

ближчим часом слід суттєво підвищити в експорті частку продукції кінцевого призначення з високою додатковою вартістю, в результаті чого має бути сформована високотехнологічна експортно орієнтована структура економіки, пріоритетна увага приділена розвитку галузей, що формують людський капітал.

Перелік посилань:

1. Беляев Л. Экономика зрелоого социализма / Л. Беляев // *Свободная мысль*. – 2016. – № 6 (1660). – С. 70-93.
2. Манків Г. Н. Макроекономіка / Г. Н. Манків ; [пер. з англ., наук. ред. перекладу С. Панчишина]. – К. : Основи, 2000. – 588 с.
3. Основні показники діяльності вищих навчальних закладів України на початок 2015/16 навчального року : статистичний бюлетень. – К. : Державна служба статистики України, 2016. – 171 с.
4. Савченко В.Ф. Потенціал національної економіки України : монографія / В. Ф. Савченко. – Чернігів : ЧДІЕУ, 2009. – 274 с.
5. Тимошенко О. В. Економічна безпека національної економіки в умовах глобалізації : монографія / О. В. Тимошенко. – К. : ТОВ «Наш формат», 2016. – 384 с.

ПРОБЛЕМИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ЛЮДЕЙ З ІНВАЛІДНІСТЮ В УКРАЇНІ

Я.Т. Гереза, здобувач вищої освіти

О.О. Ряскова, здобувач вищої освіти

А.В. Панченко, к.е.н., доцент

Національний університет «Львівська політехніка»

Неповноспроможні люди потребують соціального захисту і створення таких умов життя, щоб успішно інтегруватися у суспільстві. Працевлаштування людей з інвалідністю є ключовою можливістю їх адаптації та самореалізації.

Реалії України вражають. За даними національної асамблеї людей з інвалідністю в Україні станом на початок 2016 року налічується близько 2,6 млн. осіб з інвалідністю, майже 80 % із них – працездатного віку, що відповідає кількості понад 2 млн. осіб. [1] Одним із факторів, що благотивно впливають на процес перебігу хвороби є адаптація неповносправних людей у суспільстві, зокрема за рахунок в знання їх важливості як працівника. Проте в Україні частка працюючого населення серед людей з інвалідністю щороку падає. Працевлаштованими є приблизно третина з них – 600-680 тис. осіб. Однак, на думку експертів, ці цифри – завищені, більш реальна цифра за даними американського звіту про права людини – 13 %. [1] Це пов'язано із уникненням роботодавцями прийняття на роботу таких осіб у зв'язку з необхідністю надавати їм пільги в вигляді додаткових відпусток та скороченого робочого дня або у зв'язку з необхідністю облаштувань спеціальних засобів пересування.

Конституцією України встановлено правом будь якої особи право на працю Проте часто у такому праві є відмовлено. Працевлаштування зазвичай починається із державної служби зайнятості. Проте люди з обмеженими можливостями часто не спроможні домогтись статусу безробітного, оскільки такий статус здобувають люди, що протягом останніх 12 місяців до настання безробіття працювала не менше 26 календарних тижнів, що передбачає сплату соціальних внесків. Відсутність офіційного статусу безробітного для осіб з обмеженими можливостями скасовує їх право на виплати по безробіттю та на професійну підготовку, підвищення кваліфікації чи перекваліфікацію. Найчастіше за висновками медико-соціальної експертної комісії людина з інвалідністю може працювати в умовах пониженого фізичного та психоемоційного навантаження, що значно понижує її шанси знайти роботу. Проте формується практика, коли неповносправним громадянам пропонується робота, де не потребується високої кваліфікації. Очевидно, що заробітна плата за таку роботу є нижчою.

Державна політика з питань працевлаштування неповноспроможного населення передбачає встановлення квот кількості робочих місць що призначені на підприємстві для осіб з інвалідністю. В Україні ця норма становить 4 % середньооблікової середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік, а якщо працює від 8 до 25 осіб, – у кількості одного робочого місця [2]. Проте велика частка роботодавців з метою уникнути додаткових витрат для облаштування робочого місця та забезпечення особи усіма соціальними нормами для виконання квоти на працевлаштування осіб з інвалідністю звертаються до профільних організацій з бажанням знайти людину, яка буде офіційно оформлена як працівник підприємства, отримуватиме мінімальну зарплатню, проте не з'являтиметься фактично. Оскільки виплачувати мінімальну зарплатню є менш витратним, ніж забезпечити людину відповідними умовами праці. За даними Доповіді Міністерство соціальної політики України у 2013 році із перевірених 9 тис. роботодавців третина не виконала норматив робочих місць для неповносправних осіб [3].

Для врегуляції проблем працевлаштування неповноспроможних осіб необхідно вивчати досвід близьких за устроєм країн. Зокрема, Верховна Рада зараз розробляє проект із зміни принципів осіб із інвалідністю, опираючись на європейський досвід. Нинішня державна політика із квотуванням подібна до політики Китаю, проте є значно менш ефективна у зв'язку з адміністративно-командною економікою.

Перелік посилань:

1. Національна асамблея людей з інвалідністю [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://naiu.org.ua/useful/jobs/>.
2. Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні [Електронний ресурс] : Закон України від 21.03.91 р. № 875-ХІІ / Верховна Рада України. – Режим доступу : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/875-12>
3. Соцпортал [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://socportal.info/>.

ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ УКРАЇНИ В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНОГО СЕРЕДОВИЩА

Д.А. Горовий, д.е.н., доцент

А.О. Воронков, аспірант

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Узагальнення літературних джерел показало, що у якості людського капіталу, за звичай, розуміється «втілений у людині запас здібностей, знань, навичок і мотивацій» [1]. Тобто, як і випадку матеріального капіталу його придбання «вимагає відволікання коштів від поточного споживання заради одержання додаткових доходів у майбутньому» [2].

Отже, категорія людський капітал є складним об'єктом соціально-економічного дослідження, у підходах до розуміння сутності якого існували і донині існують значні відмінності. Крім того, вітчизняні автори і досі практично не враховують вплив на розвиток людського капіталу в Україні фактору інформатизації і соціалізації суспільства через поширення ролі соціальних мереж та фактору глобалізації, що проявляється нині у можливості вільного пересування громадян не лише у межах нашої країни, але й можливості працевлаштування за кордоном. Також, відповідно, практично не досліджений фактор впливу міграції з інших країн на розвиток людського капіталу в Україні.

З приєднанням України до Світової організації торгівлі (СОТ) та враховуючи її прагнення до інтеграції в Європейський Союз, внутрішній ринок України вже не є тією захищеною територією, на якій українські підприємства можуть отримувати прибуток за умов неможливості експорту власної продукції і загальносвітових тенденцій до занепаду промислового машинобудування. Причому спільним джерелом формування проблеми є неврахування ролі робітника, його знань, вмінь та здібностей. Адже саме це прямо впливає на якість продукції, знаряддя праці та технології, що використовуються. Значна енергомісткість призводить до необхідності підприємств зменшувати оплату праці для встановлення конкурентної вартості продукції. А прихід на ринок іноземних корпорацій, які не мають таких проблем, призведе до відтоку працівників (особливо кваліфікованих) з вітчизняних підприємств.

Таким чином перетворення трудових ресурсів в умовах ринкової економіки в людський капітал, вимагає від підприємств опанування нової системи забезпечення себе ним, в тому числі і через ринок праці. Ефективна робота на будь-якому ринку забезпечується дотриманням вимог маркетингу, але для такого товару, як людський капітал поки що не розроблено науково обґрунтованого методичного забезпечення.

Застосування концепції людського капіталу у практичній діяльності сучасного українського підприємства зумовило наявність вже не двох [3], а трьох груп факторів, що безпосередньо впливають на людський капітал (табл. 1).

Загальні фактори обумовлені рівнем розвитку держави і практично не можуть бути змінені на кожному окремому підприємстві або змінені людиною особисто. Індивідуальні показники особливі для кожної людини, а тому розглядаються для кожної людини окремо і можуть бути змінені людиною особисто або підприємством, на якому вона працює. Тому вони повинні представляти найбільший інтерес для керівництва підприємства, адже управляти людським капіталом на підприємстві можна тільки через ці фактори.

Проте все більшу роль отримує третя група факторів. Вона вже є невід'ємною вимогою при формуванні персоналу творчих професій, проте починає ставати важливою і для робітничих професій, адже сучасні робітники також повинні отримувати підвищення кваліфікації, знання про нові технології часто від іноземних партнерів або іноземного керівництва. В такому сенсі більш конкурентоспроможним стає той робітник, який володіє іноземною мовою.