

О.О. Красноручий, Ю.В. Ушкаренко, Н.С. Скопенко та ін.; за заг. ред. О.В. Захарченка, М.А. Зайця, В.С. Ніценка. – Одеса: ВМВ, 2015. – 572 с.

6. Конкурентоспроможність підприємств в умовах ринкової економіки: у 3-х томах: Т. 2: Теоретико-методологічні основи конкурентоспроможності: [монографія] / [В.І. Гавриш, О.М. Яценко, В.І. Перибийніс, ін.]; за заг. ред. В.С. Ніценка, О.В. Захарченка, М.А. Зайця. – Одеса: ВМВ, 2015. – 174 с.

7. Міністерство аграрної політики України / Офіційний сайт [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://www.minagro.kiev.ua/page/?6659>.

8. Сем'янів Л.М. Управління розвитком АПК України в умовах євроінтеграційних процесів / Л.М. Сем'янів, О.Р. Ковалів // Інноваційна економіка: Науково-виробничий журнал. – 2013. – №7 (45). – С. 42–43.

Фоміна К. Конкурентоспроможність АПК в контексті євроінтеграційних процесів України / К. Фоміна // Правовий тиждень. – №22(95). – 27.05.2008.

10. Щербань В.П. Розвиток аграрної політики в Україні на сучасному етапі / В.П. Щербань // Економіка АПК. – 2010. – №12. – С. 13–15.

УДК 519.08(075.8)

О.Г. ГОНЧАРЕНКО,
к.е.н., доцент

До питання управління трудовими ресурсами кримінально-виконавчої системи України

У статті досліджується чисельність трудових ресурсів кримінально-виконавчої системи України, яка складається з персоналу і осіб, позбавлених волі, та їх диференціація за регіональною ознакою у відповідності до рівня оплати їхньої праці. Розкрито роль та значення трудової діяльності в процесі виправлення і ресоціалізації засуджених.

Ключові слова: персонал, суспільно корисна праця, оплата праці, ресоціалізація, виправлення.

О.Г. ГОНЧАРЕНКО,
к.е.н., доцент

К вопросу об управлении трудовыми ресурсами уголовно-исполнительной системы Украины

В статье исследуется численность трудовых ресурсов уголовно-исполнительной системы Украины, которая состоит из персонала и лиц, лишенных свободы, и их дифференциация по региональным признакам в соответствии с уровнем их оплаты труда. Раскрыты роль и значение трудовой деятельности в процессе исправления и ресоциализации осужденных.

Ключевые слова: персонал, общественно полезный труд, оплата труда, ресоциализации, исправление.

О. ГОНЧАРЕНКО,
candidate of economic sciences,

To the question about of labor resource management of the criminal and executive system of Ukraine

In the article a investigated to the size of the labor resource of penal system of Ukraine, which consists of staff and persons deprived of their liberty and their differentiation on a regional basis in accordance with the level of their remuneration. The role and importance of work in the corrections and resocialization a disclosed.

Keywords: staff, socially useful labor, wages, resocialization, correct.

Постановка проблеми. Зміна суспільно-економічної формації, розбудова ринкових економічних відносин, становлення правової держави, розвиток демократії впливають на кримінально-виконавчу систему і необхідність знову повертатися до проблеми ефективності її функціонування. Сутність ідеї засновників кримінально-виконавчого права полягає не в обов'язковому залученні засуджених до праці, а в зміні відношення людини і суспільства до праці в ході реалізації кримінального покарання. Незважаючи на те що праця засуджених до позбавлення волі здійснюється за власним бажанням, у місцях і на роботах, які визначаються адміністрацією виправного закладу, вона залишається одним із дієвих засобів, що сприяють виправленню і ресоціалізації названої категорії громадян.

Аналіз досліджень та публікацій з проблеми. Проблемам управління трудовими ресурсами в кримінально-виконавчій системі України присвячено багато праць як закордонних, так і вітчизняних вчених Б. Генкіна [1], А. Єгоршина [2], Є. Жильцова [3], А. Маршала [4], А. Рофе [5],

К. Трусова [6], Я. Ейдельмана [7], Н. Яркіної [8] та інших, але недостатньо досліджувались питання щодо управління трудовими ресурсами, а саме значенням праці і її оплати в процесі ресоціалізації осіб позбавлених волі.

Визначення змісту праці в місцях позбавлення волі є питанням, яке викликає дискусії серед вчених і практиків. Необхідно підкреслити, що незважаючи на те, що наукові і практичні погляди на специфіку праці засуджених, її зміст, сутність і мотивацію мають багато спільного, але й істотно відрізняються. У зв'язку з цим необхідно відмітити, що покарання у виді позбавлення волі вже забезпечує його реалізацію, і засуджений оцінює працю як шлях до виправлення. Умови відбування покарання знижують роль праці засудженого рівно настільки, наскільки вони визначені умовою реалізації покарання – ізоляцією від суспільства. Іншими словами, суспільство карає засудженого не умовами праці, а умовами ізоляції. Обмеження в сфері праці є похідними від факту ізоляції засудженого. І в цьому проявляється сутність зв'язку між ізоляцією засудженого і умовами його суспільно корисної праці.

Метою статті є вивчення чисельності трудових ресурсів кримінально–виконавчої системи України, які складаються з персоналу та осіб, позбавлених волі, рівня їх оплати праці та значення суспільно–корисної праці в процесі ресоціалізації засуджених.

Виклад основного матеріалу. Тривалий час залучення засуджених до суспільно корисної праці переслідувало економічні цілі. Потім до «тюремної праці» залучили елемент покарання, і «тюремна робота» стала покаранням тілесним. Згодом до праці почали відноситись як до міри виправлення, яка здатна знищити «праздние привычки» і дати засудженому можливість чесно заробити на кусок хліба після звільнення [3]. Іншими словами, ідея виправлення об'єктивно більш значима, вона сама проторувала собі дорогу. Ст. 6 КВК України називає працю серед основних засобів виправлення і ресоціалізації засуджених. Праця в умовах позбавлення волі не є елементом кари та не має на меті завдати засудженому фізичних страждань, нелюдського або такого, що принижує гідність поводження із засудженими. Залучення засуджених до праці спрямоване на виховання в них ставлення до праці, як до позитивної та необхідної складової їх життя, у тому числі і подальшого життя на волі. Такі ж вимоги висувають до праці ув'язнених Європейські в'язничні правила. К. Трусов доводить, що праця засуджених в першу чергу має виховне значення. Разом із тим не можна не враховувати економічну складову праці засуджених, а всю увагу приділити тільки виховним завданням. І перш за все тому, що тільки добре налагоджена і кваліфікована праця сприяє вихованню. Економічно непродуктивна праця є непродуктивною і педагогічно [6].

Праця – це свідомо доцільна діяльність людей, спрямована на створення матеріальних і духовних цінностей. Праця – це першооснова і необхідна умова життя людей і суспільства. Змінюючи в процесі праці навколишнє природне середовище і пристосовуючи його до своїх потреб, люди не лише забезпечують своє існування, а й створюють умови для розвитку і прогресу суспільства.

Порівняльний аналіз трактувань категорії «праця», запропонованих сучасними економістами, дозволяє виділити деякі

аспекти. Так, А. Рофе [5], даючи визначення праці, не вбачає взаємозв'язку між підвищенням її продуктивності і розподілом праці і кооперацією; А. Маршалл працю переважно пов'язував з важкою працею, яка відображала історичні особливості розвитку суспільного виробництва (XIX ст.) [4]; Б. Генкін зосередив увагу тільки на використанні природних ресурсів для виробництва матеріальних благ (хоча в теперішній час дуже широко використовуються штучно створені матеріальні ресурси) [1]. А. Єгоршин відмічає, що характер відносин робітника до засобів виробництва визначає соціальний характер і соціальну природу праці. Якщо умови праці характеризують рівень розвитку продуктивних сил, технічний спосіб з'єднання особистісного і уречевленого елементів виробництва, то соціальний характер і соціальна природа праці відображає економічний стан працівника в суспільному виробництві, і ті риси виробничих відносин, при яких відбувається процес праці [2]. Отже, праця є джерелом задоволення потреб, виступає головним суспільним чинником всебічного розвитку людини. Завдяки праці формується людина, розвиваються її здібності, виховується воля, характер і моральні якості. Все це вказує на особливу перетворюючу роль праці. Саме в процесі праці реалізується творча функція людини. Якими б технологічними, організаційними, економічними можливостями не володіло підприємство, воно не почне ефективно працювати без трудових ресурсів. Тільки людина, її кваліфікація, вміння та бажання працювати забезпечують здійснення процесу виробництва матеріальних благ.

Трудові ресурси (персонал) є найважливішим фактором виробництва. Їхня кількісні і якісні характеристики формуються і змінюються під впливом внутрішніх (характер продукції, технології та організації виробництва) та зовнішніх (демографічні процеси, юридичні та моральні норми суспільства, характер ринку праці тощо) чинників [8].

Дослідження тенденції зміни трудових ресурсів виробничого комплексу кримінально–виконавчої системи України у 2009–2013 роках, які представлені передусім персоналом (особами рядового та начальницького складу) і засудженими – працівниками, подано в табл. 1.

Таблиця 1. Динаміка чисельності населення України та кількості трудових ресурсів, зайнятих на підприємствах виробничого комплексу кримінально–виконавчої системи України у 2009–2013 роках

Показник	2009	2010	2011	2012	2013	2013 у% до:	
						2009	2012
Чисельність населення України, тис. осіб	45962,9	45778,5	45633,6	45553,0	45426,2	98,8	99,7
Чисельність осіб, зайнятих у виробничому комплексі кримінально–виконавчої системи, осіб	34403	41040	38510	34503	23938	69,6	69,4
У тому числі:							
кількість персоналу установ за фактом, разом з особами рядового та начальницького складу	3115	2988	2144	2412	2897	93,0	120,1
частка, %	9,1	7,3	5,6	7,0	12,1	3,0	5,1
кількість засуджених	31288	38052	36366	32091	21041	67,2	65,6
частка, %	90,9	92,7	94,4	93,0	87,9	-3,0	-5,1
Середньомісячна заробітна плата, грн. *:							
персоналу	1982,19	1985,15	2114,75	2262,50	2406,26	121,4	106,4
засуджених	271,74	283,24	301,52	354,54	439,70	161,8	124,0

* У перерахунку з урахуванням індексу інфляції (до попереднього року).

Джерело: розраховано автором на підставі зведеної річної звітності підприємств установ виконання покарань Державної кримінально–виконавчої служби України.

ЕКОНОМІЧНІ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ГАЛУЗЕЙ ТА ВИДІВ ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

У результаті з'єднання речових і особистих факторів виробництва, тобто поєднання матеріальних ресурсів і праці засуджених, забезпечується створення матеріальних благ (товарної продукції). Дані табл. 1 свідчать про суттєве зниження кількості трудових ресурсів, які задіяні у виробничому комплексі: у 2013 році їхня чисельність була на 30,4% менша, ніж у 2009 році, та на 30,6%, ніж у 2012 році. Питома вага засуджених у трудових ресурсах зростає з 9,1% у 2009 році до 12,1% у 2013 році. Середньомісячна заробітна плата персоналу зростає і досягла значення 2406,26 грн. для осіб начальницького і рядового складу та 439,70 грн. для засуджених. Конкурентними перевагами робочої сили засуджених є її відносна дешевизна і дисциплінованість, можливість платити знижені ставки заробітної плати. В літературі це трактується як ціна ризику роботодавця, який мають справу зі специфічним контингентом, а також певних витрат, які несе фірма по «доведенню» продукції до певних стандартів.

Основними чинниками, які суттєво впливають на процес зниження чисельності засуджених у місцях позбавлення волі, стали: зменшення частки застосування судами в Україні кримінальних покарань з елементами позбавлення волі; подальше застосування амністії та умовно дострокового звільнення з місць позбавлення волі тощо. У результаті реалізації цих заходів в 2009–2013 роках чисельність засуджених до позбавлення волі у середньому зменшувалася на 2747 осіб (див. рис.).

Трудова діяльність у виправних закладах розглядається як засіб, що сприяє ресоціалізації, забезпечує підтримку трудових навичок у ході відбування покарання і дає можливість освоєння професії, яка буде користуватися попитом на регіональному ринку праці після звільнення з місць позбавлення волі, а отримана сума грошових коштів дозволяє частково компенсувати витрати на утримання засуджених в установах виконання покарань. Аналіз практики залучення засуджених до праці як робочої сили дозволяє також встановити характерні особливості організації такої праці:

1. Трудова діяльність засудженого розглядається як засіб і критерій його виправлення.

2. Наявність негативних соціально-психологічних характеристик засуджених, які залучаються до праці.

3. Низька професійна кваліфікація засуджених, а в більшості випадків – відсутність трудових навичок.

4. Відсутність трудової мотивації у засуджених чи дуже низький її рівень. Сутність мотивації розкривається у спонуканні працівника до трудової діяльності з метою досягнення як особистих цілей засудженого (одержання чи підвищення кваліфікації, умовно-дострокове звільнення), так і цілей виправної колонії. Мотивація праці тісно пов'язана із задоволенням потреб засуджених – робітників (наприклад, у 1930–ті роки забезпечення і харчування засуджених використовувалося як стимулювання їх до праці).

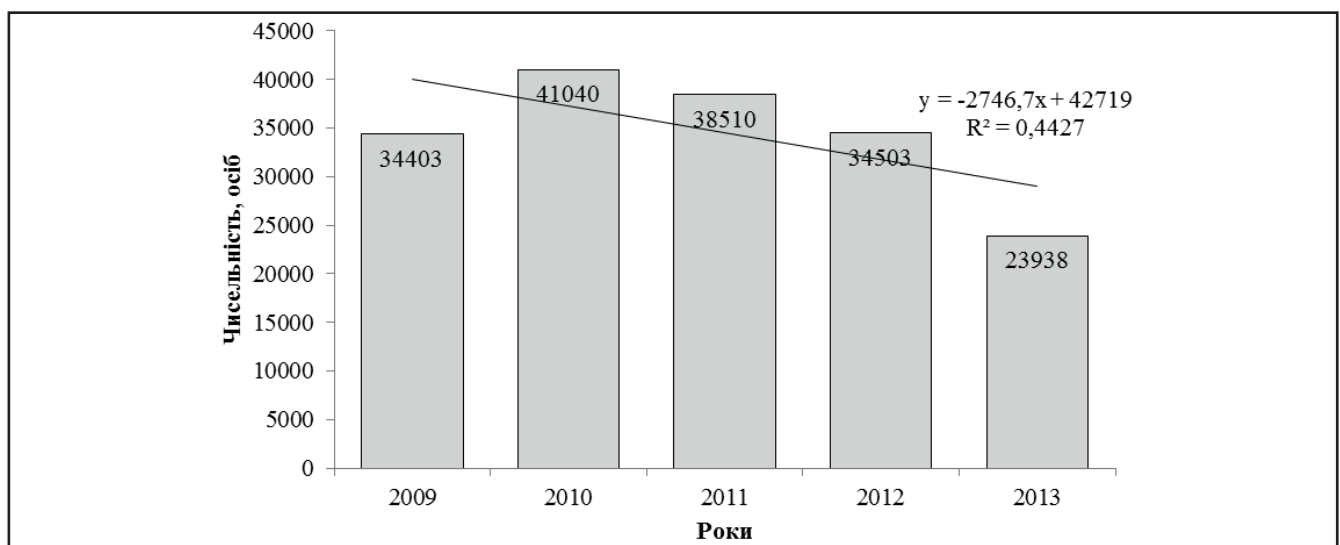
5. Відсутність можливості регулювання якісного складу робочої сили за професіями, спеціальностями, кваліфікацією.

6. Зниження якості робочої сили засуджених, обумовлені в тому числі нетривалим періодом їхньої участі у виробничому процесі в зв'язку зі звільненням з місць позбавлення волі.

7. Відсутність трудового договору між роботодавцем і засудженим-працівником, оскільки відносини, які складаються в процесі залучення засуджених до праці, не вважаються трудовими в зв'язку відсутністю вільного волевиявлення засудженого (КВК України визначає, що «праця засуджених до позбавлення волі здійснюється за власним бажанням, але в місцях і на роботах, які визначаються адміністрацією виправної колонії»).

Диференціація трудових ресурсів кримінально-виконавчої системи України за регіональною ознакою відображено в табл. 2.

Диференціація трудових ресурсів за регіональною ознакою показує, що найбільша концентрація засуджених у Дніпропетровській (15,8%), Харківській (13,4%), Київській (12,3%), Запорізькій (8,6%) та Донецькій (7,05) областях. Чисельність персоналу, задіяного у виробничому комплексі кримінально-виконавчої системи України, показує, що найбільша його кількість задіяна в Харківській (13,9%), Донецькій (8,5%), Дніпропетровській (8,4%), Полтавській (6,3%), Одеській (6,2%) та Київській (6,0%) областях.



Динаміка чисельності засуджених, зайнятих суспільно корисною працею, в матеріальному виробництві за 2009–2013 роки

Джерело: побудовано автором на підставі зведеної річної звітності підприємств установ виконання покарань Державної кримінально-виконавчої служби України.

Таблиця 2. Диференціація трудових ресурсів виробничого комплексу кримінально-виконавчої системи України та рівня оплати їх праці у 2013 році за регіонами

Область	Чисельність персоналу разом з особами начальницького та рядового складу		Чисельність засуджених, залучених до праці		Середньомісячна заробітна плата, грн.	
	осіб	частка, %	осіб	частка, %	працівники	засуджені
Автономна Республіка Крим	32	1,1	106	0,5	2716,15	198,20
Вінницька	95	3,3	924	4,4	2495,61	317,19
Волинська	41	1,4	182	0,9	1741,87	287,67
Дніпропетровська	243	8,4	3327	15,8	2444,79	191,72
Донецька	246	8,5	1 472	7,0	2263,21	291,39
Житомирська	173	6,0	896	4,3	1888,73	377,90
Запорізька	168	5,8	1818	8,6	2588,79	364,89
Івано-Франківська	29	1,0	192	0,9	1844,83	267,78
Кіровоградська	62	2,1	416	2,0	2579,30	274,50
Київська	175	6,0	2 582	12,3	2852,86	107,55
Луганська	184	6,4	872	4,1	2023,55	361,31
Львівська	46	1,6	322	1,5	2661,59	209,82
Миколаївська	65	2,2	618	2,9	2161,54	429,70
Одеська	179	6,2	363	1,7	2223,00	378,96
Полтавська	182	6,3	1152	5,5	2386,90	591,40
Рівненська	116	4,0	333	1,6	1425,29	320,42
Сумська	48	1,7	239	1,1	2128,47	220,13
Тернопільська	41	1,4	315	1,5	2691,06	397,61
Харківська	404	13,9	2 810	13,4	2747,94	528,01
Херсонська	58	2,0	244	1,2	2977,01	454,07
Хмельницька	96	3,3	498	2,4	2234,38	436,75
Черкаська	95	3,3	518	2,5	2572,81	309,65
Чернівецька	82	2,8	441	2,1	2214,43	477,38
Чернігівська	37	1,3	401	1,9	4907,66	392,52
УКРАЇНА	2897	100,0	21041	100,0	2406,26	439,70

Джерело: розраховано автором на підставі зведеної річної звітності установ виконання покарань Державної кримінально-виконавчої служби України.

Найвищий показник заробітної плати персоналу зафіксований у Чернігівській області (4907,66 грн.), Херсонській (2977,01 грн.) та Київській (2852,86 грн.) областях, засуджених – у Полтавській (591,40 грн.), Чернівецькій (477,38 грн.) та Херсонській (454,07 грн.) областях. Найнижчий показник заробітної плати персоналу зафіксовано у Рівненській області (1425,29 грн.), засуджених – у Київській області (107,55 грн.).

Навряд чи можна суперечити тому, що більший заробіток дає можливість засудженому працівникові більш повно задовольняти свої матеріальні потреби і реалізувати власні права, купуючи на зароблені гроші додаткові лікувальні, профілактичні та інші послуги. Значна частина цих трудових доходів йде на відшкодування витрат держави на його утримання, відшкодування заподіяних злочином матеріальних збитків і інших виплат за судовими позовами. Крім того, на сьогодні ситуація з відшкодуванням збитків громадянам – жахлива. В установах кримінально-виконавчої системи України на виконанні обліковується 77,1 тис. виконавчих документів, за якими відповідачами було визначено понад 34 тисячі засуджених, на загальну суму близько 530 млн. грн. Протягом 2014 року за виконавчими документами утримано коштів на суму 7,2 млн. грн., що на 11,5% більше в порівнянні з аналогічним періодом минулого року.

В умовах обмеження волі заробітна плата не здатна бути дієвим стимулом для засуджених. По-перше, стимулюючий заряд традиційних зарплатоутворюючих механізмів (пере-

важно відрядна і погодинні оплати праці), які застосовують – державними підприємствами виробничого комплексу, не досягають своєї мети. Більшість працюючих засуджених мало зацікавлені у праці і її результатах, і при 90% виробітку і при 115% – зайнятий на виробництві засуджений отримує практично однаковий заробіток [7].

По-друге, переважну більшість наданих матеріальних благ засуджені в місцях позбавлення волі – житло, харчування, предмети першої необхідності – отримують за рахунок держави, навіть якщо не будуть працювати.

По-третє, відсутня пряма залежність між умовно-достроковим звільненням, відбуванням терміну виконання покарань і ефективною трудовою діяльністю засудженого. Гуманізація кримінально-виконавчого законодавства стосовно умовно-дострокового звільнення надає реальну можливість засудженим, які «виправились» (дотримуються режимних вимог, позитивно відносяться до суспільно корисної праці і громадських доручень тощо), на заміну решти терміну покарання, встановленого судом, на більш м'який. У 2015 році отримали умовно-дострокове звільнення 10 473 особи, в 2014 році – 18 047 осіб [9].

Висновки

Аналізуючи вищевикладене, можна зробити такі висновки:

1. Трудові ресурси кримінально-виконавчої системи є головним фактором виробництва, характеристики якого фор-

ЕКОНОМІЧНІ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ГАЛУЗЕЙ ТА ВИДІВ ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

нуються і змінюються під дією внутрішніх та зовнішніх чинників.

2. Суспільно-корисна праця повинна зацікавити засудженого і, з одного боку, розвивати його особистість (творчість, вміння застосовувати засоби автоматизації і механізації), а з іншого – мотивувати (засуджений повинен розраховувати на справедливий винагороду).

3. Трудова діяльність засуджених до позбавлення волі має сприяти їхній конкурентоспроможності на регіональних ринках праці при працевлаштуванні на роботу після звільнення з місць позбавлення волі, тобто відповідати вимогам, які пред'являють роботодавці до їхніх професійних навичок і практичного досвіду роботи за спеціальністю.

Список використаних джерел

1. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: учеб. для вузов / Б.М. Генкин. – 7-е изд., доп. – М.: Норма, 2007. – 448 с.
2. Егоршин А.П. Мотивация трудовой деятельности [Текст]: учеб. пособие / А.П. Егоршин. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Инфра-М, 2011. – 377 с.

3. Жильцов Е.Н. Экономика общественного сектора и некоммерческих организаций: учеб. пособие / Е.Н. Жильцов. – М.: Изд-во МГУ, 1995. – 127 с.

4. Маршал А. Принципы экономической науки / А. Маршал. – М.: Прогресс, 1993. – 594 с.

5. Рофе А.И. Экономика труда / А.И. Рофе. – М.: Кнорус, 2010. – 400 с.

6. Трусов К.В. Особенности труда осужденных в исправительно-трудовых колониях / К.В. Трусов // Правовые и организационные основы исполнения уголовных наказаний: Труды. – М.: Академия МВД, 1991. – С. 140–146.

7. Эйдельман Я. Методологические проблемы изучения трудовой мотивации / Я. Эйдельман // Вопросы экономики. – 1991. – №1. – С. 78–82.

8. Яркіна Н.М. Економіка підприємства: навчальний посібник / Н.М. Яркіна. – К.: видавництво Ліра-К, 2013. – 497 с.

9. Загальна характеристика ДПтС України (станом на 01.01.2016) [Електрон. ресурс] Державна пенітенціарна служба України. – URL: <http://www.kvs.gov.ua/peniten/control/main/uk/publish/article/628075>

УДК 658.14/.17:338.27

А.М. ПАВЛИКОВСЬКИЙ,
к.е.н., професор, Київський національний економічний університет ім. Вадима Гетьмана,
Д.В. ПОВТОРЕНКО,
магістр фінансово-економічного факультету, Київський національний університет ім. Вадима Гетьмана

Сучасні методи аналізу і прогнозування як інструмент попередження фінансової кризи на підприємстві

У статті детально проаналізовано фінансово-економічну діяльність одного з найбільших підприємств України – ПАТ «Мотор Січ» з використанням сучасних методів аналізу та прогнозування. Розглянуто основні фактори формування фінансової стабільності підприємства і заходи щодо попередження настання фінансової кризи.

Ключові слова: фінансовий аналіз, прогнозування, банкрутство, конкурентоспроможність, ліквідність, рентабельність, ринкова вартість капіталу, диверсифікація капіталу, майбутня вартість підприємства.

А.М. ПАВЛИКОВСЬКИЙ,
к.э.н., профессор, Киевский национальный экономический университет им. Вадима Гетьмана,
Д.В. ПОВТОРЕНКО,

магістр фінансово-економічного факультету, Київський національний економічний університет ім. Вадима Гетьмана

Современные методы анализа и прогнозирования как инструмент предупреждения финансового кризиса на предприятии

В статье детально проанализирована финансово-экономическая деятельность одного из крупнейших предприятий Украины – ПАТ «Мотор Сич» с использованием современных методов анализа и прогнозирования. Рассмотрены основные факторы формирования финансовой стабильности предприятия и мероприятия, предупреждающие наступление финансового кризиса.

Ключевые слова: финансовый анализ, прогнозирование, банкротство, конкурентоспособность, ликвидность, рентабельность, рыночная стоимость капитала, диверсификация капитала, будущая стоимость предприятия.

А. PAVLICOVSKYI,
PhD, professor, Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman,
D.V. POVTORENKO,
master's degree, Faculty of Finance, Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman

Modern methods of analysis and forecasting as a tool for preventing financial crisis at an enterprise

The article dwells upon financial and economic activity of one of the largest enterprises in Ukraine – the “Motor Sych” plc by using modern methods of analysis and forecasting. There are considered main factors of creating financial stability of the enterprise and preventive measures against a financial crisis occurrence.

Keywords: financial analysis, forecasting, bankruptcy, competitiveness, liquidity, profitability, market value of the capital, diversification of the capital, future cost of the enterprise.