

JEL J50, M12, Q10  
УДК 331:108.45:631:158:65.012.45:34.08

В. Четверик, мол. наук. співроб.  
ЗАТ "Інститут інноваційного провайдингу" НААН, Київ

## ІНФОРМАЦІЙНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ

*У статті розглянуто основні засади інформаційно-правового забезпечення розвитку персоналу господарюючих суб'єктів. Досліджено існуючу нормативно-правову базу діяльності підприємств у частині професійного зростання працівників. Удосконалено організаційно-методичні засади інформаційного забезпечення розвитку персоналу сільськогосподарських підприємств.*

**Ключові слова:** розвиток персоналу; інформаційно-правове забезпечення; організаційно-методичне забезпечення; сільськогосподарське підприємство.

**Постановка проблеми.** У програмі економічних реформ України на 2010-2014 рр. "Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка. Ефективна держава" зазначено, що кожен п'ятий роботодавець або 20 % констатують невідповідність кваліфікації працівників посадам, які вони обіймають. Підвалини цієї проблеми закладають зміни в соціальному та економічному середовищах, пов'язані з ринковою трансформацією аграрної економіки, що викликають знецінення професійного досвіду та практичних навичок більшості кваліфікованих працівників. Зростаюча плінність кадрів та високий рівень безробіття, у свою чергу, закладають підґрунтя девальвації засвоєних та нереалізованих знань, умінь і навичок. Ця проблема набуває актуальності та потребує негайного вирішення, оскільки професійно-кваліфікаційний рівень персоналу підприємств значною мірою визначає майбутні межі розвитку економіки країни.

Усе вище зазначене, а також інтеграційні процеси, стрімкий розвиток науково-технічних розробок, становлення ринкової економіки, удосконалення технологічних процесів неминуче загострюють питання покращення професійного рівня персоналу, що не можливо без удосконалення інформаційно-правової бази, що дозволить упорядкувати методичні засади розвитку працівників, чітко прописати права та обов'язки сторін, створити базис підтримки підприємств, що стимулюватиме розвиток персоналу.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій з проблеми.** Серед науковців та практиків у світі та, зокрема в Україні панує думка стосовно того, що саме збалансований розвиток підприємства і його персоналу забезпечить стабільний розвиток економіки країни в цілому. Ідеям професійного зростання працівників підприємств присвячені праці таких вчених-економістів як: Т. Базарова, Т. Білоруса, О. Величко, Н. Гавкалової, О. Грішнєвої, В. Дієспєрова, О. Єгоршина, О. Захарової, І. Зінов'єва, Н. Кротової, В. Онікієнко, Ю. Одогова, В. Россохи, В. Храмова, А. Чикуркової та ін.

**Невирішені раніше частини загальної проблеми.** Проблема поліпшення професійного рівня персоналу актуалізується під впливом необхідності реалізації інноваційної моделі економічного розвитку аграрного сектору економіки. Водночас, у зв'язку із скороченням кількості працівників сільськогосподарських підприємств. Зокрема в Київській області з 2006-2012 рр. на 24 тис. осіб або 40%, та витрат на їх розвиток питанню професійного зростання кадрів відводиться другорядне значення. Господарючі суб'єкти віддають перевагу залученню уже професійно сформованих спеціалістів або низькокваліфікованих працівників для виконання простих виробничих завдань. Це у певній мірі пов'язано із відсутністю і недосконалістю прописаних та юридично закріплених гарантій щодо захисту інтересів сторін, які беруть участь у заходах з розвитку персоналу сільськогосподарських підприємницьких структур. Зазначене, у свою чергу, виступає стримуючим фактором на шляху

активізації розвитку працівників та популяризації його ролі в забезпеченні отримання бажаних (запланованих) кінцевих результатів господарської діяльності. Виходячи з цього, подальшого вивчення потребують питання інформаційно-правового забезпечення розвитку персоналу сільськогосподарських підприємств.

**Постановка завдання.** Мета статті полягає в дослідженні інформаційно-правового забезпечення розвитку працівників і формуванні рекомендацій щодо його поліпшення.

Для досягнення цієї мети автором поставлено та вирішено такі завдання:

- дослідження інформаційного та правового забезпечення професійного розвитку працівників підприємницьких структур;
- удосконалення організаційно-методичних засад інформаційного забезпечення моніторингу, аналізу та планування розвитку персоналу сільськогосподарських підприємств.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Розвиток персоналу сільськогосподарських підприємств повинен ґрунтуватися на отриманні вчасної, достовірної, повної інформації. Інформаційна система забезпечення професійного росту працівників відіграє вагомий роль у поінформованості сільськогосподарських підприємницьких структур, особливо з питань заручення досвіду, результатів наукових розробок вчених, що у кінцевому рахунку відображається у прийнятих управлінських рішеннях. Дослідження та планування розвитку персоналу, як і будь-яких інших явищ, потребує наявності повної та достовірної інформації. Однак формування інформаційної системи забезпечення сільськогосподарських підприємств нині проходить лише фазу становлення. Не дивлячись на те, що діють дорадчі служби, консультативні організації, проводиться інформаційна підтримка зі сторони органів державної влади, існує розгалужена система засобів масової інформації, підприємства не мають можливості отримувати своєчасну, достовірну і повну інформацію. Зазначене унеможливило передбачення майбутнього розвитку та розробки тактичних заходів, а також вимагає діяти покладаючись лише на власний досвід та інтуїцію. Серед наявних інформаційних джерел можна виділити нормативно-правові та локальні акти, навчальні програми, рекомендації тощо.

Перш за все, слід розглянути Конституцію України. Так в розділі II "Права, свободи та обов'язки людини і громадянина" цього закону зазначено, що "держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки та перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб". Право кожного на освіту гарантує ст. 5, в якій визначено, що "держава забезпечує доступність і безоплатність дошкільної, повної загальної середньої, професійно-технічної, вищої освіти в державних і комунальних на-

вчальних закладах; розвиток дошкільної, повної загальної середньої, позашкільної, професійно-технічної, вищої і післядипломної освіти, різних форм навчання; надання державних стипендій та пільг учням і студентам" [1, ст. 5, 43].

У Законі України "Про освіту" визначено, "що законодавство України про освіту має на меті регулювання суспільних відносин у галузі навчання, виховання, професійної, наукової, загальнокультурної підготовки громадян України". Також зазначається право громадян на освіту, державну політику в галузі освіти, основи навчально-виховного процесу, органи управління освітою, державні стандарти освіти [2, ст. 2 – 4, 8, 11, 15]. Розділ II даного закону присвячений системі освіти, а питання фінансово-господарської діяльності, матеріально-технічної бази навчальних закладів розкрито у розділі III.

Організаційні, фінансові, правові засади функціонування і розвитку системи загальної середньої освіти висвітлено у Законі України "Про загальну середню освіту", що сприяє вільному розвитку системи людської особистості, формує цінності правового, демократичного суспільства України [3].

Закон України "Про вищу освіту" встановлює також правові, організаційні, фінансові та інші засади функціонування системи вищої освіти, створює умови для самореалізації особистості, забезпечення потреб суспільства і держави у кваліфікованих фахівцях [4]. Законом врегульовуються суспільні відносини у галузі навчання, виховання, професійної підготовки громадян України.

Слід згадати Закон України "Про професійно-технічну освіту", завданням якого є забезпечення права на здобуття професійно-технічної освіти, задоволення потреб економіки держави у кваліфікованих робітниках, сприяння в реалізації державної політики зайнятості населення, забезпечення необхідних умов функціонування професійно-технічних установ і навчальних закладів [5].

Водночас організаційно-правові та економічні аспекти зайнятості населення та його захисту від безробіття, а також соціальні гарантії з боку держави в реалізації громадянами права на працю закладено в Законі України "Про зайнятість населення" [6].

Важливим законодавчим актом стосовно розвитку персоналу є Кодекс законів про працю України, котрий спрямований на врегулювання трудових відносин, сприяючи підвищенню продуктивності праці та ефективності виробництва, поліпшенню якості роботи зміцненню трудової дисципліни [7, ст. 1]. Цим Кодексом передбачено гарантії забезпечення права громадян на працю [7, ст. 5]. Він визначає організацію праці жінок та молоді, право на пільги та відпочинок, а також гарантії для працівників, які направляються для підвищення кваліфікації. У Главі XIV висвітлено необхідність створення належних умов для поєднання роботи з навчанням та заохочення працівників, які поєднують роботу з навчанням [7, ст. 201-204].

Вагоме місце у нормативних документах відводиться Указам Президента України, зокрема "Про основні напрями реформування професійно-технічної освіти", "Про заходи щодо реформування системи підготовки спеціалістів та працевлаштування випускників вищих навчальних закладів", "Про основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року", тощо [8-9].

До нормативно-правових актів, що організують розвиток персоналу належать Закон України "Про зайнятість населення", "Про вищу освіту", Податковий Кодекс України, а також Постанови та Розпорядження Кабінету Міністрів України, а саме "Про заходи сприяння підприємствам в організації професійного навчання кадрів на виробництві", "Про схвалення Концепції розвитку системи підвищення кваліфікації працівників на період до

2010 року", "Про порядок працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, підготовка яких здійснювалася за державним замовленням", "Про державну програму "Освіта" (Україна XXI століття)", Проекти Законів України, зокрема "Про затвердження Загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України на період до 2017 року", Постанова Кабінету Міністрів України "Про розмір витрат платника податку на професійну підготовку або перепідготовку", "Державна цільова програма розвитку українського села на період до 2015 року" тощо [10-15].

В Законі України "Про зайнятість населення" зазначено, що забезпечення підвищення конкурентоспроможності працівників на ринку праці відповідно до вимог сучасного виробництва та сфери послуг здійснюється шляхом забезпечення ефективного функціонування та розвитку системи професійного навчання працівників, сприяння у проведенні їх професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання. З цієї метою роботодавець організовує для працівників професійне навчання, перепідготовку та підвищення кваліфікації. Роботодавець має право укладати з працівниками або іншими особами, які не перебувають з ним у трудових відносинах, за їх згодою договори про направлення їх до навчальних закладів для професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації. Зазначеним договором на працівника або іншу особу, яка направляється на навчання, перепідготовку та підвищення кваліфікації, може бути покладено обов'язок відпрацювати на посаді відповідно до отриманої кваліфікації в такого роботодавця після закінчення навчання протягом погодженого сторонами строку, який повинен бути порівнянний з обов'язками, що взяв на себе роботодавець щодо оплати та строку навчання, але не більше ніж три роки. У разі відмови працівника або іншої особи відпрацювати в роботодавця протягом погодженого з ним строку, звільнення з роботи до закінчення такого строку працівник або інша особа зобов'язані відшкодувати роботодавцю витрати, пов'язані з оплатою навчання, або їх частину пропорційно відпрацьованому строку на умовах, що визначаються договором [6, п. 3-5 ст. 34]. Разом з тим, вважаємо, що цей Закон варто доповнити змінами у напрямі написання чітких і зрозумілих механізмів взаємодії державної служби зайнятості та сільськогосподарських підприємств, значну увагу приділити розробці механізму покриття витрат на розвиток персоналу для реалізації програми мотивації роботодавців.

У пп. 140.1.3 п 140.1 ст 140 Податкового Кодексу України зазначено, що до складу витрат у повному обсязі включаються витрати пов'язані з професійною підготовкою, перепідготовкою або підвищенням кваліфікації працівників робітничих професій, а також у разі якщо законодавством передбачено обов'язковість періодичної перепідготовки або підвищення кваліфікації. Також до складу витрат дозволяється відносити витрати на навчання або професійну підготовку, перепідготовку або підвищення кваліфікації у вітчизняних або закордонних закладах освіти, за умов наявності сертифіката про освіту є обов'язковою для виконання певних умов ведення господарської діяльності. У повному обсязі до складу витрат зараховують також витрати на оплату навчання у вищих та професійно – технічних навчальних закладах фізичних осіб незалежно від того, чи перебувають такі особи в трудових відносинах з платником податку. Однак головною умовою при цьому є наявність письмового договору (контракту) між фізичною особою та платником про взятті зобов'язання відпрацювати у платника податку після закінчення вищого або професійно-технічного на-

вчального закладу і отримання спеціальності (кваліфікації) не менш як три роки. До складу витрат можна відносити витрати на організацію навчально-виробничої практики осіб, які навчаються у вищих та професійно-технічних навчальних закладах, якщо така практика пов'язана з профілем діяльності платника податку та забезпечує його господарську діяльність [11].

Серед документів, розроблених Міністерством соціальної політики та Міністерством освіти і науки України, мають місце Положення про навчання кадрів на виробництві, Рекомендації щодо механізму стимулювання персоналу підприємства з метою посилення його заінтересованості в неперервному удосконаленні своїх знань та умінь, Рекомендації щодо створення і діяльності регіональних асоціацій підприємств різних форм власності з питань професійного навчання кадрів на виробництві тощо. Проте не дивлячись на те, що існує ряд нормативно-правових документів, спрямованих на регулювання розвитку працівників, існує ряд проблем. Зокрема чітко не прописано права та обов'язки сторін, механізм стимулювання роботодавців, умови державної підтримки тощо.

Значним кроком вперед у вирішенні проблеми розвитку системи підвищення професійного рівня персоналу стало прийняття Закон України "Про професійний розвиток працівників" від 12.01.2012 № 4312-VI [16]. Оскільки метою цього закону є визначення правових, організаційних та фінансових засад функціонування системи професійного розвитку працівників. Проте окремі положення закону викладено дещо обмежено. Зокрема, крім основних положень та визначень загаль-

них категорій, значну увагу слід приділити регламентації прав та обов'язків сторін системи професійного розвитку кадрів, як основних гарантій забезпечення їх інтересів. Варто також чіткіше прописати основні положення відносно ролі та завдань Міністерства соціальної політики України та Міністерства освіти і науки України, Державної служби зайнятості України щодо роботи у цьому напрямі. Законом мають бути врегульовані також процеси фінансування витрат на підвищення професійної майстерності працівників, зокрема, обґрунтована межа витрат, яку підприємство покриває за власний кошт.

Закон має стати правовою основою механізму мотивації підприємств до вдосконалення практичних навичок і компетенції персоналу. Тому доречно було б прописати пункт щодо чіткої та зрозумілої диференційованої шкали стимулювання підприємств, залежно від об'ємів розвитку персоналу та з врахуванням минулих показників.

У законі зазначається, що основним напрямом діяльності роботодавців у сфері професійного розвитку працівників є ведення первинного та статистичного обліку кількості працівників, які підвищили свій професійний рівень. Однак не прописано як такий облік слід оформляти. Зважаючи на це, варто запровадити *Паспорт розвитку персоналу сільськогосподарських підприємств*, введення якого дозволить провести оцінку даного процесу у ретроспективі з прив'язкою до кожної посади (рис. 1). Особливе місце у паспорті має відводитися зауваженням та пропозиціям керівників, відповідальних за цей напрям роботи.

Стор. 1

**Паспорт розвитку персоналу**

№ п/п	ПІБ	Вид (індивідуальний/груповий)	Тривалість	Джерело фінансування	Вартість	Зауваження	Висновки	Зміна посади
	-							
	-							
	-							
	-							
	-							
<b>Рекомендації щодо участі в наступних програмах з розвитку персоналу</b>								

(ПІБ, посада працівника, підпис)
(підпис завідуючого відділом кадрів)

**Рис.1. Паспорт розвитку персоналу сільськогосподарських підприємств**

*\*Джерело: розроблено автором*

З метою удосконалення організації розвитку персоналу, вважаємо, доцільним розробити Положення "Про розвиток персоналу сільськогосподарських підприємств" (рис. 2) та прописати це також в згаданому законі. Нами запропонована його примірна структура, що є основою для оформлення договору професійної підготовки персоналу та заявки на навчання.

Запропоноване методичне забезпечення дозволить підвищити ефективність заходів із розвитку персоналу, найкращим чином використовувати наявні ресурси сільськогосподарських підприємств, що у кінцевому рахунку дозволить поліпшити соціально-економічні результати господарювання, а також використовувати обґрунтовану систему стимулювання відповідно до особливостей певного суб'єкта підприємницької діяльності.

Розглядаючи статистичні дані, варто згадати розрахований та затверджений Державною службою статистики України (від 28.12.2012 р. №547) "Загальний та-

бель (перелік) форм державних статистичних спостережень на 2013 рік", всіх форм власності містить понад 100 форм державних статистичних спостережень. Зокрема, передбачено таку форму як № 6 – ПВ (річна) "Звіт про кількість працівників, їхній якісний склад та професійне навчання", вона є доволі змістовною та дозволяє отримати своєчасну інформацію. Проте слід її доповнити розділом про витрати на розвиток персоналу за джерелами та обсягами фінансування. Також існує необхідність розширити дану форму у розділі I в частині зазначення чисельності керівників і спеціалістів, що мають повну та базову вищу освіту. Зазначені зміни сприятимуть оперативному отриманню, усесторонньому аналізу звітних показників. Тому, реалізуючи заходи з поліпшення звітності, необхідно провести роботу у напрямі розширення їх змісту та введення нових форм.

Не менш важливим є вирішення питання щодо створення *Єдиної електронної бази даних*, для забез-

печення ефективності розвитку працівників сільськогосподарських підприємств за рахунок посилення інформаційної складової. База має забезпечувати зворотній зв'язок між сільськогосподарськими підприємствами, консультативними організаціями, навчальними закладами; швидкий безперешкодний доступ до всебічної інформації, насамперед з питань навчального процесу, нових робочих місць, потреби в кадрах тощо. Ці завдання реалізуються на основі надання наступної інформації: про сучасні досягнення, нові методи та підходи до професійного навчання персоналу; щодо: динаміки розвитку персоналу, як у зарубіжних країнах, так

і в Україні; переліку усіх навчальних закладів і консультативних центрів; цін на навчальні послуги навчальних та консультативних закладів; бібліотечного фонду; а також організувати розсилку інформаційних бюлетенів у відповідь на залишені запити підприємств. Цей перелік повинен бути гнучким та доповнюватися і змінюватися залежно від пропозицій сторін. Створення єдиної бази даних має бути покладено на Міністерством соціальної політики України та Міністерством освіти і науки України, Міністерством аграрної політики та продовольства України.

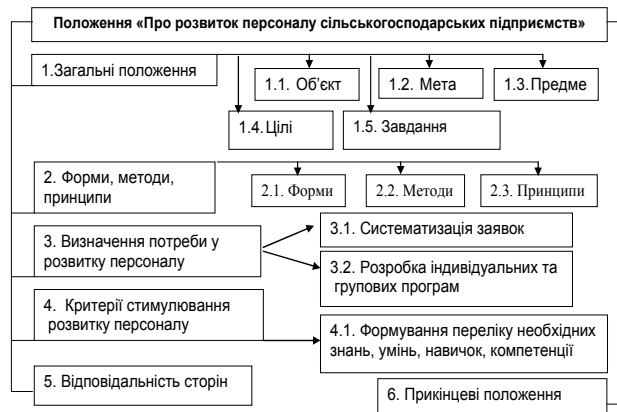


Рис. 2. Структура положення "Про розвиток персоналу сільськогосподарських підприємств"

\*Джерело: розроблено автором

З метою пошуків розвитку персоналу сільськогосподарських підприємств варто створити центри популяризації та розповсюдження інформації стосовно вирішальної ролі розвитку працівників у ринкових умовах господарювання як вагомому інструменту підвищення рівня конкурентоспроможності підприємства. Дані заходи мають згладжувати психологічну неготовність як зі сторони працівників, так і працедавців відносно удосконалення професійної майстерності персоналу. За даними проведеного НДІ праці та зайнятості населення анкетування частка підприємств, що проявляють небажання інвестувати кошти в навчання працівників, а віддають перевагу залученню висококваліфікованих працівників зі сторони складає 38,8 %. Серед тих, хто побоюється втратити кошти, затрачені на професійне навчання, внаслідок плинності кадрів, переманювання працівників конкурентами виявили 32,6 % респондентів. Проявляється також недостатня зацікавленість у підвищенні свого професійного рівня у самих працівників – 20,2 % опитаних.

**Висновки.** Для належного інформаційного забезпечення розвитку персоналу слід: поліпшити звітність; створити єдину електронну базу даних; популяризувати роль розвитку персоналу. Створення єдиної інформаційної бази підприємств із професійного розвитку персоналу сільськогосподарських суб'єктів господарювання сприятиме забезпеченню їх конкурентоспроможності, відкриє можливості доступу до отримання інформації, з метою її подальшої обробки, аналізу та розповсюдження. Запропоновані заходи дозволяють вирішити проблему недостатньої обізнаності, забезпечать прозорість інформації та поліпшать ситуацію із плинності кадрів, оскільки вчасно отримана та насичена інформація дозволяє планувати свою діяльність із більшою впевненістю та із мінімальним відчуття ризику.

#### Список використаних джерел:

1. Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР, із змінами та доповненнями [Електронний ресурс] // Верховна Рада України: [сайт]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/254k/96-вр>.

2. Закон України "Про освіту" від 23.05.1991 № 1060-XII, із змінами та доповненнями [Електронний ресурс] // Верховна Рада України: [сайт]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1060-12>.

3. Закон України "Про загальну середню освіту" від 13.05.1999 № 651-XIV, із змінами та доповненнями [Електронний ресурс] // Верховна Рада України: [сайт]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/651-14>.

4. Закон України "Про вищу освіту" від 17.01.2002 № 2984-III, із змінами та доповненнями [Електронний ресурс] // Верховна Рада України: [сайт]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2984-14>.

5. Закон України "Про професійно-технічну освіту" від 10.02.1998 № 103/98-ВР, із змінами та доповненнями [Електронний ресурс] // Верховна Рада України: [сайт]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/103/98-вр>.

6. Закон України "Про зайнятість населення" від 05.07.2012 № 5067-VI, із змінами та доповненнями [Електронний ресурс] // Верховна Рада України: [сайт]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.

7. Кодекс законів про працю від 10.12.1971 № 322-VIII, із змінами та доповненнями [Електронний ресурс] // Верховна Рада України: [сайт]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

8. Указ Президента України "Про заходи щодо реформування системи підготовки спеціалістів та працевлаштування випускників вищих навчальних закладів" від 23.01.1996 р. № 77/96 [Електронний ресурс] // Верховна Рада України: [сайт]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/77/96>.

9. Указ Президента України "Про основні напрями реформування професійно-технічної освіти" від 08.05.1996 р. № 322/96 [Електронний ресурс] // Верховна Рада України: [сайт]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322/96>.

10. Державна цільова програма розвитку українського села на період до 2015 року : [затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 19.09.2007 № 1158] [Електронний ресурс] // Верховна Рада України: [сайт] // Верховна Рада України: [сайт]. – Режим доступу : <http://www.minagro.gov.ua/page/?5082>.

11. Податковий кодекс України від 02.12.2010 № 2755-VI, із змінами та доповненнями [Електронний ресурс] // Верховна Рада України: [сайт]. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2755-17>.

12. Про державну національну програму "Освіта" ("Україна XXI століття") : [затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 03.11.1993 № 896, із змінами та доповненнями] [Електронний ресурс] // Верховна Рада України: [сайт]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=896-93-%EF>.

13. Про заходи сприяння підприємствам в організації професійного навчання кадрів на виробництві : [затверджено розпорядженням Кабінету Міністрів України від 24.01.2001 № 13-р] [Електронний ресурс] // Верховна Рада України: [сайт]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=13-2001-%EF>.

14. Про порядок працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, підготовка яких здійснювалася за державним замовленням : [затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 22.08.1996 № 992, із змінами та доповненнями] [Електронний ресурс] // Верховна Рада України: [сайт]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=992-96-%EF>.

15. Про схвалення Концепції розвитку системи підвищення кваліфікації працівників на період 2010 року : [затверджено розпорядженням

Кабінету Міністрів України від 20.03.2006 № 158-р [Електронний ресурс] // Верховна Рада України: [сайт]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=158-2006-%F0>.

16. Закон України "Про професійний розвиток" від 12.01.2012 № 4312-VI, із змінами та доповненнями [Електронний ресурс] // Верховна Рада України: [сайт]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/4312-17>.

Надійшла до редакції 10.08.13

В. Четверик, мл. науч. сотр.  
ЗАО "Институт инновационного провайдинга" НААН, Киев

### ИНФОРМАЦИОННО-ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЙ

*В статье рассмотрены основные принципы информационно-правового обеспечения развития персонала предприятий. Исследовано существующую нормативно-правовую базу деятельности предприятий в части профессионального роста работников. Усовершенствовано организационно-методические основы информационного обеспечения развития персонала сельскохозяйственных предприятий.*

*Ключевые слова: развитие персонала; информационно-правовое обеспечение; организационно-методическое обеспечение; сельскохозяйственное предприятие.*

V. Chetveryk, junior scientist  
CJSC "Institute of innovation providing" NAAS, Kyiv

### INFORMATION AND LEGAL SUPPORT OF DEVELOPMENT OF THE PERSONNEL OF ENTERPRISES

*The article considers basic aspects of information and legal support of development of the personnel of enterprises. The legal bases for the business activity of the enterprises in part to increasing professional skill level of the personnel are considered. Relevance of researching of development of the personnel of enterprises is defined. The organizational and methodical principles of information support of development of the personnel of agricultural enterprises are determined. The implementation of the above-mentioned recommendations will enable to react adequately if in the nearest future any changes in the macro- and microenvironment occur.*

*Keywords: human resource development; information and legal support; organizational and methodological support; agricultural enterprise.*

JEL Q 50  
УДК 338.2:504

В. Штець, асп.  
ДУ "Інститут кономіки природокористування та сталого розвитку НАН України", Київ

### ЕКОЛОГО-ЕКОНОМІЧНІ АСПЕКТИ ПЕРЕХОДУ ДО "ЗЕЛеної" ЕКОНОМІКИ В УКРАЇНІ

*Наведено аналіз екологічної та економічної ситуації в Україні, досліджено передумови виникнення та розвитку концепції "зеленої економіки" як складової сталого розвитку та розглянуто еколого-економічні аспекти переходу до неї в Україні в умовах зміни клімату.*

*Ключові слова: "зелена" економіка, сталий розвиток, зміна клімату, екологія, енергоефективність, енергозбереження.*

**Постановка проблеми.** Глобальна зміна клімату є однією з найактуальніших проблем сучасності. Загальновідомо, що клімат – один з основних природних ресурсів, від якого залежать умови життя і діяльності людини, напрями і рівень розвитку економіки. Оскільки клімат належить до основних чинників, що створюють середовище, навіть незначні його зміни на тлі складної екологічної ситуації в Україні здатні призвести до значних соціально-економічних проблем.

Сучасні глобальні дані гідрометеорологічних та екологічних служб засвідчують тенденції збільшення економіко-екологічних дисгармоній у результаті глобальної зміни клімату (ГЗК). Сьогодні ГЗК зумовлена постійним зростанням викидів в атмосферу діоксиду вуглецю (CO<sub>2</sub>) та інших газів, що створюють "парниковий ефект", є однією з найсерйозніших світових екологічних і економічних проблем. ГЗК для всіх країн світу, у тому числі й для України, означає збільшення кількості природних катастроф – паводків, посух, ураганів тощо, що розширює масштаби економічних втрат, які щорічно обчислюються сотнями мільярдів доларів США (для України – близько 1 млрд дол. США) [1].

Забруднення навколишнього середовища й антропогенне перетворення ландшафтів досить часто мало неконтрольовані наслідки, що призводили до виникнення зон підвищеного екологічного ризику, економіко-екологічних збитків, соціально-екологічних конфліктів.

Особливо бурхливим розвитком характеризується ХХ ст., яке стало періодом прискореного створення і впровадження індустриальних технологій, що перетво-

рили антропогенний вплив на природне навколишнє середовище на планетарне явище.

У ХХ ст. виробництво валового світового продукту зросло більш ніж у 420 разів, площа техносфери збільшилась майже вдвічі, а її енергетична потужність, дедалі насичуючись, – у 14 разів, скорочення біосфери суходолу перевищило 15 %. Істотно зросла загроза існуванню живих організмів, у тому числі збільшився ризик техногенних уражень людини.

Техногенний прес на природу і навколишнє середовище в ХХ ст. став надмірним і наблизився до межі стійкості біосфери, а за окремими параметрами поминув її, що засвідчують різноманітні прояви деструкції біосфери.

За останні п'ять століть площа лісів, що становили 93% маси живої речовини біосфери, скоротилася майже на 35 % і нині ледве досягає 49 млн км<sup>2</sup> (30 % площі суходолу без полярних льодів).

Водоспоживання у процесі господарської діяльності людини досягло 5 тис. км<sup>3</sup> на рік і становить близько 14 % стоку річок світу, потенціал сумарного антропогенного втручання у природний колообіг води дорівнює 18 тис. км<sup>3</sup> на рік, що відповідає майже половині світового річкового стоку. Більше того, існує значне непряме втручання у глобальний колообіг води, зумовлене зменшенням обсягу транспірації через вирубування лісів.

Основними джерелами техногенного забруднення є енергетика, транспорт, чорна і кольорова металургія, цементна, хімічна і лісопаперова промисловість. Техногенні емісії вміщують близько 10 тис. індивідуальних речовин, що забруднюють усі середовища планети, і тільки для 1/3 з них установлені ГДК.