

Однак, за будь яких умов, у системі визначення показників для обліку праці недоцільно відмовлятися від використання трудової теорії вартості, створеної свого часу К. Марксом. І все ж логіка такої теорії не повною мірою адекватна існуючому різноманіттю видів сучасних трудових процесів (операцій).

Так, якщо застосування теорії трудової вартості до робіт, спрямованих на використання живої праці, на створення доданої вартості, або певною мірою із нею пов'язаних, є можливим (і навіть доцільним), то для окремих видів робіт більш доцільним є визначення вартості у відповідності до інших методів (теорії).

У межах проведеного аналізу запропоноване одночасне використання для характеристики вартості одночасно трьох теорій:

- ✦ теорії трудової вартості (для праці, пов'язаної із виробництвом товарів чи послуг);
- ✦ теорії граничної корисності (для праці, не пов'язаної зі створенням доданої вартості (охорона, військова служба)). При цьому для працівників, що зайняті такою працею, на перегляд заслуговує і підходи до встановлення розмірів оплати праці;
- ✦ теорії граничної продуктивності для представників, що зайняті про-працею, особливо для тієї категорії, для якої теорія граничної корисності незастосовна через складність встановлення корисності праці протягом обмеженого проміжку часу.

**З**апропонований теоретичний аналіз дає підстави для продовження наукових пошуків у напрямку емпіричного виміру показників корисності та пе-

ренесення зазначених показників на процес оцінювання трудової діяльності. ■

## ЛІТЕРАТУРИ

**1. Дейнега О. В.** Якісна визначеність продуктивної праці та форми втілення сукупного суспільного продукту / Дейнега О. В., Матусевич К. М., Янковська Л. А. // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». – 2007. – № 594. – С. 63 – 67.

**2. Друкер Питер.** Фердинанд. Эффективный управляющий : [Перевод] / Питер Ф. Друкер. – М. : Совмест. предприятие «Бук Чембэр Интернэшнл», 1994. – 266 с.

**3. Маркс К.** Капитал. Критика политической экономии. Том первый, книга 1: Процесс производства капитала. – М. : Политиздат, 1983. – С. 169.

**4. Лоскутов В. И.** Введение в политическую экономиию посткапиталистического общества / В. И. Лоскутов. – [Электронное издание]. – Режим доступа : <http://www.loskutov.org>

**5. Менгер К.** Основания политической экономии // Австрийская школа в политической экономии : [Сборник : Перевод / Предисл., с. 5 – 30, коммент., сост. В. С. Автономова]. – М. : Экономика, 1992. – 492 с. (С. 39 – 75).

**6. Балабанов И. Т.** Операции с недвижимостью в России / И. Т. Балабанов. – М. : Финансы и статистика, 1996. – 187 с.

**7. Подолинский С. А.** Труд человека и его отношение к распределению энергии / Подолинский С. А. ; [Предисл. П. Г. Кузнецова]. – М. : Об-ние «Ноосфера», 1991. – 81 с. (С. 116).

**8. Розенталь М. М.** Философский словарь / М. М. Розенталь. – изд. 3-е. – М. : Политиздат, 1972. – 496 с.

**9. Райзберг Б. А.** Современный экономический словарь / Райзберг Б. А., Лозовский Л. Ш., Стародубцева Е. Б. – 2-е изд., испр. – М. : ИНФРА-М, 1999. – 479 с.

**10.** Википедия: <http://ru.wikipedia.org/wiki/Количество>

**11.** Википедия / <http://ru.wikipedia.org/wiki/Результат>

УДК 331.2:159.95:37

# АНАЛІЗ СТАНУ СИСТЕМИ ОСВІТИ ЯК ФАКТОРУ ФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО МЕНТАЛІТЕТУ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ

**ГОЛУБЄВА Т. В.**

*кандидат економічних наук*

**ПЕДЕНКО М. М.**

*кандидат економічних наук*

**Харків**

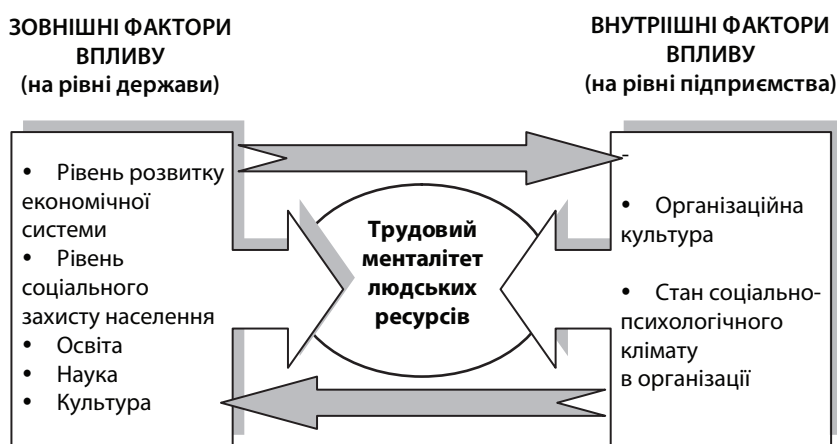
**У**сучасних умовах різко зростає значення трудового менталітету персоналу будь-якої виробничої організації. Основною причиною цього слугує той факт, що без урахування особливостей ставлення персоналу до своєї праці, колективу, керівника неможливо здійснювати ефективне управління працівниками. Такої думки дотримується багато вітчизняних і ро-

сійських учених, серед яких особливе місце посідають праці Д. П. Богині, М. В. Семикіної [5], Р. І. Акмаєвої [1], Т. В. Лук'янової [4] та ін.

Згідно з дослідженнями В. Чернобай [6] менталітет особистості формується в процесі соціалізації. Останній у широкому сенсі розглядається як процес входження людини у суспільство (спільноту, групу) на основі засвоєних правил, цінностей і норм поведінки у даному суспільстві. Як відомо, процес соціалізації відбувається в два етапи: первинна соціалізація пов'язана з вихованням, навчанням людини у дотрудовий період, тоді як вторинна соціалізація відбувається в процесі оволодіння людиною певної професії, здійснення трудової діяльності в організації та ін. Процеси первинної та вторинної соціалізації тісно пов'язані між собою, оскільки від базових ціннісних орієнтацій людини, що були закладені у дотрудовий період її життя, залежить

їх подальший розвиток та, відповідно, формування трудового менталітету. Таким чином, особливої уваги потребує існуюча у країні система освіти, функціонування якої створює умови для формування певного типу трудового менталітету людських ресурсів. На сьогоднішній день існує низка соціально-економічних, демографічних проблем, які перешкоджають ефективному функціонуванню системи освіти в Україні. Отже, *метою* даної статті є аналіз існуючого стану системи освіти в Україні. *Об'єктом* дослідження виступає процес формування трудового менталітету людських ресурсів, а *предметом дослідження* – стан системи освіти як фактору формування трудового менталітету людських ресурсів.

Формування трудового менталітету людських ресурсів як багатогранного, складного явища відбувається під впливом низки зовнішніх і внутрішніх факторів. Схематично вони представлені на *рис. 1*.



**Рис. 1. Перелік зовнішніх та внутрішніх факторів впливу на формування трудового менталітету людських ресурсів**

Розглядаючи зовнішні фактори впливу на трудовий менталітет, слід відзначити, що вони є нерівнозначними за своїм змістом. Так, система освіти, а разом й науки та культури суспільства, формує освітньо-фаховий потенціал людини, який вона потім намагається реалізувати у соціально-економічній системі. У свою чергу, реалізація потенціалу людини, задоволення її матеріальних і нематеріальних потреб залежить від рівня розвитку економічної системи: наявності робочих місць, які відповідають отриманій професії (спеціальності), рівня середньої заробітної плати у галузі, індексу споживчих цін у країні (регіоні) та ін. Перелічені фактори здійснюють значний вплив на систему ціннісних орієнтацій людини у трудовій діяльності: якщо перед працівником гостро стоять проблеми задоволення базових (первинних) потреб, то відповідною буде його трудова поведінка, а звідси можна судити про домінування певного типу трудового менталітету.

Зі свого боку, державні гарантії щодо забезпечення належного рівня соціальної захищеності населення вносять свої корективи в систему ціннісних орієнтацій трудової діяльності людини. Наприклад, до недавнього часу у США та інших розвинених країнах діяла масштабна система матеріальної допомоги малозабезпеченим верствам населення. Однак, за висловленням фахівців,

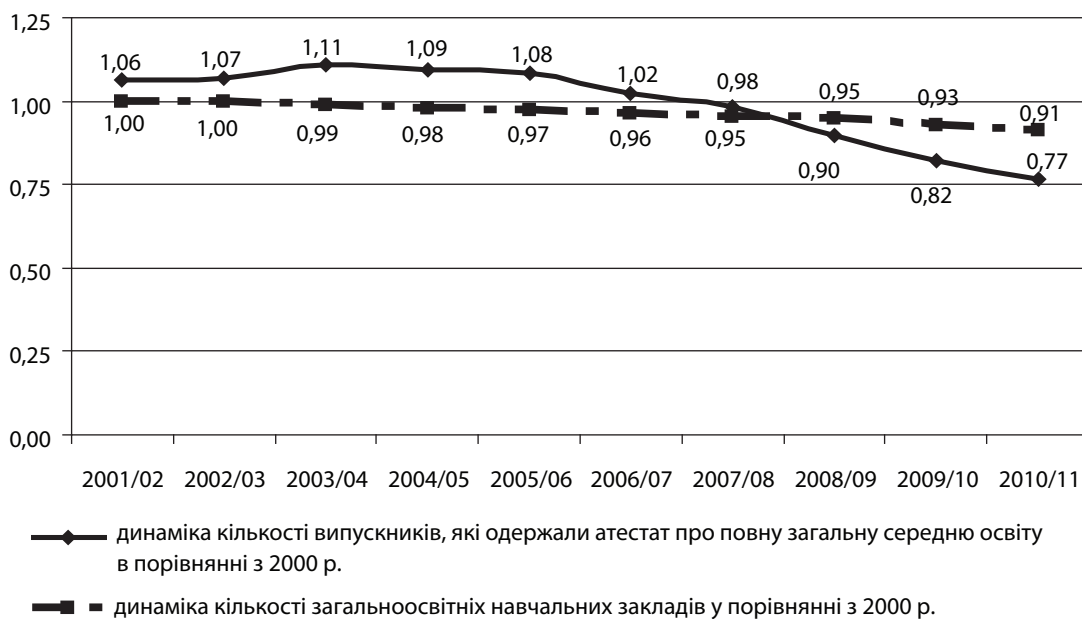
незважаючи на позитивні наслідки впровадження такої системи соціального захисту, вона деякою мірою захочувала соціальне утриманство, оскільки у суспільстві сформувалися такі прошарки, представники яких практично не працювали впродовж декількох поколінь [8].

В Україні, наприклад, розмір допомоги по безробіттю у 2011 р. у середньому становив 879 грн, що дорівнює 87,5% законодавчо визначеного розміру мінімальної заробітної плати (1004 грн) [9]. Цих коштів явно замало для того, щоб людина задовольнила свої первинні потреби навіть на мінімальному рівні. Що стосується середнього розміру пенсії, то у 2011 році вона становила всього 1121,8 грн, при цьому за віком – 1156,0 грн, за інвалідністю – 1001,5 грн, у разі втрати годувальника – 914,4 грн. Виходячи навіть з цих даних, цілком очевидним є той факт, що сьогодні в Україні людина не може відчувати себе в певній мірі соціально захищеною, а звідси її сприйняття ціннісних орієнтацій у трудовій діяльності потерпає значних змін.

Сучасні дослідження доводять, що як внутрішні фактори формування трудового менталітету особистості в процесі вторинної соціалізації слід розглядати стан соціально-психологічного клімату в організації та її культуру [3]. У процесі соціалізації соціально-трудова відносина у колективі, який обумовлений дією зазначених факторів, відбувається формування і розвиток трудового менталітету працівника, що сприяє його активному включенню у колектив організації. Таким чином, внутрішні фактори пов'язані зі зміною ціннісних орієнтацій працівника у трудовій діяльності, розвитком системи його потреб, підтримкою цінностей керівника та колективу тощо.

Проте, як зазначалось вище, первинна соціалізація, яка безпосередньо пов'язана з системою освіти, має вирішальне значення для формування трудового менталітету людських ресурсів. Звідси необхідно більш детально зупинитись на розгляді основних показників її стану.

Перш за все треба зазначити, що сьогодні фінансування освіти в Україні не перевищує 3% ВВП. У той же час цей показник у таких розвинених країнах, як, наприклад, США, сягає 2/3 бюджету. Для України дотепер одним із пріоритетних завдань є досягнення фінансування системи освіти на рівні 10% ВВП [2]. Але навіть за умов недофінансування системи освіти, в Україні спостерігається позитивна динаміка стосовно деяких показників її функціонування. Так, більшість випускників загальноосвітніх шкіл віддає перевагу отриманню повної загальної середньої освіти з метою її продовження у вищих навчальних закладах. На *рис. 2* наведено динаміку кількості шкіл і випускників, що одержали атестат про повну загальну середню освіту за період 2000 – 2011 рр.



**Рис. 2. Динаміка кількості загальноосвітніх навчальних закладів та їх випускників**

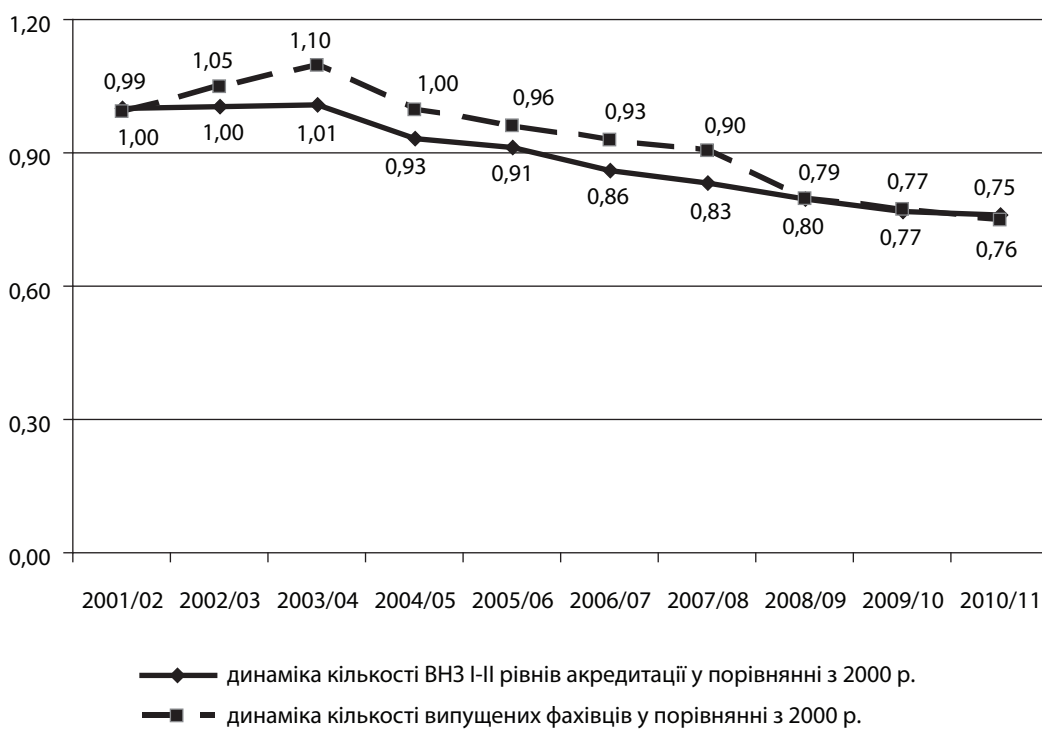
Як можна побачити, незважаючи на зменшення кількості загальноосвітніх навчальних закладів, яке відбувається за рахунок скорочення шкіл у сільській місцевості, кількість випускників невпинно зростала. Лише починаючи з 2007 р., кількість випускників у порівнянні з 2000 р. поступово почала скорочуватись: у 2011 р. кількість випускників зменшилась на 23% у порівнянні з 2000 р. Це пояснюється негативною демографічною ситуацією, що склалася, оскільки своєї значущості в суспільстві освіта не втратила.

Відомо, що більшості випускників загальноосвітніх шкіл намагається далі продовжувати освіту у вищих навчальних закладах. За даними соціологічних досліджень 62% українців вважають, що вища освіта необхідна для того, щоб найти високо оплачувану роботу; 51% населення вважає наявність вищої освіти як можливість зробити кар'єру, а 48% українців розглядають її можливість стати спеціалістом у певній сфері [7].

Певний інтерес викликає також динаміка кількості ВНЗ I-II рівнів акредитації та їх випускників за період 2000 – 2011 рр., яка наведена на рис. 3.

Починаючи з 2002 р., кількість таких закладів почала щорічно скорочуватись, тоді як кількість випускників залишалась досить високою – у 2003 р. було випущено на 10% випускників більше ніж у 2000 р. Але вже в наступному році кількість ВНЗ I-II рівнів акредитації

зменшилась на 10% порівняно з 2000 р. Починаючи з 2002 р., кількість таких закладів почала щорічно скорочуватись, тоді як кількість випускників залишалась досить високою – у 2003 р. було випущено на 10% випускників більше ніж у 2000 р. Але вже в наступному році кількість ВНЗ I-II рівнів акредитації



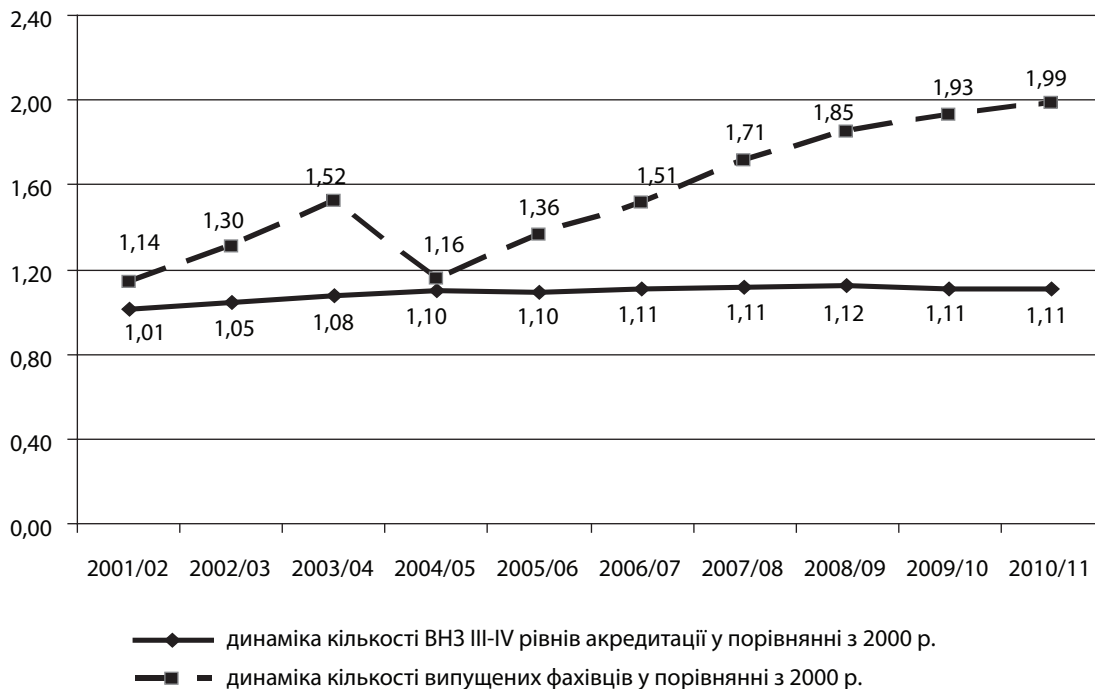
**Рис. 3. Динаміка кількості ВНЗ I-II рівнів акредитації та їх випускників**

почала зменшуватись, починаючи з 2004 р., спостерігається така ж тенденція стосовно кількості випускників подібних закладів. У 2011 р. кількість ВНЗ I-II рівнів акредитації зменшилась на 24%, тоді як кількість випускників – на 25% у порівнянні з 2000 р.

Ці дані свідчать не тільки про негативну демографічну ситуацію в країні, але й про поступове втрачання лідируючих позицій подібних навчальних закладів на ринку освітніх послуг України. Якщо порівнювати наведені показники з тими, що стосуються ВНЗ III-IV рівнів акредитації (рис. 4), то можна побачити дещо іншу ситуацію.

кількості випускників, то їх кількість у 2011 р. збільшилась майже вдвічі в порівнянні з 2000 р. Такі дані свідчать про те, що населення віддає перевагу отриманню вищої освіти у ВНЗ, які надають більш високий освітньо-кваліфікаційний рівень вищої освіти, а також пропонують можливості для продовження навчання в аспірантурі та докторантурі.

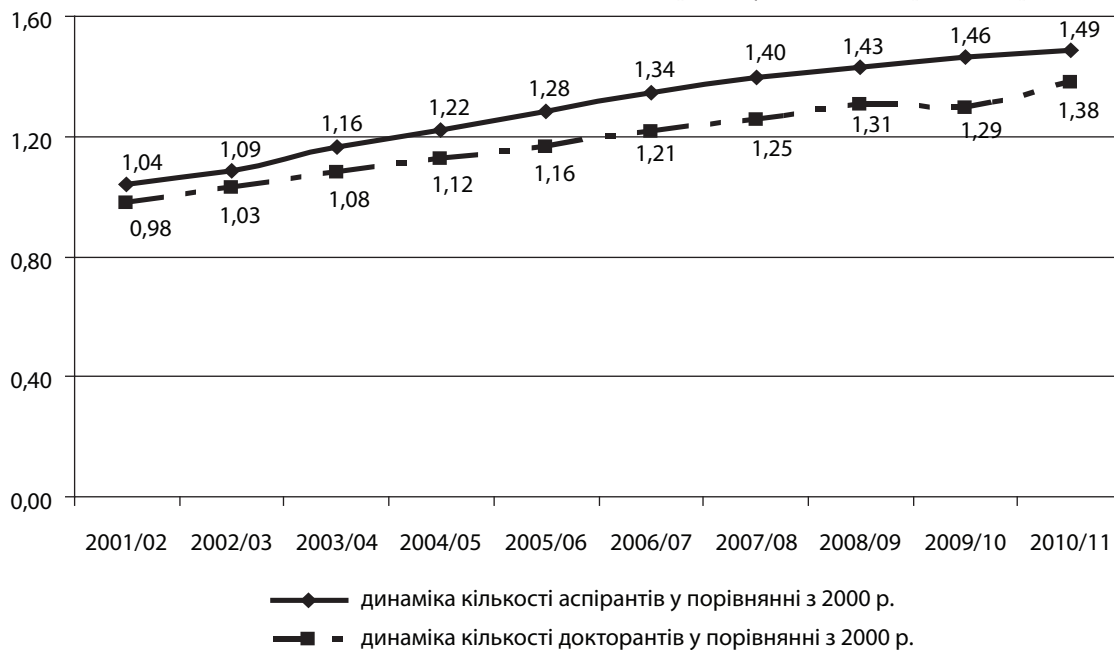
Кількість аспірантів та докторантів за період 2000 – 2011 рр. також невпинно зростала (рис. 5). Так, у 2011 р. кількість аспірантів зросла на 49% у порівнянні з 2000 р., тоді як докторантів – на 38%.



**Рис. 4. Динаміка кількості ВНЗ III-IV рівнів акредитації та їх випускників**

Так, кількість ВНЗ III-IV рівнів акредитації протягом десятиліття постійно збільшувалась, і у 2011 р. їх кількість збільшилась на 11% у порівнянні з 2000 р. Що стосується

Таким чином, в країні формується потужний інтелектуальний потенціал, який необхідно ефективно використовувати для вирішення різноманітних



**Рис. 5. Динаміка кількості аспірантів і докторантів в Україні**



завдань, що стоять перед народними господарством країни.

**А**налізуючи сучасний стан системи освіти, можна зробити такі **висновки**. По-перше, у суспільстві є розуміння цінності і значущості освіти, що підтверджується постійним збільшенням кількості населення, яке прагне отримати вищу освіту. Саме тому намагання вдосконалювати свій освітній потенціал, розвивати професійну майстерність можна вважати невід'ємною якістю трудового менталітету людських ресурсів України. Слід додати, що в Україні є можливості для підготовки висококваліфікованих кадрів, яких потребує сучасний ринок праці, адже кількість навчальних закладів і науковців, що здійснюють у їх межах свою дослідницьку діяльність, також невинно збільшується. Але разом з тим на подальший розвиток трудового менталітету людських ресурсів України негативний вплив здійснює відсутність належних можливостей для реалізації накопиченого інтелектуального капіталу. Складна економічна ситуація, що позначається у скороченні робочих місць, низькій заробітній платі, змушує людину переорієнтувати свої цінності у небажаному для суспільства напрямі. Саме тому сьогодні пріоритетним завданням для держави є збільшення чисельності робочих місць, які потребують фахівців вищої кваліфікації, забезпечення гідного рівня життя працюючих, а також розробка механізму рефор-

мування системи освіти з метою підвищення її якості у відповідності до потреб ринку праці. ■

#### ЛІТЕРАТУРА

1. **Акмаева Р. И.** Конкурентоспособность отечественных предприятий и эффективный менеджмент / Р. И. Акмаева // Вестник Астраханского государственного технического университета.– 2005.– № 4(27).– С. 65 – 73.
2. **Бендик Ю. Ю.** Состояние и тенденции финансирования высшего образования в Украине / Ю. Ю. Бендик // [Электронный документ].– Режим доступа : <http://naub.org.ua>
3. **Дороніна М. С.** Трудовой менталитет як предмет менеджменту / М. С. Дороніна, Т. В. Голубева // Культура народов Причерноморья.– 2009.– № 161.– С. 90 – 95.
4. **Лукьянова Т. В.** Менталитет и система управления персоналом / Т. В. Лукьянова // Вестник ВГУ, Серия: Экономика и управление.– 2005.– № 1.– С. 85 – 89.
5. **Ментальний чинник у сфері праці: проблеми теорії та практики / Д. П. Богиня, М. В. Семикіна.**– Київ : Штурм, 2003.– 382 с.
6. **Чернобай В. А.** Социальная психология. Серия «Среднее профессиональное образование».– Ростов-на-Дону: «Феникс», 2004.– 256 с.
7. <http://eurosvita.net/?category=1&id=1052>
8. <http://www.strana-oz.ru/?article=523&numid=12>
9. <http://www.ukrstat.gov.ua>

УДК 351.84

## СПІЛЬНЕ ТА ВІДМІННОСТІ У ДІЯЛЬНОСТІ ФОНДІВ СОЦІАЛЬНОГО СТРАХУВАННЯ

**КОНОПЛИНА Ю. С.**

*кандидат економічних наук*

**Суми**

**В**ітчизняна система соціального страхування на сучасному етапі соціально-економічного розвитку України потребує особливої уваги науковців і спеціалістів-практиків. Фундаментальні основи системи соціального страхування України характеризуються високим ступенем науково-методологічної обґрунтованості. Однак вплив зовнішніх і внутрішніх відносно системи соціального страхування факторів значно ускладнює її функціонування. Крім того, кардинальні науково-технічні та соціально-економічні зміни, що спостерігаються в провідних країнах світу, формують виклики для соціального страхування як системи в загальному розумінні. Від швидкості та якості відповідей системи соціального страхування на зазначені виклики залежить підвищення ефективності соціального страхування. Все вищезазначене обумовлює актуальність обраної теми дослідження.

Стосовно впливу на соціальне страхування зовнішніх факторів увага в багатьох публікаціях приділяється різноманітним аспектам європейських інтеграційних процесів, що спостерігаються в сфері соціального страхування в країнах Європейського Союзу [1, 4]. Однак при цьому недостатньо розробленими залишаються питання аналізу глобалізаційного впливу на системи соціального страхування, як провідних країн світу, так і країн, що розвиваються. Більшість наукових праць спрямована на пошук шляхів найбільш ефективного використання інститутів соціального партнерства та колективних угод в умовах України, незважаючи на те, що внаслідок глобалізації створюються умови для послаблення ролі соціального партнерства [2, 3]. На нашу думку, на сучасному етапі розвитку соціального страхування в Україні доцільно більш глибоко проаналізувати ті перспективи, що відкриваються в результаті послаблення ролі соціального партнерства і трансформації моделі трудових відносин.

При підготовці даної статті нами було сформульовано такі цілі: 1) визначити спільні фундаментальні основи функціонування фондів соціального страхування; 2) виявити і дослідити причини існування суттєвих особливостей у функціонуванні фондів соціального страхування.