

Необхідна державна підтримка у питанні зміцнення статусу праці та її оплати, формування стабільної системи факторних доходів, ринкова переорієнтація системи соціальних трансферів» [7, с. 275].

Таким чином, маємо четвертий постулат – окрім розвитку суспільних благ на сільських територіях, це беззаперечно має бути і цілісна система заходів формування доходів населення як від здійснення підприємницької діяльності, так і іншими, у т.ч. числі соціальними заходами підтримки.

Як узагальнено І. Бобух, стосовно поведінкових (ціннісних) особливостей резидентів України відносно аспектів сталого розвитку, наявна схильність до надмірного використання ресурсів – енергетичних, водних та ін., відношення до природних ресурсів як до «дармового» блага; низький рівень сприйняття нових технологій; низький рівень обізнаності у сфері ресурсоефективності [2, с. 5].

Тому п'ятим постулатом виступає раціоналізація у виборі об'єктів фінансування з огляду на дбайливе ставлення до споживання ресурсів і застосування природозберігаючих технологій.

Висновки. Недоліки реформ сталого сільського розвитку, на нашу думку, залежать від двох крайностей: недостатнє врахування національних особливостей, системи життєвих цінностей, пріоритетів сільських жителів та ігнорування світового досвіду загальнолюдських цінностей. Тому підходи до фінансування сталого сільського розвитку у світлі поведінкової економіки є системою заходів, які знаходяться в діапазоні між цими крайностями, а саме – теоретичне напрацювання та практична реалізація власного національного вибору, відповідно до первинних економічних потреб, потенціалу територій та їх фінансового, соціального і людського капіталу.

Ці заходи можуть бути реалізовані у кількох постулатах, приведених у дослідженні, що є формою наукових і практичних заходів, які спонукають та дозволяють досягти певних соціальних змін. При цьому обсяги, структура та напрями фінансування є одночасно ціллю і оцінкою ефективності проведених заходів. Оскільки поведінкова економіка є альтернативою стандартній економіці, то її принципи більш адекватно пояснюють аспекти поведінки суб'єктів сільського розвитку і мають бути враховані у напрямі виявлення та управління, як ґрунт для нових досліджень.

Перелік посилань:

1. Бородіна О. Про започаткування політики сільського розвитку. Електронний ресурс. Режим доступу: <http://urdn.org/briefing-u-verkhovniyu-radi/> (дата звернення 10.04.2018).

2. Бобух, І. Поведінкова економіка та сталий розвиток: ключові аспекти взаємозв'язку / І. Бобух // Економіст. – 2016. – № 6. – С. 4-8.

3. Шавалюк Л. Поведінкова економіка. Український контекст. Електронний ресурс. Режим доступу: <http://tyzhden.ua/Economics/203054> (дата звернення 10.04.2018).

4. Wharton, J. (2008). *Subsistence Agriculture and Economic Development*. New York: Routledge, 494 p.

5. Бутенко В. М. Поведінкова економіка як інструмент маркетингу в сучасному агробізнесі / В. М. Бутенко // Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету (економічні науки). – 2013. – № 1(3). – С. 52-57.

6. Демедюк Л. В. Економічна поведінка домогосподарств та особистих селянських господарств у умовах фінансової кризи / Л.В. Демедюк // Сталій розвиток економіки. – 2013. – № 2. – С. 103-106.

7. Кузик О. В. Особливості впливу економічної політики держави на поведінку вітчизняних домогосподарств / О. В. Кузик // Науковий вісник НЛТУ України. – 2013. – Вип. 23.1. – С. 274-280.

ПРОБЛЕМАТИКА СОЦІАЛЬНИХ АСПЕКТІВ УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНИМ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ

О.Р. Сватюк, канд. екон. наук, доцент

Р.І. Будзяновський, здобувач вищої освіти

Львівський державний університет внутрішніх справ

Управління соціальним розвитком – це знаходження форм розв'язання протиріч, або, по можливості, подолання цих протиріч. Досягнення цього можливо тільки шляхом широкого залучення працівників до управління товариством (у різних формах) на всіх рівнях ієрархії. Однак ці недоліки, а також відсутність соціальної інфраструктури компенсується тим, що всі (більшість) працівників мають можливість здобувати необхідні блага за свої трудові доходи. Фонд оплати праці працівників за місяць є мінімальним і становить за 2017 рік 261,4 тис. грн., та за розрахунками середньомісячної заробітної плати на 1 працівника складає 1812,5 грн. (таблиця 1). Згідно штатного розпису з фонд заробітної плати за місяць фактично виплачено 14500 грн., що вказує на економію коштів. Низькі доходи працівників, з одного боку, і неможливість одержання доходів від власності й небажання власників фінансувати соціальні заходи, тим самим, зменшуючи прибуток, а з іншої, стають нерозв'язними протиріччями в діяльності.

Склад і структура персоналу та розміри заробітної плати згідно штатного розпису ТзОВ

Категорія працівників	Чисельність осіб у 2017 р.	Фонд заробітної плати за місяць, грн.	Середня заробітна оплата, грн.
Керівники (адміністрація)	2	10000	5000
Фахівці	2	9200	4600
Оперативний та допоміжний персонал	4	14300	3575
Разом за місяць	8	23500	13175

Дані ведуть до роздумів з приводу негативних наслідків отримання заробітної плати «в конвертах» та щодо відповідальності, яку за собою тягне цей факт. Основною причиною цього явища є високе податкове навантаження на заробітну плату, яке і буде проаналізоване далі. При виплаті заробітної плати своїм працівникам працедавець має здійснити наступні платежі: відрахування із заробітної плати (3,6 % – єдиний соціальний внесок, 15 (17 %) – податок на доходи фізичних осіб), нарахування на заробітну плату – єдиний соціальний внесок від 36,76 % до 49,7 % залежно від класу професійного ризику виробництва, яких налічується 67 [2, 3]. В якості прикладу взято мінімальну заробітну плату станом на 1 січня 2013 року, яка складає 1147 грн.; 2015 – 1254,54 грн.; 2014 – 1218 грн.; 2016 – 1378 грн.; 2017 – 3200 грн., 2018 – 3420-3723 грн. Найменшим податковим навантаженням є за умови, що працівник має право на податкову соціальну пільгу. Відповідно до п. 169.4.1 Податкового кодексу України право на це дає заробітна плата, яка не перевищує розміру місячного прожиткового мінімуму для працездатної особи, встановленого на 1 січня звітного податкового року, помноженого на 1,4 та округленого до найближчих 10 гривень. Сама податкова соціальна пільга складає 50 % прожиткового мінімуму для працездатної особи, тобто 800 грн. (з 1 січня 2017 – 100 %) відповідно до пп. 169.1.1 Розділу III та п. 1 Розділу XIX Податкового кодексу України. При умові нарахування працівникові заробітної плати у розмірі прожиткового мінімуму навантаження на неї складає від 52,91 % до 67,37 % відповідно до класу ризику виробництва і поступово зростає при збільшенні зарплати.

Торік львів'яни, можливо серед них є і працівники ТзОВ частіше зверталися до управління соціального захисту. За рік працівники районних відділів соціального захисту опрацювали понад 230 тис. різного роду звернень, що на 27 % більше, ніж 2014 року. Здебільшого, львів'яни звертаються за оформленням соціальної допомоги, субсидій, пільг, отримання консультацій фахівця. Найбільша активність звернень мешканців припала на жовтень, коли працівники відділів соціального захисту опрацювали майже 27 тис. звернень мешканців із різних питань захисту, в основному субсидій [3].

Правове забезпечення праці крім конституційних норм визначають норми КЗпП України, Закон України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 р. в новій редакції від 21 листопада 2002 р. та інші підзаконні правові норми з охорони праці.[1] З урахуванням умов праці (важкі, шкідливі), психофізіологічних особливостей працівника (жінка, неповнолітній, інвалід) система викладання навчальних дисциплін для економічних спеціальностей включає загальні та спеціальні правові норми.

Такі елементи характеризують систему правових, соціально-економічних, організаційно-технічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження здоров'я і працездатності людини в процесі праці. Це поняття охорони праці включає великі та масштабні заходи щодо забезпечення безпечних і здорових умов праці.

У вузькому ж розумінні охорона праці – де система правових заходів і засобів забезпечення безпечного життя і здоров'я працівників у процесі праці на виробництві, у тому числі й правових норм щодо оздоровлення та поліпшення умов праці. У такому розумінні охорона праці є одним із принципів права, суб'єктивним правом працівника на належні умови праці, правовим інститутом. Центральне місце в системі охорони праці посідають працівники, тому й норми права визначають як зміст і гарантії права працівників на охорону праці. [2] Такі гарантії реалізуються в процесі праці й включають комплекс право чинностей, зокрема права: на безпечні умови праці під час роботи на виробництві; на соціальне страхування від нещасних випадків та професійних захворювань; на пільги і компенсації за важкі та шкідливі умови праці; на забезпечення спецодягом та іншими засобами індивідуального захисту, миючими та знешкоджуючими засобами; на компенсацію власником матеріальної та моральної шкоди працівникові в разі ушкодження його здоров'я [1].

Соціальні і трудові гарантії працівників товариства гарантуються діючим законодавством. Працівники товариства підлягають соціальному, медичному страхуванню та соціальному забезпеченню у

порядку та на умовах, передбачених діючим законодавством. Товариство відраховує внески для соціального та медичного страхування, та соціального забезпечення відповідно до діючого законодавства.

Локальними нормативними актами товариства згідно відповідних рішень керівництва, а також укладених з персоналом товариства трудових договорів є додаткові, порівняно до чинного законодавства, трудові та соціально-побутові пільги для своїх працівників або окремих їх категорій, що є особливо важливим, оскільки робить її соціально відповідальною по відношенню до власних працівників.

Частково деякі функції, пов'язані із реалізацією соціальної відповідальності перед трудовим колективом товариства – охорона праці, створення безпечних умов праці, контроль дотримання техніки безпеки, виконують також й інші управлінські працівники: директор, головний бухгалтер, менеджер. Упущено також ділянку роботи з охорони праці, організації праці і планування, виконання робіт по технічному розвитку виробництва, а також по забезпеченню експлуатаційної готовності та технічної безпеки технічної і технологічної бази, проведення попереджувальних, рекомендаційних і контрольних заходів, які забезпечують дотримання норм і правил з техніки безпеки і створення здорових і безпечних умов праці в структурних підрозділах ТзОВ.

Перелік посилань:

1. Про охорону праці. Верховна Рада України; Закон від 14.10.1992 № 2694-ХІІ (Редакція станом на 18.11.2014). [Електронний ресурс] – режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua>
2. Правознавство. Підручник. Навчальні матеріали онлайн. [Електронний ресурс] – режим доступу: http://pidruchniki.com/14170120/pravo/vvedennya_yuridichnu_spetsialnist
3. Праця України у 2017 році. [Електронний ресурс].- Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>

ТЕНДЕНЦІ РОЗВИТКУ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ

А.Ю. Славінська, здобувач вищої освіти

*Науковий керівник: О.В. Герасименко, канд. екон. наук, доцент
Львівський національний університет імені Івана Франка*

Розгляд тенденцій розвитку публічного управління в умовах глобалізаційних процесів у світових масштабах в цілому та в Україні, зокрема, набуває все більшої актуальності, оскільки саме посилення взаємодії між владою та суспільством сприяє пошуку ефективних шляхів подолання наслідків глобалізації.

На даний час глобалізація ґрунтується на поєднанні ряду цивілізаційних цінностей, які представлені певною нацією. Доцільно тут згадати слова С. Хантінгтона, згідно із думкою якого «глобалізація розвивається на фоні загальнопланетарного процесу диференціації локальних цивілізацій і являє собою закономірний процес універсалізації культурних цінностей, підготовлений всією ходою розвитку людства» [1].

Загалом, глобальне суспільство характеризується саморегульованим рівнем розвитку, подвійними (як глобальними, так і національними) роллю та системою цінностей держави, а також соціальною солідарністю. При цьому доцільно зважати на розуміння глобального суспільства, що базується на єдності релігійно-культурних відмінностей і спільних моральних цінностях людства [2].

Можна погодитись із О.В. Радченко, який наголошує на тому, що в сучасному глобальному міжнародному співтоваристві для держав, які прагнуть не відставати від цивілізаційного прогресу, надзвичайно актуальним є співставлення будь-яких внутрішньополітичних, соціально-економічних, культурних чи інформаційних процесів щодо відповідності міжнародній системі політичних та соціальних цінностей. Адже тільки єдина система політичних координат здатна гармонійно поєднати світ ціннісної самоідентифікації людини та державно-політичного режиму, в якому вона існує [3].

При цьому все більш відчутною стає уніфікація сучасного світу під єдину культурно-ідеологічну модель, у якій переважають цінності й стандарти суспільного розвитку.

На думку О. Білоус та Д. Лук'яненко «глобальний егоїзм країн-лідерів – одна з найбільших загроз людству» [4].

Країни, що розвиваються, відчувають загрозу від більш розвинених технологічно, економічно та соціально країн з високим рівнем демократії внаслідок підпорядкування не на стільки розвинених у демократичному плані держав шляхом нав'язування їм своїх державних цінностей.

Поточний надскладний етап державотворення в Україні потребує оновлення публічного управління як діяльності, що має забезпечувати ефективне функціонування системи органів державної влади з метою реалізації державної політики в найрізноманітніших сферах суспільного життя.