

УДК 331.5:338

Наумова М.О.

аспірант,
кафедра управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»
mashnaum@mail.ru

Наумова М.А.

аспірант,
кафедра управління персоналом и экономики труда,
ГВУЗ «Киевский национальный экономический университет
имени Вадима Гетьмана»

Naumova M.O.

PhD student,
Personnel Management and Labour Economics Department,
SHEI «Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman»

РОЗШИРЕННЯ МОЖЛИВОСТЕЙ ЗАЙНЯТОСТІ ЗА ДОПОМОГОЮ СОЦІАЛЬНОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА

РАСШИРЕНИЕ ВОЗМОЖНОСТЕЙ ЗАНЯТОСТИ С ПОМОЩЬЮ СОЦИАЛЬНОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

EXPANSION OF THE EMPLOYMENT OPPORTUNITIES THROUGH SOCIAL ENTREPRENEURSHIP

У статті розглянуто питання розширення можливостей для зайнятості усіх верств населення за допомогою соціального підприємництва як ефективного способу зниження рівня безробіття. Проаналізовано європейський досвід діяльності соціальних підприємств, створених заради трудової інтеграції людей з особливими потребами у ринок праці, та запропоновано рекомендації щодо розвитку соціального підприємництва в Україні.

В статье рассмотрены вопросы расширения возможностей для занятости всех слоев населения посредством социального предпринимательства, как эффективного способа снижения уровня безработицы. Проанализирован европейский опыт деятельности социальных предприятий, созданных для трудовой интеграции людей с особыми потребностями в рынок труда, и предложены рекомендации по развитию социального предпринимательства в Украине.

The relevance of social entrepreneurship research is resulted the need for the growth of social and work integration in order to improve the standard of living for socially vulnerable population groups and to reduce the burden on the state budget in conditions of the economic crisis. The purpose of the work is to investigate the importance of social entrepreneurship for social well-being in the field of employment population and to identify how social entrepreneurship stimulates, promotes and encourages a culture of participation, development and continuous education mainly for the benefit of the individual. The analyzed European experience confirms that social entrepreneurship is actively stimulating integration of people with disabilities in the labor market, providing an opportunity of the employment, that are responsive to their professional skills and individual opportunities, that based on the personal interests in order to exercise their inalienable the natural right to work and to become a socially relevant. Guaranteeing equal rights and opportunities for all employees are guidelines for the social enterprises and it is the most effective way to increase the overall level of employment. Combining the strengths of public and private sector partnership activates social enterprises in Ukraine as a universal tool for solving the current and long-term social problems. Hence, the development of social enterprises in Ukraine will contribute

to the development of a socially oriented market economy, which will provide a strong positive impact on all segments of the population, it will improve the quality of life and the environment simultaneously.

Ключові слова. Соціальне підприємництво, соціальне підприємство, трудова інтеграція, зайнятість, працевлаштування, соціально вразливі верстви населення, люди з особливими потребами.

Ключевые слова. Социальное предпринимательство, социальное предприятие, трудовая интеграция, занятость, трудоустройство, социально уязвимые слои населения, люди с особыми потребностями.

Keywords. Social entrepreneurship, social enterprise, work integration, employment, job placement, socially vulnerable population groups, people with special needs.

Вступ. Затяжна світова фінансово-економічна криза негативно вплинула на ситуацію на ринку праці, що зумовило появу тенденцій: скорочення зайнятості населення, зростання рівня безробіття та соціальної напруженості на ринку праці. На сучасному етапі розвитку суспільства проведення комплексу заходів щодо інтеграції безробітних у ринок праці та створення нових стабільних робочих місць має стати одним з пріоритетних напрямів соціальної політики держави.

В умовах соціально-економічного спаду особливого значення набуває взаємодія органів державної влади та громадянського суспільства у підвищенні зайнятості населення через активізацію соціального підприємництва як ефективного інструменту професійного навчання та працевлаштування усіх верств населення, що дозволить зменшити навантаження на державний бюджет.

Розширення можливостей працевлаштування та професійна адаптація на ринок праці через соціальне підприємництво досліджують сучасні зарубіжні вчені М. Айкен, І. Бідет, О. Грегори, К. Давістер, Дж. Дефоні, М. Ніссенс і Р. Спір.

Дослідження проблем зайнятості та ринку праці висвітлюється у працях провідних вітчизняних учених: І. Гнибіденка, О. Грішної, А. Колота, Е. Лібанової, Л. Лісогор, О. Новікової, Л. Петрової, В. Петюха, М. Семикіної та ін.

Однак, незважаючи на численні наукові дослідження та публікації, проблематика розвитку соціального підприємництва в умовах соціально-економічних потрясінь потребує глибшого вивчення, зокрема в питаннях розширення можливостей для зайнятості усіх верств населення за допомогою соціального підприємництва, як ефективного способу зниження рівня безробіття та підвищення якості життя населення.

Постановка завдання. Дослідити значення соціального підприємництва для суспільного добробуту в сфері зайнятості населення. Виявити, як соціальне підприємництво стимулює, сприяє та заохочує культуру участі, розвитку і безперервного навчання персоналу переважно на благо індивіда.

Результати дослідження. Актуальність дослідження соціального підприємництва обумовлена необхідністю зростання соціальної та трудової інтеграції в умовах економічних криз для підвищення рівня життя соціально вразливих верств населення.

Соціальне підприємництво активно розвивається і потребує теоретико-методологічного обґрунтування, адже наразі практика суттєво випереджає наукові дослідження. Ми вважаємо, що в умовах вичерпання потенціалу традиційних способів соціально-економічного розвитку суспільства важливо приділити увагу розробці теорії соціального підприємництва як нової наукової дисципліни і сфери дослідження у теорії підприємництва.

Метою розвитку соціального підприємництва є внесок у реалізацію принципу рівності можливостей на ринку праці, завдяки подоланню соціальної ізоляції працівників. Насамперед, це орієнтація на надання доступу до повної зайнятості та соціальної інтеграції усіх верств населення, що дозволяє запобігати будь-яку дискримінацію на ринку праці та розширювати можливості працевлаштування соціально вразливих верств населення з подальшою їх професійною адаптацією.

Однією з основних умов, що визначають формування якості життя населення, є зайнятість трудовою діяльністю. За даними Державної служби зайнятості України, рівень зайнятості населення знизився з 60,2 % у 2013 році до 56,6 % у 2014 році [5].

За даними Державної служби статистики України, чисельність безробітних (за методологією МОП) у віці 15–70 років у 2014 р., порівняно з 2013 р., збільшилася на 337,2 тис. осіб або на 22,3 %, та становила 1,8 млн осіб [4, с. 7]. Через ускладнення соціально-економічної і військової ситуації в країні, на відміну від тенденцій попереднього року, спостерігалось стрімке зростання рівня безробіття у III та IV кварталах 2014 р., що загостило ситуацію на ринку праці.

Безробіття як серйозна макроекономічна і соціальна проблема прямо впливає на рівень і якість життя населення. Серед безробітних велику частку складають жінки, особи віком понад 45 років і молодь у віці до 35 років. Ця ситуація потребує створення додаткових робочих місць з метою задоволення трудових потреб цих людей. Соціально вразливі верстви населення надають перевагу стабільній і довгостроковій зайнятості, оскільки нове місце роботи їм складніше отримати, аніж конкурентоздатним на ринку праці претендентам.

На переконання авторів монографічного видання [3, с. 260], одним зі стратегічних напрямів соціально відповідальної діяльності і держави, і бізнесу є підвищення якості трудового життя та соціальної захищеності працюючих.

Саме соціальні підприємства завдяки створенню спеціальних робочих місць допомагають реалізуватися у праці зневіреним особам, які втратили надію на працевлаштування з різних причин. Адже місія соціальних підприємств пов'язана зі створенням умов для працевлаштування благоотримувачів, що сприяє їх соціальній та економічній інтеграції, а фінансова стійкість організацій, як правило, досягається за рахунок отримання доходу від продажу товарів або надання послуг на відкритому ринку.

М. Ніссенс вважає, що на сьогодні у більшості країн світу зберігається проблема безробіття низькокваліфікованих працівників, тому найпоширенішим напрямом діяльності соціальних підприємств є «трудова інтеграція» [9]. Цей напрям діяльності об'єднує організації, що ставлять за мету допомагати людям, які виявляються витісненими з ринку праці, сприяють їх реінтеграції шляхом надання їм роботи.

У Західній Європі соціальні підприємства мають переважно організаційно-правову форму кооперативів, основною метою яких є створення нових робочих місць, і саме їх називають «соціальні підприємства у сфері трудової інтеграції» («work integration social enterprises») (WISEs). У Європі вони існують протягом майже 50 років, хоча більшість організацій виникли за останні 20 років у рамках політики, спрямованої на зменшення безробіття.

Учені Дж. Дефоні, М. Ніссенс та І. Бідет стверджують, що основна мета WISEs — допомогти представникам соціально несприятливих груп населення, які мають високий ризик маргіналізації та виключення з ринку праці, успішно інтегруватись до трудового життя та у соціальне середовище за допомогою продуктивної діяльності, в основному, через забезпечення їх працевлаштування після проходження професійного навчання [7, с. 14].

Соціальні підприємства створюють гнучкі робочі місця з можливістю професійної підготовки, перепідготовки працівника безпосередньо на підприємстві або адаптації в трудовому середовищі, орієнтовані на досягнення здебільшого якісних, а не кількісних показників трудової діяльності. Соціальні підприємства опікуються проблемами професійної та трудової реабілітації осіб, які потребують цього.

М. Айкен і Р. Спір дотримуються тієї ж думки, що соціальні підприємства сфокусовані на діяльності з інтеграції до лав робочої сили, зокрема на професійне навчання, наданні можливостей для працевлаштування безпосередньо та / або за допомогою здійснення широкого кола інших заходів, допомагаючи людям отримати доступ на ринок праці та розкрити їх трудовий потенціал [10].

Соціальні підприємства об'єднують працівників і споживачів в один підприємницький проект, що породжує значний рівень економічної стійкості та соціальної згуртованості, і направлений на знаходження ефективних відповідей на нові виклики сучасного світу.

А. М. Колот акцентує увагу на соціальній згуртованості, яку правомірно розглядати як одну з конкурентних переваг певного соціуму, яка формує запас міцності, стійкості економічної системи та сприяє кращому використанню нагромадженого людського і соціального капіталу, і є всеосяжним інструментом досягнення економічних і соціальних цілей, що постають перед суспільствами під впливом ризиків і викликів сьогодення [2, с. 19].

Залучення соціальними підприємствами осіб, які зневірилися у власних можливостях, але виявляють бажання працювати, до трудової діяльності істотно змінює їх положення в суспільстві, оскільки працівники не тільки зміцнюють свою економічну самостійність, але і приносять суспільно значиме благо суспільству, беручи активну участь у створенні національного продукту.

У науковій доповіді, присвяченій аналізу підприємств типу WISEs у Європі, вчені К. Давістер, Дж. Дефоні і О. Грегорі [11] визначають дві цільові групи осіб, які отримують безпосередню користь у довгостроковій перспективі від соціальних підприємств: люди з інвалідністю та працездатні особи, яким дуже важко працевлаштуватися (втратили навички пошуку роботи або знаходяться під впливом певних стримуючих факторів, що є перешкодою для працевлаштування).

На соціальних підприємствах, які наймають виключно людей з інвалідністю та забезпечують їх соціальний захист, питання трудових відносин між роботодавцем і працівником у Європі регулюється спеціальними нормативно-правовими актами з охорони праці людей з інвалідністю. Соціальні підприємства за власною ініціативою пристосовують робоче середовище до фізичних, психічних або сенсорних особливостей працівників. Продуктивність працівників залежить від індивідуального ритму їх роботи без обов'язкових норм виробітку, умови праці є гнучкішими.

До другої цільової групи осіб, які працевлаштовуються на соціальних підприємствах у Європі, відносяться:

1. Люди, які шукають роботу і мають специфічні проблеми у працевлаштуванні. Деякі претенденти страждають від серйозних професійних і соціальних перешкод. Крім того, відсутність достатнього рівня їх кваліфікації і тривале безробіття ускладнює соціальну інклюзію у трудове життя. Також серед соціальних бар'єрів може бути схильність у минулому до алкогольної або наркотичної залежності, несприятливі сімейні обставини, судимість або умовне засудження тощо. Однією з гострих проблем, від яких страждають ці люди, є постійна соціальна стигматизація, що призводить до соціальної ізоляції і дискримінації. У Франції центри для адаптації до трудового життя наймають «соціально зневірених людей». Це люди,

які, через серйозні соціальні проблеми вважають, що вони не в змозі виконувати трудові завдання, незважаючи на наявність їх професійних компетенцій.

2. Тривало безробітні або особи, які відчують труднощі з працевлаштуванням, а також люди з низьким рівнем працездатності. Претендентами на роботу є ті особи, які були безробітними протягом кількох років (період коливається від двох до п'яти років залежно від норм законодавства країн ЄС), і ті особи, які мають низький професійно-кваліфікаційний рівень (наприклад, унаслідок незавершеної освіти або застарівання знань). У Фінляндії соціальні кооперативи були створені для забезпечення альтернативи працевлаштуванню тривало безробітних (особливо осіб старше 35 років) на певний час і здійснення професійної підготовки працівників до перспективних потреб ринку праці, задля їх подальшого успішного виходу на ринок праці. У Фламандському регіоні Бельгії соціальні підприємства пропонують робочі місця та професійну реабілітацію людям, які відповідають низьким критеріям: мають статус безробітного та зареєстровані у службі зайнятості населення протягом останніх п'яти років, мають низький рівень професійної підготовки та відчують соціальні, фізичні або психологічні бар'єри при працевлаштуванні. Бельгійські соціальні підприємства забезпечують соціалізацію своїх працівників на основі виробничої діяльності з метою надання їм належного рівня соціальної та професійної автономії. Одним із видів їх діяльності є утилізація та рециркуляція відходів.

3. Низько- і некваліфікована молодь. Деякі молоді люди в Європі після досягнення 16 років не продовжують своє навчання і стають безробітними без будь-якої кваліфікації та набутих трудових навичок. Їх соціальна інтеграція та участь у трудовому житті, як правило, першочергово вимагає професійної підготовки на виробництві або системного підходу до процесу професійного навчання, і це є основною метою діяльності соціальних підприємств у Бельгії та Великобританії.

4. Етнічні меншини. Ця категорія частіше за інших страждає від соціальної дискримінації та відчуває певні перепони при працевлаштуванні. Деякі організації WISEs ставлять собі за мету допомогти цій соціальній групі, надаючи робочі місця або професійну підготовку, поважаючи та дотримуючи етичні принципи. Соціальні кооперативи у Великобританії переважно наймають іноземців або іммігрантів, які активно шукають роботу.

5. Жінки, які активно шукають роботу та готові до неї приступити. Незважаючи на високий рівень освіти жінок у цілому, в багатьох країнах Європи зберігається нерівність жінок у сфері праці. Жінки, як і раніше, заробляють у середньому в країнах ЄС на 20 % менше, ніж чоловіки, тобто чоловіки перебувають у сприятливішому становищі. Метою підприємств WISEs є зниження ризиків соціальної дискримінації жінок, забезпечення жінкам можливості суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками та захист їх трудових прав на підприємстві. Наприклад, у Франції соціальні підприємства працевлаштовують людей з проблемами інтеграції, серед яких багато жінок, які працюють на умовах безстрокового трудового договору. Жінки переважно працюють на соціальних підприємствах, які забезпечують місцевий соціально-економічний розвиток, зокрема: технічне обслуговування та прибирання будівель, комплекс робіт з розчищення та озеленення території міста, утримання зелених насаджень та інші види робіт із благоустрою міського простору [11, с. 11—12].

Більшість із досліджених соціальних підприємств типу WISEs не займаються працевлаштуванням виключно однієї цільової групи. Наприклад, соціальні підприємства, що сприяють соціальній інклюзивності людей на ринок праці в Іспанії та Португалії, орієнтуються на «змішані» цільові групи. У Німеччині муніципальні соціальні підприємства, соціальні підприємства та соціальні організації, засно-

вані благодійними організаціями наймають людей з інвалідністю, низькокваліфікованих молодих людей і тривало безробітних. У цьому сенсі, багато WISEs можуть бути названими «універсальними», і тільки незначна частина WISEs є «спеціалізованими» в наймі чітко визначеної цільової групи.

У багатьох європейських країнах рівень зайнятості є досить низьким порівняно із США й Японією, причиною цієї негативної тенденції є достроковий вихід на пенсію, старіння нації і збереження розгалуженої системи соціального забезпечення, зокрема, у разі виплат пенсій і допомоги по безробіттю. Тому європейська соціальна політика орієнтована на зниження довгострокової залежності від державних соціальних допомог і підштовхування безробітних до несубсидованої зайнятості, сприяючи розвитку та посиленню підтримки соціального підприємництва з боку держави.

Згідно з даними Організації економічного співробітництва та розвитку [8, с. 27], соціальне підприємництво в Європі в основному розвивається у сфері послуг (26 %), освіти (21,1 %), культури і відпочинку (16,2 %), тільки 4,4 % залучені у виробництво і 3 % — у будівництво, 19,6 % таких підприємств створюється саме заради трудової інтеграції людей з особливими потребами.

Згідно з даними аналітичної доповіді про стан соціальної економіки в Європі Міжнародного центру досліджень та інформації з проблем державної, соціальної та кооперативної економіки (CIRIEC) [15, с. 9], за період від 2002—2003 рр. до 2009—2010 рр. чисельність працівників на соціальних підприємствах у Європі збільшилася з 11 до 14,5 млн осіб, відповідно частка цієї категорії осіб у загальній чисельності зайнятого населення Європи зросла з 6 % до 6,5 %. У країнах-членах ЄС-27 станом на 2009 р. кількість соціальних підприємств становила 207 000, а чисельність працевлаштованих — 4,7 млн осіб.

Розглянувши рис. 1, необхідно зауважити, що протягом аналізованого періоду показник чисельності працевлаштованих на соціальних підприємствах характеризувався стійкою тенденцією до зростання у країнах ЄС. Але слід зазначити, що за значенням цього показника між країнами існує диференціація. Італія, Німеччина, Іспанія, Великобританія, Нідерланди зберігали лідерство за темпом зростання зайнятості на протязі всього аналізованого періоду, — дане явище здебільшого пояснюється тим, що уряди цих країн проводять активну цілеспрямовану політику просування ідеї та підтримки соціального підприємництва у законодавстві. Відбувається незначне скорочення чисельності зайнятих на соціальних підприємствах порівняно з 2002—2003рр. у Франції, Фінляндії, Австрії, Бельгії.

Отже, ми спостерігаємо позитивну динаміку зростання показника кількості найманих працівників на соціальних підприємствах у країнах ЄС.

Як правило, в соціальному підприємстві вирішення певної соціальної проблеми через працевлаштування виходить за рамки просто надання роботи безробітним, як це відбувається в комерційних організаціях, та охоплює багато сфер суспільного життя.

Як приклад соціального підприємства в Україні, наведемо ресторан «Urban Space 100», що відкрився у грудні 2014 року в Івано-Франківську і є успішною ініціативою об'єднання соціально активних людей навколо ідеї стійкого розвитку свого міста. Меценатами закладу виступили 100 активних мешканців міста, які вирішили змінити його на краще. Заклад є соціальним підприємством, що працює, як звичайний ресторан: формується дохід і витрати, тобто всі працівники отримують заробітну плату, а 80 % його прибутку спрямовуватиметься на громадські проекти, що розвиватимуть міське середовище Івано-Франківська: проектування зон відпочинку, зелених зон, проекти велонапряму, покращення стану міських доріг [6]. Наведений приклад соціального ресторану в Україні демонструє, як влас-

ники ресторану та місцеві мешканці вигідно використовують особисті та ділові мережі з метою досягнення високого рівня добробуту мешканців міста та підвищення комфортності міського середовища.

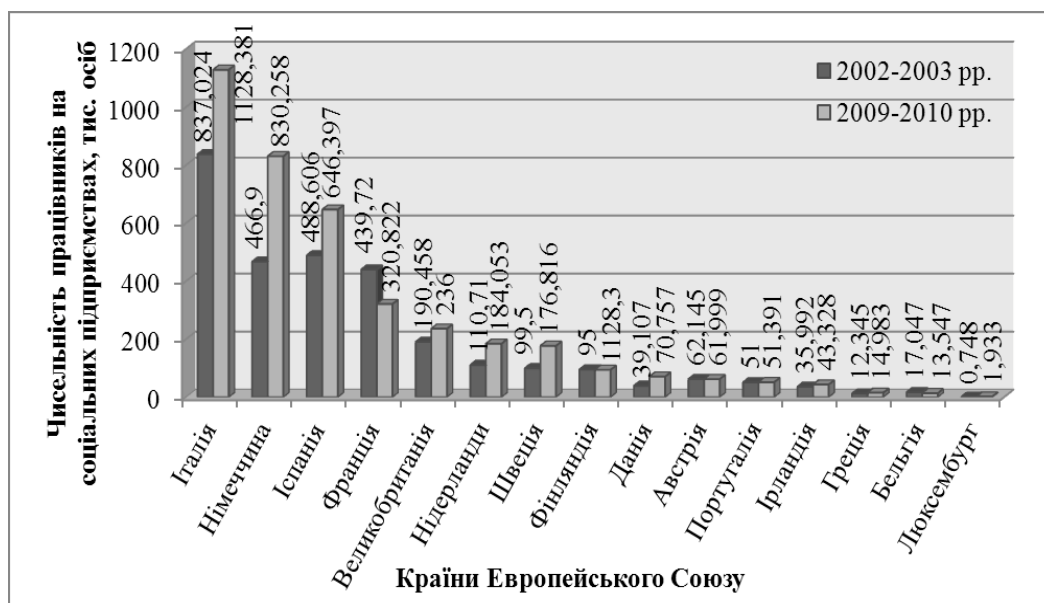


Рис. 1. Розподіл країн Європейського Союзу за чисельністю працівників на соціальних підприємствах за період 2002—2003 pp. і 2009—2010 pp., тис. осіб

Джерело: побудовано автором на основі даних [13, с. 41].

Ми поділяємо думку О. Грішнєвої [1], яка наголошує на важливості ролі соціального капіталу, що існує в таких елементах громадської організації, як соціальні мережі, соціальні норми й довіра, у створенні умов для координації й кооперації заради досягнення суспільного добробуту.

Соціальні підприємства створюють у суспільстві в цілому соціальні цінності, які в більшості випадків не хочуть, не вміють або не можуть запропонувати інші. Крім того, їх діяльність одночасно допомагає скоротити видатки державного бюджету на соціальну сферу та збільшити податкові надходження за рахунок працевлаштування людей з особливими потребами, які потребують соціального забезпечення в стані безробіття.

Проаналізований європейський досвід підтверджує, що соціальне підприємництво активно стимулює соціальну інтеграцію людей з особливими потребами у ринок праці, надаючи можливість трудової діяльності, яка відповідає їх здібностям, професійній підготовці та індивідуальним можливостям з урахуванням особистих інтересів, таким чином, реалізувати своє природне невід’ємне право на працю і стати соціально затребуваним.

Керівними принципами для соціальних підприємств є забезпечення рівності і трудових прав усіх працівників, що є найефективнішим способом підвищення загального рівня зайнятості.

Соціальні підприємці роблять свій внесок у розвиток соціальних інновацій, здійснюючи безпосередній вплив на соціально-економічний розвиток суспільства. Відповідно, учасників даного позитивного руху можна вважати соціальними інноваторами, які стимулюють і реалізують соціальні зміни. Соціальні підприємці

працюють з душею і ставлять перед собою благородні цілі, мають почуття відповідальності перед суспільством, і змінюють світ на краще.

Соціальна політика України віддає пріоритет пасивним формам державної підтримки людей з фізичними особливостями, системі пільг і допомог, а не розробці вочевидь ефективних механізмів підвищення соціальної активності та покращення становища даної групи населення в суспільстві, що, окрім бажаного соціального ефекту, сприяло б також зменшенню тягаря на Державний бюджет України.

Поєднання сильних сторін державного і приватного сектору у партнерстві активізує розвиток соціального підприємництва в Україні як універсального інструменту для вирішення поточних і довгострокових соціальних проблем.

Держава повинна заохочувати соціальних роботодавців робити необхідні зміни для пристосування умов роботи для людей з особливими потребами, за допомогою різних заходів, таких як податкові пільги або надання технічної або фінансової допомоги соціальним підприємствам. Також ми вважаємо, що державі слід ініціювати і підтримувати кампанії з розширення обізнаності громадськості, покликані сприяти подоланню негативного ставлення до працівників з фізичними особливостями.

Висновки. Забезпечення переходу працездатного населення зі стану безробіття та бідності у сферу соціально-трудова відносин, створення високооплачуваних і ефективних робочих місць, на яких громадяни самостійно здатні забезпечити собі гідний рівень існування, мають стати генеральною лінією соціально-економічного розвитку України, особливо з огляду на перспективи євроінтеграції.

Отже, розвиток соціальних підприємств в Україні сприятиме розбудові соціально орієнтованої ринкової економіки, що забезпечить потужний позитивний вплив на всі верстви населення, одночасно підвищить якість життя громадян і поліпшить стан навколишнього середовища.

Література

1. Грішнова О. А. Людський, інтелектуальний і соціальний капітал України: сутність, взаємозв'язок, оцінка, напрями розвитку / О. А. Грішнова // Соціально-трудова відносини: теорія та практика. — 2014. — № 1 (7). — С. 34—42.
2. Колот А. М. Розвиток наук про працю та соціально-трудова відносини на засадах міждисциплінарності / А. М. Колот // Соціально-трудова відносини: теорія та практика. — 2014. — № 2. — С. 7—25.
3. Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку: монографія / [А. М. Колот, О. А. Грішнова та ін.]; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. — К.: КНЕУ, 2012. — 501 с.
4. Доповідь «Ринок праці у 2014 році» [Електронний ресурс] / Державна служба статистики України. — Режим доступу: http://ukrstat.org/uk/druk/publicat/kat_u/publ11_u.htm
5. Основні тенденції на ринку праці у 2014 році [Електронний ресурс] / Державна служба зайнятості України. — Режим доступу: <http://www.dcz.gov.ua/statdatacatalog/document?id=350794>
6. Urban Space 100: навіщо місту громадський ресторан [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.theinsider.ua/lifestyle/urban-space-100-navishcho-mistu-gromadskii-restoran/>
7. Defourny J. Social enterprise in Europe: Recent trends and developments / J. Defourny, M. Nyssens // Social Enterprise Journal. — №4(3). — 2008. — P. 202—228.
8. Job creation through the social economy and social entrepreneurship: report of Organization of Economic Co-operation and Development / H. Buckingham, S. Teasdale. — Paris: OECD, 2013. — 166 p.
9. Nyssens M. Social Enterprise — At the crossroads of market, public policies and civil society / M. Nyssens. — London and New York: Routledge, 2006. — 352 p.

10. Aiken M. Gateways into Employment: third sector organisations working with groups disadvantages in the labour market / M. Aiken, R. Spear // Conference paper. — Japan: Consumer's Cooperative Institute, 2005. — [Electronic resource]. — Available at: <http://technology.open.ac.uk/cru/publicatold.htm>
11. Davister C. Work Integration Social Enterprises in the European Union: an overview of existing models [Electronic resource] / C. Davister, J. DeFourny, O. Gregoire. — Liege-Belgium: EMES International Research Network, 2004. — 29 p. — Available at: <http://orbi.ulg.be/>
12. Social Enterprise: A new model for poverty reduction and employment generation [Electronic resource] / C. Borzaga, G. Galera, R. Nogales (eds). — Bratislava: UNDP — Regional Centre for Europe and the CIS, 2008. — 216 p. — Available at: <http://www.undp.ro/download/UNDP%20RBEC%20Report%20on%20Social%20Enterprises.pdf>
13. Spear R. Social economy — laying the groundwork for innovative solutions to today's challenges [Electronic resource] / R. Spear. — Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2013. — 28 p. — Available at: <http://ec.europa.eu/social>
14. Spear R. The role of social enterprise in European labour markets [Electronic resource] / R. Spear, E. Bidet. — Liege-Belgium: EMES International Research Network, 2003. — Available at: http://emes.net/uploads/media/ELEXIES_WP_03-10_Transversal_ENG.pdf
15. The social economy in the European Union (Summary of the Report by the International centre of research and information on the public, social and cooperative economy (CIRIEC) [Electronic resource] / J. L. Monzon, R. Chaves. — Brussels: European Economic and Social Committee, 2012. — 67 p. — Available at: <http://www.eesc.europa.eu/resources/docs/qe-31-12-784-en-c.pdf>

References

1. Grishnova, O. (2014). Liudskiyi, intelektualnyi i sotsialnyi kapital Ukrainy: Sutnist, vzaiemozviazok, otsinka, napriamy rozvytku [Human, intellectual and social capital of Ukraine: the essence, interrelation, assessment, development directions]. *Sotsialno-trudovi Vidnosyny: Teoriia Ta Praktyka*, № 1 (7), pp. 34-42 [In Ukrainian]
2. Kolot, A. (2014). Rozvutok nayk pro praci u i sotsialno-trydovi vidnosunu ta ii rol' y pereformatizacii ta formuvanni suchasnogo ekonomichnogo muslennia [The development of the science of labor and labor relations and its role in preformation and the formation of modern economic thinking]. *Sotsialno-trudovi Vidnosyny: Teoriia ta Praktyka*, № 2, pp. 7—25 [In Ukrainian]
3. Kolot, A. M. (Ed.), & Grishnova, O. A. (2012). *Sotsialna vidpovidalnist: teoriia i praktyka rozvytku: monohrafiia* [Social responsibility: theory and practice of development: monograph]. — Kyiv: KNEU, p. 501 [In Ukrainian]
4. Dopovid «Rynok pratsi u 2014 rotsi» (2014) [Report «The labor market in 2014»]. Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy. Available at: http://ukrstat.org/uk/druk/publicat/kat_u/publ11_u.htm [in Ukrainian]
5. Osnovni tendentsii na rynku pratsi u 2014 rotsi (2014) [The main trends in the labor market in 2014]. Derzhavna sluzhba zainiatosti Ukrainy. Available at: <http://www.dcz.gov.ua/statdatacatalog/document?id=350794> [in Ukrainian]
6. Urban Space 100: navishcho mistu hromadskiyi restoran? [Urban Space 100: Why city public restaurant?]. Available at: <http://www.theinsider.ua/lifestyle/urban-space-100-navishcho-mistu-gromadskii-restoran/> [in Ukrainian]
7. Defourny, J. (2008). Social enterprise in Europe: Recent trends and developments // *Social Enterprise Journal*, 4(3), 202—228.
8. Heather, B., & Teasdale, S. (2013). *Job creation through social economy and social entrepreneurship*. Paris: OECD.
9. Nyssens, M. (Ed.) (2006). *Social Enterprise — At the Crossroads of Market, Public Policies and Civil Society*. London and New York: Routledge.
10. Aiken, M. & Spear, R. (2005). *Gateways into Employment: Third Sector Organisations Working with Groups Disadvantages in the Labour Market*. Conference Paper, Consumers' Cooperative Institute, Tokyo, Japan, 4 th August 2005. Available at: <http://technology.open.ac.uk/cru/publicatold.htm>

11. Davister, C., Defourny, J., & Gregoire, O. (2004). Work Integration Social Enterprises in the European Union: an Overview of Existing Models, EMES working papers, no. 04/04. Liege: EMES European Research Network. Available at: <http://orbi.ulg.be/>

12. Borzaga, C., Galera, G., & Nogales, R. (2008). Social Enterprise: A New Model for Poverty Reduction and Employment Generation. Bratislava: UNDP — Regional Centre for Europe and the CIS. Available at: [http://www.undp.ro/download/UNDP %20RBEC %20Report %20on %20Social %20Enterprises.pdf](http://www.undp.ro/download/UNDP%20RBEC%20Report%20on%20Social%20Enterprises.pdf)

13. Spear, R. (2013). Social economy — laying the groundwork for innovative solutions to today's challenges. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Available at: <http://ec.europa.eu/social>

14. Spear, R. & Bidet, E. (2003). The role of social enterprise in European labour markets. Liege-Belgium: EMES International Research Network. Available at: http://emes.net/uploads/media/ELEXIES_WP_03-10_Transversal_ENG.pdf

15. Monzon, J.L. & Chaves, R. (2012). The social economy in the European Union, Summary of the Report by the International centre of research and information on the public, social and cooperative economy (CIRIEC). Brussels: European Social and Economic Committee. Available at: <http://www.eesc.europa.eu/resources/docs/qe-31-12-784-en-c.pdf>

Стаття надійшла до редакції 20.06.2015 р.

УДК 331.5.024.54

Омельченко Ю. Ю.,

аспірант,

кафедра управління персоналом та економіки праці,

ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»,

iuliia.omelchenko@gmail.com

Омельченко Ю. Ю.,

аспірант,

кафедра управления персоналом и экономики труда,

ГВУЗ «Киевский национальный экономический университет

Omelchenko Iuliia,

The graduate student,

Personnel Management and Labour Economics Department,

SHEI «Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman»

ОСОБЛИВОСТІ СИСТЕМИ ПОКАЗНИКІВ ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДЖЕРЕЛ ДОБОРУ ПЕРСОНАЛУ

ОСОБЕННОСТИ СИСТЕМЫ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ОЦЕНИВАНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСТОЧНИКОВ ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА

THE FEATURES OF THE SYSTEM OF THE INDICATORS OF THE ESTIMATION OF EFFICIENCY OF THE PERSONNEL RECRUITMENT

Обґрунтовано основний критерій професійного підбору персоналу, визначено та обґрунтовано доцільність оцінки окремо кожного джерела професійного добору, а не тільки процесу в цілому. У результаті використання найефективніших джерел добору персоналу можна значно скоротити терміни закриття вакансій і оптимізувати витрати на залучення працівників.

Обоснованно основной критерий профессионального подбора персонала, а также определены и обоснованы целесообразность оценки отдельно каждого источника профессиона-