

на ролі органів місцевого самоуправління як найбільш наближених і зацікавлених у питаннях розвитку села. Якщо розглядати заходи фінансової підтримки спрямованої на децентралізацію, то політика сільського розвитку стає набагато ближче до потреб і до активної ролі місцевих органів влади, ніж політика регулювання цін і ринків, яка управляється центральними адміністративними структурами. Однак проблема полягає не тільки в цьому. До цього треба додати зростаючу громіздкість адміністративно-бюрократичних механізмів, крім усього іншого, високі адміністративні витрати на виконання контрольних функцій.

Слід відмітити, що сільський розвиток в Україні має свої історичні, економічні, природні, соціальні, політичні, культурні, адміністративні, особливості. Все це зумовлює необхідність пошуку, розробки і, головне, реалізації програм розвитку, адаптованих до українських реалій. З огляду на сучасний стан українського села, робити такі кроки необхідно терміново.

1. Закон України «Про добровільне об'єднання територіальних громад». [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/157-19?test=4/UMfPEGznhhbk2.ZikPpn>.

2. Закон України «Про затвердження Державної цільової програми розвитку українського села на період до 2015 року». [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/1158-2007-%D0%BE/page4>.

3. Малік М. Й. Концептуальні засади розвитку сільських територій / М. Й. Малік, В. А. Пулім // [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://baitas.lzuu.lt/~mazylis/julram/8/156.pdf>.

4. Онищенко О., Юрчишин В. Сільський розвиток: основи методології та організації / О. М. Онищенко, В. В. Юрчишин // Економіка України. - 2006. - № 10 (539). - С. 4 - 13.

5. Павлов О. І. Модель сільського розвитку в Україні та її відповідність стандартам Європейського Союзу. / О. І. Павлов // Статистика України. - 2006. - № 3 (34). - С. 96 - 100.

6. Павлов О. І. Сільський розвиток в Україні: теорія, практика, політика, управління: Монографія. / О. І. Павлов // - Одеса: Астропринт, 2008. - 208 с.

7. Теорія, політика та практика сільського розвитку / за ред. д-ра екон. наук, чл.-кор. НАНУ О.М. Бородіної, д-ра екон. наук, чл.-кор. УААН І.В. Прокопи; НАН України; Ін-т екон. та прогнозування. - К., 2010. - 376 с.

8. Україна у цифрах 2013. Статистичний збірник. / За редакцією О. Г. Осауленка. - К. 2014. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: [http://ukrstat.org/uk/druk/publicat/kat\\_u/publ1\\_u.htm](http://ukrstat.org/uk/druk/publicat/kat_u/publ1_u.htm).

*The article reviews the main aspects of rural development in Ukraine. Determined that the rural development policy requires improvement both on national and regional levels in order to increase the welfare of the rural population. Key priorities and goals of the state and regional administration are outlined necessary for activation the agriculture development in Ukraine.*

*Key words: rural development, rural development policy, priorities of rural development, rural prosperity and employment in rural areas*

УДК 331:336.5.02:331.107.266

Дорош О. В., Шурна С. Я.

## ДЕРЖАВНО-ПУБЛІЧНИЙ МОНІТОРИНГ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ ЯК ЕЛЕМЕНТ УПРАВЛІННЯ ІНВЕСТИВАННЯМ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ

Вступ. Одним з ключових чинників економічного зростання кожної держави є проблема розвитку і формування людського капіталу, носії якого претендують на гідну працю. Нова економічна модель повинна базуватися не тільки на основі невичерпних та гнучких ресурсів, якими в наш час є знання, інтелект і творчий потенціал людини, а також на можливостях їх реалізації.

У найбільш загальному вигляді людський капітал можна визначити як сформований і розвинений в результаті інвестицій і накопичений людиною певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який ціле

спрямовано використовується в тій чи іншій сфері економічної діяльності, сприяє зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливає на зростання доходів свого власника, прибутку підприємства та національного доходу [1].

Варто наголосити, що людський капітал дуже динамічний, адже його формування та розвиток відбуваються протягом усього життя людини. Важливою його характеристикою є здатність до накопичення: людина акумулює у собі певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій тощо. Використання цього накопиченого активу відбувається з ме

тою одержання корисного результату і сприяє зростанню продуктивності праці. Формування людського капіталу потребує додаткових інвестицій задля отримання додаткових вигод та можливості гідної праці у майбутньому.

Постановка проблеми. Обов'язковою умовою того, щоб людський капітал приносив дохід власникові, а також працював на користь компанії чи держави, є вкладення коштів у його формування та розвиток.

Інвестування є важливою передумовою виробництва людського капіталу, що здійснюється у процесі активної діяльності людини. При вкладенні коштів у людський капітал його майбутнього власника доцільно розглядати водночас і як об'єкт, і як суб'єкт, і як результат впливу.

Очевидним є той факт, що отримання економічних переваг від інвестування в людський капітал неможливе без створення відповідних умов для його реалізації та системи управління ним. Створення належного середовища можливе за умови забезпечення гідної праці, адже фундаментальними цінностями, що лежать в основі концепції гідної праці є свобода, рівноправність, гарантії захисту, а також безпека та гідність людини.

Виклад основного матеріалу. Для більшості людей, як носіїв людського капіталу, цілком природним є прагнення до самореалізації в сфері праці. Тому для кожного найманого працівника актуальними є питання забезпечення достойного доходу, безпеки праці, соціального захисту, стабільності та впевненості у завтрашньому дні, що передбачає реалізацію концепції гідної праці. З метою забезпечення гідної праці для усіх, хто бажає працювати перш за все необхідно провести оцінку існуючого рівня її забезпечення за допомогою запровадження державно-публічного моніторингу. Основною метою проведення державно-публічного моніторингу є не тільки визначення рівня імплементації концепції гідної праці, а й інституціалізація цього процесу, формування дієвого соціально-економічного механізму її забезпечення.

Реалізація глобальної мети щодо поширення гідної праці в усьому світі та надання можливості отримати таку роботу всім, хто прагне працювати, вимагає розробки ефективної політики в усіх сферах соціально-трудова відносин в розрізі інвестицій в людський капітал та створення дієвої системи моніторингу. Здійснення постійного державно-публічного моні-

торингу дасть можливість визначити існуючі нагальні проблеми, виміряти глибину тих чи інших соціально-економічних явищ та оцінити стан вирішення поставлених завдань у контексті імплементації концепції гідної праці.

У науковій літературі моніторинг визначається як «постійне спостереження за будь-яким процесом з метою виявлення його відповідності бажаному результату або припущенням» [2]. Моніторинг трактують і як систематичне збирання та обробку інформації, що може бути використана для покращення процесу прийняття рішень, а також для інформування громадськості, та як інструмент зворотного зв'язку з метою здійснення проєктів, оцінки програм чи вироблення політики [3]. Моніторинг є комплексним методом пізнавальної і предметно-практичної діяльності, спрямований на безперервне спостереження за станом об'єктів соціального середовища за задалегідь заданими параметрами з метою аналізу стану середовища і його контролю, що дозволяє здійснювати ефективне прогнозування й вироблення оптимальних управлінських рішень.

Характеризуючи державно-публічний моніторинг забезпечення гідної праці можна розглядати як вид моніторингу соціально-трудова сфери, який має бути організований на загальнодержавному рівні, є обов'язковим до реалізації, передбачає оцінку як внутрішнього, так і зовнішнього середовища господарюючих суб'єктів зовнішніми органами управління (такими, наприклад як Державна служба статистики України). За такою ознакою, як «Цільові настанови», державно-публічний моніторинг забезпечення гідної праці з огляду на його соціально-економічну сутність є проблемним моніторингом функціонування, за «Рівнем завдань управління» - стратегічним моніторингом. Державно-публічний моніторинг забезпечення гідної праці базується на показниках динаміки, а також реалізований на засадах бенчмаркінгу. Він здійснюється на основі агрегованої інформації і орієнтований на всі типи користувачів - конкретні органи управління, суспільство та спеціалістів у визначеній сфері.

Формування людського капіталу відбувається як у суспільному секторі економіки (наприклад, у сфері освіти) за рахунок і державних, і приватних інвестицій, так і на особистісному рівні. Для нарощення індивідуального людського капіталу необхідними є постійні

витрати часу та праці для саморозвитку й самовдосконалення майбутнього власника капіталу. Такі приватні витрати згодом обов'язково включають до складу суспільних витрат відтворювального процесу, оскільки сформований запас знань, умінь та інших продуктивних якостей людини може реалізуватися і бути оціненим лише в суспільстві у ході активної діяльності його власника. Наголошуємо, що інвестування в людський капітал - це лише передумова його виробництва, проте не саме виробництво.

Формування людського капіталу - це процес створення продуктивних здібностей людини за допомогою інвестицій у конкретні процеси її життєдіяльності. При цьому інвестування здійснюється двояко: як вкладення коштів та ресурсів і як витрати часу та зусиль, тобто як певні види людської діяльності [4].

Інвестування в людський капітал має низку особливостей, які викликані сучасними тенденціями розвитку суспільства. Нові суспільні тенденції висувають, відповідно, нові вимоги до розвитку особистості, формування індивідуальності, рівня життя населення, створюють високий суспільний імідж освіченості. Для того щоб з'ясувати ці тенденції, варто дослідити специфічні особливості формування та нагромадження людського капіталу.

Набуття людського капіталу - це не лише вкладання коштів, а й активна діяльність самої людини, навчального закладу, підприємства, держави. Чим досконалішим є людський капітал, виражений рівнем освіти, кваліфікацією, знаннями, досвідом, тим більші можливості людини до продуктивної високоякісної праці.

Якщо українське суспільство не зуміє усвідомлено та цілеспрямовано інвестувати у розвиток людини, воно, безперечно, буде відставати в економічному розвитку від інших. У порівнянні з інвестиціями в інші різні форми капіталу інвестиції в людський капітал є найбільш вигідними як з погляду окремої людини, так і з погляду всього суспільства, тому що дають досить значний за обсягом, тривалий за часом й інтегральний за характером економічний і соціальний ефект.

Пріоритетними сферами інвестування в людський капітал досі залишаються освіта, здоров'я та професійна підготовка населення. Проте не менш важливим є вкладення коштів у розвиток етичних, культурних, ціннісно-моральних установок населення, його мобільності, здатності до пошуку економічно

важливої інформації. Особливістю сучасного процесу формування людського капіталу є поява так званого посередника, який відповідає за обмін та поширення знань й інформації. Таким «посередником» сьогодні є інформаційно-комунікативні технології.

Інвесторами людського капіталу виступають громадяни та їх сім'ї, підприємства, організації, органи місцевого самоврядування, держава, а також недержавні суспільні фонди та міжнародні організації. Провідним інвестором традиційно була держава, адже в основному за державний кошт функціонує система освіти та охорони здоров'я. Проте в контексті зменшення державних видатків на соціальну сферу та зростання потреб у якісних соціальних послугах відбувається підвищення ролі громадян та їх сімей як інвесторів. Проте підприємства й надалі домінують в інвестуванні у професійну підготовку працівників, розвиток їх здібностей у кваліфікацій.

Базуючись на результатах наукових досліджень у сфері забезпечення гідної праці та затверджених відповідними нормативними актами методиках проведення моніторингу соціально-економічних показників [5, 6, 7, 8, 9], можна визначити такі етапи проведення державно-публічного моніторингу індикаторів забезпечення гідної праці (рис. 1).

На I етапі визначається мета, завдання, функції, терміни проведення моніторингу. Метою проведення державно-публічного моніторингу є оцінка сучасного рівня забезпечення гідної праці за інтегральним показником та частковими індексами, визначення проблемних сфер та напрямів підвищення рівня забезпечення гідної праці в Україні. Варто відзначити, що коректне визначення мети проведення моніторингу є запорукою його ефективного здійснення, чіткого визначення завдань, його об'єктів та суб'єктів, часових проміжків проведення.

Періодичність проведення моніторингу можна визначати відповідно до графіків підготовки статистичної та аналітичної інформації Державною службою статистики, а також виходячи з періодичності подання підприємствами статистичної звітності з праці.

На II етапі визначається процедура, методи проведення моніторингу та індикатори.

В контексті проведення державно-публічного моніторингу рівня забезпечення гідної праці метод спостереження передбачає реє-



Рис. 1. Етапи проведення державно-публічного моніторингу індикаторів забезпечення гідної праці

страцію фактів, явищ, процесів, які відбуваються у сфері забезпечення гідної праці. Перевагами цього методу є те, що:

- він дозволяє зафіксувати конкретні, реальні ситуації, факти, подробиці;
- спостереження не залежить від готовності людей, що спостерігаються, характеризувати себе, що властиво, наприклад, соціологічному інтерв'ю;
- багатомірність цього методу, що дає змогу зафіксувати події і процеси найбільш повно і всебічно.

Аналіз документів для проведення моніторингу рівня забезпечення гідної праці передбачає проведення дослідження на основі інформації, що представлена як у формах статистичної звітності з праці (передусім це форми: № 1-ПВ «Звіт з праці», № 1-ПВ (умови праці), № 6-ПВ «Звіт про кількість працівників, їхній якісний склад та професійне навчання», № 7-ПВ «Звіт про заробітну плату за професіями окремих працівників», № 7-тнв «Звіт про травматизм на виробництві»), так і у формах, розроблених для проведення моніторингу.

Анкетне та соціометричне опитування доцільно застосовувати при удосконаленні переліку показників для моніторингу рівня забезпечення гідної праці на його наступних етапах реалізації. Опитування має передбачати залучення провідних учених, які займаються дослідженнями в соціально-трудої сфері. Інтерв'ю в контексті проведення моніторингу рівня забезпечення гідної праці доцільно застосовувати для отримання додаткової інформації від експертів.

Застосування такого методу, як «експеримент», доцільне на етапі розробки форм для проведення моніторингу, при проведенні початкового, пробного збору інформації з різних джерел. На цьому етапі може відбуватись коригування, уточнення переліку показників.

Використання такого методу, як «експеримент», дозволить мінімізувати витрати на проведення моніторингу, пов'язані зі збором та обробкою даних, адже інформація у формах для проведення моніторингу повністю відповідатиме як потребам користувачів, так і наявній інформаційній базі.

Для запровадження моніторингу забезпечення гідної праці необхідне визначення відповідальних осіб та підготовка форм для комплексного моніторингу. При проведенні моніторингу індикаторів забезпечення гідної праці на мікрорівні необхідне також доповне

ння діючих форм статистичної звітності з праці відповідними індикаторами.

На III етапі безпосередньо здійснюється процес моніторингу шляхом збору та проведення аналізу інформації про рівень забезпечення гідної праці.

Основну керівну та координуючу роль при проведенні державно-публічного моніторингу має здійснювати Міністерство соціальної політики. Відповідно до Положення про Міністерство соціальної політики України, затверджене Указом Президента України від 6 квітня 2011 р. № 389/2011 [10], воно є головним органом у системі центральних органів виконавчої влади з формування та забезпечення реалізації державної політики у сферах зайнятості населення та трудової міграції, трудових відносин, соціального захисту, соціального обслуговування населення, волонтерської діяльності, з питань сім'ї та дітей, оздоровлення та відпочинку дітей, а також захисту прав депортованих за національною ознакою осіб, які повернулися в Україну.

Отже, державно-публічний моніторинг має здійснювати Міністерство соціальної політики спільно з Державною службою статистики, яка забезпечить збір статистичної інформації відповідно до існуючих форм статистичної звітності та форм, у яких представлені індикатори гідної праці, а також на підготовку аналітичних звітів.

На мезорівні та мікрорівні для збору первинних даних у рамках проведення державно-публічного моніторингу також необхідне залучення Обласних управлінь статистики, місцевих органів державної влади та підприємств. Можливе також проведення опитування працівників щодо рівня забезпечення гідної праці із залученням органів державної статистики або компаній, які проводять соціологічні опитування.

В рамках проведення опитування працівників перш за все необхідний збір інформації щодо рівня забезпечення гідної праці, яка базується на суб'єктивній оцінці окремими працівниками стану справ на підприємствах або в регіонах, адже офіційні статистичні дані можуть не повною мірою відображати існуючу ситуацію в питаннях забезпечення гідної праці. Форма опитування працівників з питань забезпечення гідної праці має містити питання, які охоплюють всі основні блоки індикаторів гідної праці.

На IV етапі проводиться аналіз результатів державно-публічного моніторингу, підготовка

статистичної та аналітичної інформації про рівень забезпечення гідної праці в Україні та окремих регіонах. На цьому етапі проводиться розрахунок показників на основі статистичних та адміністративних даних, аналіз результатів опитування працівників щодо рівня забезпечення гідної праці.

На V етапі здійснюється оприлюднення результатів такого моніторингу (аналітичних звітів, тенденцій, динаміки індикаторів), що передбачає розміщення інформації про рівень забезпечення гідної праці та його тенденції на офіційних веб-сайтах (Міністерства соціальної політики, Державної служби статистики), у друкованих та електронних періодичних виданнях, соціальних мережах; доповіді на міжнародних науково-практичних конференціях та ін.

На VI етапі проводяться заходи для підвищення рівня забезпечення гідної праці на державному, регіональному рівнях та на окремих підприємствах. Після вжиття коригуючих заходів, для оцінки їх ефективності, процес державно-публічного моніторингу індикаторів забезпечення гідної праці знову повторюється з більш поглибленою оцінкою найбільш проблемних аспектів.

Активне поширення інформації є необхідною запорукою ефективності державно-публічного моніторингу забезпечення гідної праці, адже саме підвищення рівня інформованості про стан справ не тільки на рівні Міністерства соціальної політики та органів державної влади, усіх соціальних партнерів і окремих громадян здатне сприяти підвищенню рівня забезпечення гідної праці. Проблеми в соціально-трудовій сфері мають вирішуватись саме через підвищення рівня інформованості населення, активне залучення до соціального діалогу всіх сторін, участі держави у вирішенні складних соціально-економічних питань, підвищення соціальної згуртованості та відповідальності на всіх рівнях.

Висновки. Трансформаційні процеси, що відбуваються в сфері праці в Україні та цілому світі загалом мають вагомий вплив на трудову діяльність працівників. В XXI столітті змінюється і сам працівник як носій людського капіталу, який все більше прагне самостійності,

відповідальності та соціальних гарантій. Тому одним з ключових завдань держави, роботодавців та інших учасників соціального діалогу є створення умов для монетизації людського капіталу, що в першу чергу означає забезпечення гідної праці для кожного працівника. А одним з ключових елементів забезпечення гідної праці є проведення державно-публічного моніторингу забезпечення гідної праці за запропонованою схемою, що дасть можливість оцінити рівень її забезпечення, виокремити проблемні аспекти та запропонувати шляхи їх вирішення.

1. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін. [за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота]. - К.: КНЕУ, 2009. - 711 с.

2. Крисин Л. П. Толковый словарь иноязычных слов / Л. П. Крисин. - М.: ЭКСМО, 2007. - 944 с.

3. Єдгарова І. В. Моніторинг діяльності державних службовців з надання публічних послуг: підходи до визначення сутності [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.academy.gov.ua/ei/ej14/txts/Edgarova.pdf>

4. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки: Монографія / О. А. Грішнова. - К.: Т-во «Знання», КОО, 2001. - 254 с.

5. Калачова І. В. Концептуальні та методологічні аспекти вимірювання гідної праці [Електронний ресурс]. - Режим доступу: [http://www.econindustry.org/arhiv/mag/2006/vip\\_03\\_34/st\\_34\\_32.pdf](http://www.econindustry.org/arhiv/mag/2006/vip_03_34/st_34_32.pdf)

6. Методика проведення моніторингу та оцінювання ефективності програм соціальної підтримки населення. Затверджено Наказом Міністерства соціальної політики України, Міністерства економічного розвитку і торгівлі України, Міністерства фінансів України, Державної служби статистики України, Національної академії наук України 12.03.2013 № 114/242/392/85/85 [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0508-13>

7. Мілашовська О. І. Моніторинг спільної стратегії соціально-економічного розвитку областей карпатського регіону [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://jrn1.nau.edu.ua/index.php/IMV/article/viewFile/3228/3184>

8. Постанова КМУ від 14 грудня 2011 р. № 1283 «Про затвердження Порядку проведення моніторингу та оцінки якості освіти» [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/1283-2011-H>

9. Kendall M.G. Rank Correlation Methods. - N.Y.: Hafner Publ. Co., 1995. - 196 p.

10. Положення про Міністерство соціальної політики України, затверджене Указом Президента України від 6 квітня 2011 р. № 389/2011 [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/389/2011>

11. Крикун О. І. Заохочення соціального інвестування населення / О. І. Крикун // Демографія та соціальна економіка. - 2008. - № 1 (9). - С. 201-211.