

МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



НАУКОВІ ПРАЦІ МАУП

Засновано у 2001 р.

Випуск 2(37)

*Економічні науки
Психологічні науки*

Київ
ДП «Видавничий дім «Персонал»
2013

Редакційна колегія

Подолька А. М., д-р юрид. наук, проф. — головний редактор
Головатий М. Ф., д-р політ. наук, проф. — заступник головного редактора
Ігнатченко А. А., канд. техн. наук — відповідальний редактор

Політичні науки

Антонюк О. В., д-р політ. наук, проф., Бабкіна О. В., д-р політ. наук, проф., Бідзюра І. П., д-р політ. наук, Варзар І. М., д-р політ. наук, проф., Головатий М. Ф., д-р політ. наук, проф., Гончаренко О. М., д-р іст. наук, Піляєв І. С., д-р політ. наук, Хижняк І. А., д-р іст. наук, проф., Шуба О. В., д-р політ. наук, проф.

Економічні науки

Захожай В. Б., д-р екон. наук, проф., Дахно І. І., д-р екон. наук, проф., Дмитренко Г. А., д-р екон. наук, проф., Куроченко О. В., д-р екон. наук, проф., Пила В. І., д-р екон. наук, проф., Радзівський О. І., д-р екон. наук, Федоренко В. Г., д-р екон. наук, проф., Шостак Л. Б., д-р екон. наук, проф., Швець В. Я., д-р екон. наук, проф., Басева О. В., д-р біол. наук, проф., Сафонова В. Є., д-р екон. наук, Хачатрян Г. Е., д-р екон. наук.

Юридичні науки

Александров Ю. В., канд. юрид. наук, проф., Ануфрієв М. І., канд. юрид. наук, проф., Бородін І. Л., д-р юрид. наук, проф., Бандурка О. О., д-р юрид. наук, проф., Гаркуша В. С., канд. юрид. наук, доц., Корнієнко М. І., канд. юрид. наук, проф., Недюха М. П., д-р філос. наук, проф., Подолька А. М., д-р юрид. наук, Юлдашев О. Х., д-р юрид. наук

Психологічні науки

Балл Г. А., д-р психол. наук, проф., Лігоцький А. О., д-р пед. наук, проф., Ложкін Г. В., д-р психол. наук, проф., Приходько Ю. О., д-р психол. наук, проф., Синьов В. М., д-р пед. наук, проф., Чернуха Н. М., д-р пед. наук, проф., Чуприков А. П., д-р мед. наук, проф., Бучек А. О., д-р психол. наук, проф.

Рекомендовано до друку Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом (протокол № 3 від 27 березня 2013 р.)

Міжрегіональна Академія управління персоналом.

М58 Наукові праці МАУП / редкол.: А. М. Подолька (голов. ред.) [та ін.]. — К. : МАУП, 2001 — Вип. 2 (37). Економічні науки. Психологічні науки. — К. : ДП “Вид. дім “Персонал”, 2013. — 154 с.: іл. — Бібліогр. в кінці ст.

У збірнику наукових праць публікуються статті науковців, які займаються проблемами розвитку економіки, політології, психології і права.

Для науковців, викладачів, студентів, а також усіх, кого цікавить розвиток науки в Україні.

Збірник “Наукові праці МАУП” зареєстровано Державним комітетом інформаційної політики, телебачення та радіомовлення України (свідоцтво від 11.04.02 за № 6048, серія КВ) як наукове видання, в якому висвітлюються результати наукових досліджень в галузях економіки, політології, соціології, психології, права, матеріалів наукових конференцій.

Вищою атестаційною комісією України “Наукові праці МАУП” визнано як фахове видання з політичних наук (за постановою Президії ВАК України № 1-05/4 від 26 травня 2010 р.) та юридичних наук (за постановою Президії ВАК України № 1-05/5 від 31 травня 2011 р.).

ББК 65.9(4УКР)29-2я43+67.9(4УКР)я43

© Міжрегіональна Академія управління персоналом (МАУП), 2013
© ДП “Видавничий дім “Персонал”, 2013

ЗМІСТ

ЕКОНОМІЧНІ НАУКИ	5	Мехметі Ісмаїл Моделі оцінки ефективності системної підтримки аграрного сектору	71
Шкурупій О. В., Туль С. І. <i>Indices of talent and creativity as indicators of the level of development of knowledge economy</i>	5	Рекіянов С. О. Сутність банківської системи України та її функції в сучасних умовах	77
Біляк Ю. В. Розвиток контрактного процесу як умова мотиваційного менеджменту	11	Скрипнік К. В. Кодекс корпоративної етики на сучасному етапі розвитку кадрової політики у банківській сфері: теоретико-практичні аспекти	84
Коваль М. І., Нетребя Ю. О. Удосконалення обліку, аналіз та аудит готівкових розрахунків підприємства	18	Шестак М. Л. Проблеми функціонування державних підприємств у ринковій економіці: теоретичний аспект	87
Комаров В. А. Про соціальну справедливість у практиці правового регулювання трудових відносин в Україні	24	Шчіне Моріне Ісмаїл Концептуальне розуміння соціальної складової сталого розвитку суб'єктів господарювання.....	92
Strelchenko N. M. <i>Currency arbitration in strategies of Ukrainian banks</i>	30	Коваленко О. С. Щодо ролі методів і моделей прийняття управлінських рішень у процесі розробки стратегії економічного розвитку сучасних підприємств.....	97
Поп'юк Б. С. Аналіз підходів до планування прибутку підприємства.....	36	ПСИХОЛОГІЧНІ НАУКИ	101
Алиев Эльвин Взаимосвязь внешней торговли и государственной кредитной политики Украины	43	Токман А. А., Распотнюк І. В. Сутність і структура професійної компетентності майбутніх фахівців	101
Жуган І. О. Тенденції розвитку інноваційної діяльності сучасного вищого навчального закладу	49	Turiniņa O. L. <i>Peculiarities of educational interaction with future psychologists</i>	107
Лукьяненко З. В. Методичні підходи щодо застосування бюджетного методу в управлінні підприємством.....	54	Василевський А. М. Особливості та етапи адаптації молодих працівників до умов професійної діяльності в органах Служби безпеки України.....	111
Ляхович С. В. Інформаційні технології у розвитку та регулюванні ринкових відносин в Україні	60	Міельчарек Аніта Поняття кар'єри та професійного успіху в системі соціологічних категорій	117
Магеррамзаде Алібала Саттар огли Методи дослідження порівняльного впливу системних чинників фінансових криз	65		

Моцар М. М.

Проблеми формування дистанційних форм
зайнятості в Україні 123

Садовнікова О. Є.

Теоретичний аналіз психосоціального
розвитку особистості в період
ранньої дорослості..... 129

Тачі Емруш

Екологічна психологія як напрям сучасних
психологічних досліджень 134

Тунік І. Ю.

Психологічне сприяння розвитку
критичного мислення в освітньому
процесі у вищих військових
навчальних закладах 139

Шакірі Ментор Керім

Основні засади формування сприятливого
соціально-психологічного клімату
в колективі 145

ВІДОМОСТІ ПРО АВТОРІВ..... 151

ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ ДИСТАНЦІЙНИХ ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ

Наукові праці МАУП, 2013, вип. 2(37), с. 123–128

Проблема зайнятості на сьогодні є однією з найгостріших світових проблем і від її розв'язання залежить стабільність суспільства. Тому особливої теоретичної та практичної значущості набуває дослідження нових форм зайнятості, зокрема дистанційних, які стали доступними з розвитком інформаційно-комунікаційних технологій.

На сьогодні перед багатьма країнами світу досить гостро стоїть завдання зайнятості населення. Так, у доповіді Міжнародної організації праці (МОП) “Глобальні тенденції зайнятості — 2012 р.” зазначається, що світ зіткнувся з нагальною необхідністю створити в найближче десятиліття 600 млн нових робочих місць, щоб забезпечити стійке зростання і зберегти соціальну єдність, у тому числі забезпечити роботою 200 млн безробітних, які втратили роботу після трьох років безперервної кризи, та 400 млн нових робочих місць, які необхідно створити, щоб “поглинути” приріст робочої сили (близько 40 млн працівників на рік). [4]

Ситуація на міжнародному ринку праці погіршується: рівень безробітних у світі у 2012 р. становив понад 202 млн осіб, а до 2016 р. їхня кількість збільшиться до 206 млн осіб. Рівень зайнятості у світі на кінець минулого року становив 60,3 %, що на 0,9 % нижче докризових показників. Показник безробіття серед молоді становить майже 80 %, що збільшує ймовірність масових заворушень у країнах Африки, Близького Сходу. Особливе занепокоєння у експертів МОП викликає ситуація в країнах Європи. [5]

Щодо України, то за даними Державного комітету статистики України, кількість зареєстрованих безробітних на кінець 2012 р. становила 506,8 тис. осіб, у тому числі за грудень

2012 р. — 114,8 тис. осіб, що більше порівняно з груднем 2011 р. — на 105,0 тис. осіб. [3]

Це лише фактично зареєстровані, які перебувають на обліку і центрах зайнятості України, без урахування показників прихованого безробіття.

Така складна ситуація, як у світі, так і в Україні, спричиняє актуальність визначення проблем зайнятості та часткового розв'язання цих проблем шляхом упровадження форм дистанційної зайнятості.

Вважаємо, що потрібно привернути увагу суспільства до постановки і вирішення проблем упровадження нової форми зайнятості в Україні — дистанційної — та започаткувати створення програми впровадження дистанційних форм зайнятості в український простір.

Концепцію дистанційної роботи розробив американець Джек Ніллес, він запроваджує термін “telecommuting”. Френк Скіфф ввів термін “flexiplace”. У 1982 р. Джил Гордон організував першу національну конференцію з телероботи в США. У своїх працях Елвін Тоффлер нашу цивілізацію називає “високотехнологічною”, яка невід'ємна від Інтернет-технологій та веде до створення надіндустріальної інформаційної цивілізації.

Слід взяти до уваги, що стратегічною метою Європейського Співтовариства до 2015 р. визнано формування європейсько-

го інтелектуального потенціалу, удосконалення інформаційної та телекомунікаційної інфраструктур, стимулювання інноваційної діяльності і структурної реформи економіки, модернізацію системи зайнятості та ін. Ухвалено План дій “e-Europe” на основі документів Європейської Комісії — “Ініціатива e-Europe” та “Стратегія працевлаштування в інформаційному суспільстві”, який передбачає широке впровадження технологій Інтернету для розвитку електронної комерції та інформаційних послуг, а також розвитку знань і навичок населення європейських країн.

Дистанційні форми зайнятості не лише зменшують соціальну напруженість у суспільстві, а й прояви дискримінації за віком, статтю, за регіональною ознакою, відсутністю офіційного стажу роботи, долають географічні бар'єри. Багато безробітних можуть дистанційно отримувати завдання і мати дохід у вигляді зарплати за їх виконання, що дає засоби до існування.

Користувачами такої форми зайнятості можуть бути практично всі категорії населення. Це не лише ті, хто мають обмеження із працевлаштування (інваліди), люди, яким важко відлучатися з дому (хто доглядає за хворими, дітьми, пенсіонери), які потребують додаткового заробітку — така робота найбільш зручна для менеджерів, веб-дизайнерів, програмістів, ділових і технічних дослідників, перекладачів, графічних проєктувальників, художників, письменників, журналістів, фахівців з ререйтингу, копірайтингу, фрілансу, системних адміністраторів, інженерів, архітекторів, юристів, аналітиків, диспетчерів, персоналу по введенню та формуванню баз даних та багатьох інших спеціальностей.

Попит на подібну роботу величезний. Роботу можна успішно знайти на форумах, сайтах, біржах статей, у хостинг-провайдерів, зарубіжних фірмах, можна частково впроваджувати на підприємствах і т. д. Ця форма роботи вигідна як для невеликих приватних або сімейних фірм, що надають юридичні, консалтингові та інформаційні послуги, так і для великих компаній, для яких не має прин-

ципового значення фізичне місцезорозташування головного офісу і філій.

Така форма роботи веде до мінімізації витрат роботодавця, у тому числі на офісні приміщення, на організацію робочого місця, проходження різних медоглядів, курсового навчання, забезпечення соціального пакета і т. д. При цьому роботодавець отримує більш ефективного співробітника, великий вибір персоналу, доступність технологій, дешевизну телекомунікаційної техніки (електронна пошта, дистрибутивний канал для ділової інформації) і т. д.

При роботі дистанційно збільшується продуктивність: працівники працюють у зручному для них середовищі, мають вільний і зручний графік роботи, на підприємстві знижується рівень конфліктності, з'являється можливість управляти підприємством у режимі відряджень і відпусток. Працівники менше прив'язані до конкретного роботодавця, частіше змінюють роботу у зв'язку з переходом на більш зручну, цікаву і високооплачувану. Зникає транспортна проблема. З'являється шанс і можливість працювати на зарубіжні фірми, наприклад, Америка та країни Європи відчувають гостру нестачу в ІТ-фахівцях.

Отже, віддалена (дистанційна) форма зайнятості із застосуванням інформаційно-комунікаційних технологій дає можливість дистанційно виконувати роботу, яку раніше виконували на робочому місці. Це не лише мінімізує витрати роботодавця, а й дає можливість практично всім категоріям населення дистанційно отримувати засоби до існування [2].

Варто зазначити, що в інформаційному суспільстві кожний громадянин Євросоюзу має доступ до даних відкритого характеру в комп'ютерних мережах і системах.

Наприклад, згідно зі щорічними таблицями Ендрю Біббі із зіставної вартості використання віддалених співробітників (для промисловості британських ЗМІ) кожен може орієнтуватися на обсяги витрат відповідно до бажаного річного доходу (див. табл.) [6].

Незважаючи на весь позитивізм дистанційної форми зайнятості, як показала

Зведені дані по вибору заробітної плати для віддалених працівників

Очікуваний еквівалентний річний оклад до утримання податків, у євро	Загальні річні витрати роботодавця, у євро	Реальні загальні витрати роботодавця за 1 робочий день, у євро	Рекомендована денна ставка для віддаленого працівника, у євро
20000	31417	140	233
25000	37461	167	278
30000	43504	194	323
35000	50547	225	375
40000	57525	256	427
45000	64068	285	475
50000	70111	312	520
55000	76154	339	565
60000	82197	366	610

практика, в силу низки соціальних та економічних причин, вона залишається не затребуваною повною мірою, і на сьогодні в Україні ринок віддаленої роботи неактивний. Цьому є ряд причин. На підставі авторських досліджень (опитування пасажирів Київпаstrанс як потенційних дистанційних роботодавців та дистанційних працівників; упровадження часткової дистанційної зайнятості на ПП “Укренергопроект-2”, ПП ФБК “Завод “ЛУЧ”) виокремлено такі основні проблеми впровадження дистанційних форм зайнятості в Україні:

1. Відсутність в Україні офіційно зареєстрованих технологій упровадження дистанційної зайнятості.
2. Відсутність законодавчої ініціативи щодо впровадження та легалізації дистанційних форм зайнятості в Україні.
3. Неадаптованість законодавства України до міжнародних стандартів.
4. Невідпрацьованість законодавства в питаннях оформлення на віддалену роботу, оплати праці, режимів праці, соціальної захищеності, сплати податків.
5. Нерівномірний ступінь розвитку ІТ-технологій.
6. Національні особливості та менталітет українців.
7. Мовні бар'єри.
8. Неурівняність дистанційних працівників із звичайними.
9. Різниця в часових поясах для роботи в режимі он-лайн.
10. Недостатня інформованість населення та роботодавців України про можливість застосування дистанційних форм зайнятості.
11. Невизначеність переліку документів, які віддалений працівник може надавати роботодавцю для укладання трудового договору в електронному вигляді з використанням електронного підпису.
12. Існування ризиків сумнівних роботодавців та несумлінних працівників.
13. Проблеми захисту інформації та результатів роботи (віруси, хакерство, крадіжка грошей).
14. Проблеми входження українців до міжнародного ринку праці, складні та суперечливі проблеми врегулювання міжнародних відносин у цій сфері внаслідок посилення нерівномірності економічного розвитку країн світу.
15. Зростаючі ризики ненавмисного та навмисного порушення прав третіх осіб, у тому числі об'єктів інтелектуальної власності.
16. Недовіра до віртуальних агентств та їх робота поза законодавчими рамками.
17. Недостатність спілкування та обміну досвідом дистанційних працівників.

18. Відсутня юридична відповідальність роботодавців за відповідні умови праці та страхування здоров'я працівника.
19. Недостатній ступінь інформування та поширення нових інформаційних технологій та невиділення комплексу інформаційних галузей в окремий сектор економіки, таких як будівництво, транспорт та ін.
20. Недостатній розвиток інформаційної індустрії, у тому числі інформаційної інфраструктури, інформаційного бізнесу, електронної комерції; повільне зростання частки зайнятих людей в електронному бізнесі та ін.
21. Неналежне поширення міждисциплінарної бази досліджень.
22. Незацікавленість держави у надходженні податків від такого виду діяльності.
23. Розбіжності соціально-політичної та економічної ситуації у різних державах, відмінності в масштабах цін та їх нестабільність.
24. Відсутність "прозорого" середовища.
25. Труднощі користування корпоративною локальною мережею з використанням таких її ресурсів, як файл-сервери, сервери додатків і т. д.
26. Непрогнозованість результатів, оскільки потрібно добре знати специфіку світового ринку.

Усе це призводить до використання різноманітних обхідних шляхів при організації трудових відносин.

Для розв'язання зазначених проблем в Україні потрібно здійснити такі заходи:

- необхідно терміново розробити загальнодержавну політику у сфері дистанційної зайнятості;
- створити програми з дистанційних форм зайнятості;
- адаптувати законодавство України до дистанційних форм зайнятості та до міжнародних стандартів;
- створити інформаційну магістраль дистанційної зайнятості (біржа дистанційної зайнятості, конкурентоспроможні інформаційні системи) із виходом у міжнародний простір з використанням

міжнародних інформаційних можливостей;

- встановити міждержавне співробітництво з дистанційних форм зайнятості;
- заохотити населення та підприємців до застосування дистанційних форм зайнятості (пільги в оподаткуванні, наданні вигідного кредитування та ін.).

Незважаючи на існуючі проблеми в Україні, така робота, на наш погляд, буде все більш актуальною, а використання інформаційно-комунікаційних технологій є сучасним і зручним засобом організації дистанційної зайнятості.

На підставі викладеного можна зробити такі висновки.

Проблема зайнятості та соціальної захищеності населення на сьогодні є актуальною як для українського суспільства, так і для будь-якої країни. До сьогодні у вітчизняній науці концепція віддаленої зайнятості як самостійного об'єкта дослідження і проблеми в цілому мало розглядалася.

Завдяки електронній дистанційній роботі істотно збільшився обсяг зайнятості за інтернет-спеціальностями. В галузі програмування Україна цілком конкурентоспроможна на світовому ринку, і нам варто активно розвивати наявний потенціал. Розширення ділових можливостей, створене в результаті безперешкодного розвитку електронної мережі, дасть можливість багатьом спеціалістам залишитися на батьківщині, отримувати більш високу заробітну плату, витратити зароблені кошти, а також вкладати їх у розвиток економіки країни, а не експортувати свої таланти і доходи за кордон.

Але для впровадження дистанційних форм зайнятості в Україні слід зробити деякі зміни. Головним чином ці зміни мають відобразитися в оновленні законодавчої бази України, відповідно до нагальних потреб організації дистанційної зайнятості, адже, згідно з Конституцією України, держава має створювати умови для повного здійснення громадянами права на працю [1].

На сьогодні дистанційна зайнятість в Україні не впроваджується відкрито, вона існує нелегально у вигляді прихованого пра-

цевлаштування поодиноких осіб, які б охоче працювали легально, без ризиків бути обманутими та з гарантією офіційного працевлаштування, отже, потрібне втручання на державному рівні.

Таким чином, розвиток дистанційної зайнятості має бути одним із головних пріоритетів держави.

Незважаючи на існуючі проблеми, в Україні інтерес до дистанційної форми зайнятості зростає. І хоча на сьогодні в Україні дистанційні форми зайнятості дуже слабо розвинені, але з часом вітчизняні роботодавці, як і в розвинених країнах, гідно оцінять переваги такої форми зайнятості.

Отже:

- 1) дистанційні форми зайнятості потрібно рекомендувати до впровадження в Україні на державному рівні;
- 2) як роботодавцям, так і фахівцям доцільно брати участь у міжнародних заходах з питань дистанційної зайнятості;
- 3) важливе завдання України полягає в тому, щоб не втратити шанс, який на сьогодні вона має щодо участі у міжнародних проектах і впровадження в життя новітніх концепцій;
- 4) доцільно на державному рівні вжити заходів щодо створення нової моделі взаємодії основних учасників процесу та розширювати соціальну доступність дистанційних форм зайнятості;
- 5) необхідно всебічно сприяти розвитку нового наукового економічного напрямку — теорії дистанційної зайнятості, розширення відповідного методологічного та методичного підґрунтя в галузі адміністративного управління;
- 6) рекомендації та висновки є важливими для практичного застосування в організаціях віртуального типу;
- 7) в Україні необхідно розробити єдину інформаційно-комунікаційну інфраструктуру доступних інформацій-

них систем з питань дистанційної зайнятості;

- 8) необхідно адаптувати законодавчу базу України до широкого впровадження дистанційних форм зайнятості.

Отримані в результаті дослідження висновки та рекомендації можуть бути використані при розробці та впровадженні форм дистанційної зайнятості в Україні, при розробці та реалізації соціально-орієнтованих регіональних програм зі зниження рівня безробіття та регулювання ринку праці, з підтримки малого та середнього підприємництва, молоді, жінок, інвалідів тощо.



Література

1. Авер'янов В. Б. та ін. Коментар до Конституції України / Ред. В. Ф. Опришко. — Верховна Рада України, Ін-т законодавства. — К., 1996. — 368 с.
2. Моцар М. М. Міжнародні аспекти та передумови для формування дистанційної форми зайнятості в Україні // 36. наук. праць SWWorld: Сучасні проблеми і шляхи їх вирішення в науці, транспорті, виробництві та в освіті 2012: Матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. 18–27 груд. 2012 р. — Вип. 4; Т. 29 / Уклад. С. В. Купрієнко. — Одеса: ЦИТ, 2012. — С. 21–25.
3. Статистичний збірник Державної служби статистики України // 36. норматив. показч. / Упоряд. та голов. ред. В. М. Забара. — К.: Статінформ, 2012. — 49 с.
4. MOT: В мире более миллиарда человек не имеют работы // РБК Україна. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.rbc.ua/rus/top/show/mot-v-mire-bolee-milliarda-chelovek-ne-imeyut-raboty-24012012150600>
5. Безробіття в Україні за методологією МОП // УНІАН. Економіка-2013. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://economics.unian.net/ukr/detail/102930>
6. Freelance ready reckoner 2011–12 © Andrew Bibby 2011. The Freelance Ready Reckoner 2011–12. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.andrewbibby.com/reckoner.html>

З позицій соціальної значущості вперше розглянуто питання практичної державної підтримки впровадження дистанційних форм зайнятості в Україні, систематизовано проблеми цього процесу та запропоновано дієві шляхи їх вирішення. Зокрема, найбільш важливими є наведені рекомендації, які можуть бути враховані при розробці та реалізації державних програм зі

зниження рівня безробіття в Україні та входження країни в міжнародний інформаційний простір з формування європейського інтелектуального потенціалу.

С позиций социальной значимости впервые рассмотрен вопрос практического внедрения дистанционных форм занятости в Украине, систематизированы проблемы этого процесса и предложено действенные пути их решения. В частности, наиболее важным являются предложенные рекомендации, которые могут быть учтены при разработке и реализации государственных программ по снижению уровня безработицы в Украине и программ по вхождению страны в международное информационное пространство по формированию европейского интеллектуального потенциала.

From the standpoint of the social importance for the first time considered the question of practical implementation of remote forms of employment in Ukraine, a systematic problem of this process and proposed effective solutions. In particular, the most important are given recommendations that can be taken into account in the formulation and implementation of government programmes to reduce unemployment in Ukraine and programs for the country's accession in the international information space for the formation of the European intellectual capacity.

Надійшла 10 лютого 2013 р.