

5. He, L. (2012) «Enhancing the income distribution effect of social security system in China: empirical and policy suggestions» in / edited by Jun Zhang, Shanghai : Fudan University, 2012, 340-369.
6. Медведев, Р. Подъем Китая. Что такое социализм по-китайски? / Рой Медведев. – М. : Астрель, 2012. – 318 с.
7. Современный Китай: Социально-экономическое развитие, национальная политика, этнопсихология / Отв. ред. Д. В. Буяров. Изд. 2-е. – М. : КРАСАНД, 2013. – 296 с.

Ефремов Д. П.

Киевский национальный экономический университет имени Вадима Гетьмана

ЭФФЕКТИВНОСТЬ МОДЕЛИ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ КНР

Резюме

Исследованы этапы формирования модели социальной защиты Китая, на основе чего дана оценка градуалистическому варианту трансформации командно-плановой экономики. Подсчитан перераспределительный эффект от социальной политики, что позволило сделать выводы о значении общественного сектора в борьбе с экономическим неравенством в КНР. **Ключевые слова:** социальная защита, перераспределение доходов, социальная политика КНР.

Yefremov D. P.

Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman

THE EFFECTIVENESS OF PRC'S SOCIAL SECURITY MODEL

Summary

On the investigation of creation of social protection model in China the success of gradualistic transformation option from planned to market economy is assessed. The estimation of redistributive effect of social policy led to conclusions about the role of public sector in the fight against economic inequality in China.

Key words: social security, income redistribution, Chinese social policy.

УДК 331.21

Жадан О. В.

Харківський регіональний інститут державного управління
Національної академії державного управління при Президентові України

ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ СИСТЕМ ОПЛАТИ ПРАЦІ У СУЧАСНІЙ ЕКОНОМІЦІ

Досліджено теоретичні основи систем оплати праці. Охарактеризовано еволюцію систем оплати праці в умовах індустріального та постіндустріального розвитку світової економіки. Визначено тенденції розвитку систем оплати праці, що сформувалися в економіці провідних країн світу у сучасних умовах.

Ключові слова: оплата праці, система оплати праці, організація оплати праці, світова економіка, тенденції розвитку.

Постановка проблеми. Оплата праці є однією із значущих характеристик соціально-трудоких відносин та потужним засобом управлінського контролю, що обумовлює постійний інтерес до пошуку більш результативних і ефективних методів розподілу коштів в цій сфері. Однак в якості методу управлінського контролю система оплати праці являє собою певну компенсацію тиску, який чиниться на робочому місці по відношенню до працівників, груп та їх представників. Отже, очевидно, що системи оплати праці не можна просто сприймати як структурні, штучно змодельовані програми, зафіксовані за допомогою статичної класифікації або простої типології. Скоріше, система оплати праці – це процес, в якому виникають проблеми, що стосуються здійснення вибору, впровадження, дії та впливу. Тому цей процес слід розглядати в динаміці, детально виявляючи та відстежуючи тенденції та перспективи його розвитку.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідження проблем організації заробітної плати, визначення її сутності в умовах формування

ринкових відносин здійснюють вітчизняні вчені-економісти А. Базилюк, Д. Богиня, Є. Бойко, С. Вовканич, В. Данюк, Г. Дмитренко, А. Каплина, М. Карлін та інші. Наукові роботи цих економістів містять пропозиції щодо реформування системи оплати праці. Вчені інших країн також приділяють велику увагу дослідженню зазначених питань. Серед зарубіжних вчених вагомий внесок у розробку проблем розвитку систем заробітної плати здійснили А. Маршалл, Дж. М. Кейнс, П. Самуельсон, В. Майєр, А. Маслоу, Е. Мейо та ін.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Враховуючи складність та багатоглибкість проблеми, чимало завдань у галузі теоретичного обґрунтування визначення тенденцій розвитку систем оплати праці у сучасній економіці залишаються невирішеними або недостатньо розробленими.

Мета статті. Головною метою цієї роботи є теоретичне обґрунтування тенденцій розвитку систем оплати праці у сучасній світовій економіці.

Виклад основного матеріалу. Із загальноекономічної точки зору система оплати праці є методом або засобом визначення заробітної плати або винагороди. По суті вона являє собою центральний механізм регулювання соціально-трудоких відносин. Для менеджменту значимість систем оплати праці відображається у тому, що пошуки нових і кращих способів оплати праці найманих працівників часто представляються безперервним і невичерпним предметом наукової і практичної діяльності.

В основі поділу систем оплати праці є два ключових принципи: часу і результату праці. Почасову оплату (оплата за відпрацьованим часом) можна відносно коротко розглянути в рамках структурних та адміністративних умов і охарактеризувати відносно простими термінами. Праця співробітника оплачується за його перебування на робочому місці протягом заздалегідь обумовленого періоду часу. А заробітна плата визначається на основі цього часового періоду як годинна ставка, тижнева винагорода або річна заробітна плата. Іноді почасова оплата доповнюється оплатою на основі результату, поряд з якою часова ставка може також використовуватися в якості запасного критерію оплати на випадок, якщо співробітник не зможе виконати мінімальних норм результативності.

Навпаки, поняття оплати праці за кількістю праці – за досягненнями, результатами праці (винагороди за результатами роботи) – включає широкий діапазон різних систем. Вважається, що вони змінюються в залежності від певної одиниці результативності (індивідуальної чи колективної) і обсягу результату, наприклад, у формі кінцевого результату або внеску працівника [1, с. 35].

З часу виникнення товарних відносин питання створення та удосконалення систем оплати праці постійно знаходились в полі зору науковців та фахівців-практиків, однак кардинальні зміни у цій сфері почали відбуватися в період становлення індустріального суспільства і, відповідно, нового типу організації виробництва [2, с. 34]. Індивідуальні працівники стали найманими в рамках фабрик. Як стверджує Ян Кесслер, існують свідчення того, що відрядна заробітна плата застосовувалася на видобувних і важких виробництвах. Наприкінці XIX ст. була поширена, перш за все у легкій промисловості, пропорційна відрядна оплата праці, проте більшість робітників залишалася в рамках почасової системи оплати праці. Значний внесок у розвиток систем оплати праці зробили Ф. Тейлор, Ш. Бедо, Р. Оуен, А. Тургот [2, с. 53].

Ф. Тейлор став засновником «наукової організації праці» і, по суті, вперше предметно розглянув саму концепцію «системи оплати праці». Система Ш. Бедо продовжила цю ідею. Як стверджує Ян Кесслер, близько 30% фірм в машинобудуванні застосовували відрядну систему заробітної плати. Проте вже тоді були відомі системи оцінки за індивідуальними заслугами. Серед інших Д. Шлосс запропонував брати за основу якісні показники результатів праці. А. Тургот розробляв системи участі працівників у прибутку. Період індустріалізації характеризувався бурхливим розвитком промислових підприємств. А розробниками нових систем оплати праці були, як правило, власники фірм. Зростаюча значимість відрядної оплати посилила інтерес дослідників [3, с. 30-31]. У науковому середовищі дійшли висновку, що робітниками рухає не тільки економічний інтерес, що дало поштовх різним соціальним підходам. На перший план стала виходити більш комплексна

оцінка праці працівників, зокрема, була популярна оцінка «ділових якостей». Приділялася особлива увага заслугам працівника.

У сучасній економіці світовий досвід організації оплати праці виділяє три основні моделі – американську, японську і західноєвропейську. У зарубіжній практиці, як і раніше, широко використовується індивідуальна і колективна системи оплати та стимулювання праці, однак останнім часом класичні системи все більше набувають певних особливостей, запозичуючи риси одна від одної.

У зарубіжних країнах в системі оплати праці виділяється її основна і додаткова частини. Результати обстежень найбільших корпорацій світу, проведених в 1990-х рр., виявили наступні характерні ознаки систем оплати праці найманих працівників:

- зростання масштабів систем змінної заробітної плати, і її частки у загальному доході працівників;
- зростання частки групових форм заробітної плати та збільшення їх питомої ваги у загальному доході працівників;
- поширення систем оплати за знання і компетенцію;
- розвиток гнучких систем пільг працівникам підприємств [4, с. 9-16].

Останнім часом отримують розвиток нетрадиційні для країн з ринковою економікою методи оплати праці. Важливо відзначити, що вони не замінюють традиційні системи, а доповнюють їх. Так, на 73% закордонних компаній використовують систему посадових окладів для визначення базової заробітної плати, причому ці методи охоплюють не всіх працівників, а лише окремі їх категорії або підрозділи (гнучкі пільги поширюються в середньому на 50% працівників, участь в прибутках – на 21-40%, системи оплати за знання – на 1-20%) [5, с. 42]. В цілому дані тенденції підвищують стимулюючу роль оплати праці в досягненні високих кінцевих результатів діяльності працівників підприємств.

Всі ці стимулюючі виплати в тій чи іншій мірі, з різними модифікаціями, використовуються в практиці оплати праці на зарубіжних підприємствах.

Особливо хотілося б відзначити участь держави в організації оплати праці в зарубіжних країнах. Встановлення мінімального розміру оплати праці покладається на державу, яка здійснює таким чином політику доходів населення.

У сучасній зарубіжній практиці мають місце два підходи до встановлення мінімальної заробітної плати. Перший – це встановлення «споживчого кошика» життєво важливих товарів і послуг у вартісному вираженні. Другий підхід заснований на припущенні про те, що задоволенню на гарантованому мінімальному рівні підлягають не тільки основні фізичні потреби в продуктах і житлі, а й соціальні, породжувані соціально-культурним розвитком суспільства. Тому другий підхід передбачає встановлення співвідношення рівня мінімальної заробітної плати з середнім її рівнем. Так, в Японії воно становить близько 44%, у США – близько 50%, у Франції – близько 60%, а в Нідерландах доходить до 75% середньої заробітної плати [6, с. 8].

У західноєвропейських країнах практика встановлення мінімальної заробітної плати різноманітна: законодавче регулювання, регулювання на основі тристоронніх колективних угод, регулю-

вання виконавчими органами державної влади. Так, загальнодержавний мінімум заробітної плати встановлюється у Великобританії, Франції, Іспанії, Бельгії, Португалії. В Бельгії та Греції мінімум заробітної плати встановлюється в результаті угоди уряду, профспілок і підприємців. Існує й диференціація мінімальної заробітної плати. Так, у Великобританії, Франції, Бельгії, Норвегії, Нідерландах, Люксембурзі, Іспанії законодавством встановлений знижений мінімум заробітної плати для молодих працівників [6, с. 9].

Крім того, державне регулювання мінімальної заробітної плати передбачає і її індексацію. Так, у Франції вона індексується кожного разу, коли місячний індекс цін протягом двох місяців досягає 2% рівня останнього корективу. При цьому використовується адресна індексація. Повністю індексується, як правило, мінімальна заробітна плата, а порівняно високий рівень доходів індексується частково. Така (автоматична) індексація заробітної плати збереглася лише у Франції. В інших західноєвропейських країнах проблеми індексації заробітної плати вирішуються на рівні загальнонаціональних тристоронніх угод (Австрія, Бельгія, Данія, Греція та ін.), або на рівні галузевих (тарифних) угод (Німеччина), або на рівні колективних договорів [7, с. 334].

Для західноєвропейських компаній характерні три моделі оплати та стимулювання праці:

- безпреміальна, в якій функції стимулювання праці виконує заробітна плата;
- преміальна, що включає виплати, величина яких пов'язана з розміром доходу або прибутку підприємства;
- преміальна, що передбачає виплати, розміри яких встановлюються з урахуванням індивідуальних результатів праці [5, с. 53].

В цілому західноєвропейські країни при організації оплати праці виходять з женеvської схеми, що застосовується для встановлення тарифної системи оплати праці. Ця схема передбачає необхідність врахування наступних факторів при встановленні тарифних розрядів:

- спеціальні знання та вміння (кваліфікаційні вимоги) – це професійна освіта, досвід роботи, вимоги до розумових здібностей;
- навантаження, тобто ступінь впливу роботи на організм людини, на її працездатність і здоров'я;
- відповідальність – матеріальна, за персонал в процесі виробництва, за збереження комерційної таємниці та ін.;
- умови праці, що представляють собою вплив навколишнього середовища в процесі виробництва, в тому числі безпека робочого місця [8, с. 17].

Реальні відмінності в заробітній платі працівників можуть досить значно перевищувати діапазон тарифної сітки в результаті отримання доплат, надбавок та премій. Преміальні моделі оплати праці реалізуються шляхом залучення працівників до участі в прибутках та капіталі.

Що стосується оплати праці керівного складу підприємств західноєвропейських країн, то тут підхід практично однаковий. При формуванні посадового окладу керівника за контрактом приймаються до уваги особисті якості, професійно-кваліфікаційний рівень, вміння швидко вирішувати виробничо-технічні питання, ініціативність і наполегливість у прийнятті рішень.

Зарубіжні фірми регулярно проводять так зване «сканування» рівня оплати праці у своїх конкурентів, а потім визначають базові оклади

за основними категоріями управлінського персоналу, зазвичай в діапазоні $\pm 3\%$ до середньої величини окладів конкурентів. На кожному рівні індивідуальні оклади в залежності від результатів праці можуть бути встановлені в межах 70-120% середніх окладів.

Як бачимо, досвід розвинених зарубіжних країн з оплати і стимулювання праці являє для України великий інтерес. Багато чого з нього варто реалізувати вже зараз, а щось для нас зовсім не прийнятно. Вивчаючи накопичений досвід і адаптуючи його до вітчизняної практики, можна досягти високих економічних результатів у трудовій діяльності.

Аналіз світових процесів розвитку систем оплати праці дозволив виділити їх основні особливості. Системи заробітної плати сильно змінилися за минулі сто років. Вектор їх зміни спрямований в тому ж напрямку, що й соціально-економічний розвиток суспільства в цілому. Наприклад, входження до епохи інформаційних технологій у кінці ХХ ст. висунуло нові вимоги до підприємств, що призвело до зміни ставлення до працівника. Різниця між «використанням трудових ресурсів» та «управлінням інтелектуальним капіталом» очевидна. Неможливо управляти нематеріальними об'єктами, застосовуючи класичні «жорсткі» системи оплати праці. Змінився і підхід суспільства до людини із розгортанням концепції гуманізації праці. Це також справило вагомий вплив на розвиток систем оплати праці на користь гнучкості і м'якості. Зрозуміло, що ці підходи не можуть застосовуватися в чистому вигляді, тобто бути абсолютними для кожного конкретного підприємства. Мова йде лише про загальну тенденцію в системах оплати праці, оскільки до сих пір є багато робіт, виконання яких не потребує високої частки інтелектуальної праці.

Світовий досвід розвитку систем оплати праці зосереджений як в теоретичних роботах і юридичних документах, так і в практиці застосування на конкретних підприємствах. Для повноти аналізу слід розглянути всі ці сфери. Що ж до теорії, то в основному вона являє собою рекомендації та дослідження експертів у галузі економіки праці. Аналізуючи роботи американських та європейських експертів в галузі організації оплати праці, а також роботи вітчизняних науковців економіко-трудового спрямування, можна виділити наступні тенденції у розвитку сучасних систем оплати праці:

- формування стійкого зв'язку працівник-підприємство;
- гнучкість;
- формалізованість;
- надійність;
- гуманізм.

Розкриваючи зміст зазначених тенденцій, слід виділити декілька напрямів їх прояву у сучасній економіці. По-перше, в силу підвищення ролі працівника на підприємстві і виходу його особистих якостей на перший план фірми все більше роблять акцент на утриманні працівника. Через механізми систем оплати праці знижується плінність кадрів і формується задоволеність працею. По-друге, гнучкість сучасних систем оплати праці обумовлена розвитком глобального суспільства. Висока мобільність і гнучкість самих працівників потребує гнучкої оцінки та оплати їхньої праці. Все частіше можна зустріти механізми які дозволяють працівнику впливати на рівень своєї заробітної плати та одночасно перебувати в стані часткової зайнятості,

залишаючись повноцінним членом команди. По-третє, формалізованість систем оплати праці означає, що відносини між працівником і роботодавцем прагнуть максимальної чесності. Це передбачає їх документальну і усну формалізацію у вигляді внутрішніх документів та положень. По-четверте, надійність систем оплати праці проявляється у збільшенні питомої ваги постійної частини заробітної плати. Тим самим гарантується надійний дохід працівника. По-п'яте, гуманізм у системах оплати праці проявляється в їх орієнтації на потреби людини. А саме, найчастіше фірми можуть індивідуалізувати систему оплати праці, а не нав'язувати людині певний стандарт. Одну з основних причин таких тенденцій можна побачити в усередненій світовій структурі фонду оплати праці. За даними американського кар'єрного агентства Glassdoor, близько 40% фонду оплати праці компаній припадає на працівників в галузі інформаційних технологій і консультування [9]. Саме зростання чисельності цих категорій працівників зумовлює зміну тенденцій в системах оплати праці.

Наведені вище тенденції характерні для розвитку систем оплати праці в світі в цілому. Але більш докладний аналіз досвіду різних країн свідчить, що акценти даних тенденцій розставлені в різних країнах по-різному. Існують три базові підходи до встановлення системи оплати праці: національний, галузевий, локальний [7, с. 336].

Рівень централізації процесу встановлення системи оплати праці визначає де встановлюється заробітна плата. У країнах зі слабкою централізацією цієї сфери превалюють договірні засади у відносинах між працівником і роботодавцем. В умовах високої централізації встановлюються жорсткі рамки у національному законодавстві.

Системи заробітної плати опосередковано впливають на розвиток економіки країни. Так, у США пріоритетом є стимулювання підприємницької активності працівників, що потенційно сприятиме максимізації доходу фірми і збільшенню ВВП країни. Ефективно використовуючи грейдові системи і подвійні ставки, на даний момент США є найбільшою економікою світу. Особливості інших країн також підкреслюють їх відмінності. Традиційна якість німецької продукції досягається, зокрема, за рахунок відповідних систем оплати праці, що стимулюють працівників до досягнення необхідних результатів. Або, наприклад, загальновідоме прагнення японських фірм до довічного найму виявляється і в системах оплати праці, що спрямовані на зменшення плинності кадрів та утримання працівників. В цілому можна відзначити, що західні системи оплати праці переважно спрямовані на відбір найбільш здібних співробітників на основі конкуренції, в той час як східні орієнтовані на використання менш агресивних моделей, що тяжіють до встановлення гармонії між працівником і роботодавцем. Таким чином, розвиток систем заробітної плати в конкретній країні пов'язаний з її культурними та соціальними особливостями. У той же час системи оплати праці

значним чином впливають на розвиток фірм всередині країни і, як наслідок, на ВВП.

На сьогоднішній день у світовій практиці все більше застосовується грейдова система, яка повертає підприємства до багатофакторної системи оплати праці. Грейдова система використовується такими компаніями, як IBM, Google, BMW-group, а також СІБУР і «Донбаською паливно-енергетичною компанією» [10, с. 156]. Вона являє собою систему росту заробітної плати під дією трьох основних факторів: знання та вміння, вирішення питань, відповідальність. Природно, що чим більше значення цих чинників, тим вище заробітна плата. Фактор «знання та вміння» включає, передусім, досвід і знання, необхідні для виконання посадових обов'язків на стандартному рівні. Також у цьому чиннику оцінюється широта управління: наскільки одноманітною є функція, яку людина виконує, чи потребується від неї управління процесами, які можуть прийти у протиріччя один з одним. І третій параметр в «знаннях та вміннях» – навички спілкування. Другий фактор – «вирішення питань» враховує масштабність і складність вирішуваних завдань. Наприклад, чи є обмеження в діяльності або вони чітко не визначені. Третій фактор – «відповідальність». Це той параметр, який визначає, наскільки людина на конкретній посаді вільна у прийнятті рішень, тобто наскільки обсяг її повноважень дозволяє приймати ті чи інші рішення. Зазвичай цей фактор вимірює ступінь впливу на фінансові результати і їх характер (прибуток або витрати).

Висновки і пропозиції. На основі аналізу тенденцій розвитку систем оплати праці у сучасній світовій економіці можна зробити ряд висновків. По-перше, процес становлення сучасних форм оплати праці та розвитку самої концепції почалися у період становлення індустріальної економіки. По-друге, сучасні системи оплати праці відрізняються високим рівнем орієнтації на працівника і його потреби. Вони тяжіють до гнучкості і мотивують використання інтелектуального капіталу. По-третє, системи оплати праці в кожній окремій країні визначаються культурними і соціальними передумовами і мають специфічні особливості. Частково це може бути пов'язано з різними моделями індустріалізації всередині країни. Поява певних видів систем оплати може залежати від темпу і процесу розвитку промисловості, так само як і від певних галузей і товарних ринків. Очевидно, що в цьому відношенні країни будуть неоднакові. Більш того, цінність і життєздатність системи оплати праці пов'язана з базовими цінностями, установками і переконаннями, підкріпленими національною культурою. По-четверте, системи оплати праці достатньо сильно впливають на економічний розвиток в країні в цілому. Розуміння даного факту і слідування новітнім тенденціям дозволять підприємствам і економіці країни в цілому вийти на якісно нові рівні розвитку. Майбутнє систем оплати праці пов'язане із зростаючою часткою працівників інтелектуальної праці.

Список літератури:

1. Костишина Т.А. Конкурентоспроможна система оплати праці: проблеми теорії та практики : монографія / Т.А. Костишина. – Полтава : РВВ ПУСКУ, 2011. – 389 с.
2. Кесслер Я. Системи оплати труда / Я. Кесслер. – СПб., 2002. – 1200 с.
3. Брезницька К. Ф. Аналіз сучасних систем оплати праці в зарубіжних країнах / К.Ф. Брезницька // Управління розвитком. – 2011. – № 8(105). – С. 30-31.
4. Крищенко К. Удосконалення організаційно-економічного механізму управління оплатою праці / К. Крищенко // Україна: аспекти праці. – 2010. – № 6. – С. 9-16.
5. Жулина Е.Г. Европейские системы оплаты труда / Е.Г. Жулина, Н.А. Иванова. – М., 2007. – 216 с.

6. Товстенко О. Мінімальна заробітна плата: функціональна роль і методологічні основи її застосування / О. Товстенко, І. Ломанов // Праця і заробітна плата. – 2007. – № 23. – С. 8-9.
7. Лукаш С.С. Централізоване та локальне регулювання відносин в сфері оплати праці [Електронний ресурс] / С.С. Лукаш // Форум права. – 2011. – № 2. – С. 333-338. – Режим доступу : <http://www.nbu.gov.ua/e-journals>.
8. Жук Н. Дослідження особливостей зарубіжного досвіду здійснення кадрової політики / Н. Жук // Галицький економічний вісник. – 2011. – № 1(30). – С. 15-24.
9. Діловий портал «Glassdoor» [Електронний ресурс] / за заг. ред. Р. Хохмана. – Режим доступу : <http://www.glassdoor.com/Salaries/index.htm>.
10. Запорожан Л. Зарубіжний досвід оплати праці за грейдами / Л. Запорожан, В. Барабан, М. Запорожан // Економічний аналіз. – 2011. – Вип. 8. – Ч. 2. – С. 155-157.

Жадан А. В.

Харьковский региональный институт государственного управления
Национальной академии государственного управления при Президенте Украины

ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА В СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКЕ

Резюме

Исследованы теоретические основы систем оплаты труда. Охарактеризована эволюция систем оплаты труда в условиях индустриального и постиндустриального развития мировой экономики. Определены тенденции развития систем оплаты труда, сформировавшиеся в экономике ведущих стран мира в современных условиях.

Ключевые слова: оплата труда, система оплаты труда, организация оплаты труда, мировая экономика, тенденции развития.

Zhadan O. V.

Kharkiv Regional Institute of Public Administration of the
National Academy of Public Administration under the President of Ukraine

TENDENCIES OF DEVELOPMENT PAY SYSTEMS IN THE MODERN ECONOMY

Summary

Researched the theoretical foundations of wage systems. Described the evolution of wage systems in conditions of industrial and post-industrial development of the world economy. Identified tendencies of development of pay systems that have emerged in the economy of the leading countries in the world.

Key words: wages, wage system, organization of wages, global economy, tendencies of development.

УДК [330.3+334](477)

Звонар В. П.

Институт демографии та соціальних досліджень імені М. В. Птухи
Національної академії наук України

**ПУБЛІЧНО-ПРИВАТНЕ ПАРТНЕРСТВО В УКРАЇНІ
В КОНТЕКСТІ СОЦІАЛЬНОЇ ІННОВАЦІЙНОСТІ РОЗВИТКУ**

Досліджено сутність, значення, сучасний стан і потенціал публічно-приватного партнерства як феномену економіки соціальних інновацій. Виявлено особливості і перспективні напрями розвитку такого партнерства як соціальної інновації і як інструменту імплементації інших соціальних інновацій в Україні. Запропоновано комплекс заходів для посилення його дієвості у цьому контексті.

Ключові слова: партнерство, соціальні інновації, влада, бізнес, громадськість.

Постановка проблеми. В Україні нині під впливом суспільно-політичної нестабільності розгортається безпрецедентна соціально-економічна криза. Її подолання вимагає найперше консолідації суспільства, формування нових відносин між економікою, суспільством, державою. Криза такого масштабу – час безальтернативної активізації пошуку інновацій. Актуальне завдання – реалізація соціальних інновацій, які б поєднували результативне управління соціально-економічними процесами з конструктивними практиками співробітництва основних соціально-економічних суб'єктів. Публічно-приватне партнерство природно об'єднує в собі контекст соціальної інновацій,

суспільної консолідації та ефективного управління розвитком. Ця властивість партнерства у вітчизняних реаліях є малодослідженою і становить значний науковий та практичний інтерес.

Мега статті – з'ясування значення, особливостей і перспектив публічно-приватного партнерства в процесі інноватизації соціального розвитку України.

Аналіз останніх досліджень. Різні аспекти соціальних інновацій аналізуються багатьма зарубіжними і українськими вченими. Серед них – Дж. Мулган, Дж. Філс, Т.І. Заславська, Л.І. Федулова, О.О. Набатова, Л.В. Бойко-Бойчук тощо. Публічно-приватне партнерство в різноманітних