, інструкцій Міністерства України, Національних стандартів бухгалтерського обліку, затверджених форм звітності.

Вирішення цієї проблеми є досить актуальним і організаційно складним завданням.

Ні бухгалтер, ні статистик не зможуть виконувати систематичні витяги доданої вартості та інших показників СНР із даних бухгалтерського обліку. Алгоритм такого витягу насправді складніший за той, що було викладено вище. Доведення методики до рівня інструкцій, створення доповнень до стандартних бухгалтерських програм для забезпечення органів управління і статистики не тільки наскрізними показниками з даних бухгалтерського обліку, а й використовувати їх для аналізу фінансово-економічного стану підприємства потребує не тільки роботи фахівців-аналітиків, а й державної підтримки з боку Державного комітету статистики, Міністерства фінансів України, Державного казначейства України.

Література

1. Система национальных счетов 1993. – Брюссель – Люксембург; Вашингтон; Нью-Йорк; Париж, Евростат, МВФ, ОЭСР, Всемирный банк, 1998.
2. Абрютин М.С., Грачев А.В. От бухгалтерского учета к системе национальных счетов // Вопросы статистики. – 1997. – №8.
3. Головка В.А. Система національних рахунків України: сучасний стан та напрями вдосконалення // Статистика України. – 2001. – № 1. – С. 4–10.
4. Головка В.І., Шарманська В.М. Дослідження динамічних ситуацій у приростному аналізі фінансово-економічної діяльності підприємства // Вісник Академії праці і соціальних відносин Федерації профспілок України. – 2003. – № 3. – С. 79–91.
5. Феценко Є.А., Головка І.В. Динаміка співвідношень активів підприємства як критерій фінансової стійкості // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Економіка. – 2005. – № 74. – С.32–35.
6. Цал-Цалко Ю.С. Методологія статистичного аналізу фінансового стану суб'єктів господарювання: Дис. докт. екон. наук. – К., 2005.
7. Швець В.Г. Теорія бухгалтерського обліку: Підруч. – К.: Знання, 2006. – 525 с.

Гуляєва Л.П.,

ст. викл. кафедри фінансів та кредиту АПСВ ФПУ

Взаємовідносини банків та підприємств у контексті теорії монетарного циклу

В статье исследуется сущность теории монетарного цикла, ее практическая ценность и недостатки в контексте формирования взаимоотношений банков и предприятий. На основании научных достижений теоретиков монетарного цикла автором сделана попытка разработки собственной модели «финансовой жизни» предприятия, которая отображает динамику развития взаимоотношений банков и предприятий на протяжении «жизненного цикла» последних.

The given article studies the essence of the monetary circuit theory, its practical value, as well as some drawbacks while forming the interrelations between banks and enterprises. Basing on some scientific achievements made by theoretics of the monetary circuit, the author of the article attempts to develop her own model of 'an enterprise's financial life', which demonstrates the dynamics in developing interrelations between banks and enterprises during the 'life circuit' of the latter ones.

Ключові слова: банк, фінансування підприємств, теорія монетарного циклу, банківська діяльність, банківський кредит.

Однією з сучасних світових тенденцій розвитку фінансового посередництва є зниження ролі класичної посередницької функції банків у відтворювальних процесах, що знаходить свій прояв у скороченні частки традиційного банківського кредитування у фінансуванні економіки [1–4]. Значення кредитно-депозитної діяльності банків зменшується, зокрема, внаслідок розвитку прямого взаємного фінансування підприємств та розширення їх самофінансування, появи великої кількості небанківських інститутів, що займаються кредитуванням.



У зв'язку з дією зазначених чинників, банки задля збереження своєї ролі у фінансовому забезпеченні підприємств відповідають на зниження частки традиційного банківського кредитування активним входженням на ринки цінних паперів, починають захоплювати ті ринкові ніші, що раніше належали виключно небанківським фінансовим інститутам. Стратегічна спрямованість на універсалізацію банківської діяльності дає змогу банківським установам залишатися провідними учасниками фінансового ринку, внаслідок чого взаємовідносини між підприємствами й банками набувають надзвичайно різноманітних форм – від розрахунково-касового обслуговування та фінансового консультування до кредитного фінансування або безпосередньої участі банків у капіталі підприємств.

Однак, незважаючи на зазначену високу динамічність банківської діяльності, як вказує практичний досвід, тіснота зв'язків та форми участі банку в економічному житті підприємства хоч і змінюються суттєво, однак мають певні закономірності та специфіку побудови. Перед науковцями постає необхідність виявлення таких закономірностей з метою дослідження їх сутності та специфіки формування як на рівні макроекономіки, так і на рівні «банк – підприємство». Актуальність указаної проблеми зростає за умов вітчизняної економіки, коли ще не склалося стійких довготривалих взаємовідносин банківського та реального сектора, а існуючі зв'язки банків та підприємств здебільшого не є ефективними.

Спроби виявити закономірності формування взаємовідносин банків та підприємств знайшли свій вияв у теорії монетарного кругообігу (monetary circuit theory), що брала свій початок серед теоретичних доробок Й.Шумпетера та активно розроблялася зарубіжними науковцями (B.Schmitt, A.Parguez, F.Poulon, J.Cartelier, A.Cencini, De Vroey, A.Graziani, M.Messori, M.Lovoi, P.Davidson, B.Bossone). Однак, на нашу думку, ця теорія практично не знайшла відображення у вітчизняній науковій літературі. Крім того, навіть праці західних фахівців щодо проблем формування взаємовідносин банків та підприємств переважно трактують ці проблеми, виходячи з традиційного бачення посередницької ролі банків, не враховуючи активне їх входження на фондові ринки. Тому метою статті є аналіз особливостей взаємовідносин банків та підприємств у контексті теорії монетарного циклу, що передбачає постановку таких завдань:

- висвітлити сутність теорії монетарного циклу, її практичну цінність та недоліки щодо трактування механізму взаємовідносин банків та підприємств;
- використовуючи здобутки представників теорії монетарного циклу, розробити власну модель, що відображатиме особливості формування взаємовідносин банків та підприємств протягом «життєвого циклу» останніх.

Згідно з теорією монетарного циклу, процес взаємодії банківської установи та підприємства являє собою модель, що представлена у вигляді циклічного процесу повторюваних оборотів (циклів обігу) фінансових ресурсів. Оскільки, як ще зазначав Й. Шумпетер, у підприємств постійно виникає розрив у часі між виробництвом продукції, надходженням доходів від її реалізації та потребою у грошових коштах для нового етапу виробничого процесу, кожен грошово-кредитний цикл розпочинається з кредитування банками підприємств, що дає змогу відновити безперервність відтворення індивідуального капіталу, і триває до повернення підприємцем кредитних ресурсів банку та сплати позичкового відсотка за рахунок доходів від продажу своєї продукції.

Спробу комплексно об'єднати доробки окремих представників теорії монетарного кругообігу та оновити її відповідно до реалій сьогодення здійснив фахівець світового банку Biagio Bossone [5]. Так, Bossone виділяє чотирьох учасників кругообігу: банки, підприємства, домогосподарства та небанківські фінансові посередники, причому припускається, що в економіці виробляються два типи товарів: споживчі (ринок споживчих товарів) та капітальні (ринок інвестиційних товарів). Економічна діяльність представлена у вигляді процесу кругообігу, кожен оборот якого має три стадії: початкову, проміжну та завершальну. Перебіг економічних відносин між учасниками обороту полягає у наступному:



1. *Початкова стадія.* На початку обороту банки здійснюють оцінку кредитоспроможності потенційних підприємств-позичальників, обираючи найбільш ефективні з них, з якими укладаються угоди та проводиться короткострокове кредитування. За рахунок кредитних ресурсів підприємства отримують можливість придбати необхідні їм фактори виробництва та здійснити виготовлення товарів. Таким чином, грошові ресурси отримані від банків у формі плати за фактори виробництва переходять до власників виробничих ресурсів – домогосподарств.

2. *Проміжна стадія.* Домогосподарства витрачають свої доходи, отримані від підприємств-позичальників, на придбання споживчих товарів або збереження. Останні можуть набувати форми банківських депозитів, тобто спрямовуватись до банків, або через небанківські фінансові установи потрапляти на ринки капіталу (насамперед на фондовий ринок). На ринках капіталу підприємства, що бажають залучити ресурси для інвестиційних потреб (у моделі – інвестиційні підприємства), емітують довгострокові цінні папери, які через небанківських фінансових посередників розміщуються серед домогосподарств. Водночас на цьому етапі роль банків є значною – через них здійснюються усі розрахунки між учасниками обороту.

3. *Завершальна стадія.* Наприкінці обороту підприємства – позичальники отримують кошти від реалізації своєї продукції, за рахунок яких здійснюють погашення банківських кредитів та сплату відсотків за користування позичковим капіталом. Таким чином, грошові ресурси знову повертаються до банківської установи (рис.1).

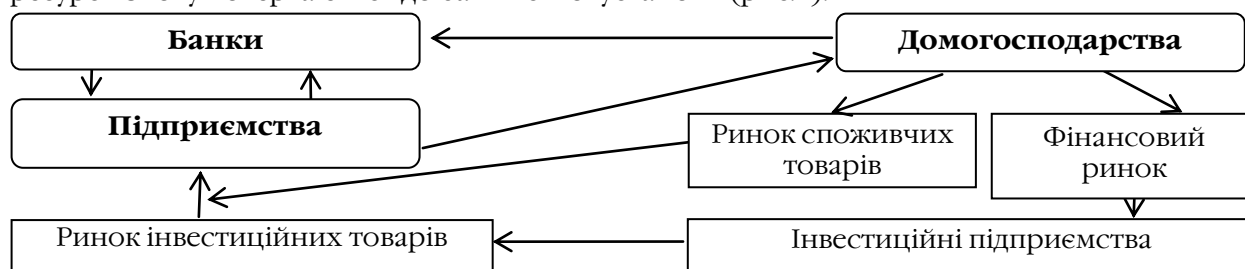


Рис. 1. Потіки грошових коштів у моделі кругообігу V. Bossonne

Як бачимо, банкам у моделі належить провідна роль, оскільки саме короткострокові кредити банківських інститутів у виробництво дозволяють розпочатися першій стадії обороту, таким чином, саме банки підтримують та забезпечують безперервність індивідуального відтворення капіталу на мікрорівні.

На нашу думку, запропонована модель має практичну цінність, оскільки:

- дає змогу оцінити механізм впливу банків не лише на підприємства, а й роль банківського посередництва у формуванні заощаджень домогосподарств;
- одночасно охоплює і банківське, і небанківське фінансове посередництво, намагаючись встановити їх функціональні відмінності щодо напрямів співпраці з підприємствами та індивідуальними агентами;
- запропонований підхід є достатньо гнучким, що дозволяє змінювати структуру та кількість учасників моделі.

Однак, незважаючи на важливість здобутків прихильників теорії монетарного кругообігу, така модель має і недоліки, що необхідно враховувати, зокрема:

- 1) простота моделі призводить до необхідності її представлення як обороту, де банківські установи одночасно надають кредити однакового строку, і, відповідно, одночасно відбувається їх погашення. Проте не варто забувати, що насправді економічні взаємовідносини банків та підприємств реального сектора складаються з багатократних оборотів грошово-кредитного циклу, які накладаються один на одного, оскільки різняться за строками, обсягами та умовами погашення;
- 2) запропонований підхід базується на припущенні, що банки переважно кредитують підприємницькі структури, а домогосподарствам пропонують послуги щодо



аккумуляції тимчасово вільних грошових ресурсів. Водночас, у багатьох країнах світу спостерігається тенденція до зниження ролі безпосереднього кредитування виробничого сектора та зростання попиту домогосподарств на кредитні ресурси банків [6]. Тому необхідно враховувати зазначені структурні зрушення на ринках позичкового капіталу, оскільки роль банків не знижується, однак проходять суттєві зміни у напрямках руху грошових коштів моделі;

- 3) у моделі небанківські фінансові посередники працюють на ринку довгострокового позичкового капіталу, спеціалізуючись на оцінці доходності та ризику певного типу інвестиційних проектів, водночас як банки переважно здійснюють пряме фінансування шляхом короткострокового кредитування. Проте за сучасних умов, коли спостерігається тенденція до універсалізації банківської справи, банки з успіхом можуть виконувати й функції спеціалізованих небанківських фінансово-кредитних установ, працюючи на ринках капіталу;
- 4) модель відображає англосаксонський тип фінансової системи, для якого характерна відсутність довготривалих стосунків банків та підприємств, недостатня роль банків на фондовому ринку, а тому не передбачає ситуації, коли з часом взаємовідносини банків з позичальниками можуть ставати більш тісними та плідними, що впливатиме на характер та тривалість банківського фінансування.

Останнє зауваження до моделі підтверджується на прикладі досвіду країн, де переважає «банківська» модель фінансового ринку. Так, у німецькій універсальній банківській системі підприємства розвивалися за принципом «циклу фінансового життя» (financial life cycle) [7]. Цей цикл для підприємницької структури відкривався, коли вона розпочинала свої фінансові стосунки з банком, отримуючи кредити, що на перших порах мали переважно короткостроковий характер. З часом підприємства, доводячи свою перспективність та кредитоспроможність, отримували доступ до довгострокового фінансування.

Наступним етапом фінансового життя підприємства, яке за рахунок банківського кредитування отримувало позитивну кредитну історію, ставала емісія цінних паперів (акцій та облігацій) через посередництво банку, причому часто банківські інститути самі ставали власниками частини емісії задля корпоративної участі у діяльності перспективного клієнта. Крім того, знаючи історію розвитку підприємства, переконавшись у його ефективності та стабільності розвитку, банки могли розповсюджувати емітовані цим підприємством цінні папери серед своїх трастових клієнтів, чим забезпечували останнім надійні фінансові інструменти, та одночасно отримували права для участі в управлінні підприємством з метою подальшого підтримання його кредитоспроможності.

Враховуючи викладене вище, пропонуємо вдосконалити здобутки теорії монетарного циклу, розробивши власне її бачення – модель «грошово-кредитного циклу підприємства», яка відобразить динаміку взаємозв'язків банків та підприємств протягом життєвого циклу підприємства та враховувати світову тенденцію до активного входження банків на фондовий ринок (рис. 2).

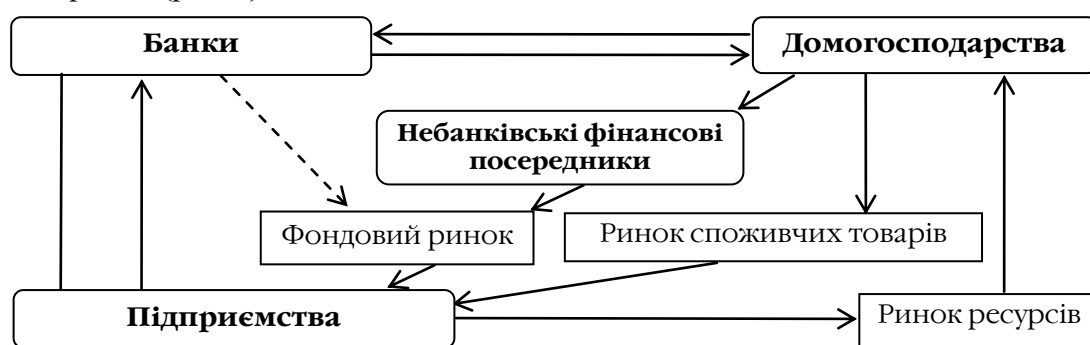


Рис. 2. Модель грошово-кредитного циклу підприємства



Модель грошово-кредитного циклу як модель, що пояснює роль банківських установ в індивідуальному відтворенні, за такого її тлумачення на кожній з виділених теоретиками монетарного циклу стадії передбачатиме:

- *на початковій стадії* підприємство отримує фінансування від банку, яке дає змогу налагодити виробничий процес;
- *на проміжній стадії* домогосподарства як власники ресурсів отримують грошові кошти від підприємства, вкладаючи їх у високоліквідні банківські депозити або ж за посередництвом банків можуть придбати на фондовому ринку цінні папери. Водночас, домогосподарства, що мають потребу у позикових коштах, матимуть можливість скористатися банківським споживчим кредитом. Отримані кредитні ресурси надійдуть через ринок споживчих товарів до підприємств. Таким чином, виробниче підприємство отримає можливість профінансувати свою подальшу діяльність трьома шляхами за посередництвом банку: а) отримати додаткові кредити від банківської установи; б) залучити тимчасово вільні грошові ресурси домогосподарств та інших економічних агентів через фондовий ринок здійснюючи за участю банку емісію цінних паперів; в) отримати додаткові прибутки за рахунок збільшення обсягів реалізації своєї продукції на ринку споживчих товарів, що стає можливим у результаті розвитку споживчого банківського кредиту.
- *на завершальній стадії* підприємство погашає свої борги перед банком та держателями цінних паперів за умови проведення цим підприємством емісії.

У даній моделі, на нашу думку, доцільно виокремити такі етапи «фінансового життя» підприємства:

1. *Етап започаткування взаємовідносин банку та підприємства, формування кредитної історії.* На цьому етапі підприємство, що не має досвіду стосунків з банківськими установами, укладає угоди з банком про подальше фінансово-кредитне обслуговування. Враховуючи невпевненість банку у кредитоспроможності позичальника та неможливості адекватно оцінити ризики фінансування даного клієнта через брак інформації, фінансово-кредитне обслуговування передбачає переважно розрахунково-касові послуги та короткострокове надання позичкового капіталу. Незважаючи на обмеженість банківського фінансування за строками та обсягами, саме на цій стадії підприємство отримує змогу сформувати свою власну кредитну історію, від якої надалі залежатиме ефективність та вигідність співпраці не лише з конкретним банком, а й у цілому можливості залучення коштів підприємством на банківському секторі фінансового ринку.
2. *Етап довгострокового банківського кредитування.* Маючи певний досвід роботи з клієнтом, банк може перейти до більш тривалого фінансування позичальника, оскільки здатний більш реально оцінити ризики, пов'язані з ним. Водночас, зі зростанням впевненості у перспективності та фінансовій стабільності підприємства збільшуватимуться й обсяги банківського фінансування. Банківське обслуговування на даній стадії передбачатиме довгострокове кредитування, більш сприятливі та вигідні умови. Цей етап важливий тим, що на ньому підприємство отримує досвід та необхідну кредитну історію не лише для доступу до банківських ресурсів, а й накопичує можливості для виходу на фондовий ринок.
3. *Етап виходу на фондовий ринок за посередництвом банку.* Сутність цієї стадії полягає у тому, що підприємство здійснює емісію цінних паперів (облігацій, акцій). Оскільки нині на світових фінансових ринках поступово знімаються обмеження доступу банків до операцій з фондовими цінностями, саме банківські інститути, маючи тісний досвід співпраці із згаданим підприємством, можуть ефективно виконати функції посередника на фондовому ринку, розміщуючи емітовані підприємством цінні папери. Ефективність одночасної співпраці підприємств з банком на кредитному та фондовому ринках різних країн, наприклад у Німеччині, знайшла підтвердження у численних емпіричних дослідженнях учених – M.B.Slovin, M.E.Sushka, J.A. Polonchek, M. Petersen, R. Rajan [7].



4. Етап формування корпоративного контролю банку за діяльністю підприємства.

Зазначений етап стає можливим внаслідок попередніх двох стадій «фінансового життя» підприємства, коли банк перетворюється на основного постачальника фінансових ресурсів. Можливість здійснення банками корпоративного контролю над діяльністю підприємства визнається сучасними дослідниками як одна з найважливіших функцій банківських установ та виникає внаслідок надання банком кредитних ресурсів та придбання частки цінних паперів, що емітовані цим підприємством [8]. У такому випадку і банк, і позичальник отримують значні фінансові переваги.

Звернемо увагу, що зазначена модель не претендує на універсальність, однак розроблений автором підхід базується на існуванні певних передумов у реальних економічних процесах світової та вітчизняної економічних систем, що визначають її ефективність, серед яких:

- модель відповідає принципам континентально-європейської моделі фінансового ринку, що передбачає поступове формування довгострокових тісних взаємовідносин підприємств реального сектора з банками та універсальність банківської справи. Відповідно, надзвичайно широкими та багатоаспектними стають сфери взаємодії банків та підприємств, що знаходить свій прояв у розширенні асортименту банківських послуг. До основних функціональних напрямків взаємодії банківських інститутів та підприємств, які формують потоки грошових ресурсів між банківським та реальним секторами економіки, вважаємо, доцільно віднести банківські послуги у сферах: а) розрахунково-касового обслуговування; б) боргового фінансування підприємства; в) забезпечення корпоративних інтересів підприємства на фінансових ринках; г) участі банків у корпоративному управлінні підприємством; г) реалізації комплексних проектів розвитку підприємства;
- оскільки банківський сектор у перехідних економіках працює більш ефективно, порівняно з інститутами фондового ринку, швидше пристосовуючись до несприятливих інституційних умов [9], то така модель може стати прикладом формування оптимальних та взаємовигідних відносин банківського та реального секторів і в Україні, сприяючи економічному зростанню країни;
- запропонована модель «фінансового життя» підприємства адекватно відображатиме специфіку функціонування фінансових ринків за умов низької активності (нерозвинутості) небанківських фінансово-кредитних інститутів. Відтак, коли економічна конкуренція банківських та небанківських установ на фінансовому ринку зростатиме, банки все ж матимуть значні переваги, завдяки тісним стосункам з підприємствами-позичальниками фінансових ресурсів, що дозволить банківським інститутам ефективніше оцінювати ризики підприємств та контролювати виконання ними їх зобов'язань. Світовий досвід додає нові аргументи на захист вказаної концепції, оскільки банки нині активно оволодівають видами фінансової діяльності, що традиційно були характерні для небанківських установ, орієнтуючись на стратегію універсалізації;
- у розвинутих країнах відбувається значне нарощування обсягів фінансування населення, що переорієнтовує потоки фінансових ресурсів на фінансовому ринку, змінюючи традиційну роль фізичних осіб з основних постачальників позикового капіталу на споживачів кредитних послуг банків. Оскільки тенденція до зростання ролі споживчого кредитування у банківській діяльності вже формується і в Україні, у моделі можуть функціонувати домогосподарства, одночасно перебуваючи у двох статусах – позичальників та зберігачів на ринку фінансових ресурсів.

У своїй сукупності взаємодія підприємств та банківських інститутів має забезпечувати комплексне задоволення фінансових потреб суб'єктів господарювання, зокрема, в інвестиційному кредитуванні. В Україні, незважаючи на збільшення строкості банківського кредитування реального сектора, банки кредитують переважно поточні потреби підприємств у поповненні капіталу, що є підставою стверджувати про низьку



спроможність банківської діяльності задовольняти реальні потреби економіки у фінансуванні інвестицій. Так, у структурі вимог банків за кредитами суб'єктів господарювання переважають кредити в поточну діяльність, які становлять 88% вимог, або 96 357 млн. грн. [10].

Крім того, вітчизняні банки здійснюють обмежене коло операцій кредитного характеру. Аналіз структури вимог банків за кредитами суб'єктам господарювання у розрізі видів кредитів станом на 01.01.2006 р. засвідчив, що банки надають переважно традиційні кредити в поточну та інвестиційну діяльність (92% портфеля), тоді як перспективні та поширені у зарубіжному банківському бізнесі послуги: операції РЕПО (0,1%), факторинг (0,4%), врахування векселів (1,1%), іпотечні кредити (3,2%) – практично не відіграють ролі у обслуговуванні підприємств [10]. Відтак, за умов низької рентабельності підприємств, значної ролі тіншового сектора економіки подальший розвиток взаємовідносин банку та його клієнта на взаємовигідних засадах вимагає підвищення ефективності банківської діяльності та розширення обсягів банківського кредитування вітчизняних підприємств.

Проте, слід зазначити, що науково-обґрунтованих пропорцій між виробничим та споживчим кредитуванням на практиці не склалося, що зумовлено специфікою окремих економік, однак існують випадки, в яких нарощення обсягів споживчого кредитування дає більший позитивний ефект порівняно з виробничим. Так, якщо кредитування спрямоване переважно у сферу виробництва, то у разі низького попиту на споживчі товари або орієнтації споживчих смаків на імпорт, значне нарощення обсягів банківського фінансування реального сектора може стати одним із факторів створення надмірної пропозиції та перевиробництва. Істотною за таких обставин буде необхідність збільшення саме споживчого кредитування, яке матиме більші народногосподарські переваги, оскільки підвищуватиме якість життя населення та одночасно стимулюватиме ринковими методами виробництво.

Посилення ролі домогосподарств відбувається й у вітчизняній банківській системі, про що свідчить зростання частки кредитів фізичним особам протягом 2004–2005 рр. майже вдвічі, які станом на 01.01.2006 р. досягли 23,4% сукупних вимог банків за кредитами в економіку України порівняно з 13,2% на кінець 2004 р. Водночас обсяги кредитування фізичних осіб у вказаний період збільшилися з 8 986 до 33 523 млн. грн., тобто більше, ніж у 4 рази. Крім того, фізичні особи в банківській системі України виступають основними зберігачами та постачальниками ресурсів для підприємств реального сектора, формуючи 55% депозитів банків, залучених від фізичних осіб та суб'єктів підприємницької діяльності (73 202 млн. грн.) [10].

За результатами проведеного аналізу особливостей взаємовідносин банків та підприємств у контексті теорії монетарного циклу доходимо таких висновків:

1. Згідно з теорією монетарного циклу процес взаємодії банків та підприємств являє собою модель циклічного процесу повторюваних оборотів фінансових ресурсів, де кожен цикл розпочинається з кредитування банками підприємств і триває до повернення останніми кредитних ресурсів та сплати позичкового відсотка банку. Банкам у моделі належить провідна роль, оскільки саме вони забезпечують безперервність індивідуального відтворення капіталу на мікрорівні.
2. Основним недоліком концепції монетарного циклу є її орієнтація виключно на англосаксонський тип фінансової системи, для якого характерна відсутність довготривалих стосунків банків з підприємствами, низька роль банків на фондовому ринку. Тому розроблено нову модель, що відображає особливості формування взаємовідносин банків та підприємств протягом «життєвого циклу» останніх, з урахуванням того, що з часом взаємовідносини банків з позичальниками стають більш тісними та плідними, що впливає на характер і тривалість банківського фінансування.
3. У банківській системі України основним постачальником ресурсів виступає сектор домогосподарств, основним позичальником ресурсів – підприємства, однак роль домогосподарств у ролі позичальників суттєво зростає.



4. Незважаючи на активне нарощення банками своїх операцій, сьогодні банківська система України ще не працює на повну потужність, а тому вплив банків на формування фінансових ресурсів підприємств ще далекий від потенційних можливостей банківської системи. Відповідно, банківська діяльність на рівні взаємодії «банк – підприємство» ще не повною мірою реалізує свої можливості фактора, що має стимулювати економічне зростання господарюючих суб'єктів.

Література

1. Васильченко З. Об'єктивна зумовленість інтеграції банківського і промислового капіталу в світовій практиці // Банківська справа. – 2002. – №1. – С.49 – 57.
2. Рогачев А.Ю. Современная роль коммерческих и региональных банков // Экономический журнал ВШЭ. – 2004. – № 1. – С.92 – 96.
3. Комарова Е.А. Трансформация деятельности банков в условиях глобализации. – М.: МАКС Пресс, 2001. – 14 с.
4. Плион Д. Модель банка будущего // Аналитико-реферативные материалы // Центр ИНИОН РАН // www.bankir.ru/analytics/refer/84/4683?print=yes&answers=no
5. Bossone B. What Makes Banks Special? A study on banking, finance, and economic development. // Policy Research Working Paper. – The World Bank, 2000. – № 2408 – P.14.
6. Матвієнко П.В. Розвиток грошово-кредитних відносин у трансформаційній економіці України. – К.: Наукова думка, 2004. – 256 с.
7. Calomiris C. W. Universal Banking and the Financing of Industrial Development // Policy Research Working Paper. – The World Bank, 1995. – №1533. – 22 pp.
8. Levine R. Financial Development and Economic Growth: Views and Agenda // Journal of Economic Literature. – Vol. XXXV, June 1997. – P.691.
9. Allen F., Gale D. Comparative Financial Systems: A Survey // Working Paper. – Financial Institutions Center at The Wharton School, 2001. – №01-15. – P.9
10. Грошово-кредитна та банківська статистика // Бюлетень НБУ. – 2006. – № 2.
11. Егорова Н.Е., Смулов А.М. Предприятие и банки: взаимодействие, экономический анализ, моделирование: Учеб.-практ. пособие. – М: Дело, 2002. – 456 с.
12. Малахова О.Л. Напрями взаємодії банківського та реального секторів в Україні: Актуальні питання удосконалення фінансово-кредитного механізму в Україні // Зб.наук. праць наук.-практ. конф. 29 – 30 травня 2003 р. – Запоріжжя: ЗНТУ, 2004. – С. 349 – 356.

Круп'як Т.П.,

аспірант кафедри економічної теорії

Київського національного університету імені Тараса Шевченка

Формування ринку інтелектуальної власності за умов глобалізації

В статье рассматриваются разные подходы к противоречиям между усилением правовой защиты интеллектуальной собственности и необходимостью распространения инноваций в условиях формирования мирового рынка интеллектуальной собственности. Изучается сегментация мирового рынка результатов творческой деятельности, которая включает в себя рынки наукоемкой продукции, информации и прав. Анализируются современные мировые тенденции институционального регулирования охраны интеллектуальной собственности.

The present article reveals different approaches to some contradictions between strengthening legal protection of intellectual property and necessity of distributing the innovation under the conditions of forming world intellectual property market. It also studies the segments which are the markets of high-technology production, information and rights. The author of the article analyses some current world tendencies of institutional regulation of intellectual property protection.

Ключові слова: *правовий захисник інтелектуальної власності, інновації, ринок наукоємної продукції, інформації, інституціональне регулювання.*

Поглиблення міжнародного поділу праці й спеціалізації виробництва збільшили значення ринків, а технічний прогрес у засобах зв'язку сприяв їхньому розширенню й скороченню транзакційних витрат. За сучасних умов ринки відіграють важливу роль у процесі передачі технологій від розвинутих країн до країн, що розвиваються.

Наприкінці ХХ ст. науково-технічний прогрес проявився в появі безлічі нових, більше ефективних процесів виробництва, а також нових товарів і послуг. Причини настільки стрімкого прискорення науково-технічного прогресу поки до кінця не розкриті. Очевидно,



у всякому разі, що підвищенню інноваційної активності сприяють ефективні правові інститути – патентне й авторське право, що дозволяють новаторам одержувати вигоду («квазіренту») від своїх винаходів, а також ефективно функціонуючі ринки, що примножують їх. Впроваджуючи нові технології, держави й великі компанії домагаються надприбутків завдяки монопольному присвоєнню інтелектуальної ренти.

Метою цього дослідження є аналіз сучасних світових тенденцій інституціонального регулювання охорони інтелектуальної власності.

Однак у результаті розвитку науки й законодавства про інтелектуальну власність країни, що розвиваються, знайшли не тільки нові можливості, а й зустрілися з новими проблемами. Зокрема, дослідникам із країн, що розвиваються, вкрай складно знайти своє місце на світовому ринку інтелектуальної власності, тому що заходи відносно захисту прав на об'єкти інтелектуальної власності поширюються, в основному, на компанії із промислово розвинутих країн.

Зростаюче значення науково-технічного прогресу й здатності до впровадження нових технологій породжують нові типи залежності світової периферії від західного світу, що диктує умови обміну між високотехнологічними секторами економіки. Очевидно, що ті країни, що розвиваються, які неспроможні створити необхідні умови для розвитку національної науки, інформаційного середовища й захисту своєї інтелектуальної власності, будуть приречені на залежність від розвинутих країн, що концентрують глобальний інтелектуальний потенціал [1].

За умов глобалізації світової економіки важливе значення для успішного поширення нових технологій отримує комерційне використання інтелектуальної власності, що перетворилося на діючий механізм сприяння розвитку торгівлі, міжнародному науково-технічному співробітництву. Посилення поділу праці у сфері науково-дослідних, дослідно-конструкторських робіт і винаходів приводить до значного росту ліцензійної торгівлі, передачі технологій, а також до розвитку інших відносин ринкового характеру, зокрема купівлі-продажу наукоємної продукції, ліцензій і патентів на винаходи, ноу-хау, лізингу наукового й виробничого оснащення, наданню консультаційних, інформаційних і інжинірингових послуг.

За цих умов відбувається формування світового ринку інтелектуальної власності. Щоб краще зрозуміти стан цього ринку, доцільно розглядати його як результат розвитку трьох інших ринків — наукоємної продукції, інформації й прав. Формування цих ринків характеризується певним перенесенням інтересів з матеріального виробництва у сферу науки, проектно-конструкторських розробок і програмного моделювання нових технологічних рішень.

Ринок наукоємної продукції (енергетичні установки, фармацевтичні препарати, обчислювальна техніка тощо) розвивається швидкими темпами й приносить величезні прибутки провідним компаніям та державам. За допомогою інтелектуальної власності на цьому ринку охороняються певні ринкові ніші, своєрідні зони одержання надприбутку. Тут «територіальний» розділ відбувається між США, Японією та провідними країнами Західної Європи.

На ринку інформаційної продукції й технологій іде товарообмін інформацією, що втримується як на паперових носіях, так і на аудіо- і відеокаセットах, лазерних дисках, дискетах, серверах. Структура продукції цього ринку найбільш невизначена й надзвичайно мінлива. Тенденції такі, що комп'ютерна техніка й Інтернет починають витісняти інші носії.

На ринку прав відбувається перерозподіл привілеїв за допомогою видачі патентів і придбання ліцензій. Патентна статистика є одним з основних показників науково-технічного прогресу. Постійно збільшувана у різних країнах кількість патентних заявок (як національних, так і закордонних) вказує на те, що патентний захист стає однією зі



стратегічних цілей як окремо взятих компаній, так і держав. Переваги патентного захисту не обмежуються тільки стимулюванням інвестицій у наукові дослідження. Крім цього, патенти виконують роль сигналів, що інформують інших дослідників, які працюють над створенням нових технологій.

Значущість патентного захисту в окремих галузях промисловості істотно відрізняється. Так, у фармацевтиці й у виробництві хімічних речовин патенти мають величезне значення, тому що вартість розробки подібних продуктів досить велика, період їхнього можливого використання досить тривалий, а їхні формули відтворити досить просто. Наприклад, у фармацевтичній промисловості США інвестиції, необхідні для розробки, тестування й просування на ринок нових ліків, оцінюються в середньому в 200 млн. доларів. В електронній промисловості, де життєвий цикл продукції відносно короткий, набагато ефективніше засекречувати інформацію, ніж одержувати на неї патент.

Існуючі розходження між національними патентними системами перешкоджають здійсненню міжнародної торгівлі й гальмують формування світового ринку інтелектуальної власності. Глобалізація економічних відносин підсилює невідповідність між принципом вільної конкуренції й територіальною винятковістю прав інтелектуальної власності. Тому національні патентні системи дуже важливо гармонізувати.

У світовій практиці існують дві системи правової охорони інтелектуальної власності авторів нововведень – за фактом реєстрації й за фактом першого застосування. У таких країнах як Франція, Росія та Італія застосовується «принцип першої заявки» (first-to-file principle), тобто винахід належить тому, хто першим подав заявку на одержання охоронного документа. У США, Канаді, Англії діє «принцип першого винахідника» (first-to-invent principle), тобто за фактом першого застосування.

На відміну від країн, що використовують принцип першої заявки, країни англосаксонської правової родини роблять акцент не на попередження конфліктів, а на їхнє вирішення в міру виникнення. У результаті основна частина витрат з охорони прав власників лягає на судову систему, а для підприємців значно знижуються реєстраційні витрати. Застосування системи колись-користування надає переваги невеликим компаніям, які не можуть дозволити собі подавати заявки на ранніх стадіях розробки.

«Принцип першої заявки» припускає наявність певного строку між подачею заявки й одержанням патенту. Патентна заявка є відкритою для вивчення, що дозволяє дослідникам, що розробляють даний напрям, не тільки уникати непотрібних витрат, а й заперечувати пріоритет винаходу. Строк, що проходить із моменту подачі заявки до видачі патенту, у більшості країн дорівнює двом-трьом рокам, але в Японії у середньому він становить 5–7 років, а іноді може перевищувати й 10 років, якщо це пов'язане з високими технологіями (оптичне волокно, мікроелектроніка) і значними економічними вигодами.

На відміну від західної системи захисту прав інтелектуальної власності, метою якої є забезпечення прав власника власності, японська система наголошує на «суспільній корисності». У Японії особлива увага приділяється практичному застосуванню інновацій. Відповідно перевага віддається захисту практично застосованого патенту. Діючі тут правові норми дозволяють обходити патент, що блокує використання інновацій. Крім того, у країні створений особливо сприятливий психологічний настрій. Японська суспільна думка прихильна до компаній, що вдосконалюють закордонні технічні досягнення й впроваджують їх на території своєї країни.

За умов формування світового ринку інтелектуальної власності перед країнами, що розвиваються, особливо гостро постає проблема суперечностей між посиленням правового захисту інтелектуальної власності й необхідністю поширення інновацій.

Рівень захисту інтелектуальної власності встановлюється залежно від співвідношення імітацій і інновацій у національній економіці. Якщо країна є новатором, вона зацікавлена



насамперед у високому рівні захисту інтелектуальної власності, якщо ж країна воліє імітувати інновації, то високий ступінь захисту авторського й патентного права перешкоджатиме їй у цьому. Порівняльна перевага США сьогодні заснована на масштабній інноваційній діяльності й високому рівні охорони інтелектуальної власності. У той час як високі темпи економічного росту Японії у 60–70-х роках виникли на застосуванні інновацій іноземного походження й особливостях процедури реєстрації (маються на увазі тривалі строки) патентних заявок. За настільки тривалий час японські компанії встигають не тільки покращити західну технологію, а й освоїти її виробниче використання.

Посилення механізмів охорони інтелектуальної власності є характерною рисою нової глобальної економіки. Тому багато держав посилюють боротьбу з порушниками прав інтелектуальної власності, що наносять збиток не тільки новаторам, а й самій державі. Від виробництва контрафактної продукції світова економіка, за різними оцінками, втрачає близько 1 трлн. доларів у рік. Розвинуті країни, на відміну від тих, що розвиваються, зацікавлені у посиленні захисту інтелектуальної власності. У США, наприклад, проблема охорони інтелектуальної власності прирівняна до проблем національної безпеки. У країнах, що розвиваються ж, функціонують оркемі галузі, що існують переважно за рахунок порушення виключних прав.

Багато у чому відношення країни, що розвивається, до проблем захисту інтелектуальної власності залежить від стану її національної економіки. Позиція тих з них, хто досяг помітних успіхів в економічному розвитку (Тайвань, Південна Корея), близька до позиції промислово розвинутих країн. Наявність чинного механізму захисту інтелектуальної власності вигідна цим країнам, оскільки він сприяє розвитку внутрішніх галузей промисловості, пожвавленню іноземних інвестицій і відкриває доступ до нових технологій. Крім того, доходи цих країн від експорту багато у чому залежать від ступеня захисту інтелектуальної власності. Таким чином, виходить, що «піратське» використання чужих винаходів стимулює розвиток країни лише доти, поки охорона інтелектуальної власності не стає для неї економічно вигідною [2].

Країни з низьким рівнем економічного розвитку, що є винятково споживачами інтелектуальної продукції, напроти, не зацікавлені у посиленні охорони прав інтелектуальної власності. Саме тому основними супротивниками прийняття Угоди про торговельні аспекти прав інтелектуальної власності були саме країни, що розвиваються. На їхню думку, ВТО «анексує» сферу прийняття рішень у сфері інтелектуальної власності, а права на інтелектуальну власність дають західним транснаціональним компаніям можливість уста-новити монополію й підвищити ціни практично на всі товари, починаючи від нових сортів насіння і закінчуючи програмним забезпеченням. У країнах, що розвиваються, часто говорять, що саме патенти позбавляють бідняків можливості купувати життєво необхідні ліки.

Для країн зі слабкою економічною інфраструктурою патентна система не гарантує особливих переваг. Маючи обмежені можливості для створення власних інновацій, ці країни підкріплюють свій економічний розвиток, копіюючи чужі технологічні рішення. Тому дотримання положень торговельних аспектів прав інтелектуальної власності цими країнами сприятиме збільшенню витрат, пов'язаних із придбанням інновацій і навіть може «заблокувати розвиток ряду виробництв і послуг, наприклад, створення копій і аналогів або розробку додатків» [3].

В Індії, наприклад, ставлення до торговельних аспектів прав інтелектуальної власності дотепер залишається негативним. Вважається, що застосування Угоди викличе скасування деяких положень Патентного закону Індії, що не передбачають видачу патенту в ряді галузей (ліки, сільське господарство) або обмежувачий строк його дії 5–7 років. Вважається, що встановлення патентного захисту призведе до подорожчання ліків і надмірного



посиленню монополії фармацевтичних компаній. Розвиток фармацевтичної промисловості Індії забезпечується за рахунок державного регулювання, а не патентування. Копіювання запатентованих ліків знижує витрати на їхню розробку й просування на ринок.

Патентний захист життєво важливих ліків є причиною серйозних дискусій між ВТО й Всесвітньою організацією охорони здоров'я (ВІЗ). ВІЗ висловлює занепокоєння тим, що патентний захист новітніх ліків при відсутності механізму контролю за цінами призводить до їхнього подорожчання, і внаслідок цього сучасні ліки стануть недоступні для населення бідних країн. Більше того, не всі виробники ліків готові надати фармацевтичним заводам у країнах, що розвиваються, ліцензії на виробництво запатентованих препаратів, оскільки побоюються погіршення якості через порушення технологій і, відповідно, завдання збитків своєї репутації.

Проблема патентного захисту ліків обговорювалися й на міністерській конференції ВТО, що проходила з 10 до 14 листопада 2001 р. у столиці Катару-Досі.

На нашу думку, охорона інтелектуальної власності припускає компроміс між завданням збереження стимулів до створення нових науково-технічних рішень і необхідністю їхнього поширення з найменшими витратами. При відсутності ефективної системи захисту прав авторів нових технічних розробок невелика ймовірність того, що окремі особи або великі компанії вкладатимуть значні кошти у розробку інновацій.

Наявність надійної системи охорони інтелектуальної власності, навпаки, сприятиме активізації науково-дослідних розробок у тих країнах, які створюють такі системи. Наявність подібних систем допомагає створювати ринок об'єктів інтелектуальної власності, забезпечуючи правову основу купівлі-продажу й ліцензування технологій. Система захисту прав на об'єкти інтелектуальної власності сигналізує потенційному інвестору, що країна дотримується прав творців нематеріальної власності й відкрита для бізнесу. Більше того, охорона інтелектуальної власності може стимулювати багатонаціональні компанії, що працюють у країнах, які розвиваються, передавати своїм філіям не тільки суто технологічні аспекти роботи, а й технічні ідеї, втілені в продукції, які буде досить просто відтворити на місці.

У зв'язку з тим, що країни, які розвиваються, часто використовують технологічні розробки промислово розвинутих країн, вони зацікавлені у поширенні технологічних знань. Якщо ж механізми захисту інтелектуальної власності недостатньо добре розроблені, транзакційні витрати збільшаться, і в індустріальних країнах не буде стимулів для передачі знань і інвестицій. Рівень і якість патентного захисту в країнах, що розвиваються, впливають на обсяги прямих іноземних інвестицій і на передачу технологій за допомогою висновку ліцензійних договорів і вертикальної інтеграції багатонаціональних компаній.

У той самий час, підсилюючи захист інтелектуальної власності, не можна забувати й про ймовірність появи суперечностей між жорсткістю охорони прав інтелектуальної власності й створенням, трансфертом інновацій. Незважаючи на переваги охорони інтелектуальної власності, її наслідки для країн, що розвиваються, викликають серйозні побоювання. Прийняття більш жорстких заходів по охороні інтелектуальної власності може призвести до збільшення розриву в технологічному рівні промислово розвинутих держав і держав, що розвиваються, а також до надмірного посилення ринкових позицій авторів нових розробок.

По-перше, збільшаться витрати, пов'язані з одержанням нових технологічних знань. По-друге, більше тверда система захисту прав інтелектуальної власності може фактично сповільнити загальний процес створення новаторських розробок. Як було згадано вище, істотна частка технологічних нововведень у цей час освоюється країнами, що розвиваються, шляхом імітації й копіювання. Жорсткість правових механізмів охорони прав інтелектуальної власності зробить імітацію в цих країнах важко реалізованою.



У результаті скоротиться кількість не тільки імітацій, а й інновацій у цілому. В інноваторів не буде стимулів для ведення нових розробок, оскільки вони надають можливість протягом більше тривалого періоду часу зберігати свої технологічні переваги, одержуючи більш високі доходи за раніше створені інновації.

Значно підсилиться роль авторів розробок, більшість з яких працює у розвинутих країнах, порівняно з користувачами цих розробок із країн, що розвиваються. У зв'язку із цим можуть виникнути проблеми з розподілом технологічних знань. Особливо наочно це може виявитися на прикладі подорожчання ліків через установа монополями виробниками високих ліцензійних платежів.

Заходу щодо захисту інтелектуальної власності багатогранні, а їхнє посилення або ослаблення може впливати на країни, що розвиваються. Це необхідно враховувати при розробці міжнародних угод у згаданій сфері. Легше за все визначити вплив термінів дії патентів: більш тривалі строки забезпечують більш надійний захист. Незважаючи на те, що терміни дії патентів значною мірою були уніфіковані, дотепер ряд питань не вирішений. Наприклад, з огляду на тривалий період часу, необхідний для державної реєстрації патентної заявки, виникає питання про те, що варто вважати початком терміну дії патенту: момент реєстрації або ж момент подачі заявки? Не менш складна проблема стандартів визначення унікальності розробки, що дозволяє її авторів включати до патенту суміжні розробки й процеси. Тому будь-які зміни таких стандартів можуть мати досить значні наслідки. Так, у сфері біотехнологій і фармацевтики у розвинутих країнах після розробки нових методів дослідження молекулярної генетики були впроваджені міри патентного захисту таких винаходів як основний механізм генного спайсінгу. Ці міри захисту стосуються процесів, використовуваних при виробництві різної продукції, і виходять далеко за рамки захисту конкретного фармацевтичного продукту.

Тому необхідний не більш жорсткий, а більш ефективний і надійний режим охорони прав інтелектуальної власності, здатний забезпечити баланс між інтересами всіх сторін, на які може вплинути посилення мір охорони інтелектуальної власності.

Розвиток більшості галузей, що характеризуються високою доданою вартістю продукції, наприклад, телекомунікації й програмне забезпечення, вимагає ефективного захисту прав інтелектуальної власності. Отже, відсутність такої істотно ускладнює розвиток цих галузей.

Крім того, у цей час, коли ринок праці також втрачає національні границі, саме відсутність належних механізмів охорони інтелектуальної власності приводить до відтоку найбільш творчих і талановитих фахівців із країн, що розвиваються.

Зрозуміло, високий ступінь ефективного захисту прав інтелектуальної власності хворобливий для багатьох споживачів і виробників у країнах, що розвиваються. Однак, дуже імовірно, що порушення прав інтелектуальної власності, яка гальмує процеси передачі технологій і здійснення інновацій, загрожує перетворенням багатьох економічних хвороб цих країн на хронічні.

Література

1. Henderson E. TRIPS and the Third World: The Example of Pharmaceutical Patents in India // *European Intellectual Property Review*. 1997. – № 11. – V. 19.
2. Мировая экономика в XX веке: потрясающие достижения и серьезные проблемы. Глава V доклада МВФ «Обзор мировой экономики» (World Economic Outlook, May 2000, p. 149-180) // *Мировая экономика и международные отношения*. – 2001. – № 1.
3. Макаришева Т. Україна на шляху до Світової організації торгівлі // *Інтелектуальна власність*. – 2002. – № 4. – С. 9–12.



Новак О.В.,

*аспірант, асист. кафедри менеджменту
Національного аграрного університету*

Стратегічне управління розвитком підприємства через реалізацію кадрового потенціалу

В статье освещаются разные точки зрения относительно развития организации с позиции взаимодействия с внешней средой. Обоснована необходимость стратегического управления деятельностью организационной системы и роль кадрового потенциала в указанном процессе.

The present article reveals different points of view concerning an organization development from a position of its interaction with the environment. The author of the article proves the necessity of a strategic management of the organizational system's activity, as well as stresses on the role of personnel potential in the mentioned above process.

Ключові слова: *організаційний розвиток, еволюційний розвиток, революційний розвиток, система управління організацією, стратегічний потенціал, кадровий потенціал, компетенція, організаційна культура.*

Рушійними силами будь-якої соціально-економічної системи такі: бажання вижити, зберегти себе, мати необхідну стабільність; бажання вдосконалюватися і розвиватися.

На думку Х. Віссеми [2], стара парадигма «Спочатку збереження, потім – розвиток», на нашу думку, має бути замінена на нову: «Збереження через розвиток».

Розвиток організації як процес цікавить багатьох науковців, серед яких слід виділити Н.П. Масленнікова, В.С. Єфремова, А.С. Клімова, Р.Д. Акоффа та ін.

Щодо обраної нами теми існують різні думки. Так, своє визначення розвитку дав Р.Д. Акофф: «...це зростання здатності і потенціалу, а не придбаного» [1]. Проблемним залишається вибір обґрунтованої системи управління формуванням та реалізацією зазначеного потенціалу й основних факторів, що здійснюють вплив на цей процес.

Дещо конкретніше поняття розкрив А.С. Клімов. Він під цим терміном розуміє саме підвищення швидкості зворотної реакції організації на невизначеність зовнішнього середовища за рахунок забезпечення гнучкості організаційної структури і на основі залучення працівників до управлінського процесу [3]. Подібне визначення хоч і вказує на ключові фактори успішного розвитку організації, але не дає відповіді на питання щодо характеру взаємодії організація–середовище. На нашу думку, така взаємодія обов'язково повинна мати стратегічний характер.

У сучасній економіці розвиток організацій може відбуватись як з використанням стратегічного підходу, так і без його використання. В змінюваному організаційному оточенні парадигма стратегічного управління хоч сама по собі і не є панацеєю й не гарантує успішного організаційного розвитку, але привносить в управління організацією певну доцільність. Важкий економічний стан більшості підприємств пов'язаний з відсутністю підсистеми стратегічного управління або її відривом від тактичного та оперативного управління (рис. 1).

Частково ця проблема пов'язана з рецидивами командної системи управління економікою, для якої характерним є те, що управлінці більшості підприємств, за відсутності потреби, не навчені та не мають досвіду прийняття стратегічних управлінських рішень. Як наслідок, у ринковій економіці система управління діяльністю підприємства за умов широкої автономії позбавлена стратегічної підсистеми і значна частина необхідної інформації не надходить до осіб, які приймають управлінські рішення щодо діяльності фірми.

Наявність єдиної системи управління організацією з усіма складовими не визначає спосіб взаємодії суб'єкта з оточенням у процесі розвитку. Враховуючи силу впливу середовища, невеликі та слабкі організації орієнтують власні стратегії на пристосування до вимог оточення.





Це може бути досягнуто за рахунок скорочення строкових орієнтирів або через менший ступінь деталізації та глибини планів та майбутніх управлінських заходів. Тобто в організаціях, що не мають чітко сформульованої та певним чином формалізованої стратегії функціонування, розвиток має еволюційний характер. За умов хаотично змінюваного організаційного оточення, постійні зусилля організації спрямовані на адаптацію призводять до розпорошення потенціалу та втрати конкурентоспроможності підприємства і, як наслідок, розвиток гальмується і навіть припиняється.

За умов діяльності відповідно до заздалегідь розробленого та обґрунтованого плану, підприємство ризикує досить суттєво відхилитись від оптимального згідно з певними одномоментними вимогами, вектору розвитку (див. рис. 2). Якщо вказані вимоги є принциповими, то з метою забезпечення можливості подальшого існування організація вимушена адаптуватись. Характер подібної адаптації радикально відрізнятиметься, і буде подібний до революції. Успішний розвиток подій щодо діяльності організації, за вказаних обставин значною мірою забезпечуватиметься за рахунок наявного потенціалу, достатнього для проведення зазначених революційних змін.

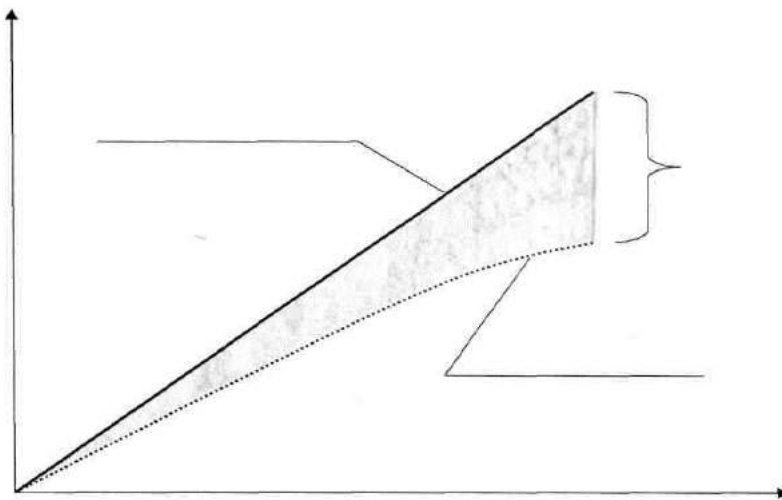


Рис. 2. Революційний розвиток організації через стратегічне управління [3]

Успіх супроводжує ті організації, чії стратегії спрямовані на активне використання їхнього внутрішнього стратегічного потенціалу для зміни зовнішнього оточення, а не простого пристосування до нього. Тобто за змістом стратегічне управління звертається лише до базових процесів на підприємстві та за його межами, приділяючи увагу не тільки й не стільки зовнішнім результатам діяльності підприємства, скільки нарощуванню його соціально-економічного потенціалу.

Спробу класифікувати різноманітні техніко-економічні, фінансові, соціальні й інші процеси, що протікають на підприємстві, зробив колектив авторів на чолі з Клейнером [4]. Він розділяв їх на три групи:

- процеси використання наявного потенціалу для виробництва продукції, виконання робіт і надання послуг («виробництво»), а також доведення її до споживача;
- процеси створення, нарощування й модернізації потенціалу підприємства («відтворення»);
- процеси, що забезпечують створення й розвиток самої відтворювальної бази підприємства («відтворення відтворення»).

Управлінські процеси на останніх двох стадіях автори відносять до стратегічних, а на першому – до тактичних.



З подібною думкою важко погодитись у зв'язку з тим, що сформований під впливом управлінського потенціалу, виробничий, маркетинговий та інноваційний діапазон потенційних можливостей об'єднуються в функціональний потенціал підприємства, який є теж об'єктом стратегічного управління та основою стратегічного розвитку. На основі зазначених вище ідей була сформована схема формування стратегічного потенціалу підприємства (рис. 3.)

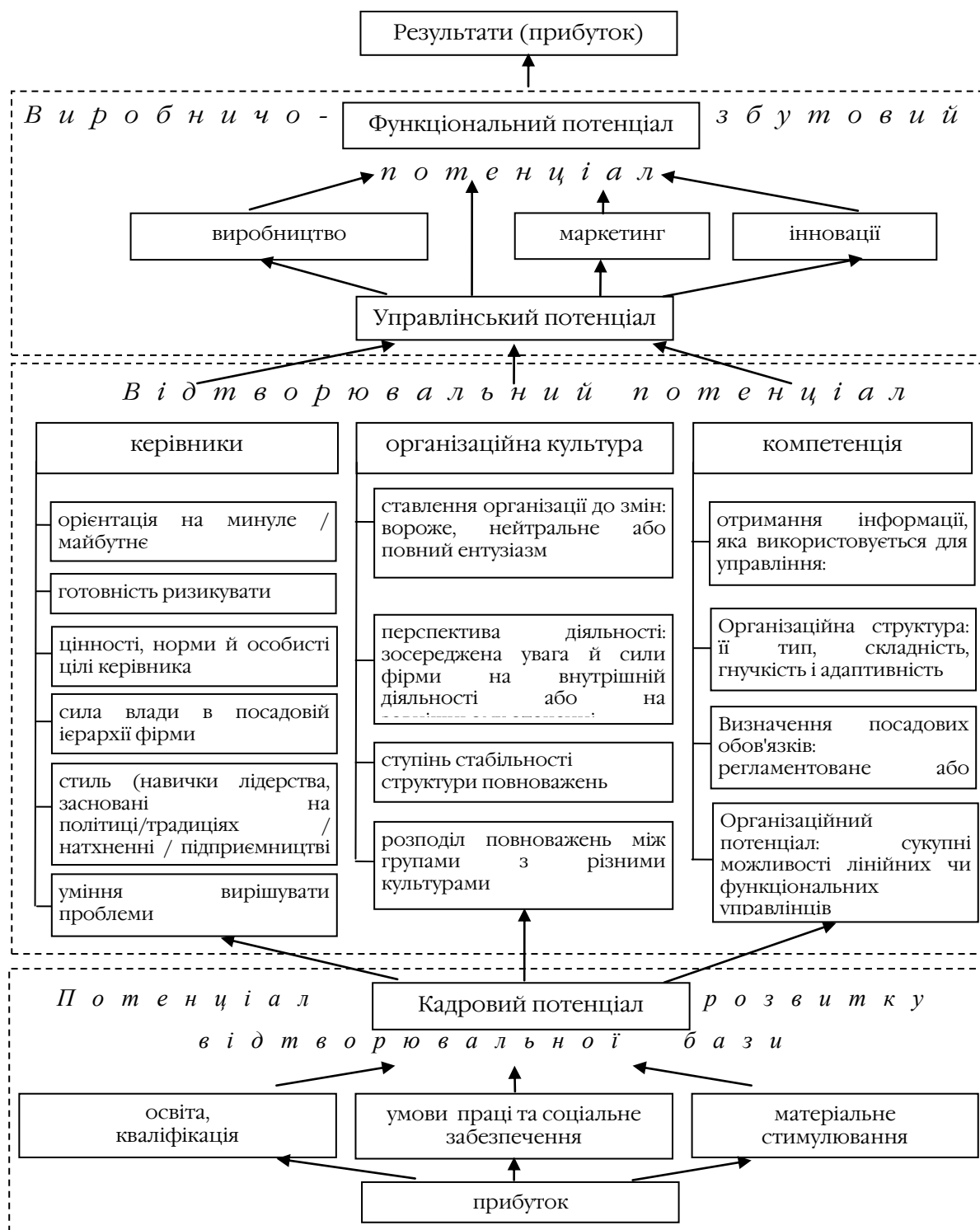


Рис. 3. Схема формування стратегічного потенціалу підприємства (на основі досліджень автора)



Необхідність в інтеграції, координації та керівництві різними видами функціональної діяльності для досягнення загальних цілей забезпечується за рахунок управлінського потенціалу.

З огляду на зростання значення функції досліджень й розробок, при достатньо важливому значенні виробничої та маркетингової функції, вимоги до управлінського потенціалу зростають. Особливо це помітно у технологічно складних та у диверсифікованих галузях, таких як сільське господарство. Ефективне управління функціональним потенціалом підприємств цих галузей передбачає наявність особливої підтримки відтворювального потенціалу структурними елементами якого є наявність:

- команди керівників і спеціалістів, котрі працюють на даному підприємстві, і здійснюють безпосереднє управління виробничими процесами на підприємстві. Ця команда і кожен її член повинен володіти певним набором характеристик для ефективної діяльності;
- відповідної організаційної культури, що визначає, на які інновації та зміни може погодитись організація в процесі вирішення тієї чи іншої проблеми, на які перспективи орієнтується;
- компетенції, що стосується організації, яка включає особливості збору інформації, побудови організаційної структури відповідно до обов'язків та повноважень її членів.

Всі перераховані структурні елементи управлінського потенціалу прямо залежать від якості кадрового потенціалу: його освіти, кваліфікації, мотивованості тощо. З огляду на це для забезпечення формування бази для відтворення основних складових управлінського, а отже, і стратегічного потенціалу, необхідно, по можливості, велику частку прибутку, отриманого у результаті використання виробничо-господарського потенціалу організації спрямовувати на розвиток кадрового потенціалу, шляхом підвищення рівня освіти, покращення умов життя та роботи працівників та матеріальне стимулювання через участь у розподілі прибутків.

Колектив організації як сукупність окремих працівників є носієм компетентності організації і основою її потенціалу. У зв'язку з цим він відіграє ключову роль у стратегічному розвитку підприємства. Успіх супроводжує ті організації, чії стратегії спрямовані на активне використання їхнього кадрового потенціалу для зміни зовнішнього оточення, а не простого пристосування до нього. Тобто стратегічне управління повинне позиціонувати кадровий потенціал як першооснову формування потенціалу розвитку шляхом революційних змін у майбутньому.

Література

1. Акофф Р.Д. Планиров
2. ание будущего корпорации. – М., 1985. – 320 с.
3. Висемма Х. Стратегический менеджмент и предпринимательство: возможности для будущего процветания / Пер. с англ. – М.:ФИНПРЕСС. – 2000. – С. 18–19.
4. Климов А.С. Внешняя среда и стратегическое управление // БООС. – 2000. – № 8. – С. 17–21.
5. Стратегии бизнеса: Аналитический справочник / [Айвазян С.А.](#), Балкин О.Я., Баснина Т.Д. / Под ред. [Г.Б. Клейнера](#). – М.: КОНСЭКО, 1998.



Носова Є.А.,

ст. викл. кафедри фінансів та кредиту АПСВ ФПУ

Визначення розміру вибірки у маркетингових дослідженнях

В статті досліджуються критерії, які потрібно врахувати при визначенні розміру вибірки, розглянуті методи його визначення. Приведено алгоритм розрахунку об'єму вибірки. Проаналізовані способи підрахунку первинного об'єму вибірки, а також методи його досягнення.

The given article researches the criteria necessary to be taken into account while determining a sample size, as well as methods applied in the mentioned above process. The author of the article presents the algorithm for calculation a sample size and analyses some ways of counting the primary sample size, as well as the methods necessary to achieve the expected results.

Ключові слова: вибірка, критерії для визначення розміру вибірки, методи визначення розміру вибірки, коефіцієнт охоплення, коефіцієнт відгуку, коефіцієнт покриття.

Обґрунтовані рішення щодо продуктово-ринкової стратегії підприємства приймаються на основі аналізу достовірної та точної маркетингової інформації. Тому ефективність витрат часу та коштів на її отримання визначається відповідністю інформації цим критеріям. Одним зі способів отримання інформації у ході маркетингового дослідження для забезпечення вказаного співвідношення «ціна – якість» є вибіркові обстеження. При цьому важливою передумовою отримання якісних результатів при проведенні вибірових обстежень є визначення оптимального розміру вибірки.

Питанням вдосконалення прикладних вибірових обстежень присвячено монографії та публікації таких вітчизняних вчених як О.І. Черняк [1], А.М. Єріна [2], В.М. Пархоменко [3], В.Г. Саріогло [4], О.М. Гладун [5] та ін. У них розглядаються основні питання організації та проведення вибірового дослідження, зокрема, методи здійснення відбору. Можливості використання вибірового методу саме у маркетингових дослідженнях розглядаються А.О. Старостіною [6], В.А. Полторак [7], В.Н. Парсяк, В.К. Роговим [8] тощо. Однак питання організації вибірового обстеження при проведенні маркетингових досліджень все ще залишаються недостатньо вивченими, у тому числі це стосується проблеми визначення розміру вибірки. Крім того, потребує узагальнення й аналізу закордонний досвід з метою впровадження його у вітчизняну практику.

Метою цього дослідження є визначення основних критеріїв, які необхідно враховувати при визначенні розміру вибірки для забезпечення достовірності отриманих у ході дослідження результатів, вдосконалення методів визначення об'єму вибірки та способів забезпечення оптимального розміру вибірки, впливу розміру генеральної сукупності на розмір вибірки.

Перелік якісних та кількісних критеріїв, які впливають на визначення розміру вибірки, наведений у табл. 1.

Таблиця 1

Якісні та кількісні критерії, які впливають на визначення розміру вибірки

| Критерій | Розмір вибірки | |
|--|--|---|
| | великий | невеликий |
| Важливість рішення, що приймається | більша | менша |
| Точність інформації | більша | менша |
| Кількість змінних | багато | небагато |
| Вид дослідження | заклучні | описові |
| Точність методу збирання даних | менш точний | більш точний |
| Однорідність досліджуваної сукупності | гетерогенна | гомогенна |
| Метод аналізу даних | поглиблений, з використанням багатомірного статистичного аналізу | методи одномірного статистичного аналізу |
| Кількість виділених груп (деталізація) | багато (виділяють сегменти чи підгрупи) | мало (аналіз загальної чи генеральної сукупності) |
| Обмеженість ресурсів (часових, кадрових та фінансових) | необмежені | обмежені |
| Коефіцієнт охоплення | невеликий | великий |
| Коефіцієнт завершеності | невеликий | великий |



Точність оцінок, отриманих за допомогою вибіркового методу, залежить від кількості обстежених одиниць. При цьому не можна сказати, що вона залежить від частки обстеженої сукупності, оскільки, якщо сукупність є великою, то обстеження невеликої її частки дасть точні результати, а для отримання незміщених оцінок параметрів генеральної сукупності для невеликої вибірки необхідно дослідити значно більшу її частину. Розмір сукупності тільки опосередковано впливає на розмір вибірки через необхідність врахування фактора її мінливості або поправочного коефіцієнта на її обмеженість.

Об'єм вибірки може бути невеликим, якщо завданням маркетингового дослідження є пошук можливих варіантів розв'язання проблеми через вивчення якісних характеристик ознак, значення яких не потрібно поширювати на всю сукупність. При проведенні дескриптивних та казуальних досліджень, якими передбачається отримання статистичних висновків та виявлення причинно-наслідкових зв'язків, потрібен більший розмір вибірки. Крім того, чим більше змінних необхідно дослідити, тим більшим він повинен бути, оскільки це дозволяє знизити загальний ефект від помилок вибірки за всіма змінними. Також розмір вибірки повинен збільшуватись при необхідності проведення поглибленого аналізу відповідно до складності використовуваних для цього багатомірних методів.

Якщо у ході маркетингового дослідження необхідно дослідити не тільки сукупність у цілому, а й окремі її одиниці, розмір вибірки потрібно визначати враховуючи кількість виділених груп. Наприклад, якщо для отримання достовірних результатів при вивченні цільової групи у цілому необхідно випадковим чином опитати від 100 (відносна помилка 10%) до 400 респондентів (5%), то при потребі проведення порівняння між двома групами (чоловіками та жінками), щоб отримати результати з таким самим ступенем точності, вибірка повинна становити від 200 (100Ч2) до 800 (400Ч2) респондентів, між трьома групами – від 600 до 1200 та ін. Але проводити більше 2500 інтерв'ю недоцільно, оскільки це вимагатиме значних витрат коштів та часу. Такий об'єм вибірки дозволить порівнювати між собою з достатнім рівнем точності від 6 до 25 груп [10, с. 32].

Також при визначенні розміру вибірки необхідно враховувати наступні фактори [7, с. 225]:

- метод збирання первинної інформації (чим точніший метод, тим менший обсяг сукупності);
- рівень однорідності генеральної сукупності (для гетерогенних сукупностей більше, ніж для гомогенних);
- цілі та завдання дослідження (чим більша деталізація потрібна, тим більшою повинна бути вибірка).

Як критерій може бути використане значення об'єму вибірки в аналогічних дослідженнях. У табл. 2 наведені об'єми вибірок, визначені дослідним шляхом, які переважно використовуються при застосуванні детермінованих методів формування вибірки.

Таблиця 2

Об'єми вибірок, які використовуються у маркетингових дослідженнях [9, с.416]

| <i>Вид дослідження</i> | <i>Мінімальний об'єм</i> | <i>Середній розмір</i> |
|---|--------------------------|------------------------|
| Дослідження для визначення проблеми (наприклад, вивчення потенціалу ринку) | 500 | 1 000–2 500 |
| Дослідження для розв'язання проблеми (наприклад, визначення цінової політики) | 200 | 300–500 |
| Тестування товару | 200 | 300–500 |
| Пробний маркетинг | 200 | 300–500 |
| Теле-, радіо- і друкована реклама (у розрахунку на одне рекламне оголошення, ефективність якої досліджується) | 150 | 200–300 |
| Аудит на пробному ринку | 10 магазинів | 10–20 магазинів |
| Фокус-групи, цільові групи | 6 груп | 10–15 груп |



На практиці найчастіше розмір вибірки визначається вимогами до точності результатів та фінансовими можливостями, які залежать від виділеного на дослідження бюджету та часу, протягом якого воно повинно бути здійснене [6, с. 209]. Уніфікованого методу визначення об'єму вибірки, який можна було б використовувати у будь-якій ситуації, не існує, оскільки він визначається великою кількістю факторів, пов'язаних з конкретним дослідженням, його цілями, змістом, методами. На його вибір впливають перелічені вище критерії, а також метод відбору одиниць з генеральної сукупності, оскільки використання найімовірніших методів відбору не дозволяє використовувати статистичний метод. Застосування ж імовірнісних методів формування вибірки дозволяє визначити її об'єм, використовуючи певні формули шляхом встановлення граничної або відносної помилки та ступеня достовірності даних. Потім отримані результати можна розповсюджувати на всю генеральну сукупність, тобто зробити статистичний висновок.

Властивості таких методів, які зазвичай використовують для визначення об'єму вибірки, подано у табл. 3.

Таблиця 3

Властивості методів визначення розміру вибірки в маркетингових дослідженнях

| <i>Метод</i> | <i>Властивості методів</i> |
|-----------------------------------|---|
| Метод великого пальця | <ol style="list-style-type: none"> 1. Дослідник бездоказово встановлює розмір вибірки як певний відсоток від генеральної сукупності (1, 5, 10%) 2. Простий, легкий у виконанні, але не гарантує точності отриманих результатів та не дозволяє її визначити 3. Вимагає значних коштів при великому об'ємі генеральної сукупності |
| Використання попереднього досвіду | <ol style="list-style-type: none"> 1. Розмір вибірки встановлюється на основі досвіду проведення маркетингових досліджень у аналогічній сфері або у попередніх дослідженнях 2. Не бере до уваги поточні обставини, необхідну точність та може бути дуже дорогим 3. В Україні відсутній цей досвід |
| Залишковий метод | <ol style="list-style-type: none"> 1. Розмір вибірки визначається виходячи з виділеного бюджету 2. Може дати точні результати, особливо коли цінність маркетингової інформації є не дуже високою |
| Статистичний метод | <ol style="list-style-type: none"> 1. Полягає у визначенні мінімального об'єму вибірки або її підгруп виходячи з вимог до надійності та достовірності отримуваних результатів 2. Ґрунтується на розрахунку довірчих інтервалів 3. Використовується при аналізі отриманих результатів для окремих підгруп, що формуються у складі вибірки за окремими характеристиками 4. Складно застосовувати через те, що здебільшого відсутні дані щодо дисперсії генеральної сукупності, тому у маркетингових дослідженнях використовується рідко |

Алгоритм розрахунку об'єму вибірки обумовлюється схемою відбору елементів з генеральної сукупності. Вирізняють повторний та неповторний відбір. При повторному відборі елемент може бути включений до вибірки кілька разів, оскільки після того, як він був відібраний та від нього отримали дані, елемент знову повертається до основи вибірки. При неповторному відборі відібраний елемент не може знову використовуватись, оскільки після відбору він видаляється з основи вибірки. При проведенні маркетингових досліджень повторна схема відбору використовується рідко. У той самий час, розрахунок статистичних показників при використанні цих двох методів відрізняється на коефіцієнт коригування сукупності на її обмеженість, але різниця у статистичних висновках буде суттєвою тільки тоді, коли обсяг вибірки не набагато більший за розмір основи. Тому для полегшення розрахунків використовується формула повторного відбору.



Визначення об'єму вибірки статистичним методом ґрунтується на використанні довірчих інтервалів для середньої та частки. Етапи його здійснення наведено у табл. 4

Таблиця 4

Визначення об'єму вибірки на основі помилок середньої та частки

| № з/п | Етап | Середня | Частка |
|-------|---|--|---|
| 1. | Встановлення ступеня точності (граничної помилки вибірки) | $\Delta = \tilde{x} - \bar{x}$ | $\Delta = w - p$ |
| 2. | Встановлення рівня достовірності результатів маркетингових досліджень | від 95% до 99% (найчастіше використовуються) | |
| 3. | Визначення, відповідно до рівня достовірності, квартиля нормального розподілу (z) | від $z = 1,96$ до $z = 2,58$ | |
| 4. | Визначення стандартного відхилення | σ | p |
| 5. | Визначення об'єму вибірки за допомогою формули стандартної помилки | $n = \frac{\sigma^2 z^2}{\Delta^2}; n = \frac{s^2 z^2}{\Delta^2}$ | $n = \frac{p(1-p)z^2}{\Delta^2};$ $n = \frac{w(1-w)z^2}{\Delta^2}$ |
| 6. | Якщо ступінь точності вказаний у відсотках, а не абсолютних показниках, можна використати такі рівняння | $\Delta\% = \Delta / \bar{x}$ $n = \frac{\sigma^2 z^2}{\Delta\%^2 \bar{x}^2} = \frac{v_\sigma^2 z^2}{\Delta\%^2}$ | $\Delta\% = \Delta / p$ $n = \frac{(1-p)z^2}{\Delta\%^2 p}$ |
| 7. | Якщо об'єм вибірки становить 10% чи більше від генеральної сукупності, необхідно його скоригувати | $n_c = \frac{nN}{N + n - 1}$ | |
| 8. | Можна здійснити перерахунок величини довірчого інтервалу, застосувавши s для розрахунку σ | $= \tilde{x} \pm z\mu_{\bar{x}}$, де $\mu_{\bar{x}} = \sqrt{\frac{s^2}{n}}$ | $= p \pm z\mu_p$, де $\mu_p = \sqrt{\frac{w(1-w)}{n}}$ |

Значення z пов'язане з рівнем достовірності та його можна визначити з таблиці для визначення площі під кривою нормального розподілу.

Стандартне відхилення середньої у генеральній сукупності (σ) можна отримати з джерел вторинної інформації, розрахувати шляхом проведення пілотного дослідження або оцінити експертним шляхом (на основі думки дослідника). Або, виходячи з того, що діапазон нормального розподілу приблизно становить шість стандартних відхилень (у нього потрапляє 99,73% площі під кривою), середньоквадратичне відхилення можна розрахувати, поділивши величину всього діапазону на 6. У випадку, коли середньоквадратичне відхилення сукупності (σ) невідомо, використовується його можливе значення (s), яке варто повторно розрахувати після отримання вибірки та відповідно до нього виправити довірчий інтервал, щоб визначити фактично отриманий рівень точності.

Якщо вибірка становить 10% або більше від генеральної сукупності, необхідно застосувати коригуючий коефіцієнт, оскільки у протилежному випадку значення стандартної помилки буде переоціненим.

На розмір вибірки безпосередньо впливає фактор мінливості генеральної сукупності: вона збільшується зі збільшенням мінливості генеральної сукупності (об'єм вибірки є прямо пропорційним дисперсії), збільшенням рівня достовірності (чим він більший, тим більше значення z) та ступеня точності, з яким здійснюються розрахунки (зменшення граничної або відносної помилки вибірки).

Наведений алгоритм розрахунку об'єму вибірки розроблений для здійснення простої випадкової вибірки. Визначення об'єму при використанні інших випадкових методів ґрунтується на тих же базових принципах. Але при розрахунку об'єму для стратифікованої



чи кластерної вибірки необхідно враховувати фактор витрат, оскільки вони можуть бути різними для окремих кластерів та страт, і тому досліднику необхідна їх попередня оцінка. Також необхідно враховувати мінливість всередині страт чи кластерів. Розрахунок об'єму вибірки ускладнюється тим, що початково визначений об'єм розподіляється між шарами та кластерам. У більшості випадків для того, щоб забезпечити таку ж достовірність результатів, як за простої випадкової вибірки, потрібен аналогічний об'єм для систематичної вибірки, менший – для стратифікованої та більший – для кластерної [9, с. 454].

Об'єм вибірки, визначений за допомогою статистичних методів, є кінцевим чи чистим, тобто являє собою кількість елементів, що відповідають критеріям вибірки або кількість завершених інтерв'ю чи спостережень, для отримання яких необхідно зв'язатись зі значно більшою кількістю респондентів. Тому його слід скоригувати, використовуючи коефіцієнт охоплення та завершеності для визначення розміру початкової вибірки, оскільки вони звичайно складають менше 100%:

$$\text{Початковий об'єм вибірки} = \frac{\text{Кінцевий об'єм вибірки}}{\text{Коефіцієнт охоплення} \times \text{Коефіцієнт завершеності}} \quad (1)$$

Коефіцієнт охоплення показує процент респондентів, які підходять для участі у опитуванні та визначає, яку кількість контактів необхідно здійснити, щоб у підсумку отримати об'єм вибірки, що відповідає заданим критеріям. Коефіцієнт охоплення генеральної сукупності за певним критерієм визначається за наступною формулою:

$$\text{Коефіцієнт охоплення за певним критерієм} = \frac{\text{Кількість елементів, відповідаючих критерію}}{\text{Обсягсукупності}} \quad (2)$$

При наявності n відбіркових критеріїв зі ступенем охоплення $Q_1, Q_2, Q_3, \dots, Q_n$ загальний коефіцієнт охоплення визначається наступним чином:

$$\text{Коефіцієнт охоплення} = Q_1 \times Q_2 \times Q_3 \times \dots \times Q_n \quad (3)$$

Кожний додатковий критерій для відбору респондентів збільшує кількість потрібних контактів та зменшує загальний коефіцієнт охоплення. Використання великої кількості критеріїв (чотирьох і більше) може призвести до занадто цілеспрямованої або «налаштованої» вибірки і тим самим зробити результати вибірки нерепрезентативними.

Коефіцієнт завершеності вказує на процент респондентів, що відповідають критеріям відбору та повністю пройшли опитування. Він дозволяє врахувати при визначенні об'єму вибірки очікувані відмови респондентів, що відповідають вимогам дослідження, тобто на його величину впливає відсутність відповідей чи неспостереження. Коефіцієнт завершеності визначається за формулою:

$$\text{Коефіцієнт завершеності} = \frac{\text{Кількість завершених опитувань}}{\text{Загальна кількість опитувань}} \quad (4)$$

Для усунення помилки неспостереження, яка пов'язана з неотриманням даних від респондентів, включених до вибірки, необхідно збільшити коефіцієнт відгуку та зробити коригування на недотримані дані. Помилка неспостереження є однією з найбільш істотних проблем, що виникають при збиранні первинних даних, оскільки респонденти, що не надали відповідей, можуть суттєво відрізнятися від тих, що відповіли, за демографічними, психологічними, особистісними, поведінковими параметрами, а також мати іншу соціальну установку та мотивацію. Якщо якийсь з цих критеріїв досліджується, результати вибірки будуть зміщеними. Збільшення коефіцієнту відгуку сприяє зменшенню помилки



непостереження, якщо додаткові респонденти відрізняються від вже опитаних, але не відрізняються від тих, що ще не відповіли, та навпаки.

Шляхи подолання цієї проблеми подані на рис. 1.

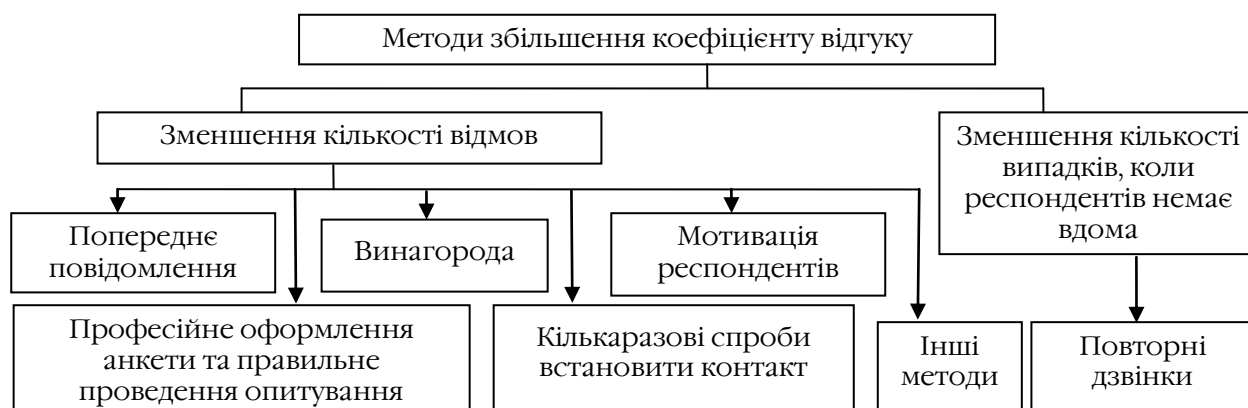


Рис. 1. Методи збільшення коефіцієнтів відгуку [9, с.456]

Крім намагання збільшити процент відгуку, необхідно оцінити вплив недоотримання даних на результат дослідження, що можна зробити, пов'язавши коефіцієнт неспостереження з виявленими розбіжностями між тими, хто відповіли та не відповіли, і які можна виявити у ході дослідження (наприклад, шляхом екстраполяції відмінностей, виявлених за допомогою повторних телефонних опитувань чи кількаразового намагання встановити зв'язок з респондентом) або дізнатись з інших джерел (синдикованих, даних перепису тощо). Навіть якщо практично неможливо оцінити результати неспостереження, необхідно зробити деякі коригування в процесі аналізу та оцінки отриманої інформації. Існують такі способи коригування помилки неспостереження (рис. 2).



Рис. 2. Методи коригування помилки неспостереження

Виходячи з наведеного вище, можна дійти висновку, що маркетингове дослідження передбачає збирання первинних даних, які можуть бути отримані у результаті проведення вибіркового дослідження. Необхідність його застосування обумовлюється тим, що вибірковий метод дозволяє отримати достовірні результати, витративши менше ресурсів, ніж при проведенні суцільного спостереження. Об'єм вибірки обумовлює якість результатів дослідження. Цей процес вимагає визначення певних критеріїв. Крім того, необхідно визначитись з методом розрахунку об'єму вибірки та методом відбору одиниць з генеральної сукупності, які обумовлюються вимогами замовника до результатів дослідження. Використання статистичного методу визначення об'єму вибірки, незважаючи на складність його застосування, дозволяє визначити оптимальний об'єм сукупності, яку необхідно обстежити, щоб отримати результати з допустимим рівнем похибки та при цьому скоротити витрати ресурсів. При цьому кінцевий розмір вибірки має бути скоригований на коефіцієнт охоплення та коефіцієнт відгуку. Тільки після врахування всіх



перелічених факторів можна визначити оптимальний розмір вибірки, який забезпечить визначену достовірність даних.

Література

1. Черняк О.І. Техніка вибірових досліджень. – К.: МІВВЦ, 2001. – 248 с.
2. Єріна А.М. Організація вибірових обстежень. – К.: КНЕУ, 2004. – 127с.
3. Пархоменко В.М. Методи вибірових обстежень. – К.: 2001. – 148с.
4. Саріогло В.Г. Проблеми статистичного зважування вибірових даних. – К.: ІВЦ Держкомстату України, 2005. – 264 с.
5. Гладун О.М. Питання класифікації вибірок // Статистика України. – 2006. – № 1. – С. 8–15.
6. Старостина А. А. Маркетинговые исследования. – М.: Издательский дом «Вильямс», 2001. – 320 с.
7. Полторак В.А. Маркетингові дослідження: Навч. посіб. –К.: Центр навчальної літератури, 2003. – 387 с.
8. Парсяк В.Н., Рогов В.К. Маркетингові дослідження: Навч. посіб. – Херсон: Олді-плюс, 2004. – 200с.
9. Малхорта Н.К. Маркетинговые исследования. – М.: Издательский дом «Вильямс», 2002. – 960с.
10. Колядюк Р. Какую выборку выбрать // Маркетинг и реклама. – 2000. – № 4, – С. 32–35.

Охріменко О.О.,

*канд. екон. наук, доцент кафедри економіки і маркетингу туризму
Київського університету туризму, економіки і права*

Розвиток практики страхування майнових ризиків туристів в Україні

В статье освещаются вопросы исследования спроса и предложения услуг по имущественному страхованию гражданам Украины, которые осуществляют путешествие.

The author of the given article touches upon the problems related with the investigation of the demand and supply in property insurance services for Ukrainian citizens while travelling.

Ключові слова: *доходи населення, майнові інтереси, туристські подорожі, втрата багажу, страхове покриття, відшкодування збитків, фінансові ризики.*

У результаті структурних зрушень у національній економіці з кожним роком зростає рівень реальних доходів населення. Ця тенденція здійснює вплив на структуру споживання, в якій зростають витрати на предмети тривалого використання та соціально-культурні потреби (у тому числі туристські подорожі). При цьому з'являються нові об'єкти страхування.

Турист у процесі здійснення подорожі стикається з певними ризиками, які відносяться до розряду майнового страхування, оскільки об'єктом страхування тут виступають майнові інтереси, пов'язані з володінням, користуванням і розпорядженням майном [1]. Проте обов'язковим для подорожуючих є медичне страхування та страхування від нещасного випадку. Майнове страхування виконує роль супутнього і з кількох причин не користується значним попитом. Разом з тим, зважаючи на популярність даного сегменту страхового ринку в розвинутих країнах, а також тенденції зростання кількості туристів в Україні, існує нагальна необхідність здійснити дослідження теоретичних та практичних підходів щодо страхування майнових ризиків осіб, які здійснюють подорож.

Галузь майнового страхування включає чимало ризиків, які мають певну специфіку та методологію страхування. У своїх дослідженнях науковці спираються на різні аспекти майнового страхування взагалі та страхування майна туристів зокрема.

У своїх дослідженнях І.Т. Балабанов та А.І. Балабанов зазначають, що майнове страхування – це галузь страхування, в якій об'єктом страхових відносин виступає майно у різних видах та майнові інтереси. Економічним та фінансовим призначенням майнового страхування є відшкодування збитку, що виник у результаті страхового випадку [5, с. 146].

А.О. Таркуцяк акцентує увагу на тому, що майнове страхування об'єднує найрізноманітніші види страхування, що становлять дві підгалузі: страхування майна



громадян і страхування майна юридичних осіб, фізичних та юридичних осіб [11, с. 193]. Науковець вважає, що такий поділ пов'язаний з істотними розбіжностями у практиці проведення страхування майна. На відміну від юридичних осіб процес прийняття на страхування ризиків фізичних осіб здебільшого рідч відносно нескладна. З таким твердженням можна погодитися тільки частково, оскільки є категорії майна, які перебувають у власності як фізичних, так і юридичних осіб (наприклад, транспортні засоби, нерухомість). Крім того, відносно того самого об'єкта страхування існують різні методи оцінки його страхової вартості. Так щодо рухомості сьогодні мають місце пропозиції з так званого експрес-страхування, яке здійснюється без огляду об'єкта та обмежується визначеною страховою сумою, та з оглядом, якою передбачається конкретизацію опцій страхування. Проте варто погодитися із дослідником стосовно типового переліку об'єктів, які передаються на страхування фізичними особами, а саме: житлові та дачні будинки, господарські споруди, автомобілі, домашнє майно, тварини тощо.

В.В. Шахов під майном громадян при страхуванні розуміє предмети домашньої обстановки, побуту та споживання, які використовуються в особистому господарстві та призначені для задоволення побутових та культурних потреб на правах особистої власності [12, с. 145].

Поняття власності громадян В.Д. Базилевич конкретизує наступним чином – це система економічних відносин між громадянами і державою, між громадянами і підприємствами та організаціями усіх форм власності, між самими громадянами щодо майна, яке входить до об'єктів особистого споживання, а також господарського, виробничого, комерційного, інтелектуального та іншого призначення [4, с. 53]. Таке визначення розширює коло майнових активів, які знаходяться у власності громадян, володіння котрими пов'язане із ризиками, які, у свою чергу можуть бути передані страховій компанії за окрему плату.

Стосовно імовірності загибелі чи псування майна О.П. Плешков поділяє його за ступенем важливості для задоволення сімейних потреб на дві категорії: пріоритетне майно, тобто майно особливої важливості, першої необхідності, втрата котрого торкається не тільки особисті, а й громадські інтереси; інше майно, втрата котрого торкається в основному особистих інтересів громадян [15, с. 135].

Разом з тим В.В. Глуценко до майна громадян з метою страхування відносить тільки те, що знаходиться за місцем постійного проживання у всіх житлових та підсобних приміщеннях, а також на присадибній ділянці за адресою, вказаною у страховому свідоцтві. При вибутті страхувальника з місця проживання, вказаному у страховому свідоцтві, незалежно від причини вибуття (крім зміни постійного місця проживання з переміщенням майна), договір страхування зберігає силу тільки відносно майна, що залишилося за адресою, вказаній у договорі [7, с. 292].

Проте така позиція входить у суперечність із сутністю туризму, який полягає у тимчасовому виїзді особи з місця постійного проживання в оздоровчих, пізнавальних, професійно-ділових чи інших цілях без здійснення оплачуваної діяльності у місці перебування [2, с. 1]. Пов'язано насамперед із чітким поділом видів майнового страхування громадян. Ще в Радянському Союзі мало місце страхування громадян, що знаходяться на відпочинку або у відрядженні [14, с. 238]. Відповідно до договору цього виду страхування Держстрах ніс відповідальність за майно громадян, які знаходилися у відрядженні або за місцем відпочинку, а також у дорозі при перевезенні майна (по всій території Радянського Союзу). На страхування приймалися предмети домашнього майна, спортивного та туристського інвентаря вартістю до 3 тис. крб. Таким чином, відбувалося чітке розмежування місця знаходження об'єктів страхування: за місцем постійного проживання, у дорозі, за місцем відпочинку тощо). Даний підхід зберігається і у практиці страхування



колишніх республік СРСР. Страхові компанії, що спеціалізуються на страхуванні ризиків туристів, пропонують застрахувати як майно за місцем постійного проживання на період подорожі, так і багаж туриста, а також спортивне та туристське спорядження. Зовсім інший підхід використовується у розвинутих зарубіжних країнах (США, Велика Британія), де майнові ризики туриста покриваються полісом домашнього страхування (home insurance).

Турист – це громадянин, який здійснює подорож з визначеною метою. З одного боку, він стикається з переліком ризиків у процесі реалізації придбаного туру, а з іншого, – має ризики, пов'язані із майновими інтересами за місцем постійного проживання.

О.А. Гвозденко вказує на те, що об'єктами майнового страхування туристів є майнові інтереси, пов'язані з використанням та володінням майном (багажем), що перевозиться (переноситься), а також тим, що залишається дома на час туру або подорожі. Його страхування може включати предмети (кінокамери, фотоапарати, магнітофони та ін.) як особисті, так і взяті напрокат (спортивне, гірськолижне, водно-прогулянкове, автотранспортне спорядження та ін.). Найбільш типові види майнових ризиків – крадіжка (пограбування), поломка, знищення, затоплення та руйнація майна унаслідок стихійного лиха, аварій транспорту, а також різних протиправних дій третіх осіб та страхувальників (власників спортивно-видовищних закладів, готелів та ін.) [6, 137]. Таким чином, уточнюється зміст майнового інтересу туриста як суб'єкта страхових відносин, що має такі ознаки: майно, що перебуває з туристом під час подорожі, та майно, яке залишається за місцем постійного проживання.

Німецький дослідник А. Манес ще на початку минулого століття зазначав, що серед особливостей страхування майна від вогню, слід відзначити надану свободу переміщень, під котрою слід розуміти дозвіл перевозити застраховані предмети в інше місце, без особливої заяви про це та без підвищення премій. Крім цього, він також відзначає страхування рухомості під час знаходження її поза тим місцем, де вона знаходиться постійно. Як приклад науковець наводить випадок, коли вчений, застрахувавши свою рухомість на 30 тис. марок, уклав також страхову угоду на 3 тис. марок на час наукових поїздок [9, с. 91]. У Німеччині ще на початку ХХ ст. були передбачені варіанти страхування багажу, який, з одного боку, є частиною приватного майна громадян, а з іншого, – знаходиться поза місцем їх постійного проживання. Остання характеристика і є тією особливістю, що виділяє багаж від іншого майна.

Таким чином, має місце чимало публікацій, в яких проводиться дослідження майнового страхування, його сутності та значення для окремих категорій страхувальників. Проте практично відсутні наукові дослідження, присвячені страхуванню майнових ризиків туристів, зокрема практичним підходам страхових компаній та проблемам, які мають місце при цьому.

Метою нашого дослідження є аналіз практики страхування майна туристів, його ролі у захисті їх майнових інтересів, виявлення відмінностей у методології страхування, а також пошук ефективних способів залучення громадян України, що вирушають у подорож, до відпрацьованих фінансових механізмів збереження власності. Методологічною основою дослідження виступають аналіз, синтез, індукція, дедукція.

За даними Міжнародної асоціації Повітряного транспорту збитки авіакомпаній через втрату багажу у 2006 р. за попередніми даними становили 6 млрд. доларів. За даними 2006 р. у країнах Європи на 1 тис. туристів приходиться 15,2 втрачених одиниць багажу. У 2005 р. даний показник дорівнював 14,7 одиниць [10].

Незважаючи на впровадження нових технологій стеження за багажем (наприклад, RFID (Radio Frequency Identification), збитки авіакомпаній щорічно становлять значні суми. Так, авіакомпанія British Airways щорічно втрачає 30 млн. одиниць багажу, що обходиться майже у 2,7 млрд. доларів



Згідно з Варшавською конвенцією від 28.09.1929 р. зі змінами, внесеними Гаазьким протоколом від 28.09.1955 р., компенсація за загублений багаж становить 20 доларів за кілограм (тобто не більш як 400 доларів за стандартні 20 кг). Тому цінні речі, які пасажир здає у багаж, потребують додаткового страхового захисту.

Багажем, відповідно до Закону України від 04.07.1996 N 273/96-ВР «Про залізничний транспорт», вважаються речі та інші матеріальні цінності, що відправляються пасажиром за окрему плату за наявності проїзних документів у багажному вагоні, який прямує у тому самому напрямі, що і пасажир. Аналогічно відповідно до Закону України від 20.02.2003 N 545-IV «Про Державну програму авіаційної безпеки цивільної авіації» багажем вважаються речі пасажирів, членів екіпажу, що перевозяться на борту повітряного судна за угодою з експлуатантом.

Страхування багажу у словнику-довіднику трактується як вид майнового страхування, яке здійснюється окремо або у поєднанні із страхуванням інших об'єктів за одним договором страхування. При цьому багаж страхується на час користування його власником авіаційним залізничним, водним, автобусним транспортом [13, с. 196].

Більш розширене трактування багажу дається у «Правилах добровільного страхування багажу» СК ІФД Капіталь — Страхування, а саме: багаж — це особисті речі застрахованої особи, вивезені з країни проживання або придбані під час зарубіжної поїздки, які перевозяться транспортною організацією під час здійснення цією особою закордонної подорожі. При цьому особисті речі застрахованої особи визнаються багажем, якщо вони перевозяться разом з нею в автомобілі, на якому застрахована особа виїхала за кордон, або на транспортному засобі, що взято в оренду для переїзду у країну перебування та/чи у зворотному напрямі — до країни проживання. Багажем визнаються також як речі, здані застрахованою особою транспортній організації для перевезення (зберігання), так і ручна поклажа, а також речі, що знаходяться на тілі та в одязі застрахованої особи [18].

Існують також особливості у деталізації сутності страхування багажу для осіб, що планують займатися активним туризмом. Згідно із типовими правилами страхування, які використовуються українськими страховими компаніями, під багажем осіб, що планують займатися активним туризмом, розуміється обладнання для занять будь-яким видом спорту (підводне плавання, гірські лижі та ін.) що перевозиться через кордон та здане у багажне відділення транспортної організації. При цьому внесення багажу до митної декларації є обов'язковим. Страховим випадком признається загибель, втрата або пошкодження багажу під час перевезення у результаті пожежі, вибуху, заходів, застосованих для тушіння пожежі, дорожньо-транспортної пригоди (авіакатастрофи), навмисного псування багажу третіми особами тощо. Не відносяться до страхового випадку подія, що є наслідком військових дій та їх наслідків, громадянських хвилювань, повстань та страйків; впливу ядерного вибуху, радіації, радіоактивного або іншого виду зараження внаслідок застосування зброї масового ураження; зносу, іржі, цвілі, знебарвлення та інших природних змін властивостей застрахованого майна; псування майна комахами або гризунами; подряпин, злущування пофарбування, інших порушень зовнішнього виду майна, які не викликали порушень його функцій; зловмисних дій або грубої необережності страхувальника, спрямованих на настання страхового випадку.

У «Правилах добровільного страхування вантажів та багажу» ЗАТ «Страхова Компанія «Українська страхова група» зазначається, що страховик відшкодовує збитки, що виникли у результаті втрати, знищення або часткового пошкодження багажу, який був: переданий під відповідальність перевізника; переданий на зберігання у камери схову у готелях, пансіонатах, будинку відпочинку тощо; знаходиться у зачинених номерах готелів, пансіонатів, будинків відпочинку тощо або у зачиненому транспортному засобі, який обладнаний сигналізацією і залишений на автостоянці або у гаражі, що охороняються, або



як ручна поклажа в разі подорожування у складі туристичної групи транспортом перевізника, який передбачений договором про надання туристичних послуг [20]. Таким чином, конкретизується поняття багажу як об'єкта страхування. Тобто, з метою страхування під багажем розуміються не тільки матеріальні цінності в момент їх перевезення будь-якими видами транспорту, а й ті, які перебувають разом із застрахованою особою під час подорожі у різноманітних засобах розміщення. У цьому випадку має місце поєднання типових страхових ризиків за полісами страхування домашнього майна та багажу.

З іншого боку, обов'язкове страхування відповідальності перевізника за збереження багажу, що перевозиться повітряним транспортом, передбачено Повітряним кодексом України (N 3167-XII від 04.05.1993 р.) Постановою КМУ «Про порядок і умови проведення обов'язкового авіаційного страхування» № 1083 від 13.07.1998 р. та Постановою КМУ «Про страховий фонд безпеки авіації» № 1272 від 17.09.1998 р.

Багаж туриста, що користується повітряним видом транспорту, може мати подвійний страховий захист – у рамках обов'язково страхування відповідальності з боку перевізника та добровільного страхування, яке здійснюється за бажанням пасажира. Обов'язкове страхування багажу, що перевозиться іншими видами транспорту, українським чинним законодавством не передбачено.

Як і в інших видах страхування, при страхуванні багажу існують застереження (винятки із страхового покриття). Так, Ю.Т. Ахвледіані у своєму дослідженні зазначає, що при страхуванні багажу страхове забезпечення не розповсюджується на антикварні та унікальні предмети, вироби із дорогоцінних металів, дорогоцінного, напівдорогоцінного каміння, предметів релігійного культу, колекції, картини, рукописи, грошові знаки, цінні папери, документи та фотознімки тощо [3, с. 35].

На думку О. Михайлова, усі названі речі можуть бути застраховані на особливих умовах [8, с. 28]. Як відомо, прикраси та антикварні цінності страхуються за високими тарифами після проведення їх оцінки. Специфіка страхування таких предметів полягає у складності визначення страхової суми, оскільки у цю суму власник намагається закласти не тільки вартість виробів, а й культурну або історичну цінність об'єкта страхування. Гроші теж є стандартним виключенням при страхуванні особистого майна. Проблема полягає у тому, що при такому страхуванні важко довести факт наявності визначеної суми на момент її пропажі або крадіжки. Крім того, при страхуванні особистих речей від крадіжки, страхові компанії визнають страховим випадком крадіжку з визначеного місця. При цьому розглядають варіанти: крадіжка під час транспортування, під час тимчасового зберігання, під час перебування в готельному номері тощо.

У рамках страхування багажу дуже часто передбачається покриття таких супутніх ризиків як затримка доставки багажу. У «Правилах добровільного страхування відповідальності за витрати, пов'язані з наданням медичних та інших послуг за межами постійного проживання» СК «Еталон» цей ризик інтерпретується так: якщо зареєстрований відповідно до митних правил багаж, що перевозиться повітряним транспортом, не доставлено застрахованій особі впродовж 6 год. після її прибуття до аеропорту (крім прибуття в країну постійного проживання), страховик відшкодовує застрахованій особі витрати на предмети першої необхідності й одяг в межах 100 EUR/USD на підставі оригіналів документів, що підтверджують такі витрати [17].

Хоча більшість українських страхових компаній здійснює ліцензування правил страхування багажу у комплексі із страхуванням вантажів, проте договір страхування багажу укладається тільки при наявності у полісі програм страхування медичних витрат та від нещасного випадку при виїзді за кордон. Такі договори укладаються на короткий термін, їх період дії відповідає періоду подорожі. Страхові суми встановлюються на основі лімітів, які відповідають середній вартості багажу та іншого майна. При бажанні клієнта може



здійснити спеціальну процедуру опису та оцінки майна. Такий підхід дозволяє забезпечити максимальну відповідність між наданим страховим покриттям та можливими розмірами збитків. Інші методичні відмінності між страхуванням особистого майна при подорожах Україною та за кордоном, на думку В. Фурмана, відсутні [8, с. 28].

Страхові компанії пропонують різні підходи щодо страхування багажу. Так СК «Просто – страхування» багаж страхує тільки у тому випадку, якщо турист планує брати з собою дорогі речі. НАСК «Оранта» багаж не страхує зовсім. СК «ПЗУ Україна» здійснює організацію розшуку багажу, втрачених або викрадених документів [8, с. 28].

Страхування багажу носить супутній характер та є елементом комплексного страхового захисту туристів. У розвинутих країнах ці об'єкти страхуються за полісом домашнього страхування. В Україні страхування майнових та інших ризиків не набуло максимального охоплення. Разом з тим за статистикою влітку ризик квартирних крадіжок, псування майна, що залишилося без нагляду (пожежа, zaliv тощо) вищий [16]. Тому окремі страхові компанії пропонують страхування квартир та домашнього майна на період перебування страхувальника у відпустці.

«ЗАТ «Страхова група «ТАС» пропонує програму «Відпустка», у рамках якої підлягає страхуванню квартири (конструктивні елементи), оздоблення та додаткове технічне обладнання, домашнє майно [19]. Відшкодовуються збитки, які виникли внаслідок загибелі або пошкодження/викрадення застрахованого майна фізичних осіб, що відбулися у результаті будь-яких раптових та непередбачених випадків, які обумовлені у договорі страхування. Крім того, Страховик відшкодовує збитки, що завданні життю, здоров'ю та/або майну третіх осіб внаслідок подій, визначених у договорі страхування. Оформлення полісу «Відпустка» є спрощеним, оскільки відбувається без заяви та опису майна, оскільки усі страхові суми фіксовані.

Російською страховою компанією РОСНО розроблена спеціальна програма «Ваш дім та відпочинок», яка розрахована на тих, хто від'їжджає у короткострокову відпустку, відпочинок або відрядження. Об'єктом страхування може бути квартира (у тому числі внутрішнє оздоблення), інженерне обладнання та домашнє майно від пожежі, вибуху газу, стихійного лиха, крадіжки зі зломом, грабежу, розбою, навмисного пошкодження або знищення. До програми також включено страхування багажу та майна, котре знаходиться із туристом у дорозі або у готелі по прибутті на місце відпочинку. Можна також застрахувати ювелірні вироби при умові їх зберігання у спеціально обладнаних сейфах [16].

Страхові компанії України, що будують свою стратегію на зростанні туристських потоків, створюють різноманітні програми страхування майна подорожуючих. Розробка спеціалізованих продуктів, що покривають ризики під час подорожі, мають на меті залучення страхувальників на довгостроковій основі. Туристи в обов'язковому порядку укладають договори медичного страхування та страхування від нещасного випадку. При цьому страхові компанії пропонують їх супутні страхові продукти – страхування майнових ризиків. Такий підхід є взаємовигідним для обох сторін, оскільки сприяє зростанню обсягів страхових резервів, а звідси і формуванню іміджу страхових компаній та формує страхову культуру населення у вигляді потреби у комплексному страховому захисті. Разом з тим дуже часто туристичні компанії, які пов'язані із страховиками агентськими відносинами, підходять до питання страхування туристів формально. Автоматично всім подорожуючим виписуються поліси медичного страхування та страхування від нещасного випадку. Не виявляється потреба туристів у майновому страхуванні та не проводиться робота щодо популяризації різноманітних страхових програм для туристів.

Підсумовуючи викладене вище, доходимо таких висновків Страхування майнових ризиків туристів не обмежується тільки страхуванням багажу та майна, що залишається за постійним місцем проживання. Страховики розробляють нові види страхування, які дозволяють мінімізувати фінансові ризики (анулювання та переривання подорожі, депортації, банкрутства постачальників туристських послуг тощо). Зважаючи на розвиток туристської галузі в Україні та зростаючий добробут населення, можна прогнозувати