

ISSN 2307-2318

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

ДОНЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ВАСИЛЯ СТУСА

ЕКОНОМІКА і ОРГАНІЗАЦІЯ УПРАВЛІННЯ

ECONOMICS AND ORGANIZATION OF MANAGEMENT

ЖУРНАЛ

Засновано у 2007 р.

Випуск №1 (33) • 2019

Вінниця • 2019

УДК 338.24(045)

З а с н о в н и к : Донецький національний університет імені Василя Стуса, Економічний факультет
В и д а в е ц ь : Донецький національний університет імені Василя Стуса, Економічний факультет
Д р у к у є т ь с я з а р і ш е н н я м В ч е н о ї Р а д и : Донецького національного університету імені Василя Стуса (протокол № 10 від 26 квітня 2019 року)

В журналі розміщено статті, в яких розглядаються актуальні питання економіки та управління. Наведено результати досліджень у сфері регулювання ринку праці, формування кадрової політики в закладах вищої освіти, запровадження новітніх технологій у систему менеджменту персоналу, оподаткування, інноваційного розвитку, регулювання інвестиційних процесів, формування брендингової політики, управління об'єктами державної власності, розвитку подієвого туризму, обґрунтування ролі територіальних громад у забезпеченні місцевого економічного розвитку.

Наведені статті будуть корисними для наукових співробітників, викладачів закладів вищої освіти, спеціалістів-практиків, аспірантів, докторантів та студентів.

Р е д а к ц і й н а к о л е г і я :

Шаульська Л.В. – д.е.н., професор, декан економічного факультету Донецького національного університету імені Василя Стуса – головний редактор;

Волкова В.В. – к.е.н., доцент кафедри фінансів та банківської справи Донецького національного університету імені Василя Стуса - відповідальний секретар;

Амоша О.І. – д.е.н., професор, академік НАН України, директор Інституту економіки промисловості НАН України;

Білопольський М.Г. – д.е.н., професор, віце-президент академії економічних наук України, завідувач кафедри обліку і аудиту Приазовського державного технічного університету;

Брич В.Я. – д.е.н., професор Тернопільського національного економічного університету;

Дороніна О.А. – д.е.н., професор кафедри менеджменту та поведінкової економіки Донецького національного університету імені Василя Стуса;

Левченко О.М. – д.е.н., професор, проректор з наукової роботи Центральноукраїнського національного технічного університету;

Лісогор Л.С. – д.е.н., професор, головний науковий співробітник відділу соціальної політики Національного інституту стратегічних досліджень;

Орехова Т.В. – д.е.н., професор, проректор з науково-педагогічної роботи та міжнародних зв'язків Донецького національного університету імені Василя Стуса;

Сидорова А.В. - д.е.н., професор, академік Академії економічних наук України, завідувач кафедри бізнес-статистики та економічної кібернетики Донецького національного університету імені Василя Стуса;

Ушенко Н.В. – д.е.н., професор, професор кафедри економіки та бізнес-технологій Національного авіаційного університету;

Хаджинов І.В. – д.е.н., професор, проректор з наукової роботи Донецького національного університету імені Василя Стуса;

Bilan Y. – PhD, викладач в університеті м. Щецин, Польща;

Narayanan S. – PhD, Нью-Йорк університет, Школа Бізнесу Штерн.

Soltis M. – PhD, декан факультету економіки Технічного університету, м. Кошице, Словаччина.

Moscardini A. – Doctor of Science, професор університету Northumbria, м. Нью Касл, Велика Британія.

Збірник наукових праць засновано у 2007 р., свідоцтво КВ № 22679-12579ПР.

Збірник наукових праць внесено до переліку наукових фахових видань України з економічних наук постановою президії ВАК України № 1-05/6 від 14.07.2007 р. (Бюлетень ВАК України № 7, 2007 р.) і перереєстровано постановою президії ВАК України № 1-05/5 від 18.11.2009 р. (Бюлетень ВАК України № 12, 2009 р.), наказом Міністерства освіти і науки України № 241 від 09.03.2016 р.

Періодичність видання: 4 рази на рік.

Адреса редакції: 21021, м. Вінниця, вул. 600-річчя, 21

тел. 095-308-34-80

e-mail: ecoman-period.div@donnu.edu.ua

Електронна копія журналу в Національній бібліотеці ім. В.І. Вернадського:

http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Eiou/index.html

ЗМІСТ*Ведерников М.Д., Баксалова О.М.***НАУКОВО-ТЕОРЕТИЧНІ І МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ВИМІРУ ЗДІБНОСТЕЙ РОБІТНИКІВ ДО ПРАЦІ НА ПРИКЛАДІ ПОТОКОВО-КОНВЕЄРНОГО ВИРОБНИЦТВА..... 6***Vedernikov M.D., Baksalova O.M.*

НАУЧНО-ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ ИЗМЕРЕНИЯ СПОСОБНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ К ТРУДУ НА ПРИМЕРЕ ПОТОЧНО-КОНВЕЕРНОГО ПРОИЗВОДСТВА

Vedernikov M., Baksalova O.

SCIENTIFIC-THEORETICAL AND METHODOLOGICAL APPROACHES TO MEASUREMENT OF THE WORKERS 'ABILITIES FOR WORK ON THE EXAMPLE OF THE FLOW-CONVERGING MANUFACTURE

*Доронина О.А., Рязанов М.Р.***КАДРОВА ПОЛІТИКА ЯК ІНСТРУМЕНТ СТРАТЕГІЧНОГО РОЗВИТКУ ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ 15***Doronina O.A., Ryzanov M.P.*

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА КАК ИНСТРУМЕНТ СТРАТЕГИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ВЫСШЕГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ

Doronina O., Riazanov M.

PERSONNEL POLICY AS A TOOL FOR STRATEGIC DEVELOPMENT OF A HIGHER EDUCATION INSTITUTION

*Волянська-Савчук Л.В., Красовський В.О.***ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ РИНКУ ПРАЦІ В ЕКОНОМІЧНІЙ СИСТЕМІ..... 21***Volianskaya-Savchuk L.V., Krasovskiy V.O.*

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПРИНЦИПЫ РЫНКА ТРУДА В ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИСТЕМЕ

Volianska-Savchuk L., Krasovskiy V.

THEORETICAL PRINCIPLES OF THE LABOR MARKET IN THE ECONOMIC SYSTEM

*Волянська-Савчук Л.В., Мацишина М.В.***ВИКОРИСТАННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ПЕРСОНАЛ-ТЕХНОЛОГІЙ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВАХ..... 33***Volianskaya-Savchuk L.V., Matsyshyna M.V.*

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИННОВАЦИОННЫХ ПЕРСОНАЛ-ТЕХНОЛОГИЙ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Volianska-Savchuk L., Matsyshyna M.

USE OF INNOVATIVE PERSONNEL-TECHNOLOGIES IN PERSONNEL MANAGEMENT AT ENTERPRISES

*Дутова Н.В., Лесік Є.С.***ОПОДАТКУВАННЯ ДОХОДІВ ФІЗИЧНИХ ОСІБ В УКРАЇНІ: ПРОБЛЕМИ ТА ВДОСКОНАЛЕННЯ НА БАЗІ ДОСВІДУ ЗАРУБІЖНИХ КРАЇН 43***Dutova N.V., Lesik E.S.*

НАЛОГООБЛОЖЕНИЕ ДОХОДОВ ФИЗИЧЕСКИХ ЛИЦ В УКРАИНЕ: ПРОБЛЕМЫ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ НА БАЗЕ ОПЫТА ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАН

Dutova N., Lesik E.

TAXATION OF INCOME OF PHYSICAL PERSONS IN UKRAINE: PROBLEMS AND IMPROVEMENT AT THE EXTERNAL COUNTRY EXPERIENCE BASE

Захарова О.В., Барбанова І.С.

НОРМАТИВНЕ ПІДГРУНТЯ АКТИВІЗАЦІЇ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ РЕГІОНІВ УКРАЇНИ 53

Захарова О.В., Барбанова І.С.

НОРМАТИВНАЯ ОСНОВА АКТИВИЗАЦИИ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНОВ УКРАИНЫ

Zakharova O., Barbanova I.

REGULATORY BASIS FOR ACTIVIZATION OF INNOVATIVE DEVELOPMENT OF THE REGIONS OF UKRAINE

Захарова О.В., Калашиник О.В.

ОСОБЛИВОСТІ ПІДБОРУ ІТ-ФАХІВЦІВ: НОВІТНІ ПІДХОДИ 64

Захарова О.В., Калашиник О.В.

ОСОБЕННОСТИ ПОДБОРА ИТ-СПЕЦИАЛИСТОВ: НОВЕЙШИЕ ПОДХОДЫ

Zakharova O., Kalashnik O.

FEATURES OF THE SELECTION OF IT SPECIALISTS: NEWEST APPROACHES

Наумова М. А., Любінчак К. Р.

ТАКСОНОМІЧНИЙ АНАЛІЗ СТАНУ РИНКУ ПРАЦІ РЕГІОНІВ УКРАЇНИ..... 74

Наумова М.А., Любінчак Е.Р.

ТАКСОНОМИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ СОСТОЯНИЯ РЫНКА ТРУДА РЕГИОНОВ УКРАИНЫ

Naumova M., Lyubinchak E.

TAXONOMIC ANALYSIS OF THE LABOR MARKET STATE OF THE UKRAINIAN REGIONS

Руденко О.А.

ОСОБЛИВОСТІ РЕГУЛЮВАННЯ ІНВЕСТИЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ ТА ДОСЛІДЖЕННЯ ІНВЕСТИЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ В ПОСТСОЦІАЛІСТИЧНИХ КРАЇНАХ..... 85

Руденко О.А.

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ИНВЕСТИЦИОННЫХ ПРОЦЕССОВ И ИССЛЕДОВАНИЯ ИНВЕСТИЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА В ПОСТСОЦИАЛИСТИЧЕСКИХ СТРАНАХ

Rudenko O. A.

FEATURES OF REGULATION OF INVESTMENT PROCESSES AND INVESTMENT POTENTIAL INVESTIGATION IN POST-SOCIALIST COUNTRIES

Таранич А.В., Шаповал А.С.

ОСОБЛИВОСТІ БРЕНДИНГОВОЇ ПОЛІТИКИ СПОЖИВЧИХ ТОВАРІВ 92

Таранич А.В., Шаповал А.С.

ОСОБЕННОСТИ БРЕНДИНГОВОЙ ПОЛИТИКИ ПОТРЕБИТЕЛЬСКИХ ТОВАРОВ

Taranych A., Sharoval A.

PECULIARITIES OF CONSUMER PRODUCTS BRANDING POLICY

Таранич О.В., Ярошенко О.П.

ЕФЕКТИВНІСТЬ УПРАВЛІННЯ ОБ'ЄКТАМИ ДЕРЖАВНОГО СЕКТОРУ УКРАЇНИ 103

Таранич О.В., Ярошенко Е.П.

ЭФФЕКТИВНОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ ОБЪЕКТАМИ ГОСУДАРСТВЕННОГО СЕКТОРА УКРАИНЫ

Taranych O., Yaroshenko O.

EFFICIENCY OF STATE SECTOR OBJECTS MANAGEMENT

Клочковська В.О., Клочковський О.В.

**СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ПОДІЄВОГО ТУРИЗМУ
У ВІННИЦЬКІЙ ОБЛАСТІ..... 110**

Клочковская В.А., Клочковский А.В.

СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СОБЫТИЙНОГО ТУРИЗМА
В ВИННИЦКОЙ ОБЛАСТИ

Klochkovska V., Klochkovskyi O.

STATUS AND PROSPECTS OF DEVELOPMENT OF EVENT TOURISM
IN VINNITSA REGION

Безпалько О.М.

**РОЛЬ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ МІСЦЕВОГО
ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ: ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ..... 116**

Безпалько О.М.

РОЛЬ ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ ОБЩИН В ОБЕСПЕЧЕНИИ МЕСТНОГО
ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ
ИССЛЕДОВАНИЯ

Bezpalko O.M.

THE ROLE OF TERRITORIAL COMMUNITIES IN PROVIDING LOCAL
ECONOMIC DEVELOPMENT: THEORETICAL PRINCIPLES OF THE STUDY

DOI 10.31558/2307-2318.2019.1.1

УДК 331.2

Ведерніков М.Д., д.е.н., професор кафедри управління персоналом і економіки праці Хмельницького національного університету

Баксалова О.М., к.е.н., доцент кафедри економіки, менеджменту та адміністрування Хмельницького національного університету

НАУКОВО-ТЕОРЕТИЧНІ І МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ВИМІРУ ЗДІБНОСТЕЙ РОБІТНИКІВ ДО ПРАЦІ НА ПРИКЛАДІ ПОТОКОВО-КОНВЕЄРНОГО ВИРОБНИЦТВА

Розглянуто науково-теоретичні і методичні підходи виміру здібностей робітників до праці на основі інтеграції різноманітних способів встановлення індивідуальних і необхідних витрат праці та сучасних аналітичних методів нормування праці шляхом їх доповнення та взаємозбагачення. З'ясовано поняття особистого нормативного трудового навантаження як основи визначення ціни купівлі-продажу робочої сили між найманим робітником та власником-роботодавцем. Запропоновано послідовно-поетапний метод проведення дослідження на прикладі потоково-конвеєрного виробництва.

Ключові слова: праця, ринок праці, потоково-конвеєрне виробництво, індивідуальні витрати праці, нормативно трудове навантаження.

Ведерніков М.Д., Баксалова О.М.

НАУЧНО-ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ ИЗМЕРЕНИЯ СПОСОБНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ К ТРУДУ НА ПРИМЕРЕ ПОТОЧНО-КОНВЕЕРНОГО ПРОИЗВОДСТВА

Рассмотрены научно-теоретические и методические подходы измерения способностей рабочих к труду на основе интеграции различных способов установления индивидуальных и необходимых затрат труда и современных аналитических методов нормирования труда путем их дополнения и взаимообогащения. Выяснено понятие индивидуальной нормативной трудовой нагрузки как основы определения цены купли-продажи рабочей силы между наемным рабочим и собственником-работодателем. Предложено последовательно-поэтапный метод проведения исследования на примере поточно-конвейерного производства.

Ключевые слова: труд, рынок труда, поточно-конвейерное производство, индивидуальные затраты труда, нормативно трудовая нагрузка.

Vedernikov M., Baksalova O.

SCIENTIFIC-THEORETICAL AND METHODOLOGICAL APPROACHES TO MEASUREMENT OF THE WORKERS 'ABILITIES FOR WORK ON THE EXAMPLE OF THE FLOW-CONVERGING MANUFACTURE

The scientific-theoretical and methodological approaches to measuring the abilities of workers to work are considered on the basis of integration of various ways of establishing individual and necessary labor costs and modern analytical methods of labor valuation by their addition and mutual enrichment. The notion of personal normative labor load as the basis for determining the price of labor-power sales between the hired worker and the employer-owner is determined. A sequential-stage method of conducting research on the example of flow-conveyor production is offered.

Key words: labor, labor market, flow-conveyor production, individual labor costs, normative labor load.

Постановка проблеми. Організаційно-економічний механізм регулювання оплати праці робітників в умовах ринкової моделі економіки на рівні підприємства, фірми, компанії ґрунтується на законі вартості, згідно з яким робоча сила, подібно будь-якому іншому товару, продається і купується за певну ціну, в основі якої лежить вартість цього специфічного товару. Практично відбувається це у вигляді обміну певної кількості та якості праці, що являють собою втілені в певні результати роботи (продукцію, послуги тощо) здібності робітників до праці, на визначений розмір заробітної плати. Ці обставини потребують вирішення проблеми виміру здібностей робітників до праці та встановленні кожному з них (при виконанні певної операції, роботи чи комплексу робіт) визначеного обсягу особистого нормативного трудового навантаження, який він може виконати відповідно до своїх здібностей до праці за певний час у даних організаційно-технічних умовах виробництва та обміняти на відповідний розмір заробітної плати.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідження останніх публікацій у відкритому друці як у вітчизняній, так і зарубіжній літературі свідчить про відсутність будь-яких рекомендацій й методичних підходів щодо виміру здібностей робітників до праці. Це пояснюється складністю проблеми і невизначеністю основних фундаментальних положень і понять, які лежать в основі цієї проблеми. Так, існують суттєві розбіжності при розумінні самого поняття "здібності", тривають дискусії про роль і значення фізичного і соціального в змісті здібностей, залишається невирішеною проблема діагностики здібностей, існують певні непорозуміння щодо напрямку пошуку ефективних концепцій встановлення здібностей до конкретних видів трудової діяльності тощо. Аналіз наукових праць зарубіжних і вітчизняних вчених, що проводять дослідження у сфері праці свідчить, що вони досліджують комплекс проблем пов'язаних, головним чином, з визначенням нормативних і фактичних витрат праці. При цьому розглядається досить широке коло різноманітних питань, а саме: аналіз, планування, організація, контроль та управління нормуванням праці в умовах ринкової економіки. У цьому аспекті напрацьовано досить великий теоретичний, методичний і практичний матеріал.

Формулювання цілі статті. Метою статті є вироблення науково-теоретичних підходів і методичних рекомендацій виміру здібностей робітників до праці, що є основою організації оплати праці робітників в умовах ринкової моделі економіки та запорукою найбільш повного й ефективного використання ресурсу їх робочої сили.

Виклад основного матеріалу дослідження. Ринкова ціна робочої сили, що визначається на основі попиту і пропозиції на ринку праці, не може бути безпосередньо ціною купівлі-продажу робочої сили конкретного робітника оскільки, вона не враховує професійні, ділові та особисті дані робітника, його вміння, знання, досвід, його творчість, креативність, фізичні дані тощо, все те, що зумовлює результати його роботи і визначає дійсну цінність робочої сили будь-якого робітника. У своєму бестселері "Політична економія: дискусійні проблеми, шляхи оновлення" С.В. Брагінський та Я.А. Певзнер відзначають, що, якщо "прийняти тезу, згідно з якою наймач купує робочу силу, здібність до праці, то необхідно виходити з того, що оцінює він цю здібність не за тим, скільки і чого потрібно робітникові для підтримання його життя і працездатності, а насамперед за результатами праці, тобто за тим, яка плідність праці кожного власника робочої сили зокрема" [3, с. 185].

Разом із тим, дослідження проблеми виміру здібностей робітників до праці показує, що вона носить інтегральний характер і вимагає врахування багатьох організаційних, технічних, економічних, виробничих та інших факторів, які прямо або побічно впливають на трудовий процес робітника та визначають результати його праці.

Тому пропонується послідовний метод розв'язання цієї проблеми з виділенням окремих етапів. Розглянемо це на прикладі потоково-конвеєрного виробництва з виробленням певних теоретичних підходів і практичних рекомендацій. Отже, пропонується такий алгоритм.

Перший етап – попереднє дослідження операції за матеріалами технічної, технологічної, економічної та іншої документації, в процесі якого з'ясовується мета та призначення операції, технологічна послідовність її виконання, вимоги щодо якості продукції, техніки безпеки, культури виробництва та виробничої санітарії. Ретельно вивчаються техніко-експлуатаційні дані устаткування, конструкція виробу та технологічне оснащення робочого місця. При цьому вивчається можливість зняття з виробництва застарілої продукції й обладнання та перспектива появи нових виробів та технологічних процесів. Встановлюються вимоги, що пред'являються до сировини, матеріалів, напівфабрикатів. Визначаються об'єктивні дані, що характеризують виконавця операції, а саме: вік, освіта, стаж роботи, виробничий досвід, кваліфікація, рівень виконання норм праці тощо. З'ясовуються способи встановлення норм праці, методи нормування праці, форми та системи оплати праці, порядок преміювання та стимулювання праці робітників.

При необхідності з урахуванням специфіки виробництва може досліджуватись інша інформація, що потребується для точного виміру здібностей робітників до праці та встановлення кожному з них особистого нормативного трудового навантаження.

Джерелом інформації слугує конструкторська та технологічна документація, ДСТУ, паспорта на устаткування, різноманітні аналітичні, нормативні, економічні та інструктивні матеріали, дані оперативного та статистичного обліку тощо.

Другий етап – дослідження організації праці та виробництва безпосередньо на робочому місці у реальних виробничих умовах. Змістом даного етапу є вивчення існуючих організаційно-технічних умов виробництва продукції, в процесі якого визначаються фактичні режими роботи машин, устаткування, приладів і т. ін.; встановлюється дотримання вимог щодо технологічного процесу, режимів праці та відпочинку, якості праці та продукції, охорони праці та виробничої санітарії; визначається порядок і система обслуговування робочих місць, оцінюється стан з організації, нормування та оплати праці робітників тощо.

За результатами дослідження робиться порівняльний аналіз реальних виробничих умов виконання операції, роботи чи комплексу робіт із запроєктованими у відповідних нормативних документах. У випадку виявлення розбіжностей встановлюються причини, що їх спричинили, а при необхідності приймаються заходи щодо їх усунення.

Важливим напрямком роботи на даному етапі є також ознайомлення з робітником, що безпосередньо виконує операцію. Контакт з ним необхідний з двох причин. По-перше, невідомість мети дослідження, що проводиться, буде нервувати робітника, він може притишити свій темп роботи або, навпаки, підвищити його, може змінити структуру елементів та послідовність їх виконання і т. ін., тобто невимушено лишити спостерігача можливості отримати якісні матеріали. По-друге, робітник може сприйняти відсутність інформації щодо роботи, яка проводиться на його робочому місці як неповагу до себе та навмисно лишити дослідника можливості отримати якісні, достовірні матеріали.

Встановлення контакту з робітником припускає не тільки повну інформацію щодо мети дослідження, але й залучення його до дослідження, що проводиться. Практика свідчить, що найбільш якісні матеріали, а на їх основі й рекомендації можна отримати

лише в результаті творчої професійної співдружності робітників та спостерігачів-дослідників.

Третій етап – аналіз трудового процесу виконання операції, в процесі якого встановлюється структура рухів в їх взаємозв'язку та взаємозалежності й послідовність їх виконання. Встановлюються необхідні, ключові, контрольні, допоміжні та інші рухи з оцінкою необхідності та доцільності виконання кожного з них. При цьому визначається відстань переміщення рухів та переходів робітника, ступінь тактильного та зорового контролю виконання рухів, наявність зайвих, нераціональних, помилкових та “аварійних” рухів, суміщення рухів у часі та просторі тощо. Водночас виявляються недоліки в організації праці й виробництва та обслуговуванні робочих місць, що зумовлюють прямі втрати та нераціональні витрати робочого часу.

На основі дослідження встановлюється найбільш раціональна структура рухів та проектується найбільш оптимальний метод виконання операції.

Четвертий етап – визначення нормативних, тобто абсолютно необхідних витрат праці, які потрібні для виконання певної операції в даних суспільно нормальних умовах виробництва та при середньому у даному суспільстві рівні вмілості та інтенсивності праці. Ця робота проводиться за допомогою існуючих способів встановлення норм праці та методів нормування праці (які обираються в кожному конкретному випадку залежно від специфіки техніки, технології, організації праці й виробництва) з дотриманням усіх вимог, що пред'являються до проведення нормувальних робіт.

П'ятий етап – проведення спостереження та визначення фактичних витрат праці конкретного робітника, які він реально витрачає (згідно зі своїми здібностями до праці) на виконання цієї ж самої операції та в тих самих організаційно-технічних умовах виробництва. Технічні засоби та способи їх визначення й обробки також обираються в кожному конкретному випадку залежно від особливостей операції та умов виробництва.

Шостий етап – встановлення індивідуального індексу здібностей робітника до праці, який пропонується визначати як добуток від ділення нормативних витрат праці, що вимагаються робітнику середніх здібностей до праці для виконання операції, роботи або комплексу робіт в даних організаційно-технічних умовах виробництва до витрат праці, що фактично витрачає конкретний робітник на виконання цієї ж самої операції, роботи або комплексу робіт в тих самих умовах виробництва. При цьому до розрахунку індексу включаються лише ті витрати праці, що пов'язані з трудовою діяльністю робітника, коли він безпосередньо діє на предмет праці та робить з ним відповідні кількісні і (або) якісні зміни, а отже й проявляє свої здібності до праці.

У зв'язку з цим, до складу необхідних, а отже, відповідно, і витрат праці робітника не включаються перерви на відпочинок та особисті потреби, перерви, що встановлені технологією та організацією виробничого процесу, витрати часу на виконання підготовчо-заклучної роботи та на обслуговування робочого місця.

Під час вищевказаних перерв робітник не працює та не здійснює свій трудовий процес. Він відпочиває, займається особистою гігієною, відправляє свої природні потреби, не працює з причини специфічних умов протікання технологічного процесу, а отже і не проявляє своїх особистих здібностей до праці.

Під час обслуговування робочого місця та у підготовчо-заклучний час робітник безпосередньо не виконує виробничого завдання, а отже і не проявляє своїх здібностей до виконання дорученої йому операції. Він здійснює різноманітну роботу, пов'язану із підтриманням робочого місця у належному стані, виконує все необхідне для виконання виробничого завдання, а також робить різні дії, пов'язані із закінченням роботи. В умовах потоково-конвеєрного виробництва ця робота, як правило, виконується

централізовано допоміжними робітниками (налагоджувальниками технологічного обладнання, слюсарями-ремонтниками, електриками, прибиральниками, вантажниками, комплектувальниками, розподільвачами робіт, змащувальниками устаткування, заточувальниками інструменту тощо), для яких вона є вже основною роботою.

Таким чином, з вищенаведеного закономірно випливає висновок, що для визначення індивідуального індексу здібностей робітника до праці лишається тільки робота, що робітник виконує в циклі операції за такт потоку. У зв'язку з цим, пропонується така формула його визначення:

$$I_{\text{зоб.}} = \frac{\sum_{i=1}^n N_{\text{цикл. норм.}_i}}{\sum_{j=1}^m N_{\text{цикл. факт.}_j}}, \quad (1)$$

де $I_{\text{зоб.}}$ – індивідуальний індекс здібностей робітника до праці;

$N_{\text{цикл. норм.}_i}$ – нормативні витрати часу, що абсолютно необхідні i -му робітнику середніх здібностей до праці на виконання певної роботи в циклі операції за такт потоку, нормо-секунд (нормо-хвилин, нормо-годин і т. ін.);

$N_{\text{цикл. факт.}_j}$ – фактичні витрати часу j -го конкретного робітника на виконання цієї ж самої роботи в циклі операції за такт потоку, секунд (хвилин, годин і т. ін.).

Таким чином, за своєю сутністю індивідуальний індекс здібностей робітника до праці – це показник, що характеризує співвідношення необхідних витрат праці, які потребуються робітнику середніх здібностей до праці для виконання певної роботи або комплексу робіт в циклі операції у даних умовах виробництва, з витратами праці, які витрачаються конкретним робітником (згідно з його здібностями до праці) також в циклі операції при виконанні цієї ж самої роботи або комплексу робіт в тих самих умовах виробництва.

Абсолютна величина цього показника знаходиться у прямій залежності. Чим більшим є обсяг особистого нормативного трудового навантаження, що виконує робітник, і чим менше витрачає він часу на його виконання, тим більше одиниць необхідних витрат праці припадає на кожен одиницю фактичних витрат праці робітника, тим більш вищим є індекс його здібностей до праці, а отже і його здібності до виконання дорученої йому до виконання певної операції, роботи чи комплексу робіт та навпаки.

Сьомий етап – визначення здібностей робітника до праці в такті потоку за наступною формулою:

$$K_{\text{зоб.роб.}} = I_{\text{зоб.}} \cdot t, \quad (2)$$

де $K_{\text{зоб.роб.}}$ – кількісна оцінка здібностей робітника до праці в такті потоку, нормо-сек. (нормо-хвилин, нормо-годин тощо).

З метою визначення об'єму додаткового нормативного навантаження, що може бути встановлений робітникові понад дорученої йому основної роботи, доцільно також визначити здібності робітника до праці у межах “вільного” проміжку часу, що залишається у робітника в такті потоку. Для їх розрахунку пропонуються такі формули:

$$K_{зоб.роб.(вільн.пром.час)} = I_{зоб.} \cdot \left(t - \sum_{j=1}^m N_{факт.(осн.)_j} \right), \quad (3)$$

де $\sum_{j=1}^m N_{факт.(осн.)_j}$ – витрати часу j -го робітника у такті потоку на виконання основної роботи, с.

або

$$K_{зоб.роб.(вільн.пром.час)} = I_{зоб.} \cdot t - \sum_{i=1}^n N_{норм.(осн.)_i}. \quad (4)$$

де $N_{норм.(осн.)_i}$ – необхідні витрати часу i -го робітника середніх здібностей до праці на виконання основної роботи, с.

В цьому випадку здібності робітника до праці за такт потоку можна визначити також за наступною формулою:

$$K_{зоб.роб.(такт)} = \sum_{i=1}^n N_{норм.(осн.)_i} + K_{зоб.роб.(вільн.пром.час)}. \quad (5)$$

Узагальнюючи науково-методичні підходи щодо визначення здібностей робітника до праці на прикладі потоково-конвеєрного виробництва та розглядаючи вирішення цієї проблеми з позиції індукції, пропонується така загальна формула для їх визначення:

$$K_{зоб.роб.} = I_{зоб.} \cdot Ч, \quad (6)$$

де $Ч$ – період часу, за який встановлюються здібності робітника до праці (такт потоку, година, зміна, доба, тиждень, місяць, рік і т. ін.).

Виходячи з цієї загальної формули, визначення здібностей робітників до праці за конкретні наступні розрахункові періоди часу пропонується робити таким чином:

1. Кількісна оцінка здібностей робітника до праці за годину:

$$K_{зоб.роб.(год)} = I_{зоб.} \cdot Г, \quad (7)$$

де $Г$ – година часу, год.

2. Кількісна оцінка здібностей робітника до праці за зміну:

$$K_{зоб.роб.(зм)} = I_{зоб.} \cdot Г \cdot T_{зм}, \quad (8)$$

де $T_{зм}$ – тривалість зміни, год.

3. Кількісна оцінка здібностей робітника до праці за тиждень:

$$K_{зоб.роб.(тжж.)} = I_{зоб.} \cdot \Gamma \cdot T_{зм.} \cdot S, \quad (9)$$

де S – кількість робочих днів у тижні, днів.

4. Кількісна оцінка здібностей робітника до праці за місяць:

$$K_{зоб.роб.(міс.)} = I_{зоб.} \cdot \Gamma \cdot T_{зм.} \cdot h, \quad (10)$$

де h – кількість робочих днів у місяці, днів.

5. Кількісна оцінка здібностей робітника до праці за рік:

$$K_{зоб.роб.(рік.)} = I_{зоб.} \cdot \Gamma \cdot T_{зм.} \cdot h \cdot R, \quad (11)$$

де R – кількість робочих місяців за рік.

У тому разі, якщо в якості міри праці у виробництві, з огляду на притаманні йому специфічні особливості, застосовується норма виробітку продукції, то індекс здібностей робітника до праці пропонується визначати за наступною формулою:

$$I_{зоб.} = \frac{\sum_{j=1}^m V_{цикл. факт. j}}{\sum_{i=1}^n V_{цикл. норм. i}}, \quad (12)$$

де $V_{цикл. норм. i}$ – кількість одиниць роботи (кількість виробів, деталей і т. ін.), яка повинна бути виконана або виготовлена j -им робітником середніх здібностей до праці в циклі операції за такт потоку в певних організаційно-технічних умовах виробництва, натур. од.;

$V_{цикл. факт. j}$ – кількість одиниць роботи (кількість виробів, деталей і т. ін.), яку може виконати або виготовити i -ий конкретний робітник (згідно зі своїми здібностями до праці) в циклі операції за такт потоку в тих самих організаційно-технічних умовах виробництва, натур. од.

Кількісна оцінка здібностей робітника до праці у цьому випадку визначиться за такою формулою:

$$K_{зоб.роб.} = I_{зоб.} \cdot \frac{F}{\sum_{i=1}^n N_{норм. i}}, \quad (13)$$

де F – ефективний фонд робочого часу, за який встановлюються здібності робітника до праці (секунд, хвилин, годин і т. ін.);

$N_{норм. i}$ – необхідні витрати часу i -го робітника на виконання роботи або комплексу робіт в циклі операції в певних організаційно-технічних умовах виробництва у відповідних одиницях виміру.

Кількісна оцінка здібностей робітників до праці показує обсяг нормативного трудового навантаження, який може за визначений час виконати певний робітник у

даних організаційно-технічних умовах виробництва та обміняти на відповідний розмір заробітної плати. Це дозволяє забезпечити передумови, по-перше, щодо найбільш повного та ефективного використання робочої сили кожного робітника, що є основою високопродуктивної праці та успішного вирішення на цій основі різноманітних виробничих, соціальних, економічних та інших завдань підприємства, а по-друге, щодо створення найбільш ефективного механізму регулювання оплати праці робітників, що зумовлює їх прагнення до найбільш повного використання своєї робочої сили та досягнення найвищих результатів праці.

Разом із тим, у реальних організаційно-технічних умовах виробництва в результаті дії різних організаційних, технічних, економічних, екологічних, санітарних та інших факторів робітнику не завжди може бути встановлений саме той обсяг нормативного трудового навантаження, який відповідає його здібностям до праці. Ця обставина потребує визначення реального трудового навантаження, що може фактично виконати певний робітник в певних умовах виробництва. Робити це пропонується наступним чином.

Насамперед треба виходячи, з одного боку, зі встановлених здібностей робітника до праці та його особистих потреб у праці, а з іншого – з реальних умов і можливостей виробництва, визначити для виконання робітнику певну роботу. Різновиди цих робіт повинні визначатися в кожному окремому випадку, виходячи з особливостей технологічного процесу, організації праці і виробництва та носити доцільний характер. Потім необхідно провести всебічне дослідження цієї роботи із визначенням як необхідних витрат часу, які потребуються для її виконання у даних умовах виробництва з витратами часу, які фактично витрачає конкретний робітник на її виконання в тих самих умовах виробництва. Їх порівняння дозволить визначити саме той обсяг нормативного трудового навантаження, що реально може виконувати робітник.

Що стосується потоково-конвеєрного виробництва, то враховуючи специфіку його функціонування, тут пропонується дотримуватись наступних вимог. Необхідні витрати часу на виконання додаткової роботи не повинні перевищувати кількісної оцінки здібностей робітника до праці, що встановлені йому в межах “вільного” проміжку часу. А витрати праці робітника – проміжку “вільного” часу, що залишається у нього після виконання основної роботи. У цілому витрати часу робітника на виконання основної та додаткової роботи не повинні перевищувати такту потоку. Вихід за ці межі буде свідчити, що робітник не справляється з дорученим обсягом нормативного трудового навантаження і воно повинно бути йому негайно зменшено. У протилежному випадку неминуче порушення ритму конвеєра та збій його роботи. У цьому разі повинний бути зроблений перерозподіл роботи і робітнику підібрана інша робота.

Висновки. Формування в Україні ринкової економіки вимагає визначення розміру оплати праці робітників на основі її купівлі-продажу між найманим робітником та власником-роботодавцем. Ці обставини вимагають визначення здібностей робітників до праці, які зумовлюють обсяг особистого нормативного трудового навантаження, що може виконати певний робітник за визначений проміжок часу в певних умовах виробництва та подати його на продаж на відповідний розмір заробітної плати. Наукове і практичне вирішення цієї проблеми вимагає розробки відповідного наукового методу. Найбільш ймовірна перспектива створення такого методу лежить через пошук інтеграції різноманітних способів встановлення індивідуальних та необхідних витрат праці та сучасних аналітичних методів нормування праці шляхом їх доповнення та взаємозбагачення.

Індивідуальні витрати праці показують, скільки потрібно часу конкретному робітнику на виконання деякої операції (роботи або комплексу робіт) у певних умовах виробництва. Нормативні витрати часу показують скільки потрібно необхідних витрат часу на виконання цієї ж самої операції та в тих самих умовах виробництва. Співвідношення індивідуальних витрат часу з необхідними дозволяє визначити здатність конкретного робітника виконати певний обсяг нормативного трудового навантаження за визначений проміжок часу в певних умовах виробництва. Отже, вимір здібностей робітника до праці припускає, по-перше, дослідження організаційно-технічних умов виробництва та визначення найбільш оптимальної технології трудового процесу виконання операції в цих умовах, по-друге, визначення необхідних витрат праці, що потрібні робітнику середніх здібностей до праці для виконання операції у визначених умовах виробництва, по-третє, встановлення індивідуальних витрат праці конкретного робітника на виконання цієї ж операції в тих самих умовах виробництва, виконуючи, таким чином, роль сполучної ланки між функціонально-трудоим аналізом, встановленням необхідних витрат праці та визначенням індивідуальних витрат праці конкретного робітника.

З вищезазначеного випливає, що вимір здібностей робітника до праці за своєю суттю є водночас функціонально-технологічне та соціально-економічне завдання. З одного боку, необхідно створити відповідний науковий метод, що забезпечує необхідну якість та точність виміру здібностей робітника до праці, а з іншого – забезпечити основу визначення розміру оплати праці та формування нового високоефективного механізму її регулювання.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Брагинский С.В., Певзнер Я.А. Политическая экономия: дискуссионные проблемы, пути обновления. – М.: Мысль, 1991. – 299 с.
2. Крутецкий В. А. Проблемы формирования и развития способностей // Вопросы психологии. - 1972. - №2. - С. 3-14.
3. Леонтьев В. Экономические эссе. Теории, исследования, факты и политика: Пер. с англ. – М.: Политиздат, 1990. – 415 с.
4. Людвиг фон Мизес. Человеческая деятельность. Трактат по экономической теории / Пер. 3-го испр. англ. изд. А.В. Куряева. – М.: Экономика, 2000. – 878 с.
5. Економічна теорія: Політекономія: Підручник / За ред. В.М. Тарасевича. – К.: Знання, 2012. – 206 с.

DOI 10.31558/2307-2318.2019.1.2

УДК 331.108

Дороніна О.А., доктор економічних наук, професор, Донецький національний університет імені Василя Стуса

Рязанов М.Р., завідувач міжкафедральної лабораторії інформаційно-організаційного забезпечення наукової діяльності та підготовки до друку наукових видань, Донецький національний університет імені Василя Стуса

КАДРОВА ПОЛІТИКА ЯК ІНСТРУМЕНТ СТРАТЕГІЧНОГО РОЗВИТКУ ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ

У статті обґрунтовано роль кадрової політики як провідного інструменту стратегічного розвитку закладу вищої освіти. Запропоновано авторській підхід до визначення кадрової політики ЗВО, окреслено її мету, об'єкт та принципи. Досліджено особливості формування кадрової політики у закладах вищої освіти. Визначено ключові напрями кадрової політики ЗВО (постійний розвиток персоналу, гідне матеріальне стимулювання та забезпечення психологічного комфорту) та запропоновано низку рекомендацій щодо реалізації кожного з них. Окреслено можливі позитивні ефекти від формування та реалізації раціональної кадрової політики як для ЗВО, так і для кожного працівника.

Ключові слова: кадрова політика, заклад вищої освіти, людські ресурси, управління персоналом, стратегічний розвиток.

Доронина О.А., Рязанов Н.Р.

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА КАК ИНСТРУМЕНТ СТРАТЕГИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ВЫСШЕГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ

В статье обоснована роль кадровой политики как ведущего инструмента стратегического развития высшего учебного заведения. Предложено авторский подход к определению кадровой политики ВУЗа, определены её цели, объект и принципы. Исследованы особенности формирования кадровой политики в учреждениях высшего образования. Определены ключевые направления кадровой политики высшего учебного заведения (постоянное развитие персонала, достойное материальное стимулирование и обеспечение психологического комфорта) и предложен ряд рекомендаций по реализации каждого из этих направлений. Определены возможные положительные эффекты от формирования и реализации рациональной кадровой политики как для ВУЗа, так и для каждого его сотрудника.

Ключевые слова: кадровая политика, высшее учебное заведение, человеческие ресурсы, управление персоналом, стратегическое развитие.

Doronina O., Riazanov M.

PERSONNEL POLICY AS A TOOL FOR STRATEGIC DEVELOPMENT OF A HIGHER EDUCATION INSTITUTION

The article reviews the role of personnel policy as a leading tool for strategic development of a higher education institution. The author's approach to the definition of personnel policy of a higher education institution has been offered, and its purpose, object and principles have been outlined. The features of personnel policy formation in higher education institutions have been researched. The key directions of higher education institution personnel policy (continuous personnel development, decent material incentives and psychological comfort provision) have been determined, while a number of recommendations for the

implementation of each of these approaches have been offered. Possible positive effects of reasonable personnel policy formation and implementation for both higher education institutions and their employees have been outlined.

Key words: personnel policy, higher education institution, human resources, human resources management, strategic development.

Постановка проблеми. У сучасних реаліях формування інформаційного суспільства є незаперечною провідна роль сучасних та міждисциплінарних знань, як ключового ресурсу суспільно-економічного розвитку. Саме володіння якісним та актуальним знанням є одним з найважливіших факторів конкурентоспроможності працівника на ринку праці. У таких умовах перед закладами вищої освіти (ЗВО) постає достатньо складне завдання – забезпечувати населення країни такими знаннями та компетенціями, що відповідають світовим та національним інноваційним трендам. Тобто, саме ЗВО є осередком становлення та розвитку економіки знань. Беззаперечним є твердження, що виконувати цю функцію заклади вищої освіти можуть лише за умов формування відповідного кадрового складу викладачів та науковців, його розвитку та стимулювання, на забезпечення чого й має бути орієнтована їхня кадрова політика.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Питанням формування кадрової політики організацій займалися такі науковці, як Батеман Х., Беляцький М.П., Белякова В.В., Борщ В.І., Гончаров М.А., Дмитренко Г.А., Карташова Л.В., Колпаков В.М., Крушельницька О.В., Лабаджян М.Г., МакАдам К., Мельничук Д.Г., Одегов Ю.Г., Сельцовський П.А, Стрехова С.В. та багато інших. Однак, особливості формування кадрової політики ЗВО, що обумовлені специфікою їх діяльності як організаційних утворень у науковій літературі висвітлені недостатньо, що зумовлює актуальність дослідження.

Метою дослідження є тлумачення сутності кадрової політики ЗВО та визначення особливостей її формування в системі стратегічних пріоритетів розвитку.

Викладення основного матеріалу. Вивчення літературних джерел за тематикою дослідження показує, що погляди зарубіжних та вітчизняних науковців на визначення сутності категорії «кадрова політика» суттєво різняться. Найбільш змістовні з існуючих підходів до тлумачення досліджуваного поняття наведено у таблиці 1.

Таблиця 1

Погляди науковців на визначення поняття «кадрова політика»

<i>Джерело</i>	<i>Визначення</i>
Батеман Х., МакАдам К. [1, с. 199]	Кадрова політика – низка особливих правил, або рекомендацій, що визначають шляхи вирішення питань, пов'язаних з персоналом організацій
Беляцький М.П. [2, с. 15]	Кадрова політика – принципи, цілі та стратегії в сфері роботи з персоналом, на які орієнтовані всі заходи щодо роботи з кадрами
Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. [9, с. 42]	Кадрова політика - сукупність принципів, методів, форм організаційного механізму з формування, відтворення, розвитку та використання персоналу, створення оптимальних умов праці, його мотивації та стимулювання
Одегов Ю.Г., Лабаджян М.Г. [8, с. 18]	Кадрова політика – генеральний напрямок кадрової роботи, що містить сукупність принципів, методів, форм організаційного механізму по виробленню цілей і задач, спрямованих на збереження, укріплення та розвиток кадрового потенціалу, створення високопродуктивного, згуртованого колективу, здатного своєчасно реагувати на мінливі вимоги ринку
Стрехова С. В. [10, с. 67]	Кадрова політика – сукупність принципів, методів, форм, заходів і процедур із формування, відтворення, вдосконалення та використання персоналу, створення оптимальних умов праці, її мотивації та стимулювання

Узагальнення вищевикладених підходів дозволяє сформулювати визначення сутності кадрової політики для такого специфічного типу організацій як ЗВО. Пропонуємо *кадрову політику ЗВО* розглядати як систему інструментів, методів та принципів ефективного управління людськими ресурсами ЗВО, що є засобом реалізації його стратегії та спрямована на забезпечення конкурентоспроможності закладу на ринку освітніх послуг.

Формування та адміністрування ефективної кадрової політики ЗВО можливо лише при наявності окресленої, з урахуванням специфіки діяльності, стратегії розвитку. Так наприклад, залежно від того, як будуть різнитися стратегії на ринку освітніх послуг класичного університету та медичної академії – будуть визначатися суттєві відмінності їх кадрових політик. Саме чітке усвідомлення специфіки, стратегічних напрямів та пріоритетів закладу дає змогу раціонально оцінювати його людські ресурси, планувати та реалізовувати усі аспекти кадрової роботи.

Метою кадрової політики сучасного закладу вищої освіти, на нашу думку, має бути створення системи управління людськими ресурсами, спрямованої на залучення працівників високого професійного рівня та таких, які володіють сучасними просвітницько-дослідними компетенціями, збереження таких працівників та їх розвиток, забезпечення гідними умовами праці й комфортним кліматом у колективі, що сприятиме успішній реалізації стратегії закладу.

Більшість науковців, погляди яких узагальнено у табл. 1, визначають у якості об'єкту кадрової політики ЗВО персонал. На наш погляд, у цій ролі мають розглядатися людські ресурси, як категорія, що підкреслює провідну роль працівників у забезпеченні конкурентоспроможності установи на ринку освітніх послуг.

Будь-яка організація має формувати свою кадрову політику за певними принципами. Дослідження напрацювань сучасних науковців у сфері економіки та менеджменту дозволяє визначити різні підходи до їх ідентифікації (табл. 2).

Таблиця 2

Сучасні підходи до визначення принципів кадрової політики

<i>Джерело</i>	<i>Запропоновані принципи</i>
Борщ В.І., Белякова В.В. [3, с. 180]	стратегічна спрямованість; системність; послідовність; гнучкість;
Гончаров М.А. [4, с. 88]	цілеспрямованість; функціональний підхід; комплексність;
Колпаков В.М., Дмитренко Г.А. [5, с. 216]	базисні: науковість, моральність, законність, демократизм, наступність, змінюваність, конкретно-історичний підхід; специфічні: відкритість; гласність; добір персоналу за діловими, професійними та моральними якостями; соціальний контроль за діяльності службовців тощо.
Одегов Ю.Г., Карташова Л.В. [7, с. 39]	демократизм в управлінні та готовність до співробітництва; знання окремих людей та їх потреб, врахування інтересів індивіда та соціальних груп; справедливість, дотримання рівності та послідовність.

Слід зазначити, що при всій своїй справедливості, викладені принципи повністю не відображають реалій формування кадрової політики для такої специфічної організації як заклади вищої освіти. У зв'язку з цим, пропонуємо власне бачення набору принципів, на яких має ґрунтуватися кадрова політика сучасного ЗВО (рис.1).

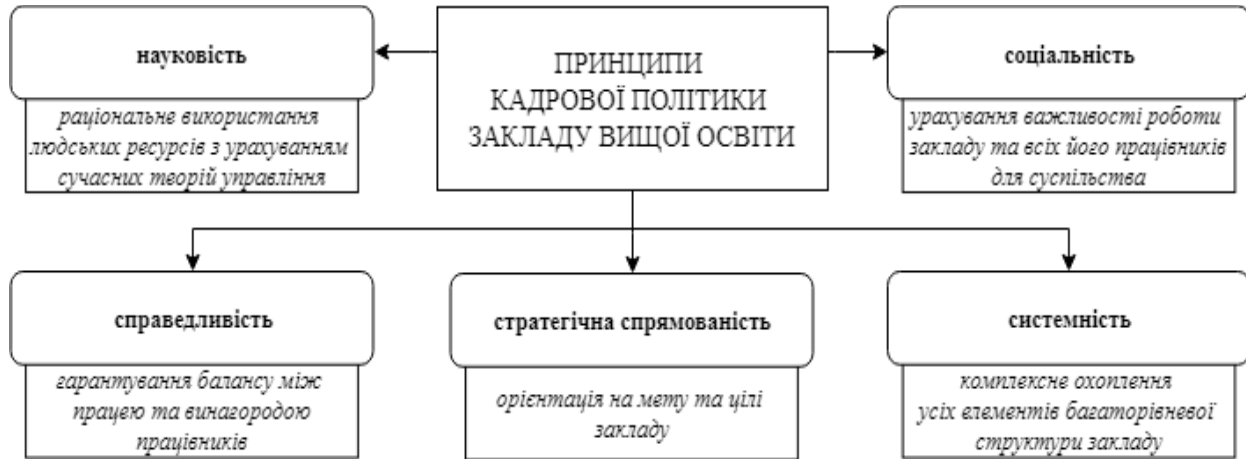


Рисунок 1 – Принципи формування кадрової політики ЗВО*

*складено авторами

Специфіка діяльності ЗВО призводить до певних особливостей формування його кадрової політики. По-перше, безумовно, це фінансова обмеженість. На сьогоднішній день, в Україні освіта – це не та галузь, що приносить значні прибутки. Пов'язано це, перед усім, з низькими рівнем доходів населення та пострадянським стереотипом, про те, що освіта має бути безкоштовною. Відсутність достатньої кількості фінансових ресурсів суттєво обмежує ресурсне забезпечення кадрової політики - неможливо гідно винагороджувати працівників, забезпечувати їх достатнім соціальним пакетом та можливостями професійного розвитку.

По-друге, це високі вимоги до професійності працівників, зокрема професорсько-викладацького складу, зумовлені характером наукової та педагогічної діяльності.

По-третє, це гостра необхідність постійного підвищення кваліфікації працівників. Це викликано тенденцією до «старіння знань», яка притаманна сучасному суспільству. Під впливом наукового прогресу змінюється картина світу, на заміну старим теоріям та концепціям – приходять нові. Фахівці вищої освіти ж завжди мають володіти актуальними знаннями у своїй сфері – бо саме це є запорукою підготовки компетентних кадрів, які будуть готові до реалій ринку праці.

В таких умовах, вважаємо, що основні заходи кадрової політики сучасного українського ЗВО мають бути сконцентровані у трьох ключових напрямках:

- постійний розвиток персоналу;
- гідне матеріальне стимулювання;
- забезпечення психологічного комфорту.

Зупинимося більш детально на їх змісті та особливостях практичної реалізації у ЗВО.

Розвиток персоналу. Сьогодні в Україні склалася ситуація, коли ЗВО, які за сутністю своєю є «постачальниками» освітніх послуг, здебільшого, виявилися неспроможні якісно організувати навчання та розвиток власного персоналу. Існуюча система підвищення кваліфікації в окремих випадках є формальністю та відповідно,

нездатна якісно забезпечити розвиток кадрового потенціалу закладу вищої освіти. Зрозуміло, що в таких умовах перш за все страждає конкурентоспроможність українських ЗВО. Інструментами для вирішення цієї проблеми можуть стати сучасні HR-технології: асесмент-центр, коуч-методики, талант-менеджмент та інші.

Матеріальне стимулювання. Базовою умовою удосконалення кадрової політики, на наш погляд, є забезпечення гідного рівня заробітної плати для працівників: якщо не вирішене дане питання, то весь програмний комплекс кадрових заходів просто не матиме сенсу. Саме рівень заробітної плати характеризує організацію як соціально-відповідального роботодавця. Потрібно взяти до уваги, що оскільки більшість ЗВО є бюджетними установами, то збільшення фонду оплати праці можливо за рахунок використання доходів, отриманих від платної освітньої діяльності, наукових і госпдоговорних проектів.

Особливо актуальним вбачається питання мотивації працівників закладів вищої освіти до майбутніх результатів. Рейтингова система оцінки персоналу, яка практикується у багатьох українських ЗВО, є за своєю природою «ретроспективною» та не може повноцінно вирішувати цю проблему. Новим рішенням може стати створення внутрішніх університетських фондів, що будуть фінансувати проекти за пріоритетними напрямками освітньої, наукової та інноваційної діяльності закладу. Механізм полягає у наданні кожному працівникові можливості розробити проект та отримати фінансування на його реалізацію за рахунок фонду. Успішне ж завершення проекту передбачає преміювання робочої групи виконавців. Впровадження такої моделі матеріального стимулювання дозволить мотивувати працівників до професійного та особистісного зростання.

Психологічний комфорт. Беззаперечно, важливим напрямом кадрової політики будь-якого сучасного закладу вищої освіти має бути забезпечення психологічного комфорту його працівників. Це зумовлено загрозою професійного вигорання - типової проблеми для педагогічних працівників, як фахівців, що мають постійно комунікувати з великою кількістю людей, працювати зі значними масивами інформації та регулярно вдосконалювати свої знання. Статична інтелектуальна напруга несе негативний вплив на психологічний стан, тому для збереження здоров'я, психічної стійкості, надійності і професійного довголіття фахівця необхідні системні заходи протидії вигоранню. Комплекс таких заходів для ЗВО запропоновано у таблиці 3.

Таблиця 3

Комплекс заходів із забезпечення психологічного комфорту працівників ЗВО

Напрямок	Заходи
1. Забезпечення психологічної стабільності працівників	- тренінги по самонавчанню; - ознайомлення з базовими принципами ситуаційного контролю; - майстер-класи з розширення поведінкового репертуару; - анкетування щодо задоволеності умовами праці.
2. Зниження ризиків професійного вигорання працівників	- моніторинг когнітивної оцінки; - систематичний контроль за психологічним станом працівників; - аналіз психологічного клімату у структурних підрозділах університету;
3. Організація антистресового навчання працівників	- лекції з психології стресу; - тренінги з емоційного контролю; - дослідження стрес-факторів за структурними підрозділами.

Викладений вище комплекс заходів дозволить нівелювати негативний вплив на психологічний стан працівників установи, що позитивно відобразиться на їх працездатності, знизить плинність кадрів та в цілому підвищить лояльність до ЗВО. Як результат практичної реалізації виокремлених пріоритетів кадрової політики – у навчальному закладі може бути сформована раціональна, з точки зору забезпечення стратегічного розвитку закладу та задоволення інтересів працівників, кадрова політика.

Формування зваженої та раціональної кадрової політики несе низку корисних ефектів, як для установи в цілому, так і для кожного окремого працівника (табл. 4).

Таблиця 4

Очікувані ефекти від формування та реалізації раціональної кадрової політики

ДЛЯ ЗВО	ДЛЯ ПРАЦІВНИКІВ
<ul style="list-style-type: none"> - сприяння закріпленню «кадрового ядра»; - стимулювання підвищення ефективності професійної діяльності кадрів; - підвищення ефективності використання фонду оплати праці - зниження плинності кадрів; - підвищення престижу закладу в якості роботодавця; - створення сприятливого клімату для генерації інноваційних ідей працівниками; - зростання середнього рівня лояльності персоналу; - оптимізація мотиваційної системи 	<ul style="list-style-type: none"> - поліпшення умов праці; - сприяння професійному розвитку; - створення нових можливостей для самореалізації; - забезпечення комфортного психологічного клімату; - отримання нових можливостей для збільшення рівня своєї заробітної плати; - створення нових каналів для комунікацій з керівництвом закладу; - зниження ризиків професійного вигорання

Висновки. У сучасних умовах, ЗВО може бути конкурентним лише за умов ефективного та раціонального управління людськими ресурсами, якісним інструментом якого може стати кадрова політика. Специфіка діяльності накладає певні обмеження та нетипові вимоги щодо кадрової роботи у ЗВО. Формування кадрової політики з урахуванням представлених рекомендацій сприятиме забезпеченню конкурентоспроможності закладу на ринку праці, його розвитку та досягненню стратегічних цілей.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Bateman H. McAdam K. Dictionary of Human Resource and Personnel Management. London: A&C Black Publishers, 2006. 199 p.
2. Беляцкий Н. П. Управление человеческими ресурсами (HRM): учеб.-метод. пособие. Мн.: ФУАинформ, 2006. 320 с.
3. Борщ В. І., Белякова В.В. Формування і реалізація кадрової політики на підприємствах України. *Ринкова економіка: сучасна теорія і практика управління*. 2017. Том 16. №3 (37). С. 175-187.
4. Гончаров М.А. Основы менеджмента в образовании. М.: КНОРУС, 2008. 480 с.
5. Колпаков В.М., Дмитренко Г.А. Стратегический кадровый менеджмент: учеб. пособ. Ч.1. Київ: МАУП, 2002. 280 с.
6. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом: навч. посіб. Київ: Кондор, 2005. 308 с.
7. Одегов Ю.Г., Карташова Л.В. Управление персоналом, оценка эффективности: учеб. пособ. для вузов. М.: Экзамен, 2002. 256 с.
8. Одегов Ю.Г., Лабаджян М.Г. Кадровая политика и кадровое планирование: учебник для вузов. М.: Издательство Юрайт, 2014. 444 с.
9. Стрехова С. В. Кадрова політика: важелі впливу на ефективність, механізми та інструменти реалізації. *Економічний часопис ХХІ*. 2012. № 3–4. С. 66-70.

DOI 10.31558/2307-2318.2019.1.3

УДК 331.5

Волянська-Савчук Л.В., к.е.н., доцент кафедри управління персоналом і економіки праці Хмельницького національного університету

Красовський В.О., студент кафедри управління персоналом і економіки праці Хмельницького національного університету

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ РИНКУ ПРАЦІ В ЕКОНОМІЧНІЙ СИСТЕМІ

Ринок праці є невід'ємною складовою частиною загальноекономічного ринкового механізму. Він характеризується як одне з найбільш складних соціально-економічних явищ суспільства, в якому відбиваються всі сторони його життєдіяльності, проявляється вся різноманітність його інтересів та протиріч. Тому процес його функціонування постійно знаходиться у колі зору держави, оскільки відтворення такого товару, як робоча сила – це відтворення трудових ресурсів і в цілому продуктивних сил суспільства.

Ключові слова: ринок, ринок праці, ринок робочої сили, моделі ринку праці, суб'єкти формування системи соціально-трудова відносин.

Волянская-Савчук Л.В., Красовский В.О.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПРИНЦИПЫ РЫНКА ТРУДА В ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИСТЕМЕ

Рынок труда является неотъемлемой составной частью общеэкономического рыночного механизма. Он характеризуется как одно из наиболее сложных социально-экономических явлений общества, в котором отражаются все стороны его жизнедеятельности, проявляется все разнообразие его интересов и противоречий. Поэтому процесс его функционирования постоянно находится в поле зрения государства, поскольку воспроизведения такого товара, как рабочая сила - это воспроизводство трудовых ресурсов и в целом производительных сил общества.

Ключевые слова: рынок, рынок труда, рынок рабочей силы, модели рынка труда, субъекты формирования системы социально-трудова отношений.

Volianska-Savchuk L., Krasovskyi V.

THEORETICAL PRINCIPLES OF THE LABOR MARKET IN THE ECONOMIC SYSTEM

The labor market is an integral part of the general economic market mechanism. He is characterized as one of the most complex socio-economic phenomena of society, which reflects all aspects of his life, manifested the whole variety of his interests and contradictions. Therefore, the process of its functioning is constantly in the state view, since the reproduction of such a product as labor is the reproduction of labor resources and in general the productive forces of society.

Key words: market, labor market, labor market, labor market model, subjects of the formation of the system of social and labor relations.

Постановка проблеми. Ефективний розвиток економіки держави залежить від успішного функціонування системи ринків. Вони забезпечують матеріальні, фінансові, інформаційні та міграційні потоки, за допомогою яких здійснюється їх взаємодія. Особливе місце в системі ринків належить ринку праці. Ринок праці, будучи складним соціально-економічним поняттям, піддається постійним науковим дослідженням як

вітчизняними, так і закордонними науковцями. За своїм змістом він є багатограним, суперечливим, неоднорідним. У зв'язку із цим, актуалізується питання ретроспективного аналізу дефініції поняття «ринок праці».

Аналіз останніх досліджень. Серед теоретиків ринку праці за основу обрано фундаментальні праці видатних представників економічної думки – А. Сміта, К. Маркса та ін. Серед вітчизняних вчених-економістів та практиків, які займаються дослідженням й розв'язанням проблем функціонування ринків праці, використано роботи таких дослідників, як Е. Лібанова, А. Колот, В. Петюх, О. Грішнова, О. Іляш, А. Калина, М. Ажнюк, О. Передрій, І. Швець та ін. В економічній літературі знаходять своє відображення проблеми регулювання ринку праці. Особливо слід відзначити роботи Д. Гелбрейта, Р. Еренбурга, Д. Кейнса, К. Макконнелла, К. Маркса, А. Оукена, П. Самуельсона, а також українських вчених зі світовим ім'ям: І. Вернадського, С. Подолинського, М. Туган-Барановського. Значний доробок у розробку теоретичних основ регулювання зайнятості внесли такі відомі вітчизняні вчені, як Л.І. Антошкіна, А.С. Ачкасов, А.В. Базилюк, Д.П. Богиня, І.К. Бондар, В.С. Васильченко, О.А. Грішнова, Т.А. Заяць, С.М. Злупко, А.М. Колот, Ю.М. Краснов, О.М. Кузнєцова, В.М. Лич, Е.М. Лібанова, О.Ф. Новикова, О.Ю. Рудченко та ін. Окремі аспекти інноваційних чинників зайнятості розглядали у своїх наукових працях Б.О. Баласинович, Л.С. Лісогор, В.В. Онікієнко, О.А. Попова, В.І. Чижова.

Формулювання цілей статті. Мета статті – створення організаційно-економічного механізму регулювання ринку праці, що забезпечує ефективне використання робочої сили, запобігає масовому безробіттю та створює умови для запровадження необхідного рівня соціального захисту населення.

Виклад основного матеріалу. В сучасній економічній літературі не існує єдиної думки щодо визначення поняття «ринок праці», тим більше поряд із цим поняттям існує ще поняття «ринок робочої сили». Існують думки, що ці поняття або тотожні, або різні. Різні погляди авторів на ці поняття визначаються, насамперед, метою дослідження конкретних аспектів трудової діяльності. Тотожність цих понять пояснює Буланов В. С., стверджуючи: «...ринок робочої сили можна назвати ринком функціонуючої робочої сили, або ринком праці. Ринок праці – це товарно-грошові відносини, що пов'язані, по-перше, з попитом на робочу силу, визначеним у свою чергу попитом на продукт того або іншого товару в суспільстві, по-друге, з використанням професійних здібностей і їх винагородою, по-третє, з часом використання робочої сили. Тут об'єктом обміну є функціонуюча здатність до праці, чи функціонуюча робоча сила. В такому випадку можна говорити про тотожність понять «ринок праці» і «ринок робочої сили (функціонуючої робочої сили)» [1]. Таке трактування ринку праці характерне для умов, що забезпечують підвищення продуктивності праці, що, у свою чергу, буде направлено на підвищення оплати праці зайнятих у виробництві, на професійне зростання, на підвищення життєвого рівня населення і на гідне проведення часу у вільний від роботи час.

Т. Тихомирова переконливо доводить, що ринок праці є ринком зобов'язань, які відображені у договорі найму [2, с. 62]. При укладенні такого договору працівник зобов'язується, використовуючи свою робочу силу, виконувати передбачену для нього роботу і результат праці передати працедавцю.

Недоліком підходу автора є те, що Т. Тихомирова обмежує ринок праці моментом укладення договору найму, коли, за її переконаннями, і закінчуються ринкові відносини. На думку автора, реалізація договору найму здійснюється вже на підприємстві, у сфері виробництва і за законами виробництва. Аналогічний підхід розглядається в роботах А.

Е. Котляра, А. І. Рофе, Б. Г. Збишко, В. В. Ішина, де вказується, що особи, охоплені стабільною зайнятістю, не представлені на ринку праці, оскільки їхня праця, будучи купленою, реалізується у сфері виробництва. Головним аргументом авторів є необхідність розмежування сфери виробництва та сфери обігу.

Ринок – це сукупність соціально-економічних відносин у сфері обміну, за допомогою яких здійснюється купівля-продаж товарів і остаточне визнання їхньої суспільної цінності. Це центральний елемент товарного виробництва, тому що ринок є панівним і визначальним способом зв'язку між відокремленими виробниками на основі суспільного поділу праці.

Робоча сила як сукупність фізичних і духовних здібностей людини, які використовуються нею у процесі створення благ і послуг, є товар, що продається і купується на відповідному ринку – ринку робочої сили.

Ринок праці – особлива економічна категорія, яка охоплює оплачувану зайнятість, до якої належать претенденти на робоче місце і всі зайняті, крім тих, що навчаються, і домашніх працівників, які ведуть натуральне господарство.

Як економічна категорія ринок праці є складною системою відносин щодо обміну індивідуальних здібностей до праці на фонд життєвих засобів, необхідних для відтворення робочої сили і розміщення працівників у системі суспільного поділу праці за законами товарного виробництва і обігу [2, с. 121].

Враховуючи багатогранність понять «ринок праці» та «ринок робочої сили», визначено єдність і протиріччя (таблиця 1) [3, с. 121].

Таблиця 1

Протиріччя та єдність ринку праці та ринку робочої сили

	Протиріччя	Єдність
Ринок праці	Відносяться тільки зайняті працівники сфери матеріального та нематеріального виробництва, але не безробітні; тільки конкретні об'єкти ринку праці, що зафіксовані в трудових договорах; співвідношення між кількістю зареєстрованих громадян, незайнятих трудовою діяльністю, до потреби підприємств у працівниках на заміщення вільних робочих місць	інфраструктура ринків: біржі праці та зайнятості, система регіонального та загальнодержавного обліку пропозицій та попиту, служби організації гро-мадських робіт, пере-підготовки кадрів тощо; прискорення міграційних процесів; сегментація та гнучкість ринків; спів-відношення між профе-сійною здатністю і опла-тою; забезпечення конку-ренції між підприємцями, стимулювання їх до підвищення якості умов праці та рівня оплати праці; досягнення рівня збалансованості попиту та пропозиції, професійно-кваліфікаційної збалансо-ваності; забезпечення кон-курентності між найманими працівниками, мотивація їх до підвищення загаль-ноосвітнього рівня.
Ринок робочої сили	Відносяться зайняті працівники сфери матеріального і нематеріального виробництва та безробітні; в структурну класифікацію вартості робочої сили включено не тільки конкретних об'єктів ринку праці, що зафіксовані в трудових договорах, але ж і оплату щорічних відпусток за вислугу років, профспілкову діяльність, вихідну допомогу, соціальне забезпечення; співвідно-шення між трудовими ресурсами та робочими місцями, міграційні процеси населення та ін.	

Сформовані протиріччя та єдність дозволяють визначити, що об'єктом ринку праці є праця, а об'єктом ринку робочої сили є робоча сила, яка наділена фізичними,

професійними, порядними, чесними, комунікабельними характеристиками. Морально-етичні аспекти не є предметом обміну на ринку, але впливають на нього. Тому перевага надаватиметься ринку праці.

Деякі автори вважають, що ринок праці – пережиток минулого і в сучасних умовах його бути не може. Так, В. А. Каменецкий і В. П. Патрікеєв стверджують: «Ринку праці не може просто бути тому, що з ліквідацією права рабовласництва зникає і право розглядати саму людину або будь-який його орган або властивості в якості «товару» [3, с. 255]. Подібний підхід позбавляє можливості аналізу та прогнозу всіх складових, пов'язаних із забезпеченням процесу виробництва таким основоположним елементом, як праця, завдяки якому створюються вартість і додаткова вартість.

У зв'язку з різними підходами у визначенні меж ринку праці виникли два трактування поняття «ринку праці» – розширене і вузьке. Традиційне визначення ринку праці зводиться до того, що об'єктом купівлі-продажу є робоча сила людини, її здібність до праці, що набуває форми товару [4]. Ускладнення суспільних взаємозв'язків, необхідність системного вивчення діючих елементів економіки сприяли тому, що в останнє десятиліття з'явився новий, ширший погляд на категорію «ринку праці».

Ринок праці в широкому розумінні розглядається як система суспільних відносин, соціальних норм і інститутів, що забезпечують на основі дотримання загальноприйнятих прав і свобод людини формування, обмін за ціною, визначуваною співвідношенням попиту та пропозиції, і використання робочої сили [5, с. 18]. З наведеним розширеним трактуванням ринку праці категорично не погоджується О. Е. Котляр. На його думку, такий підхід не передбачає відмінностей між такими специфічними сферами діяльності, як виробництво і обіг; не враховується непотрібність перебування на ринку праці людей, які здійснили акт купівлі-продажу робочої сили; маскуються відмінності між зайнятими і безробітними. З точки зору О. Е. Котляра, «вказаний підхід вносить плутанину в питання про співвідношення політики зайнятості та політики на ринку праці» [6, с. 240].

А. В. Топілін ще ширше розглядає відносини на ринку праці, розуміючи під ними «систему суспільних відносин між працівником і працедавцем на всіх стадіях відтворення робочої сили: її виробництва (соціально-демографічний аспект, нова робоча сила), обміну (акт купівлі-продажу), розподілу (за допомогою соціального, професійного і територіального переміщення робочої сили) і використання у сфері праці» [7, с. 11]. Вважається недостатньо обґрунтованим відносити всю сферу відтворення робочої сили до ринку праці. Очевидно, що формування робочої сили, що відбувається, наприклад, у процесі навчання, буде значною мірою орієнтовано на стан (поточний і перспективний) ринку праці.

П. Г. Єрмішин заперечує єдність ринку праці, вказуючи, що «єдиного для всієї економіки ринку праці не існує. Він поділяється за професіями, галузями, територіями» [8]. Можна погодитися, що такий підхід не дасть можливості надалі здійснювати регулювання ринку праці в цілому, в масштабах країни, звівши його до розрізнених дій галузевих міністерств або органів виконавчої влади суб'єктів України.

Розділяємо думку про те, що жодне з наведених визначень (вузького і широкого трактування) не є «вірним» або «невірним» – кожне з них може бути корисне залежно від контексту, тобто від того, які процеси вивчаються, які завдання порушуються і які висновки та рекомендації передбачається розробити. На основі формулювань поняття «ринку праці» можна виділити декілька методологічних підходів до сутності ринку праці: товарний ринок, соціально-економічні відносини, система, сфера, механізм, простір тощо. К. Маркс розглядав ринок праці як товарний ринок, з обмовкою, про те,

що даний підхід є наслідком капіталістичного відношення до праці і робочої сили, вірніше, наслідком фактичного стану речей [9, с. 161]. Еренберг Р. Дж., Р. С. Сміт ринок праці розглядають як сегмент національної економіки, який забезпечує людей роботою і координує відносини у сфері праці [10, с. 33]. Ряд науковців ринок праці розглядають як соціально-економічні відносини між його суб'єктами, як систему, механізм дій елементів ринкових відносин (таблиця 2).

Таблиця 2

Авторські дефініції поняття «ринок праці»

Визначення	Автор
1	2
<i>як соціально-економічних відносин</i>	
Ринок праці — це сукупність соціально-трудоових відносин, що виникають із приводу способів залучення індивідуальної праці в процес виробництва, способів координації та використання праці та її оцінки, в які ступають працівники, надаючи трудові послуги і підприємці, купуючи та використовуючи їх	Колот А. М [11, с. 239].
Ринок праці — це соціально-економічна категорія, яка характеризує відносини людей, що проявляються в процесі найму, оцінки, звільнення працівників і встановлення розмірів компенсацій за використану робочу силу залежно від ряду факторів	Петюх В. М. [12, с. 54].
Ринок праці - це сукупність економічних відносин, за допомогою яких здійснюється обіг суспільного продукту в товарно-грошовій формі	Яковець Ю. В. [13, с. 122]
Ринок праці - сукупність соціально-економічних відносин між державою, роботодавцями та працівниками з питань купівлі-продажу робочої сили, навчання працівників і використання їх у процесі виробництва	Єгоршин А. П. [14, с 9]
Ринок праці - це комплекс відносин з приводу умов наймання і використання робочої сили, в який ходять відносини попиту та пропозиції робочої сили, ціни праці, оплати понаднормової праці, страхування з приводу тимчасової непрацездатності, безробіття тощо	Мітус О. О. [15]
<i>як система</i>	
Ринок праці - це система соціально-економічних відносин між працівниками і роботодавцями з приводу купівлі-продажу товару «робоча сила», яка пронизує усі фази відтворення працівника і ефективного використання його трудового потенціалу; це сфера, на якій встановлюється певне співвідношення попиту і пропозиції на послуги робочої сили, її ціни та умов праці, забезпечення балансу інтересів працівників і роботодавців, державна підтримка непрацездатних громадян, яка регулюється за допомогою соціальних, правових і юридичних норм та інститутів	Чернявська Ю.Б. [16, 155].
Ринок праці - це система суспільних відносин, пов'язаних із наймом і пропозицією праці, тобто з її купівлею і продажем праці; це також економічний простір - сфера працевлаштування, де взаємодіють покупці та продавці праці	Грішнова О.А. [17, с. 77]
Ринок - праці - це система суспільних відносин з погодженими інтересами роботодавців і тими, кого наймають як робочу силу	Єсінова Н. І. [18, с 122]

Продовження таблиці 2

1	2
Ринок праці - це система соціально-економічних відносин між роботодавцями - власниками засобів виробництва - та населенням - власниками робочої сили - щодо задоволення попиту перших на працю, а інших - на робочі місця, які є їхнім джерелом засобів існування	Лібанова Е. М. [19, с. 12].
<i>як механізм дії елементів ринкових відносин</i>	
Ринок праці - це механізм, що забезпечує узгодження ціни і умов праці між роботодавцями і найманими працівниками та регулює її попит та пропозицію	Грیشнова О.А. [17, с. 77].
Ринок праці - це система економічних механізмів, норм та інститутів, що забезпечують відтворення робочої і використання праці	Калина А. В. [20, с. 38].
Ринок праці - сукупність механізмів, які забезпечують координацію попиту та пропозиції праці, купівлю/продаж робочої сили, визначення її вартості, організацію оплати праці, соціальну опіку через підприємницькі структури	Швайка Л. А. [21, с. 229].
Ринок праці - це працюючий у рамках певного економічного простору механізм взаємодії між роботодавцями а найманими працівниками, що виражає економічні та правові відносини між ними	Костин П. А. [22, с. 30].

Крім вищенаведених визначень, деякі вчені розглядають ринок праці як економічний простір, що не має чітко позначених меж і розвивається за рахунок міграційних процесів [23, с. 58] і на якому в результаті конкуренції між економічними агентами через механізм попиту та пропозиції встановлюється певний обсяг зайнятості та рівень оплати праці. Інші вчені ринок праці розглядають як сферу, в якій протистоять один одному, з одного боку, особи, що шукають роботу, в тому числі безробітні, з іншого – роботодавці, які мають незайняті робочі місця на підприємствах, в організаціях, між якими укладаються трудові договори, визначається рівень заробітної плати.

Підводячи підсумок проведеному аналізу існуючих трактувань поняття «ринок праці», враховуючи різноманіття існуючих форм праці і специфічність робочої сили, що виступає як одна із сторін і бере участь в обміні на ринку праці, пропонується в межах наукового дослідження ринок праці розглядати як систему трудових відносин, що відображають рівень соціального розвитку і досягнутий баланс інтересів між суб'єктами: працедавцями, працівниками, державою, профспілками і посередниками, комплексна поведінка яких розглядається через функції розподільну, регулятивну, інформаційну, посередницьку, стимулюючу, оздоровчу, головною з яких виділена розподільна функція, яка відображає усі соціально-економічні явища [24, с. 58].

Аналіз наукової літератури засвідчує, що проблематика ринку праці знаходиться постійно у полі зору науковців, адже стан ринку праці слугує індикатором успішності соціальних та економічних реформ. Разом з тим, теоретичний аналіз засвідчує широке коло наукових підходів щодо тлумачення сутності категорії «ринок праці», серед яких найбільш поширеними є такі:

- це інститут або механізм, що поєднує, зводить разом продавців і покупців

товару «робоча сила»;

- це система соціально-економічних відносин між роботодавцями - власниками засобів виробництва - та населенням - власниками робочої сили - щодо задоволення попиту перших на працю, а других - на робочі місця, які є їх джерелом засобів існування;

- це система обміну індивідуальних здібностей до праці на фонд життєвих цінностей[^], необхідних для відтворення робочої сили;

- це особливий ринок, на якому відбувається продаж послуг праці в якості специфічного товару, що дозволяє найманому працівнику на умовах договору (контракту) виконати певний обсяг роботи (трудових послуг) певної якості упродовж необхідного часу, отримуючи дохід;

- це система особливої взаємодії ринкового попиту і пропозиції, результатом якої є певний обсяг зайнятості та ціна послуг праці; це є узгодження інтересів роботодавців і реальних та потенційних працівників щодо обсягів та умов використання праці, основними елементами якого є попит, пропозиція, ціна, конкуренція, резервування праці та трудова мобільність.

Зауважимо, що наведені тлумачення не суперечать один одному, а лише доповнюють та збагачують розуміння змісту цієї категорії. Між тим розмаїття наукових уявлень говорить про те, що теорія ринку праці поки що знаходиться у стані розвитку. Розбіжності у підходах науковців існують і тому нагальною потребою є продовження наукових пошуків у напрямі визначення глибинної сутності ринку праці, аспектів його сучасного розвитку.

В той же час, одним із традиційних філософських способів вивчення різних категорій і понять, поруч з онтологічним і антропологічним, є гносеологічний. Зосередимо увагу на можливостях гносеологічного аналізу проблематики ринку праці.

Традиційно в науковій літературі виокремлюють три основні моделі ринку праці: ліберальну, патерналістську та соціал-демократичну (рисунок 1) [25, с. 475].

Гносеологія (давньогрец. «гносис» - пізнання; «логос» - учення, наука) в традиційному сенсі є таким типом оперування значеннями, який націлений на встановлення смислів, що мають відношення до з'ясування феномена взаємодії між думкою і фактом, думкою і подією, думкою і сутністю буття, яку вона осмислює. Іншими словами, гносеологічний аналіз передбачає обґрунтування реальності існування об'єкта, його відповідності тим властивостям, формам, ознакам, які йому приписують.

Гносеологічний підхід до аналізу поняття ринку праці стає актуальним в умовах необхідності формування міждисциплінарної парадигми його дослідження. Ринок праці частіше стає предметом вивчення економістів - з огляду на його значення в економічних (виробничих) процесах. Має місце вивчення ринку праці в державному управлінні - як об'єкта впливу, чинника соціально-економічного розвитку країни, регіонів, поселень. Інші дисциплінарні ракурси, кожен по-своєму, розкривають специфіку ринку праці як категорії, що позначає «щось».

Гносеологічний аналіз поняття ринку праці змушує замислитись над тим, чим у дійсності він є: місцем зустрічі роботодавця і працівника - більш реальне уявлення про ринок як фізичний об'єкт; механізмом, системою - абстрактне уявлення про ринок як те, що виникає у ході взаємодій різних суб'єктів. Так само можуть виникати протиріччя з приводу прив'язки ринку до певних просторових умов. У різних просторово-часових вимірах ринок праці може проявлятися абсолютно по-різному та більше того - втрачати свої традиційні ознаки (взяти, для прикладу, ринок праці моноспеціалізованих міст; для них ринок праці не відповідає усім ознакам, а у випадку кризи галузі фактично втрачає свою функціональність).

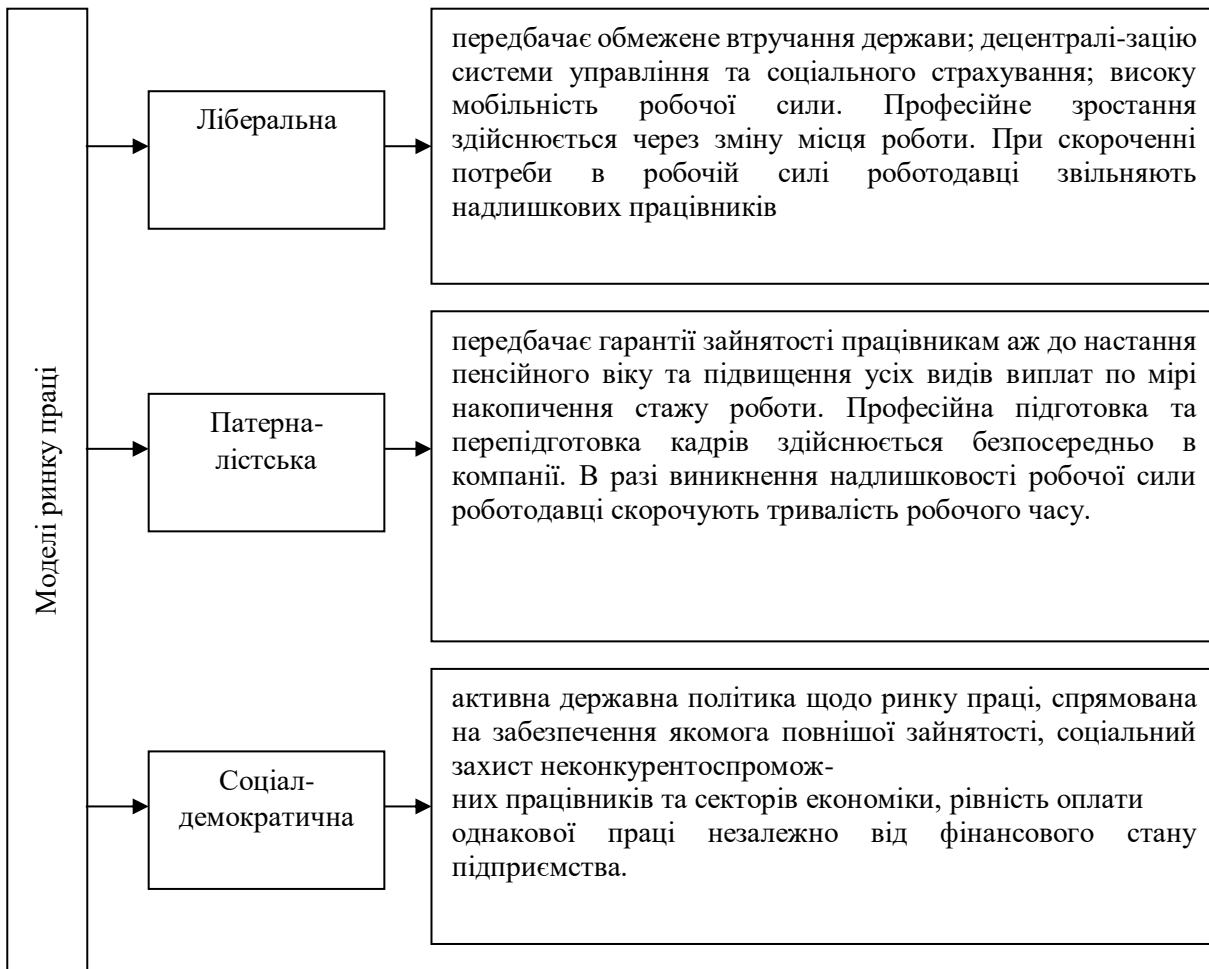


Рисунок 1 - Основні моделі ринку праці

Актуалізація філософських засад вивчення ринку праці як, насамперед, економічної категорії зумовлена необхідністю формування нового погляду на процеси його розвитку. Тому формування міждисциплінарної парадигми дослідження ринку праці є важливим завданням, яке дозволяє науковцям чітко розділяти функціональну значимість даної категорії у різних галузях знань (рисунок 2) [26, с. 130].

У гносеологічному вимірі центральним є об'єкт пізнання - як фрагмент (частина) будь-якої реальності (природної, соціальної, суб'єктивної, розумової, душевної та ін.), який не збігається у цей момент з інтелектом, що пізнає, та на який спрямована пізнавальна активність.

У нашому випадку об'єктом пізнання є ринок праці (таблиця 3) [27, с. 164].

Дефініція ринку праці в економічному контексті диференціюється між його розглядом в межах різних аспектів, зокрема як:

- суспільно-економічної форми руху людських ресурсів (інтелектуально-трудового потенціалу);
- сфери формування попиту і пропозиції на робочу силу;
- механізму виявлення та погодження попиту і пропозиції на робочу силу;
- механізму ефективного використання інтелектуально-трудового потенціалу країни, регіонів, окремих поселень (муніципальних утворень);

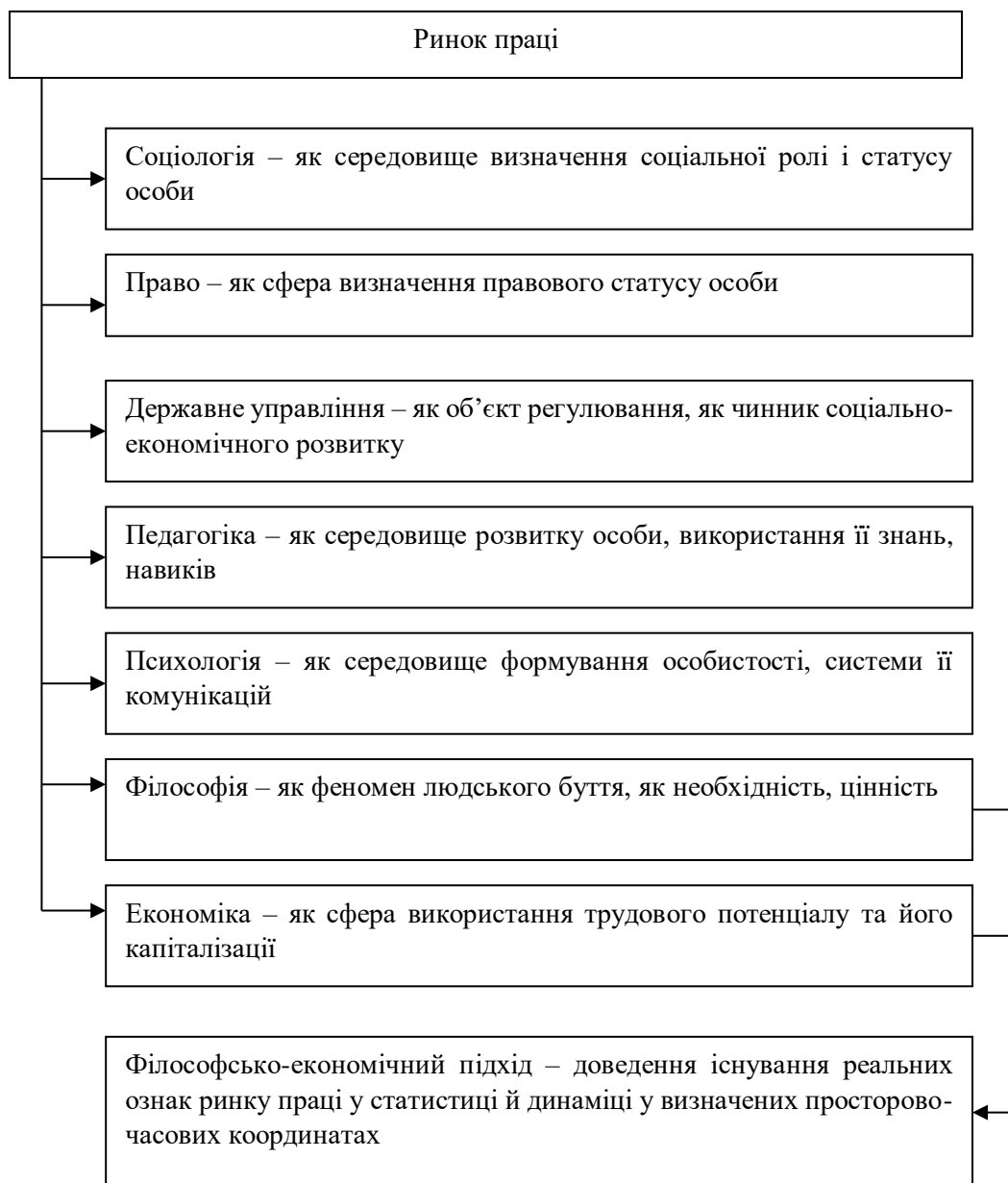


Рисунок 2 - Міждисциплінарна парадигма визначення сутності ринку праці

- частини економічної, ринкової системи;
- системи відносин між роботодавцями і працевдатним населенням, соціальних норм, що забезпечують відтворення, обмін і використання праці;
- системи відносин, де на основі поєднання ринкового та державного механізмів регулювання відбуваються трансформаційні зміни у використанні інтелектуально-трудоного потенціалу.

Виходячи з аналізу наведених визначень, стає зрозумілим, наскільки багатогранним є поняття, ринку праці, його вплив на різноманітні економічні та соціальні явища. Вагома соціальна та економічна роль ринку праці у розвитку економіки та суспільства стимулює науковців ще більш глибоко досліджувати особливості ринку праці, фокусуючи увагу на різних актуальних, на їхній погляд, аспектах.

Таблиця 3

Основні гносеологічні питання зі специфікою вивчення ринку праці

№	Основоположні питання гносеології	Поняття у сфері вивчення ринку праці
1	Об'єкт	Ринок праці
2	Суб'єкт	Інститути-суб'єкти (роботодавець (у т.ч. самозайнятий), працівник, посередник), інститути-регулятори (державні, громадські)
3	Пізнаваність	Ознаки ринку праці (кон'юнктура: попит, пропозиція, ціна; структура, інфраструктура, конкуренція), функціональність
4	Відображення	Просторовий вимір: світовий, транскордонний, національний, регіональний, локальний ринок праці. Часовий вимір: постійний, тимчасовий
5	Діалектика	Розвиток ринку праці (зміна, трансформація, модернізація, інноватизація і т.д.)
6	Практика	Праця, трудова діяльність, економічна активність, зайнятість, самозайнятість, безробіття, непрацевдатність і т.д.
7	Історизм	Становлення ринку, ретроспектива розвитку (поєднання з діалектикою)
8	Істина	Цінність, ціль, результат

Орієнтуючись на філософсько-економічний підхід до розгляду ринку праці, важливо зрозуміти реальність його існування. Частково це дозволяє зробити формування його інституційної основи - суб'єкта у гносеології. З теорії пізнання відомо, що суб'єкт та об'єкт співвідносні: об'єкт набуває характеристик саме об'єкта лише у відношенні до певного суб'єкта, тоді як останній виявляє себе лише через дію(вплив) на певний об'єкт. Відповідно якщо за об'єкт брати ринок праці, то суб'єктами будуть інститути, які діють на цьому ринку.

Вважаємо, що з позицій гносеологічного аналізу ринок праці слід розглядати як систему соціально-трудова відносин, які виникають між конкретними інститутами. Таким чином, реальні учасники ринку підтверджують його існування. Допоки вони будуть комунікувати між собою, в основі чого лежить певний інтерес, доти ринок праці буде існувати (таблиця 4) [28, с. 277].

В результаті систематизації наукових уявлень про сутність ринку праці відповідно до міждисциплінарної парадигми дослідження ринку праці, було сформовано філософсько-економічний підхід до розуміння сутності ринку праці шляхом доведення існування реальних ознак ринку праці у статиці й динаміці у визначених просторово-часових координатах.

Гносеологічний аналіз поняття ринку праці доводить необхідність виявлення суб'єктів, які на ньому діють. У нашому випадку - це інститути, які формують систему соціально-трудова відносин, що пов'язані з наймом, використанням, відтворенням робочої сили та спрямовані на забезпечення високого рівня й якості життя особистості, колективів та суспільства в цілому. Сучасні проблеми та особливості функціонування ринку праці України віддзеркалюють глибинні внутрішні суперечності та особливості, притаманні національній економіці, сфері зайнятості через незавершеність структурної перебудови економіки, політичні потрясіння, слабку керованість соціально-економічною політикою у сфері праці, спотворення соціальних цінностей, слабкість механізмів державного регулювання, недосконалість маркетингових технологій.

Таблиця 4

**Суб'єкти формування системи соціально-трудових відносин на ринку праці,
що доводять реальність його існування**

№ з/п	Інститути	Основні види	Основний інтерес
1	Інститути-суб'єкти		
1.1	Роботода- вець	Юридичні особи, фізичні особи (самозайняті)	Одержання прибутку у ході використання інтелектуально-трудового потенціалу – власного і залучених працівників
1.2	Працівник	Зайнятий, найманий, штатний, безкоштовно працюючий, тимчасово незайнятий, безробітний	Одержання доходу в ході використання особистого інтелектуально-трудового потенціалу, в тому числі з можливістю подальшого інвестування у свій людський капітал
1.3	Посередник	Рекрутингові, страхові, банківські та ін. компанії, освітні установи	Одержання прибутку від надання затребуваних суб'єктам ринку праці послуг, обслуговування їхніх доходів, сприяння розвитку інтелектуально-трудового потенціалу
2	Інститути-регулятори		
2.1	Державні	Профільні органи державної влади, у т.ч. державна служба зайнятості	Оптимізація впливу ринку праці на соціально-економічний розвиток країни (регіонів) з прямим відображенням на податкових платежах, рівнях зайнятості, конкурентоспроможності бізнес-середовища; соціальний захист і підтримка суб'єктів ринку
2.2	Громадські	Форми самоорганізації суб'єктів ринку (роботодавців, працівників)	Консолідація зусиль для захисту інтересів
2.3	Міжнародні	Міжнародні організації	Контроль дотримання стандартів міжнародного трудового права

Висновки. Викладене свідчить про необхідність вдосконалення державного регулювання ринку праці, налагодження активного соціального діалогу для підвищення рівня офіційної зайнятості, забезпечення соціальної відповідальності держави та бізнесу за створення продуктивних робочих місць. Перспективи подальших наукових розробок мають бути пов'язані із розробкою державної стратегії розвитку національного ринку праці в умовах глобальних процесів та євроінтеграції.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Людський розвиток регіонів України : аналіз та прогноз : монографія / за ред. Е.М. Лібанової. – К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2007. – 367 с.
2. Волянська-Савчук Л. В. Ринок праці: основні поняття та проблеми сьогодення / Л. В. Волянська-Савчук, А.Ю. Конопко // Приазовський економічний вісник. – 2018. – № 5 (10). – С. 299-304.
3. Волянська-Савчук Л. В. Зайнятість в ринковій економіці: понятійний апарат, фактори, основні тенденції для України / Л.В. Волянська-Савчук, О.М. Пітик // Zbiór artykułów naukowych. Konferencji Międzynarodowej NaukowoPraktycznej "Economy. Zarządzanie.

Badania podstawowe i stosowane: wyzwania i wyniki" (30.05.2017 - 31.05.2017) - Warszawa: Wydawca: Sp. z o.o. «Diamond trading tour», 2017. – с. 35-37.

4. Чернявська О.В. Ринок праці : навч. посіб. / О.В. Чернявська – К. : “Центр учбової літератури”, 2013. – 522 с.

5. Васильченко В.С. Державне регулювання зайнятості : навч. посіб. / В.С. Васильченко – К. : КНЕУ 2003. – 200 с.

6. Маршавін Ю.М. Регулювання ринку праці України : теорія і практика системного підходу : монографія / Ю.М. Маршавін. – К. : Альтерпрес, 2011. – 396 с.

7. Жуковська А. Організація професійної орієнтації шкільної молоді : проблеми та шляхи їх вирішення / А. Жуковська, Л. Федунчик // Наука молода, 2013. – №19 – С. 158–165

8. Федунчик Л.Г. Реалії ринку праці України / Л.Г. Федунчик // Організаційно-управлінські та психологічні аспекти сучасного ринку праці України : тези доповідей IV Всеукр. наук.-практ. конф. студентів та аспірантів / упоряд. О.П. Канівець, Л.Г. Новаш. – К. : ІПК ДСЗУ, 2015. – С. 126–128.

DOI 10.31558/2307-2318.2019.1.4

УДК 330.341.1:338.108

Волянська-Савчук Л.В., к.е.н., доцент кафедри управління персоналом і економіки праці Хмельницького національного університету

Мацішина М.В., студентка кафедри управління персоналом і економіки праці Хмельницького національного університету

ВИКОРИСТАННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ПЕРСОНАЛ-ТЕХНОЛОГІЙ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

Забезпечуючи ефективність діяльності підприємства через рівень продуктивності праці, фахові знання та навички, професіоналізм та новаторство, ставлення до виконання своїх обов'язків, персонал підприємства став стратегічним його ресурсом. Для керування персоналом потрібна дієва система управління та ефективні методи. Водночас потенціал використовуваних методів, способів та інструментів майже вичерпаний, тому пошук шляхів підвищення ефективності використання трудових ресурсів зміщується у площину розвитку інноваційних персонал-технологій.

Ключові слова: аутсорсинг, аутстафінг, інновація, лізинг, коучинг, персонал, управління персоналом, технології, тренінг, реінжиніринг, хедхантинг, скринінг, рекрутинг.

Волянская-Савчук Л.В., Мацышина М.В.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИННОВАЦИОННЫХ ПЕРСОНАЛ-ТЕХНОЛОГИЙ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Обеспечивая эффективность деятельности предприятия за уровень производительности труда, профессиональные знания и навыки, профессионализм и новаторство, отношение к выполнению своих обязанностей, персонал предприятия стал стратегическим его ресурсом. Для управления персоналом нужна действенная система управления и методы. В то же время потенциал используемых методов, способов и инструментов почти исчерпан, поэтому поиск путей повышения эффективности использования трудовых ресурсов смещается в плоскость развития инновационных персонал-технологий.

Ключевые слова: аутсорсинг, аутстаффинг, инновация, лизинг, коучинг, персонал, управление персоналом, технологии, тренинг, реинжиниринг, хедхантинг, скрининг, рекрутинг.

Volianska-Savchuk L., Matsyshyna M.

USE OF INNOVATIVE PERSONNEL-TECHNOLOGIES IN PERSONNEL MANAGEMENT AT ENTERPRISES

By ensuring the efficiency of the enterprise through the level of labor productivity, professional knowledge and skills, professionalism and innovation, attitude towards the fulfillment of their duties, the staff of the enterprise became strategic its resource. Efficient management and effective methods are needed to manage the staff. At the same time, the potential of the methods, methods, and tools used is almost exhausted, and the search for ways to increase the efficiency of the use of labor resources shifted to the level of development of innovative personnel technologies.

Key words: outsourcing, outstaffing, innovation, leasing, coaching, staffing, personnel management, technology, training, reengineering, headhunting, screening, recruiting.

Постановка проблеми. Ефективна діяльність підприємства прямо пов'язана із грамотним управлінням персоналом. Події, що відбулися у світі в перше десятиліття ХХІ в. багато в чому визначили нові напрямки в діяльності суб'єктів господарської взаємодії, що не могло не вплинути на зміну підходів до діяльності менеджерів в сфері управління персоналом. Забезпечуючи ефективність діяльності підприємства через рівень продуктивності праці, фахові знання та навички, професіоналізм та новаторство, ставлення до виконання своїх обов'язків, персонал підприємства став стратегічним його ресурсом.

Для керування ним потрібна дієва система управління та ефективні методи. Незважаючи на значну кількість методів управління персоналом, на сьогодні безліч підприємств зіштовхнулися з тим, що більшість із них не завжди приносять відчутний ефект. Тому сучасні методи підвищення ефективності діяльності компанії вимагають від служби персоналу не тільки і не стільки обліку кадрів, контролю за дотриманням трудового законодавства і забезпечення документообігу, а в першу чергу – формування працездатної і ефективно функціонуючої команди. Таким чином, дослідження сучасних інноваційних методів управління персоналом є актуальною проблемою, яка вимагає науково-обґрунтованого вирішення.

Складність та різноманітність проблем інноваційного управління персоналом визначає актуальність даного дослідження. Досягнення високих результатів діяльності підприємства неможливе без запровадження інноваційних підходів до процесів управління персоналом. Потенціал використовуваних методів, способів та інструментів кадрового менеджменту майже вичерпаний, тому пошук шляхів підвищення ефективності використання трудових ресурсів зміщується у площину розвитку інноваційних персонал-технологій. Незважаючи на різноманіття наукових досліджень в цій сфері, сучасні інноваційні методи управління кадрами на підприємстві майже не використовуються. Тому питання запровадження інноваційних методів управління персоналом є досить актуальною проблемою.

Успіх інноваційної діяльності сучасного підприємства багато в чому зумовлюється рівнем ефективності управління персоналом – найважливішою функціональною підсистемою підприємства та найціннішим ресурсом інноваційного розвитку.

Аналіз останніх досліджень. Аналізу проблем теорії і практики управління персоналом присвячено праці багатьох вітчизняних та закордонних учених: Д. Богині, В. Весніна, О. Віханського, Б. Генкіна, Дж. Грейсона, Г. Деслера, В. Дятлова, А. Єгоршина, А. Кібанова, А. Колота, Дж. Лафти, А. Пула, Е. Старобинського, А. Шегди, С. Шекшні та ін. Але дослідження питань сучасної практики використання інноваційних персонал-технологій в управлінні персоналом на підприємствах вимагає дедалі більшої уваги. Зростає науковий інтерес до розвитку сучасних технологій управління персоналом, недостатньо розкритим залишається питання щодо персонал-технологій, їх ролі та можливостей застосування в системі управління персоналом, що зумовлює актуальність цього напрямку дослідження.

Формулювання цілей статті. Мета статті - розкрити сутність і роль сучасних персонал-технологій в системі управління персоналом, систематизувати їх та довести доцільність використання для підвищення ефективності управління персоналом, що дасть змогу зміцнити та повніше реалізувати трудовий потенціал підприємства.

Виклад основного матеріалу. Володіючи особливими стратегічними та оперативними функціями, людський чинник відіграє провідну роль в інтелектуалізації та інформатизації виробництва. До останнього часу саме поняття «управління

персоналом» взагалі було відсутнє в управлінській практиці. Незважаючи на те, що кожне підприємство мало функціональну підсистему управління кадрами, саме це управління заходилося у компетенції керівника підрозділу. Основний структурний підрозділ з управління персоналом – відділ кадрів виконував лише функції планування трудових ресурсів, приймання та звільнення працівників, організації курсової підготовки щодо підвищення кваліфікації та перепідготовки. Функціонально відділ кадрів не був пов'язаний з підрозділами організації праці і не мав професіоналізм для забезпечення оптимального функціонування персоналу в інноваційних системах. Відповідно до зниження рівня централізації системи управління економікою перед підприємствами почали виникати принципово нові завдання, пов'язані з управлінням трудовими ресурсами. Спочатку це були питання забезпечення стимулювання працівників і створення конкурентоспроможних пакетів компенсації, збереження на підприємстві висококваліфікованих фахівців, у яких з'явилася можливість вибирати місце роботи та винагорода, потім – індексація заробітної плати в умовах високої інфляції і, нарешті, проблеми підвищення продуктивності і скорочення чисельності працівників у відповідь на тиск конкуренції. Сьогодні кадрові служби підприємств вирішують наступні проблеми, пов'язані з управлінням персоналом:

- 1) планування трудових ресурсів – визначення потреби в кадрах залежно від стратегії розвитку виробництва;
- 2) формування резерву персоналу, добір кандидатів, визначення груп резерву;
- 3) відбір персоналу із груп резерву;
- 4) оформлення трудових контрактів;
- 5) оцінка рівня трудової діяльності кожного працівника;
- 6) переведення, підвищення, пониження, звільнення залежно від результативності праці;
- 7) профорієнтація та адаптація – залучення нових працівників до колективу, до процесу виробництва;
- 8) визначення заробітної плати та пільг з метою залучення, збереження та закріплення кадрів;
- 9) навчання кадрів;
- 10) підготовка керівних кадрів.

На сучасному етапі розвитку суспільства вирішення цих завдань потребує відмінно інших інноваційних навичок і визначає нові вимоги до рівня підготовки персоналу, коли спостерігається швидке старіння знань, умінь і навиків персоналу, яке виражається у відставанні індивідуальних знань від сучасних вимог до посади і професії. Найбільш прийнятним є інноваційний тип навчання, мета якого – створення орієнтації на оновлення. П. Друкер вважає, що саме у сфері управління персоналом традиційні базові уявлення істотно суперечать реальності та є непродуктивними [32, с. 71]. На думку автора, існує єдиний правильний принцип управління персоналом – використання диференційованих підходів і стилів управління для різних груп працівників і навіть окремих працівників у різних ситуаціях. При цьому той чи інший спосіб впливу, певний набір операцій і процедур у процесі формування та реалізації трудового потенціалу визначають персонал-технологією або технологією управління персоналом [33, с. 156].

Під персонал-технологією, відповідно до загальнонаукових позицій, розуміють механізм взаємодії керівників усіх рівнів управління зі своїм персоналом із метою ефективного використання тих обмежених економічних ресурсів, що є на виробництві, насамперед робочої сили, трудового потенціалу всіх категорій працівників. У сучасному виробництві технологія управління персоналом – це наука управління людьми, механізм

взаємозв'язку між суб'єктом та об'єктом управління персоналом, система взаємодії між керівником і працівником, стратегія вироблення рішень і тактика їх виконання у сфері ефективної зайнятості працівників в управлінні кадровим складом підприємства. В управлінні персоналом розрізняють декілька видів персонал-технології: багатоланкові, комунікаційні, індивідуальні та ін.

Найбільш складним моментом у процесі навчання є засвоєння методів самостійного надбання знань. Використовуючи різні методи розвитку, можна управляти компетентністю персоналу та підвищувати ефективність його роботи (таблиця 1).

Таблиця 1

Сучасні методи розвитку персоналу

Метод	Можливість використання (опис)
Тренінг	Мінімум інформації і максимум вправ на відпрацювання навиків. Застосовується для розвитку навиків біля невеликої групи осіб.
Кейс Стаді	Інтерактивна технологія для короткострокового навчання менеджерів на основі бізнес-ситуацій. Мета – навчити аналізувати інформацію, сортувати її для вирішення поставленого завдання, виявляти ключові проблеми, вибирати оптимальне рішення
Коучинг	Нова форма консультаційної підтримки, засіб сприяння, допомоги в пошуку вирішень або подолання будь-якої складної ситуації. Завдання коуча не дати знання або навички, а допомогти людині самостійно знайти їх і закріпити на практиці
E-learning	Масовий метод дистанційного навчання у вигляді електронних книг, відео уроків, комп'ютерних вправ. Ефективність виявляється в переданні знань великій кількості людей
Самонавчання	Проходить в індивідуальному порядку за умови стимулювання навчання з використанням різноманітних матеріалів: книг, документації, аудіо-, відео- і мультимедійних програм

Розробка і впровадження персонал-технології роботи з кадрами повинна включати сім типових етапів:

- 1) діагностика кадрової ситуації;
- 2) внесення коректив до положень, що діють;
- 3) підготовка та узгодження проекту технології;
- 4) затвердження розробленої технології;
- 5) розповсюдження механізму впровадження заходів;
- 6) навчання персоналу нової технології;
- 7) встановлення відповідальних за впровадження технології.

За результатами опрацювання наукових публікацій персонал-технології систематизовано за групами та охарактеризовано (таблиця 2).

Усі персонал-технології можна об'єднати у такі групи:

- персонал-технології позикової праці;
- навчальні персонал-технології;
- персонал-технології підбору та найму персоналу;
- персонал-технології підвищення ефективності роботи персоналу;
- персонал-технології контролю праці персоналу;
- інформаційні персонал-технології.

Досить поширеними на сучасному етапі є аут-технології в управлінні персоналом, які у вітчизняній практиці визначаються як форма позикової праці.

Аут-технології поділяють на дві групи [12]: передача окремих функцій

спеціалізованим компаніям – аутсорсинг, та передача спеціалізованій компанії працівників підприємства – аутстафінг, лізинг персоналу.

Саме ці технології дають змогу реалізувати такі принципи управління персоналом як оптимальність та гнучкість.

Таблиця 2

Характеристика персонал-технологій

Персонал-технологія	Особливості технології	Підсистема управління персоналом
1	2	3
Аутсорсинг	Передача здійснюваних завдань, функцій і процесів у межах підприємства. Пов'язано це з тим, що окремі функції (інформаційні, маркетингові, фінансові тощо) працівники спеціалізованих компаній можуть виконати краще або швидше	Підбір та наймання персоналу, його аналіз. Організація трудових відносин та атестація персоналу
Аутстафінг	Співробітники, що раніше числилися в штаті компанії-замовника, переводяться в організацію, що надає послуги з аутстафінгу, тобто дана організація оформлює у свій штат вже наявний персонал підприємства і стає формальним роботодавцем (Це дає змогу вирішити питання тимчасового вивільнення працівників, для яких на даний момент немає праці)	
Лізинг персоналу	Форма тимчасового або строкового залучення персоналу, що дає змогу вирішити проблеми підприємства в умовах зміни пріоритетних напрямів діяльності; в умовах необхідності зменшення витрат на персонал. (Залучення персоналу для тимчасової зайнятості)	
Навчальні персонал-технології		
Коучинг	Метод безпосереднього навчання менш досвідченого працівника більш досвідченим в процесі їх взаємодії. Відбувається у формі наставництва, консультування. Використовується як ефективний інструмент персонального та особистого розвитку, який сприяє реалізації внутрішнього потенціалу людини, й підвищенню ефективності праці.	Мотивація персо-налу. Підвищення кваліфікації та навчання персоналу
Персонал-технології підбору та найму персоналу		
Хедхантинг	Кадрові агентства здійснюють пошук висококваліфікованих фахівців вищої ланки з урахуванням особливостей діяльності замовника, вимог до кандидатів, робочого середовища, використовуючи прямі методи пошуку	Підбір та наймання персоналу, оцінювання персоналу
Рекрутинг	Кадрові агентства здійснюють пошук кваліфікованих фахівців середньої ланки з урахуванням вимог до особистісних та професійних якостей кандидатів, використовуючи наявні бази кандидатів надаючи об'яви в ЗМІ	
Скрининг	Кадрові агентства здійснюють пошук необхідного допоміжного та обслуговуючого персоналу нижньої ланки, враховуючи формальні ознаки: стать, вік, освіту, досвід роботи тощо. Кадрові агентства отримують резюме кандидатів й віддають їх замовнику, який сам приймає рішення щодо відбору персоналу	

Продовження таблиці 2

1	2	3
«Плетіння мереж» та прямий пошук	Консультант використовує власні зв'язки для пошуку кандидатури, у другому випадку – разом із замовником визначається компанія, в якій може працювати необхідний працівник, з'ясовується його можлива посада, потенційному претенденту робиться ділова пропозиція	Підбір та наймання персоналу, оцінювання персоналу
Персонал-технології підвищення ефективності роботи персоналу		
Реінженіринг	Радикальна перебудова бізнес-процесів підприємства для отримання істотних ефектів. Його використання може сприяти як підвищенню ефективності управління персоналом за рахунок удосконалення цього процесу, а також дасть змогу підвищити ефективність праці персоналу підприємства	Створення умов праці
Персонал-технології стимулювання персоналу		
Внутрішній маркетинг	Використання маркетингового підходу до управління персоналом, який полягає у формуванні, стимулюванні, координуванні та інтеграції персоналу з метою забезпечення задоволення споживача через процес взаємодії з мотивованим і клієнтоорієнтованим персоналом, який розуміє своє місце у досягненні стратегічної мети діяльності підприємства	Мотивація персоналу, навчання та підвищення кваліфікації персоналу, організація трудових відносин, створення умов праці, соціальний розвиток
Персонал-технології контролю праці персоналу		
Таємний покупець	Метод прихованого спостереження за роботою персоналом, яке проводить підготовлена особа в якості клієнта. Його використання дає змогу встановити рівень дотримання працівниками правил і норм під час здійснення професійних обов'язків, стандартів обслуговування клієнтів, а також виявити компетентність персоналу	Оцінювання персоналу, атестація та ротація персоналу, мотивація персоналу
Інформаційні персонал-технології		
Автоматизована інформаційна система управління персоналом	Набір певного програмного забезпечення та технологій, використання яких дає змогу автоматизувати і вдосконалювати бізнес-процеси управління персоналом	Усі підсистеми управління
АРМ працівника	Професійно орієнтований програмно-апаратний комплекс, який складається із технічних засобів автоматизації та організаційних форми їх експлуатації. АРМ забезпечує вирішення завдань працівника безпосередньо на його робочому місці.	Правове та інформаційне забезпечення процесу управління персоналом, створення умов праці

Інформатизація суспільства та розвиток інформаційних технологій значною мірою відобразилися на системі управління персоналом. Інформатизація кадрової роботи дозволила підвищити ефективність управління персоналом на основі забезпечення повноти, оперативності, комплексності, системності та вірогідності інформації, необхідної для прийняття кадрових рішень, а також розширення можливостей щодо її нагромадження, збереження та оброблення. Інформаційні персонал-технології пов'язані з Автоматизованою інформаційною системою управління персоналом та організацією автоматизованого робочого місця працівника, роль яких

полягає у наданні необхідного технічного та інформаційного забезпечення. Інтернет як середовище ведення бізнесу практично безмежний, але зараз вміння працювати в Інтернеті є конкурентною перевагою, необхідні структурні перетворення, нові підходи. В умовах кризи значно збільшився вплив Інтернету на економіку [12, с. 116].

Діяльність з формування залученості персоналу, управління поведінкою і культурою відображає міру, в якій організація може встановлювати норми і моделі поведінки для персоналу, залучати й утримувати працівників, давати їм відчуття, що вони здійснюють свій внесок у щось значуще.

Враховуючи, що для значної частини підприємств проблемою став пошук висококваліфікованих, досвідчених, в окремих випадках вузькопрофільних фахівців, особливого значення набули персонал-технології підбору та найму персоналу: хедхантинг, рекрутинг, скринінг, прямий пошук, «плетіння мереж», використання яких дає змогу підприємствам знайти та найняти на роботу компетентних та досвідчених фахівців нового типу, які мають багатий досвід роботи, високу кваліфікацію та репутацію.

Хочеться виділити ще один прогресивний підхід до управління персоналом – Investors in People (у перекладі стандарт «Інвестори в Людей») – інноваційна система якісного менеджменту, інтеграція стратегії управління людьми в стратегію управління організацією, міжнародний еталон якості управління людьми, формула взаємодії менеджерів і персоналу організації з метою ефективнішого досягнення цілей і завдань підприємства. У зарубіжній науковій літературі дедалі більше з'являється досліджень процесів залученості персоналу, формування підходу управління персоналом на основі високої залученості (high involvement approach to HRM або HHRM). HHRM системи прагнуть «завоювати серця і уми» співробітників, а не просто, спонукати їх до дотримання правил роботи, встановлених керівниками. Вони прагнуть управляти виробничою поведінкою співробітників шляхом їх залучення, ідентифікації з організацією та неформальним або груповим управлінням [13, с. 12].

За даного підходу, HRM може одночасно підвищувати здібності співробітників, мотивацію і створювати можливості для них здійснити свій внесок у спільний результат [13].

Також для перевірки персоналу на лояльність можна використовувати сучасну технологію Mystery Shopping [13, с. 35]. Методика припускає залучення ряду агентів, завданням яких є імітація зовнішнього контакту, і оцінки дій персоналу в процесі здійснення операції.

За допомогою даної технології можна дізнатися, наскільки лояльний персонал щодо свого роботодавця, наскільки співробітники чесні і надійні, чи не здійснюють вони протиправних та аморальних дій, здатних спричинити шкоду благополуччю бізнесу. Нині йде серйозна боротьба за професіоналів. Керівництво кожної компанії розуміє, що успіх значною мірою залежить від кваліфікації співробітників. Внутрішньофірмове навчання не завжди дає змогу розв'язати проблему, особливо якщо фахівці потрібні «тут і зараз».

У сучасній практиці зовнішнього підбору кандидатів використовують переважно такі технології: скринінг, рекрутинг і хедхантинг. Реальний вихід із ситуації, що склалася, забезпечує використання такої технології підбору персоналу, як хедхантинг, який передбачає цілеспрямований пошук і залучення найцінніших і перспективних кадрів. Хедхантинг є найбільш складною і витратною технологією, що передбачає переманювання конкретного фахівця з однієї організації в іншу [6, с. 26].

Хедхантинг – мало поширений і разом із тим дуже перспективний спосіб підбору

особливо цінних, «штучних» фахівців. На сьогоднішній день це найефективніша технологія, яка сформувалася у відповідь на потребу в ексклюзивних кандидатах на позиції топ-менеджерів і ключових фахівців. За його допомогою кадрові агентства здійснюють пошук висококваліфікованих фахівців вищої ланки з урахуванням особливостей діяльності замовника, вимог до кандидатів, використовуючи наявні бази кандидатів [10, с. 223]. Скринінг – «поверхневий підбір», який здійснюється по формальних ознаках: освіті, віку, роду, досвіду роботи. Низькі вакансії зазвичай закриваються шляхом скринінгу. За його допомогою здійснюється пошук необхідного допоміжного та обслуговуючого персоналу нижньої ланки, враховуючи формальні ознаки: стать, вік, освіту, досвід роботи тощо. Кадрові агентства отримують резюме кандидатів і віддають їх замовнику, який сам приймає рішення щодо відбору персоналу [8, с. 9]. Рекрутинг – «поглиблений підбір», який ураховує особистісні характеристики і ділові якості претендента. Здійснюється рекрутинговими агентствами для підбору фахівців середньої ланки [10, с. 226]. За допомогою рекрутингу кадрові агентства здійснюють пошук кваліфікованих фахівців середньої ланки з урахуванням вимог до особистісних та професійних якостей кандидатів, використовуючи наявні бази кандидатів [8, с. 7]. За методикою Executive Search підбирається персонал на керівні посади та фахівці рідкісних професій. Executive Search на відміну від рекрутингу передбачає ініціативний пошук кандидатів, навіть якщо вони на даний час не зайняті активним пошуком роботи. Цю технологію успішно використовують кадрові та консалтингові агентства [6]. За Executive Search шукають кращого з «неактивних» кандидатів, наявних на ринку праці, а за звичайного підбору персоналу – кращого кандидата з «активних», тобто тих, які шукають роботу.

У першому випадку потрібен топ-менеджер, від якого залежать успіх і розвиток компанії, або фахівець, що володіє рідкісним набором професійних компетенцій і досвідом з чітко визначеного напрямку.

Інноваційні технології в управлінні персоналом можна розглядати з двох позицій: як нові, що підвищують ефективність діяльності організації, прийоми управління людськими ресурсами (власне інноваційні технології кадрового менеджменту), і як традиційні технології впровадження в кадрову роботу організації нововведень (традиційні управлінські технології впровадження інновацій) (таблиця 3).

Таблиця 3

Порівняння систем управління персоналом на підприємствах

Традиційна система управління персоналом	Сучасна система управління персоналом
1	2
Орієнтація на оперативні питання	Орієнтація на стратегію
Орієнтація на стабільність	Орієнтація на своєчасну адаптацію системи управління персоналом до змін у зовнішньому середовищі
Організаційний імператив	Людський фактор
Найважливіший ресурс – організаційна структура	Найважливіший ресурс – працівники
Максимальний розподіл робіт, прості та вузькі спеціальності	Оптимальне групування робіт, багатоаспектні спеціальності
Зовнішній контроль (керівники, штат контролерів, формальні процедури)	Самоконтроль та самодисципліна

Продовження таблиця 3

1	2
Пірамідальна та жорстка організаційна структура, розвиток вертикальних зв'язків	Гнучка організаційна структура, розвиток горизонтальних зв'язків, які забезпечують ефективну взаємодію підрозділів та працівників
Автократичний стиль керівництва	Стиль керівництва збудований на зацікавленості усіх працівників у спільному успіху підприємства у цілому
Конкуренція	Співробітництво
Низька зацікавленість працівника підприємства в його успіху	Висока зацікавленість працівників у спільному результаті
Діяльність тільки в інтересах підприємства та його підрозділів	Діяльність в інтересах суспільства
Низька схильність до ризику	Орієнтація на інновації та пов'язана із цим схильність до ризику

Прикладом перших є нові способи впливу на персонал. Традиційна технологія впровадження інновацій припускає використання в рамках старої процедури нового елемента управління [6].

Сучасна спрямованість інновацій у кадровій сфері, на нашу думку, пов'язана з такими завданнями:

- 1) підвищення рівня продуктивності діяльності;
- 2) ефективне навчання і розвиток персоналу;
- 3) поліпшення робочих взаємин і створення творчого середовища;
- 4) поліпшення якості трудового життя;
- 5) стимулювання креативних ідей;
- 6) звільнення менеджерів від рутинних функцій, краще використання майстерності і здібностей людей;
- 7) підвищення сприйнятливості та адаптивності персоналу до нововведень;
- 8) залученість і лояльність персоналу, згуртованість колективу;
- 9) забезпечення балансу інтересів компанії та співробітника.

Висновки. Проведене дослідження дозволяє зробити висновок, що сучасні процеси прискорення глобалізації і посилення конкуренції на ринках вимагають від підприємств упровадження інновацій у практику управління персоналом. У сучасних умовах триває процес розвитку та оновлення концепції управління персоналом, при цьому удосконалюються як системи управління персоналом, так і метод та інструменти, що використовуються. При подальшому розвитку системи управління персоналом відбуватиметься подальший розвиток інноваційних персонал-технологій.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Антоненко А. Использование методики LAB-profile в практике управления персоналом / А. Антоненко // Менеджер по персоналу. – 2016. – № 10. – С. 70-77.
2. Новікова М.М. Технологія управління персоналом: теоретичні та методичні аспекти : [монографія] / М.М. Новікова, Л.О. Мажник ; Харк. нац. акад. міськ. госп-ва. – Харків : ХНАМГ, 2012. – 215 с. 7.
3. Кудрявцева Е.И. Инновационные технологии в кадровом менеджменте / Кудрявцева Е.И., Голянич В.М. // Управленческое консультирование. – 2013. – № 2. – С. 5-16.

[Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.sziu.ru/publication/650/rossijskij-nauchno-prakticheskij-zhurnal-upravlencheskoe-nsultirovanie.

4. Киселев Э.В. Общие подходы к формированию обучающейся организации на основе компетентностного подхода к развитию персонала / Э.В. Киселев, И.А. Щербакова // Качество. Инновации. Образование. – 2014. – № 7. – С. 20–26.

5. Третяк О.П. Сучасні персонал-технології у системі управління персоналом на підприємстві / О.П. Третяк // Науковий вісник НЛТУ України. – 2014. – № 24(4). – С. 389–396.

6. Гончарова О.М. Реінжиніринг бізнес-процесів як спосіб підвищення ефективності управління / О.М. Гончарова. [Електронний ресурс]. – Доступний з <http://www.economy.nauka.com.ua/>

7. Петрова І.Л. Стратегічне управління персоналом: реалії та перспективи / І.Л. Петрова // Формування ринкової економіки : зб. наук. праць. Т.2. Управління персоналом в організаціях. – К. : КНЕУ, 2015. – С. 214–223.

8. Хохлова Т. Хедхантинг : ексклюзивная технология подбора суперкадров / Т. Хохлова, А. Машкетова // Управление персоналом. – 2007. – № 17(171). – С. 35–40.

9. Писаревська Г.І. Розвиток ринку рекрутингових послуг в Україні / Г.І. Писаревська // Бізнес Інформ. – 2013. – № 10. – С. 227–231.

10. Иванкина Л.И. Управление персоналом : учебн. пособ. / Л.И. Иванкина. – Томск : Изд-во Томского политех. ун-та, 2009. – 190 с.

11. Дашко І.М. Розвиток інноваційних технологій управління персоналом на підприємствах у сучасних умовах господарювання / І.М. Дашко // Міжнародні економічні відносини та світове господарство. – 2016. – № 9. – С. 37-41.

12. Волянська-Савчук Л. В. Використання сучасних комп'ютерних та інформаційних технологій в розвитку корпоративної культури на підприємстві/ Л. В. Волянська-Савчук, В. Ю. Царук // Науково-виробничий журнал «Бізнес-навігатор». – 2018. – № 2 (45). – С. 189-196.

13. Друкер П.Ф. Энциклопедия менеджмента / П.Ф. Друкер; пер. с англ. О.Л. Пелявского, под ред. Т.А. Гуреш. — М.: Изд. дом «Вильямс», 2004. — 432 с.

DOI 10.31558/2307-2318.2019.1.5

УДК 657

Дутова Н. В., к.е.н., доцент, доцент кафедри обліку, аналізу і аудиту, Донецький національний університет імені Василя Стуса

Лесик Є. С., здобувач вищої освіти спеціальності «Облік і оподаткування», Донецький національний університет імені Василя Стуса

ОПОДАТКУВАННЯ ДОХОДІВ ФІЗИЧНИХ ОСІБ В УКРАЇНІ: ПРОБЛЕМИ ТА ВДОСКОНАЛЕННЯ НА БАЗІ ДОСВІДУ ЗАРУБІЖНИХ КРАЇН

У статті розглянуто особливості сплати податку на доходи фізичних осіб в Україні та перспективи його розвитку. Виокремлено спільні та відмінні ознаки сплати податку на доходи фізичних осіб в Україні та в європейських країнах. Визначено ряд проблем щодо стягнення податку на доходи фізичних осіб та сформульовано рекомендації з удосконалення механізму оподаткування доходів громадян в Україні.

Ключові слова: податок на доходи фізичних осіб, елементи оподаткування, ставки оподаткування, Податковий кодекс України, європейські країни, бюджет.

Дутова Н.В., Лесик Е.С.

НАЛОГООБЛОЖЕНИЕ ДОХОДОВ ФИЗИЧЕСКИХ ЛИЦ В УКРАИНЕ: ПРОБЛЕМЫ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ НА БАЗЕ ОПЫТА ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАН

В статье рассмотрены особенности уплаты налога на доходы физических лиц в Украине и перспективы его развития. Выделены общие и отличительные признаки уплаты налога на доходы физических лиц в Украине и в европейских странах. Определен ряд проблем по взысканию налога на доходы физических лиц и сформулированы рекомендации по совершенствованию механизма налогообложения доходов граждан в Украине.

Ключевые слова: налог на доходы физических лиц, элементы налогообложения, ставки налогообложения, Налоговый кодекс Украины, европейские страны, бюджет.

Dutova N., Lesik E.

TAXATION OF INCOME OF PHYSICAL PERSONS IN UKRAINE: PROBLEMS AND IMPROVEMENT AT THE EXTERNAL COUNTRY EXPERIENCE BASE

The article deals with the peculiarities of the payment of personal income tax in Ukraine and the prospects for its development. The common and distinctive features of the personal income tax payment in Ukraine and in European countries are singled out. A number of problems concerning collection of personal income tax are identified and recommendations on improving the mechanism of taxation of incomes of citizens in Ukraine are formulated.

Key words: tax on personal incomes, elements of taxation, tax rates, tax code of Ukraine, European countries, budget.

Постановка проблеми. Система оподаткування відіграє ключову роль в забезпеченні економічного розвитку будь-якої країни. Вона позначається на підтриманні громадського правопорядку країни, забезпеченні сприятливих умов розвитку духовно-культурного життя населення, оборони країни, вирішенні різноманітних соціальних проблем тощо. У податковій системі України податок на доходи фізичних осіб (ПДФО)

є одним із основних податків, який формує доходи бюджету та перерозподіляє фінансові ресурси між державою та населенням, а група платників податку на доходи фізичних осіб є найбільш чисельною.

В умовах нестабільної економічної ситуації в країні, високого рівня тінізації, ухилення від сплати податків, значного розшарування доходів населення назріла нагальна потреба модернізації фінансової та податкової політики держави. У зв'язку з обраним курсом України щодо інтеграції до Європейського союзу (ЄС) та створення соціально орієнтованої ринкової економіки гостро постає питання пошуку шляхів удосконалення власної системи оподаткування доходів фізичних осіб із урахуванням світових здобутків у цій сфері.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанням оподаткування доходів фізичних осіб присвячені праці багатьох українських вчених, зокрема О. І. Коблянської, Т. Д. Даценко, П. А. Лайко, М. Г. Перерви та ін. Науковці вивчають позитивні та негативні зміни у законодавстві про податок з доходів фізичних осіб, доцільність та ефективність його запровадження.

Побудові структурної системи податків, формуванню фіскальної політики та впливу податкової ланки на загальний економічний розвиток країни присвячені наукові доробки В. П. Андрущенко, О. Д. Василик, В. П. Вишневського, Т. І. Єфименко, Ю. Б. Іванова, А. М. Соколовської та ін. Особливості податкових систем країн-членів Європейського Союзу, а також їх побудова та розвиток, досліджувалися у працях Г. М. Білецької, В. А. Валігури, О. Ю. Гусака, В. М. Мельника, М. С. Онуфрик.

Сучасні тенденції розвитку міжнародного оподаткування в умовах глобалізації світової економіки розкриті в роботах І. І. Легкоступ, Н. С. Танклевської, Ю. О. Швеця.

Виділення невирішених питань. Незважаючи на значну кількість наукових праць з цієї тематики, питання реформування податкової системи України з урахуванням сучасних викликів потребує подальших досліджень та впровадження досвіду провідних країн світу. Предметом численних дискусій науковців є визначення механізму оподаткування доходів громадян (прогресивний чи пропорційний); ставок, що мають при цьому застосовуватися (прогресивні, пропорційні, єдина), розміру неоподаткованого мінімуму; бази оподаткування, пільг тощо. В умовах глобалізації розвиток економіки України має бути направлений на формування ефективної соціально справедливої системи оподаткування доходів фізичних осіб.

Метою статті є визначення особливостей оподаткування доходів фізичних осіб в Україні, аналіз світового досвіду в оподаткуванні доходів громадян, визначення їх переваг та недоліків, оцінка можливості використання та впровадження досвіду податкових реформ ЄС в Україні.

Виклад основного матеріалу. Одним із важливих бюджетоутворюючих податків є податок на доходи фізичних осіб – інструмент прямого оподаткування у податковій системі України.

В Україні систему оподаткування громадян ввели з ухваленням Закону Української РСР «Про прибутковий податок з громадян Української РСР, іноземних громадян та осіб без громадянства». З 26 грудня 1992 року і до 1 січня 2004 року оподаткування регулювалося Декретом КМУ «Про прибутковий податок з громадян». Причинами частого змінювання ставок податку стали розвиток ринкових відносин, зміни форм отримання доходів та ін. Доходи, отримані за основним місцем роботи, оподатковувалися за прогресивною шкалою, а за неосновним – за ставкою 20%. Наприкінці року йшов перерахунок податку з урахуванням всіх видів доходів та пільг.

Основними нововведеннями Закону України «Про податок з доходів фізичних осіб» 2004 року стали відмова від прогресивної шкали оподаткування та встановлення єдиної ставки 15% (з 1 січня 2004 р. до 31 грудня 2006 р. діяла ставка 13%), надання податкових соціальних пільг, розширення бази оподаткування. У грудні 2010 року Верховна Рада України ухвалила чинний Податковий кодекс України, розділ IV якого присвячений ПДФО.

Відповідно до ст. 9 Податкового кодексу України (далі – ПКУ) ПДФО належить до загальнодержавних податків [1] та є суттєвим джерелом формування доходів державного і місцевих бюджетів. Крім того, цей податок виконує не тільки важливу фіскальну, а й розподільчу функцію.

Так, у 2018 році до зведеного бюджету України надійшло 211,2 млрд грн ПДФО, що становить 17,9% загального обсягу зведеного бюджету. Проти 2017 року надходження ПДФО зросло майже на чверть (на 23,8% – на 40,6 млрд грн). Із загального обсягу ПДФО більше половини (65,4% – 138,2 млрд грн) надійшло до місцевого бюджету та 73,0 млрд грн – до державного бюджету [2], (рис. 1).

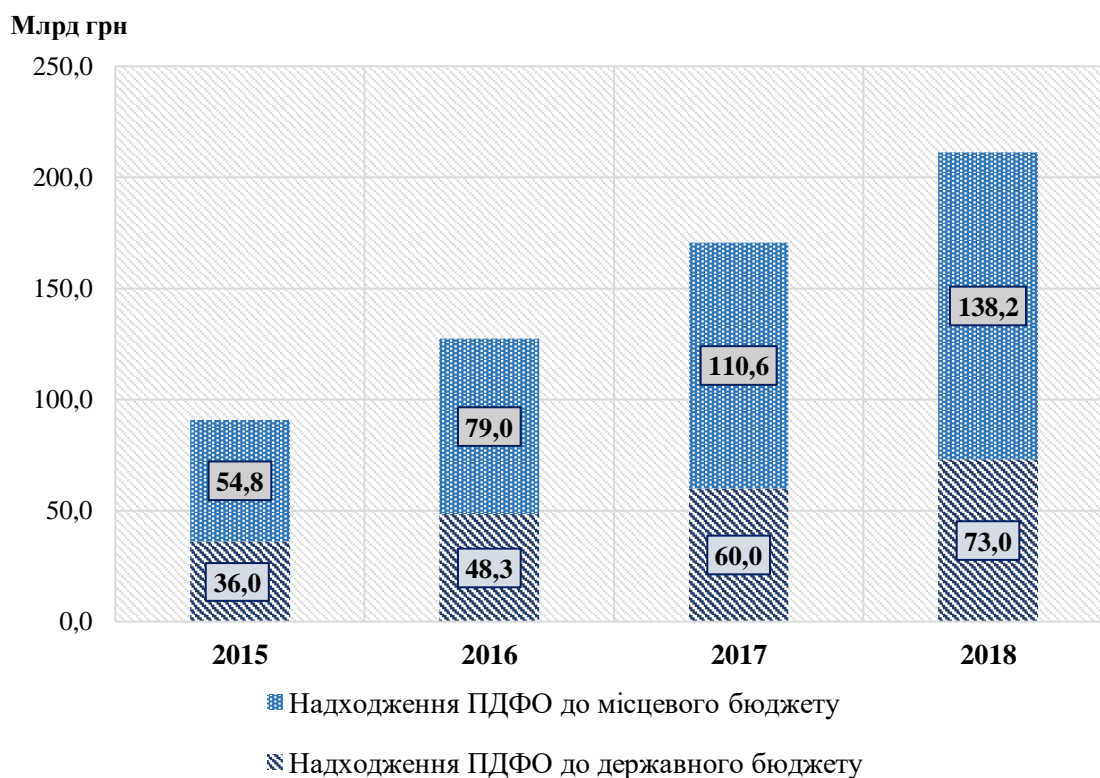


Рисунок 1 - Динаміка надходження ПДФО до державного та місцевого бюджетів, млрд грн

На важливість ПДФО, як одного із суттєвих джерел наповнення бюджетів різних рівнів, вказує той факт, що з кожним роком зростає обсяг цього податку та його частка у зведеному бюджеті України (рис. 2).

Кожна країна формує індивідуальну систему оподаткування доходів населення з визначеними законодавством об'єктом, базою оподаткування, системою податкових пільг і ставок. Однак, різне ставлення до платників податків на доходи фізичних осіб в Україні та в іноземних державах, що знаходить своє відображення у фіскальній політиці держави.

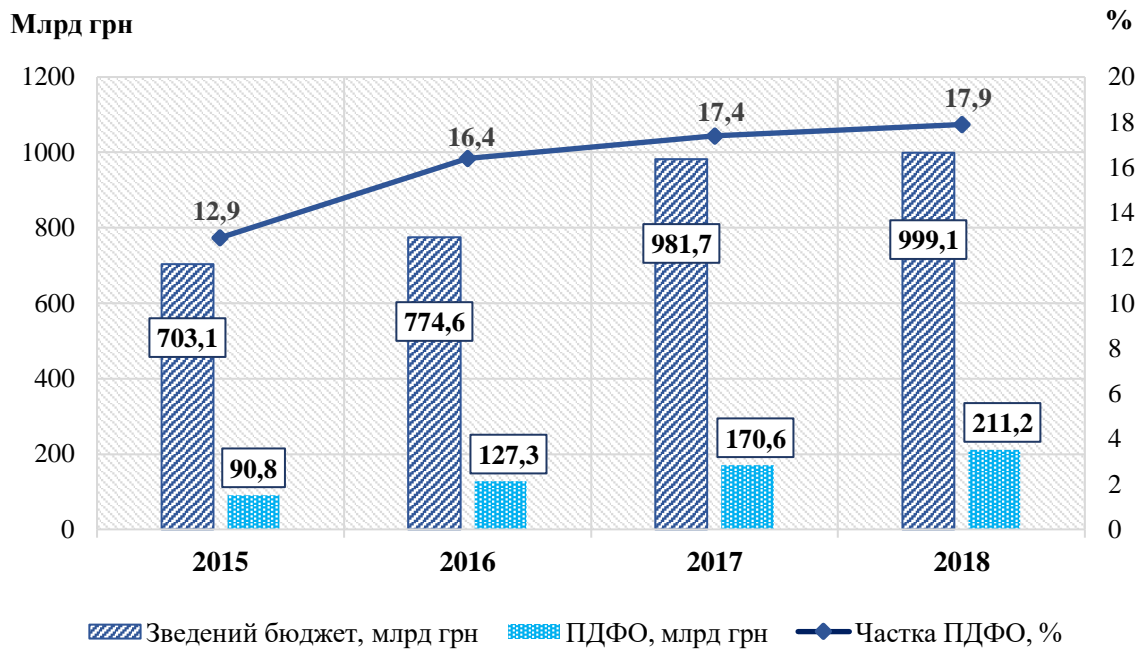


Рисунок 2 – Динаміка зведеного бюджету України, ПДФО та частки ПДФО у зведеному бюджеті

Іноземні системи прямого оподаткування доходів фізичних осіб мають досить апробовану часом практику становлення та розвитку на базі глибокого усвідомлення кожним платником податку свого конституційного обов'язку – сплати податків.

Значні соціальні видатки та постійна увага держави до платника податків поступово сформували свою податкову культуру, яка значно відрізняється від вітчизняних реалій. Також по іншому розуміється і сутність категорії «податок»: в Німеччині – це підтримка, яку громадяни надають державі; у Великобританії – це обов'язок перед державою; у США податок розуміється як «такса»; у Франції – як обов'язкова плата. Для нашої держави, як не прикро, розуміння даної фінансової категорії зводиться лише до примусового платежу [3].

Порядок оподаткування доходів фізичних осіб в Україні регулюється розділом IV ПКУ, відповідними статтями якого виділяються основні елементи ПДФО. Це – платники податку, об'єкт оподаткування, база оподаткування, податковий період, ставки, пільги тощо.

Важливий елемент ПДФО – суб'єкт оподаткування. Податковим кодексом України визначені такі категорії платників ПДФО:

- фізична особа-резидент – отримує доходи як з джерела їх походження в Україні, так і іноземні доходи;
- фізична особа-нерезидент – отримує доходи з джерела їх походження в Україні (крім нерезидентів, які отримують доходи в Україні безпосередньо від провадження дипломатичної чи прирівняної до неї міжнародним договором України діяльності);
- податковий агент – юридична особа, самозайнята особа, представництво нерезидента-юридичної особи, інвестор за угодою про розподіл продукції [1].

Аналогічний підхід щодо визначення податкового статусу фізичних осіб спостерігається в податковому законодавстві Польщі, Італії, Німеччини та інших

європейських країн. У Франції, наприклад, суб'єкти оподаткування розподіляються на резидентних та нерезидентних платників податків в залежності від терміну проживання в країні: особа, яка проживає у Франції більше половини календарного року (183 дні або більше), класифікується як резидентний платник податків, менше 6 місяців у році – має податковий статус нерезидента [4].

Об'єкт оподаткування ПДФО визначається залежно від статусу платника податку.

Відповідно до ПКУ об'єктом оподаткування резидента є:

- загальний місячний (річний) оподатковуваний дохід;
- доходи з джерела їхнього походження в Україні, які остаточно оподатковуються під час їх нарахування;
- іноземні доходи – прибутки, отримані з джерел за межами України.

Об'єктом оподаткування нерезидента є:

- загальний місячний (річний) оподатковуваний дохід із джерела його походження в Україні;
- доходи з джерела їхнього походження в Україні, які остаточно оподатковуються під час їх нарахування.

Аналіз податкових систем європейських країн дозволяє стверджувати, що відправною точкою визначення об'єкту оподаткування є також податковий статус фізичної особи.

Так, у Франції, платник, який класифікований як резидентний платник податків, повинен сплачувати податок з будь-якого доходу, отриманого в будь-якій частині світу. Платник, що має податковий статус нерезидента, сплачує податок тільки на відповідний дохід, отриманий у Франції.

Згідно з італійським податковим законодавством, як італійські резиденти, так і фізичні особи-нерезиденти оподатковуються в Італії, але на різній основі. Фізичні особи-резиденти зобов'язані сплачувати італійський особистий (або національний) податок на прибуток від свого доходу, незалежно від джерела, згідно зі «світовим принципом». Фізичні особи, що не є резидентами, оподатковуються ПДФО тільки за доходами, які одержані на території Італії.

Такий же принцип визначення об'єкту оподаткування лежить в основі податкового законодавства інших європейських країн, зокрема Німеччини, Польщі, Іспанії.

Приведений аналіз дає можливість зробити висновок, що суттєві відмінності щодо суб'єктів та об'єкту оподаткування в податкових системах України та більшості зарубіжних країн відсутні.

Базовою ставкою ПДФО, що регламентується ст.167 ПКУ, є ставка у розмірі 18%, яка застосовується майже для всіх видів доходів громадян: зарплати, заохочувальні та компенсаційні виплати, виплати за договорами цивільно-правового характеру тощо. Необхідно також відмітити, що деякі доходи оподатковуються за іншими ставками.

Слід зауважити, що заробітна плата становить більшу частину доходів домогосподарств, а інколи є єдиним джерелом доходу. Застосування в Україні пропорційних ставок податку на доходи фізичних осіб обумовлює соціальну несправедливість, яка проявляється в сплаті податків різними соціальними групами населення в рівних частках від доходів, незалежно від їх сум.

Особливість європейської системи оподаткування полягає в тому, що в її основі лежить прогресивна шкала оподаткування.

Так, у Франції, яка має прогресивну податкову систему, існує нижня межа прибутків, за які не стягується податок, а далі поступово ставка податку збільшується, в залежності від сум отриманого доходу, вище означеного рівня (табл.1).

Таблиця 1

Ставки податку на доходи фізичних осіб у Франції за 2018 податковий рік [4]

Оподатковуваний дохід, євро	Ставка податку, %
До 9 964	0,0
9 965 – 27 519	14,0
27 520 – 73 779	30,0
73 780 – 156 244	41,0
156 245 і більше	45,0

Крім того, на частину доходу, що перевищує 250 000 євро на одну людину і 500 000 євро на подружню пару до ставки 45% додається надбавка у розмірі 3% і 4% на дохід, який перевищує 500 000 євро на одну особу і 1 млн євро для подружньої пари [4].

У Німеччині традиційно існує класова система оподаткування, де в основу розподілу платників на класи покладений їх соціально-громадянський статус. Всього налічується шість податкових класів; найбільші податки платять представники першого класу. Податок на прибуток у Німеччині є прогресивним: ставки податку на прибуток починаються від 14%, потім зростають до 42% (для доходів вище 55 961 євро); нарешті, дуже високий рівень доходів (перевищує 265 327 євро) оподатковується на рівні 45%. При цьому існує мінімальна ставка податку, яка становить 0%. Тобто дохід у розмірі 9 169 євро (або 18 338 євро для подружніх пар, які подають комбінований прибуток), що отримується щороку, не обкладається податком [5].

В Італії залежно від джерел надходжень всі доходи платників поділяють на п'ять груп. Доходи кожної з груп оподатковуються окремо, шкала ставок коливається від 23 до 43%.

В Іспанії податок розраховується за ставкою від 24 до 45%, максимальна ставка застосовується, якщо дохід становить 300 тис. євро.

Максимальні ставки податку на доходи фізичних осіб в деяких країнах Європи наведено на рисунку 3.

В багатьох європейських країнах в системі податкових відносин важливе місце посідає показник «граничний дохід». Це мінімальний розмір отриманого доходу, з якого починається сплачуватися податок (наприклад, для Франції це 9 965 євро, для Німеччини – 9 170 євро). При цьому розмір показника залежить від кількості дітей, сімейного стану платника та способу оподаткування за єдиною чи роздільною системою.

Українська система оподаткування надає платникам ПДФО три види пільг:

- не включення до складу загального місячного (річного) оподаткованого доходу окремих видів доходів;
- отримання податкової знижки;
- отримання податкової соціальної пільги (ПСП).

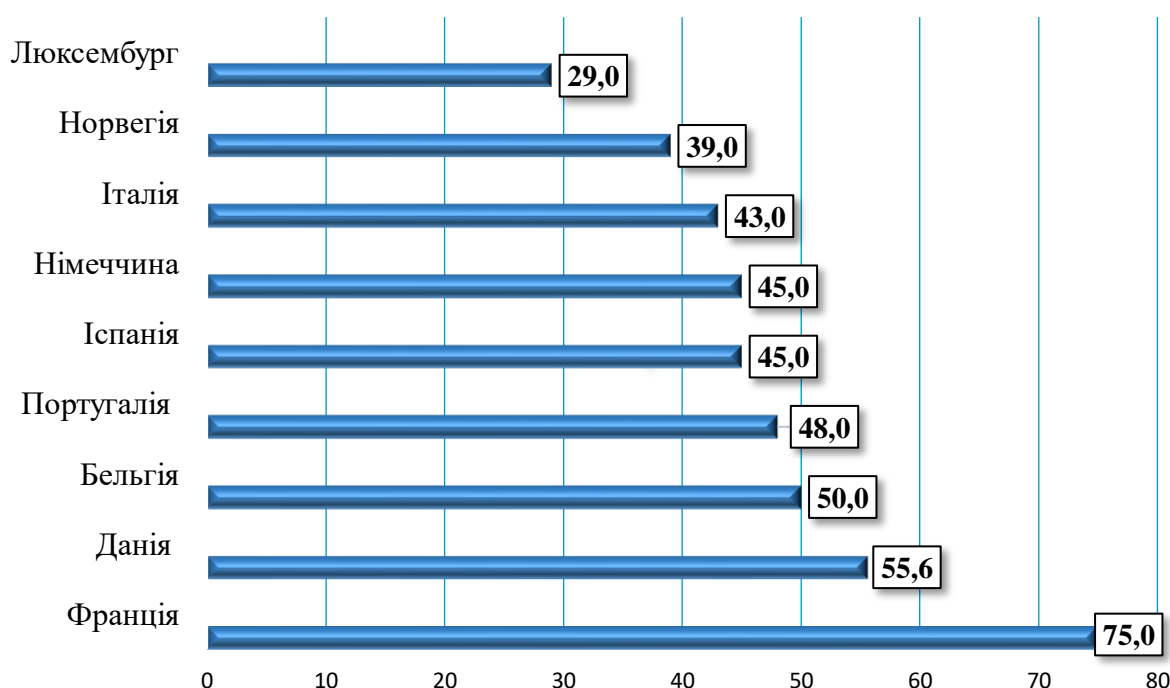


Рисунок 3 – Максимальні ставки податку на доходи фізичних осіб в деяких країнах ЄС в 2017 році, % [4 – 6]

Підхід до визначення ставок ПДФО, який застосовується в країнах ЄС, позитивно характеризує їх податкові системи та може бути розглянутий та врахований в процесі вдосконалення податкового законодавства України. Це забезпечить застосування принципу соціальної справедливості та підвищить податкову культуру громадян.

Відмінною рисою оподаткування ПДФО в Україні та в іноземних державах є рівень податкової юрисдикції. Так, в Україні ставки, порядок, правила оподаткування ПДФО встановлюються виключно на загальнодержавному рівні. В той же час в деяких країнах (Бельгія, Данія, Фінляндія, Швеція та Швейцарія) визначенням ставок, за якими будуть оподатковуватися доходи громадян належить до компетенції органів місцевого самоврядування, також в багатьох країнах, зокрема в Естонії, Греції, Латвії, Норвегії та інших, особистий прибутковий податок належить до місцевих податків.

Звертає на себе увагу і той факт, що іноземні системи оподаткування спрямовані на формування кінцевого доходу домогосподарств таким чином, щоб кожна фізична особа мала в користуванні після оподаткування дохід, достатній для фінансування всіх необхідних витрат на задоволення своїх потреб.

Проведений аналіз та аналіз робіт вчених з цього питання дає можливість виокремити спільні та відмінні риси щодо сплати ПДФО в Україні та в країнах ЄС (табл. 2).

Для реалізації на практиці іноземного досвіду та з метою формування нової сталої та дієвої системи оподаткування доходів громадян в Україні, доцільно:

1. Передбачити можливість залучення до оподаткування всіх доходів (у тому числі тих, які виплачують із державних цільових фондів як компенсацію, відшкодування певних витрат, доходи від інтелектуальної власності) тим самим розширити базу оподаткування ПДФО.

Таблиця 2

Спільні та відмінні риси механізмів сплати ПДФО в Україні та країнах ЄС [6–8]

Спільні риси	Відмінні риси
Податок на доходи фізичних осіб застосовується в усіх країнах світу	Прозорість та відкритість оподаткування ПДФО
Декларування доходів громадян	Прогресивна шкала оподаткування доходів
Передбачено застосування спрощених технологій оподаткування	Існує нульова ставка оподаткування доходів громадян за низького рівня доходів
Існує знижка оподаткованого доходу залежно від кількості дітей у сім'ї	Правила оподаткування ПДФО в ЄС встановлюються органами місцевого самоврядування, а не на загальнодержавному рівні
Державний контроль та адміністрування	Надання соціальних пільг у справлянні податку з доходів фізичних осіб не окремим фізичним особам, а сім'ям
Передбачена система податкових пільг	Більшість країн Євросоюзу стягують податки на всі доходи, отримані в країні або за її межами
Податок на доходи фізичних осіб є одним з основних джерел надходження до бюджету країни	В оподаткуванні заробітної плати, як правило, використовується прогресивна шкала, а в оподаткуванні інших доходів – пропорційні ставки
Однакова сутність та риси податкових систем України та країн ЄС	Майже у всіх європейських країнах існує податок на розкіш
Податкові системи України та країн ЄС розвиваються під впливом економічних, соціальних і політичних процесів у тій чи іншій країні	

2. Враховуючи те, що в Україні найважливішою складовою бази оподаткування ПДФО є заробітна плата, забезпечити зростання доходів фізичних осіб, створення робочих місць, збільшення інвестицій в економіку, що в свою чергу збільшить надходження до бюджету.

3. Вжити заходів щодо зменшення тіньового сектору економіки, виведення доходів українців з тіні.

4. Запровадити прогресивні ставки оподаткування доходів фізичних осіб, що дасть змогу підтримати не лише малозабезпечені верстви населення, але й дасть поштовх розвитку середнього класу в Україні.

5. Встановити неоподатковуваний мінімум доходів фізичних осіб на рівні прожиткового мінімуму для працездатної особи.

6. Вжити заходів щодо підвищення податкової культури та податкової дисципліни платників податків, адже кожен громадянин України має усвідомлювати, що сплата податку поєднує в собі обов'язок перед країною та можливість стимулювання та регулювання державою розподілу коштів між платниками податків та потребами держави.

7. Вдосконалити пільгову політику з ПДФО.

8. Удосконалити податкове законодавство та звітність шляхом їх спрощеного та зрозумілого викладення для платників податку, що дасть змогу підвищити ефективність податкового контролю для подолання зловживань щодо ухилення від сплати податків.

9. Розширити перелік та прискорити запровадження інформаційно-телекомунікаційних систем і технологій, а також електронних сервісів для суб'єктів оподаткування.

Реалізація на практиці цих заходів стане запорукою підвищення довіри до державних інституцій, відновлення принципу справедливості, сприятиме виведенню з тіні доходів, зменшенню податкового тягаря й конфліктності між платниками податків і контролюючими органами та покращенню податкової дисципліни.

Висновки. У будь-якій державі податкова система ілюструє специфіку організації її господарства. Порівнюючи податкову систему України та європейських країн, можна визначити, що вітчизняна система оподаткування доходів фізичних осіб за своїм складом та структурою в значній мірі відповідає системі оподаткування країн ЄС.

Прозорість та відкритість, спрямованість, насамперед, на вирішення соціальних питань та економічну мотивацію домогосподарств є основними правилами податкової системи європейських країн. Іноземні системи прямого оподаткування доходів фізичних осіб мають апробовану часом практику становлення та розвитку на базі глибокого усвідомлення кожним платником податку свого конституційного обов'язку – сплати податків. В умовах створення в Україні соціально орієнтованої ринкової економіки, удосконалення власної системи оподаткування доходів фізичних осіб із урахуванням світових здобутків у цій сфері є пріоритетним завданням української податкової системи.

Зміни податкової системи країни в частині оподаткування доходів фізичних осіб мають одночасно враховувати економічні інтереси держави і платників податків, а також усунути зацікавленість платників в податкових незаконних ухиленнях.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Податковий кодекс України: Кодекс України №2755-VI від 02.12.2010 р. Дата оновлення: 01.03.2019. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17> (дата звернення: 04.03.2019).
2. Звіт державної фіскальної служби України за 2018 рік. URL: <http://sfs.gov.ua/data/files/240396.pdf> (дата звернення: 19.03.2019).
3. Мельник І. Б. Зарубіжний досвід щодо оподаткування доходів фізичних осіб. URL: <http://sfs.gov.ua/data/files/240396.pdf> (дата звернення: 05.03.2019).
4. Tax rates in France for 2019. France Accountants – 2018. URL: https://www.franceaccountants.com/tax#ourcharges_3 (дата звернення: 11.03.2019).
5. Germany Rate of tax on personal income. URL: <https://tradingeconomics.com/germany/personal-income-tax-rate> (дата звернення: 11.03.2019).
6. Толочко В. М., Музика Т. Ф. Огляд механізму стягування податків в Україні та деяких країнах світу. URL: <http://modern-pharmacy.com.ua/oglyad-mehanizmu-styaguvannya-podatkov-vukrayini-ta-deyakih-krayinah-svitu> (дата звернення: 05.03.2019).
7. Легкоступ І. І., Кацуба К. В. Податкові системи в умовах глобалізації: проблеми взаємодії та перспективи розвитку. *Бізнес Інформ*. 2014. №14. С. 259 – 263. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Рekon_2014_3_10 (дата звернення: 07.03.2019).
8. Шевчук І. В. Іноземний досвід оподаткування доходів фізичних осіб та можливості його адаптації в Україні. URL: <http://ir.znau.edu.ua/handle/123456789/257> (дата звернення: 07.03.2019).

9. Швець Ю. О., Бахметова Я. Ю. Оподаткування доходів фізичних осіб: проблеми та перспективи в Україні та ЄС. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2017. № 17. С. 771–775. URL: <http://global-national.in.ua/archive/17-2017/155.pdf> (дата звернення: 12.03.2019).
10. Непочатенко О. О. Оновлений механізм справляння податку на доходи фізичних осіб: проблеми та перспективи. *Економіка. Управління. Інновації*. 2016. Вип. 1 (16). URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/eui_2016_1_16 (дата звернення: 12.03.2019).

DOI 10.31558/2307-2318.2019.1.6

УДК 330.341.1:332.122

Захарова О.В., д.е.н., проф., Черкаський державний технологічний університет

Барбанова І.С., аспірант, Черкаський державний технологічний університет

НОРМАТИВНЕ ПІДґРУНТЯ АКТИВІЗАЦІЇ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ РЕГІОНІВ УКРАЇНИ

Обґрунтовано необхідність інноваційного розвитку регіонів України як одного з головних чинників припинення кризового стану. Проаналізовано підходи до визначення сутності категорії «інноваційна діяльність» та визначено маркери уваги при забезпеченні інноваційного розвитку країни, регіону та суб'єктів господарювання. Уточнено сутність категорії «інноваційна діяльність» у контексті активізації та розвитку інноваційної складової діяльності суб'єктів господарювання у регіонах країни. Проаналізовано динаміку інноваційної активності промислових підприємств України у часовому та регіональному розрізі. Проаналізовано зміст основних нормативних документів щодо здійснення інноваційної діяльності на предмет наявності мотиваційних інструментів її активізації. Систематизовано основні мотиваційні інструменти, що можуть бути використаними у регіонах України відповідно до чинного законодавства. Окреслено проблеми активізації інноваційного розвитку регіонів України через низьку дієвість мотиваційних важелів впливу.

Ключові слова: інновація, інноваційна діяльність, регіон, інноваційний розвиток регіону, мотивація, промислові підприємства, суб'єкти господарювання.

Захарова О.В., Барбанова І.С.

НОРМАТИВНАЯ ОСНОВА АКТИВИЗАЦИИ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНОВ УКРАИНЫ

Обоснована необходимость инновационного развития регионов Украины как одного из главных факторов прекращения кризисного состояния. Проанализированы подходы к определению сущности категории «инновационная деятельность» и определены маркеры внимания при обеспечении инновационного развития страны, региона и субъектов хозяйствования. Уточнена сущность категории «инновационная деятельность» в контексте активизации и развития инновационной составляющей деятельности субъектов хозяйствования в регионах страны. Проанализирована динамика инновационной активности промышленных предприятий Украины во временном и региональном разрезе. Проанализировано содержание основных нормативных документов по осуществлению инновационной деятельности на предмет наличия мотивационных инструментов ее активизации. Систематизированы основные мотивационные инструменты, которые могут быть использованы в регионах Украины в соответствии с действующим законодательством. Определены проблемы активизации инновационного развития регионов Украины из-за низкой действенности мотивационных рычагов влияния.

Ключевые слова: инновация, инновационная деятельность, регион, инновационное развитие, мотивация, промышленные предприятия, субъекты хозяйствования

Zakharova O., Barbanova I.

REGULATORY BASIS FOR ACTIVIZATION OF INNOVATIVE DEVELOPMENT OF THE REGIONS OF UKRAINE

The necessity of innovative development of the regions of Ukraine as one of the main factors for ending the crisis state is substantiated. The approaches to the definition of the essence of the category “innovation activity” are analyzed and the markers of attention are determined while ensuring the innovative development of the country, region and business entities. The essence of the category of “innovation activity” is clarified in the context of the revitalization and development of the innovation component of business entities in the regions of the country. Analyzed the dynamics of innovative activity of industrial enterprises of Ukraine in the time and regional context. The content of the main regulatory documents on the implementation of innovation activities was analyzed for the presence of motivational tools for its activation. The main motivational tools that can be used in the regions of Ukraine in accordance with the current legislation are systematized. The problems of activating the innovative development of the regions of Ukraine due to the low effectiveness of motivational levers of influence are identified.

Key words: innovation, innovation activity, region, innovation development, motivation, industrial enterprises, business entities.

Постановка проблеми та її зв’язок з важливими науковими чи практичними завданнями. Сучасний кризовий стан економіки України пов’язаний із цілим комплексом політичних, соціальних, економічних, фінансових, виробничих і екологічних причин, розв’язання яких вимагає докорінної трансформації підходів, що покладено у основу функціонування всіх сфер життєдіяльності країни. При цьому ускладнюється проблема ще й тим, що кожна група названих причин виникла та знайшла свій негативний прояв не виключно останнім часом, а має дуже тривалу історію, за окремим винятком супроводжує Україну протягом всього її періоду незалежності. Тому переламним моментом у досить затяжному періоді регресивного розвитку соціально-економічних відносин в країні має стати докорінна зміна застарілих принципів і підходів, що лежать у основі функціонування всіх сфер життєдіяльності людини, має відбутися їх ґрунтовне переосмислення, змістовне оновлення та інструментальна трансформація. Основою таких змін мають стати кардинально нові ідеї, методи, інструменти та підходи, розробка або адаптація яких до наявних умов та подальше запровадження у життя дозволить стабілізувати ситуацію, що сьогодні склалася в країні. Саме тому будь-які аспекти інноваційного розвитку мають стати підґрунтям позитивних зрушень у соціально-економічному розвитку окремих суб’єктів господарювання, регіонів та країни в цілому.

Аналіз останніх досліджень і публікацій з проблеми, що розглядається. Питанням активізації та інструментального інноваційного розвитку присвячено праці багатьох вітчизняних науковців. Зокрема О. Амоша, А. Землянкін і І. Підричева визначають потенційні можливості удосконалення системи управління інноваціями на регіональному рівні [1]. О. Жихор і Т. Куценко формують теоретико-методологічні основи дослідження інноваційного розвитку регіону [2]. О. Зарічна окреслила основи формування інноваційної інфраструктури на засадах транскордонного партнерства [3]. С. Ілляшенко та Ю. Шипуліна здійснюють наголос на необхідності формування та розвитку еколого-орієнтованої інноваційної культури у регіоні та країні [4]. Група авторів під науковим керівництвом С. Білої обґрунтовують зміст інноваційних підходів до регіонального розвитку в Україні [5]. О. Комчатних конкретизує методичні підходи

до оцінки інноваційного потенціалу підприємства [6]. М. Мартиненко розкриває основи інноваційного управління розвитком підприємства в умовах знанієорієнтованої економіки [7]. Водночас, не зважаючи на досить потужну базу наукових досліджень з означеної проблематики, на практиці не спостерігається суттєвих позитивних зрушень щодо поширення інноваційних технологій і рішень у всі сфери життя людини, а тому залишається необхідність у більш ґрунтовних дослідженнях тих інструментів, що дозволять суттєво активізувати інноваційний розвиток регіонів України.

Отже, **метою** даного дослідження було обрано діагностику достатності та дієвості нормативного підґрунтя, створеного в Україні з метою активізації інноваційного розвитку регіонів.

Виклад основного матеріалу. Так історично склалося, що ціннісні орієнтири людства з плином часу постійно трансформувалися і поступово переходили від суто матеріальних потреб до визнання й признання нематеріальних ознак як найбільш цінних та бажаних здобутків особистості. Такий перехід за пірамідою Маслоу є досить обґрунтованим та закономірним з погляду розвитку свідомості людини, ступеня задоволення її потреб та визначення головного призначення у житті. У результаті сучасний етап розвитку суспільства ознаменувався розумінням важливості знань у забезпеченні високої якості, рівня та безпеки життя людини, цінності та необхідності нагромадження людського капіталу на засадах неперервного професійного й особистісного розвитку або навчання протягом життя (*life-long learning*). За таких умов має відбутися генерування нових ідей та активізація інноваційної діяльності.

Досягти конкурентоспроможності суб'єкта господарювання та регіону за сучасних умов ведення виробничо-господарської та інших видів діяльності можливо виключно через масштабне запровадження новітніх передових технологій та інновацій, які можуть бути як розробленими самостійно, так і залученими зі сторони та привласненими у подальшому усіма учасниками процесу. Основою цих дій мають бути високо компетентні, талановиті, професійно мобільні та висококваліфіковані професіонали, процедурам підготовки та залученню до співпраці яких має приділятися досить багато уваги керівництвом суб'єктів господарювання та регіону. Водночас дієвим інструментом переконання та закріплення у регіоні таких перспективних та талановитих працівників має стати комплексна система мотивації особистості, яка має ґрунтуватися на глибокому дослідженні ціннісних параметрів та бути спрямованою на їх максимально повне задоволення. При цьому такі орієнтири у кожній людини свої, що достатньо ускладнює поставлену задачу для фахівців з управління персоналом і також вимагає залучення інноваційних управлінських підходів. Отже постає необхідність у докорінному перегляді керівних принципів функціонування на всіх щаблях життєдіяльності регіону, завдяки чому можливо наблизитися до його сталого інноваційного розвитку.

Категорія «інноваційний розвиток регіону» є досить складною за змістом, так як має ґрунтовно поєднувати всі сфери діяльності, наявні ресурси, дієві інструменти та можливості до прогресивних змін, запровадження яких спрямовано на досягнення головної мети функціонування будь-якої країни – максимально повне й якісне задоволення потреб людини та забезпечення високої якості її життя. Для більш ґрунтового розуміння сутності дій, спрямованих на активізацію інноваційного розвитку регіону необхідно чітко визначитися зі змістом категорії «інноваційна діяльність» та встановити основні маркери уваги, які мають стати тригерами інноваційного розвитку для керівництва регіону, табл. 1.

Дослідження дозволило встановити, що у науковій середі відсутня єдність у розумінні змісту категорії «інноваційна діяльність» та існує значна кількість підходів до її розгляду. З одного боку це можна вважати недоречним і таким, що веде до термінологічної плутанини, проте саме різниця у підходах до тлумачення змісту інноваційної діяльності дозволила комплексно встановити ті маркери уваги, на реалізацію яких має спрямувати свої зусилля керівництво підприємств, регіону.

Таблиця 1

Підходи до визначення сутності категорії «інноваційна діяльність» та окреслення маркерів уваги при здійсненні інноваційного розвитку

Автор, джерело	Зміст визначення	Маркери уваги
П. Завлін, А. Казанцев, Л. Мінделі [8, с. 13]	Вид діяльності, пов'язаний з трансформацією ідей (результатів наукових досліджень і розробок або інших науково-технічних досягнень) у новий чи вдосконалений продукт, впроваджений на ринку, в новий чи вдосконалений технологічний процес, використаний у практичній діяльності, або в новий підхід до соціальних послуг. Передбачає комплекс наукових, технологічних, організаційних, фінансових і комерційних заходів, і саме сукупно вони сприяють інноваціям	Новий трансформований погляд на проблему, вдосконалений підхід до процесу. Всебічне організаційне забезпечення процесу створення нового знання
В. Соловійов [9]	Діяльність, пов'язана з трансформацією наукових досліджень і розробок, винаходів і відкриттів у новий продукт або новий технологічний процес, які впроваджуються у виробничий процес	Обов'язковість та невідкладність впровадження нових ідей у практичну діяльність
П. Микитюк [10]	Діяльність, спрямована на пошук можливостей, які забезпечують практичне використання наукового, науково-технічного результату та інтелектуального потенціалу з метою одержання нового чи поліпшеного продукту, способу його виробництва та задоволення суспільних потреб у конкурентоспроможних товарах і послугах	Поєднання наукового та інтелектуального потенціалів з метою створення інновацій. Основна мета – задоволення потреб людини
С. Ільєнкова [11]	Процес, спрямований на реалізацію результатів закінчених наукових досліджень і розробок або інших науково-технічних досягнень у новий або вдосконалений продукт, що реалізується на ринку, у новий або вдосконалений технологічний процес, що використовується у практичній діяльності, а також у пов'язані з цим додаткові наукові дослідження і розробки. Інноваційна діяльність – це весь, без винятку, інноваційний процес, починаючи з появи науково-технічної ідеї і завершуючи поширенням (дифузією) продукту	Нововведення та інновації мають торкатися всіх сфер виробничо-господарської діяльності та процесу управління, бути реалізованими на кожному етапі життєвого циклу продукту
М. Доджсон (M. Dodgson), Дж. Бессант (J. Bessant) [12]	Наукова, технологічна, організаційна та фінансова діяльність, що веде до комерційного введення нового (або поліпшеного) продукту або нового (або поліпшеного) виробничого процесу або обладнання	Комерціалізація нововведень

Отже, узагальнюючи розглянуті підходи приходимо до висновку, що під інноваційною діяльністю суб'єктів господарювання певної території будемо розуміти новий трансформований погляд на проблему або вдосконалений підхід до процесу, що торкається всіх сфер виробничо-господарської діяльності та управління, який буде

реалізованим на кожному етапі життєвого циклу продукту або технології виготовлення, для створення якого необхідно повне ресурсне та організаційно-управлінське забезпечення, здійснене на підґрунті поєднання наукового та інтелектуального потенціалів та невідкладного впровадження у практичну діяльність, у результаті чого мають бути повністю задоволеними потреби людини та досягнуто етапу комерціалізації здійснених нововведень суб'єктами господарювання. Тобто означений процес має ознаки спрямованості, керованості, наукоємності, невідкладності, безпечності, раціональності, доцільності та ефективності.

У контексті здійсненого уточнення змісту інноваційної діяльності зростає роль регіональних органів влади в інноваційному розвитку регіонів, так як саме від їх фахових рішень залежить обґрунтованість стратегії комплексного розвитку території, у основу якої за результатами ґрунтовних досліджень має бути закладено перспективи її знанневого розвитку. Від того, наскільки успішно регіональній владі вдасться створити мотиваційне середовище для активізації процесів створення та подальшого впровадження інновацій суб'єктами господарювання, буде залежати ефективність регіональної економіки та конкурентоздатність регіону і країни в цілому.

Встановити ступінь активності суб'єктів господарювання щодо здійснення інноваційної діяльності в Україні можливо на основі комплексного аналізу впровадження інновацій за регіонами в динаміці за ряд років (рис. 1-2).

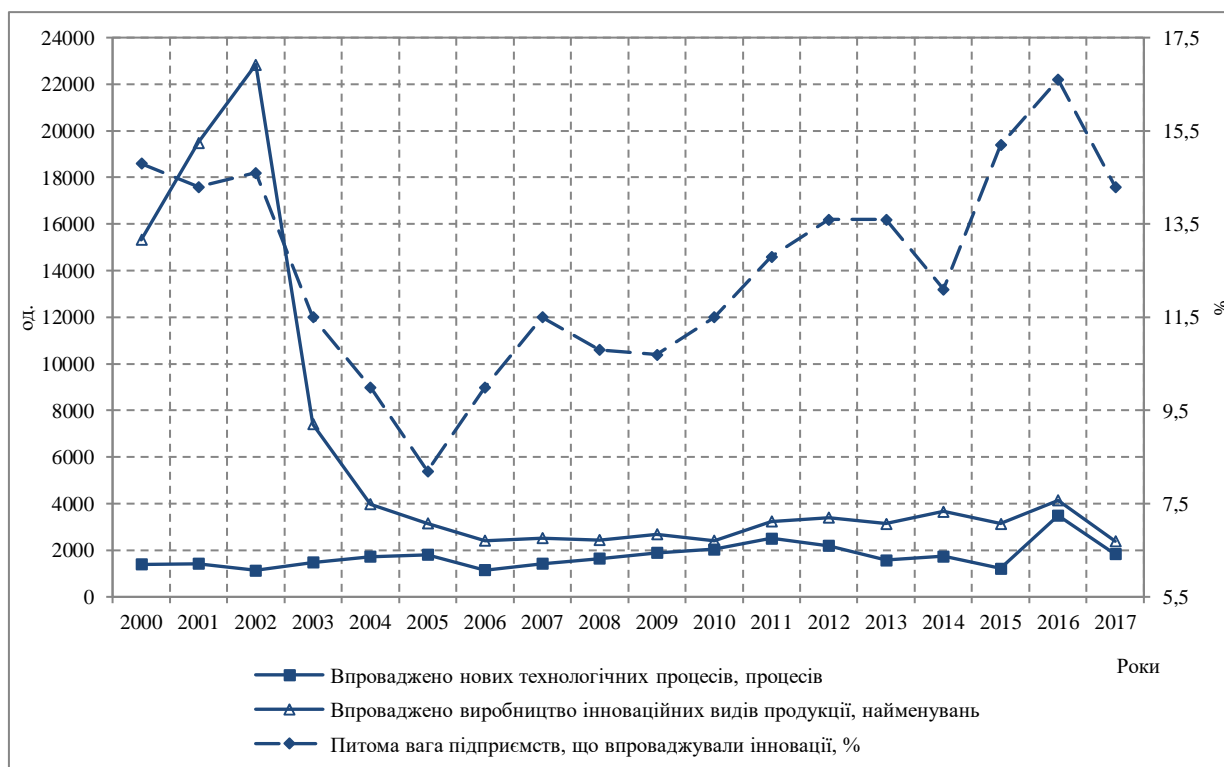


Рисунок 1 - Динаміка інноваційної активності промислових підприємств України протягом 2000-2017 р.

Джерело: Складено на основі [13]

Аналіз інтенсивності впровадження інновацій промисловими підприємствами України за досить тривалий період часу дозволив зробити висновок про її хвилеподібний характер із переважно негативним характером. Так, періодами спаду інноваційної активності підприємств в Україні були 2002-2006 рр., 2008-2010 рр. та 2013-2015 рр., що

було викликано кризовими явищами, які спостерігалися в країні за кожного з цих часових інтервалів. Найбільшого скорочення протягом періоду при цьому отримало число найменувань впроваджених у виробництво нових видів продукції: їх кількість скоротилася у 9,57 раз – з 22847 од. у 2002 р. до 2387 од. у 2017 р. Значення двох інших показників у звітному періоді порівняно із їх базовими рівнями не набули значних змін при наявності суттєвих відхилень всередині інтервалу дослідження. Крім того слід також констатувати, що за останніх сімнадцять років, не зважаючи на швидкість проникнення науково-технічних змін і новітніх технологій у всі сфери життя людини та стрімкий техніко-технологічний розвиток країн світу, кількісні показники інноваційної активності українських підприємств у 2017 р. не покращилися порівняно із 2000 р., що можна вважати досить негативною тенденцією, що не сприяє знанневому розвитку регіонів України.

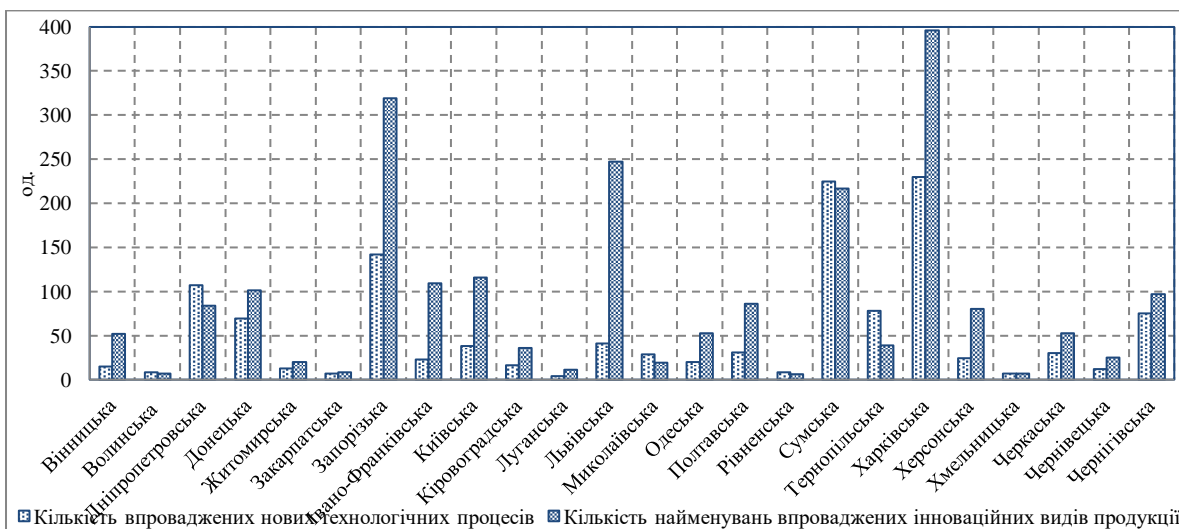


Рисунок 2 - Впровадження інновацій на промислових підприємствах за регіонами України у 2017 р.

Джерело: Складено на основі [14]

Що стосується регіонального поширення процесів інноваційної активності, то тут спостерігається досить суттєвий територіальний дисбаланс. Так, за кількістю найменувань впроваджених інноваційних видів продукції лідерами у 2017 р. виступали Харківська (396 од.), Запорізька (319 од.), Львівська (247 од.) та Сумська (217 од.) області. У інших областях рівень показника не перевищував 200 од. інноваційних видів продукції при середньому його значенні для звітнього року по Україні у 91,17 од. За кількістю впроваджених нових технологічних процесів лідерами знову виступають Харківська (230 од.), Сумська (225 од.), Запорізька (142 од.) та Дніпропетровська (107 од.) області. В інших областях України було впроваджено менше ніж 100 нових технологічних процесів при їх середньому рівні у 52,17 од. Отже, у тих областях, де рівень інноваційної активності є низький, мають бути запровадженими заходи щодо підвищення кількості суб'єктів господарювання, що впроваджують у свою діяльність новітні види продукції та технологій. Дієвості таких заходів можливо досягти через посилення мотиваційного важеля, який має бути обов'язково закріпленим у законодавчому порядку.

Інноваційна діяльність, як і будь-який інший вид діяльності, має керуватися нормами чинного законодавства України. У цілому в Україні створено законодавче

підґрунтя для здійснення і розвитку інноваційної діяльності (близько 70 документів), але все ж за кількістю і якістю нормативних законодавчих актів українська нормативна база поступається подібним системам у розвинутих країнах світу, так як не містить чіткого мотиваційного механізму до дії. При цьому головний уклін має робитися саме на інноваційний розвиток пріоритетних галузей вітчизняної економіки, що буде сприяти формуванню твердої платформи докорінних змін.

З поміж багатьох законодавчих актів, які регулюють інноваційну діяльність в Україні, виділимо основні:

1. Конституція України.
2. Господарський кодекс України від 16.01.2003 р.
3. Закон України «Про інноваційну діяльність» від 04.07.2002 р.
4. Закон України «Про інвестиційну діяльність» від 18.09.1999 р.
5. Закон України «Про пріоритетні напрямки інноваційної діяльності в Україні» від 05.12.2012 р.
6. Закон України «Про наукову і науково-технічну діяльність» від 07.03.2018 р.
7. Закон України «Про наукову і науково-технічну експертизу» від 05.12.2012 р.
8. Закон України «Про спеціальний режим інноваційної діяльності технологічних паків» від 16.07.1999 р.
9. Закон України «Про державне регулювання діяльності у сфері трансферу технологій» від 14.09.2006 р.

Підготовка пропозицій щодо інноваційного розвитку та його прогнозно-аналітичного обґрунтування здійснюються в рамках державних цільових програм прогнозування науково-технічного та інноваційного розвитку України та згідно із законами України. Отже, дієвим важелем регулювання інноваційної діяльності в країні можна вважати державні цільові програми з інноваційного розвитку, такі як «Стратегія інноваційного розвитку України 2010-2020 рр. в умовах глобалізаційних викликів», «Стратегія інноваційного розвитку України на період до 2030 р.» тощо.

Більш детальне дослідження змісту нормативних документів України щодо наявності в них інструментів мотивації та стимулювання до інноваційної діяльності (табл. 2), дозволило виокремити такі їх форми:

дозвіл на ведення підприємницької діяльності та підтримка підприємництва у науково-виробничій сфері;

гарантування свободи творчості, захист інтелектуальної власності, моральних і матеріальних інтересів;

сприяння розвитку науки, її інтеграції з освітою, виробництвом та фінансово-кредитною сферою;

ефективне використання ринкових механізмів для сприяння інноваційній діяльності;

захист вітчизняної продукції на внутрішньому ринку та її просування на зовнішній ринок;

фінансова підтримка, здійснення сприятливої кредитної, податкової і митної політики у сфері інноваційної діяльності;

надання пільгових умов інвесторам, що здійснюють інвестиційну діяльність у найбільш важливих для задоволення суспільних потреб напрямах;

Таблиця 2
Мотиваційні аспекти інноваційного розвитку, зосереджені в законодавчій базі України

Нормативний документ	Елемент мотивації до здійснення інноваційної діяльності	Пояснення
1 Конституція України [15]	2 Ст. 41. Кожен має право володіти, користуватися і розпоряджатися своєю власністю, результатами своєї інтелектуальної, творчої діяльності. Ст. 42. Кожен має право на підприємницьку діяльність, яка не заборонена законом. Ст. 54. Громадянам гарантується свобода літературної, художньої, наукової і технічної творчості, захист інтелектуальної власності, їхніх авторських прав, моральних і матеріальних інтересів, що виникають у зв'язку з різними видами інтелектуальної діяльності. Держава сприяє розвитку науки, встановленню наукових зв'язків України зі світовим співтовариством	3 Конституція України є основним державним законом, де закріплено основні положення стосовно того, що кожен має рівні права, щоб займатися будь-якою діяльністю в рамках закону і здійснювати інноваційну діяльність
Закон України «Про інноваційну діяльність» [16]	1. Головною метою державної інноваційної політики є створення соціально-економічних, організаційних і правових умов для ефективного відтворення, розвитку й використання науково-технічного потенціалу країни, забезпечення впровадження сучасних екологічно чистих, безпечних, енерго- та ресурсозберігаючих технологій, виробництва та реалізації нових видів конкурентоздатної продукції. 2. Основними принципами державної інноваційної політики є: створення умов для збереження, розвитку і використання науково-технічного та інноваційного потенціалу; забезпечення взаємодії науки, освіти, виробництва, фінансово-кредитної сфери у розвитку інноваційної діяльності; ефективне використання ринкових механізмів для сприяння інноваційній діяльності, підтримка підприємництва у науково-виробничій сфері; здійснення заходів на підтримку міжнародної науково-технологічної кооперації, трансферу технологій, захисту вітчизняної продукції на внутрішньому ринку та її просування на зовнішній ринок; фінансова підтримка, здійснення сприяє літливої кредитної, податкової і митної політики у сфері інноваційної діяльності	Закон визначає основні положення при здійсненні інноваційної діяльності. Характеризує об'єкти та суб'єкти інноваційної діяльності, державне регулювання, правовий режим та фінансову підтримку
Закон України «Про інноваційну діяльність» [17]	Створюються пільгові умови інвесторам, що здійснюють інвестиційну діяльність у найбільш важливих для задоволення суспільних потреб напрямках, насамперед соціальній сфері, технічному і технологічному вдосконаленні виробництва, створенні нових робочих місць для громадян, які потребують соціального захисту, впровадженні відкриттів і винаходів, ..., в галузі освіти, культури, охорони навколишнього середовища і здоров'я	Інвестиції являються необхідною умовою створення інновацій

Продовження таблиці 2

1	2	3
Закон України «Про пріоритетні напрямки розвитку інноваційної діяльності в Україні» [18]	<p>Пріоритетні напрямки інноваційної діяльності в Україні – науково і економічно обґрунтовані та визначені напрямки провадження інноваційної діяльності, що спрямовані на забезпечення економічної безпеки держави, створення високотехнологічної конкурентоспроможної екологічно чистої продукції, надання високоякісних послуг та збільшення експортного потенціалу держави з ефективним використанням науково-технічних досягнень</p> <p>Наукові установи, яким надається підтримка держави користуються податковими пільгами відповідно до законодавства України. Фінансова підтримка наукової і науково-технічної діяльності державних ключових лабораторій здійснюється за рахунок цільових програм Національного фонду досліджень, інших державних коштів, фондів підтримки наукової і науково-технічної діяльності, міжнародних грантів, інших джерел, не заборонених законодавством, та коштів сторін – учасників такої лабораторії. Держава забезпечує:</p> <p>умови для формування та ефективного використання наукового та науково-технічного потенціалу; стимулювання наукової та науково-технічної творчості, винахідництва; створення сучасної наукової інфраструктури і системи інформаційного забезпечення наукової діяльності, інтеграцію освіти, науки і виробництва; фінансування та матеріальне забезпечення фундаментальних та прикладних досліджень; підтримку пріоритетних напрямів розвитку науки і техніки, державних цільових наукових і науково-технічних програм та концентрацію ресурсів для їх реалізації; створення ринку наукової і науково-технічної продукції та впровадження досягнень науки і техніки в усі сфери суспільного життя; правову охорону інтелектуальної власності</p>	<p>Визначено напрямки, за якими підприємці можуть отримати певні заохочення від держави (субсидії, дотації, податкові канікули)</p> <p>На сьогодні наука є одним із визначальних критеріїв місця країни у світі. Завдяки розвитку науки відбувається розвиток і всіх інших сфер. Для того, щоб наука розвивалася, необхідна мотиваційна підтримка держави, підвищення престижу роботи науковця, забезпечення відповідного рівня оплати його праці</p>
Закон України «Про спеціальні режими інноваційної діяльності технологічних парків» [19]	<p>Спеціальний режим інноваційної діяльності запроваджується для технологічного парку строком на 15 років і діє при виконанні проєктів технологічного парку. Державне сприяння здійснюється шляхом державної фінансової підтримки та цільового субсидіювання проєктів. Для фінансової підтримки проєктів запроваджується бюджетна програма підтримки діяльності технологічних парків. Для реалізації проєктів технологічних парків технологічним паркам, їх учасникам та спільним підприємствам, що виконують проєкти технологічних парків, державою надаються цільові субсидії</p>	<p>Державне фінансування та сприяння держави інноваційному розвитку</p>
Закон України «Про державне регулювання діяльності у сфері трансферу технологій» [20]	<p>Основним завданням уповноваженого органу є забезпечення реалізації державної політики у сфері трансферу технологій. Підтримка розвитку інфраструктури у сфері трансферу технологій і стимулювання залучення інвестицій. Розробка та реалізація в системі вищої освіти програми підготовки фахівців з питань інтелектуальної власності, трансферу технологій та управління інноваційного діяльності, що передбачає одержання дипломів державного зразка</p>	<p>Залучення інвестицій у наукову та інноваційну діяльність, обмін досвідом та науковими досягненнями із партнерами</p>

податкові пільги науковим установам;
фінансування та матеріальне забезпечення фундаментальних та прикладних досліджень;

створення ринку наукової і науково-технічної продукції та впровадження досягнень науки і техніки в усі сфери суспільного життя;

правова охорона інтелектуальної власності;

державна фінансова підтримка та цільове субсидювання інноваційних проектів.

Виявлений спектр мотиваційних інструментів є досить широким, проте на практиці більшість з них не працює у повному обсязі через відсутність дієвих механізмів доведення положень, викладених у нормативних актах до конкретного розробника новітніх рішень та інновацій. При цьому основними проблемами, що лежать у основі відсутності позитивних тенденцій зростання інноваційної активності населення регіонів України слід назвати:

низький рівень престижу в Україні професій науковця, освітянина і одночасно інноватора за покликанням, через що молодь досить повільно йде у науку і освіту, долучається до створення інновацій;

відсутність сучасного обладнання для досліджень або достатніх обсягів коштів для його придбання за межами країни;

недостатність фінансування наукових досліджень і, у першу чергу, пов'язаних із розробкою інновацій;

незадовільний рівень захисту прав власності розробників на новий продукт;

низький рівень оплати праці науковця та інноватора порівняно зі світовими тенденціями;

відсутність попиту в економіці країни на новітні інноваційні розробки, відірваність науки від виробництва, освіти та державної влади;

міграція українських науковців та талановитої молоді за кордон, де їхня праця цінується більше [21, с. 83].

Висновки. Безперечною є думка про те, що активізація інноваційної діяльності дозволить поступово забезпечити соціально-економічну стабільність у регіоні, підвищити рівень і якість життя населення та створити умови для знанневого розвитку та формування економіки знань у регіоні та країні. Водночас, у основі таких зрушень має лежати не лише досконала нормативно-законодавча база, а й відповідний механізм її практичної реалізації. Особлива увага при цьому має бути приділеною регіональною владою мотиваційним важелям залучення молодих, талановитих, перспективних, професійно амбітних та мобільних фахівців до генерування і розробки новітніх підходів до виробництва і управління, створення їм відповідних умов для ефективної творчості та продуктивної праці. Подальші дослідження мають бути спрямованими на, по-перше, розробку конкретних організаційних й управлінських процедур активізації фахівців до мотивованого генерування інновацій та новітніх ідей, та, по-друге, створення сприятливих умов для невідкладного впровадження будь-яких новітніх ідей у практичну діяльність. Реалізація двох означених векторів дозволить активізувати інноваційний розвиток регіонів України та вивести країну з економічної кризи.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Амоша О.І., Землянкін А.І., Підоричева І.Ю. Удосконалення системи управління інноваціями як умова прискорення структурних реформ в Україні // *Економіка України*. 2015. № 9. С. 49-65.
2. Жихор О.Б., Куценко Т.М. Інноваційний розвиток регіону: монографія. Київ: УБС НБУ, 2012. 251 с.

3. Зарічна О.В. Формування інноваційної інфраструктури на засадах транскордонного партнерства // *Вісник Київського національного університету технологій та дизайну*. Серія: Економічні науки. 2018. № 4. С. 30-37.
4. Ілляшенко С., Шипуліна Ю. Особливості формування та розвитку еколого-орієнтованої інноваційної культури // *Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку*. 2013. № 776. С. 109-114.
5. Інноваційні підходи до регіонального розвитку в Україні: аналіт. доп. / С.О. Біла, Я.А. Жаліло, О.В. Шевченко, В.І. Жук [та ін.]; за ред. С.О. Білої. Київ: НІСД, 2011. 80 с.
6. Комчатних О.В. Методичні підходи до оцінки інноваційного потенціалу підприємства // *Економіка та управління на транспорті*. 2018. Вип. 7. С. 147-154.
7. Мартиненко М.В. Управління розвитком підприємства в умовах інноваційної знанієорієнтованої економіки // *Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна*. Серія: Економічна. 2018. Вип. 94. С. 36-46.
8. Завлин П.Н., Казанцев А.К., Миндели Л.Э. Основы инновационного менеджмента. Москва: Изд-во «ЦИСН», 1998. 568 с.
9. Соловьёв В.П. Инновационная деятельность как системный процесс в конкурентной экономике. Київ: Феникс, 2004. 560 с.
10. Микитюк П.П. Інноваційний менеджмент. Київ: Центр навч. літ-ри, 2007. 400 с.
11. Ильенкова С.Д. Инновационный менеджмент. Москва: Изд-во «Банки и биржи», ЮНИТИ, 1997. 327 с.
12. Dodgson M., Bessant J. Effective Innovation Policy: A New Approach. Boston: International Thomson Business Press, 1996. P. 2.
13. Впровадження інновацій на промислових підприємствах / Офіційний веб-сайт Державної служби статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 27.03.2019).
14. Наукова та інноваційна діяльність України. Статистичний збірник. Київ, 2018. 178 с.
15. Конституція України // *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
16. Закон України «Про інноваційну діяльність» №40-IV від 04.06.2002 // *Відомості Верховної Ради України*. 2002. №36. Ст.266.
17. Закон України «Про інвестиційну діяльність» №1560-XII від 18.09.1991 // *Відомості Верховної Ради України*. 1991. №47. Ст.646.
18. Закон України «Про пріоритетні напрями інноваційної діяльності в Україні» від 05.12.2012 р. №3715-17 [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/3715-17> (дата звернення: 27.03.2019).
19. Закон України «Про спеціальні режими інноваційної діяльності технологічних парків» №991-XIV від 16.06.1999 // *Відомості Верховної Ради України*. 1999. №40. Ст.363.
20. Закон України «Про державне регулювання діяльності у сфері трансферу технологій» № 143-V від 14.09.2006 // *Відомості Верховної Ради України*. 2006. №45. Ст.434.
21. Захарова О.В., Барбанова І.С. Управлінські та технологічні аспекти розвитку інноваційних лідерів України // *Інструменти та методи комерціалізації інноваційної продукції: монографія / за ред. д.е.н., проф. Ілляшенка С.М., к.е.н., доц. Біловодської О.А.* Суми: Триторія, 2018. п. 2.2. С. 74-85.

DOI 10.31558/2307-2318.2019.1.7

УДК 331.5

Захарова О.В., д.е.н., проф., Черкаський державний технологічний університет

Калашник О.В., студент, Черкаський державний технологічний університет

ОСОБЛИВОСТІ ПІДБОРУ ІТ-ФАХІВЦІВ: НОВІТНІ ПІДХОДИ

Обґрунтовано важливість забезпечення якісного підбору персоналу, особливо фахівців ІТ-сфери. Охарактеризовано особливості і межі використання внутрішнього та зовнішнього процесів підбору персоналу. Окреслено узагальнену послідовність процедур закриття вакансій ІТ-фахівців. Встановлено зміст кожного з трьох етапів підбору ІТ-фахівців – пошук, відбір та прийняття остаточного рішення. Визначено, що відбір кандидатів у ІТ-сфері зазвичай здійснюється за допомогою співбесіди, яку організують у три етапи: безпосереднє спілкування кандидатів із рекрутером або менеджером по персоналу; перевірка рівня знань іноземної (зазвичай англійської) мови кандидатом та технічна співбесіда. Структуровано схему процесу відбору персоналу у ІТ-фірмою. Уточнено особливості здійснення таких методів підбору персоналу як хедхантинг, рекрутинг, скринінг та прелімінаринг. Визначено переваги використання послуг кадрових агентств при закритті найбільш складних вакансій (топ-менеджмент та фахівці, що мають унікальні професійні знання). Встановлено особливості вибору кожного методу підбору персоналу для різних посад штатного розкладу ІТ-фірми.

Ключові слова: персонал, підбір персоналу, ІТ-фахівці, суб'єкти господарювання, хедхантинг, рекрутинг, скринінг, прелімінаринг.

Захарова О.В., Калашник О.В.

ОСОБЕННОСТИ ПОДБОРА ІТ-СПЕЦИАЛИСТОВ: НОВЕЙШИЕ ПОДХОДЫ

Обоснована важность обеспечения качественного подбора персонала, особенно специалистов ИТ-сферы. Охарактеризованы особенности и границы использования внутреннего и внешнего процессов подбора персонала. Определена обобщенная последовательность процедур закрытия вакансий ИТ-специалистов. Установлено содержание каждого из трех этапов подбора ИТ-специалистов – поиск, отбор и принятие окончательного решения. Обосновано, что отбор кандидатов в ИТ-сфере обычно осуществляется с помощью собеседования, которое организуют в три этапа: непосредственное общение кандидатов с рекрутером или менеджером по персоналу; проверка уровня знаний иностранного (обычно английского) языка кандидатом и техническое собеседование. Структурировано схему процесса отбора персонала в ИТ-фирму. Уточнены особенности осуществления таких методов подбора персонала как хедхантинг, рекрутинг, скрининг и прелиминаринг. Определены преимущества использования услуг кадровых агентств при закрытии наиболее сложных вакансий (топ-менеджмент и специалисты, обладающие уникальными профессиональными знаниями). Установлены особенности выбора каждого метода подбора персонала для различных должностей штатного расписания ИТ-компаний.

Ключевые слова: персонал, подбор персонала, ИТ-специалисты, субъекты хозяйствования, хедхантинг, рекрутинг, скрининг, прелиминаринг.

Zakharova O., Kalashnik O.

FEATURES OF THE SELECTION OF IT SPECIALISTS: NEWEST APPROACHES

The importance of ensuring high-quality selection of personnel, especially IT field specialists, is substantiated. The characteristics and limits of the use of internal and external recruitment processes are characterized. The generalized sequence of procedures for the closure of vacancies of IT specialists has been determined. The content of each of the three stages of the selection of IT specialists is established – the search, selection and adoption of the final decision. It has been substantiated that the selection of candidates for the IT field is usually carried out through an interview, which is organized in three stages: direct communication of candidates with a recruiter or personnel manager; checking the level of knowledge of a foreign (usually English) language by the candidate and a technical interview. The scheme of the personnel selection process in the IT firm is structured. The specifics of the implementation of such methods of staff recruitment as headhunting, recruiting, screening and planning are specified. The advantages of using recruitment agencies at the closing of the most complex vacancies (top management and specialists with unique professional knowledge) are identified. The features of the choice of each method of recruitment for various positions of the IT company's staff list are established.

Key words: personnel, staff recruitment, IT specialists, business entities, headhunting, recruiting, screening, preliminaring.

Постановка проблеми та її зв'язок з важливими науковими чи практичними завданнями. Інформаційно-технологічний розвиток України, який виступає основою забезпечення її конкурентоспроможності на світовому ринку та, при ефективному управлінні його протіканням, є дієвим чинником виходу із затяжної фінансово-економічної кризи, має ґрунтуватися на розробці і поширенні новітніх технологій швидкої і якісної передачі знань на відстань, процедур їх привласнення людиною та створення на їх основі нових духовних і матеріальних цінностей у всіх сферах господарювання та економіки країни. Практичне здійснення означених процесів вимагає докорінної трансформації підходів до навчання, професійної діяльності та сфери відпочинку людини. Кожна з означених сфер має наповнитися якісно новим змістом відповідно до вимог сьогодення, що стане запорукою підвищення рівня і якості життя населення, скорочення потоків міграції висококваліфікованих фахівців за межі країни та досягнення тенденцій інноваційно-знанневого розвитку.

Людина відіграє вирішальну роль в досягненні інноваційного та соціально-економічного зростання країни, що відбувається протягом всього її життя завдяки якісному проходженню нею кожного з етапів життєвого циклу, що узагальнено можна представити вектором руху у напрямі від категорії «студентство» до категорії «робоча сила». Персонал є невід'ємною частиною будь-якого суб'єкту господарювання та виступає одним з найбільш цінних й дорогих його ресурсів. Від того, наскільки якісно буде підібраним персонал будуть залежати перспектива розвитку, конкурентоспроможність та прибутковість діяльності підприємства. Саме тому за сучасних умов значно зростає значущість та рівень вимог до процедур підбору персоналу, які мають наповнюватися новим змістом, варіюватися залежно від рівня наявної вакансії та одночасно дотримуватися вимог економічної й суспільної доцільності.

З огляду на проголошений владою України курс на євроінтеграцію та інтенсивний інформаційний, інноваційний та знанневий розвиток, глобальну диджиталізацію

освітньої, наукової та виробничо-комерційної сфер, а також враховуючи той факт, що українські високопрофесійні фахівці, представники науковомних, інформаційно-комунікаційних і високотехнологічних сфер діяльності, користуються дуже високим попитом роботодавців у розвинених країнах світу, де отримують пропозицію про значно кращі умови праці, вже сьогодні в країні слід створювати сприятливі умови для того, щоб ці фахівці мали можливість вибору і поступово свідомо приймали рішення про бажання працювати на користь своєї країни. При цьому досить значної ваги та значущості набувають процедури кадрового підбору фахівців ІТ-сфери, так як саме у цій сфері якість підбору персоналу прямим чином визначає подальшу фінансово-економічну успішність та конкурентоздатність суб'єктів господарювання на ринку регіону та країни, формує реальні можливості для науково-технологічного розвитку економіки й скорочує або навіть припиняє відтік висококваліфікованих ІТ-фахівців за межі країни.

Аналіз останніх досліджень і публікацій з проблеми, що розглядається.

Питаннями трансформації змісту процедур підбору персоналу опікується достатньо вітчизняних науковців. Так, І. Кичко та О. Горбачова систематизували інноваційні методи підбору та оцінки персоналу, обґрунтували ефективність використання інтерв'ю як найбільш дієвого за сучасних часів методу підбору [1]. А. Федорова та В. Бокій дослідили причини та наслідки неуспішного відбору кандидатів на посаду, окреслили шляхи щодо корекції проблем відбору та найму персоналу [2]. Г. Назарова акцентує увагу на необхідності використання під час підбору персоналу технологій, заснованих на сучасних програмних продуктах [3]. В. Шипуліна та О. Каспрук досліджують новітні підходи до залучення кадрових ресурсів на підприємство [4]. В. Мальбе й А. Холодницька систематизували переваги таких методів підбору кандидатів на посаду як тестування, рекрутинг, автоматизовані інформаційні системи та економіко-математичне моделювання [5]. О. Глазунова запропонувала та обґрунтувала модель підготовки ІТ-фахівців у ЗВО аграрного профілю [6]. О. Орлова конкретизувала вимоги до знань і умінь ІТ-рекрутера, визначила перспективність даних професій в Україні та встановила джерела пошуку кваліфікованих фахівців для ІТ-компаній [7]. Разом із тим, не зважаючи на наявність досить ґрунтовних наукових досліджень означеного питання, залишається необхідність у більш детальній проробці проблематики якісного й обґрунтованого інструментального пошуку та підбору ІТ-фахівців на підприємства всіх сфер економіки країни.

В якості *мети* даної роботи було обрано дослідження доцільності, меж та особливостей використання новітніх методів, інструментів і підходів до підбору ІТ-фахівців на підприємства України.

Виклад основного матеріалу. Успішність кадрового менеджменту суб'єкта господарювання визначається результативністю роботи тих відділів, які у загальній структурі управління підприємством забезпечують пошук, підбір, розстановку по робочим місцям, а також фаховий супровід професійного розвитку, кар'єрного зростання, кадрового резерву й неперервного навчання. Такими відділами можуть бути відділ кадрів, відділ з найму персоналу, відділ праці та заробітної плати, відділ розвитку персоналу, відділ підготовки кадрів, відділ соціального обслуговування, відділ з роботи з молоддю, HR відділ тощо [8, с. 89-91]. Водночас, незалежно від назви відділу, що здійснює різні процедури забезпечення підприємства персоналом відповідного професійно-кваліфікаційного рівня та із достатньою мотивацією на досягнення, важливого значення набувають ті методи, підходи та інструменти, які він використовує у своїй роботі.

Портфель методів й інструментів, що використовують фахівці з управління персоналом для кадрового забезпечення виробничо-господарської діяльності, або рекрутингу, є досить широким і протягом останніх десяти років поповнився новітніми процедурами, які здебільшого мають іноземне походження. При цьому всі методи і інструменти за місцем пошуку кандидатів умовно можна поділити на дві групи – внутрішні і зовнішні.

Внутрішній пошук кандидатів на вакантні посади і робочі місця відбувається в межах самого підприємства і може бути здійсненим за умов наявності значного штату персоналу та його досить молодого середнього віку. Тобто внутрішній пошук персоналу доцільно використовувати для досить молодих підприємств, що відносяться до групи середніх та великих за розміром. Результативний й економічно доцільний внутрішній пошук працівників для керівних вакансій можна спостерігати лише за умови створення на підприємстві дієвого кадрового резерву, а для робітничих вакансій – при поширенні різних форм сполучення професій та набуття працівниками полівалентних кваліфікацій. За таких обставин буде, по-перше, повністю забезпечено потребу у працівниках без залучення кандидатів ззовні, по-друге, досягнуто економію на фонді оплати праці та, по-третє, набуто тенденції підвищення рівня продуктивності та ефективності праці персоналом. Обов'язковою умовою реалізації підприємством означеного плану має стати побудова ефективної системи професійного розвитку працівників, яка у своїй основі має мати вектор неперервного розвитку людини протягом життя.

Водночас, якщо підприємства є невеликими за розмірами, мають тривалу історію перебування на ринку та в якості стратегічної мети ставлять амбіційні цілі різкого підвищення рівня конкурентоздатності та прибутковості й виходу на нові ринки, у тому числі й за межі країни, обмежуватися виключно самозабезпеченням кадрових потреб не завжди є доречним як з економічної, так і з управлінської точок зору. З метою залучення новітніх інноваційних ідей та високо мотивованих талановитих працівників, докорінного омолодження кадрового складу або покращення морально-психологічного клімату у колективі, його оздоровлення, доцільно використовувати інструменти зовнішнього залучення на підприємство потрібних працівників. Такі процедури залежно від наявних вимог і умов можуть здійснюватися як самостійно фахівцями підприємства, так із залученням послуг зовнішніх спеціалізованих фахівців.

Водночас слід зазначити, що на практиці у чистому виді внутрішнього або зовнішнього підходів до підбору різних професійно-кваліфікаційних груп персоналу практично не спостерігається. Це відбувається через те, що найбільшу ефективність при підборі персоналу можливо досягти одночасним сполученням різних методів й інструментів як внутрішнього, так і зовнішнього характеру прояву.

У будь-якій компанії відбувається певна послідовність процедур закриття вакансії. Все починається з пошуку кандидатів, продовжується їх відбором і закінчується прийняттям рішення відносно того – чи підходить певний кандидат на конкретне робоче місце. Підбір IT-фахівців здійснюється за такою ж структурою, проте є певні відмінності, пов'язані із специфікою роботи у галузі та можливістю виконувати більшість робіт фахівцями у віддаленому доступі.

Під час закриття вакансії за сучасних умов ведення бізнесу відбувається пошук кандидатів, у першу чергу, у просторах Інтернету. Зазвичай кадрові фахівці компанії мають безпосередній доступ до баз даних з потенційними кандидатами на роботу та їхніми резюме, але не завжди. Відбір кандидатів відбувається за певними вимогами, які визначаються потребами компанії і конкретного робочого місця, що є безпосередніми обов'язками рекрутера. Після пошуку потрібних кандидатів рекрутер формує банк

найбільш ймовірних кандидатів на посаду або робоче місце, після чого зв'язується з ними найбільш зручним для нього способом (електронна пошта, мобільний телефон або соціальні мережі). Слід при цьому враховувати той факт, що специфіка роботи ІТ-фахівців визначається ненормованим робочим днем та необхідністю повного зосередження над розв'язанням проблеми, тому найбільш зручною формою спілкування із ІТ-фахівцями слід вважати соціальні мережі, які дозволяють здійснювати спілкування у пролонгованому режимі. Стиль спілкування при цьому доцільно обрати вільний та водночас діловий, що також дозволяють зробити соціальні мережі. Зацікавленість найбільш цікавого для компанії ІТ-фахівця пропозицією про працевлаштування також буде залежати від вміння рекрутера довести необхідну інформацію до кандидата.

Другим етапом у відборі кандидатів є співбесіда. За досвідом, що склався у ІТ-сфері, співбесіда проводиться у три процедури:

1. Безпосереднє спілкування кандидатів із рекрутером або менеджером по персоналу. Під час цієї співбесіди рекрутер інформує кандидата про компанію, про існуючі програми бонусів, прийнятий графік роботи, колектив тощо. Під час співбесіди кадрові фахівці мають встановити ті важелі, що найбільшим чином мотивують кандидата до підвищення результатів власної праці, визначити рівень прагнення до професійного та особистісного розвитку та оцінити перспективність фахівця для стратегічного розвитку компанії.

2. Перевірка рівня знань іноземної (зазвичай англійської) мови кандидатом. Співбесіда триває 15-20 хв., під час якої фахівці перевіряють рівень володіння іноземною мовою кандидатом, що є важливою частиною щоденної роботи ІТ-фахівця.

3. Технічна співбесіда. На даному етапі перевіряють рівень знань технічного напрямку для чого кандидат напряму спілкується з його майбутнім керівником. На технічній співбесіді обговорюється заробітна плата кандидата, умови роботи, плани на майбутнє та сутність того проекту над яким кандидат працюватиме найближчим часом.

Важливим моментом у організації процесу підбору працівників є те, що перші дві процедури співбесіди можуть проводитися для одного кандидата в один день, проте друга та третя процедури співбесіди мають бути організованими у різні дні або хоча б з розривом у часі у декілька годин, що робиться для того, щоб кандидат міг встигнути підготуватися до кожного виду співбесіди та мав достатньо часу на відпочинок і морально-психологічне відновлення між ними. Виконання цієї вимоги є не стільки проявом поваги для кандидатів та майбутніх працівників, що виступає одним із важелів формування привабливого брэнда роботодавця, скільки є обов'язковою умовою вірного й неупередженого вибору кандидату, що є запорукою подальшого перспективного розвитку підприємства та досягнення його стратегічних цілей.

Останнім, третім, етапом у процесі підбору персоналу виступає безпосереднє прийняття керівництвом відділу та фірми рішення про те, підходить чи не підходить даний кандидат на конкретну посаду. Після закінчення трьох етапів співбесід кандидат має отримати відповідь протягом доби, щодо остаточного рішення відносно його прийому на роботу. Якщо у процесі проведення співбесіди інформації, яку отримав кандидат було достатньо для прийняття ним позитивного рішення, він, отримавши пропозицію про затвердження його кандидатури на посаду, погоджується на працевлаштування і приступає до документального супроводження процесу працевлаштування. У випадку, якщо фірма прийняла рішення, що кандидат підходить на посаду, проте кандидат, отримавши додаткову інформацію про підприємство та ймовірні умови праці, вирішив відмовитися від пропозиції, рекрутер має здійснювати подальший відбір ймовірних кандидатів на посаду. З цією метою компанія завжди має кілька

кандидатів на одну позицію, разом із тим рекрутери мають завжди мати дієві аргументи переконання кожного кандидата, у якому зацікавлена фірма.

Процес пошуку та відбору кандидатів на посаду у IT-фірму можна зобразити схематично (рис. 1).

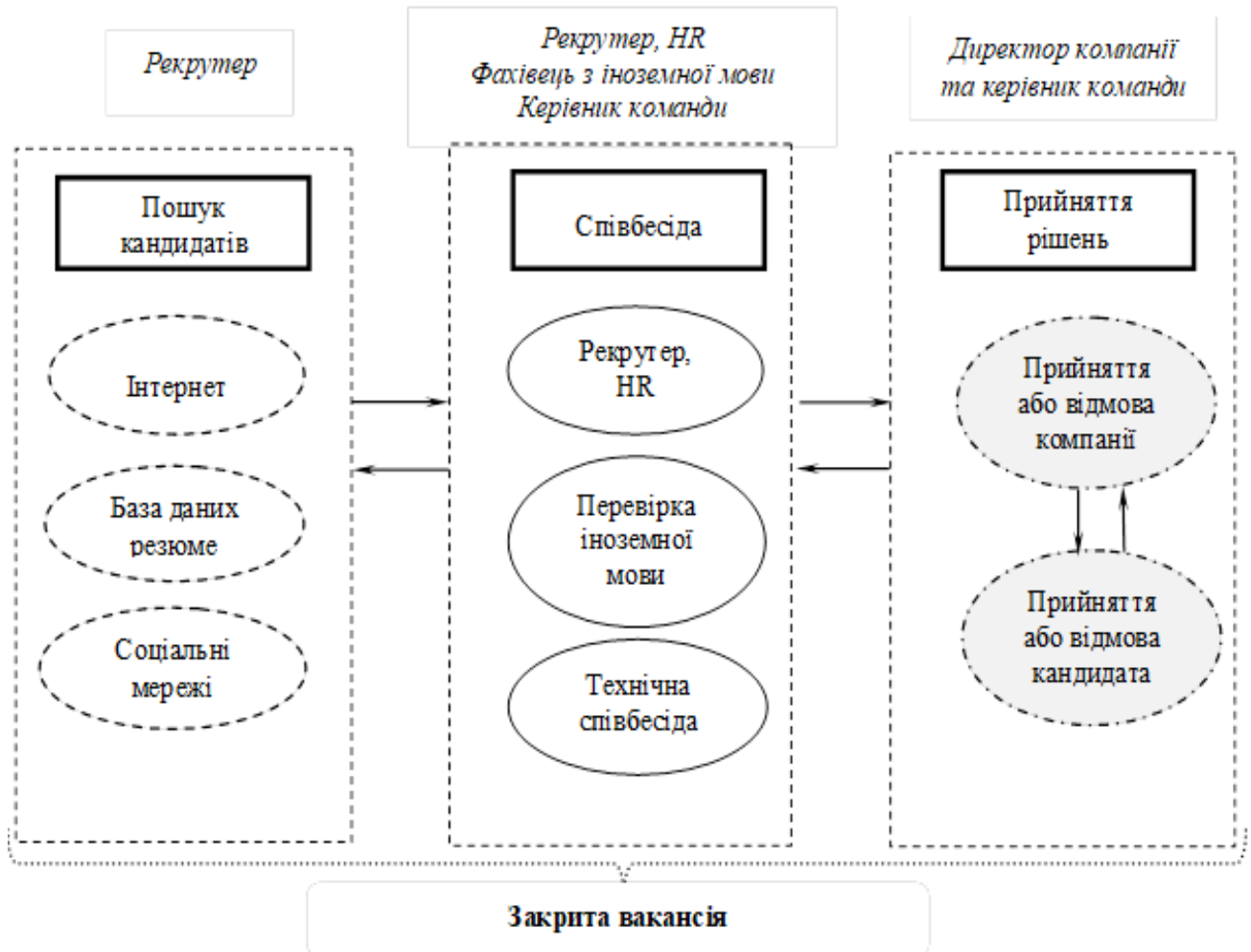


Рисунок 1 – Схема процесу відбору кандидатів на посаду у IT-фірму

Рекрутер під час пошуку кандидатів на вакансію самостійно приймає рішення про доцільність вибору того чи іншого методу або інструменту. При цьому пошук кандидатів в IT-сфері здійснюється здебільшого такими дієвими кадровими методами, як хедхантинг, рекрутинг, скринінг та інколи прелімінаринг [9]. Кожен метод має особливості та межі використання. Вибір того або іншого методу буде залежати від багатьох чинників, таких, як розмір і фінансово-матеріальний стан фірми, вид обраної стратегії її розвитку, галузь національної економіки, стадія життєвого циклу компанії на ринку тощо. До того ж є особливості вибору кожного методу для різних посад IT-фірми, табл. 1.

Рекрутинг – HR відділ підприємства здійснює пошук фахівців середньої ланки з урахуванням вимог до особистісних та професійних якостей кандидатів. Є одним з найпоширеніших методів пошуку кандидатів. Пошук здійснюється через оголошення у

базах даних Work.ua, Robota.ua, у ЗМІ. Після знаходження кандидата на посаду, що відповідає за формальними вимогами, рекрутер зв'язується з ним у зручному форматі (електронний лист, телефонний дзвінок або соціальні мережі) та проводить подальші етапи відбору.

Хедхантинг – HR відділ здійснює пошук спеціалістів вищої ланки з урахуванням потреб замовника, вимог до кандидатів. За змістом цей метод є «переманюванням» висококваліфікованих фахівців з одної компанії до іншої. При цьому здійснити таке переманювання доволі складно, так як зазвичай високоякісного фахівця цікавить не лише вища заробітна плата, а й новий вид діяльності, моральні заохочування тощо. До того ж успішність використання даного методу буде залежати від вміння рекрутера відчувати та швидко реалізувати впливові для кандидата важелі. Зазвичай використовують прямі методи пошуку, що проводиться в соціальних мережах LinkedIn, Facebook, Telegram. Зазвичай при використанні даного методу кадрові фахівці підприємства звертаються за послугами кадрових агентств. Кадрові агентства пропонують широкий спектр послуг як для роботодавця, так і для окремих осіб, що шукають місце роботи. Досвід співпраці промислових підприємств з кадровими агентствами дозволив сформулювати такі перевагами користування їх послугами:

1. Спеціалізація діяльності. Кадрові агентства виконують лише функції з підбору персоналу, саме тому нагромадили значний досвід у цій сфері діяльності. Крім того, кожен рекрутер агентства має спеціалізацію на підборі певної категорії або спеціальності персоналу, що підвищує швидкість та ефективність підбору персоналу.

2. Використання обґрунтованих та багаторазово перевірених на практиці методик і технологій підбору персоналу. На підставі власного досвіду рекрутер у кожному окремому випадку має можливість вибору саме того методу або інструменту підбору, який має принести найбільший позитивний результат.

3. Конфіденційність. Кадрові агентства оперують виключно тим обсягом загальної інформації, який роботодавець надав для відкритого поширення на ринку праці. При цьому більш конкретна інформація із зазначенням контактної інформації надається лише кандидату, який більше всіх інших підходить для зайняття наявної вакансії.

4. Широка інформаційна база. Кадрові агентства протягом всього періоду існування та функціонування на ринку формують базу даних, яка за домовленістю поступає у повне розпорядження роботодавця. Використання такої бази надає можливість роботодавцю самостійно здійснити вибір самого успішного з кількох кандидатів на вакантну посаду при значній економії часу та інших ресурсів.

5. Гарантованість якості та високих результатів. Відповідно до договору, який укладається під час підписання угоди між кадровим агентством та роботодавцем, кадрове агентство протягом встановленого періоду часу зобов'язується здійснити безкоштовно заміну кандидата, з яким було розірвано трудовий договір за будь-якою з можливих причин [10, с.103]

Скринінг – фахівці HR відділу підприємства здійснюють пошук допоміжного та обслуговуючого персоналу нижньої ланки, враховуючи такі вимоги, як: стать, вік, освіта, досвід роботи тощо. Окрім цього скринінг використовується також для попереднього відбору конкретного кандидата на співбесіду, де додатково можливо оцінити його навички, досвід, навчання та інколи бажаний рівень заробітної плати. Тобто метод носить переважно функціонально-інструментальний характер і може бути використаним як доповнення до інших методів підбору персоналу, інструмент попереднього відбору.

Таблиця 1

Особливості використання методів підбору персоналу для різних категорій посад ІТ-фірми		Рекрутинг	Скринінг	Премілінарінг
Посада	Хедхантінг	Керівний склад		
Вище керівництво	Найбільш дієвий метод, якщо ставиться задача знайти досвідченого й високо професійного фахівця	Може бути використаним, проте є ризик витратити багато часу та не знайти потрібного кандидата	Недоцільно використовувати	Не може бути використаним
Менеджер по персоналу (HR)	Використовується, проте не досить часто через високі витрати, зазвичай для пошуку досвідченого менеджера, якого важко знайти на ринку	Найбільш дієвий метод вибору з безлічі резюме кандидата за певними критеріями та вимогами	Можливий для вибору конкретних кандидатів на співбесіду	Можливий розгляд студента в якості стажера
Рекрутер	Може розглядається як варіант лише для умов великого підприємства, яке реалізує стратегію омолодження персоналу та виходу на новий ринок	Найбільш дієвий метод вибору з безлічі резюме кандидата за певними критеріями та вимогами	Можливий для вибору конкретних кандидатів на співбесіду	Можливий розгляд студента в якості стажера
Бухгалтер	Метод рідко використовується – лише для пошуку рідкісних кандидатів, що мають певні професійні компетентності	Найбільш дієвий метод вибору з безлічі резюме кандидата за певними критеріями та вимогами	Можливий для вибору конкретних кандидатів на співбесіду	Можливий розгляд студента в якості стажера
Senior (професіонал)	Найбільш дієвий метод, яким можна «переманити» потрібного кандидата з іншої компанії. Для цього потрібно не мало часу і вагомі причини для переконання	Рідко використовується, проте бувають ситуації коли до баз даних потрапляють резюме потрібних фахівців	Можливий для вибору конкретних кандидатів на співбесіду	Не може бути використаним
Middle (середній)	Для цієї ланки «переманювання» конкретної особи здійснюється рідко, проте можливо через надмірну складність виконуваних робіт та професіоналізм кандидата	Найбільш дієвий метод вибору з безлічі резюме кандидата за певними критеріями та вимогами	Можливий для вибору конкретних кандидатів на співбесіду	Можливий розгляд студента в якості стажера
Junior (початківець)	Використовується дуже рідко, виключно для пошуку особи із конкретними компетенціями	Найбільш дієвий метод вибору з безлічі резюме кандидата за певними критеріями та вимогами	Можливий для вибору конкретних кандидатів на співбесіду	Для пошуку кандидата з певним запасом знань у потрібній області і мотивацією до неперервного навчання
Офіс-менеджер	Недоцільно використовувати	Адміністративний персонал Найбільш дієвий метод вибору з безлічі резюме кандидата за певними критеріями та вимогами	Можливий для вибору конкретних кандидатів на співбесіду	Можливий розгляд студента в якості стажера
Прибиральник	Недоцільно використовувати	Недоцільно використовувати	Найбільш дієвий метод	Недоцільно використовувати
Повар	Недоцільно використовувати	Найбільш дієвий метод, особливу увагу звергають та досвід та минуле місце роботи кандидата	Можливий для вибору конкретних кандидатів на співбесіду	Можливий розгляд студента в якості стажера

Прелімінаринг – фахівці HR відділу здійснюють пошук молодих фахівців на первинному ринку праці або залучають студентів до виробничої практики, під час якої здійснюють відбір найбільш розумних, морально-психологічно стійких й професійно компетентних осіб, навчають їх особливостям професії і пропонують в майбутньому робоче місце в компанії. Даний метод є мало реалізованим в ІТ-сфері, так як більшість компаній шукають фахівців з досвідом роботи від трьох років та з певним професійно наповненим портфоліо. Водночас деякі фірми ризикують і роблять ставку на молодих фахівців, здатних надати поштовх й перспективний вектор розвитку їх діяльності, організаційно створити можливості до успішного здійснення докорінних змін у виробничо-господарських й ринково-маркетингових процесах з метою підвищення конкурентоспроможності на ринку.

Вдале суміщення менеджером по персоналу одночасно різних методів підбору кандидатів на вакантні посади і робочі місця дозволить протягом короткого часу та із мінімальними витратами ресурсів досягти очікуваних результатів.

Висновки та перспективи подальших досліджень. ІТ-сфера є однією з найбільш перспективних для розвитку економіки України, тому насиченню її високопрофесійними фахівцями має приділятися достатньо уваги. Забезпечення підбору фахівців на вакантні робочі місця може бути здійснено за допомогою різних методів як внутрішнього, так і зовнішнього характеру дії. Детальне дослідження особливостей практичної реалізації кожного з можливих методів має дозволити оптимізувати грошові й ресурсні потоки підприємства, що спрямовуються на підбір фахівців, скоротити час на здійснення таких процедур. Подальші дослідження мають бути спрямованими на створення механізму мотивації рекрутерів та менеджерів по персоналу до підвищення ефективності процедур підбору кадрів різного професійно-кваліфікаційного рівня, скорочення ступеня їх витратності при одночасному збільшенні віддачі від продуктивної й інноваційної праці нових працівників.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Кичко І. Інноваційні методи підбору та оцінки персоналу / І. Кичко, О. Горбачова // Проблеми і перспективи економіки та управління. – 2017. – № 2 (10). – С. 7-14.
2. Федорова А.С. Сучасні проблеми у процесі відбору та найму персоналу в організації / А.С. Федорова, В.І. Бокій // Вісник КНУТД. – 2014. – №1. – С. 187-193.
3. Назарова Г.В. Технології підбору персоналу на базі сучасних програмних продуктів / Г.В. Назарова // Вісник Донбаської державної машинобудівної академії. – 2012. – № 1. – С. 162-165.
4. Шипуліна В.О. Новітні підходи до залучення кадрових ресурсів / В.О. Шипуліна, О.В. Каспрук // Вісник Хмельницького національного університету. – 2012. – № 3. – Т. 2. – С. 111-117.
5. Мальбе В.В. Професійний підбір кадрів як запорука успішної діяльності підприємства / В.В. Мальбе, А.В. Холодницька // Науковий огляд. – 2017. – № 4 (36). – С. 12-18.
6. Глазунова О.Г. Модель підготовки майбутнього ІТ фахівця в університетах аграрного профілю в умовах глобалізації та євроінтеграції / О.Г. Глазунова // Вісник Національного університету оборони України. – 2014. – №5 (42). – С. 36-42.
7. Орлова О.М. Особливості управління персоналом в ІТ-сфері / О.М. Орлова // Науковий вісник Ужгородського національного університету. – 2017. – Вип. 11. – С. 117-120.

8. Захарова О.В. Вдосконалення роботи кадрової служби як чинник ефективної кадрової політики підприємства / О.В. Захарова // Актуальні проблеми сучасності: моногр. / Донецька філія Європейського університету. – Донецьк, СПД Куприянов В.С., 2010. – С.86-92.
9. Рекун Г.П. Особливості використання технологій підбору персоналу на підприємстві / Г.П. Рекун, Я.С. Маліновська // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Економіка і менеджмент. – 2015. – Вип. 12. – С. 114-118.
10. Захарова О.В. Специфіка сучасного процесу підбору персоналу / О.В. Захарова, В.С. Коноваленко // Вісник Донбаської державної машинобудівної академії: зб. наук. праць. – Краматорськ: ДДМА, 2012. – № 1 (26). – С.101-105.

DOI 10.31558/2307-2318.2019.1.8

УДК 331.5

Наумова М. А., к.ф.-м.н., доцент, Донецький національний університет імені Василя Стуса

Любінчак К. Р., бакалавр, Донецький національний університет імені Василя Стуса

ТАКСОНОМІЧНИЙ АНАЛІЗ СТАНУ РИНКУ ПРАЦІ РЕГІОНІВ УКРАЇНИ

Ринок праці сьогодні є одним з найбільш складних елементів ринкової економіки України. Сучасне становище дослідники вважають кризовим і таким, що продукує трудову бідність, зниження економічної активності працездатного населення, розширення вимушеної праці, розшарування населення на соціально-вразливі групи та ряд інших проблем. Таким чином, особливої актуальності набуває задача державного регулювання ринку праці, вирішення проблеми ефективної зайнятості населення, створення ринку робочої сили, запобігання масового безробіття та міграції. Стан ринку праці України та її регіонів потребує постійного аналізу і моніторингу. Оцінка рівня конкурентоспроможності регіонів за показниками ринку праці стикається з необхідністю спільного аналізу багатьох різномірних соціально-економічних показників. Таким чином, задача рейтингування ринків праці у регіонах України може бути зведена до задачі впорядкування багатовимірних об'єктів і визначення найбільш конкурентоспроможного з них, що дозволяє використовувати для вирішення цієї проблеми таксономічну процедуру. Метою дослідження є визначення рейтингу регіонів України за основними соціально-економічними показниками ринку праці, що мають найважливіший вплив на його функціонування. У статті визначені основні тенденції національного ринку праці на сучасному етапі розвитку держави і проведено аналіз стану регіональних ринків праці за допомогою таксономічного методу. Виокремлені переваги цього методу та застосовано для рейтингування регіонів за основними показниками ринку праці: економічне неактивне населення, зайняте населення, кількість вакансій, чисельність населення, середня заробітна плата, заборгованість із виплати заробітної плати, рівень безробіття, кількість зареєстрованих безробітних, зареєстрована трудова міграція. Результати проведеного таксономічного аналізу дозволили проранжувати регіони України за основними показниками ринку праці у 2017 році, поділити на чотири групи. В статті наведено основні вектори реформування ринку праці, які вимагають виявлені проблеми. Доведено, що необхідно радикально змінити місце питань ринку праці в системі пріоритетів державної соціально-економічної політики.

Ключові слова: ринок праці, таксономічний аналіз, рейтингування, конкурентоспроможність, соціально-економічна нестабільність.

Наумова М.А., Любінчак Е.Р.

ТАКСОНОМИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ СОСТОЯНИЯ РЫНКА ТРУДА РЕГИОНОВ УКРАИНЫ

Рынок труда сегодня является одним из наиболее сложных элементов рыночной экономики Украины. Современное положение исследователи считают кризисным и таким, что производит трудовую бедность, снижение экономической активности трудоспособного населения, расширение вынужденного труда, расслоение населения на социально-уязвимые группы и ряд других проблем. Таким образом, особую актуальность приобретает задача государственного регулирования рынка труда, решение проблемы эффективной занятости населения, создание рынка рабочей силы, предотвращение массовой безработицы и миграции. Состояние рынка труда Украины и

ее регионов требует постоянного анализа и мониторинга. Оценка уровня конкурентоспособности регионов по показателям рынка труда сталкивается с необходимостью совместного анализа многих разнородных социально-экономических показателей. Таким образом, задача рейтингования рынков труда в регионах Украины может быть сведена к задаче упорядочения многомерных объектов и определения наиболее конкурентоспособного, что позволяет использовать для решения этой проблемы таксономическую процедуру. Целью исследования является определение рейтинга регионов Украины по основным социально-экономическим показателям рынка труда, имеющих важнейшее влияние на его функционирование. В статье определены основные тенденции национального рынка труда на современном этапе развития государства и проведен анализ состояния региональных рынков труда с помощью таксономического метода. Выделены преимущества этого метода и применены для рейтингования регионов по основным показателям рынка труда: экономически неактивное население, занятое население, количество вакансий, численность населения, средняя заработная плата, задолженность по выплате заработной платы, уровень безработицы, количество зарегистрированных безработных, зарегистрированная трудовая миграция. Результаты проведенного таксономического анализа позволили проранжировать регионы Украины по основным показателям рынка труда в 2017 году, разделить их на четыре группы. В статье приведены основные векторы реформирования рынка труда, которое требуют обнаруженные проблемы. Доказано, что необходимо радикально изменить место вопросов рынка труда в системе приоритетов государственной социально-экономической политики.

Ключевые слова: рынок труда, таксономический анализ, рейтингование, конкурентоспособность, социально-экономическая нестабильность.

Naumova M., Lyubinchak E.

TAXONOMIC ANALYSIS OF THE LABOR MARKET STATE OF THE UKRAINIAN REGIONS

The labor market today is one of the most complex elements of the market economy of Ukraine. Researchers consider the current situation to be a crisis and such that it produces labor poverty, a decrease in the economic activity of the able-bodied population, the expansion of forced labor, the separation of the population into socially vulnerable groups and a number of other problems. Thus, the tasks of state regulation of the labor market, solving the problem of effective employment of the population, creating a labor market, and preventing mass unemployment and migration become particularly relevant. The state of the labor market in Ukraine and its regions requires constant analysis and monitoring. Assessing the level of competitiveness of regions in terms of labor market indicators is faced with the need for a joint analysis of many different socio-economic indicators. Thus, the task of rating labor markets in the regions of Ukraine can be reduced to the task of streamlining multidimensional objects and determining the most competitive one, which makes it possible to use a taxonomic procedure to solve this problem. The aim of the study is to determine the rating of the regions of Ukraine on the main socio-economic indicators of the labor market, which have the most important influence on its functioning. The article identifies the main trends in the national labor market at the present stage of state development and analyzes the state of regional labor markets using the taxonomic method. The advantages of this method are highlighted and applied to the rating of regions by main labor market indicators: amount of economically inactive population, employed population, number of vacancies, population size, average wage, wage arrears, unemployment rate, number of registered unemployed, registered labor migration. The results

of the taxonomic analysis allowed to rank the regions of Ukraine on the main indicators of the labor market in 2017, to divide them into four groups. The article presents the main vectors of labor market reform that are required by the problems found. It is proved that it is necessary to radically change the place of labor market issues in the system of priorities of the state socio-economic policy.

Key words: labor market, taxonomic analysis, rating, competitiveness, socio-economic instability.

Постановка проблеми та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. Ринок праці сьогодні є одним з найбільш складних елементів ринкової економіки України. Сучасне становище дослідники вважають кризовим і таким, що продукує трудову бідність, зниження економічної активності працездатного населення, розширення вимушеної праці, розшарування населення на соціально-вразливі групи та ряд інших проблем. Таким чином, особливої актуальності набуває задача державного регулювання ринку праці, вирішення проблеми ефективної зайнятості населення, створення ринку робочої сили, запобігання масового безробіття та міграції. Стан ринку праці України та її регіонів потребує постійного аналізу і моніторингу.

У процесі вироблення заходів адекватного управління ринковими процесами, зокрема ринком праці, основним завданням є розвиток нових методів оцінки ефективності функціонування об'єкта дослідження, її інструментів. Оцінка стану регіонального ринку праці за результатами окремих методів і досліджень має певні складнощі (носить непрямий характер) і може призводити до помилкової інтерпретації. Збільшення ступеня достовірності і стійкості до помилок, допущених при оцінці окремих показників, можна досягти за допомогою багатофакторної оцінки стану ринку праці регіону. Серед таких методів дослідження важливе місце посідає таксономічний аналіз тенденцій розвитку зайнятості населення та рівня оплати праці на рівні окремих регіонів України.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. На сьогодні вагомий внесок у розуміння становлення й розвиток ринку праці здійснили такі вітчизняні науковці, як Лісогор Л.[1], Близнюк В.[2], Петрова І.[3], Мовчан О.[4], Петюжа В., Бондар І., Войнаренкова М., Дегтярова І., Ведернікова М., Алімова О., Пирожкова С. та багато інших дослідників. Застосування таксономічного методу для аналізу економічних проблем висвітлено в роботах таких українських вчених, як Плюта В. [5], Дуляба Н.[6], Хельвіг З., Городний В. та інших.

Разом з цим, слід проводити перманентний аналіз ринку праці України в умовах погіршення загальної економічної ситуації, анексії частини території нашої країни й ведення військових дій у Донецькій та Луганській областях, які погіршують стан його функціонування.

Метою дослідження є визначення рейтингу регіонів України за основними соціально-економічними показниками ринку праці, що мають найважливіший вплив на його функціонування.

Викладення основного матеріалу. Сьогодні стан ринку праці та процеси у сфері зайнятості населення відносяться до соціально-економічних параметрів, які значним чином впливають на суспільний розвиток і конкурентоспроможність національної економіки. Становлення ринку праці в Україні відбувається під впливом загальних державних і специфічних регіональних умов і факторів, що впливають на нові тенденції в соціально-трудових відносинах і умовах зайнятості населення. У регіональному аспекті основна функція ринку праці полягає в перерозподілі робочої сили між регіонами,

видами економічної діяльності і сферами виробництва, в забезпеченні роботою економічно активного населення регіону нашої країни.

Ринок праці поділяється на два сегменти: зайняте та незайняте населення, які в свою чергу відрізняються специфікою економічної поведінки, соціальним статусом, рівнем та стабільністю доходів, конкурентоспроможністю та захищеністю на ринку праці. На сучасному етапі відбувається значне посилення сегментації ринку, що спричинено змінами в економіці країни, спадом виробництва, появою нових технологій, які не потребують участі робочої сили в процесі виробництва. Тому саме ці фактори й спричинили високий ріст безробіття та зубожіння певних соціальних верст населення, зниження життєвих стандартів українців. Безумовно однією з головних проблем на сьогоднішньому ринку праці є низький середній рівень заробітків, і в результаті низька питома вага витрат на робочу силу у собівартості виробництва та оплати праці найманих працівників у ВВП, надмірна міжгалузева і низька міжпосадова диференціація заробітної плати, передусім у бюджетній сфері.

До основних тенденцій на сучасному етапі розвитку національного ринку праці можна віднести: зменшення чисельності населення, в тому числі економічно активного і зайнятого, зростання безробіття, в тому числі і молодіжного, трудової міграції, неефективне використання трудового потенціалу суспільства, диференціація зайнятості за територіальним та віковим принципами, низькі в порівнянні з високорозвиненими країнами заробітна плата і погані (небезпечні) умови праці, низький рівень допомоги по безробіттю, розширення тіньової зайнятості в економіці, невідповідність між структурою попиту на ринку праці, що швидко змінюється, і сформованим раніше професійно-кваліфікаційним складом робочої сили, зниження рівня захисту трудових прав найманих працівників, інституційна нестійкість економіки і нестабільність інституту ринку праці.

Таким чином, від ефективності функціонування ринку праці в значній мірі залежать як напрямки і темпи макроекономічного розвитку регіонів і країни, так і рівень та якість життя населення. Ситуація на ринку праці виступає базовим параметром, по відношенню до якого більшість індикаторів соціально-економічного розвитку територій є похідними. Особливе місце ринку праці в регіоні диктує гостру необхідність його аналізу, прогнозування та ефективного регулювання. Ринок праці має складну структуру, яка може бути розкрита за різними ознаками залежно від цілей аналізу. У даній роботі ми зупинилися головним чином на функціональній структурі ринку праці, тобто виділили ті його компоненти, які відображають основні напрями його функціонування.

Оцінка рівня конкурентоспроможності регіонів за показниками ринку праці стикається з необхідністю спільного аналізу багатьох різнорідних соціально-економічних показників. Таким чином, задача рейтингування ринків праці у регіонах України може бути зведена до задачі впорядкування багатомірних об'єктів і визначення найбільш конкурентоспроможного з них, що дозволяє використовувати для вирішення цієї проблеми таксономічну процедуру.

Таксономія – це наука, що розглядає принципи і способи класифікації та систематизації складних областей дійсності, що мають, як правило, ієрархічну будову [7]. В основу методу покладено визначення так званої таксономічної відстані, тобто відстані між точками багатомірного простору, розмірність якого визначається кількістю ознак, що характеризують об'єкт, що вивчається. Безсумнівною перевагою таксономічного методу, який дозволяє його широке застосування, є процес так званої стандартизації показників, внаслідок якого властивості об'єкта, описані різними

якісними і кількісними показниками, перетворюються в єдину стандартизовану систему вимірювання [5].

Стандартизація дозволяє позбутися від одиниці виміру – як вартісної, так і натуральної. Саме тому даний метод підходить для аналізу розвитку регіонів за ринком праці.

Узагальнивши праці вчених, можна виокремити переваги таксономічного аналізу при дослідженні розвитку регіонів:

- можливість сконцентрувати різнопланову інформацію в один результативний показник;

- можливість застосування великої кількості показників, навіть якщо вони є неспівставними по одиницях виміру;

- можливість доповнення досліджень додатковими показниками.

Розглянемо більш детально цей метод на прикладі регіонів країни за основними показниками ринку праці. У нашому дослідженні, одиниці X_i - це регіони України, а ознаки - економічне неактивне населення, тис. осіб (1), зайняте населення, тис. осіб (2), кількість вакансій, тис. одиниць (3), чисельність населення, тис. осіб (4), середня заробітна плата, грн. (5), заборгованість із виплати заробітної плати, млн грн. (6), рівень безробіття, у % до економічно активного населення працездатного віку (7), кількість зареєстрованих безробітних, тис. осіб (8), зареєстрована трудова міграція, осіб (9). На основі наведених індикаторів нами було сформовано матрицю спостережень для проведення таксономічного аналізу стану ринку праці в Україні за 2017 рік та проведені розрахунки в програмі «Microsoft Excel». Матрицю спостережень для визначення рейтингу регіонів України за ринком праці наведено у таблиці 1 відповідно, побудова буде проводитись без урахування тимчасово окупованих територій у Донецькій і Луганській областях та Автономної Республіки Крим.

Таблиця 1

Матриця спостережень. Статистичні дані ринку праці України за 2017 рік

Регіон		Ознаки								
		1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Вінницький	272,6	617,8	0,8	1575,9	7613	12,2	11,0	20,3	601
2	Волинський	231,0	361,4	2,2	1036,9	7249	34,3	12,6	8,2	261
3	Дніпропетровський	513,9	1346,3	4,5	3227,4	8247	148,3	8,8	27,4	1956
4	Донецький	380,6	705,7	0,7	4209,3	9886	537,9	15,1	11,8	2926
5	Житомирський	211,6	485,2	1,9	1236,6	7207	4,4	11,3	13,9	685
6	Закарпатський	254,3	481,1	0,8	1255,6	8127	10,0	10,8	5,2	169
7	Запорізький	289,1	694,3	0,8	1730,5	8305	112,8	11,0	21,7	449
8	Івано-Франківський	294,3	526,4	1,1	1375,9	6935	34,1	9,0	9,2	259
9	Київський	291,7	728,2	4,7	1738,5	8719	143,7	6,7	13,5	163
10	Кіровоградський	166,5	363,8	2,0	954,5	6798	17,4	12,6	17,4	229
11	Луганський	104,0	272,4	0,5	2176,9	7484	577,1	17,6	8,3	0
12	Львівський	476,4	1033,9	5,7	2513,4	7879	87,1	7,7	14,5	3852
13	Миколаївський	185,1	472,7	1,8	1145,0	8828	105,3	10,6	17,8	1054
14	Одеський	434,5	961,0	3,0	2373,7	8297	50,1	7,4	13,4	61929
15	Полтавський	240,7	562,0	2,2	1412,4	7839	32,8	12,2	24,0	19
16	Рівненський	243,8	416,7	1,1	1160,6	7676	60,6	12,6	13,0	351
17	Сумський	188,2	450,0	1,3	1097,2	7359	127,0	9,6	14,6	159
18	Тернопільський	222,8	387,7	1,0	1052,5	6828	9,4	12,2	9,2	938
19	Харківський	412,8	1204,7	3,5	2681,9	7447	230,4	6,3	22,8	661

Продовження таблиці 1

20	Херсонський	164,8	433,1	0,5	1049,8	7206	9,7	11,3	11,2	1077
21	Хмельницький	237,9	495,6	1,2	1276,6	7559	6,5	9,2	12,1	8
22	Черкаський	185,0	507,4	0,2	1222,1	7267	116,1	10,4	18,2	272
23	Чернівецький	205,5	331,8	1,2	904,3	7265	4,1	9,5	6,6	319
24	Чернігівський	159,0	404,5	1,1	1018,2	6656	12,6	11,7	10,9	259
Тип ознаки		–	+	+	+	+	–	–	–	–
m_k		265,3	593,49	1,83	1642,7	7694,8	103,5	10,72	14,38	3274,83
σ_k		104,0	274,32	1,43	810,89	733,58	148,9	2,51	5,66	12264,9

Розроблено за [8], [9]

Ознаки в матриці X (табл. 1), які описують різні властивості об'єктів, можуть бути випадковими величинами з різними розподілом значень, також вони можуть бути різної розмірності. Тому наступним етапом буде виконання стандартизації ознак шляхом переходу до нормованих безрозмірних значень y_{ik} :

$$y_{ik} = \frac{x_{ik} - m_k}{\sigma_k}, \quad i = 1, \dots, m, \quad k = 1, \dots, n, \quad (1)$$

де $m = 24$ — кількість одиниць-регіонів, дорівнює кількості рядків матриці; n — кількість ознак кожної статистичної одиниці; k — номер ознаки; x_{ik} — значення ознак номер k для одиниці номер i ; m_k — оцінка математичного сподівання значення ознаки x_{ik} , σ_k — стандартне відхилення ознаки номер k .

Таблиця 2

Матриця стандартизованих ознак показників ринку праці регіонів України за 2017 рік

№	Ознаки								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	0,07	0,09	-0,72	-0,08	-0,11	-0,61	0,11	1,05	-0,22
2	-0,33	-0,85	0,26	-0,75	-0,61	-0,46	0,75	-1,09	-0,25
3	2,39	2,74	1,88	1,95	0,75	0,30	-0,76	2,30	-0,11
4	1,11	0,41	-0,79	3,17	2,99	2,92	1,75	-0,46	-0,03
5	-0,52	-0,39	0,05	-0,50	-0,67	-0,67	0,23	-0,09	-0,21
6	-0,11	-0,41	-0,72	-0,48	0,59	-0,63	0,03	-1,62	-0,25
7	0,23	0,37	-0,72	0,11	0,83	0,06	0,11	1,29	-0,23
8	0,28	-0,24	-0,51	-0,33	-1,04	-0,47	-0,68	-0,92	-0,25
9	0,25	0,49	2,02	0,12	1,40	0,27	-1,60	-0,16	-0,25
10	-0,95	-0,84	0,12	-0,85	-1,22	-0,58	0,75	0,53	-0,25

Продовження таблиці 2

11	-1,55	-1,17	-0,93	0,66	-0,29	3,18	2,74	-1,07	-0,27
12	2,03	1,61	2,72	1,07	0,25	-0,11	-1,20	0,02	0,05
13	-0,77	-0,44	-0,02	-0,61	1,54	0,01	-0,05	0,60	-0,18
14	1,63	1,34	0,82	0,90	0,82	-0,36	-1,32	-0,17	4,78
15	-0,24	-0,11	0,26	-0,28	0,20	-0,47	0,59	1,70	-0,27
16	-0,21	-0,64	-0,51	-0,59	-0,03	-0,29	0,75	-0,24	-0,24
17	-0,74	-0,52	-0,37	-0,67	-0,46	0,16	-0,45	0,04	-0,25
18	-0,41	-0,75	-0,58	-0,73	-1,18	-0,63	0,59	-0,92	-0,19
19	1,42	2,23	1,17	1,28	-0,34	0,85	-1,76	1,49	-0,21
20	-0,97	-0,58	-0,93	-0,73	-0,67	-0,63	0,23	-0,56	-0,18
21	-0,26	-0,36	-0,44	-0,45	-0,19	-0,65	-0,60	-0,40	-0,27
22	-0,77	-0,31	-1,14	-0,52	-0,58	0,08	-0,13	0,67	-0,24
23	-0,57	-0,95	-0,44	-0,91	-0,59	-0,67	-0,49	-1,38	-0,24
24	-1,02	-0,69	-0,51	-0,77	-1,42	-0,61	0,39	-0,62	-0,25
Тип	-	+	+	+	+	-	-	-	-

Авторська розробка

Для подальшого аналізу знайдемо координати y_{0k} ідеальної багатовимірної одиниці (точки Y_0), вибираючи «кращі» з існуючих значень ознак:

$$y_{0k} = \begin{cases} \max_i y_{ik}, & \text{якщо показник-стимулятор,} \\ \min_i y_{ik}, & \text{якщо показник-дестимулятор.} \end{cases} \quad (2)$$

Для знаходження таксономічного показника регіонів за обраними ознаками знаходимо стандартизовані ознаки еталону розвитку для регіонів відносно ринку праці України:

$$Y_0 = (-1,55; 2,74; 2,72; 3,17; 2,99; -0,67; -1,76; -1,62; -0,27).$$

Розрахуємо відстань кожної точки до еталону розвитку за формулою:

$$d_{i0} = \sqrt{\sum_{k=1}^n (y_{ik} - y_{0k})^2}, \quad i = 1, \dots, m. \quad (3)$$

Чим ближче одиниця X_i сукупності знаходиться до точки еталона розвитку, тим меншим буде значення d_{i0} . Однак конкретне значення відстані не дає однозначної характеристики ступеня віддаленості одиниці сукупності від ідеальної точки. Більш інформативним є відношення d_i відстані d_{i0} до максимально можливої відстані d_0 в досліджуваній сукупності багатовимірних одиниць.

Для переходу до показника d_i потрібно знайти статистичну оцінку величини d_0 . З цією метою спочатку знаходимо середнє по всім одиницям значення відстані до ідеальної точки (оцінка математичного сподівання) $M(d_{i0})$:

$$M(d_{i0}) = \bar{d}_0 = \frac{1}{m} \sum_{i=1}^m d_{i0} \quad (4)$$

і оцінку середнього квадратичного відхилення від цієї відстані:

$$\sigma_0 = \sqrt{\frac{1}{m} \sum_{i=1}^m (d_{i0} - \bar{d}_0)^2}. \quad (5)$$

Величина d_0 є оцінкою максимальної відстані і може бути знайдена з урахуванням «правила трьох сигм»:

$$d_0 = \bar{d}_0 + 3\sigma_0. \quad (6)$$

Далі для кожної i -ї одиниці X_i сукупності знаходимо значення проміжного показника «рівня розвитку»:

$$c_i^* = \frac{d_{i0}}{d_0}. \quad (7)$$

Таке відношення лежить в межах $c_i^* \in [0, 1]$ і автоматично відображає ступінь близькості i -ї одиниці — точки досліджуваної сукупності до точки еталона розвитку.

Кінцева формула для показника рівня розвитку прийме вигляд:

$$C_i = 1 - c_i^*. \quad (8)$$

Результати обчислень оцінки максимальної відстані d_{i0} , проміжного показника c_i^* та таксономічного показника регіонів C_i наведено у таблиці 3.

Таблиця 3

Матриця відстаней показників ринку праці регіонів України за 2017 рік

№	Регіон	Віддалення від точки Y_0			Ранг	Група
		d_{i0}	c_i^*	C_i		
9	Київський	4,868	0,505	0,495	1	I
12	Львівський	5,422	0,563	0,437	2	

Продовження таблиці 3

№	Регіон	Віддалення від точки Y_0			Ранг	Група	
		d_{i0}	c_i^*	C_i			
19	Харківський	6,168	0,64	0,36	3	II	
3	Дніпропетровський	6,328	0,657	0,343	4		
13	Миколаївський	6,554	0,68	0,32	5		
6	Закарпатський	6,788	0,704	0,296	6		
7	Запорізький	6,867	0,712	0,288	7		
21	Хмельницький	6,87	0,713	0,287	8		
5	Житомирський	7,151	0,742	0,258	9		III
4	Донецький	7,168	0,744	0,256	10		
1	Вінницький	7,23	0,75	0,25	12		
15	Полтавський	7,226	0,75	0,25	11		
17	Сумський	7,254	0,753	0,247	13		
8	Івано-Франківський	7,265	0,754	0,246	14		
14	Одеський	7,304	0,758	0,242	15		
2	Волинський	7,434	0,771	0,229	17		
16	Рівненський	7,434	0,771	0,229	16		
23	Чернівецький	7,46	0,774	0,226	18		
20	Херсонський	7,639	0,793	0,207	19		
22	Черкаський	7,724	0,801	0,199	20		
18	Тернопільський	7,934	0,823	0,177	21		
24	Чернігівський	7,937	0,823	0,177	22		
10	Кіровоградський	8,045	0,835	0,165	23	IV	
11	Луганський	9,001	0,934	0,066	24		

Авторська розробка

Інтерпретація даного показника може бути проведена наступним чином: дана i -а одиниця X_i (регіон України) має тим більший рівень розвитку ринку праці, чим ближче до одиниці знаходиться значення показника рівня її розвитку.

Висновки. Результати проведеного таксономічного аналізу дозволили визначити рейтинг регіонів України за основними показниками ринку праці у 2017 році та поділити на чотири групи.

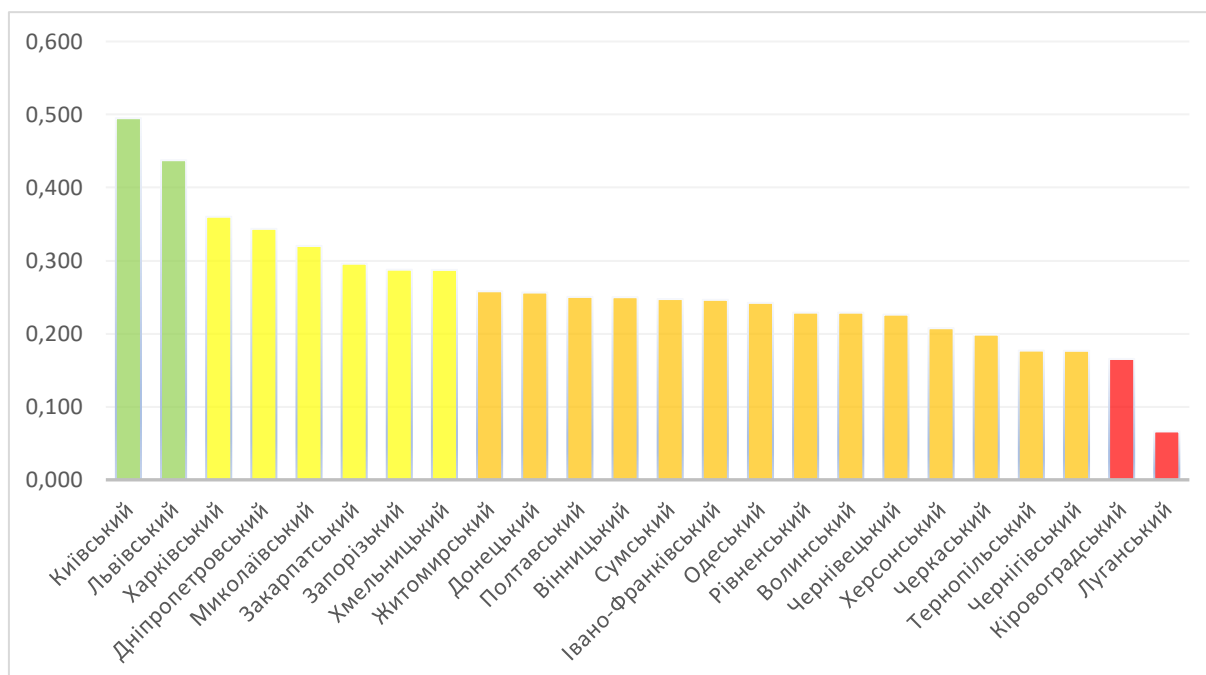


Рисунок 1 - Таксономічний показник регіонів України за ознаками ринку праці
Авторська розробка

До першої групи можна віднести Київський та Львівський регіони, які займають перші дві позиції рейтингу (рис. 1). У функціонуванні ринку праці в цих регіонах спостерігається певний баланс між стимулюючими факторами, як кількість населення, в тому числі і зайнятого, вакансій, рівень середньої заробітної плати та факторами, що мають дестимулюючий вплив на розвиток ринку праці.

Харківський, Дніпропетровський, Миколаївський, Закарпатський, Запорізький та Хмельницький регіони віднесено до другої групи, де безробіття, заборгованість з виплати заробітної плати та інші дестимулюючі фактори мають більш суттєвий вплив на ринок праці, але все-таки критичної ситуації не спостерігається.

Проведений аналіз національного ринку праці за 2017 рік дає можливість стверджувати про значну кількість проблем та неефективність чотирнадцяти регіонів країни (табл. 3). Але критична ситуація спостерігається у Кіровоградському, і, особливо, у Луганському регіонах, що потребує державного втручання та регулювання ринку праці в цих регіонах.

Отже, окреслені проблеми вимагають сформулювати пріоритетні напрями реформування національного ринку праці в умовах соціально-економічної нестабільності, такі як: удосконалення системи оплати праці, збільшення попиту на робочу силу, спрямування державної підтримки на розвиток малого та середнього бізнесу та внесення змін у податкове законодавство стосовно розвитку підприємництва. Для того, щоб не відхилитися від магістрального вектору розвитку цивілізації і сформувати повноцінні регіональні ринки праці, підвищити суспільний престиж праці, необхідно радикально змінити місце проблем ринку праці в системі пріоритетів

державної соціально-економічної політики, збільшити обсяги фінансування заходів, пов'язаних з рішенням макроекономічної проблеми працевлаштування та зайнятості населення.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Лісогор Л. Трансформація ринку праці: можливості реалізації інноваційних технологій. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2014. №47. С. 184-190. URL: <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&>
2. Близнюк В. Реконструктивний економічний розвиток: основні напрями, ефективність і соціальна справедливість. *Метаморфози ринку праці: глобальні тенденції та вітчизняні особливості*. Київ. 2016. №24. С. 89-109. URL: <http://ief.org.ua/docs/scc/2.pd>
3. Петрова І. Ринок праці України: суперечності функціонування і перспективи розвитку. *Україна: аспекти праці*. 2016. № 3-4. С. 3-9.
4. Мовчан О. Сучасні проблеми у сфері зайнятості населення Донецької та Луганської областей та шляхи їх подолання. *Україна: аспекти праці*. 2015. №2. С. 23-27.
5. Плюта В. Порівняння багатомірного аналізу в економічних дослідженнях: Методи таксономії і факторного аналізу. *Статистика*. 2012. 151с.
6. Дуляба Н.І., Сирветник-Царій В. В. Таксономічний аналіз як інструмент виявлення можливостей забезпечення розвитку ефективності управління економічним потенціалом підприємств торгівлі споживчої кооперації. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2016. №9. С.419-423.
7. Pocięcha J., Rozwój metod taksonomicznych i ich zastosowań w badaniach społeczno-ekonomicznych, Konferencja Naukowa inaugurująca obchody 90-lecia Głównego Urzędu Statystycznego "Statystyka społeczna. Dokonania - szanse - perspektywy". Kraków. 2008. 13с. URL: <http://www.stat.gov.pl>
8. Сайт державної служби статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
9. Державна служба зайнятості України. URL: <https://www.dcz.gov.ua/>.

DOI 10.31558/2307-2318.2019.1.9

УДК: 330.322:33.025.12

Руденко О.А., к.е.н., ст. викл. кафедри менеджменту та бізнес-адміністрування Черкаського державного технологічного університету

ОСОБЛИВОСТІ РЕГУЛЮВАННЯ ІНВЕСТИЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ ТА ДОСЛІДЖЕННЯ ІНВЕСТИЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ В ПОСТСОЦІАЛІСТИЧНИХ КРАЇНАХ

У статті висвітлено особливості формування та регулювання інвестиційних заходів в постсоціалістичних країнах. Досліджено основні комплекси заходів державного управління в Угорщині, Польщі та Чехії щодо подолання наслідків кризи та формування сприятливого інвестиційного середовища. Аналізуються причини та наслідки інвестиційних заходів, особливості регулювання інвестиційної діяльності на державному рівні. Узагальнено результати реалізації заходів державного управління. Наводяться види державного управління, розкрито особливості руху інвестиційних потоків та досліджено динаміку прямих іноземних інвестицій в Угорщині, Польщі та Чехії, визначено цілі інвестиційної політики в постсоціалістичних країнах.

Ключові слова: управління, державне управління, регулювання, інвестиційна діяльність, формування, інвестиційний потенціал.

Руденко О.А.

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ИНВЕСТИЦИОННЫХ ПРОЦЕССОВ И ИССЛЕДОВАНИЯ ИНВЕСТИЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА В ПОСТСОЦИАЛИСТИЧЕСКИХ СТРАНАХ

В статье освещены особенности формирования и регулирования инвестиционных мероприятий в постсоциалистических странах. Исследованы основные комплексы мероприятий государственного управления в Венгрии, Польше и Чехии по преодолению последствий кризиса и формирования благоприятной инвестиционной среды. Анализируются причины и последствия инвестиционных мероприятий, особенности регулирования инвестиционной деятельности на государственном уровне. Обобщены результаты реализации мер государственного управления. Приводятся виды государственного управления, раскрыты особенности движения инвестиционных потоков и исследована динамика прямых иностранных инвестиций в Венгрии, Польше и Чехии, определены цели инвестиционной политики в постсоциалистических странах.

Ключевые слова: управление, государственное управление, регулирование, инвестиционная деятельность, формирование, инвестиционный потенциал.

Rudenko O.A.

FEATURES OF REGULATION OF INVESTMENT PROCESSES AND INVESTMENT POTENTIAL INVESTIGATION IN POST-SOCIALIST COUNTRIES

The article highlights the peculiarities of the formation and regulation of investment measures in post-socialist countries. The basic complexes of measures of public administration in Hungary, Poland and the Czech Republic concerning the consequences of the crisis and the formation of a favorable investment environment have been researched. The causes and consequences of investment measures, especially the regulation of investment activity at the state level are analyzed. The results of realization of measures of public administration are generalized. The types of public administration are presented, features of the flow of investment

flows are revealed, and the dynamics of foreign direct investment in Hungary, Poland and the Czech Republic is investigated, and the objectives of investment policy in post-socialist countries are determined.

Key words: management, public administration, regulation, investment activity, formation, investment potential.

Постановка проблеми. В умовах економічної невизначеності та глобального розвитку особливої актуальності набуває дослідження факторів, що сприяють розвитку інвестиційного потенціалу краї світу. Серед них – збільшення обсягів, раціоналізація структури, диверсифікація джерел, обґрунтування пріоритетних напрямів і механізмів залучення і ефективного використання інвестиційних ресурсів, які формують інвестиційний потенціал української економіки. Зарубіжний досвід постсоціалістичних країн (Угорщини, Польщі та Чехії), де ринкові та економічні процеси набули активного розвитку, а ринок та розвиненість економічної системи значно випередили Україну, зокрема через увагу до інвестиційного потенціалу, є надзвичайно важливим. Механізми та підходи, які застосовуються для його дослідження як в комплексі, так і в розрізі складників можуть стати основою для формування відповідної управлінської платформи в нашій державі та її регіонах.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вітчизняні та зарубіжні вчені багато уваги приділяють вивченню та аналізу інвестиційного потенціалу як фактору забезпечення економічної стабільності. Серед них Дж. Копперн, В. Горт, В. Геєць, О. Колодізев, Я. Солтис, Г. Марков, Ф. Ткачик та інші. Переважно дослідження науковців, таких як О. Пестрецова, С. Чимшит, В. Мельник, Б. Губський, стосуються світового досвіду залучення інвестицій, тенденцій макроекономічного зростання зарубіжних країн, аналізу динаміки та структури інвестицій.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Незважаючи на існуючі дослідження, питання стану та розвитку інвестиційного потенціалу Угорщини, Польщі та Чехії залишається відкритим для нових дискусій. Адже, до цього часу в країнах не існує стійкої методичної, наукової, інформаційної бази, з урахування специфічних регіональних особливостей, що забезпечило б сприятливий інвестиційний клімат і розвиток наукового потенціалу держав.

Метою статті є вивчення особливостей формування та регулювання інвестиційних заходів в постсоціалістичних країнах з огляду на можливості їх подальшої адаптації й застосування в Україні.

Виклад основного матеріалу. Після падіння або трансформації комуністичних режимів у 1989-1991 рр. у країнах відбувався перехід від адміністративно-командної до ринкової системи. При цьому важливу роль відігравали такі умови, як рівень економічного розвитку, наявність елементів ринкової економіки до встановлення і в період панування адміністративно-командної системи, переважаючий менталітет населення, відкритість економіки стосовно ринків розвинених країн. Створення ринкових інститутів у країнах регіону здійснювали внаслідок поєднання еволюційного та радикального (шокового) варіантів перетворення [1, с. 93].

Як показано на рис. 1, динаміка прямих іноземних інвестицій у досліджених країнах неоднакова. Особливі коливання спостерігаються щодо Угорщини, зокрема у період до 2011 р. З 2011-2015 рр. тенденції припливу прямих іноземних інвестицій в економіку Чехії, Польщі та Угорщини подібні. Так, з 2011 по 2015 рр. обсяги прямих іноземних інвестицій склали 10,6 млрд. дол. США, 19,7 млрд. дол. США, 12,5 млрд. дол. США відповідно [3]. За ці ж роки приріст обсягів прямих іноземних інвестицій в

економіку зазначених країн коливався в діапазоні від 19,7 до 3,7 млрд. дол. США, у Польщі до 19,7 млрд. дол. США, в Угорщині до 12,5 млрд. дол. США, у Чехії до 8,08 млрд. дол. США [3].

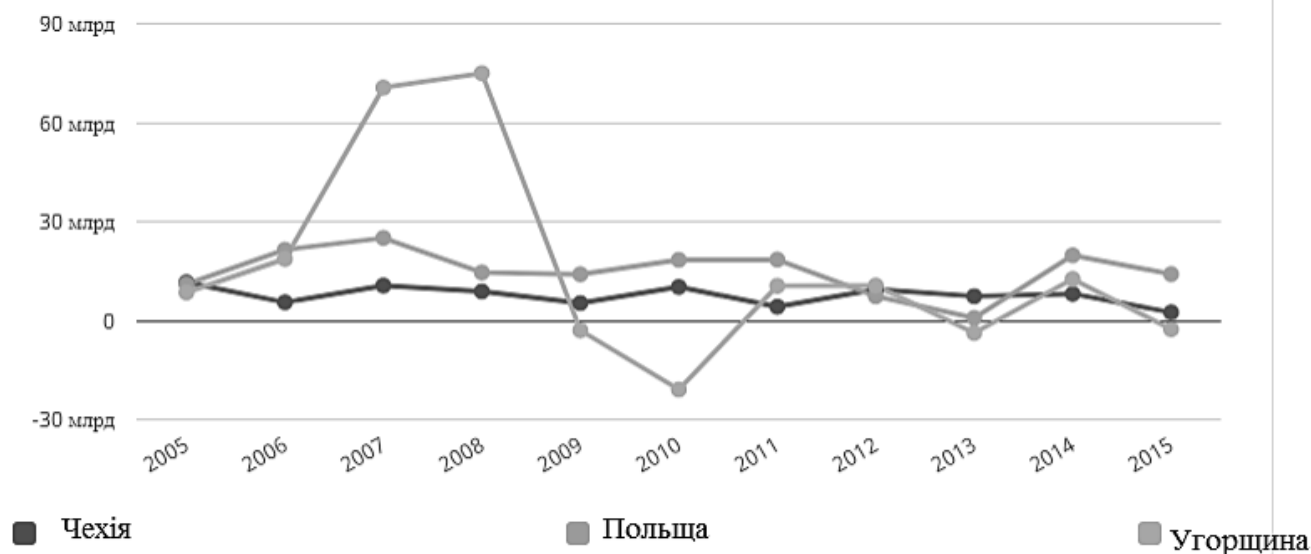


Рисунок 1 - Приплив прямих іноземних інвестицій (поточні ціни) Чехії, Польщі та Угорщини в 2008-2015 рр., млрд. дол. США

Джерело: сформовано автором на основі джерела 2.

Варто зазначити, що в останні роки динаміка прямих іноземних інвестицій в ці країни носить більш рівномірний характер та високих коливань не спостерігається. Як свідчать статистичні дані та інформація моніторингових до найбільш інвестиційно-привабливих у цих країнах належать такі напрямки економічної діяльності: транспортне машинобудування, легка та харчова промисловість, галузі інформаційних і комунікаційних технологій, біотехнологія, електроніка, фармакологія.

Приплив іноземного капіталу створив для усіх постсоціалістичних країн нові проблеми, які пов'язані із дотриманням національної безпеки. А це і є одним з суттєвих негативів присутності іноземного капіталу в цих країнах. Так, за останні роки зросла залежність розвитку їх економік від зміни кон'юнктури в країнах Євросоюзу, від діяльності і рішень транснаціональних компаній. Справа в тому, що тепер банкрутства, злиття і поглинання найбільших фірм світу мають великий вплив на соціально-економічне становище в країнах Центрально-Східної Європи [4, с. 117].

Серед особливостей формування інвестиційних потоків у постсоціалістичних країнах (Угорщина, Польща, Чехія) необхідно виділити наступні:

- 1) сприятлива динаміка макроекономічних показників у постсоціалістичних країнах, котра свідчить про реальні наслідки реформ в цих країнах;
- 2) процес зростання приватного сектора в економіках країн;
- 3) стимулювання для розвитку інноваційної діяльності розвинених галузей економіки, митні пільги;
- 4) стимулювання інвестиційної активності прив'язані до розташування, або регіону інвестиції.

Найголовнішою рисою режиму залучення інвестицій у Польщі, Угорщині й Чехії є його інноваційна спрямованість. Велика увага приділяється розвитку перспективних

секторів економіки, які спроможні надати потужний імпульс економічному зростанню, поліпшенню структури економіки, створенню нових конкурентних продуктів і технологій. До п'ятірки пріоритетних інноваційних галузей в Центральній Європі зараховують автомобілебудування, біотехнологію, електроніку, інформаційні технології, фармакологію та створення нового медичного обладнання [5].

Особливістю інвестиційного клімату в Угорщині є надання зменшення в сплаті податку розвитку за умов інвестування принаймні 400 млн. форинтів (100 000 євро) в охорону довкілля, науку й технології, мережі електронного мовлення, послуги широкосмугового Інтернету, виробництво фільмів тощо. Процедура отримання пільги у сплаті податку розвитку при інвестуванні в зазначені галузі є значно простішою, ніж в загальному випадку [5].

У Чехії інвестиції в науково-технічній галузі (центри технологій) і центри підтримки підприємництва заохочуються за допомогою державних програм підтримки прогресивних технологій і робіт у галузі створення продукції з високим рівнем доданої вартості і потужного експортного потенціалу (зокрема, центрів ремонту високотехнологічної продукції, в галузі інформаційних і комунікаційних технологій, тощо) [5].

У Польщі компанії, які здійснюють лише НДДКР, не повинні сплачувати корпоративний податок. Всі інші компанії, що інвестують в НДДКР, можуть в подвійному розмірі відносити витрати на такі інвестиції на валові витрати при розрахунку бази оподаткування. Відповідні витрати (на заробітну плату, на матеріали, необхідні для проведення НДДКР, на ліцензування, амортизацію), можуть також відніматися від бази оподаткування [5].

В Угорщині агентство з розвитку інвестицій і торгівлі особливо заохочує інвестування в створення регіональних науково-технологічних центрів за умов, якщо обсяг початкових інвестицій перевищує 10 млн. євро. Якщо інвестиційний проект не може претендувати на отримання допомоги з фондів ЄС, то уряд Угорщини пропонує спеціальний пакет заохочення, який може складатися з таких форм підтримки, як: пряма грошова субсидія відповідно до спеціальної постанови уряду Угорщини, зменшення у сплаті податку розвитку, субсидія на перепідготовку персоналу, субсидія на створення нових робочих місць [5].

Серед найважливіших заходів у галузі оподаткування, спрямованих на заохочення розвитку науки й технологій в Угорщині, сьогодні належать: 100 % звільнення від сплати податку з доходу компаній, 300 % звільнення від сплати податку з доходу компаній, якщо лабораторію компанії розташовано в університеті або НДІ, зменшення оподаткування для малого й середнього бізнесу, які працюють в галузі створення інтелектуальної продукції, податкові кредити для інвестицій, можливість створення неоподатковуваних інвестиційних резервів, податкові кредити у сплаті податку з доходу фізичних осіб у разі створення ними об'єктів інтелектуальної власності тощо. Важливим є те, що законодавство Угорщини не передбачає часових обмежень для періоду дії фіскальних заходів заохочення діяльності в галузі науки й технологій [5].

В ході інноваційних перетворень відбулись істотні зрушення в структурі промисловості. У відповідності до вимог світового ринку наукомістке виробництво, зокрема, електронна й електротехнічна промисловість зробили новий крок у своєму розвитку в Угорщині і Чехії. Транспортне машинобудування і автомобілебудування отримало новий поштовх у своєму розвитку в Угорщині, Чехії, Польщі. Спостерігається розвиток легкої промисловості (виробництво текстилю, одягу, взуття). Одним з найбільш конкурентоспроможних експортних секторів економіки цих країн залишається

харчова промисловість, продукція якої надходить на ринок країн Західної Європи та країн СНД [4, с.82].

Особливості регулювання інвестиційних процесів у постсоціалістичних країнах (Угорщина, Польща, Чехія) подано на рис. 2. Зауважимо, що в цих країнах багато спільних рис як щодо економічних напрямків розвитку, сприяння руху в інвестиції в інновації так і в частині уваги, що приділяється дослідженню та науковим розробкам інвестиційного потенціалу. Внутрішній ринок інвестиційних процесів зосереджений на традиційних інвестиційних напрямках, інвестиціях в інновації та наукові дослідження інвестиційного потенціалу, інвестиціях в нові напрямки діяльності. Проте без інформатизації зовнішнього ринку про рух інвестиційних потоків на внутрішньому ринку неможливе функціонування останнього. Крім того, регулювання та сприяння інвестиційного розвитку здійснюють установи: державне регулювання здійснюється у формі податкової політики, субвенції, правових основ, формування інфраструктури, тощо; місцеве регулювання здійснюється у формі сприяння місцевого самоврядування, програми на місцевому рівні, підтримка інфраструктури, тощо.

Отже, регулювання інвестиційних процесів та дослідження інвестиційного потенціалу у постсоціалістичних країнах (Угорщина, Польща, Чехія) здійснюються на основі трьох напрямків: інвестиції в інновації, інвестиції в дослідження інвестиційного потенціалу, інфраструктура інвестиційної діяльності (рис. 2).

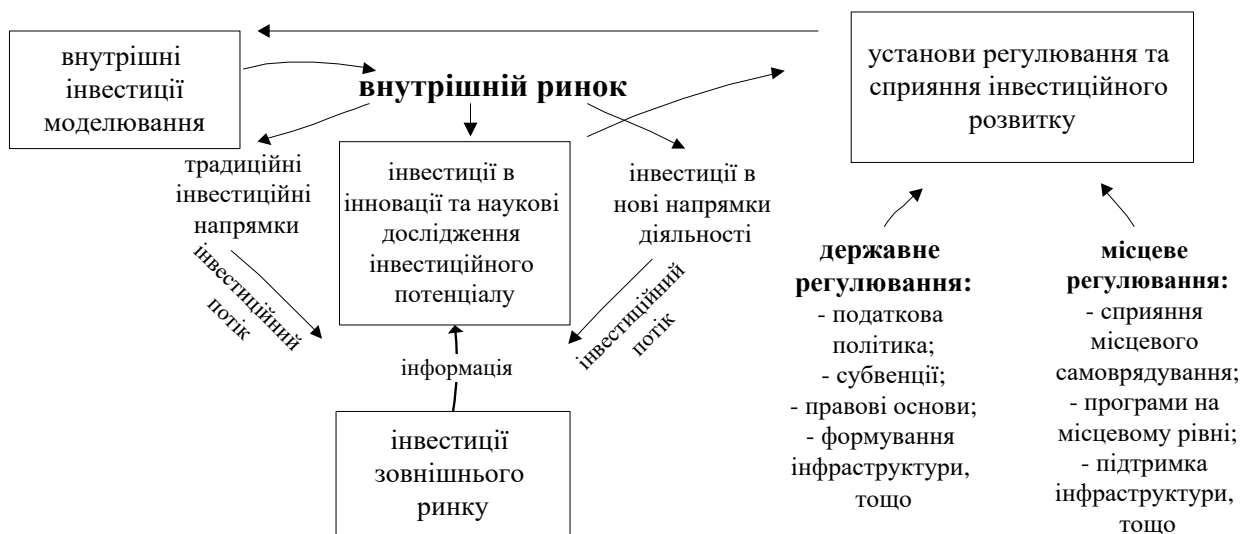


Рисунок 2 - Узагальнююча схема регулювання інвестиційних процесів та дослідження інвестиційного потенціалу у постсоціалістичних країнах (Угорщина, Польща, Чехія)

Джерело: сформовано автором

Таким чином, до основних рис, які вирізняють особливості розвитку, регулювання і дослідження інвестиційного потенціалу у постсоціалістичних країнах (Угорщина, Польща, Чехія) відносимо наступні:

1) ключовими складовими формування сприятливого інвестиційного клімату є низка інституційних характеристик економік країн регіону, які забезпечують стійкий фундамент для розвитку як інвестиційних процесів, так і стабільності економічного розвитку країни;

2) політична та економічна стабільність. Усі країни дотримуються демократичної моделі розвитку, що сприяло приєднанню десяти країн до ЄС, а економічна політика є передбачуваною і послідовною;

3) використання геостратегічного потенціалу. Розширення Європейського Союзу на схід значно підвищило привабливість країн Центрально-Східної Європи для іноземних інвесторів;

4) відсутність дискримінації іноземних юридичних осіб;

5) захист інвестицій та прав власності. Заходи щодо створення сприятливого інвестиційного клімату на національному рівні доповнені укладенням міжнародних угод, спрямованих на забезпечення додаткових гарантій лібералізації і правового захисту для іноземних інвестицій;

б) відсутність обмежень на переказ і конвертацію валюти для поточних операцій, або для прямих іноземних інвестицій;

7) репатріація капіталу. У зазначених країнах відсутні обмеження на розподіл і вивезення капіталу підприємствами до материнських іноземних компаній. Питання оподаткування дивідендів, роялті та відсоткових доходів регулюються відповідними двосторонніми угодами щодо уникнення подвійного оподаткування;

8) зниження адміністративних бар'єрів для реєстрації бізнесу, в сфері дозвільної системи;

9) розвиток інфраструктури ринку;

10) використання інвестиційного потенціалу.

Серед об'єктивних внутрішніх причин, що зумовлюють низьку інвестиційну активність щодо України, є практично повна відсутність інвестиційної привабливості, що зумовлюється рівнем економічної свободи, масштабами корупції, низькою конкурентоспроможністю, складністю ведення бізнесу. Серед зовнішніх причин, котрі впливають на інтенсивність процесу капіталовкладень – активність на світовому ринку, внутрішня ситуація у країнах-інвесторах. Також активність потенційних американських інвесторів об'єктивно залежить, передусім, від поточних політико-економічних процесів в Україні, вирішення проблемних питань діяльності американських компаній на ринку України, а також рекомендацій відомих консалтингових фірм. При цьому варто наголосити, що для України важливе значення мають не лише безпосередні інвестиційні проекти Вашингтона, але й беззаперечний вплив США на політику провідних світових фінансових установ – Всесвітній банк, МВФ, Економічна та соціальна рада ООН, СОТ. Відтак проблема інтенсивності та наповнення інвестиційних потоків із США, Китаю, Угорщини, Польщі та Чехії значною мірою залежить від самої України. На залучення прямих іноземних інвестицій безпосередньо впливає комунікаційна та транспортна інфраструктура, ринкова структура (рівень монополізації), інфляція та політична нестабільність.

Як свідчить досвід досліджених країн, регулювання інвестиційної діяльності на законодавчому та ринковому рівні повинне здійснюватися паралельно із регулюванням інвестиційного потенціалу на основі наукових досліджень, а взаємозв'язок регулювання інвестиційних процесів збільшує кількість іноземних інвестицій в країні.

Досвід регулювання інвестиційної діяльності розвинених країн та країн постсоціалістичного ладу показали про необхідність включення наукової складової в процес регулювання інвестиційного потенціалу. Дослідження розвитку інвестиційного потенціалу розвинених країн США, Китаю та трьох, що нещодавно вступили до ЄС і донедавна були країнами соціалістичного ладу: Угорщина, Польща та Чехія показали

про необхідність імплементувати досвід зарубіжних країн для розвитку інвестиційного потенціалу України.

Досвід зарубіжних країн розвитку для інвестиційного потенціалу України подано на рисунку 3.

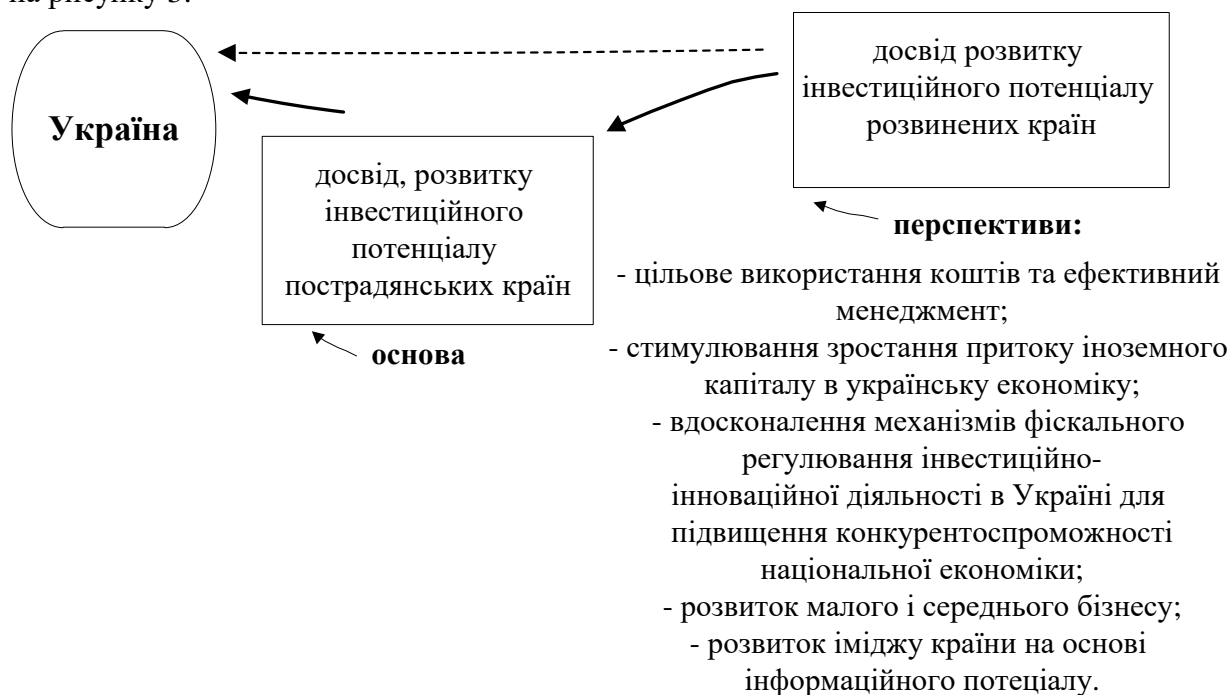


Рисунок 3 - Використання досвіду зарубіжних країн щодо розвитку інвестиційного потенціалу

Джерело: сформовано автором.

Перспективи подальших досліджень. Основа для інвестиційного потенціалу України – досвід та особливості розвитку інвестиційного потенціалу пострадянських країн: Угорщини, Польщі та Чехії, котрі, після одержання самостійності, в повній мірі використовують свої базові потенціали, потенціали трансформаційної економіки та потенціали розвитку. Як перспективу для розвитку інвестиційного потенціалу України ми розглянули досвід розвинених країн: США та Китаю, котрі приділяють увагу розвитку науковій складовій розвитку інвестиційного потенціалу, здійснюють інвестиції в інновації, інфраструктуру ринку.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Економіка зарубіжних країн: підруч. / С.В. Войтко, О.А. Гавриш, О.М. Згуровський, С.В. Нараєвський. Київ : КПП ім. Ігоря Сікорського, Вид-во «Політехніка», 2017. 400 с.
2. The Heritage Foundation: The Index of Economic Freedom 2016 URL: <http://gtmarket.ru/ratings/index-of-economic-freedom/index-of-economic-freedom-info>. (дата звернення 12.01.2017)
3. Trende Economy URL: [http://data.trendeconomy.ru /dataviewer/ wb/wbd/wdi?kf=WDI&time_period=2005,2006,2002008,2009,2010,2011,2012,2013,2014,2015,2016&ref_a rea=CZE,HUN,POL&series=BX_KLT_DINV_CD_WD](http://data.trendeconomy.ru/dataviewer/wb/wbd/wdi?kf=WDI&time_period=2005,2006,2002008,2009,2010,2011,2012,2013,2014,2015,2016&ref_a rea=CZE,HUN,POL&series=BX_KLT_DINV_CD_WD) (дата звернення 18.12.2018)
4. Економіка зарубіжних країн : навч. посіб. 4-е видання, перероб. та доп. / за ред. Ю.Г. Козака, В.В. Ковалевського. Київ : Центр учбової літератури, 2013. 292 с.
5. Динаміка інвестиційного клімату країн Східної Європи – досвід для України 2016 URL: <http://old.niss.gov.ua/MONITOR/june2009/01.htm> (дата звернення 21.12.2017).

DOI 10.31558/2307-2318.2019.1.10

УДК 658.8.013

Таранич А.В., к. е. н., доцент, доцент кафедри маркетингу, Донецький національний університет імені Василя Стуса

Шаповал А.С., бакалавр освітньої програми «Маркетинг», Донецький національний університет імені Василя Стуса

ОСОБЛИВОСТІ БРЕНДИНГОВОЇ ПОЛІТИКИ СПОЖИВЧИХ ТОВАРІВ

В роботі розглянуто теоретичні основи побудови брендингової політики споживчих товарів, її елементи (дистрибуція, мерчандайзинг), зв'язок із комплексом маркетингу підприємства, обґрунтовано заходи візуального мерчандайзингу, на прикладі ринку пива України розраховано індекси сприйняття споживачами різних кольорів етикеток.

Мета роботи – визначити особливості брендингової політики споживчих товарів, які визначають її сутність та впливають на ефективність маркетингової діяльності підприємств на ринку.

Визначено, що брендингова політика підприємств потребує докладної класифікації відносно власного місця як в комплексі маркетингового міксу, так і в загальних процесах управління маркетинговою діяльністю за визначенням, набором інструментів, зв'язком із стратегіями сегментування ринку, позиціонування продукції, дистанціювання бренду від конкурентів, входженням портфелю брендів до портфелю стратегічних бізнес-одиниць підприємства.

Доведено, що брендингова політика споживчих товарів складається з частин, перша з яких за жодних технологічних, економічних і соціальних умов розвитку ринку не повинна змінюватись (точка позиціонування бренду на споживчому ринку); а друга частина повинна постійно трансформуватись як зворотна реакція на дії конкурентів і зміни макроекономічних чинників зовнішнього середовища (методи диференціації бренду від конкурентів).

Визначено, що критерієм ефективності брендингової політики споживчих товарів є охоплення збутової мережі та наявність певного бренду в роздрібних точках продажу. На прикладі кольору етикеток та в залежності від структурних зрушень на ринку пива України визначено індекси популярності кольорів етикеток: помаранчевий, зелений, білий, чорний, червоний і синій (наведено за зниженням продажів), які можна використовувати при проведенні ребрендингу чи формування брендингової політики споживчих товарів для продуктових ринків.

Ключові слова: бренд, торгова марка, маркетинг, брендингова політика, позиціонування, товарна диференціація, конкурентна диференціація, дистрибуція, візуальний мерчандайзинг, охоплення збутових мереж.

Таранич А.В., Шаповал А.С.

ОСОБЕННОСТИ БРЕНДИНГОВОЙ ПОЛИТИКИ ПОТРЕБИТЕЛЬСКИХ ТОВАРОВ

В работе рассмотрены теоретические основы построения брендинговой политики потребительских товаров, ее элементы (дистрибуция, мерчандайзинг), связь с комплексом маркетинга предприятия, обоснованы мероприятия визуального мерчандайзинга, на примере рынка пива Украины рассчитаны индексы восприятия потребителями разных цветов этикеток.

Цель работы – определить особенности брендинговой политики потребительских товаров, которые определяют ее сущность и влияние на эффективность маркетинговой деятельности предприятий на рынке.

Доведено, что брендинговая политика предприятий требует подробной классификации относительно собственного места как в комплексе маркетингового микса, так и в общих процессах управления маркетинговой деятельностью по определению, набору инструментов, связью со стратегиями сегментирования рынка, позиционирования продукции, дистанцирования бренда от конкурентов, вхождения портфеля брендов в портфель стратегических бизнес-единиц предприятия.

Доказано, что брендинговая политика потребительских товаров состоит из частей, первая из которых ни при каких технологических, экономических и социальных условий развития рынка не должна изменяться (точка позиционирование бренда на потребительском рынке); а вторая часть должна постоянно трансформироваться как обратная реакция на действия конкурентов и изменения макроэкономических факторов внешней среды (методы дифференциации бренда от конкурентов).

Определено, что критерием эффективности брендинговой политики потребительских товаров является охват сбытовой сети и наличие определенного бренда в розничных точках продаж. На примере цвета этикеток и в зависимости от структурных сдвигов на рынке пива Украины определены индексы популярности цветов этикеток: оранжевый, зеленый, белый, черный, красный и синий (приведены по снижению объемов продаж), которые можно использовать при проведении ребрендинга или формирования брендинговой политики потребительских товаров для продуктовых рынков.

Ключевые слова: бренд, торговая марка, маркетинг, брендинговая политика, позиционирование, товарная дифференциация, конкурентная дифференциация, дистрибуция, визуальный мерчандайзинг, охват сбытовых сетей.

Taranych A., Shapoval A.

PECULIARITIES OF CONSUMER PRODUCTS BRANDING POLICY

The paper deals with the theoretical basis of building a branding policy of consumer goods, its elements (distribution, merchandising), the relationship with the complex marketing enterprise, justified visual merchandising activities, on the example of the beer market of Ukraine calculated consumer perception indices of different colors of labels.

The purpose of the work is to determine the features of the branding policy of consumer goods, which determine its essence and impact on the effectiveness of marketing activities of enterprises in the market.

It is brought that the branding policy of enterprises requires a detailed classification of their own place in the complex of the marketing mix, as well as in the General processes of marketing management to determine a set of tools, communication with the strategies of market segmentation, product positioning, brand distancing from competitors, entering the portfolio of brands in the portfolio of strategic business units of the enterprise.

It is proved that the branding policy of consumer goods consists of parts, the first of which under any technological, economic and social conditions of market development should not change (the point of brand positioning in the consumer market); and the second part should be constantly transformed as an inverse reaction to the actions of competitors and changes in macroeconomic factors of the environment (methods of differentiation of the brand from competitors).

It is determined that the criterion of efficiency of branding policy of consumer goods is the coverage of the sales network and the presence of a certain brand in retail outlets. On the example of label color and depending on the structural changes in the beer market of Ukraine, the indices of label colors popularity are determined: orange, green, white, black, red and blue (shown by sales volume reduction), which can be used for rebranding or formation of consumer goods branding policy for food markets.

Keywords: brand, trademark, marketing, branding policy, positioning, product differentiation, competitive differentiation, distribution, visual merchandising, coverage of distribution networks.

Постановка проблеми. Сучасна світова економіка розвивається як глобальна й інформаційна (мережева), що змушує кожен окремий товар на певному національному ринку перебувати на окремій стадії життєвого циклу. Така глобальна конкуренція спрямовує зусилля виробників до різновекторного коригування власних життєвих циклів та потребує єдиної точки відліку для синхронізації дій. Зазначена ситуація характеризується терміном «глокалізація» (глобальна локалізація) та принципом управління «думай глобально, дій локально» [1].

Поєднанням цілей регіонального й клієнтоорієнтованого розвитку компаній є їх брендингова політика, що поєднує життєвий цикл товару та глобальну споживчу задоволеність. Глобальна брендингова політика дозволяє виробникам згладжувати наслідки локальних «збутових криз» через фінансові, політичні, соціально-економічні чинники шляхом збереження лояльності цільових аудиторій і ринків збуту.

Разом із зазначеними факторами, слід зауважити, що окремою сферою дослідження брендингової політики є питання її фінансового вимірювання та впливу на ринкову вартість підприємства, а також співвідношення з маркетинговою політикою: складова товарної політики (частина і ціле) чи самостійна наукова концепція (альтернативний напрямок). Таким чином, у сучасній практиці брендингова політика має споживчі та фінансові аспекти вимірювання, що зумовлює потребу сталого методологічного підходу до її визначення, класифікації та дослідження.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Базові аспекти брендингової політики щодо генезису, еволюції та визначення торгових марок і брендів достатньо широко розкриті в роботах «класиків» маркетингу: Ф. Котлера, Т. Левіта, Дж. МакКарті, П. Друкера, Дж. Еванса, Б. Бермана, Ж.-Ж. Ламбена, Б. Карлоффа, А. Куса, М. Портера, Х. Хершгена, Е. Діхтля, П. Дойля. Також в цьому контексті слід зазначити роботи видатних науковців пострадянського простору: Г. Абрамшвілі, Д. Костюхін, А. Романов, П. Зав'ялов, В. Демідов, Г. Багієв, Е. Голубков, Ф. Новіков, Е. Уткін; а також українських дослідників: А. Павленко, А. Войчак, В. Кардаш, С. Гаркавенко, І. Решетнікова, А. Старостіна, О. Зозульов, С. Ілляшенко, В. Заруба, Л. Мельник, Є. Крикавський, О. Телетов, О. Азарян, М. Окландер, Л. Балабанова тощо.

З практичної точки зору брендингова політика як стратегія позиціонування продукції розкрита в публікаціях Дж. Траута, Е. Райса, С. Ривкіна, Д. Аакера, К. Келлера, Дж. Сондерса, Ж.-Н. Капферера, Т. Геда, М. Саатчі тощо.

Постановка завдання. В теперішній час питання щодо сутності, складових елементів і інструментів маркетингу щодо формування брендингової політики підприємств перебуває в стадії теоретичних досліджень й апробації результатів для визначення умов, за якими певні інструменти маркетингу / брендингу / мерчандайзингу будуть адаптовані для споживчих, високотехнологічних, промислових й інших категорій товарів.

Мета роботи – визначити особливості брендингової політики споживчих товарів, які визначають її сутність та впливають на ефективність маркетингової діяльності підприємств на продуктових ринках.

Виклад основного матеріалу дослідження. Брендингова політика споживчих товарів як економічна категорія спирається на теорію комунікацій, реклами та маркетингу, як це наведено на рисунку 1, де поєднуються такі базові теоретичні категорії, як «сутність» бренду, його «індивідуальність», «атрибути» й «імідж», із синтетичними поняттями «позиціонування» та «диференціація», що визначають комплекс маркетингу підприємства. Розглянемо їх більш детально.



Рисунок 1 - Складові елементи брендингової політики споживчих товарів та її зв'язок із комплексом маркетингу підприємства

Сутністю бренду є головна риса, яка відображає його ринкове призначення: те, що задовольняє потреби споживачів, те, що мотивує покупців до придбання певних товарів. *Атрибути* бренду формуються його технологічними елементами та визначають певні функціональні й емоційні асоціації (позитивні чи негативні) покупців і потенційних клієнтів. Вони мають різну силу і важливість для різних сегментів ринку. *Індивідуальність* бренду є сукупністю всіх атрибутів бренду, яка одночасно відображає погляд на бренд і є миттєвою обіцянкою споживачам від авторів бренду. *Імідж* бренду – це унікальний набір асоціацій, думок покупців, який виступає довгостроковою обіцянкою споживачам від авторів бренду.

Важливим кроком формування брендингової політики підприємства на споживчому ринку є координація між стабільною та змінною частинами, яка в довгостроковій перспективі повинна забезпечувати зв'язок потреб споживачів із іміджем і позиціонуванням бренду на ринку. Така синхронізація відбувається за рахунок новацій (технологічних, дизайнерських), рекламних акцентів на соціальних зрушеннях, впливу на свідомість споживачів (PR, спонсорінг, product placement).

Для продуктових ринків (FMCG) першим елементом брендингової (маркетингової) політики є охоплення збутових мереж, яке за законом значних чисел визначає її ефективність: незалежно від маркетингового позиціювання, дистанціювання від конкурентів, інтенсивності рекламного навантаження на споживачів збут споживчих товарів залежить від наявності їх в роздрібних торговельних мережах.

Другим елементом брендингової політики споживчих товарів є мерчандайзинг як стратегія та тактика торговельного маркетингу. До стратегічних рішень брендингової політики в сфері мерчандайзингу відноситься територіальна щільність покриття збутових мереж відповідно до економічного районування міст й інтенсивності споживчих потоків. Тактика мерчандайзингу коливається від керування потоками споживачів певної торговельної зали до впливу на природну систему уваги окремих споживачів при їх просуванні торговельним маршрутом між відділами та вздовж полиць торговельної зали. В останньому випадку у складі елементів брендингової політики споживчих товарів відзначають аромомаркетинг, нейромаркетинг, візуальний мерчандайзинг, штучна зміна простору торговельної зали («острови» з товарами, внутрішні вітрини), семплінгові заходи [2].

Розглянемо більш детально заходи брендингової політики споживчих товарів на прикладі візуального мерчандайзингу.

Взагалі поняття «візуальний мерчандайзинг» означає комплекс заходів, спрямованих на підвищення уваги покупців до товару, забезпечення ефективності його презентації у місцях продажу шляхом оформлення вивісок і вітрин, дизайн приміщення, підбір відповідного торговельного обладнання, комбінування природнього із системами штучного освітлення, використання інформаційно-реklamних носіїв, зонування торговельних зал тощо.

Консультант з маркетингу Мартін Ліндстром стверджує, що саме музика, запахи та вдале поєднання кольорів допомагають виробити у людей умовний рефлекс, який пов'язаний з виникненням сталих асоціацій щодо певного бренду. Також дослідник впевнений, що в конкурентній боротьбі за лояльність споживача перемогу отримає той, хто буде ефективно використовувати всі п'ять органів чуття людини і досягне оптимального поєднання різних маркетингових інструментів.

До інструментів візуального мерчандайзингу, що створюють атмосферу схильності покупців до комфортного перебування / пересування торговельною залом й ознайомлення з товарами, можна віднести такі психологічні прийоми:

1) «фігура на фоні» – висвітлення певного товару на фоні інших, тим самим людина одразу виділяє з оточення один об'єкт, а інші товари на деякий час стають фоном для нього;

2) «на рівні очей» розкладають товар, який потрібно найшвидше продати;

3) «мертва зона» – часто залишаються без уваги покупця всі предмети, які знаходяться на нижніх полицях, особливо в нижньому лівому куті. Тому там потрібно розташовувати товари у великих упаковках та товарний запас, також доречним буде товар, який має цілеспрямований попит;

4) «перемикання уваги» – не можна розкладати однотипний товар, з однаковою кольоровою гамою, у довгу лінійку без зорових акцентів;

5) «групування» товарів за конкретними ознаками, такими як: ціна, вид товару, розмір або вага упаковки, торговельні марки тощо;

6) «2/3» – в магазині існує багато відволікаючих факторів, людина може мати обмежений час на розгляд товарів, тому вона не помічає, як пройшла вже половину

торгівельної зали. Тому центр магазину є оптимальним місцем для розміщення товару, що просувається;

7) «5±2». Людина в стані спокою зазвичай запам'ятовує приблизно 7-8 предметів, які її оточують. Але в магазинах ця цифра скорочується до 4-5 товарів. Тому кількість POS-матеріалів не повинна перенавантажувати увагу споживача.

Одним із основних інструментів візуального мерчандайзингу щодо впливу на споживачів є колір (поєднання кольорів), які здатні породжувати почуття (заспокоювати відвідувачів на вході до торговельної зали; збуджувати увагу до певних товарів). За дослідженнями рекламної корпорації «Young & Rubicam» було виявлено, що колір має різний ступінь запам'ятовування. За даним показником лідируючу позицію займають жовті та червоні кольори, які найшвидше здатні стимулювати нервову систему та увагу. Їх найдоречніше використовувати в оформленні логотипів, пропозицій (цінників) та реклами.

Часто при використанні візуального мерчандайзингу виникає проблема з тим, що обраний фірмовий (іміджевий) колір не відповідає цільовому ціновому сегменту ринку, на який орієнтовано брендингову політику підприємства. Адже, представники різних класів можуть сприймати один колір по-різному. Білий, чорний та сірий кольори викликають у свідомості споживача асоціацію з помірністю та солідністю товару. Але якщо, наприклад, таку палітру використати для оформлення продуктового магазину нижнього і середнього цінового сегмента, то більшість споживачів просто не сприйматимуть його як магазин споживчих товарів.

Останнім часом також прослідковується тенденція до зміни корпоративних кольорів. Саме завдяки ребрендингу компанії мають можливість пожвавити сприйняття бренду та змінити свої відносини зі споживачем. Тобто у сегменті ринку, який є перенасиченим, колір допоможе радикально відділитися від конкурентів.

Ще одним вагомим інструментом впливу на покупця є етикетки. Їх вплив на вибір споживача розглянемо на прикладі етикеток для пива. На сьогоднішній день, на українському ринку пива існує велика кількість різноманітних кольорових рішень на пляшках з пивом. Для масового сегмента найчастіше використовуються яскраві кольори і картинки. А ось для елітного продукту навпаки, найкраще підходять стримані кольори і відтінки без зайвого пафосу і пихатості, та мінімалізм у дизайні. Кількість кольорів необхідно зводити до мінімуму, використовуючи до двох-трьох кольорів. Якщо дизайн опрацьовано правильно, то етикетка має виглядати дійсно стильно, стримано і привабливо.

Щоб краще визначити роль кольору етикеток пива у свідомості споживача, потрібно провести детальний аналіз самого ринку. За даними Держкомстату України й асоціації виробників «Укрпиво», було визначено, що у період з 2006 до 2017 рр. обсяги виробництва та споживання пива пропорційно зменшувались (рис. 2).

Близько 10 років тому частка трьох провідних компаній досягла свого максимуму, і здавалося, що ринок пива практично повністю знаходиться під їх контролем. Але поступово тенденція консолідації ринку переломилася. Після економічної кризи 2008 року розпочав швидко розвиватися сегмент «живого» пива, який дозволив вижити багатьом середнім підприємствам.

Також, в 2010–2011 рр. відбулись наступні події: вихід на український ринок компанії Efes і створення альянсу компаній «Перша приватна броварня» (далі ППБ) і «Радомишль» під егідою міжнародної інвестиційної компанії Oasis CIS. Крім того, в останні роки почало швидко збільшуватися число малих пивоварень, частка яких поки

не перевищує 1 % ринку. Але, як показує зарубіжний досвід, з часом вона теж буде значно зростати.

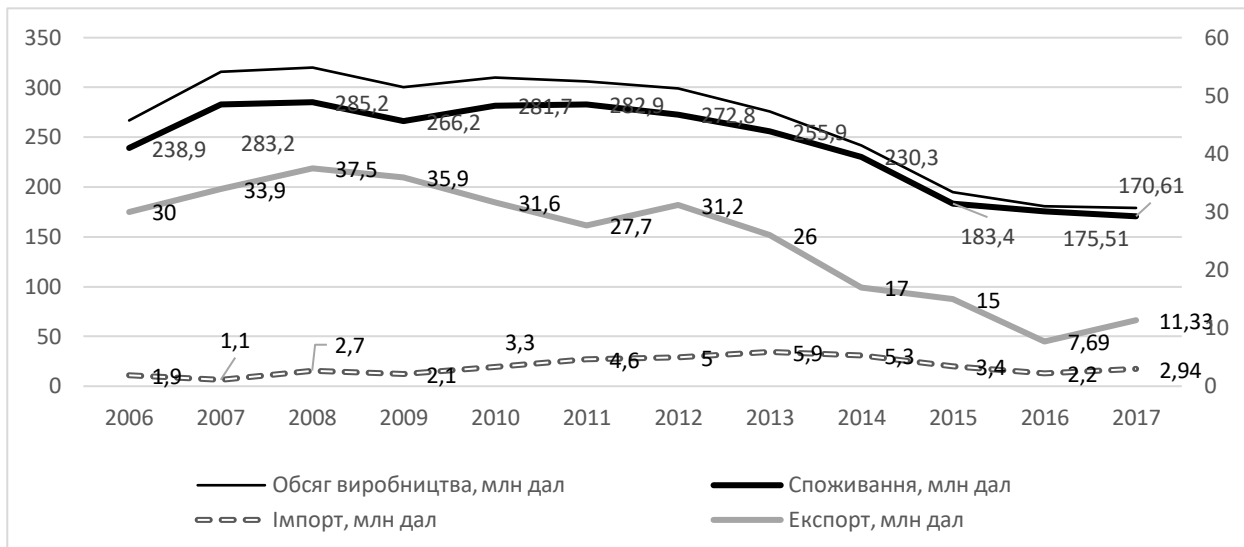


Рисунок 2 - Тенденції розвитку основних показників ринку пива в Україні за період з 2006 до 2017 рр., млн дал [3, 4]

Наслідком всіх цих процесів стало швидке скорочення частки трійки лідерів ринку. Якщо в 2008 році вона становила 92,4 %, в 2013 році – вже 81,4 %, а в 2017 році знизилась до 73,5 %. У 2016 році знизилась концентрація продажів лідерів ринку до 71,3% за рахунок скорочення збуту компаній Оболонь і Ефес (рис 3).

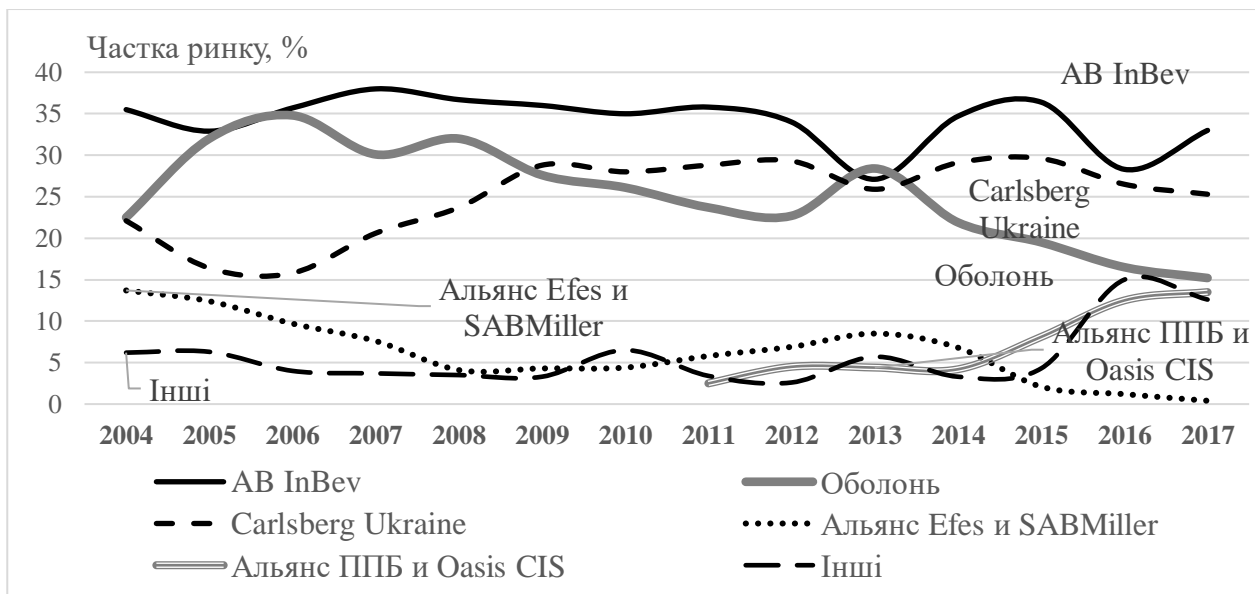


Рисунок 3 - Динаміка зміни ринкових позицій виробників пива в Україні в період з 2004 по 2017 рр.

Джерело: власні розрахунки авторів

На тлі стагнації і подальшого спаду пивоварної галузі в Україні, така втрата ринкових позицій здається ще більш значною. У лідерів падають їх продажі. Щоправда, потрібно відзначити, що лідерам ринку – компаніям Carlsberg Ukraine і AB InBev – поки

вдається протистояти цьому процесу за рахунок активної маркетингової політики, фінансової підтримки материнських компаній і витіснення пива Оболонь з 2008 по 2012 і з 2013 рр. до теперішнього часу.

Виходячи з наведених даних, було розраховано обсяги споживання пива п'яти провідних виробників на ринку (табл. 1).

Таблиця 1

Обсяги споживання пива в Україні за період з 2008 до 2017 рр., млн дал

Компанії	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
AB InBev	104,7	95,8	98,6	101,3	92,8	69,3	79,9	66,8	49,7	56,3
Carlsberg Ukraine	67,6	76,7	78,9	81,5	79,9	66,3	67,0	54,3	46,5	43,2
Оболонь	91,3	73,5	73,5	67,0	61,9	72,7	50,4	35,8	29,0	25,9
Альянс ППБ и Oasis CIS	–	–	–	7,1	12,3	11,3	9,7	14,9	21,9	23,0
Альянс Efes и SABMiller	11,7	11,4	12,4	16,4	18,8	21,8	15,7	3,9	2,1	0,7
Інші	10,0	8,8	18,3	9,6	7,1	14,6	7,6	7,9	26,3	21,5
ВСЬОГО	285,2	266,2	281,7	282,9	272,8	255,9	230,3	183,4	175,51	170,61

Джерело: власні розрахунки авторів

Як ми вже зрозуміли, майже для кожного виду товару має бути підібраний відповідний спектр кольорів. Розглянемо детальніше найбільш популярні кольори, які використовують компанії у дизайні своїх брендів для стимулювання покупця до швидкої покупки (рис. 4).



Рисунок 4 - Найпопулярніші кольори, які використовуються на етикетках пива [5, 6]

З рисунка видно, що на пивному ринку представлено 6 найбільш популярних кольорів, серед них є чорний, який є кольором преміум-класу. Також в даному переліку представлений червоний колір, він стимулює нервову систему та увагу покупця, швидше ніж всі інші кольори, але деякі споживачі реагують на цей колір агресивно. У своєму дизайні виробники пива використовують зелений колір, який в багатьох асоціюється з природою і ландшафтом та викликає відчуття свіжості та спокою. Останнім часом

спостерігається тенденція нової ери золотого кольору, який використовують не тільки як додатковий, як раніше, а ще й в якості основного кольору, оскільки він викликає асоціацію стильності.

Кожен з досліджених виробників пива використовує в своїх етикетках майже всі перелічені вище кольори. За проведеними розрахунками щодо кількості використаних кольорів на етикетках (табл. 2), на ринку найбільше представлено сортів із білим або срібним кольорами. І це не дивно, адже вони є кольорами повної відкритості та не викликають жодного неприємного відчуття.

Таблиця 2

Використання кольорів різними виробниками пива в Україні

Компанії	Кольори, що домінують на етикетках						Всього кольорів
	Білий (срібний)	Зелений	Помаранчевий, жовтий (золотий)	Синій	Червоний	Чорний	
AB InBev	9	1	5	1	2	2	20
Carlsberg Ukraine	8	3	3	4	1	3	22
Оболонь	10	1	1	2	1	1	16
Альянс ППБ и Oasis CIS	3	-	5		1	2	11
Альянс Efes и SABMiller	2	-	1	2	1	1	7
Разом	32	5	15	9	6	9	76

Джерело: власні розрахунки авторів

Подальше співставлення даних таблиць 1 і 2 щодо середніх обсягів продажів пива, що припадають на кожний з кольорів етикеток, дозволило отримати результати впізнаваності (популярності) за кожним кольором. За відсутності даних про продажі чи ринкову частку кожного сорту/торгівельної марки, позначеної певним кольором, розрахунки проводились за усередненими значеннями: наприклад, компанія AB InBev представлена на ринку 20 кольорами етикеток, за результатами 2017 року на кожний колір припадає 2,8 млн дал продажів тощо. Результати розрахунків за кожним кольором для провідних конкурентів наведено в табл. 3.

Як свідчать проведені розрахунки, кожний з досліджених кольорів має певну привабливість в очах споживачів, що виражається в продажах пива з певним кольором етикеток, з яких помаранчевий, зелений і білий кольори частіше використовуються виробниками для диференціації власної продукції відносно конкурентів. На чорний, червоний і синій кольори припадає менша кількість продажів.

Таблиця 3

Визначення рівня привабливості кольорів споживчих товарів на прикладі ринку пива України

Колір етикетки	Кількість кольорів	Продаж пива за кольорами етикеток, млн дал	Питома популярність кольорів
Помаранчевий, жований (золотий)	15	32,14891	2,143261
Зелений	5	10,32191	2,064382
Білий	32	63,7	1,990625
Всього / Середній рівень привабливості	76	149,097	1,961802
Чорний	9	17,42216	1,935796
Червоний	6	11,40428	1,900713
Синій	9	14,0997	1,566633

Джерело: власні розрахунки авторів

Висновки. Брендінгова політика споживчих товарів має певні особливості, що відрізняють її від інших товарних груп. По-перше, вона містить частину, яка за жодних технологічних, економічних і соціальних умов розвитку ринку не повинна змінюватись (сутність + імідж бренду як точка його позиціонування на споживчому ринку). Інша частина образу бренду (атрибути + індивідуальність) повинна постійно трансформуватись як зворотна реакція на дії конкурентів і зміни макроекономічних чинників зовнішнього середовища (методи диференціації бренду від конкурентів).

По-друге, критерієм ефективності брендінгової політики споживчих товарів є охоплення збутової мережі та наявність певного бренду в роздрібних точках продажу, який для цільових регіонів повинен досягати 100 %. За умов різного ступеня лояльності споживачів (абсолютної, відносної, відсутньої) відносно продукції конкурентів рівень продажів буде зростати на фоні логістичних провалів з боку їх дистрибуції.

По-третє, головним інструментом брендінгової політики споживчих товарів є мерчандайзинг, серед складових якого важливе місце посідає візуальна складова як засіб виробника щодо позиціонування бренду на цільовому ринку (спрямований на ідентифікацію бренду з боку споживачів), а також як засіб привертання уваги та диференціації від конкурентів. На прикладі кольору етикеток та в залежності від структурних зрушень на ринку пива України визначено індекси популярності кольорів етикеток: помаранчевий, зелений, білий, чорний, червоний і синій (наведено за зниженням продажів), які можна використовувати при проведенні ребрендінгу чи формування брендінгової політики споживчих товарів для продуктових ринків.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Стратегія міжнародної економічної діяльності кластерних утворень в інформаційній економіці: монографія /С.І. Гриценко, А.В. Таранич. — Донецьк: ДонНУ, 2010. — 227 с.
2. Таранич А. В., Балдэ К. Б. Нейромаркетинг – наука на стыке дисциплин [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/13_EISN_2012/Economics/6_109803.doc.Htm.
3. Державний комітет статистики України [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 15.12.2018). – Назва з екрана.
4. Офіційний сайт ЗАТ «Укрпиво» [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://ukrpivo.com> (дата звернення: 15.12.2018). – Назва з екрана.

5. Анализ дизайна бутылок и этикеток для пива 2017 [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://koloro.ua/blog/dizain/analiz-dizajna-butyllok-i-jetiketok-dlya-piva.html> (дата звернення: 15.12.2018). – Назва з екрана.
6. Полторацкая А. Пивной рынок Украины: итоги 2017 [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://koloro.ua/blog/issledovaniya/pivnoy-rynok-ukrainy-itogi-2017.html> (дата звернення: 17.12.2018). – Назва з екрана.

DOI 10.31558/2307-2318.2019.1.11

УДК 332.012.324: 330.101.541

Таранич О.В., канд. екон. наук, доцент, доцент кафедри менеджменту та поведінкової економіки Донецького національного університету імені Василя Стуса

Ярошенко О.П., студент СО «Бакалавр» ОП «Менеджмент» Донецького національного університету імені Василя Стуса

ЕФЕКТИВНІСТЬ УПРАВЛІННЯ ОБ'ЄКТАМИ ДЕРЖАВНОГО СЕКТОРУ УКРАЇНИ

В роботі розглянуто питання щодо підвищення ефективності управління державними підприємствами України, проведено аналіз показників розвитку державних підприємств за період з 2016 до 2018 рр., визначено базові принципи управління об'єктами державного сектору України.

Метою статті є дослідження особливостей управління державними об'єктами при вирішенні низки економічних та соціальних проблем в Україні.

Доведено, що державний сектор України майже вдвічі перевищує аналогічні об'єкти провідних країн світу, його підприємства є сировинними та стратегічними монополіями, що виконують соціальну роль, а не економічну, не є «локомотивами економічного зростання», тому що 60% підприємств є збитковими.

Управління державними об'єктами здійснюється різними органами влади (міністерствами та відомствами), які не зацікавлені в організації прозорого обліку об'єктів нерухомості, та підвищення ефективності їх використання.

Визначено, що діяльність об'єктів державного сектору не пов'язана єдиними правилами щодо їх економічної ефективності, оскільки недосконала законодавча база та невисокий рівень спеціалізації системи не забезпечують необхідне управління розвитком державного сектора з боку держави; кількість суб'єктів і об'єктів управління не відповідає необхідним потребам, створюючи надмірне навантаження на державу та відволікаючи значні ресурси країни на виконання функцій управління.

Рекомендовано створення дієвого механізму управління державним сектором економіки, який повинен базуватися на пріоритетах управління державною власністю й на ефективному застосуванні фінансових інструментів впливу. Усе це сприятиме розвитку ефективності функціонування державного сектора та економіки України в цілому.

Ключові слова: державний сектор, економіка України, соціальна ефективність, приватизація, корпоратизація, інновації.

Таранич О.В., Ярошенко Е.П.

ЭФФЕКТИВНОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ ОБЪЕКТАМИ ГОСУДАРСТВЕННОГО СЕКТОРА УКРАИНЫ

В работе рассмотрены вопросы повышения эффективности управления государственными предприятиями Украины, проведен анализ показателей развития государственных предприятий за период с 2016 до 2018 гг., определены базовые принципы управления объектами государственного сектора Украины.

Цель статьи - исследование особенностей управления государственными объектами при решении ряда экономических и социальных проблем в Украине.

Доказано, что государственный сектор Украины почти вдвое превышает аналогичные объекты ведущих стран мира, его предприятия являются сырьевыми и стратегическими монополиями, выполняющими социальную, а не экономическую роль,

и не представляют собой «локомотивы экономического роста», так как 60% предприятий - убыточны.

Управление государственными объектами осуществляется различными органами власти (министерствами и ведомствами), которые не заинтересованы в организации прозрачного учета объектов недвижимости, и повышение эффективности их использования.

Определено, что деятельность объектов государственного сектора не связана едиными правилами их экономической эффективности, поскольку несовершенная законодательная база и низкий уровень специализации системы не обеспечивают необходимого управления развитием государственного сектора со стороны государства; количество субъектов и объектов управления не соответствует необходимым требованиям, что создает чрезмерную нагрузку на государство и отвлекает значительные ресурсы государства на выполнение функций управления.

Рекомендовано создание действенного механизма управления государственным сектором экономики, который должен базироваться на приоритетах управления государственной собственностью и на эффективном применении финансовых инструментов воздействия. Все это будет способствовать развитию эффективности функционирования государственного сектора и экономики Украины в целом.

Ключевые слова: государственный сектор, экономика Украины, социальная эффективность, приватизация, корпоратизация, инновации.

Taranych O., Yaroshenko O.

EFFICIENCY OF STATE SECTOR OBJECTS MANAGEMENT

The paper considers the issue of increasing the effectiveness of State enterprises' management, analysis of the development indices of State enterprises for the period from 2016 to 2018, defines the basic principles of state management of The Ukrainian sector.

The purpose of the article is to study peculiarities of State objects management in solving a number of economic and social problems in Ukraine.

It is proved that the public sector of Ukraine is almost twice the same as the leading countries of the world, its enterprises are raw and strategic monopolies that perform a social role rather than economic, are not "locomotives of economic growth", Because 60% of enterprises are unprofitable.

The management of State entities is carried out by different authorities (ministries and departments), which are not interested in organization of transparent accounting of real estate objects and increasing the efficiency of their use.

It is determined that the activities of public sector objects are not associated with unified rules for their economic efficiency, since an imperfect legal framework and low level of specialization do not provide the necessary management of development Public sector by the State; Number of subjects and objects of management does not meet the necessary needs, creating an excessive burden on the state and distracting significant resources of the country to perform management functions.

It is recommended to establish an effective mechanism for management of the public sector of economy, which should be based on the priorities of State property management and on effective application of financial instruments of influence. All this will promote the efficiency of functioning of the public sector and the economy of Ukraine in general.

Key words: public sector, economy of Ukraine, social efficiency, privatization, corporatization, innovation.

Актуальність. Управління державним сектором знаходиться в центрі уваги протягом усього новітнього періоду державності України, з років приватизації і до теперішнього часу, зокрема в умовах кризових явищ. Функціонування державних підприємств має на меті більше ніж отримання прибутку, адже їх робота прямо впливає на ефективність і сталий розвиток національної економіки, що, в свою чергу, визначає рівень життя громадян. Важливою умовою належного управління є наявність злагодженої системи управління об'єктами державного сектору.

Державний сектор розвинених країн світу має стратегічне значення у контексті національного розвитку та позитивно впливає на їх міжнародну конкурентоспроможність. Тому проблеми підвищення ефективності діяльності державних підприємств набувають стратегічного значення.

Аналіз останніх досліджень. Питаннями ефективного управління державними підприємствами, їх вдосконалення приділено досить пильну увагу в наукових публікаціях. Особливостям управління об'єктами державного сектору економіки присвячено численні роботи таких видатних вітчизняних вчених, як Ю.М. Бажал, А. Гальчинський, В. Гесць, С. Мочерний, А. Мельник, В.І. Мунтіян, П.М. Леоненко, В.П. Семиноженко, Ю. Пахомов, О. Пасхавер, М. Чечетов, М. Чумаченко, А.А. Чухно, П.І. Юхименко.

Серед наукових досліджень, що відображають розвиток державних підприємств України в умовах кризових явищ, необхідно визначити роботи А. Бойцуна, Н. Бутенка, О. Кібенка, Г. Тарасюка, О. Рудченка, М. Шкільняка тощо.

Мета дослідження. Дослідити особливості управління державними об'єктами при вирішенні низки економічних та соціальних проблем в Україні.

Виклад основного матеріалу. Частка держави у формуванні ВВП таких країн світу, як Канади, Англії, Італії, складає близько 15 %, США, Німеччині – до 20 %, Польщі – близько 25 %. З урахуванням комунального господарства, частка державного сектору України у ВВП становить 37%. Однак, за результатами оцінки Міністерства економічного розвитку України, 60% державних підприємств є неефективними [1]. Як суб'єкт економіки, державне підприємництво є найбільш поширеним у таких сферах, як: стратегічні галузі (військово-промисловий, оборонний, паливно-енергетичний комплекси); науково-дослідна діяльність; природні монополії; соціальна інфраструктура (освіта і наука, культура, охорона здоров'я, комунальне господарство) [2].

На сьогодні у сфері державного підприємництва, згідно зі ст. 22 Господарського кодексу України (ГКУ) залишаються ті суб'єкти, що діють на основі державної власності, а також суб'єкти, державна частка у статутному капіталі яких перевищує 50% чи становить величину, яка забезпечує державі право вирішального впливу на їхню господарську діяльність. Відповідно до ст. 63 ГКУ, державні підприємства, діючи на основі державної власності, поділяються на унітарні (комерційні та казенні) та корпоративні [3].

До найбільш значимих компаній, які займають стратегічні позиції в українській економіці, відносяться: НАК «Нафтогаз України» (монополіст у сфері добування, зберігання, транспортування і розподілу газу і нафти, в тому числі імпортного), ДАК «Укрресурси» (система державних ресурсів),

НАК «Укргролізинг» (державна система лізингу для аграрного сектора),

НАК «Надра України» (добування корисних копалин), НАК «Енергетична компанія України» (управління всіма теплоелектростанціями країни).

На державний сектор економіки України як об'єкт системи управління та регулювання національної економіки, припадає виконання таких функцій:

- 1) забезпечення сталого суспільного розвитку шляхом наповнення державного бюджету країни;
- 2) збереження державного підпорядкування для стратегічно важливих підприємств, а також тих, що є «планово-збитковими», із поступовим залученням у ці сфери приватного капіталу;
- 3) сприяння поступовому формуванню національної продуктивності виробництва через механізми державних закупівель, також послаблення таким чином циклічних коливань економіки;
- 4) впровадження цінових механізмів регулювання інфляційних очікувань у ланцюгах виробництва та споживання суспільного продукту;
- 5) обмеження негативного впливу державного монополізму;
- 6) формування стратегічного інноваційного потенціалу країни через розвиток виробництв високих технологічних укладів;
- 7) забезпечення економічного суверенітету країни у світовій торгівлі, залучення до міжнародного поділу праці;
- 8) підвищення рейтингу міжнародної конкурентоспроможності України, формування іміджу економічно стабільної і технологічно розвиненої держави.

На потужний сектор державних підприємств покладено багато завдань від суспільно-корисних функцій до його економічної ефективності. Тому розкриємо його спроможність забезпечити раціональне обслуговування та функціонування в умовах глобальної світової економіки.

Управління державними об'єктами здійснюється різними органами влади, діяльність яких часто не пов'язана єдиними правилами. Певні міністерства та відомства не проявляють зацікавленості в організації належного обліку закріпленої за ним власності, особливо об'єктів нерухомості, та здійснення заходів з підвищення ефективності використання будівель і споруд.

Аналіз свідчить, що має місце низька ефективність управління з боку міністерств і відомств, які здійснюють повноваження держави як власника в корпоративному секторі. Так, станом на 01 жовтня 2016 року в Реєстрі корпоративних прав держави обліковується 531 господарське товариство, які мають частку держави у статутному капіталі.

За результатами аналізу фінансово-господарської діяльності підприємств за 9 місяців 2016 року, проведеного відповідно до Порядку здійснення контролю за виконанням функцій з управління об'єктами державної власності, із 182 державних підприємств та господарських товариств з державною часткою більше 50 % статутного капіталу: 42 - прибуткові, з них згідно з критеріями оцінки фінансово-господарської діяльності: 14 - працювали ефективно; 28 - працювали задовільно; 48 - працювали неефективно; 92 - не оцінювалися (з ряду причин) [5].

Агрегована фінансова звітність 100 найбільших державних підприємств України за 2016-2017 рр. наведена у таблиці 1.

У порівнянні з 2016 р більшість показників мають позитивну тенденцію. Найбільший вплив на результати підприємств має ПАТ НАК «Нафтогаз України», яке на половину сформував показник EBITDA та на 89% загальний фінансовий результат, що свідчить про неефективність діяльності інших.

Таблиця 1

Фінансові результати діяльності 100 державних підприємств України за період 2016-2018 рр., млрд. грн. [6]

Фінансові результати	2016	2017	2018
Чистий дохід	526	584	654
Собівартість реалізованої продукції	442	503	576
Валовий прибуток/збиток	84	81	78
Операційний прибуток/збиток	57	79	64
<i>Рентабельність основної дохідності</i>	10,8%	13,55%	9,89%
ЕВІТДА	89	110	94
<i>Рентабельність за ЕВІТДА</i>	16,96%	18,75%	14,5%
Чистий прибуток/збиток	32,1	44,4	43
<i>Чиста рентабельність</i>	6,09%	7,6%	6,56%
Баланс	2016 р	2017 р	2018 р
Необоротні активи	1,073	1,054	1,046
Серед них основні засоби	465	456	460
Оборотні активи	364	455	364
Активи, всього	1,437	1,509	1,410
Власний капітал	926	914	905
Довгострокові зобов'язання і забезпечення	206	201	216
Серед них довгострокові кредити банків	88	77	98
Поточні зобов'язання і забезпечення	304	393	516
Серед них короткострокові кредити банків	43	48	52
Власний капітал і зобов'язання	1,437	1,509	1,357
Фінансові коефіцієнти	2016 р	2017 р	2018 р
Рентабельність активів	2,23%	2,94%	2,6%
Рентабельність власного капіталу	3,46%	4,86%	4,72%
Борг/Власний капітал	18,77%	19,02%	20%

Як свідчать наведені дані, суттєві прибутки підприємств державного сектору отримують від природних монополій – 99,8%, решту (1,2%) забезпечують господарські товариства з часткою державного капіталу понад 50%. Рентабельність активів державних підприємств за останні роки є невисокою (до 5%), тоді як у приватному секторі в середньому складає біля 10 %. Також спостерігається поступове зменшення власного капіталу через боргові зобов'язання. Борги є своєрідним тягарем для будь якого підприємства, тим паче для державного, адже покриваються за рахунок державного бюджету [5, 6].

У теперішній час ефективність управління державним сектором визначається не економічними показниками, а рівнем підтримки стратегічних видів економічної діяльності, які переважно є малорентабельними чи збитковими. Проте такі державні об'єкти визначають шляхи розвитку ринкової інфраструктури, рівень зайнятості, забезпечують підтримку пільгових верств населення. Основним критерієм ефективного менеджменту державних підприємств повинно бути набуття соціального ефекту та забезпечення максимального позитивного фінансового результату.

Значна кількість підприємств є збитковою та виступає потенційним джерелом фіскальних ризиків. Через недостатню якість механізмів контролю та незадовільний рівень прозорості діяльність державних підприємств є джерелом корупційних ризиків та

збитків держави. Тому уряд повинен реформувати управління державними суб'єктами господарювання з врахуванням наступних змін:

1. *Контроль та прозорість.* Передбачає повне розкриття державними підприємствами своїх фінансових даних й іншої важливої інформації, що дозволить об'єктивно порівняти фінансові й операційні результати діяльності із результатами роботи аналогічних підприємств у приватному секторі. Також важливим є впровадження системи ризик-менеджменту (запровадження червоних прапорців, якщо якісь показники підприємств раптово вибиваються).

2. *Удосконалення корпоративного управління.* Передбачає стратегічне планування, призначення незалежних членів наглядових рад та розробку системи заохочення для них та постійний аудит, а також запровадження сучасних інструментів корпоративного управління.

3. *Визначення стратегії.* Це допоможе державним підприємствам реалізувати свої цілі та можливості шляхом надання суспільству послуг та продукції високої якості з максимальною ефективністю.

4. *Політика власності.* Державні підприємства конкурують із приватними компаніями – отже, під час створення систем управління державними підприємствами уряд повинен неухильно дотримуватися принципу розділення функцій власності та функцій регулювання.

5. *Приватизація.* Передбачає сортування державних підприємств в залежності від функцій і стану на такі, які залишаться у державній власності, будуть передані в концесію, приватизовані або ж ліквідовані; створення умов для прозорої процедури передачі державного майна в оренду [7].

Слід зауважити, що об'єкти держвласності володіють значними незахищеними активами, які є об'єктами протиправних дій. Тому даними питаннями займаються державні інститути протидії корупції та рейдерства.

У кінцевому підсумку найбільш принциповим проявом сучасного стану держсектора є загрози в сфері національної та економічної безпеки держави, занепад інвестиційної та інноваційної діяльності, незацікавленість приватного капіталу у співпраці з державою у стратегічних для економіки країни сферах, що особливо важливо в умовах відсутності належних інвестиційних ресурсів у держави. Саме тому зміна діючої моделі управління об'єктами держвласності зумовлена необхідністю перегляду принципів і пріоритетів у сфері управління, посилення державного контролю й регулювання в держсекторі, що повинно здійснюватися в комплексі із заходами щодо посилення стратегічного управління та тих, що спрямовані на активізацію інвестиційно-інноваційної діяльності й удосконалення корпоративного управління [1].

В умовах модернізації економіки України розв'язання наявних проблем є особливо актуальним. Це зумовлює необхідність чіткого визначення мети і напрямів реструктуризації державних підприємств, підвищення ефективності роботи як окремих галузей, так і кожного підприємства державного сектора, формування нормативно-правової бази господарювання, здатної забезпечити підвищення конкурентоспроможності вітчизняної продукції на внутрішньому та зовнішньому ринках.

Парадигма реструктуризації державного управління промисловістю повинна виходити з відмови від енерговитратних (на основі природного газу) виробництв шляхом розвитку власної індустрії сонячної та вітрової енергетики (від виготовлення фотоелементів до експорту готових конструктивних рішень), будівництва доріг, автомобілебудування (електромобілі, міський електротранспорт), а також із формування

прозорого механізму державно-приватного партнерства у сферах розвитку базових імпортозаміщуючих виробництв, наприклад, будівельні матеріали та суміші, інструменти, матеріали для оздоблення та ремонту.

Разом з тим залишаються актуальними такі проблемні питання у сфері управління державним сектором економіки, як визначення оптимального співвідношення між державними та приватними підприємствами, пошук ефективних моделей і підходів до управління об'єктами державного сектору економіки щодо вирішення питання їх прибутковості та відповідальності керівництва щодо запобігання банкрутства та неефективного менеджменту.

Висновки. Таким чином, дослідивши ефективність державного сектору України, визначено основні проблеми та зроблено висновок, що дана система є малоефективною за багатьма параметрами, оскільки недосконала законодавча база та невисокий рівень спеціалізації системи не забезпечують необхідне управління розвитком державного сектора з боку держави; кількість суб'єктів і об'єктів управління не відповідає необхідним потребам, створюючи надмірне навантаження на державу та відволікаючи значні ресурси країни на виконання функцій управління. виправити ситуацію можна шляхом створення дієвого механізму управління державним сектором економіки. Такий механізм повинен базуватися на пріоритетах управління державною власністю та на ефективному застосуванні фінансових інструментів впливу. Усе це сприятиме розвитку ефективності функціонування державного сектора та економіки України в цілому.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Рудченко О. Управління державним сектором: проблеми та перспективи / О. Рудченко, М. Шкільняк // Соціально-економічні проблеми і держава. – 2011. – Вип. 2 (5). – Режим доступу : <http://sepd.tntu.edu.ua/-images/stories/pdf/2011/11roytp.pdf>.
2. Державне регулювання економіки / І. Михасюк, А. Мельник, М. Крупка, З. Залого ; [за ред. д-ра екон. наук, проф., акад. АН Вищої школи України І. Р. Михасюка, Львів. нац. ун-т ім. І. Франка. – Львів : Українські технології, 1999. – 640 с.
3. Господарський кодекс України / Верховна Рада України. – Офіц. вид. – К. : Ін Юре, 2003. – 344 с.
4. Національна економіка : навч. посіб. / А. Ф. Мельник, А. Ю. Васіна, Т. Л. Желюк, Т. М. Попович ; [за ред. А. Ф. Мельник]. – К. : Знання, 2011. – 452 с.
5. Звіт про роботу Фонду Державного майна України в 2016 році // ZVIT – vzyad – f1 – 44951, pdf.
6. Огляд Міністерства економічного розвитку та торгівлі України 2017. Урядовий портал. - Режим доступу: https://issuu.com/mineconomdev/docs/___100_-_2017
7. Реформа управління державними підприємствами Урядовий портал. - Режим доступу: https://issuu.com/mineconomdev/docs/___100_-_2017
8. Оцінка корпоративного управління державним авіаційним сектором України приклад ДП “Антонов”. – Режим доступу : <http://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=05f5bf01-e103-4777-a43b-0b4e35370b1c&title=Derzhpidprimstva2> .

DOI 10.31558/2307-2318.2019.1.12

УДК: 338.48(477.44)

Клочковська В.О., к.е.н., доцент ДонНУ імені Василя Стуса

Клочковський О.В., к.е.н., доцент ДонНУ імені Василя Стуса

СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ПОДІЄВОГО ТУРИЗМУ У ВІННИЦЬКІЙ ОБЛАСТІ

У статті проаналізовано розвиток подієвого туризму (event-туризм) на міжнародному ринку туристичних послуг, а також сучасний стан цієї сфери в Україні. Проаналізовано наявні пропозиції провідних українських туроператорів, які організують тури на відомі event-заходи. Розглянуто перспективи створення і реалізації подієвих турів на території України. Виділено тематичні види подієвого туризму. Проведено мотиваційні дослідження в секторі подій. Наведено шляхи розвитку event-туризму в Україні на прикладі Вінницької області.

Ключові слова: туризм, види туризму, подія, подієвий туризм, державне регулювання, регіональний туризм, маркетинг, перспективи розвитку туризму.

Клочковская В.А., Клочковский А.В.

СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СОБЫТИЙНОГО ТУРИЗМА В ВИННИЦКОЙ ОБЛАСТИ

В статье проанализировано развитие событийного туризма (event-туризма) на международном рынке туристических услуг, а также современное состояние этой сферы в Украине. Исследовано имеющиеся предложения ведущих украинских туроператоров, которые организуют туры на известные event-мероприятия. Рассмотрено перспективы создания и реализации событийных туров на территории Украины. Выделены тематические виды событийного туризма. Проведено мотивационное исследование в секторе событий. Приведены пути развития event-туризма в Украине на примере Винницкой области.

Ключевые слова: туризм, виды туризма, событие, событийный туризм, государственное регулирование, региональный туризм, маркетинг, перспективы развития туризма.

Klochkovska V., Klochkovskyi O.

STATUS AND PROSPECTS OF DEVELOPMENT OF EVENT TOURISM IN VINNITSA REGION

The article analyzes the development of event tourism (event-tourism) in the international market of tourist services, as well as the current state of this sphere in Ukraine. The existing offers of the leading Ukrainian tour operators that organize tours on the well-known event-events are analyzed. Perspectives of creation and realization of event tours on the territory of Ukraine are considered. The thematic types of event tourism are highlighted. Motivational studies are conducted in the sector of events. The ways of development of event-tourism in Ukraine are shown on the example of Vinnitsa region.

Key words: tourism, tourism, event, event tourism, state regulation, regional tourism, marketing, prospects of tourism development.

Актуальність теми дослідження. Туристично-рекреаційна галузь – сфера економічної діяльності, яка динамічно розвивається. Основою розвитку є платоспроможний попит на відпочинок. Але жорстка конкуренція між підприємствами

туристичного бізнесу, глобалізаційні процеси в суспільстві та одвічна проблема економіки: обмежені ресурси й необмежені потреби споживачів є рушійними силами, які формують нові пропозиції на ринку туристичних послуг. Поява та розвиток на міжнародному ринку подієвого туризму, зумовили підвищення попиту серед споживачів на цей досить новий напрям в означеній галузі. Кожного року кількість відвідувачів event-турів зростає, що викликає необхідність у створенні модернізованої інфраструктури, вивченні туристичного попиту на даний вид туризму та факторів, що впливають на нього, підготовці спеціалістів для взаємодії зі споживачами під час проведення заходів та залученні грошових коштів для просування, реалізації та розвитку такого туристичного продукту. Впровадження подієвого туризму на території України сприятиме підвищенню економічного рівня країни, розвитку внутрішнього туризму та росту туристичних потоків.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. В останні роки дослідженню подієвого туризму присвятили свої праці такі вчені, як, А. Бабкін, М. Біржаков, Ю. Блохіна, Е. Богданова, Д. Ісмаєв, М. Кабушкін, Г. Карпова, В. Квартальнов, А. Кирилов, О. Костюк, Ю. Кузнецова, М. Ліндстром, Р. Олльє, Х. Прінгл, І. Смаль, І. Шаповалова та ін. У їх публікаціях було висвітлено багато питань стосовно створення та просування подієвих турів на території України, підвищення якості послуг, пов'язаних з проведенням подій. Було приділено увагу аналізу сучасного стану подієвого туризму в світі та перспектив його розвитку в Україні, спираючись на досвід інших держав. Проте на даний момент багато питань залишилися відкритими.

Постановка проблеми. Проаналізувати теоретичні аспекти сутності подієвого туризму (event-туризму), його розвиток на міжнародному рівні та перспективи просування та реалізації цього туристичного продукту на території України, використовуючи зарубіжний досвід організації та проведення заходів.

Виклад основного матеріалу дослідження. Одним із перспективних напрямів розвитку економіки країни, за оцінками Всесвітньої туристичної організації (UNWTO), є подієвий або ж івент (event) туризм. Слово «event» (подія, захід) в англійській мові має дуже багато значень, як соціально-культурне, так і технічне і навіть філософське, або ж трактують як заплановану соціально-суспільну подію/захід, яка відбувається в певний час і з певною метою. Event-тури, що поєднують в собі традиційний відпочинок та участь в різноманітних заходах як у світі, так і в Україні, поступово стають дедалі популярнішими. Тому дослідження розвитку подієвого туризму в Україні є досить актуальним [3; 78].

Останніми роками ефект глобалізації міжнародного туризму призвів до росту конкуренції між популярними напрямками та пошуку оптимальних позицій на туристичному ринку. В такій ситуації подієвий туризм виступив як істотний елемент в розвитку туристичних дестинацій, залученні споживачів, пошуку інвестицій та покращенні локального і регіонального рівня економіки.

Подієвий туризм – молодий і надзвичайно цікавий напрям. Унікальні тури, які поєднують в собі традиційний відпочинок та участь у видовищних заходах планети або всередині країни, поступово набувають популярності серед різних груп мандрівників. Походження подієвого туризму стало сферою наукових досліджень порівняно недавно. Незважаючи на те, що цей різновид відпочинку існує з найдавніших часів, в особливу галузь туріндустрії він трансформувався в післявоєнні роки, а особливою популярністю став користуватися в 1970-х роках. Саме тоді стали очевидними потенційні можливості різноманітних подій, що сприяли розвитку економіки, суспільства, культури,

міжнародних відносин та екології. Частково популярності event-туризму сприяв і розвиток такої сфери діяльності, як event-менеджмент [3; 78].

За оцінкою Всесвітньої туристичної організації (UNWTO) подієвий туризм на даний час є одним з найперспективніших видів туризму у світі. Серед інших видів туризму він вражає своєю насиченістю програми, видовищністю, яскравістю та атмосферою. Ще однією особливістю такого виду туризму є невичерпність його ресурсів [2, 460].

В Україні event-індустрія бере початок з 90-х років ХХ ст. Історично склалося так, що в самостійну сферу event виділився лише за останні двадцять років. Цей підйом зумовлений відповідністю потребам людей, які у всі часи хотіли отримати нові враження, стати частиною подій, впливати на їх перебіг і отримати радісне відчуття причетності до чогось більшого. Треба зазначити, що в Україні подієвий туризм розвивається повільно. Тільки з 2002 р. туристичні фірми почали пропонувати послуги з організації таких турів. Зростання обсягу в'їзного туризму в Україні у зв'язку з різними подіями не є систематичним і пов'язано насамперед з такими заходами як, Євробачення, Євро-2012. Більшість подій в Україні – місцевого й регіонального масштабу, що не надто приваблює навіть українських туристів і не сприяє розвитку в'їзного туризму [2, 78].

Згідно з останніми дослідженнями до 2020-го року кількість учасників event-турів може перевищити число учасників екскурсійних турів та скласти більше 35% від загального попиту на різні тури [1].

У сучасному світі сформувалася ціла індустрія щодо організації різноманітних заходів, яка поділяється за характером цих заходів та їх кінцевою метою. Зміст event-туризму зводиться до відвідування подій, які відбуваються в інших країнах, а отже, основна ціль подорожі присвячена цій події в якій турист прийматиме пасивну (у ролі спостерігача) або активну участь. Event-туризм можна розглянути за категоріями, що відібрані за масштабом подій. За цією ознакою виділяють національні та міжнародні події (табл. 1) [5].

У науковій літературі усі заходи, що сприяють розвитку event-туризму згруповують і класифікують за трьома напрямками:

1. Спортивні: чемпіонат, олімпіада, ігри, індивідуальні спортивні зустрічі, кубки, престижні змагання і т.д.;
2. Ділові: виставка, конференція, семінар, форум;
3. Культурно-пізнавальні: зарубіжна прем'єра, театральна постановка, фестиваль, концерт, перформанс, карнавал, шоу.

Доцільно виокремити ще четвертий напрямок – релігійний. На даний час окремі туроператори розробляють туристичний продукт у честь святкування релігійних свят: Водохреща, Пасхи та ін., де туристи мають можливість духовно-культурного збагачення та ознайомлення з обрядами, традиціями й звичаями святкування у певних народів [5].

Серед найвідоміших та найпопулярніших фестивалів в Україні сьогодні чільне місце посідають так звані «молодіжні». На жаль, в Україні є невелика кількість туроператорів, які спеціалізуються на внутрішньому туризмі, зокрема пропонують етнотури. Це, зокрема, туроператор «Відвідай», м. Львів; туроператори «Терра Інкогніта» і «Етнотур» м. Київ, туроператор «Вилково-Тур», м. Одеса, Туроператор «Окрайна», м. Тернопіль та ін.

Програма розвитку туризму у Вінницькій області на 2017-2020 роки розроблена на виконання операційної цілі – формування цілісного туристичного продукту, здатного максимально задовольнити потреби міжнародного і внутрішнього туризму.

Таблиця 1

Приклади національних та міжнародних подій

Вид ресурсів	Тематика	Приклади події
1	2	3
Громадські	Гастрономічні фестивалі	Пивний фестиваль «Октоберфест» (Мюнхен, Німеччина), свято молодого вина Божоле Нуво (Франція), фестиваль морепродуктів на о. Гров (Іспанія)
	Фестивалі і виставки квітів	Виставка тюльпанів (Нідерланди), фестиваль квітів у Челсі (Велика Британія), свято троянд (травень) і жасмину (серпень) у Грассі (Франція), фестиваль хризантем (Японія), фестиваль квітів (Таїланд), виставка квіткових експозицій на Співочому полі (Київ)
Мистецькі	Музичні та театральні фестивалі і конкурси	Музичний конкурс «Євробачення», фестиваль джазу в Монтре (Швейцарія), «Слов'янський базар» (Білорусь), «Нова хвиля» (Латвія), «Таврійські ігри» (Україна), Фестиваль художнього драматичного мистецтва (Франція)
	Кінофестивалі	Канський (Франція), Берлінський (Німеччина), кінофестиваль «Молодість» (Україна), «Кінотавр» (Росія)
	Фольклорні обряди, свята і фестивалі	Midsummer's Day (Велика Британія), фестиваль кельтської музики (Франція), фольклорний фестиваль у Шешорах (Україна)
Спортивні	Спортивні змагання	Літні і зимові Олімпійські ігри, чемпіонати світу і Європи з футболу й інших видів спорту, спартакіади
	Ралі, перегони і регати	Перегони Формули-1, міжнародні автоперегони, напр. Париж – Дакар, регати: Vendee Globe, Volvo Ocean Race
	Спортивні фестивалі	«Лижний фестиваль» (Норвегія), «Перегони човнів» (Велика Британія)
Культурно-історичні	Театралізовані шоу	Шоу Lord of the Dance (Велика Британія), «Кіносценія» (Франція), «Наше Різдво» (Україна)
	Карнавали	Карнавал в Новому Орлеані (США), Венеціанський карнавал (Італія), карнавал в Ріо-де-Жанейро (Бразилія), карнавал в Мацатлані (Мексика)
	Національні фестивалі і свята	Фестиваль Святого Патрика (Велика Британія, Ірландія), «Парад кохання» (Німеччина), весняні та осінні фестивалі (Китай), Дівалі або «Фестиваль Вогнів» (Індія)
Економічні і політичні	Аукціони	Сотбі'с, Крісті'с (твори мистецтва, антикваріат, Велика Британія), NAFA (хутра, Канада), Гелос (твори мистецтва, Росія), FFS (хутра, Фінляндія), Flora Holland (квіти, Нідерланди)
	Покази мод	Тиждень високої моди в Парижі (Франція), Milano Moda Donna (Італія), Тижні моди Mercedes-Benz
	Ярмарки і виставки	«Райзен Гамбург» (туристичний ярмарок, Німеччина), Брюссельський міжнародний книжковий ярмарок (Бельгія)
	Автомобільні й авіаційні салони	Детройтський (США), Франкфуртський (Німеччина), Лондонський (Велика Британія), Женевський (Швейцарія), Токійський (Японія) автосалони, авіасалон в Ле Бурже (Франція), авіасалон на о. Лангкави (Малайзія)
	Політичні й економічні форуми	Всесвітній економічний форум у Давосі (Швейцарія), Генеральна асамблея ООН, зустрічі світових лідерів
Релігійні	Релігійні свята, ходи і події	Сходження Благодатного вогню у переддень Воскресіння Христового (Єрусалим)

У сучасному глобалізованому світі провідні держави дали належну оцінку перевагам від розвитку туристичної галузі. Туризм сприяє зростанню зайнятості населення, диверсифікації економіки, оскільки туристична галузь пов'язана з роботою більше як 50 галузей, що підвищує інноваційність національного господарства.

Туристична галузь набуває все більшого значення для розвитку економіки та соціальної сфери у Вінницькій області. Становлення внутрішнього і в'їзного туризму має перспективи стати важливим чинником соціально-економічного розвитку області. Основним завданням є формування сучасної конкурентоспроможної туристичної індустрії Вінницької області, спроможної задовольнити потреби іноземних та вітчизняних громадян в туристичних та рекреаційних послугах.

Вінниччина має всі передумови для інтенсивного розвитку внутрішнього та зовнішнього туризму: особливості географічного положення та рельєфу, сприятливий клімат, багатство природного, історико-культурного та туристично-рекреаційного потенціалів. В області на державному обліку перебуває 4307 пам'яток культурної спадщини: 1739 - археології, 1893 - історії, 526 - містобудування та архітектури, 101 - монументального мистецтва, 47 - садово-паркового мистецтва, 1- ландшафтна.

Програмою розвитку туризму у Вінницькій області на 2017-2020 роки передбачається здійснення комплексу заходів щодо удосконалення системи управління туристичною галуззю, розроблення та удосконалення нормативно-правової бази туристичної діяльності, модернізація існуючої матеріальної бази, створення нових рекреаційно-туристичних об'єктів міжнародного рівня, збереження і відновлення історико-архітектурних пам'яток духовної культури народу, удосконалення рекламно-інформаційної діяльності, проведення маркетингових досліджень у туристичній галузі, представлення області на національних та міжнародних туристичних виставках, створення умов для розвитку подієвого туризму [1].

У Вінницькій області часто проходять заходи спрямовані на розвиток подієвого туризму. Прикладом є лицарський турнір присвячений пам'яті Героя Небесної сотні Максима Шимка. Історичний клуб «Аркона», що є ініціатором і організатором цього заходу вважає за потрібне донести до широкого загалу, важливість історичної реконструкції. Даний турнір – це єдиний середньовічний фестиваль, і на нього відгукнулося багато учасників з різних міст [4]. Крім цього вже традиційним для Вінницької області став open-air фестиваль «OPERAFEST-TULCHIN», який вже втретє збирає під відкритим небом прихильників опери не лише з України, але й з далекого зарубіжжя. Драгрейсінг-шоу на аеродромі у м. Калинівка, щороку збирає учасників змагання та глядачів з усієї України, а в останні роки все частіше відвідують цей захід іноземні туристи. Крім цього багато подібних заходів проводиться у місті Вінниця, що вже мають статус традиційних, а відтак привертають увагу українських та іноземних туристів.

Висновки. Програма розвитку туристичного бізнесу дасть можливість Вінниччині більш ефективно використати фінансовий, організаційно-технічний та консультативно-методичний потенціал. Дозволяє системно допомагати територіальним громадам, представникам малого та середнього бізнесу, зацікавленим особам формувати позитивний туристичний імідж області, розбудовувати необхідну туристичну інфраструктуру, сприяти соціально-економічному розвитку Вінниччини, мобілізуючи ресурси, фінансово зміцнюючи громади та підтримуючи партнерство між ними, владою і бізнесом.

Крім того, заходи програми подієвого туризму сприятимуть вирішенню пріоритетних завдань туристичної сфери області шляхом використання відповідного

інструментарію для розв'язання соціальних проблем, підвищення рівня економічного потенціалу територій, прибутковості бізнесу та доходів населення і, як наслідок, створення умов для загального підвищення соціальних стандартів, якості життя та розвитку бізнес-середовища [1].

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Про програму розвитку туризму у Вінницькій області на 2017 – 2020 роки: Рішення // Вінницька обласна рада. – 2017. – №380. – сес. 21. – Електронний ресурс. – [Режим доступу]: <https://vinrada.gov.ua/upload/files/progr/380.pdf> (заголовок екрану).
2. Олійник В.В., Сучасний стан та перспективи розвитку подієвого туризму на території України [Електронний ресурс] / В.В. Олійник, О.В. Шикіна // Глобальні та національні проблеми економіки. – № 12. – 2016. – С.460. – Режим доступу: <http://dspace.oneu.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/5567/1/Сучасний%20стан%20та%20перспективи%20розвитку%20подієвого%20туризму%20на%20території%20України.pdf>
3. Паньків Н.Є., Сучасний стан та перспективи розвитку подієвого туризму в Україні на прикладі розробленого івент-туру «Відкрий для себе покуття» [Електронний ресурс] / Н.Є. Паньків, Мороз В.Р. // Науковий вісник НЛТУ України. – №5. – 2018. – С.78. – Режим доступу: <https://cyberleninka.ru/article/v/suchasniy-stand-ta-perspektivi-rozvitku-podievogo-turizmu-v-ukrayini-na-prikladi-rozroblenogo-ivent-turu-vidkriy-dlya-sebe-pokuttya>
4. Плахтій Ю. [Електронний ресурс] / Ю. Плахтій // Вежа. – 2018. – Режим доступу: <https://vezha.vn.ua/do-vinnytsi-pryyihalo-65-lytsariv-na-turnir-prysvya-achenyj-pam-yati-zagyblogo-pid-chas-revolyutsiyi-gidnosti-vinnychanyna-fotoroportazh/>
5. Тищенко П.В. Теоретичні аспекти та розвиток подієвого туризму регіону [Електронний ресурс] / П.В. Тищенко // Науковий вісник Ужгородського університету. – №33. – 2011. – С. 124-125. – Режим доступу: http://tourlib.net/statti_ukr/tyschenko.htm

DOI 10.31558/2307-2318.2019.1.13

УДК 324.351

Безпалько О.М., аспірант, Донецький національний університет імені Василя Стуса

РОЛЬ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ МІСЦЕВОГО ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ: ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ

У статті визначено теоретичні засади дослідження об'єднання територіальних громад. За результатами проведеного дослідження встановлено, що за сучасних умов розвитку економіки, коли все більш наочно проявляються тенденції до погіршення економічної ситуації та загострення фінансової кризи, досягнення стратегічних цілей держави неможливо без залучення додаткових джерел наповнення місцевих бюджетів. Доведено, що вирішенню зазначених проблем сприятиме створення добровільних об'єднань територіальних громад. Проаналізовано основні підходи до визначення сутності поняття територіальної громади, та визначено, що вона розглядається як первинний суб'єкт місцевого самоврядування, який приймає безпосередню або опосередковану участь у вирішенні питань місцевого значення. Обґрунтовано, що об'єднана територіальна громада – це громада, яка спроможна через відповідні органи місцевого самоврядування забезпечити для своїх жителів належний рівень освіти, культури, охорони здоров'я, соціального захисту, житлово-комунального господарства на основі нової моделі фінансово-економічного забезпечення. Встановлено, що для підвищення ефективності реформи місцевого самоврядування необхідно забезпечити: перегляд та формування перспективного плану об'єднання територіальних громад з максимальним урахуванням географічної, культурної, етнічної та іншої специфіки громад; інформаційно-роз'яснювальний супровід процесу об'єднання територіальних громад; проведення навчальних семінарів для працівників органів місцевого самоврядування та громадськості щодо різних аспектів реформи.

Ключові слова: територіальна громада, об'єднана територіальна громада, модель розвитку територіальної громади, економічна модель, стратегічне планування, розвиток, економічний розвиток, управління громадою.

Безпалько О.М.

РОЛЬ ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ ОБЩИН В ОБЕСПЕЧЕНИИ МЕСТНОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

В статье определены теоретические основы исследования объединения территориальных общин. По результатам проведенного исследования установлено, что в современных условиях развития экономики, когда все более наглядно проявляются тенденции к ухудшению экономической ситуации и обострения финансового кризиса, достижение стратегических целей государства невозможно без привлечения дополнительных источников наполнения местных бюджетов. Доказано, что решению указанных проблем будет способствовать создание добровольных объединений территориальных общин. Проанализированы основные подходы к определению сущности понятия территориальной общины, и определено, что она рассматривается как первичный субъект местного самоуправления, принимает непосредственное или опосредованное участие в решении вопросов местного значения. Обосновано, что объединенная территориальная община - это община, которая способна через органы местного самоуправления обеспечить для своих жителей надлежащий уровень

образования, культуры, здравоохранения, социальной защиты, жилищно-коммунального хозяйства на основе новой модели финансово-экономического обеспечения. Установлено, что для повышения эффективности реформы местного самоуправления необходимо обеспечить: просмотр и формирование перспективного плана объединения территориальных общин с максимальным учетом географической, культурной, этнической и иной специфики общин; информационно-разъяснительный сопровождение процесса объединения территориальных общин; проведение обучающих семинаров для работников органов местного самоуправления и общественности по различным аспектам реформы.

Ключевые слова: территориальная община, объединенная территориальная община, модель развития территориальной общины, экономическая модель, стратегическое планирование, развитие, экономическое развитие, управление обществом.

Bezpalko O.M.

THE ROLE OF TERRITORIAL COMMUNITIES IN PROVIDING LOCAL ECONOMIC DEVELOPMENT: THEORETICAL PRINCIPLES OF THE STUDY

The article defines the theoretical foundations of the study of the association of territorial communities. According to the results of the study, it was found that under the current conditions of economic development, when trends tend to deteriorate the economic situation and exacerbate the financial crisis, it is impossible to achieve the strategic goals of the state without attracting additional sources of local budgets. It is proved that the solution of these problems will be facilitated by the creation of voluntary associations of territorial communities. The basic approaches to the definition of the essence of the notion of a territorial community are analyzed, and it is determined that it is considered as the primary subject of local self-government, which directly or indirectly participates in solving local issues. It is substantiated that the united territorial community is a community that is capable of providing adequate education, culture, health, social protection, housing and communal services for its inhabitants on the basis of a new model of financial and economic provision through the relevant local self-government bodies. It is established that in order to improve the effectiveness of the reform of local self-government, it is necessary to ensure: revision and formation of a long-term plan for the association of territorial communities with maximum consideration of geographical, cultural, ethnic and other specifics of communities; information and explanatory support of the process of association of territorial communities; conducting training seminars for local government officials and the public on various aspects of reform.

Keywords: territorial community, united territorial community, model of development of the territorial community, economic model, strategic planning, development, economic development, community management.

Постановка проблеми. Задача забезпечення умов для гармонійного розвитку держави та її регіонів завжди є актуальною, що обумовлено комплексом обставин. По-перше, трендом розвинутих країн є концентрація ресурсів та уваги населення на локальному рівні, обмеженому ареалом життєдіяльності, який має включати комфортні умови для життя, зайнятості та задоволення інших ключових потреб сучасних родин. По-друге, значною залишається проблема надмірної диференціації населення України за рівнем життя, зокрема в територіальному вимірі, що орієнтує державну регіональну політику на подолання територіальних відмінностей в умовах життєдіяльності людей.

По-третє, не втрачає актуальності задача забезпечення кожному громадянину рівного доступу до матеріальних та духовних благ і послуг, у тому числі на засадах раціональної організації мережі об'єктів економічного та соціального призначення. Задача створення умов для місцевого економічного розвитку сьогодні в Україні також вирішується на державному рівні – в ході розробки та реалізації державної регіональної політики, спрямованої на надання населенню високоякісних доступних публічних послуг, розвиток соціальної інфраструктури, функціонування якої сприятиме задоволенню особистих потреб щодо гідних умов життєдіяльності та інтелектуального розвитку людей на тій чи іншій території. При цьому визначальною є орієнтація на раціональне використання ресурсів цієї території, що відповідає проголошеному принципу децентралізації.

Ідея децентралізації базується на вищезазначених тезах та створює додаткові ресурси для врегулювання поточних загальнонаціональних проблем (прояви погіршення економічної ситуації, фінансової кризи, соціальної напруженості) через реорганізацію системи наповнення місцевих бюджетів на основі поширення механізму створення добровільних об'єднань територіальних громад. Саме тому визначення теоретичних і практичних проблем становлення та функціонування об'єднаних територіальних громад в Україні є актуальним напрямом дослідження.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. У науковій літературі дослідженню проблем місцевого самоврядування, у тому числі з'ясуванню ролі держави у сфері місцевого розвитку присвячено праці В. Бабаєва [1], О. Батанова [2], В. Борденюка, І. Борденюк, П. Ворони, П. Гураль, М. Гірняк, В. Дрешпака, І. Дробота [3], І. Дробуш, І. Ковалевич, І. Козюри, В. Кравченка, В. Мамонової [4], В. Новик, О. Петришин, М. Пухтинського, С. Серьогіна, А. Ткачук, І. Залуцького, Н. Камінської, М. Лендєл, А. де Токвіля та ін. Змістовні дослідження методологічних засад управління розвитком територіальних самоврядних спільнот низового рівня провів О. Панухник, переважно зосередившись на селищних громадах. Окремі функціональні механізми управління розвитком міст досліджуються у працях Р. Брусак, Г. Дробенка, В. Куїбиди, О. Невелєва, І. Салія, Ю. Свірського, Ю. Шарова. Моделюванню та удосконаленню механізмів управління соціо-еколого-економічними системами присвячені роботи О. Амоші, В. Василенка, В. Вітлінського, В. Гейця, О. Гранберга, Т. Клебанової, В. Максимова, С. Рамазанова та ін. В той же час недостатньо дослідженими та переважно не вирішеними в практичній площині є питання становлення та розвитку місцевого самоврядування, є потреба у систематизації умов для набуття сили й економічного потенціалу територіальними громадами та забезпечення ефективності процесів їх об'єднання.

Метою дослідження є узагальнення теоретичного досвіду дослідників щодо розвитку територіальних громад, виокремлення типових рис територіальних громад, аналізу процесів їх об'єднання та систематизація базових категорій дослідження.

Виклад основного матеріалу дослідження. Реформа місцевого самоврядування та територіальної організації влади на засадах децентралізації, концептуальні засади якої були схвалені у 2014 році [5], а практична реалізація розпочалась у 2015 році, стала однією з найрезультативніших і найпомітніших серед стратегічних реформ. Реформа децентралізації спрямована на створення сучасної системи місцевого самоврядування в Україні на основі європейських цінностей розвитку місцевої демократії, наділення територіальних громад повноваженнями та ресурсами, що забезпечать місцевий економічний розвиток, надання населенню високоякісних та доступних публічних

послуг. Роль об'єднаних територіальних громад у забезпеченні інтересів громадян в усіх сферах життєдіяльності на відповідній території має стати ключовою.

Основний напрям реформ передбачає не посилення управлінської вертикалі в регіонах, а формування локальних «центрів відповідальності» для впорядкування суспільного життя та забезпечення територіального економічного розвитку. При цьому в регіонах має відбутися розмежування повноважень державного управління та місцевого самоврядування, що має бути забезпечено відповідним зміцненням самоврядування щодо самостійності у прийнятті рішень та їхньої реалізації, у першу чергу на базовому рівні – рівні об'єднаних територіальних громад [6].

Основою місцевого самоврядування в Україні є територіальні громади. Отже, від того, як розвиватимуться територіальні громади, яку роль вони будуть відігравати в житті кожного регіону, кожної людини та всієї держави та наскільки коректно та обгрунтовано будуть проведені процеси створення «спроможних» об'єднаних територіальних громад, і залежатиме майбутній розвиток України та успіх реформ.

Управління розвитком населеного пункту здійснюється через інститут місцевого самоврядування. Місцеве самоврядування являє собою систему організації влади на місцевому рівні, за якої місцеві громади набувають реальної можливості в різний спосіб самостійно і незалежно від держави вирішувати проблеми, що стосуються організації їх життєдіяльності. Основою місцевого самоврядування є територіальна громада – його первинний суб'єкт, тобто населення, яке, внаслідок природного розселення, мешкає на певній території й має право вирішувати свої інтереси місцевого рівня [7].

Поняття «територіальна громада» є предметом дослідження багатьох науковців. Основні підходи до визначення сутності поняття «територіальна громада» представлено у табл. 1.

Таблиця 1

Підходи до трактування сутності поняття «територіальна громада»

Автор	Визначення
1	2
Батанов О.В. [2, с. 52]	Територіальна громада – це первинний суб'єкт місцевого самоврядування, що складається з фізичних осіб – жителів (громадян України, іноземних громадян, осіб без громадянства, біженців, вимушених переселенців), що постійно мешкають, працюють на території села (або добровільного об'єднання в спільну громаду кількох сіл), селища або міста, безпосередньо або через сформовані ними муніципальні структури вирішують питання місцевого значення, мають спільну комунальну власність, володіють на певній території нерухомим майном, сплачують комунальні податки та пов'язані індивідуальними територіальними зв'язками системного характеру.
Орзіх М.П. [8; 9]	Територіальна громада – первинний суб'єкт місцевого самоврядування, єдиний на території соціальний субстрат, який має власні інтереси, до складу якого входять громадяни України, іноземці, особи без громадянства, щ постійно мешкають або працюють на даній території, або володіють на території нерухомим майном, або сплачують місцеві податки та збори.
Баймуратов М.О. [10]	Територіальна громада – сукупність фізичних осіб, що постійно мешкають на відповідній території та пов'язані між собою територіально-особистими зв'язками системного характеру.

Продовження таблиці 1

1	2
Гейда О.В. [11, с. 13]	Територіальна громада є поліструктурним об'єднанням. Визначальною ознакою, за якою законодавець поділяє територіальні громади на види, є адміністративно-територіальний устрій нашої держави згідно з положеннями Основного Закону та Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні». Існує три їх види: територіальна громада села або добровільного об'єднання в сільську громаду жителів кількох сіл; територіальну громаду селища; територіальну громаду міста.
Конституція України (ст. 140-143) [12]	Територіальна громада – це жителі одного чи декількох населених пунктів, які добровільно об'єднуються в одну територіальну громаду для вирішення питань місцевого значення, а саме: обирають сільського, селищного чи міського голову, який очолює виконавчий орган ради та головує на засіданнях виконавчого комітету та ради, старост та депутатів ради, які представляють та захищають інтереси всієї громади; управляють майном, що є в комунальній власності; затверджують програми соціально-економічного та культурного розвитку і контролюють їх виконання; затверджують бюджети відповідних адміністративно-територіальних одиниць і контролюють їх виконання; встановлюють місцеві податки і збори відповідно до закону; забезпечують проведення місцевих референдумів та реалізацію їх результатів; утворюють, реорганізують та ліквідовують комунальні підприємства, організації і установи, а також здійснюють контроль за їх діяльністю; вирішують інші питання місцевого значення, віднесені законом до їхньої компетенції.
Цивільний кодекс України [13]	Територіальні громади є юридичними особами, мають свої рахунки, надходження..., можуть створювати комунальні підприємства, навчальні заклади, підприємницькі товариства, приймати участь в їх діяльності на загальних підставах.
Європейська хартія місцевого самоврядування [14]	Одним із специфічних суб'єктів місцевого самоврядування є територіальна громада. Її специфіка полягає в тому, що на місцевому рівні можна розглядати перетворення територіальної громади з учасника управління на його первинного суб'єкта. Як відомо, під управлінням розуміють будь-який цілеспрямований вплив суб'єкта управління на об'єкт управління. Але в умовах самоврядування очевидно сильнішим є вплив управлінської системи самої на себе. Отже, є не дві системи – управлінська і та, якою управляють, а одна – самоуправлінська. Самостійність місцевого самоврядування, що знаходить свій вияв у організаційній і матеріально-фінансовій відокремленості, самостійному вирішенні місцевих справ у рамках компетенції, закріпленої законодавством, самостійній відповідальності органів і посадових осіб місцевого самоврядування.
Закон України «Про місцеве самоврядування в Україні» (ст. 6) [7]	Первинним суб'єктом місцевого самоврядування, основним носієм його функцій і повноважень є територіальна громада села, селища, міста; територіальні громади в порядку, встановленому законом, можуть об'єднуватися в одну сільську, селищну, міську територіальну громаду, утворювати єдині органи місцевого самоврядування та обирати відповідно сільського, селищного, міського голову; територіальні громади села, селища, міста, що добровільно об'єдналися в одну територіальну громаду, можуть вийти із складу об'єднаної територіальної громади в порядку, визначеному законом.
Енциклопедія державного управління [15]	Територіальна громада – це спільнота людей, об'єднаних різноманітними стійкими формальними та неформальними зв'язками, які обумовлені спільним проживанням у межах села, селища, міста.

Таким чином, аналіз визначень поняття «територіальна громада» дає підстави стверджувати, що вона розглядається як первинний суб'єкт місцевого самоврядування, який приймає безпосередню або опосередковану участь у вирішенні питань місцевого значення.

Реформа місцевого самоврядування передбачає об'єднання (укрупнення) територіальних громад, забезпечення їх спроможності самостійно, за рахунок власних ресурсів вирішувати питання місцевого значення. Нормативними підставами реформування місцевого самоврядування є Закон України «Про добровільне об'єднання територіальних громад» [16] та урядові документи: Концепція реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні [5]; Методика формування спроможних територіальних громад [17]. Саме ці акти визначають, у який спосіб має відбуватись об'єднання громад, для того щоб вони стали спроможними.

Відповідно до затвердженої Методики, «спроможна територіальна громада – це територіальні громади сіл (селищ, міст), які в результаті добровільного об'єднання здатні самостійно або через відповідні органи місцевого самоврядування забезпечити належний рівень надання послуг, зокрема у сфері освіти, культури, охорони здоров'я, соціального захисту, житлово-комунального господарства, з урахуванням кадрових ресурсів, фінансового забезпечення та розвитку інфраструктури відповідної адміністративно-територіальної одиниці» [17]. Тобто спроможною територіальною громадою є така громада, у якій місцеві джерела наповнення бюджету, інфраструктурні та кадрові ресурси є достатніми для вирішення її органами місцевого самоврядування питань місцевого значення, передбачених законодавством, в інтересах жителів громади.

Об'єднані територіальні громади характеризують як первинні адміністративно-територіальні одиниці та базові ланки адміністративно-територіального устрою України. Об'єднані громади утворюються внаслідок добровільного об'єднання суміжних територіальних громад сіл, селищ, міст. Об'єднана територіальна громада, адміністративним центром якої визначено місто, є міською територіальною громадою, центром якої визначено селище міського типу, - селищною, центром якої визначено село, - сільською. На рівні об'єднаних територіальних громад зосереджуються значні ресурси, що забезпечують зростання економіки, сприяють формуванню ефективного управлінського впливу та підвищенню рівня соціального добробуту мешканців.

Тобто, об'єднана територіальна громада – це громада, яка спроможна через відповідні органи місцевого самоврядування забезпечити для своїх жителів належний рівень освіти, культури, охорони здоров'я, соціального захисту, житлово-комунального господарства, включаючи економічно-фінансові спроможності розвитку.

Реформуючи систему місцевого самоврядування, Україна вирішила піти шляхом добровільності об'єднання громад, водночас створивши умови чітких стимулів та заохочень для громад, які пройдуть цей процес об'єднання. Об'єднана територіальна громада фінансуватиметься на таких самих засадах, як і нинішні міста обласного значення. За ними закріплюється 60% податку на доходи фізичних осіб. Це кошти на утримання дитячих садочків, шкіл, ФАПів, клубів, бібліотек, спортивних споруд тощо. Держава надаватиме субвенції на освіту, медицину, а за нестачі коштів – дотацію вирівнювання. Окрім цього, держава ще стимулюватиме громади, які вирішили добровільно об'єднатися, додатково виділятиме кошти та сприятиме залученню міжнародних фінансів для проектів із реконструкції закладів бюджетної сфери. Самоврядна територіальна громада автономно розпоряджатиметься своїми фінансами, тому бюджетні кошти розподілятимуться раціональніше. Крім цього, рада громади визначатиме скільки їй потрібно службовців, призначатиме їм зарплати та ін.

Висновки. Таким чином, в процесі дослідження визначено, що об'єднана територіальна громада – це громада, яка спроможна через відповідні органи місцевого самоврядування забезпечити для своїх жителів належний рівень освіти, культури, охорони здоров'я, соціального захисту, житлово-комунального господарства на основі нової моделі фінансово-економічного забезпечення, яке передбачає концентрацію та раціональне використання ресурсів на локальному рівні. Для підвищення ефективності реформи місцевого самоврядування необхідно забезпечити: перегляд та формування перспективного плану об'єднання територіальних громад з максимальним урахуванням географічної, культурної, етнічної та іншої специфіки громад; інформаційно-роз'яснювальний супровід процесу об'єднання територіальних громад; проведення навчальних семінарів для працівників органів місцевого самоврядування та громадськості щодо різних аспектів реформи. Перспективами подальших досліджень можуть бути вивчення та узагальнення досвіду процесів об'єднання територіальних громад в Україні.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бабаєв В. М. Управління великим містом: теоретичні і прикладні аспекти: монографія. Харків: Харків. нац. акад. міськ. госп-ва, 2010. 306 с.
2. Батанов О. В. Територіальна громада – первинний суб'єкт муніципальної влади в Україні: поняття та ознаки. Вісник Центральної виборчої комісії. 2008. №2 (12). С.51-57.
3. Дробот І. О. Гарантування місцевого самоврядування в Україні: теорет.-методол. аспект: монографія. Львів: ЛРІДУ НАДУ, 2010. 312 с.
4. Територіальна громада: знаннєвість, дієвість: монографія / Ю. О. Куц, В. М. Сінченко, В. В. Мамонова та ін.; за заг. ред. Ю. О. Куца. Харків: Віровець А. П.; Апостроф, 2011. 340 с.
5. Про схвалення Концепції реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні: Постанова Кабінету Міністрів України від 1 квіт. 2014 р. № 333-р. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/333-2014-%D1%80>.
6. Білуха Л. А. Поняття територіальної громади та спроможної територіальної громади. Теорія та практика державного управління. 2017. № 1 (56). С. 1-6.
7. Закон України «Про місцеве самоврядування в Україні» № 280/97 від 21 трав. 1997 р. ВВР України. 1997. № 24. Ст. 170.
8. Орзіх М. Ф. Регионализм в Украине: критический анализ современной ситуации. Юридический вестник. 1996. №4. С. 64.
9. Орзіх М. П. Концепція правового статусу самоврядних територій і органів місцевого самоврядування. Місцеве та регіональне самоврядування України. К., 1995. Вип. 1-2 (10-11). С. 67.
10. Баймуратов М. А. Европейские стандарты локальной демократии и местное самоуправление в Украине. Х., 2000. С. 8.
11. Гейда О. В. Види територіальних громад в Україні та особливості їх правового статусу: загальна характеристика. Європейські перспективи. 2012. №3 (3). С. 9-13.
12. Конституція України. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80/print1473849831326174>.
13. Цивільний кодекс України. URL: http://kodeksy.com.ua/tsivil_nij_kodeks_ukraini/statja-169.htm.
14. Європейська хартія місцевого самоврядування. Страсбург, 15 жовт. 1985 р. Хартію ратифіковано Законом № 452/97-ВР від 15 лип. 1997 р. URL: http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/994_036.

15. Лиска О. Г. Територіальна громада. Енциклопедія державного управління: у 8 т. / наук.-ред. колегія: Ю. В. Ковбасюк (голова) та ін.; Нац. акад. держ. упр. при Президентові України. Т. 5: Територіальне управління / наук.-ред. колегія: О. Ю. Амосов (співголова), О. С. Ігнатенко (співголова) та ін.; за ред. О. Ю. Амосова, О. С. Ігнатенка, А. О. Кузнецова. Харків: Вид-во ХарPI НАДУ “Магістр”, 2011. С. 378.
16. Закон України “Про добровільне об’єднання територіальних громад”. URL: zakon.rada.gov.ua/laws/show/157-19.
17. Методика формування спроможних територіальних громад. URL: oblrada.dp.ua/user/files/Methodika_formyvannya_ter_gromad.pdf.