

3. Зазначені недоліки в оплаті праці є наслідком того, що послуги робочої сили ще не стали повною мірою товаром на ринку праці, а їхня вартість – рівноважною величиною, що забезпечувала б відповідність між попитом і пропозицією на робочу силу у професійно-кваліфікаційному розрізі. В сучасних умовах рівень заробітної плати як ціни робочої сили значною мірою визначається не в ході конкуренції на ринку праці. Тому виникає необхідність розробки нових, більш досконалих концептуально методичних підходів щодо формування Державної програми економічного і соціального розвитку та програми зайнятості населення (ПЗН) [9].

4. Низький рівень заробітної плати і надмірний податковий тиск на роботодавців стають кризовими чинниками і деструктивно впливають на стан зайнятості населення, стимулюють відплив людських ресурсів у сферу «тіньового» розподілу доходів, ускладнюють дію соціальних компенсаторів для безробітних.

5. Між чисельністю зайнятих в економіці, валовим внутрішнім продуктом та середньомісячною заробітною платою існує тісний взаємозв'язок. Так, виходячи з певного розміру ВВП більш високому рівню середньомісячної заробітної плати відповідає менша чисельність заробітної плати і навпаки. У цьому розумінні рівень середньомісячної заробітної плати як основне джерело грошових доходів громадян має безпосередньо впливати на чисельність зайнятих у видах економічної діяльності.

6. Диференціація грошових доходів і зокрема заробітної плати посилює мобільність робочої сили та конкуренцію на ринку праці, слугує мотивом до вторинної та третинної зайнятості, відтоку робочої сили у «тіньову» економіку. Зниження реальної заробітної плати і низький її рівень сприяють збереженню відносно неефективної зайнятості та застійному безробіттю.

7. Ринкові закономірності все більше проявляються в економіці України, попит і пропозиція на національному ринку робочої сили все гнучкіше реагують на ті невідповідності, які виникають між ефективністю і оплатою праці. На регіональних ринках праці такої чіткої тенденції, як на національному, не простежується.

Для удосконалення українського ринку праці необхідно зробити ряд реформ, а зокрема:

1) перейти від моделі з дешевою робочою силою до моделі з високим рівнем оплати та ефективною працею, яка побудована на якості продукції і продуктивності праці, що приведе до збільшення доходів місцевих бюджетів, збільшення відрахувань до Пенсійного фонду, зменшення трудової міграції;

2) вирішальним моментом державної політики зайнятості має стати добре зважений вибір заходів у поєднанні з макроекономічною, політичною та соціологічною політикою держави, що розширить зайнятість та поліпшить її якість, подолається високе безробіття, зменшиться соціальне та економічне напруження в Україні.

Література

1. Балацький Е.В. Искажение равновесных цен на рынках макрофакторов / Е.В. Балацкий // Мировая экономика и международные отношения. – 2005. – №3. – С. 121–133.

2. Балацький Е.В. Монетаристские программы и безработица / Е.В. Балацкий // Мировая экономика и международные отношения. – 1995. – №1. – С. 87–97.

3. Балацкий Е.В. Стоимостные диспропорции на рынке труда / Е.В. Балацкий // Экономика и математические методы. – 1993. – Т. 29. – Вып. 1. – С. 79–87.

4. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: Підручник. – К.: Знання. – 2006. – 559 с.

5. Приймак В., Ковалевич Н. Гнучкість національних та регіональних ринків праці України // Україна: аспекти праці. – 2009. – №2. – С. 3–6.

6. Приймак В. Деформація рівноважних цін на ринках праці та капіталу // Україна: аспекти праці. – 2009. – №6. – С. 3–7.

7. Приймак В.І. Регіональні ринки праці України та вплив на них заробітної плати / В. Приймак // Економіст. – 1999. – №11. – С. 52–53.

8. Офіційний сайт Держкомстату України. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

9. Офіційний сайт Міністерства зайнятості та соціальної політики. – Режим доступу: <http://www.mlsp.gov.ua/>

Ю.Б. ЧЕРНЯВСЬКА,

к.е.н., доцент, Київський національний університет будівництва і архітектури

Профорієнтація як чинник удосконалення державного регулювання ринку праці

Стаття присвячена дослідженню питань відповідності пропозиції освітніх послуг галузевим потребам економіки у кваліфікованих кадрах, а також підвищенню рівня працевлаштування випускників. Обґрунтовується необхідність удосконалення організаційно-адміністративної політики державного регулювання ринку праці в Україні шляхом прийняття та введення в дію системних профорієнтаційних заходів.

Ключові слова: ринок праці, професійна орієнтація, державне регулювання ринку праці.

Статья посвящена исследованию вопросов соответствия предложения образовательных услуг потребностям отраслей экономики в квалифицированных кадрах, а также повышению уровня трудоустройства выпускников. Обосновывается необходимость усовершенствования организационно-административной политики государственного регулирования рынка труда в Украине на основе принятия и введения в действие систематических профориентационных мероприятий.

Ключевые слова: рынок труда, профессиональная ориентация, государственное регулирование рынка труда.

The article is devoted research of questions of accordance of suggestion of educational services to the requirements of industries of economy in skilled shots, and also to the increase of level of employment of graduating students. The necessity of improvement of organizational-administrative policy of government control of labour-market in Ukraine on the basis of acceptance and introduction to the action of systematic vocational orientation measures is grounded.

Keywords: labour-market, professional orientation, government control of labour-market.

Постановка проблеми. В процесі генезису соціально орієнтованої ринкової економіки питання удосконалення організаційно-адміністративної політики державного регулювання ринку праці в Україні є одними з найбільш актуальних. Це пояснюється тим, що за радянських часів проблеми незбалансованості ринку праці фактично не існувало завдяки функціонуванню інституту державного замовлення. З переходом нашої країни до ринку до обов'язку навчальних закладів перестали входити повноваження працевлаштування випускників чи направлення на роботу. З утворенням молодого держави не було сформовано й належної професійно-орієнтаційної роботи. В результаті чого втрачено значні матеріальні кошти держави чи фізичних осіб, змарновано час та мають місце значні морально-психологічні втрати молодих людей, які опинилися за межами потреб національного ринку праці.

З іншого боку, проблема дефіциту кадрів істотно впливає на сучасний економічний розвиток як держави в цілому, так і кожного окремого регіону. Тому зрозуміла важлива роль саме профорієнтаційної роботи у формуванні кадрового складу підприємств.

Аналіз досліджень та публікацій з проблеми. Шляхами врегулювання професійно-кваліфікаційного дисбалансу на українському ринку праці займалися такі провідні вітчизняні науковці, як Ю. Маршавін, Т. Петрова, В. Лич та ін., питання необхідності проведення професійної орієнтації піднімали в своїх наукових працях В. Скульська, Ю. Маршавін, М. Міропольська та ін. [1–3, 5, 7]. Однак проблема створення ефективної організаційно-адміністративної політики державного регулювання вітчизняного ринку праці залишається і по сьогоднішній день.

У зв'язку з цим **метою** даної **статті** є обґрунтування необхідності посилення профорієнтаційної роботи як важли-

вого чинника підвищення ефективності державного регулювання ринку праці.

Виклад основного матеріалу. Проблема безробіття на теренах українського ринку праці стала більш актуальною у зв'язку з розбудовою ринкових відносин. Існували періоди, коли ця проблема ставала менш злободенною (під час економічного піднесення), були періоди, коли вона загострювалася до критичних статистичних відміток. Але проблема працевлаштування молоді, випускників навчальних закладів, як показала практика, існувала і існує, навіть у незалежності від фаз економічного відтворення. Тому шляхи вирішення цієї проблеми ніколи не втраять своєї актуальності.

Перед тим як визначитися з методикою поетапного відтворення національного ринку праці, необхідно провести ґрунтовний його аналіз.

Отже, щоб привести у відповідність обсяги і напрями підготовки фахівців і спеціалістів з реальними потребами економіки України, а також з врахуванням можливостей працевлаштування випускників, нами було проведено аналіз співвідношення попиту і пропозиції на послуги робочої сили (табл. 1).

З табл. 1 видно, що найбільший дефіцит у 2010 році був на кваліфікованих працівників з інструментом, який становив 12,3 тис. осіб. Це кваліфіковані працівники робітничих професій – слюсарі, механіки, електрогазозварювальники, електрики, токарі тощо. По категорії професіоналів найбільш бракувало національній економіці медпрацівників.

Офіційна статистика відмічає реальну картину низького рівня працевлаштування випускників навчальних закладів (табл. 2).

До кризи основною особливістю було скорочення чисельності випускників навчальних закладів, зареєстрованих службою зайнятості, на 39,9 тис. осіб за період з 2005 до 2009 року (у 2005 році – 108,8 тис. осіб, у 2008 році – 68,9 тис. осіб). З вибухом фінансово-економічної кризи ситуація погіршилася: державна служба зайнятості відмічає стрімке зростання реєстрації випускників у державній службі зайнятості (їх чисельність виросла у 2009 і 2010 роках по відношенню до 2008 року на 19–45% і становила 81,9 та 99,8 тис. осіб відповідно). У структурі зареєстрованих випускників кожен другий – випускник вищого навчального закладу, і їхня чисельність крок за кроком зростає, і вже у 2010 році по відношенню до 2005 року зросла на 10,1 в.п. та становила 56,0%.

Серед причин дефіциту робітничих кадрів на ринку праці українських міст, а особливо східних її регіонів, можна виділити:

- відсутність превентивної профорієнтаційної роботи: у найбільш повному обсязі ця робота реалізована лише службою зайнятості. В загальноосвітніх школах така робота направлена, перш за все, на предметно-навчальну орієнтацію (наприклад, математичні, гуманітарні класи), як наслідок – відсутня орієнтація щодо потреб ринку праці;

- непопулярність робітничих професій, зокрема внаслідок низького рівня заробітної плати;

- відсутність інформації про підприємства регіону та їх кадрові потреби;
- відсутність взаємодії шкіл з підприємствами (співпраця тільки на рівні спонсорської допомоги);
- невідповідність інтересів особистості та потреб ринку праці;
- невідповідність рівня кваліфікації випускників ПТУЗ та потреб ринку праці;
- проведення учбовими закладами профагітації лише за тими професіями, які представлені в конкретному закладі (до речі, не береться до уваги попит ринку праці) замість якісної та своєчасної профорієнтаційної роботи та орієнтації на конкурентоспроможні професії.

З метою вивчення причин низького працевлаштування молоді нами було проведено дослідження [12], основними пунктами якого було:

- виявлення у випускників загальноосвітніх шкіл чинників, які сприяють вибору майбутньої професії;
- джерел отриманої інформації з питань профорієнтації;
- типів навчальних закладів, які випускники обирають після закінчення школи;
- професії, які вважаються серед учнів престижними.

Результати аналізу показали, що: 1) система професійної орієнтації, формування професійної спрямованості та мотивації випускників шкіл потребує значного оновлення та реформування; 2) реалізується вона не в достатній кількості; 3) серед чинників, що мають вирішальний вплив на вибір професії старшокласниками, є престиж професії, висока заробітна плата, але не завжди береться до уваги попит регіонального ринку праці; 4) професійна орієнтація повинна мати системний характер і включати профдіагностику, проф-

Таблиця 1. Співвідношення чисельності незайнятих громадян та кількості вакансій (потреби підприємств, установ, організацій у працівниках)*, тис. осіб на кінець року

	2007			2008			2009			2010		
	потреба	пропозиція	навантаження	потреба	пропозиція	навантаження	потреба	пропозиція	навантаження	потреба	пропозиція	навантаження
Усього												
в т.ч. за професійними групами:												
законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери	11,1	47,5	4	7,0	66,9	10	6,5	51,8	8	5,7	51,4	9
професіонали	16,5	38,1	2	10,9	54,6	5	10,0	45,0	4	9,0	48,1	5
фахівці	15,6	55,3	4	12,1	72,0	6	9,1	51,7	6	7,4	53,0	7
технічні службовці	6,4	36,3	6	3,8	46,2	12	2,4	31,2	13	2,2	31,8	14
працівники сфери торгівлі та послуг	15,1	86,7	6	8,4	106,6	13	8,0	66,0	8	7,9	76,6	10
кваліфіковані робітники сільського, лісового та лісового господарств, риборозведення та рибальства	1,4	35,9	26	0,8	42,0	53	0,7	19,5	28	0,7	22,8	33
кваліфіковані робітники з інструментом	48,8	68,8	1	20,1	116,3	6	11,4	77,6	7	13,2	69,9	5
робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин найпростіші професії	31,7	120,4	4	14,4	176,8	12	7,7	106,8	14	7,9	107,2	14
	23,1	171,3	7	13,6	194,8	14	10,0	93,2	9	9,9	103,2	10

* Джерело: Державний комітет статистики України [10].

Таблиця 2. Випускники навчальних закладів на ринку праці України у 2005–2010 роках*

		Усього перебувало на обліку в службі зайнятості випускників навчальних закладів, осіб				Працевлаштовано службою зайнятості, осіб				Рівень працевлаштування, %				Мають статус безробітного, осіб			
		роки															
		2005	2008	2009	2010	2005	2008	2009	2010	2005	2008	2009	2010	2005	2008	2009	2010
Усього, в т.ч.	осіб	108835	68940	81857	99772	35979	24903	18554	28456					29071	23069	22961	32624
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	33,4	36,1	22,7	28,5	100,0	100,0	100,0	100,0
Випускники середніх загальноосвітніх шкіл	осіб	28 508	12662	7820	7200	9848	4702	2103	1708					7124	3778	1247	2726
	%	26,2	18,4	9,6	7,2	27,4	18,9	11,3	6,0	34,5	37,1	26,9	23,7	24,5	16,4	5,4	8,3
Випускники професійно-технічних закладів освіти	осіб	30 418	18844	27752	36755	11744	7575	6235	11324					6717	6585	7340	11018
	%	27,9	27,3	33,9	36,8	32,6	30,4	33,6	39,8	38,6	40,2	22,5	30,8	23,1	28,5	32,0	33,8
Випускники вищих закладів освіти	осіб	49 909	37434	46285	55817	14817	12626	10216	15424					15230	12706	14374	18880
	%	45,9	54,3	56,5	56,0	40,0	50,7	55,1	54,2	28,8	33,7	22,1	27,6	52,4	55,1	62,6	57,9

* За даними статистичної форми №2-ПН «Звіт про працевлаштування і зайнятість населення, яке звернулося до служби зайнятості України» станом на кінець року.

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ПРОБЛЕМИ

просвіту, профконсультацію, профінформацію та інші спеціальні заходи і починатися з раннього віку.

Вищенаведені факти дають право говорити про те, що національна економіка потребує розробки коротко-, середньо- та довгострокових прогнозних розрахунків у професійно-кваліфікаційному та регіональному розрізах. А також нагальною є потреба, на нашу думку, запровадження профорієнтаційних програм у всіх регіонах країни.

Одним із способів подолання безробіття є проведення заходів, спрямованих на його запобігання. У зв'язку з цим досить велика увага повинна приділятися спільній профорієнтаційній роботі (як засобу «профілактики») служби зайнятості та її соціальних партнерів. Таким чином, професійна орієнтація стає важливим елементом, який передує працевлаштуванню або навчанню. Тобто грає провідну роль у формуванні кадрового потенціалу як держави в цілому, так і конкретного регіону.

Організація і розробка Програми профорієнтації має здійснюватися з участю служби зайнятості, місцевих центрів зайнятості, які досліджують соціально-економічний розвиток кожного окремого регіону, а також складають прогнозні показники; роботодавців, навчальних закладів регіону.

На нашу думку, така програма сприятиме посиленню специфічними методами конкурентоспроможності працівника на ринку праці та досягнення ефективної зайнятості населення; забезпеченню профорієнтаційної роботи з молоддю науковим системним шляхом, аналізуючи професійний попит підприємств у кадрах та будуючи стратегію професійного орієнтування, направленою на свідомий вибір майбутньої професії; посилить мотивації серед випускників загальноосвітніх шкіл, пріоритетом яких стане реальне працевлаштування, а не безпідставний престиж тієї чи іншої «модної» професії.

Отже, нами пропонується впровадити Порядок розробки та виконання державних програм профорієнтації, котрі пе-

редбачають визначення їх мети, завдань, структури, органів, відповідальних, за їх виконання; заходів, строків виконання та джерел фінансування, а також застосування відповідних методів профорієнтаційної роботи (див. рис.).

Основні блоки, які мають увійти в поетапну систему профорієнтації, ми бачимо такі:

Перший блок – робота з вихованцями дитячих садочків.

Другий блок – це робота з учнями.

Третій блок – це робота з батьками.

Четвертий блок – робота з різними категоріями громадян, тобто вільний ринок праці – профінформаційні консультації, професійний відбір, профосвіта, професійна адаптація, групова робота: семінари різної спрямованості, семінари з техніки пошуку роботи, для осіб з обмеженими фізичними можливостями, орієнтація з самозайнятості, аукціони претендентів на вакансії, ярмарки професій та вакансій, семінари з роботодавцями тощо.

П'ятий блок – просвітницько-інформаційна робота. Створення електронного довідника на сайті міської ради, та рубрики «Презентація актуальних професій». Розміщення публікацій, репортажів професійно-орієнтаційного напрямку у місцевих ЗМІ.

Однак, незважаючи на запропоноване нами часткове вирішення проблеми дисбалансу на ринку праці, слід відзначити, що за даними незалежних операторів ринку (рекрутингових агенцій) офіційна статистика, на жаль, не повною мірою відбиває потреби ринку праці. Потреби багатьох сфер бізнесу не охоплюються державною статистикою (в тому числі через неякісну інформацію, що надходить до регіональних управлінь Держкомстату), що знижує можливості аналізу регіонального стану ринку праці. Наприклад, офіційні статистичні інформаційні джерела уже не перший рік говорять про актуальність лише робітничих професій. Але ж в умовах ринкової інноваційно-інформаційної економіки не можна обмежуватися ли-

1. Загальні положення	1.1. Мета програми. 1.2. Обґрунтування необхідності розробки Профорієнтаційної програми. 1.3. Сутність, принципи та основні напрями професійної орієнтації
2. Організаційна структура системи професійної орієнтації населення	1. Дошкільні навчальні заклади. 2. Загальноосвітні навчальні заклади (проведення спільних заходів з соціальними партнерами та їх перелік). 3. Професійно-технічні та вищі навчальні заклади. 4. Молодіжні організації. 5. Міський центр зайнятості (форми роботи). 6. Приватні агентства з працевлаштування. 7. Підприємства міста. 8. Органи з працевлаштування, освіти і науки та соціального захисту населення. 9. Координаційний комітет (функція регулювання, контролю та управління на міському рівні)
3. Фінансове забезпечення програми	Фінансування заходів Програми здійснюється за рахунок коштів: – Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття; – місцевого бюджету; – благодійних внесків
4. Система заходів щодо реалізації конкретної Профорієнтаційної програми	В цьому розділі пропонується система профорієнтаційної роботи із зазначенням основних блоків профорієнтаційної роботи, конкретних заходів, термінів їх виконання та відповідальних за виконання

Структурні складові Профорієнтаційної програми

ше робітничими професіями. І реальний стан ринку праці, за даними приватних рекрутингових компаній, яскраво підтверджують цю тезу. Річ у тім, що сучасний світ професій змінюється настільки швидко, наскільки швидко удосконалюються технології виробництва, з'являються нові наукові відкриття. Наприклад, багато професій з'явилося у зв'язку з розвитком нових інформаційних технологій: веб-дизайнер, веб-програміст і т.д. Зважаючи на інформацію в ЗМІ недержавних агентцій, найзатребуванішими професіями в галузях, не пов'язаних з промисловим індустріальним виробництвом, на початок осені 2010 року були:

- менеджери з продажу харчових продуктів, непродовольчих товарів масового споживання, брак фахівців на ринку продажу фармацевтичної продукції, який пов'язаний з відсутністю в Україні системи їх підготовки, нестача кваліфікованих фахівців, які спеціалізуються на експортних продажах зерна, недостатня кількість спеціалістів з управління, прогнозування та розвитку напрямів роздрібної торгівлі;

- ІТ-фахівці. Сфера ІТ-послуг забезпечує роботою понад 40 тис. кваліфікованих фахівців і продовжує розвиватися. Україна охоплює 20% ринку експорту програмного забезпечення у Східній Європі та знаходиться на другому місці в регіоні після Росії. Проте, за даними служби зайнятості, ІТ посідає 19-те місце (з 23) за кількістю пропонуваного вакансій, а Держкомстат взагалі не виділяє ІТ з категорії «Операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємцям». Держава не пропонує можливостей перенавчання за цим напрямком, і внаслідок недостатньої уваги до тенденцій розвитку ІТ можливості цієї сфери не використовуються [11]. Зазначена інформація, вочевидь, не потрапляє до служби зайнятості, і ця тенденція не враховується при підготовці та перепідготовці осіб, які знаходяться на обліку в державній службі зайнятості України.

Висновки

1. Головними заходами державної організаційно-адміністративної політики щодо підвищення збалансованості національного ринку праці на найближчу перспективу мають стати: виведення профорієнтаційної роботи на найвищий щабель тактичного і стратегічного планування розвитку вітчизняного ринку праці; складання Профорієнтаційної програми у відповідності до розвитку регіональних галузей економіки, забезпечення законодавчого механізму участі роботодавців у процесі професійного навчання та професійної орієнтації, залучення їх до підготовки навчальних програм, реального формування державного замовлення, здійснення поточного контролю знань в учбовому закладі, участі у контролі отриманих знань.

2. Сучасний стан українського ринку праці, і перш за все ринку освітніх послуг, потребує взаємоузгодженості та регулювання на державному рівні шляхом зокрема створення в загальноосвітніх школах окремої штатної одиниці, яка б займалася профорієнтацією учнів (психологи-профкон-

сультанти, психофізіологи, соціологи тощо) з спеціально обладнаними кабінетами, де б розміщувалася вся необхідна інформація; зобов'язати всі ВНЗ проводити рекламні кампанії своїх спеціальностей в обов'язковому узгодженні з регіональними моніторинговими дослідженнями з метою недопущення викривлення реальної ситуації на ринку праці і професійної дезорганізації та дезорієнтації випускників шкіл, а також накладати адміністративні штрафи за порушення законодавства. В систему профорієнтаційних заходів потрібно включити прикріпленість місцевих навчально-виробничих асоціацій до ЗОШ. Тобто на сучасному етапі потрібно здійснити принциповий перехід від практики безсистемної профагітації до конкурсного відбору абітурієнтів на базі тестування та професійної діагностики. Зобов'язати всі приймальні комісії включити до пакету документів результати профорієнтаційного обстеження щодо відповідності претендента обраному фаху.

3. Назріла гостра потреба впровадження системи рейтингування, в тому числі за критерієм працевлаштованих випускників, що надасть відкритості і прозорості діяльності учбових закладів, а також дозволить інформувати громадськість і ринок праці про свої досягнення, а з другого боку підсилить конкуренцію між учбовими закладами за замовлення (як державними, так і приватними); змусить учбові заклади активно співпрацювати в напрямку розробки сучасних учбових програм, що призведе до підвищення якості навчання. Рейтинг дозволить відобразити реальну картину престижності учбового закладу.

4. Виявлена необхідність реформування системи збору і обробки статистичної інформації на рівні держави з метою висвітлення реальних потреб ринку праці у поточному і перспективному періоді з урахуванням інноваційних галузей, що стрімко розвиваються.

Література

1. Лич В.М. Трудовий потенціал та ринок праці України. Монографія «Новий формат стратегії і тактики соціально-економічного розвитку України: людина, громада, держава» / В.М. Лич – К.: Видавничий дім «Корпорація», 2005. – С. 258–267.
2. Професійна орієнтація та професійне навчання безробітних (організаційно-правовий та психолого-педагогічний аспекти): Колективна монографія / В.Є. Скульська, Ю.М. Маршавін, М.А. Міропольська та ін.; За заг. ред. В.Є. Скульської. – К.: ІПК ДСЗУ, 2007. – 346 с.
3. Профорієнтація населення і професійне навчання незайнятих громадян / В.А. Покришук. – Кременчук, 1997. – 278 с.
4. Маршавін Ю.М. Державне регулювання ринку праці України: теоретико-методологічний аспект [Електрон. ресурс] / Ю.М. Маршавін. – Режим доступу: <http://www.dcz.gov.ua>
5. Маршавін Ю. Шляхи врегулювання професійно-кваліфікаційного дисбалансу на ринку праці / Ю. Маршавін // Україна: аспекти праці. 2006. – №1. – С. 26–29.
6. Маршавін Ю. Єдина технологія обслуговування незайнятого населення в центрах зайнятості України / Ю. Маршавін, Л. Ляліна,

М. Руженський, В. Поливанов та ін. – К.: Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості, 2000. – 300 с.

7. Петрова Т. Ринок освітніх послуг і ринок праці: проблеми взаємозв'язку та взаємодії / Т. Петрова // Україна: аспекти праці. – 2006. – №4.

8. Гугул О. Управління професійною підготовкою персоналу корпорацій / О. Гугул // Україна: аспекти праці. – 2010. – №8. – С. 31–35.

9. Тимошек Т. Потреба галузей економіки у кваліфікованих кадрах і пропозиція освітніх послуг: структурні невідповідності / Т. Тимошек // Україна: аспекти праці. – 2011. – №5. – С. 40–44.

10. Економічна активність населення України 2010: Стат. збірник / Державний комітет статистики України: Київ – 2011. – С. 183–184.

11. Напрями оптимізації системи прогнозування попиту та пропозиції робочої сили. Аналітична записка [Електрон. документ] – Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua/articles/397/>

12. Чернявська Ю.Б. Організаційно-економічний механізм державного регулювання ринку праці в Україні: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. економ. наук: спец. 08.00.03 «Економіка та управління національним господарством» / Ю.Б. Чернявська. – Київ, 2010. – 20 с.

К.Ф. ЧЕРКАШИНА,
к.е.н., доцент, Київський національний університет ім. Т. Шевченка,
Л.Ю. СИСОЄВА,
к.е.н., ст. викладач кафедри банківської справи, УАБС НБУ

Теоретичні засади ідентифікації морального ризику в кредитних відносинах

У статті розглянуті підходи до визначення поняття «моральний ризик» та визначено його місце у системі економічних ризиків. Авторами запропоновано напрями щодо зниження морального ризику при здійсненні кредитних операцій.

Ключові слова: моральний ризик, асиметрія інформації, опосередковане фінансування, інсайдери, кредитор, позичальник, інвестор.

В статье рассматриваются подходы к определению понятия «моральный риск» и определяется его место в системе экономических рисков. Авторы предложили направления по снижению морального риска при осуществлении кредитных операций.

Ключевые слова: моральный риск, асимметрия информации, непрямоe финансирование, инсайдеры, кредитор, заемщик, инвестор.

The approaches to the definition of «moral hazard» and its place in the system of economic risks are considered in the article. The authors suggested directions for reducing moral hazard in the credit operations.

Keywords: moral hazard, information asymmetries, indirect financing, insiders, the lender, the borrower, the investor.

Постановка проблеми. Поняття «моральний ризик» є досить новим в економічній літературі та недостатньо дослідженим. Сучасні вітчизняні науковці необґрунтовано ототожнюють моральний ризик із ризиком репутації та операційно-технологічним ризиком, тому вважаємо, що дослідження категорії «моральний ризик» у системі ризиків має

цілий ряд переваг для кредиторів та зменшення ризику недобросовісної поведінки з боку позичальників.

Аналіз досліджень та публікацій з проблеми. Аналіз фінансових ризиків та підходи щодо їхнього зниження знайшли відображення в наукових працях багатьох вчених, зокрема таких, як О.І. Барановський, Т.А. Васильєва, А.М. Єрмошенко, О.В. Козьменко, С.В. Леонов, О.М. Пожар, М.С. Сідолако [1, 2]. У той же час питанням існування «морального ризику» та підходів до його врахування та зниження присвячені здебільшого праці зарубіжних вчених: К. Дауда, О. Уильмсона, Л. Кроуса, Дж. Голд [3, 4].

Високо оцінюючи накопичені наукові здобутки вітчизняних та зарубіжних дослідників, а також значний практичний досвід у системі ризиків, цілий ряд питань все ще залишається не вирішеним остаточно ні в теоретичному, ні в практично-прикладному аспектах. Існує об'єктивна необхідність визначення місця морального ризику в системі фінансових ризиків та напрямів запобігання недобросовісній поведінки.

Мета статті. Визначити місце морального ризику у системі економічних ризиків та запропонувати підходи до зниження морального ризику, який виникає при кредитних відносинах.

Виклад основного матеріалу. Проаналізуємо існуючі поняття морального ризику.

Так, американський вчений Кевін Дауд пов'язує виникнення світових фінансових криз із моральним ризиком. Він визначає моральний ризик таким чином [3].

Моральний ризик виникає, коли одна зі сторін несе відповідальність за інтереси іншої, але власні інтереси ставить на перше місце. У фінансовій сфері моральний ризик може виражатися у такому: