

ятий производственной сферы программ в части коллективно-договорного регулирования и совершенствования системы управления персоналом с целью обеспечения их инновационного развития; разработка программ стимулирования для работников научных учреждений, внедряющих инновации, с целью повышения уровня их мотивации.

Таким образом, определённая методологическая проблема требует её разрешения на всех уровнях, что в современных условиях является актуальным с точки зрения интенсивного развития национальной экономики.

### Литература

1. Додонов О. В. Формування державної інноваційної політики / Інноваційно-інвестиційна модель розвитку національної економіки: матеріали І Міжнарод. наук.-практ. конф., 26 лют. 2008 р. / Нац. академ. наук України, ДонНУЕТ М. Туган-Барановського, Ін-т економіки пром-сті. — Донецьк, 2008. — С. 245–247.

2. Додонов О. В. Продуктивність та оплата праці в Україні: аналіз та оцінка в динаміці: монографія. — Донецьк: СПД Купріянов В. С., 2007. — 200 с.

3. Матросова Л. Н. Формування організаційно-економічного механізму управління інноваційними процесами у промисловості: монографія. — Луганськ: вид-во СУДУ, 2000. — 462 с.

4. Осика О. П. Економічні та організаційно-правові проблеми інноваційної діяльності: монографія. — Донецьк: ІЕПД НАН України, 1999. — 368 с.

5. Закон України «Об инновационной деятельности» от 04.06.2002 г. № 40-IV // Ведомости Верховной Рады Украины. — 2002. — № 36. — Ст. 266.

6. Закон Украины «О приоритетных направлениях инновационной деятельности в Украине» от 16.01.2003 г. № 433-IV // Офіційний вісник України. — 2003. — № 7. — Ст. 271.

7. Закон Украины «Об Общегосударственной комплексной программе развития высоких наукоемких технологий» от 09.04.2004 г. № 1676-IV / Активізація інноваційної діяльності: організаційно-правове та соціально-економічне забезпечення: монографія / О. І. Амоша, В. П. Антонюк, А. І. Землянкін та ін. / НАН України. Ін-т економіки промисловості. — Донецьк, 2007. — С. 198.

8. Закон Украины «О венчурном инвестировании инновационной деятельности» (проект) // Активізація інноваційної діяльності: організаційно-правове та соціально-економічне забезпечення: монографія / О. І. Амоша, В. П. Антонюк, А. І. Землянкін та ін. / НАН України. Ін-т економіки промисловості. — Донецьк, 2007. — С. 324–327.

9. Психологические основы материального стимулирования труда: монография / Гончаров В. Н., Радомский С. И., Радомская М. С и др.; Под общей редакцией В. Н. Гончарова. — Донецк: ООО «Альматео», 2006. — 240 с.

*Представлена в редакцию 15.12.2008 г.*

УДК 331.6(477.62)

**И.И. Куляк,**

*инженер*

*Луганского филиала*

*Института экономико-правовых*

*исследований НАН Украины*

### ПРОБЛЕМЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ В УСЛОВИЯХ РАЗВИТИЯ РЫНОЧНЫХ ОТНОШЕНИЙ

Настоящее положение развития Украины отмечено процессами либерализации различных отраслей национальной экономики. Существенно изменяются функции государства в обеспечении эффективной занятости населения: теперь они заключаются в основном в том, чтобы создавать такие условия и «правила игры», которые бы понуждали граждан самостоятельно выбирать сферу примене-

ния труда и получать доходы, необходимые для обеспечения своей жизнедеятельности [1, с. 114].

Проблема занятости — это одна из самых злободневных социально-экономических проблем переходной экономики.

Особенностью занятости в условиях развития рыночных отношений в постсоциалистических странах является формирование так называемого

© И.И. Куляк, 2008

придерживаемого типа занятости — рабочая сила не используется в производстве, но и не высвобождается в другие сферы экономики.

Эти и другие факторы требуют выявления экономических основ, сущности, структуры, динамики занятости, т. е. ее институционально-генетической основы.

Различные аспекты изучения вышеопределенной проблемы рассмотрены в научных трудах: Н. Афендиковой, Н. Вишневецкой, М. Гарсия-Исер, М. Гершафт, В. Гимпельсон, О. Голодец, Т. Горбачева, А. Дадашева, И. Заславской, Е. Катильского, В. Полонского, Т. Ромашенко, С. Смирнова, Г. Югая, В. Окейна, А. Котляр, В. Леонтьева, В. Лепы и др.

В тоже время, на наш взгляд, более глубокого исследования требует изучение процессов на национальном рынке труда с учетом таких факторов, как дифференциация в отраслевом и возрастном разрезе, влияние тенденций на функционирование рынка труда в условиях перехода к рыночной экономике и мер государственного воздействия на упорядочение этих процессов.

Становление рыночных отношений обуславливает необходимость разработки нового, адекватного рыночным отношениям подхода к регулированию занятости.

*Цель статьи — исследовать теоретические аспекты регулирования занятости в условиях становления рыночных отношений в переходной экономике, проблемы регулирования рынка труда и занятости в Украине на современном этапе, предложить способы совершенствования государственной политики занятости на данном этапе.*

Поскольку занятость выступает объектом исследования ряда социальных наук, то в наилучшей мере требованиям системности анализа отвечает институциональный подход. Однако в экономической литературе анализ занятости носит ограниченный характер, сводя к количественной оценке и анализу современного состояния в этой области макроэкономики. Большинство авторов в отечественной экономической литературе содержание и сущность занятости раскрывают не полностью. Например, А. Э. Котляр определяет занятость как «систему отношений между людьми по поводу обеспечения рабочими местами и участия в общественном хозяйстве» [2, с. 64]. Исследуя факторы формирования пропорций и структуры занятости, Г. Саруханов отмечает, что «структура занятости зависит от уровня развития производительных сил, производительности труда, потребностей рынка, общества в разнообразных материальных, духовных благах и услугах, занятость определяется общественной производительностью труда и развивается как отражение существующей структуры народного хозяйства» [3, с. 46].

К факторам, влияющим на занятость, можно отнести также государственную политику, активность профсоюзов, уровень жизни, естественный темп прироста трудовых ресурсов (т. е. социально-демографический фактор), миграцию населения.

В тоже время теоретические аспекты исследования понятия «занятость», как экономической категории, требуют их уточнения и более подробного анализа, исходя из тех практических проблем, которые имеют тенденцию к обострению на Украине. Так, посредством проведенного анализа структуры занятости на региональном уровне в процессе исследования выявлены специфические факторы, влияющие на структуру занятости в Украине на современном этапе, а именно: увеличение неформальной и теневой занятости; развитие вынужденной неполной занятости; неопределенность объема совокупной рабочей силы и безработицы; неконтролируемость внутренней и внешней трудовой миграции; дисбаланс спроса и предложений на рынке труда; несоответствие качества системы образования требованиям современного рынка труда; неэффективная система трудоустройства лиц с особыми потребностями (инвалидов); неэффективная государственная политика в сфере занятости; обострение проблем занятости в депрессивных регионах и многофункциональных городах; низкий уровень оплаты труда, что снижает мотивацию к приложению труда, и не позволяет повысить жизненный уровень населения; отсутствие перспектив к обеспечению расширенного воспроизводства рабочей силы вследствие сложной демографической ситуации, превышении смертности над рождаемостью; низкий уровень профобразования и обучения сотрудников на рабочих местах, что не позволяет обеспечить их конкурентоспособность на рынке в соответствии с современными условиями развития экономики; проблемы с трудоустройством таких социально-демографических групп населения, как молодежь, женщины, инвалиды, сельское население.

При анализе статистических данных можно, на первый взгляд, охарактеризовать динамику занятости в Украине как позитивную: по данным выборочного статистического наблюдения по вопросам экономической активности населения в возрасте 15–70 лет, в 2007 г. численность занятого населения увеличилось в сравнении с 2006 г. на 174,3 тыс. чел. и составило 20,9 млн чел; уровень занятости за этот период увеличился до 58,7 %; рост занятости произошел как среди городского, так и среди сельского населения.

Одновременно с этим, несмотря на поверхностную позитивную динамику, уровень занятости в Украине остается низким в сравнении со странами Евросоюза (65,4 %). К причинам, сдерживающим увеличение занятости населения, следует отнести

низкий уровень стоимости рабочей силы, несоответствие профессионально – квалифицированного уровня рабочей силы требованиям производства.

Например, результаты выборочного обследования предприятий свидетельствуют о том, что среднемесячные затраты работодателей на содержание рабочей силы в 2006 г. по Украине составляли 267 евро (по курсу Нацбанка Украины), что в 10 раз меньше, чем в среднем по странам ЕС (2672 евро) и почти на треть меньше в сравнении с Российской Федерацией (379 евро).

В 2007 г. на предприятиях, в учреждениях, организациях всех форм собственности и видов экономической деятельности было занято 14,0 млн наемных работников. Из них на больших и средних предприятиях работали 11,4 млн человек (81,3 % от общей численности работающих), а остальные – в сфере малого предпринимательства и других сферах занятости. Кроме того, по внешнему совместительству и по договорам гражданско-правового характера было занято 797 тыс. человек, среди которых 24,4 % – на малых предприятиях.

По трудовым договорам на условиях неполного рабочего дня (недели) на конец 2007 г. работало 447,7 тыс. лиц, что на 2,1 % больше, чем в 2006 г.

Вместе с тем по сферам экономической деятельности продолжается перераспределение занятых. За 2006 г. произошло увеличение занятых почти во всех сферах экономической деятельности, за исключением реального сектора национальной экономики – промышленности, сельского и лесного хозяйства; в то же время численность наемных работников выросло на 4,5 % в сфере торговли, обслуживании гостиниц на 7,7 %, в операциях с недвижимым имуществом на 4,2 % соответственно.

Общие тенденции в приложении наемного труда в Украине по видам экономической деятельности представлены в табл. 1 [4, с. 19].

Следует отметить, что структура занятости в Украине сегодня не в состоянии обеспечивать инновационные изменения. Рост занятости в сфере услуг происходит вследствие ее перераспределения из видов производственной деятельности, т. е. из реального сектора экономики, где количество занятых ежегодно уменьшается. Сохранение этой структуры в дальнейшем может снизить уровень конкурентной способности рабочей силы и экономики страны в целом, так как именно в реальном секторе экономики создается большая часть национального продукта и пополнения Государственного бюджета Украины.

Что касается регионального аспекта, то в стране исторично сложилась неравномерность распределения рабочей силы, что в первую очередь обусловлено размещением топливно-энергетического и промышленного комплекса.

Таблица 1. Численность наемных работников по видам экономической деятельности Украины в 2005–2007 гг. \*

Вид экономической деятельности	Средняя численность наемных работников, тыс. чел.			
	2005 г.	2006 г.	2007 г.	
			Всего	В % к итогу
Всего	14005,3	14071,3	14001,9	100
Промышленность	3878,0	3808,9	3703,1	26,5
Сельское, лесное охотничье хозяйство, и связанные с ними услуги, рыболовство и рыбоводство	1437,3	1314,1	1120,6	0,8
Строительство	677,6	709,3	741,0	5,3
Торговля, деятельность гостиниц и ресторанов	1234,2	1347,1	1451,4	10,4
Деятельность транспорта и связи	1090,2	1097,8	1088,3	7,8
Финансовая деятельность	245,6	281,8	336,7	2,4
Операции с недвижимым имуществом, аренда, инжиниринг и предоставление услуг предпринимателям	884,1	934,2	973,1	6,9
Государственное управление	1028,9	1033,7	1036,4	7,4
Образование	1662,0	1682,7	1683,6	12,0
Охрана здоровья и предоставление социальной помощи	1338,3	1336,7	1335,9	9,5
Предоставление коммунальных и индивидуальных услуг, деятельность в сфере культуры и спорта	529,1	525,0	531,8	3,8

\*Источник – Праця України 2007 г. / Статистичний збірник, 2007.

Так, наиболее высокая концентрация наемной рабочей силы на востоке страны (Луганская, Донецкая, Днепропетровская, Запорожская, Полтавская и Харьковская области), где занято 38,0 % от всей численности наемных работников. Наряду с этим в западных регионах Украины (Волинская, Львовская, Тернопольская, Закарпатская, Ивано-Франковская, Черниговская, Хмельницкая и Ровенская области) на условиях найма было занято всего 18,0 % от общей численности работающих в то время, как в г. Киеве и области практически та же численность – 13,0 %. Очевидно, что на национальном рынке труда наблюдаются явные диспропорции в сфере приложения наемного труда в региональном разрезе.

Не менее острой проблемой в сфере занятости является рациональность использования рабочего времени. Так, по данным исследований, проведенных Госкомстатом Украины на производственных предприятиях, общее количество работников предприятий, учреждений и организаций производственной сферы составило в 2007 г. 11,4 млн чел. Среди данной численности работников, численность тех, которые по инициативе работодателя были переведены на сокращенный рабочий день (неделю), в промышленности уменьшилось всего на 16,5 %, в то время как в целом по экономике на – 18,5 %. Численность работников, которым предоставлялись вынужденные административные отпуска, в промышленности сокращалось также значительно меньше – 6,1 % против 7,7 % в среднем по экономике.

Проблематичним аспектом в сфері зайнятості остається трудоустройство молодіжї та вікової структури працівників. Так, в структурі зайнятих молодіжї (15–34 роки) складає всього 31,5 % від загальної чисельності штатних працівників. В той же час значуща частина працівників знаходиться в пенсійному віці: чисельність працівників пенсійного віку (жінки в віці 50–54 роки, чоловіки 55–59 років) на кінець 2007 р. складало 1,4 млн осіб, або 11,8 % від загальної чисельності штатних працівників. Серед них дві третини (60,6 %) склали жінки. При цьому в кінець 2007 р. кожен шостий працівник отримав соціальну допомогу в формі пенсії. В регіональному аспекті зайнятість працівників пенсіонерів коливається в межах від 11,3 % в чисельності штатних працівників в Закарпатській області до 25,7 % в г. Сімферополі. По відношенню до 2006 р. чисельність працівників відзначеної категорії зросла по всіх регіонах України. Чисельність працівників, які отримали пенсію по інвалідності, в кінець 2007 р. складало 368,4 тис. осіб, що на 4 %, або на 14,3 тис. осіб більше, ніж в 2006 р. Серед них 68 % отримували пенсію по причинах інвалідності I–II групи інвалідності. Найвища зайнятість працівників, які отримували пенсію по інвалідності в 2007 р., спостерігалася в промисловості (33,4 % від загальної чисельності працівників інвалідів).

При існуючих тенденціях безробіття серед осіб, які не отримують пенсію по віку і не мають офіційного джерела доходу, таке положення з регулюванням ринку праці вважається, м'яко кажучи, не етичним по відношенню до даної категорії. Сумнівним, на наш погляд, вважається тезис про те, що працівників пенсіонерів не в стані замінити більш продуктивні (в віковому складі) потенційні працівники – випускники навчальних закладів, в т. ч. і вищих, які перебувають на обліку в службах зайнятості.

При цьому існуюча сфера застосування праці молодіжї в більшості своїй знаходиться поза реальною сектором економіки. Аналіз зайнятості молодіжї на підприємствах свідчить про те, що більш пріоритетною сферою трудоустройства для них є фінансова діяльність і торгівля, де молодіжь складала більше половини працівників. Менше половини зайнятих молодих кадрів серед загальної чисельності працівників знаходиться в державному управлінні (36,1 %), сфері готельного і ресторанного бізнесу (40,6 %), на підприємствах пошти і зв'язі (32,8 %), в промисловості (31,6 %). В той же час менше треті в сільськогосподарській діяльності, і, що найбільш небезпечно для зростання економіки на принципах інноваційного і прогресивного розвитку, в сфері наукової діяльності і освіти.

Якісний склад працездатної сили в Україні, рівно, як і її інтелектуальний рівень, визначається одним з основних факторів оцінки стану трудової спроможності – наявністю серед працюючих спеціалістів з вищою освітою. На кінець 2007 р. кількість працюючих, які мають повне, базове або неповне вище освітнє, складало 6,1 млн працівників, або 52,8 %. Серед них 91,6 тис. осіб мали наукову ступінь. В той же час серед видів економічної діяльності спостерігається явний диспаритет: в кінець 2007 р. більшість працюючих з вищою освітою спостерігалася в фінансовій діяльності і в державному управлінні (відповідно 83,9 % і 84,2 % від чисельності штатних працівників). Високий освітній рівень кадрів також спостерігалася в галузях освіти – 69,9 %, на підприємствах авіаційного транспорту – 71,6 %, в сфері відпочинку і розваг, культури і спорту – 67,4 %, в охороні здоров'я – 62,7 %.

В відношенні інших сфер застосування праці, на наш погляд, проблема полягає в тому, що в них значуща кількість робочих місць не вимагає наявності високого освітнього рівня, т. є. робочі місця низькокваліфіковані. Так, на сьогоднішній день мало використовуються високоосвічені кадри в сільському, лісовому, рибному господарстві, будівництві, наземному транспорті, допоміжних транспортних послугах (24–37 % від фактичної чисельності штатних співробітників). Не дивлячись на незначущу частину працівників з вищою освітою в згаданих галузях, порівняно з іншими сферами економіки України, загальний відсоток працівників з вищою освітою в цих галузях збільшується.

В зв'язі з вступленням України в ВТО цю проблему необхідно кардинально вирішувати.

Важким напрямком подолання дефіциту робочих кадрів і підвищення професійного рівня є навчання персоналу на виробництві. Ситуація в цій сфері поступово покращується, але обсяги такого навчання залишаються низькими. В 2007 р. чисельність працівників, які пройшли професійне навчання і підвищення кваліфікації, складало 11,9 % від загальної чисельності штатних співробітників. Від загальної чисельності працівників, які пройшли навчання протягом 2007 р., професійну підготовку і перепідготовку отримали 310,6 тис. осіб, або 2,7 % фактичної чисельності штатних співробітників і 288 осіб пройшли навчання за кордоном. В більшості випадків це співробітники підприємств промисловості (70 % від всіх навчених новим професіям), транспорту і зв'язі (11,1 %). При цьому основною формою навчання працівників була їх професійна перепідготовка безпосередньо на виробництві.

Повышение квалификации по различным формам обучения (на производственно-технических курсах, курсах целевого назначения, через стажировку, специализацию, долгосрочное и краткосрочное обучение) в 2007 г. прошли 1071,2 тыс. лиц, или 9,2 % общей численности штатных работников, и 5,8 тыс. лиц обучались за границей.

Увеличение численности работающих, которые повышают квалификацию непосредственно на производстве, с одной стороны, является результатом развития многих видов экономической деятельности и вывода процесса производства на новый качественный уровень, что, прежде всего, касается промышленности. Но наряду с повышением качественного уровня существует тенденция текучести кадров, качество которых необходимо улучшать непосредственно на предприятии из-за недостаточных финансовых возможностей предприятий повышать квалификацию работников через сеть учебных учреждений на коммерческой (платной) основе.

Наряду с системой подготовки и переподготовки кадров, занятых на производстве, не менее важное значение имеет работа государственной службы занятости, основной функцией которой является обеспечение трудоустройства безработных граждан. На протяжении 2007 г. по направлению Госслужбы занятости в образовательных учреждениях всех типов проходили профессиональное обучение 229,4 тыс. зарегистрированных безработных (против 203,4 тыс. лиц в 2006 г.). Из общей численности безработных, которые завершили обучение, почти каждый второй (68,4 %) обучался с целью повышения своей квалификации, почти каждый пятый (22,2 %) прошел переподготовку с целью получения другой профессии, а остальные (9,4 %) впервые получили профессиональное образование.

Таким образом, проблема обеспечения квалифицированными кадрами предприятий, учреждений и организаций сегодня остается актуальной, а ее решение возможно только в рамках государственной кадровой политики, направленной на усовершенствование государственного заказа на подготовку рабочих кадров, системы профессионально-технического образования, улучшение эффективности использования системы профессионального обучения кадров на производстве.

*Выводы и рекомендации, перспективы дальнейших исследований.* Анализируя состояние занятости в Украине, можно прийти к выводу о том, что для урегулирования кризисной ситуации, которая сложилась в Украине, органам законодательной и исполнительной власти (Кабинету Министров Украины, Верховной Раде Украины, Министерству труда и социальной политики Украины, местным органам власти) необходимо:

в законодательной плоскости предусмотреть расширение диапазона работоспособного возраста путем создания условий для добровольного увеличения пенсионного возраста;

разработать механизм прогнозирования профессиональных потребностей экономики для формирования занятости населения с высоким уровнем образования;

повысить конкурентоспособность учебных заведений путем постоянного мониторинга заявленных и трудоустроенных специалистов с целью сохранения равновесия между спросом и предложением рабочей силы, получающей образование в соответствии с требованиями работодателей. Для этого необходимо установить обратную связь между существующими реальными потребностями рынка труда и программами учебных заведений, которые готовят специалистов. Необходимо также разработать новые и модернизировать существующие мероприятия в отрасли образования с целью повышения интеллектуального и образовательного уровня населения для гарантированного обеспечения рынка труда высококачественной рабочей силой (в первую очередь — молодых специалистов);

обеспечить гарантии трудоустройства для выпускников по специальности после получения образования путем заключения договоров на целевую подготовку специалистов — выпускников ВУЗов для нужд предприятий;

сформировать информационно-аналитическую базу постоянного отслеживания состояния профессионально квалификационной структуры, профессионально квалификационного развития, занятости и рынка труда с синхронным их сопоставлением и ситуационными оценками происходящих тенденций на рынке труда;

активизировать государственную политику относительно формирования привлекательного внутреннего рынка труда; с этой целью необходимо создать систему постоянного информирования населения об имеющихся вакансиях как в отраслевом, так и в региональном разрезе по видам экономической деятельности и по профессиональным группам;

разработать механизм прогноза создания новых высокотехнологичных рабочих мест.

Для реального внедрения предложенных мероприятий необходимо их финансирование из разных источников, а именно: Государственного и местных бюджетов; финансовых источников Центров занятости на уровне областей и городов с ужесточением контроля за целевым использованием распределяемых средств на трудоустройство и переобучение; ресурсов предприятий с предоставлением им льготного налогообложения на размер финансовых средств, выделяемых для трудоустройства, создания

новых рабочих мест, переобучения работников; внешних инвестиций (в том числе — иностранных) в создание новых рабочих мест на основе изменения законодательства об инвестиционной деятельности в сфере занятости и трудоустройства граждан.

Следует отметить, что процесс обеспечения квалифицированными кадрами предприятий, учреждений и организаций является наиболее актуальной проблемой, решение которой возможно только в рамках государственной кадровой политики, направленной на усовершенствование государственного заказа на подготовку рабочих кадров, системы профессионально-технического образования, улучшения эффективности использования системы профессионального обучения кадров на производстве.

Для того, чтобы решить проблемы занятости в Украине, необходимо определенное время, на протяжении которого должны быть созданы все условия для

функционирования такого рынка труда, который соответствует как потребностям национальной экономики, так и структуре ЕС с учетом того, что Украина является признанной страной с рыночной экономикой.

### Литература

1. Гарсия-Исер М., Голодец О., Смирнов С. Критические ситуации на региональных рынках труда // Вопросы экономики. — 1997. — № 2. — С. 114—124.
2. Котляр А. Как создать эффективную занятость? // Вопросы экономики. — 1993. — № 12. — С. 64—68.
3. Саруханов Г. Управление занятостью населения: учеб. пособие. — СПб., 1993. — 164 с.
4. Державний комітет статистики України. Праця України — 2007: Статистичний збірник / Головне управління статистики. — К., 2008. — 406 с.

*Представлена в редакцію 10.12.2008 г.*

УДК 301.188

**Д.Г. Кучерук,**

*аспірант*

*Донецького національного університету*

### ЛОГІКО-МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ

Особливістю сучасних трансформацій у глобальній економіці є виразне усвідомлення зрушень соціального розвитку, цілеспрямоване прагнення практичної реалізації нової парадигми. Про це свідчить свідомий вибір нових стилів і способів життя в суспільстві, розвиток невідчутних багатств як головної мети зростання цивілізації. Співвідношення загальної суспільної мети та цілей окремих різновидів суспільного виробництва підпорядковується діалектиці загального й особливого. Потреби функціонування та розвитку соціального цілого висувають завдання перед окремими різновидами виробництва і, відбиваючись через їхню специфіку, визначають їх суспільно значущі цілі. Реалізація останніх є дійсною реалізацією цілей загального. Інакше кажучи, через реалізацію особливих і окремих цілей реалізуються загальні цілі суспільства. Якщо окремі різновиди виробництва виступають засобами щодо соціального цілого, то й навпаки — функціонування соціального цілого є засобом реалізації окремих цілей.

Співвіднесення специфічної діяльності суб'єктів господарювання з інтересами суспільного ціло-

го та його головними цілями потребує врахування наслідків діяльності цілого та певного виробництва в інших суспільних сферах як у даний час, так і перспективі.

Розкриттю принципів засад формування соціального простору в умовах глобалізації присвячено праці О. Білоруса, О. Богомоллова, А. Гальчинського, В. Гейца, Ю. Макогона, С. Мочерного, В. Новицького, В. Сіденко, А. Філіпенко, А. Чухно та ін. Проте дослідження соціального розвитку, виходячи з визнання постійної мінливості світу не тільки у просторі, але й у часі, передбачає визначення варіативності розвитку структурних змін, що пов'язані з пошуками механізмів гармонізації суспільства.

*Метою статті є розкриття адаптивної спрямованості соціального розвитку в умовах глобальної економіки та виявлення нових осьових принципів, які формують соціальну організацію суспільства.*

Діалектичне розуміння співвідношення кінцевих і проміжних, загальних і окремих цілей є важливою теоретичною ланкою розв'язання принципових практичних проблем, зокрема проблеми гармонійного співвідношення цілей і засобів соціально-

© Д.Г. Кучерук, 2008