

більшість вітчизняних громадян (особливо чоловічої статі) можуть не дожити до пенсійного віку, натомість здійснені пенсійні внески до Пенсійного фонду протягом життя не повертаються.

Таким чином, основними проблемами функціонування пенсійної системи України є: низький рівень офіційних заробітних плат та високий рівень тінізації доходів громадян; невтішні прогнози щодо демографічного розвитку країни, пов'язані із щорічним збільшенням пенсіонерів та зменшенням кількості працюючих; низький розмір пенсії щодо забезпечення гідного життя пенсіонерів; дефіцит Пенсійного фонду України та високий рівень пенсійного навантаження на державний бюджет; високоризиковість функціонування системи недержавного пенсійного забезпечення, що пов'язано із інфляційними очікуваннями громадян, низьким рівнем інвестиційного доходу, нерозвиненістю фондового ринку та інструментів вкладання залучених пенсійних коштів; наявність ризиків, неможливість населення здійснювати контроль за діяльністю НПФ, невпевненість та недоступність у повній мірі інформації щодо основних показників функціонування та напрямів інвестування пенсійних активів, що, у свою чергу, обумовлює низький рівень довіри у взаємовідносинах громадян із пенсійними фондами.

На наш погляд, одним із шляхів удосконалення пенсійної системи України є: по-перше, виведення доходів громадян із тіні, що стане суттєвим джерелом наповнення бюджету Пенсійного фонду; по-друге, стимулювання подальшого розвитку недержавного пенсійного забезпечення сприятиме підвищенню соціального захисту пенсіонерів. Так, недержавний пенсійний фонд не може збанкрутувати, так як пенсійні внески до нього гарантуються державою; для учасників даних фондів передбачені податкові пільги; розмір пенсії складається із суми внесків та інвестиційного доходу; по-третє, забезпечення належного рівня інвестиційного доходу, який здатний покрити рівень інфляції та забезпечити зростання розміру пенсійних накопичень можливе за умов розвитку вітчизняного фондового ринку, проведення владою політики таргетування інфляції; по-четверте, удосконалити нормативно-правову базу щодо питань інвестування, ліквідності пенсійних активів, належного адміністрування та управління, нагляду та контролю за рухом пенсійних активів; по-п'яте, з метою підвищення довіри до НПФ та стимулювання їх розвитку необхідно забезпечити інформаційну прозорість та доступність, позиціонувати послуги НПФ через проведення широкомасштабної роз'яснювальної роботи серед населення, підвищити рівень його фінансової грамотності, стимулювати появу нових пенсійних продуктів, забезпечити макропруденційний нагляд за діяльністю пенсійних фондів.

**Література:** 1. Гура М. Пенсійна реформа: виклик для України / [за ред. М. Свенціцькі, І. Чапко, А. Єрмошенко]. – К.: Аналітично-дорадчий центр Блакитної стрічки ПРООН, 2008. – 68 с. 2. Офіційний сайт Пенсійного фонду України [Електронний ресурс]: <http://www.pfu.gov.ua>

**Ситник О.Ю.,**

*здобувач кафедри економіки праці та менеджменту  
Кіровоградського національного технічного університету,  
м. Кіровоград, Україна*

## **АКТИВІЗАЦІЯ УЧАСТІ РОБОТОДАВЦІВ В СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА ЯК ЧИННИК ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ**

Необхідність формування в Україні інноваційної моделі економіки й становлення суспільства знань, підвищення техніко-технологічного рівня виробництва, зростання обсягів інтелектуальної праці актуалізують питання забезпечення вітчизняних підприємств, установ та організацій висококваліфікованими працівниками, зацікавленими у своєму безперервному професійному розвитку та оновленні знань. Дієвим засобом подолання дисбалансу на ринку праці є розвиток соціальної відповідальності бізнесу, розширення ролі роботодавців у сфері професійного розвитку людських ресурсів засобами соціального партнерства. Соціальне партнерство є потужним засобом поліпшення якості навчання і ефективності підвищення кваліфікації людських ресурсів, за допомогою якого поєднуються сфера освіти, економіка, соціально-трудова сфера, забезпечується необхідна рівновага у попиті і пропозиції кваліфікацій, навичок і знань працівників на ринку праці.

На необхідності підвищення соціальної відповідальності усіх суб'єктів наголошують більшість провідних вітчизняних учених. Так, О.А. Грішнова зазначає, що умовою розбудови і ефективного функціонування соціально орієнтованої ринкової економіки, забезпечення високої якості життя населення, створення громадянського суспільства і розширення умов для людського розвитку є формування і реалізація соціальної відповідальності всіх суб'єктів держави. Соціальна відповідальність як концепція заохочує кожну людину враховувати інтереси суспільства, беручи на себе відповідальність за вплив своєї діяльності на інших людей, громади та навколишнє середовище в усіх аспектах [1].

На думку Е.М. Лібанової, формування соціальної відповідальності та позитивного соціально-психологічного клімату є наріжним каменем модернізації суспільства. Без соціальної відповідальності, суб'єктами якої є держава, продуктивний бізнес і громадянське суспільство, всі трансформації неминуче провокуватимуть подальше посилення корупції, економічного і правового розшарування тощо [2].

Стандартизовані схеми забезпечення ефективності розвитку людських ресурсів за рахунок підвищення соціальної відповідальності бізнесу довели свою дієвість у більшості розвинених країн світу. Наприклад, у Великобританії успішно запроваджено стандарт „Інвестори в людей” – національний еталон для інтегрування навчальних та господарських видів діяльності, які використовуються в межах організації із стратегією бізнесу [3].

Крім того, в розвинених країнах широко застосовуються такі стандарти:

- „Соціальна відповідальність” (SA 8000), за рахунок впровадження якого поліпшуються умови праці, підвищується продуктивність праці, зростає ступінь керованості підприємства, стабілізуються партнерські відносини з контрагентами та іншими зацікавленими сторонами, зростає довіра до підприємства, його іміджу та репутації, збільшуються можливості виходу на міжнародний ринок, запроваджуються моральні принципи ведення бізнесу.

- „Система менеджменту в галузі охорони праці та попередження професійних захворювань” (OHSAS 18001), який дозволяє організації: знизити ризики і пов'язані з ними втрати, у тому числі у зв'язку зі штрафами, виплатами за нещасними випадками, покращити моральний клімат, забезпечити відповідність своєї діяльності вимогам законодавства, контролювати небезпечні фактори виробництва, підвищити імідж та репутацію.

У сучасних умовах можна говорити про суттєву трансформацію ролі роботодавців в контексті формування моделі соціально-відповідального бізнесу. Наслідки такої трансформації мають безпосередній вплив на участь роботодавців у забезпеченні ефективного професійного розвитку людських ресурсів засобами соціального партнерства.

Ключовою відмінністю соціально-відповідального бізнесу є те, що для роботодавців основною метою господарської діяльності виступає не тільки максимізація прибутку, але й подальше використання його частини на підвищення якості життя найманих працівників підприємства і населення території в цілому. Вагоме значення має не лише забезпечення економічної, але й соціальної ефективності бізнесу. Значна увага приділяється заходам щодо стабілізації складу персоналу та його адекватного оновлення, оскільки передчасне звільнення працівника вважається негативним явищем, що призводить до значних додаткових витрат на пошук нових кадрів, їх навчання та адаптацію. Переважає проактивна кадрова політика – прораховуються можливі зміни потреби підприємства у кадрах у розрізі професій і спеціальностей та їх наслідки на перспективу. Застосовуються засоби як матеріального, так і морального стимулювання, забезпечується чіткий зв'язок між внеском працівника у результати діяльності підприємства внаслідок використання отриманих нових знань та наданими йому додатковими стимулами.

Участь роботодавців у професійному розвитку персоналу не обмежується часовими межами його роботи на підприємстві (від моменту прийому на роботу), а розпочинається значно раніше – ще під час навчання молоді. Така діяльність включає участь у профорієнтаційних заходах для школярів спільно з представниками вищих та професійно-технічних навчальних закладів, формуванні вимог до структури і змісту професійної освіти, фінансування навчання молоді з подальшим працевлаштуванням на підприємстві. Співпраця роботодавців з освітніми установами не обмежується пошуком вже підготовлених кадрів – випускників закладів вищої та професійно-технічної освіти. Вона здійснюється упродовж усього терміну навчання молодих

фахівців, поширеними є участь провідних фахівців підприємств у викладанні навчальних дисциплін, надання можливості якісного проходження практики, працевлаштування на умовах неповного робочого дня найбільш перспективних студентів ще під час їх навчання.

Отже, основними напрямками активізації участі роботодавців в системі соціального партнерства з метою підвищення ефективності розвитку людських ресурсів є: - досягнення паритету інтересів роботодавців та найманих працівників, спрямування частини коштів, отриманих в результаті господарської діяльності підприємства, на підвищення якості життя найманих працівників підприємства і населення території в цілому; - розширення часових та змістовних горизонтів участі роботодавців у професійному розвитку людських ресурсів; - інтенсифікація робіт у сфері профорієнтаційної діяльності; - застосування широкого спектру засобів матеріального і морального стимулювання; - посилення співпраці з освітніми установами; - заходи стабілізації складу персоналу, так і щодо його адекватного оновлення.

Таким чином, активізація участі роботодавців в системі соціального партнерства виступає надзвичайно вагомим чинником підвищення ефективності професійного розвитку людських ресурсів та забезпечення позитивного впливу результатів такого розвитку на кінцеві показники діяльності підприємств. Водночас, висока результативність діяльності бізнесу є запорукою сталого економічного розвитку національної економіки в цілому.

**Література:** 1. Грішнова О.А. Соціальна відповідальність у контексті подолання системної кризи в Україні / О.А. Грішнова // Демографія та соціальна економіка. – №1 (15). – 2011. – С. 39-46. 2. Лібанова Е.М. Модернізація економіки України в контексті соціальних викликів / Е.М. Лібанова // Демографія та соціальна економіка. – №1 (15). – 2011. – С. 24-38. 3. Левченко О.М. Економіка знань: управління розвитком людських ресурсів Великобританії / О.М. Левченко. – К.: Видавничий дім „Корпорація”, 2005. – С. 168.

*Хомин О.Й.,*

*к.е.н., доцент, професор кафедри економічної безпеки  
Львівського державного університету внутрішніх справ,  
м. Львів, Україна*

### **ДЕМОГРАФІЧНА БЕЗПЕКА ДЕРЖАВИ В УМОВАХ СТАЛОГО РОЗВИТКУ**

Безпека держави може бути досягнута лише при умові, коли ступінь залежності від інших держав не буде перевищувати межі, яка зможе погрожувати втратою національного суверенітету, суттєвим послабленням економічної сили, значним зниженням рівня життя. [1]

Перебуваючи у складному взаємозв'язку усі види безпеки – політична, військова, демографічна, економічна, екологічна, соціальна, інформаційна, геополітична, не лише пов'язані між собою, а й обумовлюють одна одну. Взаємне проникнення видів національної безпеки призводять до змін у середині кожної з них. Можна з впевненістю сказати, що в національній безпеці відбуваються інтеграційні процеси між різними видами безпеки.

Демографічна безпека – це стан, що визначається при: відсутності загроз, ризиків та викликів; сталому розвитку, що унеможливорює вплив негативних факторів; забезпеченні захисту чи охорони від загроз та ризиків. Демографічна безпека держави – це стан захищеності життєво важливих інтересів людей які проживають на певній території та формують суспільство й державу в різних сферах життєдіяльності від внутрішніх і зовнішніх загроз, що сприяє їх розширеному відтворенню. Демографічна безпека включає в себе такі ієрархічні рівні: глобальний, міждержавний, державний, регіональний та локальний. Кожен рівень має свої особливості, що формуються на основі просторово-територіальної системи, особливостей економічного навантаження, екологічної ситуації, етнічних, культурних, релігійних особливостей. Рівні демографічної безпеки розвиваються як в просторовому, так і в часовому вимірі, частими є випадковість та закономірність. Інколи дистанція між невідомим та закономірним є надто малою.

Демографічні небезпеки – це можливість виникнення умов економічного, соціального, природного та техногенного характеру, за наявності яких можуть виникнути несприятливі події, що в свою чергу призведуть до негативних процесів на певній території. Небезпека виникає при умові специфічного поєднання певних небезпечних факторів, за наявності яких відбуваються несприятливі події та процеси. Демографічна загроза – це можливість чи неминучість