



МАУП

ПРОБЛЕМИ МОДЕРНІЗАЦІЇ УКРАЇНИ

Випуск 7

Матеріали

*Звітної науково-практичної конференції
“Теоретико-методологічні засади та соціальна практика
модернізації України: політичні, юридичні, економічні
та психологічні проблеми”
м. Київ, МАУП, 29 листопада 2018 р.*

*IV Всеукраїнської науково-практичної конференції
“Проблеми і перспективи соціально-економічного
розвитку України в умовах європейської інтеграції”
м. Київ, МАУП, 14 листопада 2018 р.*

*Міжнародної наукової конференції
“Сучасні аспекти модернізації освіти в Україні:
стан, проблеми, тенденції розвитку”
м. Київ, МАУП, 7 грудня 2018 р.*

Київ
ДП “Видавничий дім “Персонал”
2018

*Схвалено Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом
(протокол № 10 від 31.10.18)*

Редакційна колегія:

*М. Н. Курко (голова), д-р юрид. наук, проф.;
Є. О. Романенко (заступник голови), д-р наук з держ. упр., проф.;
А. А. Ігнатченко (відповідальний редактор), канд. техн. наук;
І. П. Бідзюра, д-р політ. наук, проф.;
В. М. Воронін, д-р іст. наук;
М. Ф. Головатий, д-р політ. наук, проф.;
А. М. Кислий, д-р юрид. наук., проф.;
О. Л. Фещенко, канд. екон. наук, доц.;
Л. В. Янюк (виконавчий редактор)*

*Матеріали подано в авторській редакції.
Відповідальність за зміст та орфографію матеріалів несуть автори.*

Проблеми модернізації України : [зб. наук. пр.] / МАУП. — К.: ДП
“Видавничий дім “Персонал”, 2008 —

С76 Вип. 7: Матеріали. звітн. наук.-практ. конф. “Теоретико-методологічні засади та соціальна практика модернізації України: політичні, юридичні, економічні та психологічні проблеми”, 29 листопада 2018 р.; IV Всеукр. наук.-практ. конф. “Проблеми і перспективи соціально-економічного розвитку України в умовах європейської інтеграції”, 14 листопада 2018 р.; Міжнар. наук. конф. “Сучасні аспекти модернізації освіти в Україні: стан, проблеми, тенденції розвитку”, 7 грудня 2018 р. / редкол. : М. Н. Курко (голова) [та ін.]. — 2018. — 372 с. : іл. — Бібліогр. у кінці ст.

У пропонованому збірнику подано тези учасників науково-практичних конференцій з проблематики широкого кола аспектів процесу системної модернізації України.

Для науковців, громадсько-політичних діячів, студентів, а також усіх, хто цікавиться розвитком Української держави і світовим досвідом проведення модернізаційних процесів.

ББК 63.3(4УКР)я43+67.9(4УКР)301я43

© Міжрегіональна Академія управління персоналом (МАУП), 2018
© ДП “Видавничий дім “Персонал”, 2018

Дорошенко Л. С., Лапицька Н. І.

Удосконалення управління зайнятістю як передумова
збереження трудового потенціалу 193

Владика Ю. П.

Кризові явища: причини та наслідки 196

Середюк К. В.

Методичні засади управління корпоративною соціальною відповідальністю..... 199

ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ

Домків Т. С., Чолишкіна О. Г.

Криптоаналіз алгоритмів шифрування з використанням технології CUDA 204

Рябокін Ю. М.

Впровадження технології блокчейн в Україні 207

Ліскін В. О.

Онтологічний інжиніринг систем електронного навчання 211

ІV ВСЕУКРАЇНСЬКА НАУКОВО-ПРАКТИЧНА КОНФЕРЕНЦІЯ

“Проблеми і перспективи соціально-економічного розвитку України

в умовах європейської інтеграції”

(14 листопада 2018 р.)

Буковинська М. П.

Ділова поведінка менеджера – як імпульс підвищення
ефективності діяльності підприємств..... 215

Братусь Г. А.

Оцінка світової практики здійснення розрахунків
із використанням платіжних карток..... 217

Кобрицький В. В.

Ризики зовнішньоекономічної діяльності та бізнес-планування 220

Козлова А. І.

Чинники, що стоять на заваді іноземному інвестуванню в економіку України 223

Колпаков В. М.

Проблеми людського розвитку в контексті євроінтеграційних процесів 226

Берестецька Л. М.

Деякі аспекти використання тренінгових технологій в підготовці менеджерів 230

Головач Н. В.

Професійна освіта як ключовий фактор розвитку трудового потенціалу України 233

Сомов Д. О.

Взаємозв'язок організаційної культури та стратегії організації..... 237

Бєлова А. І., Кокуба Є. М.

Теоретичні підходи до конкурентоспроможності підприємства
як засобу досягнення його стратегічної стійкості в умовах ринку..... 240

Бєлова А. И., Чайкара Анил

Целесообразность разработки бизнес-планирования продукции
предприятия в условиях рыночной экономики 244

УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ЗАЙНЯТІСТЮ ЯК ПЕРЕДУМОВА ЗБЕРЕЖЕННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Найголовнішим чинником успішної діяльності окремого підприємства галузі та економіки в цілому є трудовий потенціал, рівень якого формується в процесі інвестування в людський капітал. У зв'язку з цим загально важливою є об'єктивна необхідність його нарощування, ефективного використання та активізація трудової діяльності населення.

Згідно Закону України “Про зайнятість населення”, повна зайнятість визначена, як зайнятість за нормою робочого часу відповідно до законодавства, колективного або трудового договору. Продуктивна зайнятість має забезпечувати ефективне суспільне виробництво та задовольняти потреби працівника на рівні не менше встановлених законодавством гарантій [1].

Становлення на розвиток вітчизняного ринку праці на сучасному етапі, як стверджується в численних наукових працях, характеризується високим ступенем складності та динамічними змінами.

Зокрема, спостерігається зростання питомої ваги працівників найманої праці, відбуваються суттєві зміни в їхній професійній та кваліфікаційній структурах, інтенсифікуються процеси як внутрішньої, так і зовнішньої міграції робочої сили. При цьому важливим завданням формування та розвитку ринку праці є оптимізація співробітництва праці та капіталу, узгодження їхніх економічних інтересів і практичних дій.

Одночасно слід підкреслити нездатність ринкового механізму повною мірою забезпечити відтворювальні процеси в соціально-трудових відносинах, що об'єктивно обумовлена необхідністю державного регулювання в даній сфері. Реалізація права громадян на працю та підприємницьку діяльність, впливає також із положень концепцій людського розвитку, який є одним з найважливіших стратегічних завдань держави. Вказане передбачає повну і продуктивну зайнятість населення.

Аналіз даних Державної служби статистики України та державної зайнятості показав, що в поточному році спостерігаються позитивні тенденції у сфері зайнятості населення I півріччя 2018 року. У порівнянні з відповідним періодом минулого року зросла на 162 тис. осіб і становила 16,3 млн. осіб, рівень зайнятості зріс на 0,8 %, чисельність безробітного населення скоротилась на 109 тис. осіб і становила 1,6 млн. осіб, рівень безробіття скоротився на 0,7 % [2].

Однак, в даному контексті слід зауважити, що наведені дані певним чином могли бути обумовлені значною зовнішньою трудовою міграцією. Так, в 2017 році, лише суб'єктами господарювання, що мають ліцензію з посередництва у працевлаштуванні за кордоном, було працевлаштовано 83,8 тис. осіб.

Заслуговує на увагу також якість зайнятості. В першу чергу, це стосується розподілу зайнятих за окремими сферами. За даними Державної служби статистики Укра-

їни, зайнятість в аграрному секторі складала 19,1, промисловості – 15,1 і в середньому – 65,8 %. В той же час відповідна пропорція за даними статистичної служби ЄС для 28 країн-членів була не актуальною: 5 %, 21,9 % і 73,1% [2].

Наведені дані свідчать про необхідність прискорення темпів зростання продуктивності праці в аграрному секторі промисловості нашої держав.

Протягом першого півріччя 2018 року, роботодавці надали інформацію центрам зайнятості про наявність 879,7 тис. вакансій, що на 9 % більше, ніж у відповідному періоді попереднього року. Однак аналіз структури вакансій за видами економічної діяльності свідчить про збереження негативних рис. Зберігаються переважно частки вакансій в аграрному секторі та промисловості. В той же час сфери діяльності, орієнтовані на інноваційні процеси, залишаються не значними [3]. Так, частка вакансій в сфері професійної, наукової та технічної діяльності в січні – вересні 2018 року складала 1,7 %.

Негативний вплив на рівень трудового потенціалу має зовнішня трудова міграція. Це підтверджує аналіз вікового і освітнього складу громадян, працевлаштованих за кордоном (за даними форми №1 – ПА “Інформація про кількість працевлаштованих громадян”).

Так, із загальної кількості працевлаштованих громадян за кордоном у 2017 році, особи віком 18–24 роки складало 21 %, віком 25–35 років – 47 %. Майже половина мігрантів мали повну вищу освіту, біля сорока відсотків – професійно – технічну.

Близько половини (47,7 %) зовнішніх мігрантів мали високий рівень професійної підготовки. А саме: в їх складі фахівці становили – 14,9 %, професіонали 11,8 % робітники з обслуговування, експлуатації устаткування та машин – 11,6 %, кваліфіковані робітники з інструментом – 9,4 %.

Слід підкреслити, що незадоволений попит вітчизняних роботодавців за професійними групами співпадає зі структурою громадян, працевлаштованих за кордоном.

Не дивлячись на деякі зниження рівня безробіття, більше півтора мільйони осіб залишаються не зайнятими. Звертає увагу на себе те, що майже третина безробітних складають особи віком від 15 до 29 років, 31 % – особи у віці від 30 до 39 років. Така ситуація негативно впливає на формування і збереження трудового потенціалу як на рівні суспільства, так і кожного тимчасово незайнятого громадянина [2].

Зайнятість населення є важливою складовою якості життя. Необхідно підкреслити позитивну залежність між рівнем зайнятості і якістю робочих місць. В європейських країнах приділяється значна увага визначенню ключових складових якості робочих місць. На міжнародному рівні відповідні положення сформульовані МОТ.

Найзагальніше розуміння поняття “якість робочого місця” включає наступні характеристики: справедлива заробітна плата, що забезпечує пристойний рівень життя враховуючи навички і комплектацію; належні умови праці, в тому числі адекватне робоче місце і можливість поєднувати роботу з особистим життям; здоров’я і безпеку на робочому місці; доступ до професійної підготовки, підвищення кваліфікації безперервної освіти, гарантії зайнятості, колективне представництво та ведення колективних переговорів; недопущення дискримінації та рівність; доступ до соціального забезпечення.

Викладене дозволяє зробити наступні висновки:

- необхідно на державному рівні виробити перспективне бачення моделі зайнятості населення, яка передбачала б не лише збільшення кількісних показників, а в першу чергу забезпечення якісних зрушень у сфері праці з урахуванням сучасних реалій в країні, так і на міжнародному рівні;

- розробити систему стимулювання створення робочих місць, які відповідають визначеним критеріям їх якості;
- активізувати діяльність щодо детінізації трудових відносин;
- сприяти зайнятості соціально вразливих категорій населення, в першу чергу, молоді, людей похилого віку, людей з інвалідністю.

Джерела

1. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI [Електронний ресурс].
2. Безробітне населення (за методологією МОП) за тривалістю пошуку роботи у 2000-2017 роках // Державний комітет статистики України: Офіційний сайт [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
3. Про затвердження Порядку надання роботодавцю дотації на створення додаткових робочих місць для працевлаштування безробітних: Наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 10.01.2001 р. № 1 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0075-01>