

and Freedom house are analyzed in the article. It has been found that approaches to determining the level of economic freedom are significantly different due to the differences in the understanding of its definition. The importance of economic freedom of the country as one of the determinants of modern progressive society comes from a number of theoretical and practical aspects of public policy and the functioning of the country in the international economic relations. The features of economic freedom index calculation according to the methodology of Fraser Institute, Heritage Foundation and Freedom house are analyzed in the article. It has been found that approaches to determining the level of economic freedom are significantly different due to the differences in the understanding of its definition.

The analysis of these challenges suggests that further development of promising researches in this area requires a more detailed study of the civil society goals related to the support and implementation of the government programs in the social of security on the development of level of economic freedom, modernization and popularization of these programs.

Key words: economic system, social and economic crisis, supremacy of law, index of economic freedom, destabilizing factors, mega-institutions.

Стаття надійшла 12 травня 2016 р.

УДК 343:331.101

О. Й. Хомин,
В. Ю. Лисак

ВПЛИВ КОРУПЦІЙНИХ СХЕМ, СФОРМОВАНИХ ЗАКОНОДАВСТВОМ «ПОДВІЙНОЇ ДІЇ», НА ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ

Розглянуто корупційні схеми з використанням законодавства «подвійної дії». Охарактеризовано вплив негативних наслідків корупції на процеси формування, розвитку, розподілу, перерозподілу та використання людського капіталу.

Доведено, що найбільш несприятливими є наслідки корупційних дій у процесі використання людського капіталу. Обґрунтовано компетенцію та компетентність як рушійні сили в якісному використанні людського капіталу. Визначено коефіцієнти компетенції та компетентності.

Ключові слова: корупція, законодавство «подвійної дії», людський капітал, компетенція та компетентність.

Постановка проблеми. Чи не найбільшою соціальною проблемою сучасності є корупція. Вона має давню історію і властива всім державам світу. Тотальна корупція в Україні впливає на всі сторони

життя населення країни й імідж держави і потребує невідкладного розв'язання. Вона загрожує національній безпеці та демократичному розвитку, реально протистоїть конституційному і суспільному ладу, є однією з причин зростання в Україні тіньової економіки, проникає у владні інституції, залучаючи у свої ряди окремих політичних і громадських діячів [1].

Корупція – це не тільки спосіб мислення та певні діяння, а й система негативних поглядів, переконань задіяних у ній осіб. Це гібридна форма, що має ознаки суспільного, психологічного та морального явища. Вона існує завдяки «специфічним» моральним цінностям, внутрішнім переконанням людини, а також виробленим у соціальних групах чи суспільстві методам поведінки.

В сучасних умовах на фоні вдосконалення законодавства у сфері боротьби з корупцією і формування правоохоронних органів (поліції та Національного антикорупційного бюро України) суспільство стикається з корупційними діями, які базуються на основі трактування законодавчих документів з урахуванням інтересів «зацікавлених» осіб. Це стало можливим із прийняттям законів «подвійної дії». Корупційні схеми з використанням законодавства «подвійної дії» побутують у всіх сферах життя населення. Ріст рівня корупції найбільш негативно впливає на людський капітал.

Розвиток найціннішого ресурсу – людського капіталу може змінюватися під впливом корупційних схем, що базуються на законодавстві «подвійної дії». Вони мають негативні наслідки для процесів формування, розвитку, розподілу, перерозподілу та використання людського капіталу, які полягають у тому, що, починаючи з дошкільних установ, а далі шкіл та вищих навчальних закладів якщо не прямо перешкоджають розвитку людського капіталу, то чинять свій деструктивний вплив на розвиток особистостей.

Людський капітал зазнає деструктивних змін від корупційних схем на етапі розподілу та перерозподілу. Так, якщо працівник, котрий задіяний відповідно до своєї освіти, прагне піднятися кар'єрною драбиною (а це можливо за умови його постійного вдосконалення), то передбачене підвищення його кваліфікації напряму залежить від керівництва, а це в багатьох випадках провокує корупцію. Адже у фазі використання людського капіталу роботодавець сам вирішує, як задіювати сформованого спеціаліста, що наділений сукупними знаннями та здібностями і має високий рівень кваліфікації.

Перелічені вище передумови є основними чинниками корупційних схем, призупиняють і деформують структуру людського капіталу та, відповідно, всі види економічної діяльності.

Стан дослідження. Чимало вітчизняних науковців присвятили свої праці дослідженню такої важливої для нашого суспільства проблеми, як корупція (М. Камлик, М. Мельник, Є. Невмержицький, В. Симоненко), та питання людського капіталу (В. Антонюк, О. Амоша, С. Бандур, Д. Богиня, В. Брич, О. Грішнова, А. Колот, В. Куценко, Е. Лібанова, Н. Лук'янченко, В. Онікієнко, Н. Ушенко, Л. Шаульська, Л. Шевченко). Незважаючи на це, вплив корупційних схем, сформованих за допомогою законодавства «подвійної дії», на людський капітал належним чином не розглянуто.

Метою статті є аналіз впливу законодавства «подвійної дії» на людський капітал з урахуванням компетенції і компетентності та визначення оцінки останніх за допомогою коефіцієнтів.

Виклад основного матеріалу. Основною метою діяльності будь-якого підприємства є отримання прибутку та забезпечення стабільності функціонування. Від моменту свого створення підприємство стикається з різного роду ризиками, які тією чи іншою мірою впливають на його результативність. Забезпечення стабільності діяльності підприємства передбачає мінімізацію ризиків, котрі виникають через різні дестабілізуючі чинники. Це можливо за умови розробки дієвої стратегії розвитку підприємства, яка характеризується тісним взаємозв'язком і взаємообумовленістю її окремих складових. Стратегічний розвиток підприємства обумовлений ефективною роботою колективу підприємства, що передбачає використання людського капіталу. Дослідження останнього базується на аналізі кількісних і якісних його характеристик. Так, професійна компетентність, рівень кваліфікації, додаткова освіта в поєднанні з мобільністю є вагомими чинниками якісних характеристик людського капіталу підприємства. Також серед якісних характеристик є інтелектуальний та творчий потенціали, що разом із мотивацією та конкурентоспроможністю визначають адаптивність до швидких змін в умовах інноваційної діяльності.

Серед уже згаданих якісних характеристик чільне місце займає компетентність працівника, яка дозволяє вирішувати поставлені стратегічним планом підприємства завдання. Серед науковців точаться дискусії з приводу тлумачення понять компетенції та компетентності як рушійної сили в якісному використанні людського капіталу.

Вважаємо, що компетенція – це наявність у людини освіти, знань, умінь, кваліфікації, що дозволяє їй вирішувати поставлені перед нею завдання.

Компетентність – здатність людини приймати на основі наявної освіти, знань, умінь, кваліфікації, додаткової освіти, інтелектуального та творчого потенціалу, враховуючи мотивацію та конкуренцію,

рішення щодо окреслення стратегічних завдань та здатність ефективно їх розв'язувати.

Компетентність і працівника, і керівника підприємства є основною ланкою формування, розвитку й використання людського капіталу підприємства. Компетентність працівників дозволяє повною мірою, також завдяки організаторським здібностям, просувати діяльність підприємства до більш ефективного його функціонування.

Для дослідження людського капіталу науковці використовують коефіцієнт стажу, коефіцієнт стабільності, коефіцієнт здоров'я, коефіцієнт професійного зростання, коефіцієнт освіти, які уможливають оцінку якісних характеристик людського капіталу. Доцільним було би включати до оцінки якісних характеристик людського капіталу коефіцієнти компетенції та компетентності.

Вважаємо, що коефіцієнти компетенції та компетентності можна визначати за формулами:

Коефіцієнт компетенції $K_{к-ції}$

$K_{к-ції} = \text{Кількість працівників, що мають високі показники в роботі (визначається за галузевим принципом)} / \text{Середньооблікова чисельність працівників.}$

Для підприємства важливим показником щодо якості людського капіталу є Коефіцієнт компетенції ($K_{к-ції}$). Його величина може коливатися в межах від 0,5 до 1. Коефіцієнт компетенції ($K_{к-ції}$) дає інформацію про рівень компетенції працівників та ефективність їх роботи.

Коефіцієнт компетентності $K_{к-ності}$

$K_{к-ності} = \text{Кількість працівників, що розробляють стратегію розвитку підприємства} / \text{Кількість працівників, що мають високі показники в роботі (визначається за галузевим принципом).}$

Коефіцієнт компетентності повинен бути не менше 0,7 і зростає до 1. Зменшення цього коефіцієнта призводить до зростання кризової ситуації на підприємстві.

Компетенція і компетентність працівників є надто важливими для керівника підприємства за умови, якщо передбачається його стратегічний розвиток.

Недооцінка одного чи обох коефіцієнтів (компетенції та компетентності) може характеризувати неефективне управління. Оцінка людського капіталу, враховуючи компетенцію та компетентність, повинна відбуватися після аналізу стратегії діяльності підприємства з метою прийняття відповідних управлінських рішень. Ефективність роботи підприємства через вплив різних чинників може змінюватися. Якщо коефіцієнти мають негативне чи близьке до нього значення, то діяльність підприємства є неефективною. За такої ситуації управ-

лінській службі підприємства необхідно розробити низку заходів стосовно нейтралізації кризового стану.

В умовах існуючої сьогодні економічної кризи та значного рівня безробіття актуальним залишається питання пошуку роботи. Так, за січень 2016 року кількість офіційно зареєстрованих безробітних в Україні збільшилася на 17,8 тисячі осіб – до 508,6 тисячі. На ринку праці роботодавці пропонують 31,3 тисячі вакансій, тобто на одне місце претендують 16 осіб [2].

Така ситуація провокує збільшення корупційних схем із застосуванням законодавства «подвійної дії».

Часто керівництво підприємств, керуючись власними амбіціями та беручи на себе не надані їм повноваження, або застосовує до своїх працівників гендерну нерівність, або підштовхує їх до скоєння корупційних дій. Непоодинокими є й випадки, коли роботодавець із певних причин відмовляється оплачувати працю висококваліфікованого співробітника.

Як приклад розглянемо ситуацію, де роботодавець (Український гідрометеорологічний центр Державної служби України з надзвичайних ситуацій) відмовляється доплачувати працівниці за науковий ступінь. Роботодавець повідомляє, що Постановою Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 р. № 1298 (Розділ 3 п. 3 пп. «г»)) [3] та Наказом МВС України від 14.08.2005 р. № 975 «Про затвердження Умов оплати праці працівників бюджетних установ, закладів та організацій Державної служби України з надзвичайних ситуацій» (Розділ 3 п. 4) [4] визначено, що доплата встановлюється працівникам, якщо їхня діяльність за профілем збігається з наявним науковим ступенем. Відповідність ученого звання та наукового ступеня профілю діяльності працівника на обійманій посаді визначається керівником установи, закладу або організації.

Працівниця подала диплом кандидата географічних наук (ВАК України визначила, що до географічних наук належать спеціальності 11.00.09 «Метеорологія, кліматологія, агрометеорологія» та 11.00.04 «Геоморфологія та палеогеографія» [5], за якими вона захищала дисертацію). За двома спеціальностями 11.00.04 «Геоморфологія та палеогеографія» та 11.00.09 «Метеорологія, кліматологія, агрометеорологія» присуджують науковий ступінь кандидата географічних наук.

У працівниці керівництво затребувало автореферат з ціллю трактувати його на свій розсуд. Обговорювала автореферат без її присутності некомпетентна і неуповноважена комісія, яка на основі витягнутах із контексту розірваних фраз, що можуть по-різному тлумачитися, вирішила не доплачувати працівниці за науковий ступінь.

Такі ситуації, що прирікають на «судилище» висококваліфікованих працівників, є непоодинокими, зате незаконними [6].

Висновки. Проведене дослідження дозволяє дійти висновку, що високий рівень корупції в суспільстві справляє свій негативний вплив на стан людського капіталу на всіх його рівнях.

По-перше, на особистісному рівні корупція перешкоджає формуванню знань та навичок, які потрібно отримувати під час навчання, професійної підготовки, практичного досвіду.

По-друге, на мікроекономічному рівні корупція перешкоджає формуванню кваліфікації, компетенції, компетентності та професійних здібностей усіх працівників підприємства, через що його людський капітал не може повною мірою конкурувати на ринку.

По-третє, на макроекономічному рівні корупція унеможливорює подальший розвиток політичного життя, соціального, економічного та екологічного середовища, сфери охорони здоров'я, освіти. Отож вважаємо: корупція є основною загрозою для громадян держави.

Тому нагальною є необхідність аналізу законодавчої бази щодо виявлення законодавства «подвійної дії» та можливостей його трактування в корупційних схемах.

На цій основі обов'язковим є створення бази даних тих осіб, що «фігурували» в корупційних справах, і тих, що можуть бути задіяними в таких злочинах.

1. Про засади запобігання і протидії корупції: Закон України від 07.04.2011 р. № 3206 // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 47 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.

2. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.ukrstat.gov.ua

3. Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери: Постанова Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2002 р. № 1298 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1298-2002-%D0%BF>

4. Про затвердження Умов оплати праці працівників бюджетних установ, закладів та організацій Державної служби України з надзвичайних ситуацій: наказ МВС України від 14.08.2015 р. № 975 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z1062-15>

5. Паспорти спеціальностей: БАК України від 21 травня 1998 р. № 6-07/5 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.aspirant.com.ua/ps/ps31.htm>

6. Гаряча лінія кадровика [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://kadrovik01.com.ua/forum/156/29985/>

Хомин О. И., Лысак В. Ю. Влияние коррупционных схем, сложившихся вследствие законодательства «двойного действия», на человеческий капитал

Рассмотрены коррупционные схемы с использованием законодательства «двойного действия».

Дана характеристика влияния негативных последствий коррупции на процессы формирования, развития, распределения, перераспределения и использования человеческого капитала.

Обосновано, что наиболее негативные есть последствия коррупционных действий в процессе использования человеческого капитала. Дана характеристика компетенции и компетентности как движущей силы в качественном использовании человеческого капитала. Определены коэффициенты компетенции и компетентности.

Ключевые слова: коррупция, законодательство «двойного действия», человеческий капитал, компетенция и компетентность.

Khomyn O. Y., Lisak V. Yu. Influence of corruption schemes, that formed legislation «double action», at human capital

The article deals with corruption schemes using legislation "double action" and the influence of the negative effects of corruption on the formation, development, distribution, redistribution and use of human capital.

In the process of human capital formation since preschool, and more schools and universities, corrupt schemes if not directly hinder the development of human capital, making a destructive impact on the figures.

At the stage of distribution and redistribution provided continuous improvement of worker depends on the direct guidance on the career ladder of growth, and this results in corruption schemes.

Most are negative consequences of corruption in the use of human capital where the employer decides how to use the established specialist that has the cumulative knowledge and skills, has a high level.

Proved that the most negative consequences of corruption is in the use of human capital.

Characterized competence and adequacy as a driving force in the use of quality human capital. Competence – is the education, knowledge, skills and qualifications that will allow it to solve its task. Adequacy – is the capacity to take on the basis of available education, knowledge, skills, qualifications, further education, intellectual and creative potential, given the motivation and competition decisions on defining strategic objectives and their ability to effectively addressed.

Competence as an employee and head of the company is the main link of formation, development and use of human capital of the company.

Determined a coefficients of competence and adequacy.

Key words: corruption, legislation «double action», human capital, competence and adequacy.

Стаття надійшла 26 квітня 2016 р.