

**Міністерство освіти і науки України
Інститут педагогіки НАПН України
Інститут філософії НАН України
Інститут історії України НАН України
Інститут держави і права імені В.М. Корецького НАН України
Національний педагогічний університет імені М.П. Драгоманова
Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара**



ОСВІТА І НАУКА В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ

МАТЕРІАЛИ

**II Всеукраїнської наукової конференції
(присвяченої 100-річчю Дніпровського національного
університету імені Олеся Гончара)**

26-27 жовтня 2018 р.

Частина II

у 2017 році – у 2,6 рази і становить 1558,1 грн). Щодо динаміки надходжень місцевих податків і зборів за перше півріччя 2018 року порівняно з I-м півріччям 2017 року, то найвищий темп зростання цих надходжень спостерігається по бюджету Райгородської ОТГ – у 2,1 рази, найнижчий рівень – по Староприлуцькій ОТГ, де надходження зменшилися на 16,2%. Серед ОТГ Вінницької області двадцять дві громади отримують з державного бюджету базову дотацію, дев'ять перераховують реверсну дотацію. Найвищий рівень дотаційності у Мурафській громаді, у якій обсяг базової дотації у загальній сумі доходів становить 41%. Найбільша питома вага видатків на утримання апарату управління у власних ресурсах ОТГ (без урахування трансфертів) припадає на бюджет Мельниківської ОТГ – 56,1%, найменша – на бюджет Калинівської ОТГ – 9,3%.

В цілому по країні аналіз впливу змін у бюджетному законодавстві на формування та фактичний рівень виконання місцевих бюджетів ще раз доводить, що передані до місцевих бюджетів джерела фінансування виявились недостатніми для повного фінансування видатків. Крім того, органи місцевої влади та самоврядування не зможуть використати розширену доходну базу на власний розсуд у зв'язку з розширенням делегованих державою нових повноважень. Проведення реальної бюджетної реформи має корелювати з реформуванням місцевого самоврядування та адміністративно-територіального устрою країни, що дозволить забезпечити підвищення фінансової незалежності місцевих бюджетів і рівня фінансової забезпеченості делегованих повноважень.

Список використаних джерел

1. Власюк Н.І. Місцеві фінанси: навч. посіб. К. Алерта. 2011. 328 с. 2. Данилишин Б.М. Децентралізація управління в Україні: з чого почати? URL <http://kontrakty.ua/article/82116>. 3. Набатова Ю.О. Формування місцевих бюджетів в умовах децентралізації фінансових ресурсів. Ефективна економіка. №5. 2015. URL <http://www.econotyu.nauka.com.ua/>. 4. Казюк Я.М. Питання бюджетної децентралізації управління системою місцевих бюджетів. Статистика України: щоквартальний науково-інформаційний журнал. Держ. служба статистики України; НТК статистичних досліджень; НАСОА; НАДУ при Президентіві України. Київ. 2014. № 2 (65). С. 20-25. 5. Чеберяко О., Рябоконт О. Місцеві бюджети в умовах сучасної децентралізації: Україна і зарубіжний досвід. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Економіка 4 (181). 2016. С. 24-28.

Н. В. Шиловцева

МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ РОБОЧОЇ СИЛИ

Важливим питанням формування інноваційної моделі розвитку України є створення системи управління конкурентоспроможністю робочої сили на підставі визначення її змісту та чинників формування.

Поняття конкурентоспроможності робочої сили обумовлюється її особливостями як товару (він має споживчі та вартісні характеристики). Ціна робочої сили має суб'єктивне визначення та враховує позицією споживача робочої сили. Відмінністю робочої сили від інших товарів є її здатність до самовдосконалення і те, що виробник та носій робочої сили втілюється в одній особі. Доцільно враховувати такі пріоритетні компоненти якості робочої сили, як соціально-мотиваційні властивості та ключові компетенції працівника; компоненти «ціна» та «вартість послуг робочої сили», які формуються в результаті взаємодії суперечливих тенденцій сучасного ринку праці, що впливають на попит і пропозицію на ньому. Сьогодні на ринку праці існує дисбаланс між попитом та пропозицією за всіма групами професій, особливо нестача кадрів на високотехнологічних промислових виробництвах. Кількість зареєстрованих безробітних на червень 2018 року склала 1600,4 тис. осіб

(8,9%). Суттєвий рівень безробіття серед молоді (за I півріччя 2018 року він складав більш ніж 27,8% економічно активного населення) [2]. Ринок праці України потребує працівників, які здатні до постійного самонавчання, вдосконалення своїх трудових навичок. Це обумовлює соціально-мотиваційну компоненту, яка може бути ефективною або неефективною системою мотивації працівників.

Ми вважаємо доцільним виділити чинники конкурентоспроможності робочої сили як у процесі її формування, так і в процесі використання робочої сили. Формування робочої сили визначається кількісними і якісними показниками, станом здоров'я, рівнем інтелекту, віком, чисельністю працюючих. Використання робочої сили в процесі господарської діяльності визначається такими економічними показниками як продуктивність праці, вартість робочої сили та її соціальні складові (добробут, умова і оплата праці, якість трудового життя, соціальна забезпеченість та захищеність), функціонування робочої сили на мікро- і макро- рівнях. До чинників конкурентоспроможності робочої сили на етапі її використання можна віднести видатки на підготовку та її розвиток, вартість споживчого кошику, індекс людського розвитку, перспективи кар'єрного зростання робочої сили.

Сьогодні в Україні існують значні труднощі у формуванні конкурентного середовища на ринку праці, що пов'язане з демографічною ситуацією, станом здоров'я населення, його освітньо-професійним потенціалом та соціально-мотиваційною компонентою. Щодо демографічної ситуації, за останні десять років населення України (без урахування Криму та ДНР) скоротилося на – 4,382 млн. осіб. 70% українців належать до категорії працездатних громадян (30 млн. осіб – працездатне населення, 6 млн. пенсійного віку). Коефіцієнти демографічного навантаження (КДН) розраховується як відношення кількості мешканців країни, що не досягло працездатного віку, до працездатних громадян. У 2018 році КДН дорівнює 19,2%. Середня тривалість життя демонструє, скільки в середньому доводиться жити громадянам, на нього впливають показники народжуваності та смертності. Рівень смертності вдвічі перевищує народжуваність. За січень-квітень 2018 року скорочення населення складало 8 тис. осіб. У 2018 році середня тривалість життя як для жінок, так і для чоловіків – 68,8 років. Цей показник не тільки набагато нижчий за західноєвропейських країн, але ще і менший за середньої тривалості життя в світі (за даними ООН він становив 71 рік). Сучасний ринок праці характеризується рівнем безробіття в 1,4% працездатного населення (2,3% – мешканці сіл, у міських поселеннях – 1,1%). Кількість ваканцій, заявлених роботодавцями до ДСЗ у порівнянні з груднем 2017 року збільшилася на 9,4 тис. та складає 18,7%. Навантаження зареєстрованих безробітних на одну вакансію в цілому по країні змінилося із 7 осіб на кінець грудня 2017 року до 6 осіб на початок січня 2018 року [3]. Руйнування дисбалансу між структурою робочої сили пов'язано з забезпеченням мобільності освітньої системи в цілому і особливо системи професійної підготовки.

Особливість конкурентних відносин на ринку праці полягає в тому, що суб'єкти (покупці і продавці робочої сили) є водночас як носіями попиту, так і носіями пропозиції, а сама конкуренція, як підкреслює І.Л. Петрова, набуває двох форм: конкуренція між виробниками-підприємцями за найкращих працівників необхідних професій, кваліфікацій, що відповідають специфікації робіт; конкуренція між працівниками за найкраще місце застосування своєї робочої сили [1, с.144]. Детермінантами конкурентоспроможного ринку праці є кількісні і якісні та переваги в освіті, кваліфікації, рівнях компетенції, накопиченому досвіді, схильності до інновацій, мобільності, мотивованості.

Проблеми якості освіти в Україні має важливе значення, що обумовлена такими чинниками: якість людських ресурсів, що впливає на рівень розвитку країни та її глобальну економічну конкурентоспроможність; якість освіти у забезпеченні кон-

курентоспроможності випускників вищої школи на ринку праці. Освіта та професійна підготовка є визначальний чинник конкурентних переваг робочої сили.

Формування партнерства бізнесу і професійно-технічної освіти – це напрям забезпечення конкурентоспроможності майбутніх кваліфікованих робітників. Бізнес-компанії повинні відкривати на базі ПТНЗ навчально-виробничі центри, в яких учнівська молодь і педагогічні працівники ознайомлюються із специфікою нових матеріалів, обладнання, інструментів, оволодівають сучасними виробничими технологіями. З іншого боку професійно-технічні заклади повинні враховувати потреби ринку праці з урахуванням вимог замовників робітничих кадрів.

Удосконалення системи управління конкурентоспроможністю робочої сили представляє собою процес впливу на формування та використання робочої сили з метою розвитку в ній стійких конкурентних переваг в умовах зовнішнього і внутрішнього середовищ. Підвищення конкурентного рівня робочої сили передбачає вдосконалення техніко-економічних умов господарської діяльності, що пред'являють вимоги до якості робочої сили її загальної компетентності, професійної майстерності та практичного досвіду. Розробка напрямів підвищення конкурентних переваг робочої сили обумовлені вдосконаленням її соціально-демографічних характеристик, що визначає попит і пропозицію робочої сили, а також необхідність враховувати соціально-культурні обставини, що відображають готовність робочої сили до деверсіфікації форм зайнятості та трудової мобільності.

Список використаних джерел

1. Петрова І.Л. Сегментація ринку праці: теорія і практика регулювання. – К.: Ін-т економіки, управління та господарського права, 1997. – 298 с.
2. http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2017/rp/eans/eans_u/arch_bnsmv_u.htm.
3. www.ukrstat.gov.ua.

К. Ф. Ковальчук, О. Ю. Приходченко

МЕТОДИ ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ У СФЕРІ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Система пенсійного забезпечення зв'язує між собою працююче населення, роботодавців, пенсіонерів та державні фінанси. Реформування пенсійної системи, запровадження нових рівнів вимагає перегляду мотивів та системи прийняття рішень. Однією з проблем є велика частка «тіньової» економіки, через що державний пенсійний фонд може недоотримувати певні кошти. Використаємо методи теорії прийняття рішень, щоб побудувати систему, яка б допомогла визначити основні чинники впливу на поведінку суб'єктів пенсійної системи. Критерії, якими керуються при обранні стратегії участі в пенсійній системі може бути декілька: рівень заробітної плати, яку отримує працівник зараз, рівень майбутньої пенсії, коефіцієнт заміщення заробітної плати пенсією, загальна сума доходів, яку отримає працівник протягом життя. Величина кожного з названих критеріїв залежить від показників економічного становища, тому існує невизначеність. Для пенсії із солідарної системи невизначеність пов'язана з величиною відношення індивідуальної заробітної плати до середньої зарплати для визначення пенсії [1]. На розмір пенсії з накопичувальної системи в першу чергу впливає рівень доходності фінансових інструментів.

Стратегії людини представимо таким чином, щоб вони безпосередньо залежали від значення мінімальної заробітної плати: 1) офіційна мінімальна зарплата ($z_t^{min} = 3723$ грн у 2018 році); 2) офіційна середня зарплата (8977 грн на серпень 2018 року); 3) офіційна зарплата вище середньої (11000 грн); 4) офіційно мінімальна зарплата та частина «в конверті», що в сумі дають середню; 5) офіційно мінімальна зарплата та частина «в конверті», що в сумі дають 11000 грн; 6) офіційно середня зарплата