

**Управління
конкурентоспроможністю
людського потенціалу
в перспективному
входженні України до ЄС**

За науковою редакцією
д.е.н., проф. Нижника В. М.

Хмельницький-2017

УДК: 331.52(477):339.1
ББК: 65.9(2)240
У67

*Рекомендовано до друку Вченою радою
Хмельницького національного університету,
протокол № 7 від 29.12.2016*

Авторський колектив:

Нижник В. М., д.е.н., проф. (вступ, розд. 1); *Мартінова Л. Б.*, к.філол.н., доц. (розд. 1);
Климчук А. О., к.е.н., доц. (розд. 2); *Харун О. А.*, к.е.н., доц. (розд. 3);
Матвійчук Л. О., к.е.н., доц. (розд. 4); *Драч О. І.*, к.е.н., доц. (розд. 5);
Овчиннікова О. Р., к.е.н., доц. (розд. 6); *Зуб М. Я.*, к.е.н., доц. (розд. 7);
Юрчик І. Б., мол. наук. співроб. (розд. 7); *Курій Л. О.*, к.е.н., наук. співроб. (розд. 8);
Говорко О. В., мол. наук. співроб. (розд. 8); *Бабій І. В.*, к.е.н., доц. (розд. 9);
Нижник Т. Т., наук. співроб. (розд. 10); *Зачоса О. Д.*, мол. наук. співроб. (розд. 10);
Кудлаєнко С. В., к.е.н., доц. (розд. 11); *Нижник О. В.*, мол. наук. співроб. (розд. 12);
Кулаков В. І., мол. наук. співроб. (розд. 13); *Нижник І. В.*, к.е.н., доц. (розд. 13);
Родіонова І. В., к.е.н., наук. співроб. (розд. 14)

Рецензенти:

Лучик С. Д. – д-р екон. наук, проф., зав. кафедри обліку і оподаткування
Чернівецького торговельно-економічного інституту
Київського торговельно-економічного університету;
Тарасюк Г.М. – д-р екон. наук, проф., зав. кафедри
менеджменту організацій і адміністрування
Житомирського державного технологічного університету.

Матеріали подані в авторській редакції

У Управління конкурентоспроможністю людського потенціалу
в перспективному входженні України до ЄС : монографія /
за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. В. М. Нижника. – Хмель-
ницький : ХНУ, 2017. – 502 с.
ISBN 978-966-330-290-4

Оцінено сутнісні характеристики забезпечення конкурентних пере-
ваг людського потенціалу при входженні України до ЄС.
Проаналізовані процеси становлення та розвитку методології
управління людським потенціалом, розроблено моделі та механізми
управління підприємствами, проведено оцінку стану та факторів
забезпечення розвитку ринку праці.

Для наукових працівників, аспірантів та магістрів економічних
спеціальностей ВНЗ.

УДК: 331.52(477):339.1
ББК: 65.9(2)240

ISBN 978-966-330-290-4

© Авт. кол., 2017
© ХНУ, оригінал-макет, 2017

ВСТУП

В умовах інтеграції України до ЄС проблеми управління конкурентоспроможністю людського потенціалу набувають принципово нового значення. Основні стимули модернізації економіки та всіх сфер суспільного життя на сьогодні пов'язують саме із вступом України до ЄС. Дослідження механізмів сприяння Європейським Союзом розвитку людського потенціалу України у напрямі інтенсифікації її євроінтеграційного курсу передбачає розробку базових форм нагромадження та відтворення людського потенціалу з метою ефективного управління його конкурентоспроможністю, що передбачає залучення інструментів регуляторного впливу на соціально-економічні механізми, комплекс чинників кон'юнктурного характеру розвитку економіки та ринку праці, інституційне забезпечення процесу демографічного відтворення, освітнього забезпечення, формування якісних характеристик медичного забезпечення, ефективного використання та механізмів селективного вибору в ході капіталізації людського потенціалу.

Разом з тим, існує низка несприятливих чинників, сукупність дія котрих протидіє реалізації потенціалу позитивних чинників і одночасно не дає останнім можливості виступати в якості конкурентної бази людського потенціалу та ефективного управління ним. При цьому поодинокі заходи, пов'язані з усуненням негативних наслідків, є недостатніми і часто управління конкурентоспроможністю людського капіталу в умовах посилення євроінтеграційних процесів вимагає рішучих кроків щодо формування та реалізації державної соціальної політики; реформування всієї системи державного управління демографічними процесами; розвитку системи освіти, охорони здоров'я; інституційного забезпечення ринку праці; управління трудовим потенціалом; мотивації та стимулювання персоналу промислових підприємств, ефективного управління їх фінансово-господарською, зовнішньоекономічною діяльністю, конкурентним потенціалом та конкурентоспроможністю в системі кон'юнктурних змін цільових ринків.

Нині переважна частина населення «прив'язана» до застарілих технологічних та економічних укладів, архаїчних соціально-економічних практик; масові групи дорослого населення мають

низьку навчальну активність і пасіонарність, виявляють глухий опір засвоєнню нових правил і практик. Усе це свідчить про недостатню поширеність серед населення ефективних моделей діяльності і стратегій адаптації до змінних соціально-економічних умов, що постає вагомою перешкодою у формуванні конкурентних переваг людського потенціалу в перспективному входженні України до ЄС. Провідним чинником згаданих тенденцій є критичне недофінансування галузей освіти, науки та інновацій в Україні.

До наукового доробку теоретичних та прикладних основ, пов'язаних з поняттям людського потенціалу, значний внесок зробили зарубіжні вчені: Г. Беккер, Е. Брукінг, Е. Денісон, Дж. Кендрик, Дж. Коулман, А. Печчеї, А. Сен, Л. Туроу, Т. Шульц та ін. Дослідженням цієї важливої наукової проблематики в умовах соціальної та економічної трансформації суспільства присвятили свої праці провідні науковці України: О. І. Амоша, В. П. Антонюк, В. М. Геєць, О. А. Грішнова, В. С. Заяць, С. Г. Климко, Е. М. Лібанова, С. Д. Лучик, В. В. Онікієнко, М. В. Семикіна, П. К. Ситник, В. А. Скуратівський, Г. М. Тарасюк, В. П. Трощинський, М. І. Хромов, Л. С. Шевченко та ін.

Безсумнівно результати наукових досліджень вітчизняних і зарубіжних науковців та практиків здійснили прорив у розв'язанні теоретичних та прикладних аспектів проблем управління конкурентоспроможністю людського потенціалу. Однак, зважаючи на те, що для України на сьогодні застосування програм Євросоюзу є активатором та прискорювачем євроінтеграційного процесу, низка завдань теоретико-методичного обґрунтування, розробки, формування та практичного застосування ефективних важелів управління конкурентоспроможністю людського потенціалу залишаються не до кінця опрацьованими. В результаті виникає об'єктивна потреба у розв'язанні гострих соціально-економічних проблем, пов'язаних з формуванням, розвитком та управлінням конкурентоспроможністю людського потенціалу в умовах перспективного входження України до Євросоюзу.

Метою написання монографії є необхідність створення науково-методичних рекомендацій щодо формування соціальних, правових, економічних, політичних та системних перетворень на рівні суспільної свідомості з метою розвитку конкурентоспроможності людського потенціалу та кожної окремої особистості.

Перший розділ присвячено дослідженню проблем формування і розвитку людського потенціалу в Україні, який визначається рівнем освіти, знаннями, інноваційною активністю та мобіль-

ністю працівників. На сьогодні зайнятість населення в Україні, що є передумовою реалізації людського потенціалу та його перетворення на людський капітал, залишається нижчою порівняно з більшістю країн ЄС, що свідчить про недостатній ступінь реалізації людського потенціалу та акумуляції людського капіталу. Визначальною рисою збереження конкурентоспроможності людського капіталу для забезпечення економічної динаміки в країнах ЄС є використання знань для систематичних інновацій і новаторства. На сьогодні в Україні величезним є розрив між порівняно невеликим інноваційним і масштабним традиційно-консервативним сегментом економіки і відповідними групами населення.

Відсутність належної взаємодії з господарською практикою призвела до накопичення у структурі сектору наукових досліджень і розробок низки істотних відхилень від відповідних параметрів, притаманних найбільш успішним з точки зору інновацій країнам світу. Це виявляється як на загальному рівні фінансування наукових досліджень, структури цього фінансування, так і на рівні структури організаційних форм реалізації досліджень.

У другому розділі досліджуються питання оцінки, мотивації та стимулювання персоналу у підвищенні конкурентоспроможності людського потенціалу. Еволюційно досліджено розвиток персоналу промислових підприємств, систематизовано теоретичні підходи щодо визначення понять «персонал», «кадри», «трудові ресурси», «людські ресурси», «людський капітал» та «робоча сила», що дозволило виявити основні характерні особливості застосування даних категорій та підійти до визначення «управління персоналом» як комплексної системи, спрямованої на підвищення професійно-кваліфікаційного рівня персоналу, мотивації та стимулювання його діяльності з метою підвищення конкурентоспроможності людського потенціалу.

Характеристика основних парадигм управління персоналом дозволила виявити головні переваги та недоліки економічної, адміністративної, соціальної та гуманістичної парадигм і запропонувати для сучасного розвитку систем управління персоналом комплексну системну дію складових існуючих концепцій управління персоналом.

Враховуючи те, що ключовими компонентами ефективного управління персоналом є його мотивація і стимулювання, які за своїми призначеннями мають однакову мету, але різне спрямування та дію на об'єкт та суб'єкт управління, сучасні системи сти-

мулювання мають бути спрямовані на задоволення потреб працівників, що, в свою чергу, зумовлює підвищення конкурентоспроможності людського потенціалу.

У третьому розділі видання розглядається трудовий потенціал підприємств, спрямований на підвищення рівня людського потенціалу. Доведено, що управління трудовим потенціалом має реалізовуватись на основі закономірностей управління та напрямів їх дії і взаємодії; розробки й обґрунтування нових принципів управління трудовим потенціалом підприємства, які повинні бути адекватні сформованій системі управління підприємства й реально реалізованими в управлінській практиці; запровадження функцій управління в їх цілісній єдності, що дозволяє стабілізувати трудовий потенціал промислового підприємства і забезпечити підвищення темпів зростання ефективності його використання; оптимального сполучення методів управління трудовим потенціалом, що дозволяє досягти результативності управління персоналом і, як наслідок, підвищити ефективність діяльності підприємства, що у сукупності дозволяє розробити механізм оптимального комплектування, розвитку, мотивації та раціонального використання трудового потенціалу підприємства. Це, в свою чергу, надасть подальшого удосконалення механізмів як державного, регіонального, так і внутрішньогосподарського регулювання процесів формування і використання трудового потенціалу промислових підприємств, що є особливо актуальним для вітчизняних підприємств за умов євроінтеграції.

Четвертий розділ присвячений розкриттю фінансових аспектів в управлінні конкурентоспроможністю людського потенціалу на основі виокремлення методологічних підходів до формування сутності поняття «фінансова діяльність підприємства», визначення її мети, основних ознак, принципів та завдань; аналізу системи оподаткування із визначенням її впливу на фінансово-господарську діяльність підприємств; характеристики соціально-економічних перетворень, які впливають на сучасний стан та тенденції розвитку фінансово-господарської діяльності підприємства; дослідження основних проблем та бар'єрів, що перешкоджають виходу вітчизняних підприємств на міжнародні ринки збуту, а також формування пропозицій щодо застосування заходів, спрямованих на фінансову стабілізацію підприємства, збільшення обсягів реалізації його продукції і підвищення доходності та прибутковості.

У п'ятому розділі розглядається сутність конкурентного потенціалу промислових підприємств в ефективному розвитку ін-

теграційних процесів. Таким чином, здійснено аналіз машинобудівної галузі із виокремленням специфічних особливостей, що їй притаманні на сучасному етапі розвитку вітчизняної поомисловості; на прикладі окремих підприємств машинобудівної галузі здійснено аналіз виробництва та реалізації продукції, оцінки забезпечення підприємства виробничими ресурсами та ефективність їх використання, собівартості продукції та фінансових результатів підприємств; досліджено стан конкурентного потенціалу підприємств машинобудування; оцінено можливості і загрози підвищення конкурентного потенціалу підприємств, а також розроблено концепцію його підвищення на основі системи планування, що забезпечується відповідними етапами реалізації, де в якості об'єкта конкурентного потенціалу визначають систему, що об'єднує фінансові, виробничі, кадрові, інноваційні та інформаційні можливості підприємства, а також розглядають сам процес підвищення конкурентного потенціалу в якості необхідної і достатньої умови для збереження і підтримки довгострокової конкурентоспроможності підприємства.

У шостому розділі досліджуються проблеми моделювання ефективного ринку праці у забезпеченні входження України до ЄС. У роботі досліджуються чинники впливу на розвиток регіонального ринку праці; здійснюється економіко-математичний аналіз показників ринку праці області; проводиться розрахунок параметрів моделей та їх перевірка за різного роду критеріями з метою встановлення доцільності використання моделей при дослідженні процесів, які впливають на рівень безробіття та знижують рівень зайнятості населення в регіоні; досліджується та здійснюється загальна оцінка ситуації на регіональному ринку праці, встановлюються загальні тенденції динаміки його показників; виявлені напрями покращання стану безробіття та зайнятості; виділено пріоритетні напрями реформування українського ринку праці.

З цієї метою запропоновано використовувати економетричні методи у діяльності з дослідження ринків праці на місцевому та загальнодержавному рівнях, виявляти величини впливу на рівень зайнятості населення різних чинників, вивчати їх сутність.

Сьомий розділ монографії присвячений аналізу інституційного забезпечення ефективного функціонування ринку праці як складової конкурентоспроможності людського потенціалу. Еволюційно розглянуто наукові доктрини, школи та інститути, які слугували

встановленню, ефективному функціонуванню та розвитку ринку праці; виокремлено підходи, які найбільш оптимально характеризують сутність національного ринку праці та слугують передумовою інституціональних перетворень у його формуванні; досліджено організаційну структуру сучасного інституційного забезпечення ринку праці, спрямованого на перехід економіки регіонів України на інноваційний шлях розвитку, оперативне реагування на глобальні виклики та забезпечення балансу між стабільністю у сфері зайнятості та її адаптацією до постійних економічних, соціальних та технологічних змін.

У восьмому розділі досліджуються окремі аспекти оцінювання стану та факторів підвищення людського потенціалу за дотримання стандартів якості охорони здоров'я. Зважаючи на важливість здоров'я в концепції людського розвитку, основна увага зосереджена на дослідженні якості медичного обслуговування та виявленні основних проблем його забезпечення, що полягають у: катастрофічній фінансовій незахищеності пацієнтів, низькій якості та ефективності надання медичних послуг, неефективному витрачанні бюджетних коштів на медичне обслуговування. При цьому медико-демографічна ситуація, яка склалась останнім часом в Україні, свідчить про незадовільний стан здоров'я населення, що проявляється у низькій народжуваності, порівняно з високим рівнем смертності, від'ємному природному прирості населення, скороченні середньої очікуваної тривалості життя, а також високим рівні поширеності хронічних неінфекційних захворювань. Таким чином, виявлено основні групи факторів, що визначають формування демографічного потенціалу, виявлено його компонентну структуру; досліджено сутність та значення індексу людського розвитку як основного показника демографічного потенціалу, а також виокремлено основні показники демографічної динаміки та стійкості; досліджено групи показників для оцінки категорії «здоров'я»: демографічні, рівень охорони здоров'я, показники захворюваності та інвалідності.

Дев'ятий розділ монографії присвячений дослідженню перспектив зовнішньоекономічної діяльності промислових підприємств у забезпеченні євроінтеграційних процесів, де основну увагу приділено формуванню етапів стратегічного управління зовнішньоекономічною діяльністю промислових підприємств; розкриттю основних аспектів інституційно-правового забезпечення зовнішньо-

економічної діяльності в Україні; формуванню науково-практичних рекомендацій щодо удосконалення системи державного регулювання зовнішньоекономічної діяльності вітчизняних підприємств з урахуванням існуючих соціально-економічних умов, галузевої приналежності підприємств, територіального розташування, видів економічної діяльності, наявності ресурсів та впливу факторів на здійснення зовнішньоекономічної діяльності; розглянуто перспективи виходу промислових підприємств на зовнішні ринки в умовах євроінтеграційних процесів, де основним напрямом є вдосконалення інструментарію економічної оцінки результатів зовнішньоекономічної діяльності підприємства.

У десятому розділі розкриті питання розробки соціально-економічного механізму управління розвитком людського капіталу. При цьому важливе значення для визначення теоретико-методологічних засад забезпечення розвитку людського потенціалу має теоретичне розроблення соціальних стандартів як підґрунтя дієвої системи соціального захисту. Через те, визначені методологічні орієнтири, загальнонаукові та специфічні закони і закономірності, а також принципи, що являють собою найбільш адекватну методологічну базу конкурентоспроможності людського потенціалу, визначають методи, що можуть застосовуватись для здійснення управлінських впливів. Розглянуті підходи свідчать про те, що для ефективного управління конкурентоспроможністю людського потенціалу необхідно використовувати такі інструменти як візуальне інформаційне моделювання, формування ментальних карт, баз знань, моніторингу та прогнозування показників розвитку людського потенціалу, документованих кращих практик розвитку людського капіталу.

Одинадцятий розділ монографії присвячений дослідженню сутності соціальної політики в активізації євроінтеграційних процесів. Еволюційно досліджено розвиток економічної науки і, зокрема, теорії державного управління; виокремлено методи та концептуальні підходи сфери державної соціальної політики із урахуванням сутності, взаємозв'язку та суб'єктно-об'єктного підпорядкування вказаного поняття; досліджено методологічні засади формування та реалізації соціальної політики держави; визначено основну концепцію, на якій базується вітчизняна соціальна політика; розроблено концептуальні засади здійснення державної соціальної політики, що спрямовані на створення всіх необхідних

умов та надання максимальної кількості можливостей задля розвитку людського потенціалу.

У дванадцятому розділі розглянуті ризик-характеристики підвищення конкурентного потенціалу підприємств у розвитку інтеграційних процесів. Розглянуто вплив ендогенних та екзогенних ризик-факторів на формування конкурентного потенціалу підприємства; виявлено основні проблеми зниження рівня конкурентоспроможності машинобудівних підприємств; розроблена модель оцінки рівня конкурентного потенціалу підприємства, реалізація котрої складається з послідовності виконання окремих стадій, до завдань яких входить встановлення переліку груп одиничних показників конкурентного потенціалу підприємства, проведення маркетингового дослідження показників і чинників конкурентного потенціалу підприємства та його конкурентів, виявлення або формування умовного «еталонного» підприємства, проведення нормалізації показників конкурентного потенціалу щодо показників «еталонного» підприємства, визначення коефіцієнтів вагомості групових та одиничних показників, визначення групових показників конкурентного потенціалу підприємств, що порівнюються, визначення інтегрального показника конкурентного потенціалу, прогнозування основних факторів конкурентного потенціалу та визначення прогнозного рівня конкурентного потенціалу, ранжування підприємств спаданням інтегрального показника рівня конкурентного потенціалу, проведення аналізу одиничних, групових та інтегральних показників конкурентного потенціалу підприємства.

У тринадцятому розділі монографії досліджуються проблеми ефективного управління конкурентоспроможністю промислових підприємств в системі кон'юнктурних змін цільових ринків. Таким чином, розглянуто економічні закони, закономірності, принципи та основні завдання управління адаптацією господарської діяльності промислових підприємств до ринкової кон'юнктури із дотриманням виокремлених критеріїв, що у сукупності становлять системоутворюючі складові адаптації підприємств до кон'юнктури цільових ринків; досліджено основні проблеми промислових підприємств у формуванні системи адаптації до ринкової кон'юнктури; розроблено рекомендації щодо впровадження інструментів взаємодії цільових ринків з інституційною системою, що дало змогу сформувати алгоритм функціонування адаптаційної підсистеми господарського механізму.

Отже, управління конкурентоспроможністю людського потенціалу із наданням пріоритетності євроінтеграційному курсу повинне відбуватися у напрямі орієнтації на діючу в провідних європейських країнах модель соціально-економічного розвитку. Адже, дотримання підходу людського виміру є основоположним аспектом соціально-економічної політики співтовариства, що забезпечує поліпшення якості життя населення, політичну, економічну, соціальну свободи, рівні можливості, якісно новий рівень освіти, охорони здоров'я, мотивацію діяльності, формування соціально-ринкової системи доходів, збільшення продуктивності праці, можливості економічної і соціальної діяльності, соціальної взаємодії та взаєморозуміння.

У чотирнадцятому розділі досліджені сутнісні характеристики корпоративного управління промислових підприємств, ключовою проблемою котрих є неготовність у досить короткий час адекватно адаптувати до своїх умов впровадження ефективної системи корпоративного управління. Таким чином, досліджено генезис теоретичних поглядів щодо визначення сутності понять корпоративного управління, розглянуто його основні принципи та завдання; досліджено еволюцію становлення корпоративного управління в країнах світу та в Україні; здійснено аналіз вітчизняних та зарубіжних моделей корпоративного управління, проведено їх порівняльну характеристику на основі визначення основних переваг та недоліків; досліджено основні проблеми корпоративного управління промислових підприємств та здійснено пошук шляхів ефективного їх вирішення.

Отже, управління конкурентоспроможністю людського потенціалу зумовлює необхідність побудови цілісної концепції, що дасть змогу на підставі об'єктивної і суб'єктивної інформації приймати оптимальні та реальні рішення, які сприятимуть перспективному входженню України до ЄС.

Практичне значення описаних у монографії наукових результатів полягає у розробці науково-методичних рекомендацій щодо мотивації та стимулювання персоналу як основи підвищення конкурентоспроможності людського потенціалу; дослідженні процесів становлення та розвитку методології управління людським потенціалом; визначенні особливостей корпоративного управління та його фінансових аспектів, перспектив зовнішньоекономічної діяльності, а також ризик-характеристик підвищення конкурентного по-

тенціалу підприємств у системі розвитку інтеграційних процесів та кон'юнктурних змін цільових ринків; формуванні інституційного забезпечення суб'єктів ринку праці; проведенні оцінки стану та факторів підвищення людського потенціалу в системі забезпечення стандартів якості охорони здоров'я; розгляді проблем соціальної політики в активізації процесів євроінтеграції.

Висвітлені у роботі теоретичні, організаційні та методологічні положення обґрунтовані висновками та напрямками вдосконалення методичних підходів щодо управління конкурентоспроможністю людського потенціалу, що ставлять за мету інтеграцію України в єдиний європейський економічний простір.

За інформаційну базу в монографії використані законодавчі та нормативні документи України з питань управління людським потенціалом, статистичні та аналітичні дані промислових підприємств, дані Державної служби статистики, Міністерства охорони здоров'я, Мінфіну, Мінекономрозвитку і торгівлі, Національного банку України та Євростату, а також авторські результати досліджень.

Висловлюємо щирі вдячність рецензентам – д.е.н, професорам С. Д. Лучик та Г. М. Тарасюк, творче та професійне спілкування з котрими, їх конструктивні зауваження та побажання сприяли укріпленню і розвитку прагнень до пошуку наукових ідей та їх реалізації, що допомогло у написанні монографії.

Розділ 1.

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТНИХ ПЕРЕВАГ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ В СТИМУЛЮВАННІ НАБЛИЖЕННЯ УКРАЇНИ ДО ЄС

1.1. Проблеми формування і розвитку людського капіталу в Україні

В епоху бурхливого розвитку процесів інформатизації економіки, впровадження новітніх технологій, становлення інформаційного суспільства кількісні показники людського потенціалу все менше розцінюються як конкурентна перевага. В економічному зростанні і покращенні якості та рівня життя населення важливу роль відіграє фактор якості людського капіталу, який характеризується рівнем освіти, знаннями, інноваційною активністю, мобільністю працівників [9, с. 61]. Процеси людського розвитку і формування людського капіталу взаємно пересікаються та підсилюють один одного. Збільшення інвестицій в освіту, професійну підготовку, охорону здоров'я, мобільність забезпечують нагромадження людського капіталу, в той же час вони сприяють його розвитку (всіх його складових), що розширює можливості вибору людини. Збільшення людського капіталу є чинником економічного зростання, що забезпечує підвищення продуктивності праці, збільшення ВВП та доходів населення, що, в свою чергу, зміцнює економічні основи людського розвитку [1]. За розрахунками Всесвітнього банку, в складі національного багатства США основні виробничі фонди складають лише 19 %, природні ресурси – 5 %, а людський капітал 76 % [11]. Розвинуті економіки зробили розвиток людини пріоритетним напрямом своєї політики, тобто здійснили вкладення в ресурс, ефективність якого практично безмежна.

На тлі глобальних тенденцій світового прогресу відбуваються радикальні зміни у сфері розвитку людського потенціалу, які ведуть до усвідомлення тісного зв'язку між конкурентоспроможністю національних економік і наявним людським капіталом [2].

Неефективне використання людського потенціалу зумовлює недоформування рівнозначного з іншими факторами виробництва людського капіталу, призводячи до гальмування економічного зростання і побудови соціальної держави. Капіталізація людського капіталу передбачає ефективне використання тієї частини людського потенціалу, що з користю застосовується в реальній економіці [12].

Реалізація людського потенціалу та його перетворення на людський капітал відбувається через зайнятість населення, яка пов'язана практично з усіма сторонами та умовами життєдіяльності населення і суспільного відтворення. Вона є основою економічного зростання, сферою реалізації життєвих інтересів людей, засобом задоволення їхніх різноманітних потреб. Саме через зайнятість економічно активне населення залучається до процесу відтворення суспільного продукту; соціально-економічні параметри зайнятості значною мірою впливають на розподіл кінцевого продукту, якість та рівень життя громадян, соціальну структуру населення [9, с. 136]. На сьогодні рівень зайнятості населення в Україні залишається нижчим порівняно з більшістю країн ЄС (рис. 1.1), що свідчить про недостатній ступінь реалізації людського потенціалу та акумуляції людського капіталу.

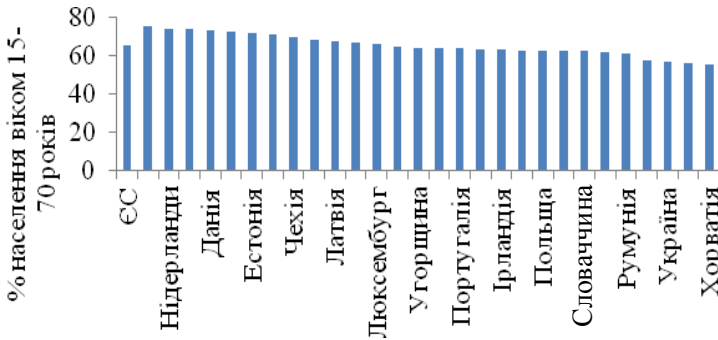


Рис. 1.1. Реалізація людського потенціалу через зайнятість населення в Україні та країнах ЄС у 2015 р.

Одним з першочергових етапів забезпечення конкурентних переваг людського капіталу є стимулювання зайнятості молоді, що визначається станом сфери праці, зокрема наявністю сучасних робочих місць та соціально-трудомих відносин, які формуються під впливом економічного становища країни, правового забезпечення,

можливостей отримання якісної освіти і професійної підготовки, умовами, оплатою та охороною праці. Необхідно підкреслити, що молодь є базисом формування національного людського капіталу та накопичення його конкурентних переваг, оскільки, як соціальна група, є найбільш сприйнятливою до економічних, соціальних, технологічних новацій. Молодь не тільки успадковує людський потенціал від старшого покоління, але і розвиває та примножує його, володіючи активною позицією, зацікавленістю в позитивній справедливій спрямованості соціально-економічного розвитку країни. Тому нагальним завданням на сьогодні є створення умов для саморозвитку і самореалізації молоді, залучення її до суспільних процесів. Запровадження ефективного механізму для збільшення доступу молоді до високоякісної освіти та ринку праці, повноцінна підготовка молоді, яка здобула вищу чи середню професійну освіту, до самостійного життя в суспільстві, гарантування першого робочого місця є вагомими напрямками забезпечення конкурентних переваг людського капіталу.

Слід відзначити, що значний внесок у вихід з ринку праці працездатного населення через зневіру в пошуках роботи вносить непрацевлаштована молодь після закінчення загальноосвітніх та вищих навчальних закладів I–IV рівнів акредитації, що свідчить про асиметрію попиту і пропозиції праці та зростання вимог молодих людей до робочих місць. Основну частину зневірених у пошуках роботи складають вивільнені з економічних причин та звільнені за власним бажанням, тобто особи, які раніше мали роботу. Однак тривале перебування у стані незайнятості стає визначальним фактором різкого зниження людського потенціалу молоді і стає перешкодою формуванню людського капіталу національної економіки. Таким чином, процес формування раціональної, продуктивної зайнятості молоді перебуває на початковому етапі і вимагає державного стимулювання [9, с. 175].

Вагомим напрямом підвищення конкурентних переваг людського капіталу є залучення осіб непрацездатного віку до активної трудової діяльності. Факторами, які ускладнюють цей процес, є невідповідність якості їхнього трудового потенціалу вимогам інформаційної економіки та інноваційної праці, що розвиваються. Крім того, людям похилого віку властивий досить низький рівень трудової мобільності та соціально-економічної активності. Разом з тим збереження та підвищення людського капіталу населення старшепрацездатного віку необхідне для запобігання соціальному відторг-

ненню інвалідів, підтримання соціального статусу пенсіонерів за віком, які зберегли працездатність, подовження активного періоду їхнього життя, забезпечення передачі професійних знань новим поколінням працівників. А це, в свою чергу, вимагає створення відповідних умов праці, які враховували б фізичні та соціально-психологічні особливості людей похилого віку. Одним із напрямків вирішення проблеми зайнятості людей похилого віку є стимулювання розвитку малого і середнього бізнесу та самозайнятості різних категорій пенсіонерів, які пропонують свої трудові послуги на ринку праці. Така політика особливо важлива в зв'язку з тим, що, як засвідчують прогнози демографічної ситуації на тривалу перспективу, тенденція збільшення чисельності пенсіонерів в Україні збережеться, а, отже, економічне навантаження на працююче населення зростатиме [9, с. 399].

Наявність значної кількості людей похилого віку, які займаються економічною діяльністю в країнах ЄС (53,3 % у 2015 р.) [8], свідчить про ефективне використання людського потенціалу даної категорії населення (яка кількісно постійно збільшується), що формує додаткові конкурентні переваги накопиченого людського капіталу.

Важливою складовою перетворення людського потенціалу на людський капітал є реалізація його інтелектуальної складової. Процеси становлення суспільного інтелекту, рівень і ефективність його реалізації в науково-технічній сфері, різних галузях виробництва, організаційно-управлінській діяльності набувають вирішальної ролі з переходом держави до інноваційної моделі розвитку. Остання характеризується поширенням інноваційних процесів на усі напрямки і види діяльності та галузі господарювання, причетністю до інновацій усього працездатного населення, відповідним інноваційним кліматом суспільних відносин. Відповідно, зростають вимоги щодо питомої ваги і значущості творчо-інтелектуальної компоненти в структурі людської діяльності. Тому в сучасних високорозвинутих суспільствах виділяється окрема соціальна група, яка умовно позначається як «клас спеціалістів» [13], що власне є ядром національного людського капіталу. Це фахівці високого класу, причому такі, що прагнуть до самовдосконалення і особистісного розвитку як у відповідності з вимогами трудової діяльності, так і за її межами. У країнах з високим рівнем життя, до яких належать і країни ЄС, стимулами для інноваційної діяльності інтелектуальної еліти стає не стільки зростання оплати праці, скільки можливість нарощування кваліфікації, доступність нової інформації, що є шля-

хом до творчої самореалізації, професійного визнання, формування кар'єри [13].

В рамках реалізації завдань інноваційної політики щодо підвищення конкурентоспроможності людського капіталу зростає і суттєво видозмінюється роль освітніх закладів у формуванні нового покоління спеціалістів, якому належить не тільки поповнити, а з часом і замінити діючу інтелектуальну еліту, але й в цілому підняти категорію фахівців на принципово новий якісний щабель. Критеріями переходу на цей щабель є як спроможність фахівців реалізовувати у професійній діяльності креативні функції відповідно до вимог інноваційного процесу, так і цілісність їх світоглядних, ціннісно-мотиваційних і морально-етичних характеристик. Поступово у навчальних закладах має запроваджуватись інноваційний тип навчання, що передбачає поєднання власне інноваційних технологій самого навчального процесу з орієнтацією на цільове призначення вищої освіти – підготовку спеціалістів, не тільки професійно здатних до інноваційної діяльності, але й спроможних активно формувати інноваційне суспільство з притаманним йому творчим кліматом та новим типом відносин практично у всіх сферах трудової діяльності [13].

Визначальною рисою збереження конкурентоспроможності людського капіталу для забезпечення економічної динаміки в країнах ЄС є використання знань для систематичних інновацій і новаторства. На передній план висувається виробництво наукових знань та інформації завдяки розвитку засобів, що забезпечують її збереження, обробку і поширення, системі освіти та інформаційного сектору загалом. Відтак ефективне функціонування економіки дедалі більше залежить від інноваційної активності носіїв людського капіталу, від того, наскільки працівники зацікавлені та вмотивовані в досягненні високих результатів [10, с. 31–35].

Загалом, слабкими сторонами формування конкурентоспроможного людського капіталу України є далеко не масове володіння ресурсами інформаційних технологій і телекомунікацій, іноземними мовами, демократичним світоглядом, а також недостатність певних особистісних умінь (зокрема, критичного мислення, самоповаги, вміння управляти змінами, самостійно вирішувати посталі проблеми), тобто низький розвиток адаптаційного потенціалу. При цьому масова відсутність в українських громадян матеріальних можливостей, реальних стимулів і навичок безперервного підвищення рівня освіти впродовж життя віддаляє нашу країну від євро-

пейських взірців і стандартів у сфері освіченості населення (до прикладу, згідно з європейськими стандартами високоосвіченою вважається людина, яка володіє п'ятьма європейськими мовами), значно ускладнює інтеграцію у світовий інформаційний та науково-технологічний простір.

На сьогодні в Україні величезним є розрив між порівняно невеликим інноваційним і масштабним традиційно-консервативним сегментом економіки і відповідними групами населення. Джерелами формування першого сегмента виступає розширення свободи економічного і соціального вибору, пробудження ділової активності, індивідуальних досягнень, підвищення навчальної активності і пасіонарності, зміни соціокультурних характеристик і менталітету в напрямі розширення інноваційних елементів. Соціальна база становлення даного суспільно-економічного сегмента в Україні ще вузька і охоплює переважно представників поколінь молодшого та середнього віку з високим освітнім рівнем, які живуть у великих містах і мають доступ до ресурсів соціального капіталу (здебільшого представників або вихідців із впливових і забезпечених верств). На противагу цьому, переважна частина населення «прив'язана» до застарілих технологічних і економічних укладів, архаїчних соціально-економічних практик; масові групи дорослого населення мають низьку навчальну активність і пасіонарність, виявляють глухий опір засвоєнню нових правил і практик. Усе це свідчить про недостатню поширеність серед населення ефективних моделей діяльності і стратегій адаптації до змінних соціально-економічних умов, що постає вагомою перешкодою формуванню конкурентних переваг людського капіталу України [10, с. 31–35].

Провідним чинником згаданих тенденцій є критичне недофінансування галузей освіти, науки та інновацій в Україні. До науки ставляться як до рядової соціальної галузі, фінансуючи її за залишковим принципом [9, с. 64]. Фінансові можливості для реалізації наукових програм надто звужені і обсяги спрямованих із цією метою коштів постійно зменшуються. На сьогодні фінансування планується щорічно менше 2 % витратної частини ВВП, що становить менше 0,15 % [4, с. 63]. В абсолютних показниках це 500–700 млн грн (672 млн – у 2016 р. [14]) порівняно з в середньому 0,3–4 млрд євро в країнах ЄС (рис. 1.2). Досвід цих країн показує, що для підтримки високих темпів економічного зростання обсяги інвестування в наукові дослідження і розробки мають бути на достатньому рівні, якщо витрати на розвиток науки становлять

менш від 0,4 %, то вона виконує виключно «популяризаторську функцію»; інтервал 0,4–0,9 % дає змогу вести наукові розробки, а фінансування від 1 % і вище дозволяє очікувати прогресивні структурні зрушення у науково-технічній сфері, створює передумови для їх практичного втілення [3, с. 248–249].

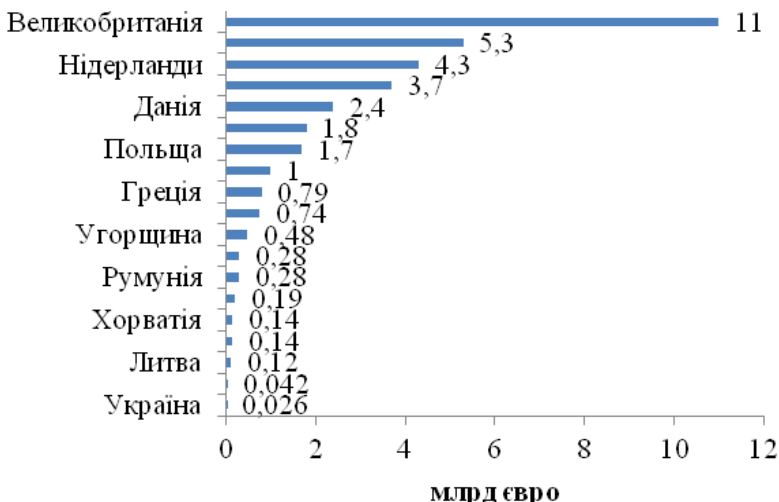


Рис. 1.2. Державні видатки на дослідження, наукові та науково-технічні розробки в Україні та країнах ЄС у 2016 р.

*складено автором розділу за [8, 14]

Виходячи з таких даних, ми поділяємо думку доктора економічних наук, директора Центру досліджень науково-технічного потенціалу та історії науки ім. Г. Доброва НАН України Б. Малицького, який стверджує, що неможливо говорити про пріоритетне фінансування науки, якщо «у бюджеті на санаторне обслуговування депутатів і чиновників виділено коштів куди більше, ніж на всю Національну академію наук. Якщо бюджети двох провідних футбольних клубів більші, ніж виділяється на всі фундаментальні дослідження в країні», то нагальною постає потреба в зміні ситуації таким чином, щоб наука була затребувана економікою та забезпечувала прогресивний розвиток суспільства [9].

Критичне недофінансування науки та інновацій в Україні зумовлене рядом факторів:

- не набули належного рівня розвитку венчурні інвестиційні фонди, які за своєю природою повинні забезпечувати фінансові потреби інноваторів;

- не існує механізму щодо ефективного використання фінансових ресурсів держави, які спрямовуються в інноваційний сектор;

- утриманський підхід, згідно з яким всі проблеми інституційного, промислового і соціального розвитку повинна розробляти, фінансувати і вирішувати держава. Відсутність у свідомості чиновників всіх рангів, підприємницького корпусу і населення розуміння основ ринкової економіки, яка передбачає, що фінансування розвитку промислового і соціального бізнесу здійснюється переважно не державою, а за рахунок приватного капіталу. В ринкових умовах держава фінансує лише окремі найбільші і життєво важливі проекти, у тому числі на засадах державно-приватного партнерств;

- низький попит на результати наукових досліджень. Українське суспільство поки що дуже повільно реагує на назрілі потреби інноваційної модернізації як виробничих процесів, так і соціальної, побутової, культурної та інших сфер життєдіяльності людей. Рівень впровадження інноваційних технологій залишається низьким, що негативно впливає на розвиток наукової творчості. Разом з тим, потрібно відмітити, що, на низькому рівні знаходиться розрахунок необхідних витрат на впровадження інноваційних технологій, їхня ефективність, термін окупності і обґрунтувань інноваційної привабливості для власників малого, середнього і великого бізнесу [9, с. 24].

Слід зазначити, що Україна успадкувала від Радянського Союзу досить потужний кадровий потенціал наукових досліджень з розгалуженою мережею наукових установ. Проте, необхідно зауважити, що за даними Світового банку [5] ефективність використання ідей та наукових розробок вчених в Україні низька. Частково це зумовлено низьким попитом на новітні технології в економіці. Відсутність належної взаємодії з господарською практикою призвела до накопичення у структурі сектору наукових досліджень і розробок низки істотних відхилень від відповідних параметрів, притаманних найбільш успішним з точки зору інновацій країнам світу. Це виявляється як на загальному рівні фінансування наукових досліджень, структури цього фінансування, так і на рівні структури організаційних форм реалізації досліджень (див. табл. 1.1) [6, с. 13].

Негативні тенденції у науковій сфері є наслідком переформатування моделі економічного зростання, яке стало орієнтуватися

не на новітні, високотехнологічні галузі та виробництва, а на експансію старих (нерідко морально і фізично застарілих) виробництв, що конкурували насамперед за ціновими параметрами продукції, спираючись на хижацьку експлуатацію природних ресурсів, злиденні рівні оплати праці, абсолютний екологічний нігілізм і прогресуюче проїдання накопиченого раніше основного капіталу – не лише підприємств, але й усїєї виробничої та невиробничої інфраструктури, створеної ще за радянських часів [6, с. 14].

Таблиця 1.1

**Частка витрат на НДПКР усіх джерел фінансування
у загальному обсязі витрат, %**

Підприємницький сектор				Державний сектор				Сектор вищої освіти				Приватний неприбутковий сектор				Кошти іноземних джерел			
2010	2013	2014	2015	2010	2013	2014	2015	2010	2013	2014	2015	2010	2013	2014	2015	2010	2013	2014	2015
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
<i>ЄС-28</i>																			
53,8	55,0	34,8	32,7	0,9	0,8	1,6	1,6	8,9	8,9
<i>Болгарія</i>																			
16,7	19,5	43,2	31,6	0,5	0,1	0,1	0,5	39,6	48,3
<i>Естонія</i>																			
43,6	42,1	37,1	...	44,1	47,2	49,5	...	0,6	0,3	0,9	...	0,2	0,1	0,1	...	11,4	10,3	12,5	...
<i>Іспанія</i>																			
43,0	46,3	46,4	...	46,6	41,6	41,4	...	3,9	4,1	4,1	...	0,7	0,6	0,7	...	0,7	0,6	0,7	...
<i>Латвія</i>																			
38,8	21,8	27,8	...	26,4	23,9	25,6	...	1,4	2,7	2,3	33,4	51,6	44,2	...
<i>Литва</i>																			
32,4	27,5	31,7	...	46,0	34,5	33,7	...	1,5	0,1	0,2	...	0,2	0,7	0,2	19,9	37,1	34,3
<i>Німеччина</i>																			
65,6	65,4	30,3	29,1	0,2	0,3	3,9	5,2
<i>Польща</i>																			
24,4	37,3	39,0	...	60,9	47,2	45,2	...	2,5	2,1	2,2	...	0,3	0,2	0,2	...	11,8	13,1	13,4	...

Продовження таблиці 1.1

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Румунія																			
32,3	31,0	32,9	...	54,4	52,3	48,5	...	2,2	1,1	1,4	...	0,0	0,0	0,1	...	11,1	15,5	17,0	...
Словаччина																			
35,1	40,2	32,2	...	49,6	38,9	41,4	...	0,4	2,7	2,2	...	0,3	0,2	0,5	...	14,7	18,0	23,7	...
Словенія																			
58,4	63,8	68,4	...	35,3	26,9	21,8	...	0,3	0,3	0,5	...	0,1	0,0	0,0	...	6,0	8,9	9,3	...
Угорщина																			
47,4	46,8	48,3	...	39,3	35,9	33,5	0,3	0,2	12,4	16,6	17,5	...
Чеська Республіка																			
40,8	37,6	35,9	...	44,4	34,7	32,9	...	0,9	0,5	0,6	...	0,0	0,1	0,1	...	13,9	27,2	30,5	...
Україна																			
26,2	29,0	35,2	40,3	46,7	47,7	43,8	39,4	0,2	0,2	0,2	0,2	0,1	0,0	0,0	0,0	25,7	21,6	19,8	18,2

* сформовано автором розділу за даними [15]

Разом з тим, слід підкреслити, що головний чинник, який впливає з даних, наведених у таблиці 1.1, це поведінка сфери бізнесу. В Україні держава й так фінансує аж занадто високу частку загальних витрат на науку – ледь не половину (43,8 % – у 2014 р.), тоді як у багатьох країнах ЄС спостерігається тенденція до скорочення частки участі держави у фінансуванні досліджень. Головний фінансист наукових досліджень у країнах ЄС – це бізнес, на який припадає від 55 % в середньому по ЄС до 65 % у Німеччині і Словенії (див. табл. 1.1) усіх витрат на наукові дослідження та розробки. В Україні частка фінансування наукових досліджень підприємницьким сектором почала поволі зростати лише впродовж останніх двох–трьох років з 29 % у 2013 р. до 40,3 % у 2015 р.

Також слід зауважити, що держава надає перевагу фінансуванню саме державних установ, тоді як в країнах ЄС вона фінансує значною мірою приватні установи (звичайно, на конкурсних засадах) та автономні від неї вищі навчальні заклади. В Україні ж участь університетів і вищих навчальних закладів загалом у наукових дослідженнях також у рази поступається країнам ЄС (див.

табл. 1.1). Така ситуація має бути виправлена, адже згадана структура участі – прямий шлях до неефективності витрат, коли фінансуються власне не стільки дослідження, скільки система державних установ, які їх здійснюють.

Низький рівень фінансування науково-інноваційної діяльності зумовлює поглиблення проблем розвитку даної сфери, а саме:

- відсутність належної матеріально-технічної бази наукової діяльності;

- низьку економічну та соціальну привабливість наукової діяльності, відсутність мотиваційних механізмів, які спонукали б учених залишатися у науковій сфері.

Соціальний статус вченого нині є доволі низьким, що не сприяє формуванню високопрофесійного кадрового складу університетських науковців, притоку в науку талановитої молоді. Навпаки, наразі спостерігається значне «вимивання» наукових кадрів: частина їх іде в бізнесові структури, частина виїжджає на роботу за кордон, осідає в зарубіжних наукових центрах. Сучасна оплата праці науковців є вкрай незадовільною. Відтак Україна постачає вчених до Європи і США, втрачаючи величезні кошти, адже витрати на підготовку фахівців, які виїхали, не компенсуються. В результаті, за даними Держстату України, за останні десять років чисельність фахівців, які виконували наукові та науково-технічні роботи, у вузівському секторі зменшилася більш, ніж на 60 % і набула загрозливого характеру для інноваційного розвитку країни та її економічної незалежності [9, с. 115].

Сучасна вузівська наука спрямована насамперед на теоретичні і методичні розробки, призначені для навчального процесу (підручники, посібники тощо), що можна пояснити професійними інтересами педагогічних колективів. Прикладні дослідження пов'язані із соціально-економічними програмами і прогнозами, аналітичними оцінками проблем розвитку регіонів або окремих підприємств [9, с. 186]. Стан університетської науки на теперішній час не відповідає суспільним потребам. За роки незалежності виникла величезна кількість університетів, а сумарна результативність їхньої наукової діяльності суттєво знизилася. В країні функціонує понад 900 ВНЗ. У європейських країнах, таких як Франція, Велика Британія, Італія, їх у десять, а то і більше разів менше. З 354 університетів менше 160-ти здійснюють наукові дослідження [9, с. 111]. За даними Держстату України, з початку 90-х років ХХ ст. чисельність працівників, які займалися науковими дослідженнями в уні-

верситетах, зменшилася з 26,1 тис. до 9,6 тис. За даними проведеного моніторингу, у секторі фундаментальних досліджень вузівської науки належить лише 10,5 % виконаних робіт (академічній – 84,5 %); у прикладних дослідженнях – 15,1 % (академічній – 44,6 %, галузевій – 39,5 %) [182]. Отже, навіть порівняно із доволі низько-ефективною діяльністю наукових установ України загалом досягнення університетської науки виглядають надто скромними.

За роки реформування вузівська і галузева наука зазнала значного впливу негативних факторів, які гальмують ефективний технологічний та економічний розвиток країни. Зокрема, це низька інноваційна сприйнятливість економіки, що проявляється в обмеженому попиті вітчизняних підприємств на наукові та науково-прикладні результати діяльності ВНЗ та НДІ; недостатнє бюджетне фінансування наукових досліджень і розробок; низька соціально-економічна привабливість роботи науковців; фізичне та моральне старіння частини матеріально-технічної бази наукових установ.

Основою конкурентоспроможності економіки України залишаються традиційні фактори, пов'язані з використанням недозавантажених виробничих потужностей, сприятливою світовою кон'юктурою на базові, низько- та середньотехнологічні категорії товарного експорту України, відносно дешевою ресурсною базою, низькою вартістю робочої сили. Становлення в Україні економіки знань потребує диференційованого підходу щодо вирішення проблеми стимулювання та регулювання наукових, науково-технічних та інноваційних процесів. Вплив несприятливих чинників призводить до того, що Україна втрачає значну частину свого інтелектуального потенціалу, який у сучасному світі є найбільш ефективним фактором суспільного прогресу. Наука і сьогодні на державному рівні сприймається як окрема галузь економіки, а не як основа інноваційного розвитку економіки в цілому.

Інтелектуальна євроінтеграція, без якої неможливе рівноправне входження України до ЄС, вимагає невідкладного розв'язання зазначених проблем в науково-технічній діяльності.

1.2. Перспективи підвищення людського капіталу як основи поступового наближення України до ЄС

Передумовами посилення конкурентних переваг на світових ринках є перехід України до інноваційної моделі розвитку економіки, становлення економіки знань. Основними ознаками інно-

ваційної економіки є використання сучасних інформаційних технологій, комп'ютеризованих систем і розвиненої інфраструктури; прискорена автоматизація і комп'ютеризація всіх сфер і галузей виробництва; розширення внутрішнього ринку споживання інноваційних товарів і послуг; гнучка система випереджальної підготовки та перепідготовки кадрів [9, с. 153].

Необхідно підкреслити, що академічна, галузева та вузівська науки як сфери акумуляції людського капіталу безпосередньо інтегруються з вузівською освітою. Це і підготовка наукових кадрів у ВНЗ, і спільні дослідження. Тому можна констатувати, що наука й вища освіта є безпосередньо взаємопов'язаними, взаємоінтегрованими галузями. Відповідно, проблеми науки є прямо чи опосередковано проблемами вищої школи і навпаки [4, с. 64].

Формальний поділ науки та освіти, що проявляється в інституціональному, організаційно-управлінському, правовому і фінансовому відокремленні цих сфер, завдало істотної шкоди повноцінному відтворенню інтелектуального потенціалу країни. Дослідження, які виконуються у ВНЗ (за винятком деяких елітарних університетів), як правило, малозначимі, що засвідчує майже маргінальну роль сектора вищої освіти в науково-технічному комплексі країни та національній інноваційній системі в цілому – принаймні, за витратами на наукові дослідження та розробки. Протягом декількох останніх десятиліть наукові дослідження у ВНЗ не входили до числа реальних пріоритетів науково-освітньої політики держави й фінансувалися за залишковим принципом.

Разом з тим, науково-освітня сфера України зберігає конкурентні переваги. Це, по-перше, загальний високий освітній рівень населення; по-друге, вагома фундаментальна складова в природничо-науковій та технічній освіті; по-третє, ще функціонуюча мережа університетів, академічних і галузевих інститутів, інших державних організацій, що мають серйозні досягнення в областях, які визначають розвиток світової економіки. Однак ці переваги не реалізовані. Більше того, наростає небезпека деградації. Інтеграція програм та інститутів на різних рівнях освітньої та наукової систем повинна стати основним механізмом подолання негативних тенденцій [9, с. 156].

На сьогодні зростання інвестицій в науку і освіту розглядаються невід'ємною передумовою побудови конкурентоспроможної економіки, заснованої на знаннях. Знання, навички та компетенції, втілені в людях, є першоосновою створення особистого, соціального і економічного благополуччя. В цьому руслі Стратегія

розумного, сталого та всеохоплюючого зростання Європа 2020 [16], прийнята ЄС, має на меті підвищення рівня освіти суспільств із цільовими завданнями скорочення частки осіб, не охоплених шкільним навчанням, нижче 10 % і частки населення віком 30–34 роки без вищої освіти нижче 40 %, що визнається важливим етапом в процесі розвитку людського капіталу. Високий рівень конкурентоспроможності людського капіталу сприяє подальшому його накопиченню: освіченіші і здоровіші люди більш схильні до участі в ринку праці, оскільки вони досягають більшої віддачі від попередніх інвестицій в їх капітал. Крім того, наявність вищої освіти, як правило, зумовлює зростання віку виходу на пенсію. Тому завдання досягнути 75 % рівня зайнятості населення віком 20–64 роки також тісно пов'язано із розвитком людського капіталу відповідно до Стратегії. Зростання інвестицій у сферу досліджень і розробок (R&D) мають зрости до 3 % ВВП ЄС до 2020 року та мають бути запорукою нарощення людського капіталу для генерування значних економічних ефектів в Європі.

В країнах ЄС асигнування на вищу освіту становлять, як правило, майже чверть загального обсягу суспільних видатків на освіту, тобто суспільні видатки спрямовані переважно на якнайповніше охоплення дітей загальною освітою, тоді як здобуття вищої освіти має забезпечуватись багатоканальним фінансуванням, зокрема за рахунок коштів підприємств, приватних фондів і населення. На даному етапі такий підхід цілком виправданий, оскільки вища освіта є найдорожчим з усіх рівнів освіти. Справедливіше забезпечити право на початкову та середню освіту для всіх громадян, ніж витратити суспільні кошти на вищу освіту для певної частини населення. Проте майже в усіх країнах ЄС відбувається збільшення обсягу бюджетного фінансування розширення доступу до вищої освіти [10].

Активна інноваційно-інвестиційна діяльність є найголовнішою умовою підвищення конкурентоспроможності людського капіталу та соціалізації ринку праці, від якої залежить досягнення високого рівня життя населення та стійкий економічний розвиток. Інновації та інвестиції дають змогу сформувати прогресивну структуру виробництва, зорієнтовану на створення конкурентоспроможних товарів з високим попитом на внутрішніх і зовнішніх ринках (комп'ютерна техніка, автомобілі, електроніка, побутова техніка тощо), що дозволить промислому виробництву в країні, за умови його ефективного розвитку, значно зменшити імпорт аналогічної продукції. Для пріоритетного спрямування інвестицій в інновації

необхідно забезпечити оптимальне співвідношення ціни робочої сили і ціни інвестицій. Сьогодні в Україні має місце надто низька заробітна плата і надто високий, значно вищий, ніж на світових фінансових ринках, банківський процент. Це створює великі проблеми для подальшого розвитку економіки країни. Наближення до європейських соціальних стандартів якості життя вимагає суттєвих вкладень в соціальну сферу та перерозподілу коштів з послідовною орієнтацією на розвиток людського капіталу, тобто в науку, освіту, медицину, культуру, екологію, створення умов, сприятливих для життєдіяльності людини [9, с. 41].

На сьогодні, в Україні склалась ситуація інноваційної кризи, яка супроводжується значною втратою інтелектуального потенціалу країни. З кожним роком зменшується кількість організацій, які виконують наукові та науково-технічні роботи. Поряд зі зниженням кількості наукових організацій логічним є стрімке зменшення чисельності фахівців, задіяних у виконанні наукових та науково-технічних робіт [9, с. 103]. Негативні тенденції в науково-технічній сфері призвели до падіння України у міжнародних рейтингах.

Згідно з Індексом глобальної конкурентоспроможності (ІГК), що розраховується фахівцями Всесвітнього економічного форуму, Україна за цим показником займає передостаннє місце серед країн ЄС, випереджаючи лише Грецію (див. рис. 1.3). Причому, якщо розглядати складові даного індексу, пов'язані з формуванням людського капіталу, то низькі позиції України у рейтингу спричинені саме недостатньою технологічною готовністю – 3,45 порівняно з 4,6 – 6,42 в ЄС.

Водночас, за індексами ефективності ринку праці та вищої освіти і професійної підготовки Україна наближається до рівня країн ЄС (див. рис. 1.3). Відповідно до стадій економічного розвитку національних економік, що використовуються для порівняння конкурентоспроможності країн у Звіті з глобальної конкурентоспроможності 2015–2016 [7], Україна належить до групи країн, розвиток яких керується ефективністю (efficiency driven), де зростання залежить від інвестицій, а конкурентоздатність досягається через використання світових технологій у внутрішньому виробництві. На цій стадії з метою підвищення інвестиційної привабливості і залучення новітніх технологій необхідні зусилля держави у розвитку фізичної інфраструктури та правової бази, щоб забезпечити подальшу можливість переходу до групи країн, розвиток яких керується інноваціями (innovation driven), до яких і належать країни ЄС [7].

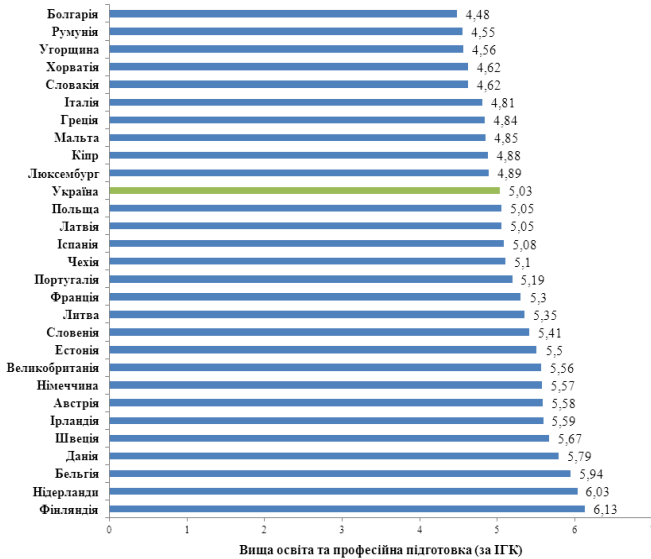
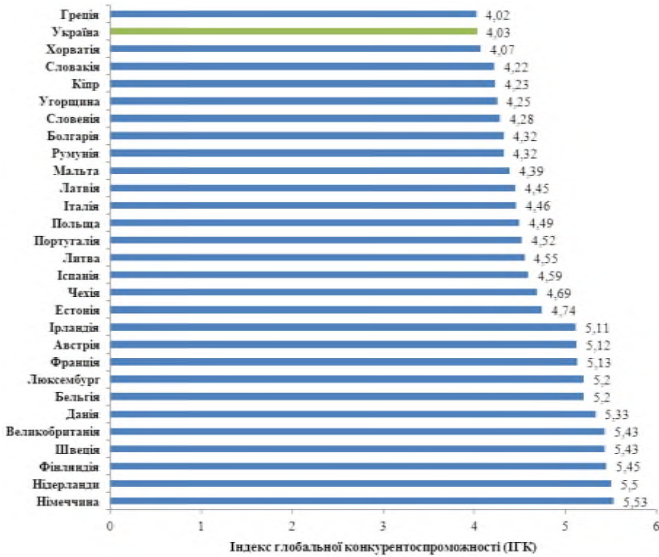


Рис. 1.3. Індекс глобальної конкурентоспроможності України і країн ЄС та його окремі складові у 2015 році
* сформовано авторами розділу за даними [7]

Розділ 1. Забезпечення конкурентних переваг людського потенціалу...

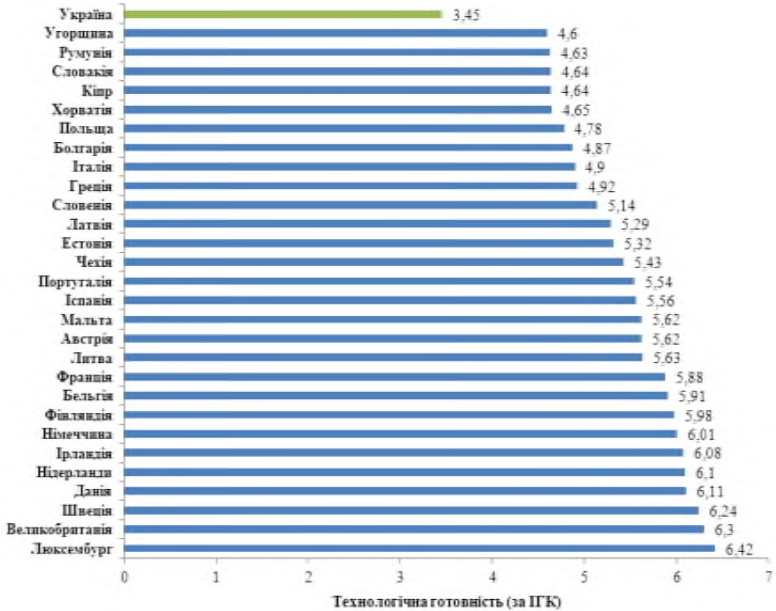
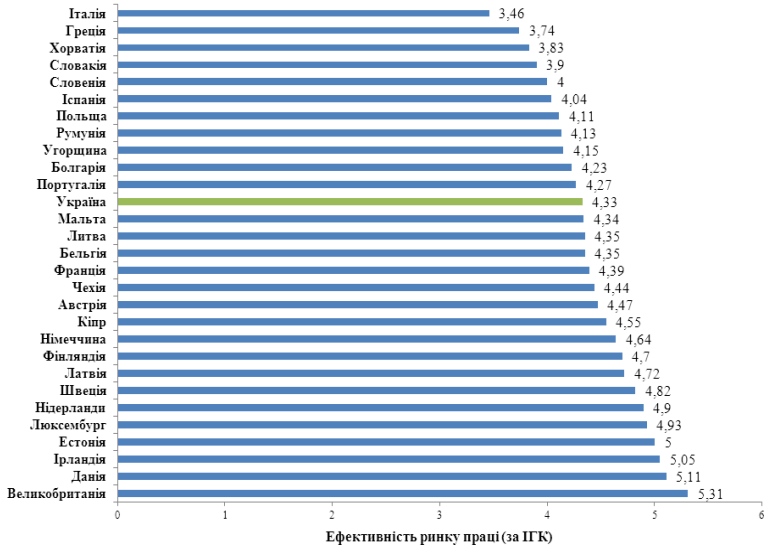


Рис. 1.3, аркуш 2

Всесвітнім економічним форумом також окремо розраховується Індекс людського капіталу, що характеризує країни за рівнем його формування та використання.

За даним показником Україна наближається до рівня країн ЄС, що у Звіті з людського капіталу [17] пояснюється історично зумовленим високим рівнем освіти населення та успадкованим потенціалом наукової діяльності та суперечить найнижчим показникам ВВП на душу населення в регіоні.

Разом з тим, станом на 2015 р. показник ефективності експлуатації людського капіталу в Україні найнижчий, і становить 0,59 (рис. 1.4). Запропонований показник розраховано, як співвідношення ВВП на душу населення до заробітної плати, і демонструє скільки одиниць ВВП приносить кожна одиниця витрат на оплату праці носіїв людського капіталу.

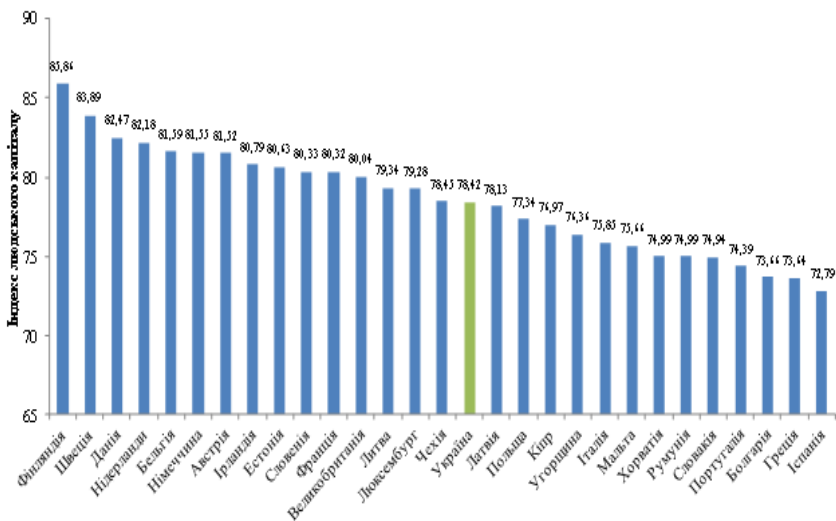


Рис. 1.4. Індекс людського капіталу України та країн ЄС у 2016 році за розрахунками Всесвітнього економічного форуму
* сформовано авторами розділу за даними [17]

Найнижчий рівень показника ефективності експлуатації людського капіталу в Україні безумовно виступає аргументом на користь потенційної можливості нарощення продуктивності, а разом з нею – збільшення доходів населення. Водночас, потенційні мож-

ливості такого способу нарощення конкурентоспроможності лежать за межами області управління людським капіталом і визначаються здатністю масово залучити інвестиції модернізації всієї економіки одночасно. Приклади економічного зростання країн Центральної, Східної та Південної Європи підтверджують можливість досягнення наміченого ефекту в межах викладених пропозицій – значне нарощення доходів носіїв людського потенціалу, що виливається у зростання конкурентоспроможності людського капіталу національної економіки (рис. 1.5). Провідним системним чинником такого сценарію є наявність технічних та технологічних резервів зростання продуктивності економіки.

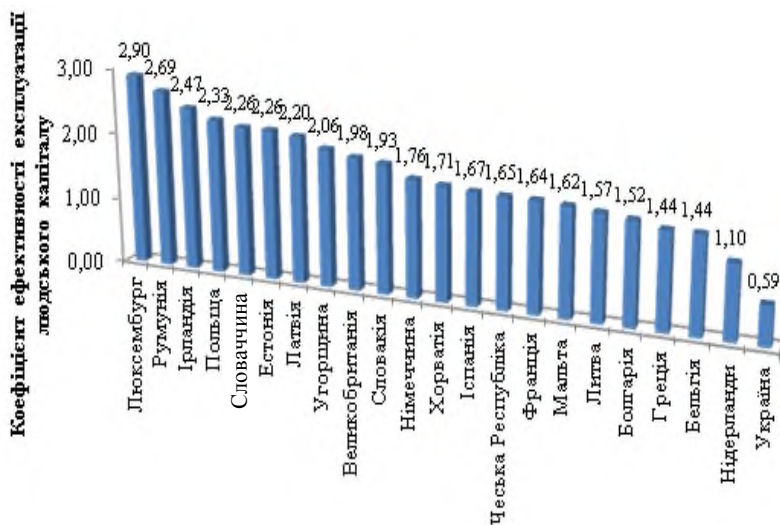


Рис. 1.5. Коефіцієнт ефективності експлуатації людського капіталу в Україні та окремих країнах ЄС у 2015 році*

* розраховано авторами розділу

Зважаючи на виняткову роль великого бізнесу в генеруванні попиту на підготовку фахівців вищої кваліфікації та у фінансуванні наукових досліджень і розробок [6], викривлення в цій сфері мають найбільш істотне значення: вони фактично зумовлюють системний характер суспільно-економічних деформацій в Україні. Їх узагальнюючими характеристиками є:

– наявність виразної рентоорієнтованої поведінки великого бізнесу, який вбачає джерела своїх «конкурентних переваг» на ринку не в інноваціях, а в досягненні виключного доступу до дефіцитних ресурсів та монопольного становища на ринку;

– переважання короткострокових горизонтів бізнес-процесів, оскільки вони дозволяють заощаджувати на інвестиціях і максимізувати приватне споживання власників великого бізнесу.

За наявності цих системних ознак процеси капіталоутворення в економіці стають надзвичайно слабкими: суспільство живе переважно сьогодишнім днем і думає більше про поточний добуток (споживання), аніж про довгострокові перспективи розвитку.

Без інвестицій не може бути інновацій – це аксіома; але й наявність інвестицій ще не означає інновацій, адже капітал може вкладатись у відтворення застарілих технологічних укладів в економіці. Що, власне, й відбувається в економіці України. Через це навіть у періоди пришвидшеного економічного зростання не відбувається нормальний процес структурного коригування, і галузі, які потенційно могли би стати «технологічними локомотивами», не отримують належного прогресу [6].

У напрямі переходу до високотехнологічної основи економічного розвитку, що характеризується найкращими умовами формування і застосування людського капіталу, ефективною вважається інноваційна стратегія «нарощування», яка полягає у здійсненні радикальних нововведень, що реалізуються у виробничій та соціальній сферах, на основі розвитку власного науково-технічного потенціалу, залучення провідних учених та конструкторів, а також інтеграції фундаментальної, прикладної науки, освіти і підприємництва.

На даному етапі дослідження слід згадати, що людський капітал є мірою здатності людей отримувати дохід на основі використання своїх людських якостей, серед яких особливо виділяються освіта і кваліфікація. У пошуку ефективних шляхів капіталізації людського капіталу виникає питання виявлення причин незбалансованості попиту і пропозиції робочої сили на ринку праці. Останнім часом виділяють два підходи до визначення чинників даного явища.

Згідно з першим підходом основоположною є невідповідність сформованого людського капіталу потребам роботодавця. Тому, з одного боку, впродовж тривалого періоду зберігаються вакантні посади на підприємствах, в організаціях та установах, з іншого –

велика «навантаженість», тобто кількість претендентів на вільне робоче місце. Головна причина такого становища – низький рівень не тільки професійної, а іноді навіть освітньої підготовки працівників. Брак кваліфікації, фаховості, освіченості персоналу обумовлює інертність і відставання в розвитку підприємств і економіки держави в цілому. Усе це формує нові, адекватні викликам часу, вимоги до якості робочої сили, як сукупності людських характеристик, що виявляються у процесі праці, тобто основи формування, бази людського капіталу [18].

Відповідно до другого підходу, першопричина дисбалансу в попиті і пропозиції робочої сили криється в самому ринку праці. Якщо існуватиме попит на висококваліфікований людський капітал з відповідною оплатою праці, ринок освітніх послуг швидко на це зреагує. Тому основна протидія кризі – це створення високотехнологічних робочих місць. Проте починати треба з капіталізації конкурентоспроможного людського капіталу на виробничому рівні. Тобто проблему капіталізації людського капіталу слід вбачати насамперед у створенні та ефективному використанні конкурентних здібностей персоналу [12].

Ми більше схиляємось до другого підходу щодо визначення причин низької ефективності капіталізації людського капіталу, оскільки саме внаслідок низьких можливостей реалізації людського потенціалу населення відбувається його відтік у формі зовнішньої міграції та перехід у негативну форму (так званий фіктивний людський капітал [19]).

Негативний людський капітал є накопиченим запасом особливих і специфічних знань, псевдознань, навичок, моральних і психологічних характеристик, який цілеспрямовано використовується людиною в соціально-трудовах відносинах, не сприяє зростанню продуктивності праці, але при цьому впливає на зростання доходів свого власника, зменшуючи можливий прибуток підприємства та національний дохід [19, 20]. Явище формування негативного людського капіталу зумовлене чинниками макро-, мезо- та мікроекономічного і особистісного рівнів, що полягають у політичній та соціально-економічній нестабільності, недовірі до влади, негарантованістю, невпевненістю у соціально-трудовій сфері, поглибленні диференціації якості надання освітніх і медичних послуг, посиленні негативного впливу корупційних явищ, поступового зменшення інвестицій у розвиток соціальної сфери, підвищення

кваліфікації та оздоровлення персоналу, браку ресурсів та можливостей здобуття якісної освіти.

З метою мінімізації фіктивної складової людського капіталу необхідним є державне сприяння підвищенню прозорості економічних відносин, збільшенню обсягів та підвищенню ефективності інвестицій в освіту, охорону здоров'я, наукову та інноваційну діяльність, формуванню реальної потреби у високоякісному людському капіталі. Необхідно вживати заходів для розвитку регіональних ринків праці, створення нових продуктивних робочих місць у невеликих містах, забезпечення реальної конкуренції на ринку праці. Потрібно посилити громадський контроль за діяльністю медичних та освітніх установ, державну підтримку та заохочення до навчання працівників на підприємствах. Важливо забезпечити дотримання прав людини і захисту їх у суді, сприяти підвищенню рівня відповідальності державної влади на всіх рівнях, підвищенню рівня соціальної згуртованості суспільства. На мікроекономічному рівні принципове значення має зацікавленість менеджменту довгостроковими економічними результатами підприємства, а не особистим збагаченням, збільшення інвестицій у інноваційний розвиток виробництва, що потребуватиме справжньої високої кваліфікації працівників. На особистісному рівні найважливіше значення має утвердження нових, європейських цінностей – відповідальність за себе і за свої дії, орієнтації на саморозвиток і здоровий спосіб життя, якість життя не лише в матеріальному, а і в духовному сенсі, готовність до співробітництва, ощадливе, відповідальне споживання. Поширення нових цінностей створить впливовий попит на чесну і відповідальну владу, яка, в свою чергу, впровадить європейські інститути, відповідні вже сприйнятим цінностям [20].

Освіта є основним видом інвестицій в людський капітал, що не лише приносять прямі економічні та зовнішні соціальні вигоди, а й стимулюють економічне зростання. У країнах ЄС державний вплив на цю сферу має яскраво виражений економічний характер. Освіта стає елементом стратегії економічного зростання, а сприяння йому та його прогнозування ввійшло в практику державного регулювання країн об'єднання. Дані країни виходять з того факту, що чим краща освітня підготовка робочої сили, тим значніша її роль у виробництві, тим менше в країні соціальних проблем, пов'язаних із безробіттям, бідністю, злочинністю тощо. Особливо ефективним заходом є освіта в умовах структурного безробіття, що

супроводжує суттєві техніко-економічні зміни, оскільки вона підвищує мобільність працівника, створює основу для швидкого оволодіння новою спеціальністю.

Система освіти, що регулюється та субсидується державою, створює запаси людського капіталу, і чим вища цінність цього капіталу, тим більший економічний вигравш суспільства. У зв'язку з цим прихильники концепції людського капіталу твердять, що освіта є важливішим засобом соціально-економічної політики держави, ніж трансфертні виплати, прогресивне оподаткування чи перерозподіл багатства [4, с. 58]. Тому однією з функцій держави повинна бути політична та економічна підтримка розвитку освіти і створення умов для заохочення приватних інвестицій у цю сферу.

Поряд з отриманими висновками слід підкреслити, що не лише освіта підвищує конкурентні переваги людського капіталу. Зростаючий досвід країн ЄС вказує на те, що внутрішня мобільність робочої сили має позитивний вплив на продуктивність і зростання країн-членів. Сучасними пріоритетами стратегії розвитку інноваційної Європи є формування сприятливого ринку інноваційної продукції та послуг і втілення в життя нової парадигми мобільності, метою якої є підвищення структурної мобільності економіки, а також мобільності людських, фінансових ресурсів і знань. Рівень мобільності інноваційних ресурсів країни впливає не тільки на розвиток економіки країни в цілому, а й на формування інноваційної якості людського капіталу [4, с. 61]. Тому видалення існуючих бар'єрів для внутрішньої мобільності є важливим для підвищення конкурентоспроможності людського капіталу України. Внутрішня мобільність підвищує адаптаційний потенціал населення та сприяє ефективнішій реалізації людського потенціалу та формуванню людського капіталу. Результати досліджень Світового банку показують, що економіці України не вистачає динамічності. Внутрішня мобільність становить приблизно половину того, що очікується при порівнянні України з іншими країнами. З населенням, що старіє швидше, ніж в інших країнах, підвищення мобільності трудових ресурсів має відбутись якомога раніше, а не пізніше, оскільки літнє населення ще менш ймовірно мігруватиме в пошуках роботи.

Основними бар'єрами для внутрішньої міграції в Україні є інституційні. Переваги адміністративних процедур пов'язані з місцем проживання, а нерозвинутий житловий і кредитний ринки, слабкі формальні інститути ринку праці перешкоджають і стри-

мують мобільність праці в Україні. Наприклад, слабкі інститути ринку праці знижують динамічність на ринку праці, стимулюють неформальні домовленості щодо роботи і не надають працівникам достатньо достовірної інформації про вакансії та умови на ринку праці за межами їх нинішнього місця проживання. Крім того, людям у відстаючих регіонах часто не вистачає навичок, необхідних для доступу до кращих економічних можливостей у високопродуктивних, сучасних секторах у провідних регіонах. Вирішення проблеми інституційної складової, що впливає на внутрішню мобільність, сприятиме розвитку України та переходу до сучасної динамічної економіки [4, с. 64].

Список використаних джерел

1. Закон України “Про Державний бюджет України на 2016 рік” [Електронний ресурс] : [прийнято Верх. Радою України від 25.12.2015 № 928–VIII]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/928-19>
2. Вовканич С. Й. Розвиток інтелектуального потенціалу та зовнішньоеміграційні процеси / С. Вовканич, Х. Копистянська, Л. Ноджак // Регіональна економіка. – 2004. – № 2. – С. 23–35.
3. Грішнова О. А. Фіктивний людський капітал: сутність, характерні особливості, чинники формування / О. А. Грішнова, О. Г. Брінцева // Демографія та соціальна економіка. – 2015. – № 1. – С. 90–101.
4. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ukrstat.gov.ua/>
5. Інтеграція в європейський освітній простір: здобутки, проблеми, перспективи : монографія / Ф. Г. Ващук [та ін.] ; за заг. ред. д-ра техн. наук, проф. Ф. Г. Ващука ; Закарпат. держ. ун-т, Навч.-наук. ін-т євроінтеграц. дослідж., Навч.-наук. ін-т інформ. технологій. – Ужгород : ЗакДУ, 2011. – 559 с.
6. Кір'ян Т. Капіталізація людського капіталу в контексті гідної праці / Т. Кір'ян, Ю. Куліков // Україна: аспекти праці. – 2016. – № 5/6. – С. 3–9.
7. Корчагин Ю. Человеческий капитал – интенсивный социально-экономический фактор развития личности, экономики, общества и государственности [Электронный ресурс] / Ю. Корчагин. – Режим доступа: <https://www.hse.ru/data/2011/04/29/1210692190/Doklad.doc>

8. Людський капітал та якість робочої сили / М. І. Хромов // Стратегія і механізми регулювання промислового розвитку : зб. наук. праць. – Донецьк : ІЕП НАНУ, 2009. – С. 138–151.

9. Людський потенціал: механізми збереження та розвитку : монографія / О. Ф. Новікова, О. І. Амоша, В. П. Антонюк [та ін.] / НАН України, Ін-т економіки промисловості. – Донецьк, 2008. – 468 с.

10. Людський розвиток в Україні: інноваційний вимір : монографія / ред.: Е. М. Лібанова ; Ін-т демографії та соц. дослідж. НАН України, Прогр. розв. ООН в Україні. – Київ, 2008. – 316 с.

11. Механізми регулювання інтеграційних процесів в Україні : навч. посіб. для студ. ВНЗ / І. В. Артёмов [та ін.] ; Національна академія держ. управління при Президентові України, Закарпатський держ. ун-т. Навчально-науковий Інститут філософії та євроінтеграційних досліджень. – Ужгород : Ліра, 2009. – 656 с.

12. Наукова та інноваційна діяльність в Україні. Статистичний збірник. 2015 рік [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/katu/publnaukau.htm>

13. Онікієнко В. В. Ринок праці та соціальний захист населення України: ретроаналіз, проблеми, шляхи вирішення : наук.-аналіт. монографія / В. В. Онікієнко – Київ : Ін-т демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України, 2013. – 456 с.

14. Семикіна М. В. Конкуренція і конкурентоспроможність на ринку праці: методологія визначення / М. В. Семикіна // Демографія та соціальна економіка. – 2008. – № 2 (10). – С. 94–103.

15. Сіденко В. Імперативи системного реформування української економіки крізь призму асоціації України з ЄС [Електронний ресурс] / В. Сіденко // Україна–2014: соціально-економічна криза та пошук шляхів реформування. – Київ, 2014. – Режим доступу: http://www.razumkov.org.ua/upload/2014_Ekonomika_101114_NNN.pdf

16. Статистичний комітет Європейського Союзу – Євростат [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=demo_frate&lang=en.

17. Яворська Л. М. Інтелектуальний потенціал суспільства: сутність, структура та шляхи використання / Л. М. Яворська // Вісник Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут» : зб. наук. праць. Темат. випуск: Технічний прогрес і ефективність виробництва. – Харків : НТУ «ХПІ». – 2009. – № 36–1. – С. 30–36.

18. European Commission Europe 2020. (n.d.). Retrieved November 12, 2016 [Electronic recourse]. – Mode of access: http://ec.europa.eu/europe2020/index_en.htm

19. High-technology exports (% of manufactured exports). World Bank Indicators [Electronic recourse]. – Mode of access: <http://data.worldbank.org/indicator/TX.VAL.TECH.MF.ZS>

20. The Human Capital Report. (2016). Retrieved November 12,2016 [Electronic recourse]. – Mode of access: http://www3.weforum.org/docs/HCR2016Main_Report.pdf

Розділ 2.

**ОЦІНКА, МОТИВАЦІЯ
ТА СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ
У ПІДВИЩЕННІ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ
ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ**

**2.1. Науково-методичні підходи управління персоналом
у функціонуванні підприємства**

Зміни, які відбуваються в економічному, соціальному та політичному середовищі країни, розкривають широкий спектр можливостей і в той же час викликають серйозне занепокоєння у суспільстві. За цих умов управління промисловим підприємством, пошук ефективних важелів впливу на його кадровий потенціал набуває особливої актуальності, оскільки надає можливість здійснити реалізацію та узагальнення цілої низки питань стосовно адаптації особистості до зовнішніх умов, врахування індивідуальних потреб, визначення фактора особистості в процесі побудови системи управління персоналом на підприємстві.

Спершу визначимо, що власне являє собою поняття «персонал». Етимологія даного терміна бере початок від латинського слова «Personalis», що перекладається як наймані працівники підприємства, котрі мають певний рівень освіти, володіють знаннями, досвідом та здібностями, які є необхідними для виконання поставлених перед ними завдань, становлять трудовий потенціал підприємства, що входить до людського капіталу суспільства [64].

На сьогодні вітчизняна наукова література характеризується відсутністю однозначного підходу щодо розуміння економічного терміну «персонал промислового підприємства». Детальне дослідження праць провідних науковців дало змогу систематизувати дане визначення та представити його у вигляді сформованої таблиці 2.1.

Аналіз літературних джерел дає підстави стверджувати, що відносно людей, які працюють на виробництві, використовують різну термінологію: персонал, кадри, трудовий колектив, трудові ресурси,

інтелектуальний потенціал, робоча сила, людський фактор. Велика кількість науковців поділяють дані категорії за термінологією, наділяючи їх різними значеннями. Інші – надають перевагу підходу, відповідно до якого всі терміни практично однакові за своїм змістом та виокремлюють категорію «персонал», як найбільш доцільну на рівні підприємства.

Таблиця 2.1

Визначення поняття «персонал промислового підприємства»

Автор, джерело	Визначення поняття «персонал промислового підприємства»
І. І. Бажан [4]	Є сукупністю постійних працівників, котрі мають необхідний рівень підготовки та досвід здійснення практичної діяльності
О. С. Іванілов [13, с. 546]	Являє собою сукупність прийнятих на постійній основі працівників, котрі отримали належну професійну підготовку та (або) володіють досвідом практичної діяльності
І. А. Скопилатов, О. Ю. Єфремов [80, с. 98]	Деяка кількість людей, котрі відносяться до одного трудового колективу, характеризуються певними відмінностями між собою (посадовими, професійними та особистісними), організовані керівництвом з врахуванням цих відмінних якостей для виконання обов'язків, викладених у статуті підприємства
О. В. Крушельницька [44, с. 56]	Це основний, постійний штатний склад кваліфікованих працівників, який формується і змінюється під впливом як внутрішніх, так і зовнішніх чинників
Т. П. Макаровська [54, с. 61]	Це сукупність прийнятих на роботу на постійних або тимчасових умовах працівників, котрі володіють необхідною професійною підготовкою
М. П. Ніколенко [65, с. 48]	В першу чергу, це люди із сукупністю індивідуальних властивостей, серед яких важливе місце займають соціально-психологічні характеристики; це невід'ємна складова економічного та інноваційного середовища підприємства
М. А. Сафронов [32, с. 340]	Входить в основний склад працівників підприємства, фірми чи організації із необхідним рівнем кваліфікації
О. Є. Кузьмін [45]	Є особовим складом установи, організації, підприємства або його підрозділу, що поділяється за ознакою роботи, котра виконується
А. Я. Кібанов [92, с. 34]	Особовий склад підприємства, до якого відносяться наймані робітники, а також власники та співвласники

Продовження таблиці 2.1

Автор, джерело	Визначення поняття «персонал промислового підприємства»
В. І. Гринчуцький [17]	Включає весь особовий склад працюючих на підприємстві
М. Уорнер, М. Пул [94, с. 98]	Люди зі складним комплексом професійних, соціальних, психологічних, мотиваційних та інших якостей, котрі відрізняють їх від речовинних факторів виробництва
О. О. Гетьман, В. М. Шаповал [15]	Є сукупністю працівників, котрі входять до його облікового складу
С. Ф. Покропивний [33, с. 244]	Є сукупністю постійних працівників, котрі мають необхідну професійну підготовку або ж досвід реалізації практичної діяльності
Словник іншомовних слів [83, с. 154]	Об'єднує працівників, прийнятих на роботу на постійній або тимчасовій основі, котрі є представниками кваліфікованої та некваліфікованої праці
Авторське визначення	Є сукупністю працівників підприємства, котрі володіють необхідним рівнем професійної підготовки або досвідом виконання практичної роботи, при цьому зовнішні та внутрішні фактори можуть визначати їх склад

Водночас у багатьох вітчизняних та зарубіжних літературних джерелах відбувається ототожнення понять «персонал», «кадри», «трудові ресурси», «людські ресурси», «людський капітал» та «робоча сила». Так, зокрема, поряд з поняттям «кадри», котре найчастіше використовується у вузькій професійній термінології, категорія «персонал» є ширшою, оскільки об'єднує працівників, прийнятих на роботу на постійній або тимчасовій основі, котрі є представниками кваліфікованої та некваліфікованої праці [83, с. 120]. У цьому аспекті доречно зазначити, що працівник визначається як фізична особа, яка працює за трудовим договором (контрактом) на підприємстві, в установі та організації незалежно від форми власності та виду діяльності або у фізичної особи, яка відповідно до законодавства використовує найману працю.

Термін «персонал» є найбільш прийнятним для застосування на рівні підприємства, оскільки визначає його особовий склад, при цьому характеризується основними ознаками: об'єднує якісні характеристики, визначається особистими та організаційними цілями; трудові відносини між роботодавцем та найманим працівником, як правило, підкріплюються трудовими договорами.

Подібно до визначень, наведених у тлумачних словниках С. І. Ожегова та Великому тлумачному словнику сучасної української мови, в українсько-англійському та англо-українському словниках розмежовуються поняття «персонал» та «кадри». Переклад слова «кадри» у першому словнику звучить як «personnel», тобто означає кваліфіковані та наукові кадри, підбір кадрів, відділ кадрів; у другому словнику значення «cadre» перекладається як військові кадри чи кадровий склад, а «personnel» як персонал, кадри або ж особовий склад підприємства [83, с. 143]. Суперечливість підходів до визначення приведених вище понять вимагає поглибленого дослідження взаємозв'язків та співвідношень понять «кадри» та «персонал», а також їх розгляд у взаємозв'язку з такими дефініціями, як «трудові ресурси», «людські ресурси», та «робоча сила» (табл. 2.2).

Відповідно до приведеного нижче огляду наукових джерел, думки вчених-економістів щодо визначення сутності термінів «персонал» та «кадри» значно різняться – від цілковитого виключення того чи іншого поняття з обігу та до їх комбінації. Прикладом першого підходу є судження Г. Воробйова, котрий протиставляє термін «персонал» «кадрам» як «чомусь абстрактному, дещо відокремленому та застарілому». Як вважають О. Пашков, Т. Іванкіна та О. Магницька, дефініція «персонал» об'єднує працівників, прийнятих на роботу на постійній або тимчасовій основі, що володіють або не мають належного рівня кваліфікації, тобто, у даному випадку, є значно ширшим поняттям. На противагу персоналу, кадри є штатними кваліфікованими працівниками, які пройшли попередній рівень професійної підготовки і володіють спеціальними знаннями, трудовими навичками або досвідом роботи в обраній сфері діяльності [14, с. 52]. У той же час А. Я. Кібанов термін «персонал» визначає як особовий склад підприємства, до якого відносяться усі наймані працівники, а також власники і співвласники. Головними властивостями персоналу він вважає наступні [92, с. 98]:

- наявність трудових відносин з роботодавцем, що закріплюються трудовим договором. Власники та співвласники підприємства також входять до складу персоналу, за умов, якщо вони, окрім частини доходів, отримують відповідну оплату за те, що своєю трудовою діяльністю приймають участь у роботі підприємства;
- сукупність визначених якісних характеристик (професійних, кваліфікаційних, компетентних властивостей), котрі характеризують діяльність працівників на конкретній посаді чи робочому місці;

– цільова спрямованість роботи персоналу, тобто забезпечення реалізації поставлених цілей підприємства завдяки встановленню адекватної мети окремого працівника та створення умов для їх активної реалізації.

Таблиця 2.2

**Систематизація теоретичних підходів
щодо визначення понять: «персонал», «кадри», «трудові ресурси»,
«людські ресурси», «людський капітал» та «робоча сила»**

Визначення	Характерна особливість
«Персонал»	
Є особовим складом підприємства, куди входять усі наймані працівники, а також власники та співвласники; відображає сукупність працівників різного професійно-кваліфікаційного рівня, котрі працюють на підприємстві і входять до його облікового складу та одержали необхідний рівень професійної підготовки	Особовий склад підприємства; сукупність працівників різного професійно-кваліфікаційного рівня
«Кадри»	
Штатний склад працівників підприємства, професійних або громадських організацій тієї або іншої галузі; особи, які виконують певні трудові функції на постійній або тимчасовій основі, що відносяться до їх основної професії або спеціальності і здійснюють їх за визначену плату; частина працівників, котрі мають відповідний рівень кваліфікації та належний стаж роботи на підприємстві	Штатний склад працівників; сукупність зайнятих на підприємстві; наявність професійної підготовки; достатній рівень кваліфікації
«Трудові ресурси»	
Структурні компоненти ресурсного потенціалу, який належить суспільству і котрі можуть бути використані задля досягнення конкретної мети економічного та соціального зростання; визначається як кількісна категорія, що відноситься до частини населення країни, яка має необхідні для роботи фізичний та інтелектуальний розвиток, практичний досвід, певний рівень професійно-кваліфікаційних якостей, знань та навичок	Структурний компонент ресурсного потенціалу, соціально-активна частина населення, частина населення країни, яка має необхідний для роботи рівень розвитку
«Людські ресурси»	
Відображають головне надбання будь-якого суспільства, розвиток якого можливий за умов створення можливостей для відтворення, розвитку та використання цих ресурсів із врахуванням інтересів кожної особистості. Людина розглядається як надбання підприємства чи організації в конкурентній боротьбі, яку потрібно мотивувати	Головне надбання суспільства; багатство підприємства чи організації; сукупність соціокультурних властивостей та особистісно-психологічних рис

Продовження таблиці 2.2

Визначення	Характерна особливість
«Людський капітал»	
Формується у результаті інвестування у чинники, які його формують, – освіту, культуру, здоров'я, здобуття професії, підприємницьку діяльність, творчі здібності, інтелектуальний розвиток, духовні потреби; набуває форми капіталу в результаті тривалого історичного розвитку суспільних відносин	Інвестиції; соціально-економічна форма вираження продуктивних рис, функцій та ролей працівників
«Робоча сила»	
Здатність людини працювати, її трудові здібності; сукупність фізичних і духовних властивостей, якими володіє людина та які використовує нею при виробництві споживчої вартості; економічно активна частина населення	Сукупність фізичних і духовних властивостей; економічно-активна частина населення

* систематизовано автором розділу на основі [17, 26, 28–30]

Через те, категорія «персонал» є значно ширшою, оскільки охоплює весь особовий склад зайнятих на підприємстві, а саме [17]: працівників, які входять до облікового складу; осіб, які працюють за сумісництвом на інших підприємствах; осіб, які виконують роботи на основі цивільно-правових договорів.

Що стосується поняття «трудові ресурси», то серед вчених немає однозначності щодо трактування сутності даної категорії. Так, зокрема, на думку автора [29], дане поняття тлумачиться як частина працездатного населення, яка володіє фізичними та розумовими здібностями та знаннями, необхідними для реалізації корисної діяльності. Разом з тим, до критеріїв, за якими визначають трудові ресурси, відносять, в першу чергу, вік та працездатність особистості [20, с. 121].

В свою чергу, людський капітал, будучи сформованим в результаті інвестування у здоров'я, професійні якості, знання, навички, здібності, мотивацію, котрі доцільно використовувати у тій чи іншій сфері суспільного відтворення, сприяє зростанню продуктивності праці і впливає на зростання доходів власників підприємств.

Разом з тим, варто розмежовувати поняття «робоча сила» від інших суміжних даному визначенню категорій, що, переважним чином, трактується як сукупність фізичних та духовних властивостей, якими володіє людський організм, тобто, особистість, і які вона використовує щоразу, коли виробляє певну споживчу вартість.

Порівняння представлених підходів нашою думку, що твердження науковців стосовно того, що до персоналу відно-

ситься лише штатний та постійний склад працівників є не зовсім прийнятним. Це можна пояснити тим, що на багатьох вітчизняних підприємствах у штаті перебуває досить невелика кількість штатних працівників та включає сумісників за трудовими угодами. Відповідно до цього, до «персоналу» відносять увесь склад підприємства. Тому, виникнення, співіснування та використання даних категорій викликає складність природи виникнення, розбіжність у трактуванні, неоднозначність кількісних та якісних параметрів при їх використанні, а також винятковість впливу, який вони здатні чинити на результати діяльності підприємства.

Отже, за результатами дослідження поглядів науковців щодо визначення поняття «персонал промислового підприємства», дана категорія є сукупністю працівників, котрі володіють необхідним рівнем професійної підготовки або досвідом практичної роботи, а їх склад може змінюватись в результаті впливу зовнішніх та внутрішніх факторів.

Таким чином, залучення необхідної кількості персоналу, що володіє професійними та особистісними характеристиками, необхідними для конкретного підприємства, є одним із найважливіших передумов управління підприємством. Для повноцінної роботи персоналу на підприємстві необхідним є врахування усіх джерел, засобів та методів, що використовуються з метою пошуку працівників, зіставлення отриманої інформації з потребами, фінансовим становищем, особливостями виробничої діяльності підприємства з метою прийняття виважених рішень з приводу застосування комплексу засобів, які дозволяють якомога швидше знаходити та залучати до роботи необхідних фахівців.

Водночас сучасному етапу функціонування та розвитку управління персоналом притаманні наступні тенденції: зі зміною підходів до управління персоналом набувають актуальності концепції управління як людськими ресурсами, так і концепції управління людиною; відбувається поглиблення розвитку руху та компетентності; посилюється увага до підвищення як економічної, так і соціальної ефективності управління персоналом; усвідомлюється та підвищується значимість корпоративної культури.

Аналіз проведених досліджень щодо визначення сутності поняття «управління персоналом» дає підстави в більшій мірі розуміти дане визначення як комплексну систему, спрямовану на реалізацію функцій управлінської діяльності. Рідше зустрічається визна-

чення щодо розуміння даної категорії як досягнення цілей функціонування підприємства. Теоретико-методичне підґрунтя визначення поняття «управління персоналом» дало можливість систематизувати окремі формулювання його сутності науковцями і навести в таблиці 2.3.

Таблиця 2.3

**Систематизація підходів
щодо визначення поняття «управління персоналом»**

Автор	Визначення поняття «управління персоналом»
М. О. Меньшикова [57]	Є сукупністю механізмів, сформованих принципів, форм та методів в процесі формування, розвитку та діяльності персоналу підприємства, що реалізується у вигляді взаємопов'язаних напрямів та видів діяльності
В. М. Данилюк, В. М. Петюх [21, с. 43]	Будучи основою механізму підприємства, є частиною функціональної сфери кадрового менеджменту
Т. Г. Александрова [1, с. 28]	Визначається як сукупність впливів на організаційну поведінку особистості, спрямованих на залучення невикористаних професійних та духовних можливостей до вирішення поставлених завдань
Л. В. Балабанова, О. В. Сардак [5, с. 10]	Є процесом реалізації функцій менеджменту
М. Д. Виноградський, А. М. Виноградська, О. М. Шканова [91, с. 10]	Це діяльність підприємства, спрямована на ефективне використання людей з метою досягнення як особистих цілей, так і цілей підприємства
О. В. Крушельницька [44, с. 16]	Визначається як цілеспрямована діяльність керівного складу підприємства, спрямована на формування концепцій та стратегій кадрової політики, а також методів управління людськими ресурсами
Ф. І. Хміль [101, с. 44]	Це скоординована система чітко сформованих заходів, спрямованих на розробку та ефективне використання комплексного трудового потенціалу персоналу, що діє на рівні складних організаційних структур ієрархічного типу
А. С. Пелих [71, с. 87]	Є сукупністю послідовних дій, метою яких є оптимізація діяльності трудових ресурсів підприємства, а також їх якісних та кількісних характеристик, що реалізується шляхом раціонального досягнення поставленої перед підприємством мети

Продовження таблиці 2.3

Автор	Визначення поняття «управління персоналом»
В. Пугачов [74, с. 6, 9]	Це діяльність, спрямована на забезпечення підприємства необхідною кількістю співробітників потрібної кваліфікації, мотивації до праці і використання з метою підвищення ділової (в першу чергу, економічної) та соціальної ефективності
В. І. Крамаренко [93, с. 7]	Система взаємопов'язаних організаційно-економічних і соціальних заходів щодо забезпечення умов достатнього функціонування, розвитку та ефективного використання потенціалу робочої сили промислового підприємства
В. А. Рульєв, С. О. Гуткевич, Т. Л. Мостенська [78, с. 11]	Є системно організованим процесом відтворення та ефективного використання сукупного персоналу підприємства, спрямованим на досягнення поставленої мети
Авторське визначення	Є комплексною системою сформованих заходів, спрямованих на підвищення професійно-кваліфікаційного рівня персоналу, мотивації і стимулювання його діяльності з метою збільшення прибутковості підприємств

В ході подальших досліджень, проведених у цьому напрямі, еволюція поглядів щодо ефективності управління персоналом дає можливість виділити періоди ідей, доктрин і підходів чітко вираженої спрямованості. В результаті суспільного поділу праці та спеціалізації виробництва відбулось створення окремих організацій, які використовували працю невеликої кількості працівників протягом багатьох століть. Управління персоналом, будучи одним із напрямів діяльності власника організації, сприяло прийняттю рішення щодо працівників на основі власного досвіду. У цьому аспекті доцільно зауважити, що епоха середньовіччя дала змогу виявити приклади ефективного планування та розвитку професійної та ділової кар'єри (західноєвропейські цехи з чітко сформованою внутрішньою ієрархією та критеріями просування в її межах), мотивації та стимулювання персоналу (перші кроки участі найманих працівників у розподілі прибутку), професійне навчання (система навчання, цехові школи тощо).

Аналіз наукових підходів щодо проблем формування діяльності, пов'язаної з управлінням персоналом, дає змогу запропонувати наступну періодизацію концептуальних положень щодо ефек-

тивного управління персоналом на промисловому підприємстві (табл. 2.4).

Таблиця 2.4

Еволюційні засади формування концептуальних положень ефективного управління персоналом на промисловому підприємстві*

Еволюційні засади	Ставлення керівництва до працівників	Захід з удосконалення управління
<i>До 1890 р.</i>		
Виробничі технології	Байдужість до нестатків	Запровадження системи дисциплінарного режиму
<i>1891–1910 рр.</i>		
Соціальне забезпечення працівників	Створення для працівників безпеки праці та можливостей для зростання	Формування програми безпечних умов праці
<i>1911–1920 рр.</i>		
Ефективність завдань	Заробітна плата працівників прямо пропорційна продуктивності їх праці	Дослідження трудових рухів під час роботи та часу, що витрачається
<i>1921–1930 рр.</i>		
Індивідуальні відмінності	Враховання впливу індивідуальних відмінностей між працівниками	Психологічне тестування та консультації
<i>1931–1940 рр.</i>		
Профспілковий рух	Можливість офіційно висловлювати власну думку, що не співпадає із думками адміністрації	Налагодження комунікації між працівниками
<i>1941–1950 рр.</i>		
Соціальна безпека	Розробка заходів соціального захисту працівників	Формування програм з охорони здоров'я, пенсійного забезпечення
<i>1951–1960 рр.</i>		
Участь працівників в управлінні підприємством	Враховання думок працівників під час управління	Професійна підготовка управлінців (ділові ігри, підготовка, навчання)
<i>1961–1970 рр.</i>		
Співучасть	Участь працівників у прийнятті управлінських рішень	Формування основ колективного менеджменту

Продовження таблиці 2.4

Еволюційні засади	Ставлення керівництва до працівників	Захід з удосконалення управління
<i>1971–1980 pp.</i>		
Складність вирішення поставлених завдань	Удосконалення сутності праці, спрямованої на вирішення складних завдань	Збагачення компонентів праці, перегляд посадових функцій та обов'язків
<i>1981–1990 pp.</i>		
Переміщення працівників	Перепідготовка та підвищення кваліфікації працівників згідно із вимогами ринкової кон'юнктури та НТП	Випереджальне та безперервне навчання працівників
<i>1991–2000 pp.</i>		
Зміни в структурі робочої сили та її дефіцит	Підвищення мобільності та гнучкості робочої сили, а також способів її використання	Професійна підготовка працівників, їх права, гнучка система пільг, стратегічне планування, комп'ютеризація
<i>2001–2016 pp.</i>		
Корпоративний характер управління	Соціальна відповідальність господарської діяльності	Використання інноваційних підходів у формуванні ринкових соціально-трудових відносин

* складено і доповнено автором розділу на основі [23, 24, 37, 45]

Так, суттєвих змін зазнав характер економічних організацій в процесі промислової революції XIX ст. – майстерні змінюються на фабрики, дрібне виробництво – на велике машинне, що використовує спільну роботу великої кількості людей. Водночас суттєві зміни відбуваються і в характері праці, оскільки кваліфіковану працю ремісника замінює механічна праця пролетаря [51].

Сучасне бачення управління персоналом пройшло свій шлях від «мінімуму можливостей індивідуума» та його незалежності від кваліфікаційного рівня («Тейлорівський конвеєр») [44] до «теорії людського капіталу» [42, 47, 56, 83], де мотивований персонал забезпечує ефективність управління підприємством, а отже, ефективність ведення господарської діяльності, виробництво конкурентоспроможної продукції, завоювання нових ринків збуту, отримання високих прибутків.

Початковий внесок у розвиток теорії людського капіталу належить класикам політичної економії А. Сміту та К. Марксу. У трудовій теорії вартості А. Сміта, де предметом дослідження є людина, розкривається роль та значення працівника при створенні товару. Наголошуючи, що розвиток людини та її розумові здібності відповідають її звичайним заняттям, вчений доводить, що продуктивність праці можна підвищити завдяки обмеженню функціональної життєдіяльності окремого працівника.

До теоретичних здобутків видатних класиків можна віднести вчення К. Маркса, який, використавши надбання своїх попередників, виділяє майже усі чинники створення цінностей робочої сили (освіту, рівень життя, досвід, історичну і моральну складові тощо). У науковій літературі підходи щодо розвитку шкіл, концепцій та теорій ефективного управління персоналом поділяють на групи (табл. 2.5).

Таблиця 2.5

Розвиток наукових шкіл, концепцій та теорій ефективного управління персоналом*

Короткий опис шкіл, концепцій та теорій
<i>Класичні теорії</i> (М. Вітке, О. Гастев, Ф. та Л. Гілберти, Ф. Дунаєвський, М. Емерсон, П. Керженцев, Ф. Тейлор)
В одній із перших науково обґрунтованих теорій використання трудових ресурсів доведено, що основою ефективного управління персоналом є аналіз змісту праці та її складових. Теорія зводилася до того, що праця складається з низки простих операцій, які досить часто повторюються і не потребують надзвичайних можливостей для оволодіння ними. Функції керівництва зводяться до нагляду та контролю. Заробітна плата має відповідати обсягові виконаних робіт (відрядна оплата), оскільки за таких умов відбувається підвищення зацікавленості працівника в результатах його діяльності.
Положення Ф. Тейлора здійснили прорив у різноманітних дослідженнях, що зосереджувалися на наступних проблемах: вивчення фізичних можливостей людини; визначення затрат часу, необхідного для здійснення конкретних виробничих операцій; вивчення фізичної втоми та визначення часу, який необхідний організму для відновлення сил; розміру заробітної плати, яка спонукатиме працівників до виконання роботи якомога швидше та у найбільшому обсязі
<i>Теорія бюрократичної організації</i> (Макс Вебер)
Функціональний розподіл обов'язків та ієрархія відносин влади; деталізація та письмове оформлення функцій персоналу; стратегія довічного найму; мінімізація особистісних відносин та суб'єктивізму; кар'єрне зростання завдяки кваліфікації та досвіду

Продовження таблиці 2.5

Короткий опис шкіл, концепцій та теорій
Теорія “людських відносин” (Е. Мейо, Р. Лайкерт, Ф. Ротлісбергер)
Відносини між керівниками до підлеглих будуються на позитивізмі, здоровому морально-психологічному кліматі та задоволенні потреб, що є головними факторами підвищення продуктивності праці
Школа адміністративного управління (Ч. Барнард, А. Файоль, М. Фоллет)
А. Файоль ввів в обіг поняття «типове виробниче підприємство», яке визначається єдиною правильною організаційною структурою; вчений вперше підняв питання про організоване навчання теорії менеджменту, при цьому виділивши основні її функції: планування, організація, управління, коригування та контроль. Це сприяло виникненню концепції управління персоналом, де людину розглядають через призму посади, а осередком управління є адміністративний механізм, що виражається через сукупність принципів, методів, функцій, повноважень та відповідальності. Прихильники даної школи переконують, що для забезпечення нормального функціонування організації необхідною є чітка регламентація міжособистісних та міжгрупових відносин та відносин між рівнями відповідальності. Незважаючи на те, що А. Файодем не було здійснено виокремлення функцій управління персоналом, наближення до цієї ідеї було максимальним, оскільки сформульовано було 14 принципів управління, які за своєю сутністю і є принципами управління персоналом: повноваження та відповідальність; поділ праці; дисципліна; єдність напрямку; єдиноначальність; винагорода персоналу; підпорядкованість особистих інтересів загальним; централізація (влади); скалярний ланцюг розпоряджень; ініціативність; стабільність робочого місця; порядок; справедливість; корпоративний дух. та відносин між рівнями відповідальності має бути чіткою
Теорія інституціонально-го підходу (Д. Норт)
Ринок є сукупністю проведення формальних та неформальних «правил гри», факторів (процедур) примусу та організацій («гравців»), котрі зосереджують зусилля на досягненні поставлених цілей
Теорія людських ресурсів та школа вивчення людської поведінки (Д. Макгрегор, А. Маслоу, У. Оучі)
Вчені дослідили відношення до праці людей двох типів, які докорінно відрізняються один від одного (теорії Х та У). Згідно із теорією Х людина відчуває вроджену огиду до праці і намагається будь-яким способом уникнути її. У цьому аспекті більшість людей варто контролювати, примушувати працювати під загрозою покарання з метою досягнення цілей підприємства

Продовження таблиці 2.5

Короткий опис шкіл, концепцій та теорій
<i>Теорія ситуаційного підходу</i> (В. Врум, П. Герсі та ін.)
Ефективність управління залежить від умов конкретної ситуації, у якій функціонує підприємство; здатність здійснювати аналіз ринкової кон'юнктури та приймати рішення; SWOT-аналіз; вибір прийняттого стилю управління; лідерство та керівництво
<i>Теорія системного підходу</i> (П. Друкер, Р. Лайкерт)
Управління за цілями формується на основі визначення мети функціонування кожного структурного елемента підприємства (адміністрації, підрозділів та працівників) та реалізованих проектів, задля подальшого спостереження та контролю результатів спільної діяльності
<i>Комплексна теорія</i> (Лайман Портер, Едвард Лоулер)
У центрі дослідження є модель, до складу якої входять цінність винагород, зв'язки між складовими «зусилля – винагорода», вміння, характер, навик, роль працівника. Прихильники теорії справедливості визначають суб'єктивність людини у відношенні отриманої винагороди до витрачених зусиль, а також співвідношення з винагородою інших людей, які займаються подібною діяльністю
<i>Теорія стратегічного управління персоналом</i> (П. Боксалл, М. Бір, та ін.)
Управління людським потенціалом та управління організаційною структурою повинні відповідати загальній стратегії підприємства
<i>Компетентісно-орієнтований підхід</i> (М. Армстронг, П. Сперроу, А. Фарнем)
Аналіз стратегічного управління; дослідження соціальних, особистісних, психологічних станів та здібностей індивідуума

* запропоновано автором розділу на основі [20; 36, с. 57–59; 96]

Класичні концепції управління персоналом беруть початок із праць Ф. Тейлора «Принципи наукового управління» та «Управління підприємством», де автором була розроблена модель «економічної людини», котра начебто в роботі не бачить іншої функції, окрім отримання грошей. Індивідуальні риси працівника майже не враховувалися, оскільки за переконаннями дослідника, вони мають мінімальний вплив на виробничий процес, побудований суворо на підставі наукових знань.

Послідовниками теорій Ф. Тейлора стали прихильники школи наукової організації праці – Г. Емерсон, Френк і Ліліан Гілбрет, відповідно до якої Г. Емерсоном у науковій праці «Дванадцять прин-

ципів продуктивності» пропонується системність підходів в організації управління [34, с. 98], що відноситься до класичної роботи з організації та раціоналізації виробництва.

Теорії М. Вітке передували дослідженням, проведеним вже у 1930-х роках представниками школи людських взаємин. Так, зокрема, хотторнський експеримент Е. Мейо у повній мірі підтвердив справедливість багатьох висунутих М. Вітке положень.

Серед здобутків української управлінської доктрини 1920-х років варто виділити розробку комплексного підходу щодо дослідження проблем менеджменту, який належить директору Всеукраїнського інституту праці Ф. Дунаєвському.

За переконаннями представників Харківської школи, ефективність виробництва залежить не від особистості, а від системи керування, яку Ф. Дунаєвський називав комплексною цілісністю організації [28].

В свою чергу, французький економіст А. Файоль, будучи представником європейського напряму школи наукового управління сформував концепцію адміністративного управління, основні положення якої викладені в його книзі «Загальне й промислове управління». У подальшому концепція адміністративного управління набула подальшого розвитку завдяки досягненням таких вчених, як Ч. Барнард, Л. Гьюлік, М. Фоллет, Л. Урвік та інші. Основну увагу вчені концентрували на таких «людських» аспектах, як лідерство, етика, конфлікти, неформальні відносини в групі, механізми «прийняття влади», ситуативний підхід тощо.

Вагоме значення у розвитку управління персоналом як науки, мали дослідження М. Вебера, зокрема, запропонована ним концепція бюрократичного управління, основні постулати якої полягають у здійсненні розподілу праці відповідно до чітко регламентованих повноважень і відповідальності працівників; організації посад у вигляді ієрархічної структури відповідно до формальних повноважень; відборі і просуванні співробітників по службі відповідно до їх кваліфікації; оформленні усіх адміністративних актів та рішень у письмовому вигляді; виконанні завдань менеджерами за визначеними правилами і процедурами. При цьому наголошується, що менеджери не є власниками підприємства [109, с. 328–337].

Необхідність поглибленого аналізу поведінки людини, індивідуальних, групових та соціальних інтересів в процесі виконання роботи, була усвідомлена після серії наукових експериментів, які належать професорам-соціологам.

У результаті проведених у 1927–1932 рр. на американському заводі у м. Хотторн Е. Мейо та Ф. Ротлісбергером серії досліджень, була розроблена нова філософія менеджменту – наука про людські відносини [106], що ґрунтується на наступних вихідних положеннях: людина є «соціальною твариною», що залежить від поведінки групи; суворе підпорядкування та бюрократичне управління несумісні із природою людини та її свободою; керівникам слід орієнтуватися в більшій мірі на людей, аніж на продукцію.

У другій половині ХХ ст. на подальший розвиток теоретичних та практичних підходів щодо управління персоналом вагомий вплив справили праці відомого американського вченого П. Друкера. Розроблена ним концепція управління за цілями [104] зводилася до того, що управління повинне починатися із формування цілей і переходити до визначення функцій, взаємодії та організації виробничого процесу.

Зацікавленість до організаційно-управлінських досліджень не зменшується і в останні десятиліття. До числа теорій, що набули широкого практичного застосування варто віднести «Структуру-5» Г. Мінтцберга [59], теорію інститутів та інституціональних змін Д. Норта [66], теорію людського капіталу Г. Беккера, Я. Мінсера і Т. Шульца, теорію стратегічного управління людськими ресурсами (М. Армстронга [2], М. Біра, Д. Геста, Д. Сторі, Д. Парселла та ін.).

Прихильники Гарвардської школи М. Бір та його співавтори наголошували на важливості «особливого підходу до управління людьми, що розрахований на довгострокову перспективу, а також вказує на необхідність сприймати людей в якості потенційних активів, а не перемінних витрат» [103].

У сучасній зарубіжній науці представлені всілякі течії, школи, напрями, концепції, які не завжди пов'язані одне з одним в зв'язку із відсутністю внутрішньої єдності та логічного зв'язку. Поява безлічі шкіл в сфері управління персоналом внесла певні сумніви в однозначну класифікацію цих підходів [90, с. 19].

Отже, майже за століття відбулися глибокі трансформаційні зрушення концепцій управління персоналом від відділу кадрів до управління персоналом і в подальшому – управління людськими ресурсами.

Із появою терміна «управління людськими ресурсами» у 1970-ті роки сформувалась професійна сфера діяльності та нова галузь менеджменту, поряд із такими традиційними, як управління фінансами чи управління продажами. Незважаючи на це, пробле-

матика співвідношення понять «управління персоналом» та «управління людськими ресурсами» все ж залишається відкритою для вирішення. На думку деяких авторів (Дж. Дженнард, Дж. Келлі), дані терміни є ідентичними. Більшість підручників розглядає управління людськими ресурсами як етап розвитку менеджменту, що склався історично в сфері управління персоналом, та характеризується переходом від розуміння персоналу як носія мускульної сили, що визначається уявленням про персонал як соціальну систему, і до його визначення в якості основного ресурсу управління та основи формування конкурентних переваг підприємства.

Судження автора зводяться до того, що розроблена в межах економічної теорії теорія людського капіталу оперує економічними термінами та запозичує знання інших соціальних дисциплін. У цьому аспекті людський капітал є ресурсом, ціннішим за природні ресурси та накопичене багатство.

За останнє десятиріччя ХХ ст. відбулось започаткування доволі цікавої доктрини, котра внесла кардинальні зміни у подальше підвищення ефективності управління персоналом, відкривши нові можливості використання творчого потенціалу всіх працівників – концепція організації, що навчається. Відповідно до концепції підприємство розглядається як таке, що завжди готове до змін з метою адаптації до мінливого зовнішнього середовища. Вона є відкритою до свідомого спрямування своїх зусиль на розвиток власного потенціалу [108, с. 232].

Отже, еволюційний розвиток характеризується виникненням та існуванням основних концепцій управління персоналом:

- концепція використання трудових ресурсів, основу якої визначає теорія наукового управління, розроблена Ф. Тейлором;
- концепція управління персоналом, теоретичною основою якої є теорія бюрократичної організації, яку сформував А. Файоль;
- концепція управління людськими ресурсами, в яку закладена сформована Е. Мейом теорія «людських відносин» та постбюрократична теорія організації;
- концепція управління людиною, що розкриває зміст філософії японського менеджменту, яка відводить визначальну роль людини в системі управління, а парадигма управління є гуманістичною – «не людина для організації, а організація для людини».

Отже, наведені концепції суттєво відрізняються своєю філософією, організаційною структурою та принципами управління.

Досліджуючи концепції управління персоналом в теоретичному аспекті, а також в системі практичних підходів щодо формування механізму мотивації та стимулювання персоналу в ефективному управлінні підприємством доцільно стверджувати, що в еволюційному відношенні відбулися зміни чотирьох концепцій, в яких відстежується роль людини у виробничій сфері. Найбільшого визнання здобула концепція управління персоналом російського вченого Л.І. Євенка, за якою існує чотири концепції, що розвивалися в рамках основних підходів до управління персоналом. На нашу думку, концепцію використання трудових ресурсів доцільно віднести до економічної парадигми управління персоналом, концепцію управління персоналом – до адміністративної, управління людськими ресурсами – до соціальної, управління людиною – до гуманістичної.

На основі вивчення концепції Л. І. Євенка та її доповнення, автором сформовано порівняльний аналіз концепцій управління персоналом, який наочно можна відобразити у вигляді таблиці 2.6.

Таблиця 2.6

**Порівняльний аналіз концепцій управління персоналом
у системі визначення основних підходів та парадигм управління**

Концепція	Підхід до підприємства	Підхід до працівника	Парадигма управління
<i>20–40-ві роки XX ст.</i>			
Використання трудових ресурсів	Підприємство є злагодженим механізмом	Людина є ресурсом, тобто деталлю у механізмі, яку потрібно правильно підібрати та створити стимули	Економічна: працівник є носієм трудової функції, «живим доповненням машини», тобто визначається як фактор виробництва
<i>50–70-ті роки XX ст.</i>			
Управління персоналом	Підприємство є організованою системою, де відбувається узгодження цілей людини та підприємства	Людина визначається як особистість, котра володіє своїми потребами	Адміністративна: людина є ресурсом підприємства
<i>80–90-ті роки XX ст.</i>			
Управління людськими ресурсами	Підприємство є «мозком» з різними підструктурами, які об'єднують функції управління, контролю та інформації	Людина є ресурсом, який не відновлюється; елементом соціальної системи	Соціальна: людина є елементом соціальної організації, її стратегічним ресурсом

Продовження таблиці 2.6

Концепція	Підхід до підприємства	Підхід до працівника	Парадигма управління
XXI ст.			
Управління людиною	Підприємство є культурною системою	Людина є самостійним суб'єктом, котрий має свої цінності, норми поведінки	Гуманістична: людина є головним суб'єктом підприємства; головний девіз – не люди для підприємства, а підприємство для людей

* доповнено автором розділу на основі [92, с. 114–119; 44, с. 194–198; 90, с. 19; 108, с. 280]

Разом з тим, в рамках концепції управління трудовими ресурсами із використанням економічної парадигми управління підприємство розглядається як механізм, а людина, тобто персонал виступає певним гвинтиком цього механізму, який повинен справно функціонувати.

Для концепції управління персоналом із адміністративною парадигмою управління характерним є те, що керівник спирається на наступні стереотипи: за рахунок раціоналізації виробництва та вузької спеціалізації сенс своєї виробничої діяльності працівники бачать не в самій роботі, а в соціальних відносинах, які складаються в процесі праці; в більшій мірі вони реагують на вплив членів колективу, аніж на ініціативи керівництва, при цьому мають позитивне відношення до ініціатив керівництва, коли вони враховують потребу в суспільному визнанні.

Концепція управління людськими ресурсами, яка опирається на соціальну парадигму управління, дозволила поглянути на підприємство як сукупність окремих елементів, з'єднаних лініями управління, комунікації та контролю. Аналогія з мозком на відміну від аналогії з механізмом дозволила зовсім інакше представити як організаційну реальність в цілому, так і управління персоналом, зокрема.

В період поглибленого розвитку науково-технічного прогресу та активізації глобалізаційних процесів світової економіки, як свідчить практика, відповідні теорії та підходи ефективного управління персоналом підприємств розроблялись багатьма вітчизняними дослідниками. Проблеми ролі людини в системі господарювання, зайнятості та умов праці досліджував у своїх працях І. Франко. В

той же час на сукупності та різновидах людських потреб наголошували такі видатні вчені-економісти, як М. І. Туган-Барановський та І. В. Вернадський.

Потреби формування практичних рекомендацій щодо підвищення ефективності роботи підприємств започаткували розвиток ситуаційного підходу, реалізація котрого здійснювалась завдяки використанню методик та рекомендацій конкретного застосування. Характеристику поглядів щодо ефективного управління персоналом у радянські часи та за період існування незалежної України відображено у таблиці 2.7.

Таблиця 2.7

**Особливості розвитку наукової думки
щодо ефективного управління персоналом в Україні**

Представник	Короткий опис наукової концепції
М. А. Вітке [11]	Ввів у науковий вжиток такі категорії, як «людський фактор виробництва», «колективно-трудова діяльність», «соціально-психологічна атмосфера» та інші; висунув тезу щодо необхідності виділення управління людьми в окрему науку, при цьому визначивши сукупність якостей, які потребує керівник; відмовився від традиційних методів (авторитарного управління), при цьому закликавши до «організаційної революції»; управління розглядав як спосіб вивільнення творчої енергії працівника
В. М. Глушков [16]	Очолив напрям із формування та впровадження у практику математичних методів прогнозування та моделювання виробничих систем; під керівництвом автора розроблена методологія створення АСУ; розвинув системний підхід в управлінні персоналом
Ф.Р. Дунаєвський [28, с. 16–24]	Основну увагу акцентував на проблемах відбору персоналу, його підготовці, мотивації та стимулюванні; використовував поняття «адміністративної ємкості», під яким розумів здатність керівника безпосередньо працювати із певною чисельністю осіб; обґрунтував принципи управління, котрі склалися в період соціалістичної системи господарювання: централізм, пряме директивне управління виробничо-господарською діяльністю підприємств зі сторони державних та партійних органів влади
М. Г. Чумаченко [102, с. 65–66]	Працював над розробкою теорії систем та її використання в процесі управління підприємством; досліджував виявлення та аналіз чинників, що впливають на формування організаційних структур управління промисловими підприємствами, використання комплексу методів в управлінні

Таблиця 2.7

Представник	Короткий опис наукової концепції
Г. М. Добров [16, с. 156–159]	Під змістом категорії «управління розумів: визначення мети та вибір способу її досягнення; розподілення ресурсів; формування системи організаційно-економічних, правових, технологічних, заходів впливу на виробничі відносини працівників, колективів і підприємств у процесі здійснення їх діяльності; почав активно розвивати концепцію програмно-цільового управління, що ґрунтувалась на основі методу розробки специфічних планів, тобто, важелів управління з приводу досягнення поставлених цілей, які спрямовані на забезпечення чіткої узгодженості заходів із встановленими цілями; структурним компонентом такої концепції управління визначив морфологічну модель механізму управління програмами, котра передбачала формування гнучких організаційних структур управління, спрямованих на досягнення поставленої мети
Є. Г. Панченко [70, с. 112]	Схилявся до концепції адаптації американської моделі управління до конкретних умов розвитку вітчизняної промисловості і створення української версії управління персоналом; будучи прихильником ситуаційного підходу, зробив вагомий внесок у розробку та реалізацію адаптованих до умов вітчизняної економіки навчальних програм із менеджменту
О. Є. Кузьмін [45, с. 215–217]	Розглядав управління як процес планування, організації, мотивації, контролю та регулювання, з точки зору, функціонального підходу. При цьому виділяв три головні групи функцій: загальні (основні), спеціальні (конкретні) та об'єднувчі, що виступають у формі керівництва; сформував основні категорії управління, серед яких виділяє поняття організації, функцій, рівнів, методів та стилів управління, комунікацій та управлінських рішень; визначив, що процес управління підприємством повинен містити безліч конкретних функцій, реалізація котрих має здійснюватись шляхом послідовного використання наступних етапів: виділення видів та груп функцій управління; визначення взаємозв'язку між різними групами функцій управління; формування моделі застосування функціонального підходу в управлінні підприємством

Таблиця 2.7

Представник	Короткий опис наукової концепції
М. В. Семикіна [37]	Сформувала концептуальні підходи щодо підвищення мотивації праці за сучасних умов розвитку вітчизняної економіки та відповідно до перспектив ринкових перетворень в Україні; розробила мотиваційний механізм, що забезпечує регулювання стану мотивації на макро- і мікрорівнях на конкретних етапах ринкових перетворень країни; запропонувала модельну схему рівнів залежності між оптимальною величиною мінімального споживчого бюджету та мотивацією працівника до максимізації трудових результатів
В. М. Нижник [63, с. 96–114; 64, с. 78–83]	Досліджував науково-практичні аспекти затрат та результатів праці на промислових підприємствах; сформував теоретико-методологічні основи побудови механізму макро-, мезо- та мікроекономічного регулювання затрат праці із його практичним застосуванням; розробив підхід щодо інтегральної оцінки якості та результативності праці персоналу; досліджував особливості мотивації праці в умовах розвитку ринкових соціально-трудова відносин; особливу увагу приділив удосконаленню методів нормативного управління промисловими підприємствами, сформувавши при цьому структурні моделі механізмів управління підприємством
Д. П. Богиня [8]	Здійснив обґрунтування зміни ролі людини у соціально-економічному середовищі та зростання значення творчих й особистих компонентів як ключових характеристик сучасного етапу розвитку економіки; у своїх дослідженнях автор ставить людину у центр соціально-економічної системи, що сприяє активній самореалізації кожного суспільного індивідуума в економічній системі
А. М. Колот [41, с. 54]	Сформував національну модель соціально-трудова відносин, що ґрунтується на зарубіжному досвіді функціонування соціально-трудова системи та процесів реформування щодо визначення цілей підприємства; привніс принципи ринкової економіки у систему трудова відносин, методи узгодження інтересів партнерів в економіку та організацію праці, в управління персоналом та систему соціально-трудова відносин, котра їх відображає

Отже, результати проведених досліджень дають підстави стверджувати, що упродовж тривалого радянського періоду роз-

витку науки управління персоналом роль та стиль роботи керівників, їх методи та принципи управління, підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації працівників, відбір кадрів – усе це було предметом дослідження тих часів. Зважаючи на те, що новітні принципи та методи управління виробництвом підвищують вимоги до керівників усіх рангів, вони здійснювали обґрунтування підходів щодо того, що реалізація цих вимог є можливою лише за умов поглибленої децентралізації управління, звільнення керівництва від діяльності, котра регламентується згори. Водночас керівникам слід постійно працювати над підвищенням рівня своєї кваліфікації.

У період повоєнних років наукова література характеризувалась розвитком напряму з управління, що виник наприкінці 30-х років та характеризувався дослідженням закономірностей управління «не взагалі», а з особливостями планового соціалістичного виробництва. Кінець 50-х років минулого століття у СРСР визначався поступовим подоланням раніше існуючого негативного ставлення до використання в економіці математичних методів.

Подальше визнання кібернетики та її використання у дослідженнях економічних процесів сприяли поширенню науки управління. До кінця 80-х років догматична управлінська думка остаточно втратила здатність формування власної теоретичної бази у зв'язку із погіршенням реальних процесів здійснення господарської діяльності, відставанням у суперництві із ринковими системами [43, с. 194–208].

Нині українську школу дослідження процесів ефективного управління персоналом на промислових підприємствах представляють такі провідні вчені, як С. І. Бандур, В. Я. Брич, М. Д. Ведерніков, М. П. Войнаренко, Т. М. Кир'ян, А. М. Колот, Е. М. Лібанова, В. М. Нижник, В. М. Петюх, У. Я. Садова, Л. К. Семів, М. В. Семикіна, А. С. Тельнов, О. А. Турецький, М. Д. Романюк та інші вітчизняні науковці. Дослідження дають підстави стверджувати, що внесок українських вчених у теорію ефективного управління персоналом чималий. На відміну від попередників, внесок яких в управління персоналом обмежувався дослідженням даної науки як системи відносин, що поступово змістила центр уваги на проблемах соціальних аспектів, вказані науковці поступово адаптували зарубіжний досвід теорії управління персоналом, при цьому вивішивши на перше місце працівників соціально-економічної системи, та за рахунок створення наукових шкіл сформували принципи рин-

кової економіки у системі трудових відносин, методи організації та управління персоналом.

Отже, підсумовуючи, автор наголошує, що персонал є найціннішим активом підприємств. Тільки дотримання цієї тези на різних рівнях ефективного управління персоналом забезпечить успіх ефективного функціонування суб'єктів господарювання. Персонал підприємства визначає рівень розвитку, успішність діяльності та формує інтелектуальну базу. Тому підходи до ефективного стратегічного кадрового менеджменту мають знаходитися у центрі уваги як теоретиків, так і практиків. Вони мають бути менш орієнтованими на сам процес, а більше – на його результат. На нашу думку, до сьогодні в нашій державі ще не склалося розуміння цього, і тому основною проблемою є відсутність послідовного стратегічного підходу до ефективного управління персоналом та підтримки відповідного його рівня, необхідного для максимізації добробуту населення країни та її економічного зростання.

2.2. Мотивація і стимулювання як складові ефективного управління персоналом

Кожен працівник крім визначених умов трудової діяльності на підприємстві має також і свої особистісні стимули та мотиви, що спонукають до повсякденного виконання своїх обов'язків. Так, аналіз поведінки працівників вимагає застосування знань із багатьох сфер: економіки, психології, соціології, фізіології та дослідження особистості у поєднанні з індивідуальними знаннями, навичками, освітнім рівнем, психологічним та матеріальним станом тощо. Як справедливо зазначає П. В. Поліщук, на будь-яку діяльність особистості впливають чинники, котрі визначають її поведінку. Серед них виділяють:

- особистісні чинники – вік та етап життєвого циклу людини, рід занять, економічний стан;
- психологічні чинники – мотивація, засвоєння, сприйняття, переконання та стосунки;
- чинники культурного порядку – культура, субкультура, соціальний стан;
- соціальні чинники – роль та статус, референтні групи;
- спосіб життя, тип особистості та уявлення про себе [14, с. 38].

Через те, отримання знань з приводу того, чим керуються працівники у своїй діяльності, дає змогу здійснювати ефективне управління промисловим підприємством. Невід'ємним при цьому є процес мотивації та стимулювання, що зумовлюють створення умов виробничого процесу, за яких при найменших затратах праці досягається підвищення результативності. Отже, в процесі визначення спонукальних чинників до виконання трудової діяльності працівника, необхідним є з'ясування їх суті, різниці та відмінних рис.

Мотивація, будучи складним процесом, включає різноманітні підходи авторів щодо трактування змісту даного поняття, визначаючи його як сукупність мотивів, стимулів чи внутрішніх та зовнішніх чинників, або як процес спонукання особистості до певних дій. Водночас процес стимулювання, під яким зазвичай розуміють вплив на трудову діяльність працівника за рахунок створення індивідуально-значущих умов трудової ситуації, містить у собі спонукання зовні та структурні компоненти трудової ситуації [6, с. 120]. Отже, з одного боку, відбувається створення сприятливих умов з метою задоволення потреб працівників, а з іншого, – забезпечення трудової поведінки, що є необхідною для успішного функціонування та розвитку підприємства, тобто здійснюється своєрідний обмін діяльністю.

При цьому деякі вчені ототожнюють поняття «стимул» та «заохочення» [86, с. 79], розуміють як синоніми ці два поняття [94]), категорії стимулювання та заохочення співвідносять як єдине ціле та як частину складної системи: заохочення, як окремий напрям у загальному процесі стимулювання [98, с. 52], тобто, за переконаннями О. М. Лебедевої, заохочення є одним із позитивних засобів впливу, в яких виражені засоби стимулу [47, с. 12].

Також, розглядаючи питання стимулювання в аспекті забезпечення виконання поставлених обов'язків, варто відмітити, що даній проблематиці окрема увага приділялась авторитетними вченими в низці наукових праць [84, с. 38; 42, с. 367–368; 55, с. 17], у результаті чого можна зробити висновок про те, що головним призначенням стимулів є підвищення трудової активності, продуктивності та якості праці, стимулювання до добросовісного виконання трудових обов'язків [13, с. 95].

Отже, стимулювання є процесом, що зазвичай спрямовується на окремого працівника чи на групу працівників. Водночас на практиці поєднання персонального та групового стимулювання найчастіше зустрічається у процесах матеріального стимулювання.

Через те, розуміння наявних підходів щодо визначення понять стимулювання та мотивації визначає справедливе співвідношення даних категорій, адже раніше, не дивлячись на те, що як мотивація, так і стимулювання розумілись радянськими науковцями як «спонукання до певних дій», мотивацію відносили до науки психології, а стимулювання – до економічного вчення.

Зокрема, деякі вчені ще й досі допускаються помилок, отожднюючи мотивацію та стимулювання. Стимулювання, будучи більш загальним терміном, використовується загалом до персоналу, приносить результати на рівні підприємства, при цьому може містити різні форми та методи застосування. Проте, незважаючи на виражену відмінність у цих двох поняттях, очевидним є те, що і стимулювання, і мотивація мають спільну мету, що полягає у підвищенні результативності та продуктивності праці як окремого працівника, так і підприємства загалом.

Зважаючи на те, що нині визначення стимулювання через мотивацію або мотивацію через стимулювання є досить поширеним, існують науковці, що переконують в очевидності різниці між мотивуванням та стимулюванням: категорію «мотивація» доцільно визначати як процес стимулювання самого себе або інших на діяльність, основною метою якої є досягнення індивідуальних та загальних цілей підприємства, а термін «стимулювання» визначають як зовнішнє спонукання до дії, спонукальна причина, поштовх, подразник, що здійснює вплив на орган почуттів, тобто відносно людини є зовнішнім. Через те, принципова різниця категорій «мотивація» і «стимулювання» полягати в тому, що стимулювання є одним із засобів, завдяки якому може здійснюватися процес мотивації.

Мотивація як внутрішнє бажання та ціль працівника, спонукає його діяти у визначеному напрямі задля досягнення поставленої мети. Що стосується трактування стимулювання, то провідні вчені схиляються до думки визначати дане поняття як систему заходів підприємства, спрямовану на зацікавлення працівників до кращої та результативнішої діяльності.

У свою чергу, під поняттям «мотивація» науковці розуміють: сукупність мотивів; процес спонукання; сукупність рушійних сил; сукупність об'єктивних та суб'єктивних факторів; функцію менеджменту; стан особи.

Мотивацію здебільшого визначають потреби, котрі її ініціюють та перебувають у складних динамічних взаємозв'язках, здатні суперечити одна одній, підсилювати свій вплив та змінювати

значущість. За таких обставин поведінка працівника може піддаватись неочікуваним змінам, що має негативний вплив на ефективність діяльності підприємства в цілому. Разом із тим, якщо потреби працівника збігаються із потребами підприємства, він буде спрямовувати свої зусилля на задоволення власних потреб, що позитивно вплине на зростання продуктивності праці, зниження собівартості та виготовлення високоякісної продукції, що у сукупності забезпечить конкурентні переваги підприємства на ринку та збільшення розміру прибутку.

Залежно від того, виявляється потреба задоволеною повною мірою, частково чи незадоволеною, людина переживає емоції напруги чи спокою, радощів чи смутку. Працівник прагне уникати поведінки, пов'язаної з недостатнім задоволенням потреб, і повторює ту, що асоціюється з їх задоволенням, так званим, законом результату. Як переконували науковці П. Лоуренс і Дж. Лорш, при вирішенні проблеми деякі типи поведінки будь-яким чином залишаються винагородженими [22, с. 68]. Через те, завдання керівника полягає у модифікації актуальних потреб працівника за допомогою справедливої винагороди, що задовольняє його поведінку у найбільш доцільному для підприємства напрямі.

Незважаючи на зростаючий інтерес до комплексного вивчення потреб людини та їхньої ролі в активізації ефективної трудової діяльності працівників, у зарубіжній та вітчизняній літературі ще й до цього часу не існує єдиної прийнятої класифікації потреб, при цьому зустрічаються різні точки зору на дану проблематику.

Зазвичай фізіологічні потреби є природженими (потреба їжі, води та сну), психологічні потреби поділяють на матеріальні, тобто, залежність людини від матеріальних цінностей; соціальні – необхідність у спілкуванні, дружбі, прихильності, визнанні, любові; духовні – визначення для людини сенсу життя, визначення свого місця та ролі в суспільстві, розуміння інших людей, тобто залежність від продуктів суспільної свідомості.

Якщо людина усвідомлено підходить до своїх цілей, то мова йде про існування усвідомлених потреб, якщо ж вона лише відчуває, що їй чого-небудь не вистачає, але не уявляє, що необхідно зробити для досягнення своєї мети, то йдеться про неусвідомлені потреби.

Потреби домінуючого характеру можуть здійснювати вплив на регулювання поведінки та діяльності, при цьому ліквідувати всі інші потреби; другорядні ж мають незначний вплив на людину.

До потреб суспільства відносяться потреби охорони навколишнього середовища, оборони, виробничі потреби, забезпечення конституційних гарантій громадянам. Потреби населення включають особисті потреби та потреби певної групи людей, тобто колективні. Абсолютні потреби визначаються бажанням володіти товарами і користуватися послугами. Водночас формування дійсних потреб відбувається в рамках досягнутого рівня виробництва, що спрямовані на певний предмет чи послугу. Визначення платоспроможних потреб залежить від можливостей споживачів, а задоволені потреби забезпечуються існуючими благами та послугами.

Незважаючи на розмаїття потреб, вони мають загальні властивості, що полягають у: спрямованості на щось конкретне; циклічності; їх задоволенні переважно за допомогою певних предметів.

Крім того, потреби виявляються у мотивах, котрі спонукають людину до дій, спрямованих на задоволення потреб. Мотив, будучи усвідомленою чи спонукальною причиною, основою чи підставою до якоїсь дії чи вчинку, є суб'єктивним явищем, основною метою якого є усвідомлення вчинків, які формують постановку цілей, здатних спонукати особистість до дії внаслідок зародження спонукального фактора ззовні, тобто стимулу, та його усвідомлення людиною. Через те, мотиви містять сукупність спонукань, обов'язків та прагнень до виконання доручених завдань.

Зв'язок потреб та мотивів визначається тим, що потреби реалізуються у діяльності працівника за допомогою мотивів, котрі, в свою чергу, визначаються ступенем актуальності тієї або іншої потреби працівника, можуть бути різними за змістом і зумовлюватись як спрямованою, так і неспрямованою активністю людини [87, с. 121]. Отже, чим прагнення працівника отримати те чи інше благо є сильнішим, чим загальнішою є потреба в ньому, тим активніше починає діяти працівник.

Зазвичай працівник у процесі своєї трудової діяльності, маючи низку різних потреб, інтересів та цінностей, починає порівнювати їх із трудовою ситуацією та обирати за допомогою мотивів найбільш істотні. Так, А. П. Єгоршин схильний вважати, що мотив є тим, що викликає певні дії людини, її внутрішні й зовнішні рушійні сили [35, с. 379]. Авторами [25, с. 39] визначається мотив як предмет та засіб задоволення потреб.

В. П. Нестерчук визначає мотив як причину, тобто підставу до якої-небудь дії чи вчинку, які в кінцевому результаті перетворюються у постановку цілі, що спонукає працівника діяти [62, с. 59].

Разом з тим, В. П. Сладкевич визначає мотив як усвідомлені причини вибору дій та вчинків людини; внутрішні спонукання особистості до діяльності, спрямованої на задоволення певних потреб; як сукупність зовнішніх та внутрішніх умов, котрі викликають активність людини і визначають її спрямованість [81, с. 23].

Як вважає Е. А. Уткін, формування мотивів праці відбувається на основі засвоєння працівником норм трудової моралі, етики та цінностей ще до початку його професійно-трудової діяльності [95, с. 42].

Враховуючи різноманітність мотивів, які розрізняють за багатьма ознаками, на рис. 2.1 наведена їх класифікація, що систематизована на основі аналізу існуючих в економічній літературі класифікацій.

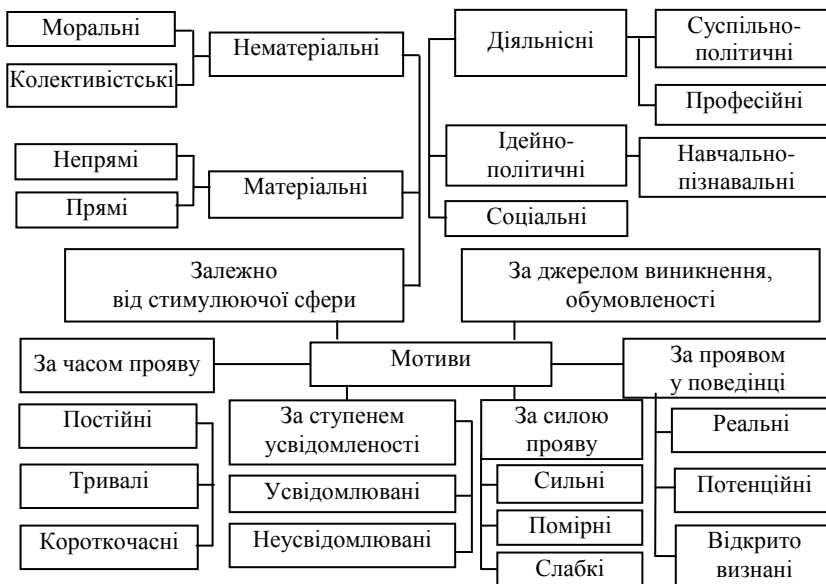


Рис. 2.1. Класифікація мотивів працівників на підприємстві
* систематизовано автором розділу на основі [82, 95, 62, 76]

Залежно від стимулюючої сфери, доцільно поділяти мотиви матеріального та нематеріального порядку. Разом з тим, матеріальні мотиви можуть бути як прямими (грошовий дохід), так і непрямими, котрі полегшують отримання прямих (зокрема, додат-

ковий вільний час, що створює можливості заробити в іншому місці). До мотивів нематеріального характеру відносять моральні, що викликають певні взаємини у визначеній групі людей (почуття колективізму, взаємодопомоги у трудовій діяльності тощо) та ідейно-політичні (діють на рівні суспільства).

За джерелами походження та за особливістю регуляції вирізняють мотиви соціальні (патріотичні), колективістські та діяльнісні, серед яких виділяють суспільно-політичні, професійні та навчально-пізнавальні.

Окрему групу складають мотиви, котрі розрізняються за часом прояву: постійні, тривалі й короточасні. До групи мотивів, об'єднаних за силою прояву, входять сильні мотиви, що становлять особливо дієву мотивацію; помірні, що визначаються середньою силою їхнього прояву; та слабкі, котрі несуттєво впливають на діяльність, хоча і спонукають її.

Залежно від прояву у поведінці вирізняють мотиви реальні (актуальні), що зводяться до пояснення собі та іншим своєї поведінки, потенційні (істинні), котрі формуються особистістю, проте на даний момент не виявляються, і відкрито визнані, котрі часто визначають як мотивування.

Щодо проблематики усвідомленості мотивів людиною виділяють різні точки зору. Зокрема, на думку О. М. Леонтєва мотиви актуально не усвідомлюються [48, с. 34]. О. В. Петровський вважає, що мотиви усвідомлюються людиною не в повній мірі [67, с. 84–89]. Бачення З. Фрейда зводиться до того, що у людей не має будь-якого уявлення про джерела власної мотивації [97]. В результаті цього можна стверджувати про існування неусвідомлених мотивів.

За переконаннями автора, мотивом доцільно вважати сукупність зовнішніх та внутрішніх спонукань, що є поштовхом людини до діяльності, важелем управління її вчинками, спрямованими на задоволення певних потреб, при цьому діють з повною силою протягом тривалого часу. При цьому широко розповсюдженою є точка зору щодо тотожності сутності категорій «мотив» та «стимул». Однак, група авторів вважає це питання дискусійним [82, 95, 41]. Так, стимулами є певні блага, мотивами – прагнення людини отримати їх. Стимули, будучи зовнішніми спонуканнями, мають цільову спрямованість, мотив є також спонуканням до дії, але в його основу може бути покладений як стимул у вигляді винагороди, підвищення по службі, адміністративних розпоряджень тощо, так і особисті причини (почуття обов'язку, відповідальності, страху).

Зважаючи на те, що реакція людини на багато стимулів може бути неусвідомленою та не піддаватися контролю, у мотив стимул перетворюється лише після його усвідомлення та прийняття людиною.

Дуже поширеною є точка зору стосовно того, що стимул є винагородою. Однак, за переконаннями А. П. Єгоршина, більш коректним буде твердження до визначення стимулу як спонукання до дії або причина поведінки людини [35, с. 379].

На думку В. П. Нестерчука, стимулом є спонукання до дії та поведінки, поява якого, на протигагу мотиву, спричинена зовнішніми факторами, які поділяються на матеріальні (винагороди) та моральні стимули (творчі та психологічні) [62, с. 59].

В. П. Сладкевич схильний визначати стимули як зовнішні подразники, спрямовані на підвищення інтенсивності певних мотивів в діях людини. Автором до стимулів віднесено винагороду, прагнення до самовираження, управлінський вплив керівника, підвищення по службі, страх, відповідальність тощо [81, с. 30].

Згідно із визначеннями Л. П. Владимирової, стимулом є інструмент, що застосовується з метою утворення залежності між внутрішньою та зовнішньою мотивацією людини, а також між внутрішніми прагненнями та сприятливими зовнішніми чинниками, що викликають заохочення або навпаки покарання працівника [12, с. 257].

Узагальнення викладених вище думок дозволяє визначати стимули як певні блага, спрямовані на задоволення значущих потреб людини, що являють собою спонукальні причини поведінки працівника, що створюють можливості підвищення в його діях інтенсивності визначених мотивів.

Запропоновані провідними вченими-економістами класифікації стимулів, [12, 35, 38, 50, 82, 88, 95] дають змогу здійснити їх систематизацію та наочно зобразити на рис. 2.2. Тому головною рушійною силою впливу на персонал є стимули, а основною метою мотивації є задоволення потреб персоналу та підприємства одночасно. При цьому доцільно зауважити, що в даному випадку стимулювання виступає дієвим інструментом та вирішальним чинником впливу на персонал ззовні у процесі розвитку мотивації; водночас для здійснення такого впливу на персонал використовують різні види мотивації.

Сформовані твердження викладені у працях вчених: В. М. Гринова [18], В. М. Данюк [22], А. Я. Кібанов [92], Н. О. Мазур [53].

Дослідження цих учених пояснюють, що мотивація та стимулювання є протилежними за спрямованістю – перше спрямоване на зміну існуючого положення, а друге – на його закріплення, хоча вони доповнюють один одного; стимулювання має бути адекватним механізмом мотивації працівника, відповідаючи його потребам, інтересам та здібностям [92, с. 367].

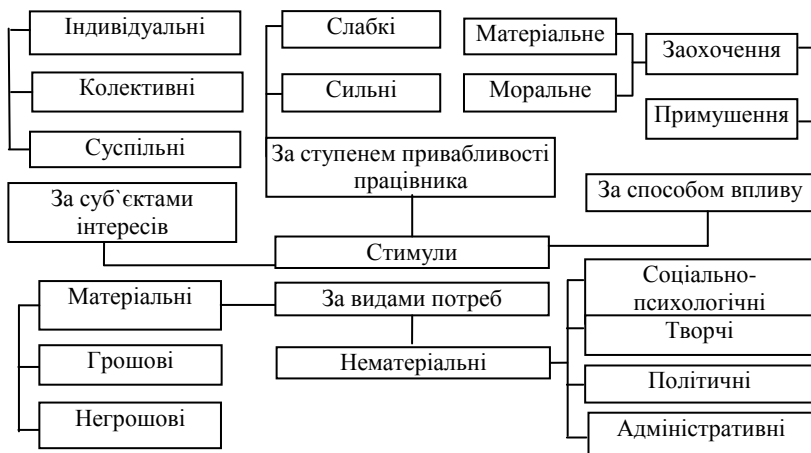


Рис. 2.2. Класифікація стимулів працівників промислового підприємства*

* систематизовано автором розділу на основі [62, 82, 95]

Таким чином, наведені підходи провідних учених-економістів доводять вірність суджень з приводу того, що стимулювання є дієвим інструментом розвитку мотивації та зовнішнім чинником, націленим на задоволення потреб персоналу, що спонукає його до корисних дій, спрямованих на задоволення потреб підприємства.

Отже, на противагу поняттю «мотивація», «стимулювання» відноситься до більш зовнішнього впливу на працівника, різниця між якими полягає у віднесенні категорії «мотивація» до внутрішніх бажань щось зробити, а «стимулювання» неможливо здійснювати без зовнішнього впливу. Проте між поняттями «мотивація» та «стимулювання» спільним є те, що кінцевою метою є досягнення певного результату.

Через те, сучасні підходи до оцінювання даних понять вимагають комплексного підходу в процесі поєднання цих двох категорій. Водночас на проблемах мотивації персоналу підприємства завжди зосереджували свою увагу дослідники різних часів, котрі у своїх вченнях розглядали причини людської активності [26, с. 61].

Зародження першопочаткових теорій мотивації відбувалось виходячи з аналізу історичного досвіду людської поведінки та застосування звичайних стимулів спонукання: примусу, матеріального та морального заохочування. Серед найбільш відомих теорій, що набули широкого застосування ще й до цього часу, є теорія «багата і пряника», що визначається простотою мотивів та стимулів, спрямованих на досягнення поставлених цілей. Більш доцільною вона є в екстремальних обставинах, коли ціль є чітко визначеною (потреба ліквідації аварії на виробництві тощо), але при виконанні складних проєктів із великою тривалістю та значною кількістю працівників є малоефективною.

Водночас одним із перших мотивацію розглянув Ф. Тейлор, який вважав, що основною причиною низької продуктивності працівників є недоліки системи мотивування, запропонувавши при цьому оплачувати роботу тих, хто виробив більше продукції, пропорційно їхнім внескам. Водночас Е. Мейо в якості головних методів покращання діяльності працівників розглядав наступні: «освіту службовців», «паритетне управління», «групові рішення», «гуманізацію праці».

Натомість послідовником Е. Мейо – американським соціологом Р. Лайкертом розроблено структуру ідеального управління на підприємстві, де основними характеристиками виступають:

- довіра та упевненість керівництва у підлеглих;
- мотивація працівників із використанням групових форм діяльності;
- комунікаційні зв'язки, тобто розподілення інформації між всіма учасниками;
- затвердження прийнятих рішень на всіх рівнях за участю усіх членів підприємства;
- встановлення цілей підприємства шляхом групового обговорення;
- розподілення функцій контролю між багатьма учасниками.

Новим проривом у розвитку гуманістичного напрямку в управлінні персоналом стала теорія людських ресурсів, головною

ціллю якої є мотивація працівників до якісного виконання повсякденних завдань. Американський вчений А. Маслоу у праці «Теорія людської мотивації» (1943 р.) запропонував унікальну класифікацію потреб людини (у вигляді піраміди), здійснивши їх поділ на первинні (фізіологічні) та вторинні (приналежності, самоповаги та самореалізації) [105].

Сформульовані американським ученим Д. Макгрегором у 50-ті роки ХХ ст. основні припущення, розкривають механізм поведінки працівника в межах двох протилежних теорій – Х та Y. У дослідженні «Людське обличчя підприємства» [107, с. 33–48] стверджується, що всі колишні концепції управління, і навіть школа «людських відносин», за своїм змістом і є різновидами теорії Х. Зважаючи на те, що пересічна людина не любить працювати і по можливості уникає роботи, завданням керівництва є застосування жорстких (тотального контролю та системи покарань) і м'яких (переконання й заохочення) форм примусу. Проте обидва методи є хибними, оскільки не досліджують причину небажання трудитися: це можна пояснити тим, що людині мало матеріальної винагороди за працю, вона потребує можливості самореалізації, а будь-яка із форм примусу перешкоджає цьому.

Як більш досконала система управління Д. Макгрегором розглядається теорія Y, покликана активізувати інтелектуальні, емоційні та вольові характеристики персоналу, що всупереч теорії Х виходила з того, що людині природно витрачати моральні та фізичні сили на працю, так само як грати чи відпочивати. Це означає, що для людини потрібно створювати стимули до праці, надаючи їй можливість розкрити свої здібності, відчувати свою значущість для підприємства, брати на себе відповідальність.

Наприкінці свого життя у 1964 р. Д. Макгрегор розробляв теорію Z, у якій були здійснені спроби об'єднати потреби та прагнення підприємства та окремого працівника. Над закінченням цієї роботи в подальшому працював американський дослідник У. Оучі [69, с. 78], що взяв її за основу назви своєї книги, де сформулював японський тип ефективного управління.

Разом з тим, вихідні положення концепції У. Оучі зводяться до наступного: набір персоналу на тривалий період; прийняття важених рішень в оцінюванні роботи персоналу; індивідуальна відповідальність; групове ухвалення рішення; неспеціалізована кар'єра; неформальний контроль із використанням чітких та формалізм-

ваних методів; всебічна турбота та підтримка працівників. Ці ідеї сприяли подальшому розвитку управлінської науки.

Розвиток продуктивних сил суспільства характеризувався значним поширенням розробки теорії мотивації, в основі якої були різні підходи, які умовно доцільно поділити на кілька груп. Так, зокрема, В. О. Пономаренко, С. Б. Довбня, І. П. Клименко [72] виділяють наступні підходи до мотивації праці: метод «батога і пряника», владний примус, змістовний, процесуальний, комплексний. Водночас С. С. Фроловим виділено психологічні та соціально-економічні теорії [99, с. 44–50].

Й. С. Завадський [29, с. 76–79] усі теорії мотивації поділяє на ранні теорії (теорії мотивації З. Фрейда і неофрейдистів, економічні підходи до мотивації) та сучасні теорії (пізнавальні теорії, теорії потреб, теорії мотивації соціального вивчення, теорії підкріплення).

Автори у своїй праці [60] пропонують класифікувати усі теорії трудової мотивації наступним чином: змістовні теорії, процесуальні теорії, новітні теорії, теорії пізнання. А. М. Колот [41, с. 84, 87–90] виділяє наступні підходи: школу наукового управління, концепцію людських відносин, змістовні та процесуальні теорії, управління «людськими ресурсами». Крім того, Т. І. Лепейко виділяє три головні школи формування мотиваційних механізмів [49]: західну (матеріалістичну), вітчизняну (діалектико-матеріалістичну) та неоматеріалістичну.

Водночас науковці В. М. Нижник та О. А. Харун здійснюють наступну класифікацію теорій мотивації: змістовні, процесійні, циклічно-цільові та партисипативні [64, с. 14].

У свою чергу, опрацювання наукової літератури дало змогу виділити наступні підходи щодо існуючих теорій мотивації: процесний, змістовний і поведінкових відносин (див. табл. 2.8).

Змістовні теорії мотивації вивчають потреби людини й пропонують їх ієрархічну класифікацію, що дозволяє робити висновки щодо механізму мотивації людини.

За процесними теоріями визнається існування потреб, хоча не тільки вони впливають на мотивацію працівників, а й функції сприйняття та очікування, а й можливі наслідки вибраного типу мотивації. Теорії поведінкових відносин ґрунтуються на визначенні чинників, що визначають поведінку людей та їх мотивацію до виконання повсякденних завдань.

Групування існуючих теорій мотивації працівників підприємства

Назва теорії	Короткий зміст наукової концепції
<i>Процесуальний підхід</i>	
Теорія очікувань В. Врума	Людина зосереджує свої сили на досягненні поставленої мети в тій мірі, в якій вона оцінює ймовірність отримання винагороди за неї
Теорія справедливості С. Адамса	Працівники підприємства співставляють свої винагороди із витраченими зусиллями та з винагородами інших працівників, котрі виконують ту ж саму роботу
Теорія партисипативного управління	Роль працівників у житті підприємства є визначальною, вагоме місце займає спілкування з колегами, що приносить задоволення від виконаної роботи, внаслідок чого зростає її якість
Теорія мотивації матеріального стимулювання праці	Система матеріальних стимулів до праці пов'язана єдиним процесом створення матеріальної зацікавленості у виконанні трудової діяльності
Теорія Портера–Лоулера	Сутність даної теорії полягає у поєднанні елементів теорії очікувань та справедливості, де визначальними є п'ять змінних: затрачені зусилля, сприйняття, винагорода, отриманий результат, міра задоволення
Теорія виклику С. А. Суркова	У мотивації працівників із високим рівнем самовпевненості вагому роль відіграють складні завдання, що є своєрідним для них «викликом»
Теорія соціальних порівнянь Л. Фестінгер	Досягнення індивіда можна оцінити на основі порівняння себе з іншими людьми, а не за показниками абсолютності, завдяки чому можливою є зміна власної поведінки
Теорія постановки цілей Е. Локка	Мотивація працівника визначається цілями, які він ставить перед собою і заради яких діє
Теорія підкріплення Б. Ф. Скіннера	Мотивація працівника залежить від минулого досвіду та наслідків його дій у минулому, де визначальним фактором є оцінювання результатів його діяльності із правильним співвідношенням моральних і матеріальних стимулів
Теорія характеристик роботи Р. Хакмана, Г. Олдхема	Мотивацію працівника детермінують такі складові, як різноманітність роботи, її значимість, самостійність при виконанні, результативність та наявність зворотного зв'язку
Теорія балансу між спонуканням і вкладом С. І. Барнарда, Х. А. Саймона	Рівновагу між спонуканням членів колективу до активної діяльності та їх реальним внеском у досягнення поставлених цілей підприємства можливо досягнути завдяки забезпеченню дозованої видачі винагороди

Назва теорії	Короткий зміст наукової концепції
Теорія мотивації соціального вивчення А. Бандури	Поведінку людини визначають символічні процеси, котрі замінюють вивченням і самоконтролем
<i>Змістовий підхід</i>	
Теорія батога і пряника «Дж. Бентхема»	Політика «батога і пряника» визначається простотою мотивів та стимулів, спрямованих на досягнення поставленої мети. Є більш доцільною в екстремальних ситуаціях, проте малоєфективною в процесі виконання складних проектів, що є довготривалими та над якими працює значна кількість працівників
Теорія «наукового управління» Ф. Тейлора	Робота має оплачуватись прямо пропорційно кількості виготовленої продукції. При цьому відразу після її виконання можливо отримати належний ефект винагороди. Розкриття сутності своєї системи Ф. Тейлором відбувалось завдяки визначенню її як гармонії замість протиріччя
Соціальна теорія Е. Мейо	Обґрунтував підхід, відповідно до якого вирішальний вплив на трудову діяльність і зростання виробництва справляють не стільки матеріально-речові, скільки морально-психологічні чинники. Для керівників підприємств важливо брати до уваги психологію працівника, мотиви його поведінки в процесі виробництва, проблеми групових відносин, групові норми, комунікаційні бар'єри, неформальні об'єднання, гуманізацію взаємозв'язків керівництва та працівників
Теорія потреб А. Маслоу	Потреби поділяються на первинні та вторинні, а поведінку людей визначають потреби нижчого порядку, де після їх задоволення мотивуюча дія припиняється
Теорія існування, приналежності та зростання К. Альдерфера	Основні потреби, які мотивують поведінку людини наступні: існування (фізіологічні та безпеки), приналежності (відображають соціальну природу людини, її бажання бути членом сім'ї, мати друзів, ворогів, колег, керівників, підлеглих) та зростання
Теорія потреб «Х» та «У» Д. МакГрегора	Відповідно до теорії «Х» працівники схильні уникати роботи, а тому через контроль та погрози їх необхідно стимулювати. Теорія «У» полягає в тому, що працівники за своєю природою є відповідальними до виконання роботи, мають почуття автономії та самовираження
Теорія «Z» В. Оучі	Визначальним фактором забезпечення ефективної діяльності є дотримання принципу співучасті, що полягає у встановленні демократичного стилю керівництва, довірі, залученні підлеглих до прийняття рішень, виробленні почуття такту, відкритості та прозорості

Продовження таблиці 2.8

Теорія мотивації	Зміст теорії мотивації
Рационально-економічна теорія Ф. Тейлора, Е. Шейна	Основною причиною низької продуктивності працівників визначено недолки системи мотивування. Запропоновано оплачувати роботу тих, хто виробив більше продукції, пропорційно їхнім внескам
Теорія набутих потреб Д. Мак-Клеланда	Сутність даної теорії полягає у вивченні та описі впливу потреб досягнення, влади та співучасті на поведінку людини, які примушують її діяти
Двофакторна теорія Ф. Герцберга	Сформував нову модель мотивації, основою якої є потреби двох груп: потреби мотивації та потреби, пов'язані з факторами умов праці. Згідно із теорією Ф. Герцберга, наявність факторів умов праці лише запобігає виникненню почуття невдоволеності роботою
R-теорія Н. Ю. Подольчака	Поведінку та мотиви людей можна пояснити схильністю до ризику
<i>Підхід поведінкових відносин</i>	
Теорія орієнтації на роботу Д. Х. Голдторпа, Д. Локвуда	Поведінку людини визначають пріоритетні орієнтації членів організації: інструментальної, бюрократичної, орієнтації на основі співучасті або професійної орієнтації
Концепції людини Е. Шейна	Відповідно до концепції раціональної економічної людини, соціальної людини та складної людини, мотивація працівників забезпечується відповідними чинниками
Теорія поля К. Левіна	Поведінку людини визначають особистісні фактори та фактори оточення
Крос-культурна мотивація Ф. Тромпенаарса,	На мотивацію працівника в значній мірі впливають міжнаціональні та культурні відмінності
Концепція організаційного зростання Г. Літвіна, Р. Стрінгера	Під впливом організаційної культури та соціального середовища формується ставлення працівника до виробництва, людей, творчості тощо

* систематизовано та доповнено автором розділу на основі [29, 41, 49, 159, 61, 164, 101]

У доповнення до приведених досліджень зауважимо, що еволюція наукових уявлень щодо розвитку форм та методів стимулю-

вання відбувалася під впливом змін різноманітних мотиваційних концепцій, які найбільш рішуче заявили про себе на межі ХХ–ХХІ ст., що було зумовлено світовими процесами глобалізації, розвиненим конкурентним середовищем і глибокою трансформацією індустріального суспільства в інформаційне (постіндустріальне), де визначну роль мають відігравати знання, інновації та інтелект. Саме низка останніх чинників зумовила якісні зрушення форм та методів стимулювання працівників (табл. 2.9).

Таблиця 2.9

**Розвиток форм і методів стимулювання працівників
у забезпеченні їх мотивації до трудової діяльності**

Автор	Короткий виклад
У. Гамільтон	Основну увагу зосереджував на матеріальних стимулах, пропонуючи при цьому використовувати преміювання за економію матеріалів та скорочення витрат виробництва
Г. Емерсон	Виділив принципи продуктивності праці, серед яких визначальну роль відводив винагородам за продуктивність, нормалізацію умов праці, справедливе ставлення до персоналу, компетентну консультацію
Ф. Тейлор	Запропонував здійснювати оплату праці працівників пропорційно до їх трудового внеску на основі розрахунку норм витрат часу на кожен вид операції. Визначав важливість стимулювання ініціативи, старанності, сумлінності, навчання працівників, турботи про них, роз'яснення цілей підприємства
А. Файоль	Могутнім стимулом людської діяльності визначав ініціативу, розвивати яку необхідно завдяки наданню самостійності у виконанні обов'язків, заохоченню заслуг
Г. Лівін, Р. Стрінгер	Вагому роль приділили нематеріальним стимулам, а саме визначенню впливу організаційної культури та соціального середовища на ставлення до виробництва, людей, творчості тощо
Д. Карнегі	Переконував, що стимулювання особистого прагнення працівника до якісного та своєчасного виконання завдань має ґрунтуватися на заохоченні його власних амбіцій. Головною ідеєю стимулювання працівника в його бажанні виконати роботу якнайкраще вчений визначає вміння переконувати людину у її власних силах при виконанні роботи

Автор	Короткий виклад
Д. М. Прусс	<p>Схилявся до думки, що ефективність трудової діяльності персоналу базується на взаємодії трьох важливих систем стимулювання, які ґрунтуються на наступних підсистемах моніторингу:</p> <ul style="list-style-type: none"> – факторів, що впливають на формування стимулів працівників до праці (зовнішніх факторів впливу на працівників; потреб працівника; факторів, котрі формують характеристики людини; стратегій управління поведінкою працівника); – впливу підприємства на стимулювання персоналу (оцінки можливостей підприємства, методів та способів стимулювання персоналу; оцінки методів стимулювання персоналу; стратегій управління впливом працівника на процес стимулювання); – оцінювання ефективності стимулювання персоналу підприємства (економічної та соціальної ефективності систем стимулювання персоналу; задоволеності працівників; управління трудовою активністю; формування стратегій управління ефективністю стимулювання працівників)
Е. Мейо	Виділяв наступні стимули: увагу та добре ставлення, приналежність до певної групи
Ф. Герцберг	Здійснив виокремлення наступних факторів задоволеності працею: досягнення та визнання успіху, роботи (зацікавленості до її змісту, можливості професійного зростання, відповідальності тощо)

* систематизовано та доповнено автором розділу на основі [18, с. 49; 22; 46, с. 87–88; 68, с. 44–46; 74, с. 119–123]

Отже, визначення методів та форм стимулювання персоналу спрямоване на встановлення об'єктивної залежності між винагородою працівника та його внеском у зростання продуктивності підприємства. Через те, перед керівником постає завдання аналізу різних видів мотивації та обрання того, що найбільше підходить тому чи іншому працівникові задля забезпечення ефективного функціонування підприємства.

Мотивація поділяється на позитивну, що заснована на позитивних стимулах, та негативну – засновану на негативних стимулах. Під впливом позитивного підкріплення формується установка, в межах якої працівник прагне до виконання завдань, що виправдовують його очікування справедливої винагороди. Через те,

він уникає тих дій, що можуть завершитися неприємними наслідками [89, с. 38]. До негативної мотивації відносять незадоволення, покарання, погрози втрати роботи.

Разом з тим, для матеріальної позитивної мотивації можливим є передбачення виплати винагород співробітникам за певні заслуги [169, с. 45–47]. До нематеріальної позитивної мотивації відносять широкий набір інструментів: гарантований соцпакет, дружний колектив, лояльне керівництво, стабільність становища та значущість для підприємства, комфортні умови праці, навчання за рахунок підприємства, відвідування форумів, семінарів та конференцій [51, с. 35–37].

Наступна класифікація мотивації передбачає її поділ на зовнішню та внутрішню. Зовнішня мотивація є засобом досягнення мети (зокрема, заробити гроші, зайняти вищу посаду, отримати визнання), що безпосередньо впливає на поведінку працівника, проте до того часу, поки вона сприймається як стимул або тиск, ефективність її дії обмежена.

Дія внутрішніх факторів мотивації визначається тим, що працівник сам оцінює свої результати та усвідомлює, які завдання він має виконати. У випадку, якщо оцінка керівництва формує самооцінку співробітником своїх результатів, зовнішня оцінка керівників та внутрішня оцінка співробітників будуть збігатися. У випадку, якщо керівник не помічає досягнень свого підлеглого, це може призвести до незадоволеності працівника у зв'язку із невідповідністю його самооцінки та оцінки керівництвом результатів його роботи [40, с. 60].

Мотивацію також доцільно поділяти на загальнокорпоративну, групову та індивідуальну. Дотепер на промислових підприємствах існувала загальнокорпоративна система мотивації, розрахована на використання одних й тих самих видів мотивації до різних груп працівників [75, с. 59–60]. За переконаннями автора, використання такого підходу є не зовсім правильним, так як кожен працівник є особистістю і потребує індивідуального підходу для задоволення власних потреб і як результат – задоволення цілей підприємства. Система індивідуальної мотивації, що враховує потреби кожного працівника, для багатьох підприємств стала єдиним виходом тоді, коли стандартні системи виявились недієвими.

Метою групової мотивації є згуртування колективу, де управлінським ядром виступають спільні цінності, прагнення та стимули,

що допомагають колективу досягати поставлених цілей та вирішувати проблеми.

Існує також поділ мотивації на стійку (засновану на потребах людини) та нестійку (систематично вимагає додаткового підкріплення, що включає як матеріальні, так і нематеріальні стимули).

Варто зауважити, що задля усунення відчуття несправедливості система мотивації працівників має бути прозорою. Кожен працівник має бути впевнений, що виконання роботи із високим рівнем якості, виявлена ініціатива, творчий підхід до вирішення завдань відповідним чином має винагороджуватись у вигляді премій, посадових надбавок, додаткових днів до відпустки, а також визнанні з боку керівника та колег. Сучасному керівнику варто враховувати усі фактори для забезпечення успішної роботи підприємства.

Водночас з метою подолання опору змінам автором пропонується формувати систему стимулювання активної участі персоналу підприємства у здійсненні активної трудової діяльності, при чому тривала дія такої системи зумовлює відповідні мотиваційні преференції.

До нематеріального стимулювання відносять творче, політичне, адміністративне, інформаційне та соціально-психологічне. Виходячи з цього, до системи заохочення на підприємстві, крім матеріальних стимулів, відносять і методи нематеріального заохочення, що забезпечують суттєве збільшення виробітку. Розгляд досвіду розвинутих країн дає можливість стверджувати, що поряд із традиційними методами нематеріального стимулювання персоналу застосовують нові, що є адекватними ринковим відносинам підходи, орієнтовані на підвищення виробничої активності працівників, серед яких виділяють концепції якості трудового життя, участі працівників у розподіленні прибутків підприємства, планування кар'єри тощо [19].

Разом з тим, важливим методом стимулювання працівників на підприємстві слід вважати інформованість колективу. Так, з теоретичної точки зору, можна говорити про існування прямої залежності між рівнем інформованості членів колективу підприємства та стимулюючими настановами. Своєчасне надання індивіду інформації про якість виконаної ним роботи виступає інструментом подолання фрустрації (відчуття напруженості, дезорганізації свідомості, гніву, тривоги, зневіри тощо).

Наявність логічного зв'язку між мотивацією та стимулюванням трудової діяльності персоналу викликає необхідність фор-

мування складного процесу взаємодії внутрішніх спонукальних сил (в першу чергу, потреб, інтересів, цінностей) та зовнішніх благ – стимулів, що визначають формування мотивів праці.

Взаємодія мотивів і стимулів є тим інструментом, який дозволяє реалізувати потреби працівника найбільш доцільним для нього способом – завдяки реалізації своїх здібностей, а також надає можливості керівникові формувати систему стимулювання праці персоналу, поєднавши, таким способом, в одне ціле цілі ефективного управління промисловим підприємством та мету трудової активності працівника.

При правильній взаємодії мотивів та стимулів відбувається взаємообумовленість елементів загального процесу формування механізму мотивації та стимулювання працівників промислового підприємства. При цьому, відповідно до мотиву стимул буде відігравати допоміжну роль, що полягає в активізації трудової діяльності працівника, підвищенні кваліфікації та професіоналізму, заохоченні його ініціативи до пошуку шляхів підвищення продуктивності праці, освоєння нових спеціальностей, що не лише забезпечує реалізацію мотивів, але і збагачує, розвиває мотиваційне середовище та систему стимулювання працівника. Через те, один стимул може діяти як чинник формування різних мотивів.

Трудовою мотивацією та стимулюванням персоналу конкретного підприємства є система, під якою доцільно розуміти належним чином організовану сукупність способів, засобів і методів мотивації та стимулювання персоналу, спрямованих на спонукання індивіда до виконання трудової діяльності з метою досягнення поставлених цілей підприємства.

Першим компонентом системи є сукупність мотивів, що є властивими кожному конкретному працівникові (матеріальні, моральні, соціальні), та вплив, який може здійснити на них система стимулювання праці. Створення системи мотивації персоналу полягає у формуванні або зміні системи стимулювання працівників таким способом, за якого вона відображатиме усе різноманіття мотивів працівників, котрі спонукають їх до трудової діяльності в залежності від займаної ними посади чи виконуваної роботи.

Другим компонентом цієї системи є все те, що підприємство потенційно спроможне дати працівникові, тобто йдеться безпосередньо про систему стимулювання трудової діяльності (матеріальне грошове стимулювання, матеріальне негрошове стимулювання, нематеріальне стимулювання).

Варто зауважити, що кожний структурний компонент системи стимулювання персоналу має певне призначення та мотиваційний вплив на визначення трудової поведінки працівників. Мотиваційний вплив матеріального грошового стимулювання зумовлює задоволення матеріальних, моральних та соціальних потреб, сприяє формуванню бажань до підвищення професіоналізму, реалізації більш складних та відповідальних завдань, підвищенню і покращанню індивідуальних і колективних якісних і кількісних результатів праці, зацікавленості у кінцевих результатах діяльності підприємства загалом, задоволенню потреб особистої безпеки, підвищенню рівня довіри та лояльності до підприємства, створенню бажань до здобуття професій, котрі користуються попитом на ринку праці тощо.

Існування у системі мотивації працівника такої складової як матеріальне негрошове стимулювання, що передбачає наявність соціального та функційного компонентів, спрямованих на формування штату високопрофесійних співробітників, підвищення їх трудової активності, створення належного ділового іміджу, що сприяє формуванню ефективного управління підприємством та забезпеченню його конкурентної привабливості на ринку. Вплив мотиваційної складової на матеріальне негрошове стимулювання формує почуття справедливості та довіри до керівництва підприємства, визнання та повагу до працівника, визначає задоволення матеріальних потреб та потреб у безпеці.

Третім компонентом системи є сформована під впливом всіх факторів трудова діяльність працівника, що характеризується або його трудовою активністю, або навпаки пасивністю.

Отже, при формуванні мотивації і стимулювання персоналу як складових ефективного управління підприємством, необхідним є врахування ряду вимог, серед яких основними є наступні: комплексність мотивів та стимулів; інформованість про діючу систему стимулювання; справедливість компенсаційних та заохочувальних виплат; диференційованість і гарантованість стимулюючих виплат; суспільна гласність; гнучкість, оперативність та періодичність використання; залучення працівників до розробки методів стимулювання праці; рівність можливостей; поступовість змін, відчутність застосування.

Подальші дослідження в напрямі розвитку мотивації та стимулювання персоналу доцільно спрямовувати на формування дієвого механізму оцінки мотивації і стимулювання працівників в ефективному управлінні підприємством, яка включає: визначення ос-

новних проблем під час управління персоналом на підприємстві, проведення діагностики існуючих систем мотивації та стимулювання персоналу на вітчизняних підприємствах, запозичення зарубіжного досвіду у формуванні механізму мотивації і стимулювання персоналу в ефективному управлінні промисловим підприємством.

Список використаних джерел

1. Александрова Т. Г. Управление персоналом : метод. указания к практ. занятиям / Т. Г. Александрова. – Оренбург : ГОУ ОГУ, 2005. – 63 с.
2. Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами / М. Армстронг. – Москва : ИНФРА-М, 2002. – 328 с.
3. Ахромкін Є. М. Аналіз критеріїв конкурентоспроможності персоналу підприємств / Є. М. Ахромкін // Вісник Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля. – Луганськ, 2012. – № 1. – Ч. 1. – С. 194–200.
4. Бажан І. І. Сутність категорії «трудоий потенціал» та її економічна природа / І. І. Бажан // Формування ринкових відносин в Україні. – 2003. – № 1 (20). – С. 69–73.
5. Балабанова Л. В. Управління персоналом : підручник / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – Київ : Професіонал, 2006. – 512 с.
6. Біліченко О. С. Класичні і сучасні моделі мотивації трудової діяльності / О. С. Біліченко // Вісник аграрної науки Причорномор'я. – 2012. – № 4. – С. 119–125.
7. Богиня Д. П. Основи економіки праці : навч. посіб. для студентів екон. спеціальностей / Д. П. Богиня, О. А. Грішнова. – Київ : Знання-Прес, 2001. – 314 с.
8. Богиня Д. П. Соціальні пріоритети у подоланні фінансово-економічної кризи / Д. П. Богиня // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2010. – № 6. – Т. 2. – С. 11–13.
9. Ведерніков М. Д. Формування механізму регулювання оплати праці робітників у сучасних умовах господарювання : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра екон. наук : спец. 08.09.01 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» / М. Д. Ведерніков. – Донецьк, 2005. – 41 с.
10. Венедіктов С. В. Матеріальне та моральне стимулювання ефективної професійної діяльності працівників органів внутрішніх справ України : наук.-практ. посібник / С. В. Венедіктов. – Харків : вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2005. – 328 с.

11. Витке Н. А. Организация управления и индустриальное развитие: очерки по социологии научной организации труда и управления / Н. А. Витке. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва, 1925. – 250 с.

12. Владимирова Л. П. Экономика труда : учеб. пособие / Л. П. Владимирова. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : ИД «Дашков и К°», 2002. – 300 с.

13. Волинець В. В. Засоби переконання та стимулювання (заохочення) у забезпеченні зобов'язань за трудовим договором / В. В. Волинець // Форум права. – 2009. – № 1. – С. 92–98.

14. Гавкалова Н. Л. Соціально-економічні аспекти забезпечення ефективності кадрового менеджменту : монографія / Н. Л. Гавкалова, Т. В. Кайнова. – Харків : вид. ХНЕУ, 2010. – 236 с.

15. Гетьман О. О. Економіка підприємства : навч. посібник / О. О. Гетьман, В. М. Шаповал. – 2-ге вид.. – Київ : Центр навч. л-ри, 2010. – 488 с.

16. Глушков В. М. Беседы об управлении. Серия: Проблемы науки и научно-технического прогресса / В. М. Глушков, Г. М. Добров, В. И. Терещенко. – Москва : Наука, 1974. – 224 с.

17. Гринчуцький В. І. Економіка підприємства [Електронний ресурс] / В. І. Гринчуцький. – Режим доступу: http://pidruchniki.ws/10810806/ekonomika/personal_pidpriyemstva_produkativnist_oplata_pratsi

18. Гриньова В. М. Проблеми управління трудовими ресурсами : монографія / В. М. Гриньова, О. М. Ястремська. – Харків : ХНЕУ, 2006. – 192 с.

19. Грузіна І. А. Організація прийняття рішень з мотивації праці персоналу підприємства : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.09.01 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» / Грузіна Інна Анатоліївна. – Харків : Харк. нац. екон. ун-т, 2004. – 23 с.

20. Давидюк Т. В. Трудові ресурси, трудовий потенціал, робоча сила, людський капітал: взаємозв'язок категорій [Електронний ресурс] / Т. В. Давидюк. – Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc_gum/Vzhdtu_econ/2009_1/6.pdf

21. Данилюк В. М. Менеджмент персоналу : навч.-метод. посібник / В. М. Данилюк, В. М. Петюк, С. О. Цинбалюк. – Київ : КНЕУ, 2006. – 398 с.

22. Данюк В. М. Концептуальні особливості дослідження ефективності мотивації персоналу / В. М. Данюк, О. О. Чернушкіна // Вісник Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля. – Луганськ, 2006. – № 11 (105). – С. 55–62.

23. Дашевська Д. А. Модернізація системи підготовки фахівців з вищою освітою в умовах інноваційного розвитку України [Елект-

ронний ресурс] / Д. А. Дашевська. – Режим доступу: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=1930&p=1>

24. Державна служба зайнятості [Електронний ресурс] : офіц. веб-сайт / Дирекція Фонду загальнообов'язкового держ. страхування. – Електрон. дані. – Київ : Корпорація «Софтлайн (Україна), 2013–2015. – Режим доступу: <http://www.dcz.gov.ua>. – Назва з екрана.

25. Дмитренко Г. А. Мотивация и оценка персонала : учеб. пособие] / Г. А. Дмитренко, Е. А. Шарапатова, Т. М. Максименко. – Киев : МАУП, 2002. – 248 с.

26. Доронина М. С. Управление мотивацией / М. С. Доронина, Е. Г. Наумик, О. В. Соловьев. – Харьков : изд-во ХНЭУ, 2006. – 240 с.

27. Дубчак І. В. Мотивація персоналу як складова ефективного функціонування транснаціональних корпорацій в сучасному економічному середовищі / І. В. Дубчак // Актуальні проблеми економіки. – 2004. – № 7 (37). – С. 170–176.

28. Дунаевский Ф. Р. Комплексность в организации / Ф. Р. Дунаевский // Труды Всеукраинского института труда. – Харьков, 1928. – Вып. 2. – С. 3–92.

29. Завадський Й. С. Менеджмент : підручник. У 3 т. / Й. С. Завадський. – Київ : вид. Європ. університету, 2002. – Т. 1. – 537 с.

30. Економіка інноваційного підприємства : навч. посібник / О. С. Кузьмін, І. Н. Пашенко, Л. І. Чернобай [та ін.]. – Львів : Міські інформаційні системи, 2011. – 390 с.

31. Економіка праці і соціально-трудові відносини: вузлові питання та практикум : навч. посібник / Г. З. Шевцова, В. О. Грицишин, Т. А. Петешова [та ін.]. – Луганськ : вид-во СНУ ім. Даля, 2011. – 384 с.

32. Экономика предприятия : учебник / Е. В. Арсенова, Я. Д. Балыков, И. В. Корнеева [и др.] ; под ред. Н. А. Сафронова. – Москва : Юристъ, 1998. – 581 с.

33. Экономика предприятия : учебник / под общ. ред. С. Ф. Покропивного ; пер. с укр. 2-го перераб. и доп. изд. – Киев : КНЭУ, 2002. – 608 с.

34. Эмерсон Г. Двенадцать принципов производительности / Г. Эмерсон. – Москва : Экономика, 1992. – 224 с.

35. Егоршин А. П. Управление персоналом / А. П. Егоршин. – 2-е изд. – Нижний Новгород : НИМБ, 1999. – 624 с.

36. Іванілов О. С. Економіка підприємства : підручник / О. С. Іванілов. – Київ : ЦУЛ, 2009. – 728 с.

37. Інноваційна праця: діагностика проблем, важелі активізації : монографія / М. В. Семикіна, С. Р. Пасека, Л. А. Коваль [та ін.] ; ред. М. В. Семикіна ; Черкас. нац. ун-т ім. Б. Хмельницького. – Черкаси : МАКЛАУТ, 2012. – 319 с.

38. Карлін М. І. Теоретичні аспекти стимулювання праці в умовах фінансової нестабільності / М. І. Карлін // Фінанси України. – 2000. – № 2. – С. 3–9.

39. Кицак Т. Г. Моніторинг соціально-трудової сфери як інструмент регулювання і вдосконалення процесу соціально-трудових відносин на підприємстві / Т. Г. Кицак // Вісник Технологічного університету Поділля. Економічні науки. – 2004. – № 6. – С. 229–232.

40. Клименко М. П. Мотивація управлінського персоналу в реалізації загальної стратегії підприємства / М. П. Клименко, О. О. Філатова // Сталій розвиток економіки. – 2011. – № 5. – С. 81–85.

41. Колот А. М. Мотивація персоналу : підручник / А. М. Колот. – Київ : КНЕУ, 2006. – 340 с.

42. Комаров С. А. Теория государства и права : учеб.-метод. пособие / С. А. Комаров, А. В. Малько. – Москва : Норма – Инфра-М, 1999. – 448 с.

43. Кочетков В. М. Оцінка діючих методів мотивації праці персоналу в системі управління машинобудівними підприємствами / В. М. Кочетков, І. М. Грінко // Формування ринкових відносин в Україні : зб. наук. праць. – Київ, 2011. – № 6. – С. 115–122.

44. Крушельницька О. В. Управління персоналом : навч. посіб. для студентів ВНЗ] / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – 2-ге вид., перероб. і доп. – Київ : Кондор, 2009. – 308 с.

45. Кузьмін О. Є. Основи менеджменту : підручник / О. Є. Кузьмін, О. Г. Мельник. – Київ : Академвидав, 2003. – 414 с.

46. Куликов Г. Т. Мотивация труда наемных работников : монография / Г. Т. Куликов ; отв. ред. Д. П. Богиня. – 2-е изд. – Киев : Ин-т демографии и соц. исследований НАНУ, 2006. – 244 с.

47. Лебедева Е. Н. Механизмы правового стимулирования социально-активного поведения (проблемы теории и практики) : автореф. дис. на стиск. науч. степени канд. юрид. наук : спец. 12.00.01 «Теория и история права и государства; история правовых учений» / Лебедева Елена Николаевна. – Саратов, 2002. – 28 с.

48. Леонтьев А. Н. Потребности, мотивы, эмоции / А. Н. Леонтьев. – Москва : Наука, 2001. – 234 с.

49. Лепейко Т. И. Проблемы мотивации творческой работы персонала / Т. И. Лепейко // Наукові праці ДонНТУ. – 2003. – № 59. – С. 169–177.

50. Лынный Н. В. Материальное стимулирование авторов изобретений, промышленных образцов и полезных моделей / Н. В. Лынный. – Москва : ИНИЦ Роспатента, 2001. – 84 с.

51. Літінська В. А. Мотиваційні методи кар'єрного просування персоналу підприємств / В. А. Літінська // Вісник Запорізького національного університету. – 2010. – № 3 (7). – С. 58–61.

52. Літинська В. А. Теоретичні основи конкурентоспроможності персоналу підприємства / В. А. Літинська // Вісник Хмельницького національного університету. Серія: Економічні науки. – Хмельницький, 2013. – № 3. – Т. 1. – С. 173–176.

53. Мазур Н. О. Роль стимулів у системі мотивації персоналу / Н. О. Мазур // Формування ринкової економіки : зб. наук. пр. Київ. нац. екон. університету. Спецвип. до 100-річчя КНЕУ та 40-річчя кафедри управління персоналом. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. – Київ : КНЕУ, 2005. – Т. 2. – С. 173–182.

54. Макаровська Т. П. Економіка підприємства : навч. посібник / Т. П. Макаровська, Н. М. Бондар. – Київ : МАУП, 2003. – 304 с.

55. Малько А. В. Стимулы и ограничения в праве (теоретико-информационный аспект) : автореф. дис. на соиск. науч. степени д-ра юрид. наук : спец. 12.00.01 «Теория и история права и государства; история правовых учений» / А. В. Малько. – Москва, 1995. – 39 с.

56. Машков К. Є. Правове регулювання заохочень за трудові досягнення : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / К. Є. Машков. – Київ, 2011. – 16 с.

57. Меньшикова М. А. К вопросу об управлении персоналом как к системе и как к интегрированной подсистеме организации [Электронный ресурс] / М. А. Меньшикова // Ученые записки Курского государственного университета. – 2008. – № 3 (7). – Режим доступа: <http://scientific-notes.ru/pdf/007-07.pdf>

58. Мескон М. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – Москва : Дело, 1994. – 702 с.

59. Минцберг Г. Школы стратегий / Г. Минцберг, Б. Альстренд, Д. Лэмпел. – Санкт-Петербург : Питер, 2001. – 336 с.

60. Назарова Г. В. Економічні аспекти стимулювання праці в ринкових умовах / Г. В. Назарова // Вісник Харківського НАУ ім. В. В. Докучаєва. Серія «Економічні науки». – 2010. – № 11.

61. Назарова Г. В. Методика формування трудового потенціалу акціонерного товариства / Г. В. Назарова, Н. О. Панасюк // Економіка розвитку. – 2005. – № 2 (34). – С. 21–25.

62. Нестерчук В. П. Організація та мотивація праці : навч. посібник / В. П. Нестерчук. – Київ : вид-во Європ. ун-ту фінансів, інформ. систем, менеджменту і бізнесу, 1999. – 88 с.

63. Нижник В. М. Затрати і результати праці в транзитивній економіці / В. М. Нижник. – Хмельницький : Поділля, 2000. – 359 с.

64. Нижник В. М. Механізм мотивації високопродуктивної праці персоналу підприємств : монографія / В. М. Нижник, О. А. Харун. – Хмельницький : ХНУ, 2011. – 210 с.

65. Николенко Н. П. Менеджмент человеческих ресурсов : практ. пособие / Н. П. Николенко, Н. П. Николаенко. – Москва : Страхование Ревю, 2004. – 356 с.

66. Норт Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики / Д. Норт, под ред. Б.З. Мильнера. – Москва : Фонд экономич. книги «Начала», 1997. – 180 с.

67. Общая психология / под ред. А. В. Петровского. – Москва : Просвещение, 1986. – 464 с.

68. Одегов Ю. Г. Банковский менеджмент: управление персоналом : учеб. пособие] / Ю. Г. Одегов, Т. В. Никонова, Д. А. Безделов ; под ред. Ю. Г. Одегова. – Москва : Экзамен, 2005. – 448 с.

69. Оучи У. Методы организации производства: японский и американский подходы / У. Оучи ; сокр. пер. с англ. – Москва : Экономика, 1984 – 184 с.

70. Панченко Є. Г. Міжнародний менеджмент : навч.-метод. посіб. для самост. вивч. дисципліни. – 2-ге вид. – Київ : КНЕУ, 2006. – 468 с.

71. Пелих А. С. Экономика предприятия и отрасли промышленности / А. С. Пелих. – 3-е изд., перераб. и доп. – Ростов-на-Дону : Феникс, 1999. – 602 с. – (Серия «Учебники, учебные пособия»).

72. Пономаренко В. А. Мотивация труда на предприятиях рыночной экономики / В. А. Пономаренко, С. Б. Довбня, И. П. Клименко // Бизнес-Информ. – 1998. – № 13–14. – С. 118–121.

73. Пугачев В. П. Руководство персоналом организации : учеб. пособие / В. П. Пугачев. – Москва : Аспект Пресс, 1998. – 279 с.

74. Пугачов В. П. Керівництво персоналом : підручник / В. П. Пугачов. – Москва : Аспект Пресс, 2006. – 416 с.

75. Різник В. В. Сучасні тенденції мотивації праці управлінського персоналу / В. В. Різник // Економічний вісник університету. – 2010. – № 15/1. – С. 58–62.

76. Ромашов О. В. Социология труда : учеб. пособие / О. В. Ромашов. – Москва : Гардарики, 2001. – 320 с.

77. Рудінська О. В. Менеджмент : посібник / О. В. Рудінська, С. Л. Яроміч, І. О. Молоткова. – Київ : Ельга Ніка-Центр, 2002. – 334 с.

78. Рульев В. А. Управління персоналом : навч. посібник / В. А. Рульев, С. О. Гуткевич, Т. Л. Мостянська. – Київ : Кондор, 2013. – 310 с.

79. Сивый В. Мотивирование и стимулирование труда в условиях рынка / В. Сивый, А. Жадан // Бизнес Информ. – 1996. – № 17. – С. 49–52.

80. Скопылатов И. А. Управление персоналом : учеб. пособие для студентов вузов] / И. А. Скопылатов, О. Ю. Ефремов. – Санкт-Петербург : изд-во Смольного ун-та, 2000. – 400 с.

81. Скібіцька Л. І. Менеджмент : навч. посіб. для ВНЗ / Л. І. Скібіцька, О. М. Скібіцький. – Київ: Центр навч. л-ри, 2007. – 415 с.
82. Сладкевич В. П. Мотивационный менеджмент : курс лекцій] / В. П. Сладкевич. – Київ : МАУП, 2001. – 168 с.
83. Словник іншомовних слів / за ред. О. С. Мельничука. – 2-е вид., випр. і доп. – Київ : Українська радянська енциклопедія, 1985. – 966 с.
84. Смирнов В. Н. Дисциплина труда в СССР / В. Н. Смирнов. – Ленинград : изд-во ЛГУ, 1972. – 119 с.
85. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народа / А. Смит. – Москва : Соцэргиз, 1962. – 684 с.
86. Солодянкина О. В. Материальное стимулирование работников на предприятии / О. В. Солодянкина // Вестник ИжГТУ. – 2006. – Спецвып. – С. 79–83.
87. Травин В. В. Основы кадрового менеджмента : учебник / В. В. Травин, В. А. Дятлов. – 2-е изд. – Москва : Дело, 1997. – 332 с.
88. Трудовая активность: мотивация и стимулы : межвуз. сб. науч. трудов / редкол.: А. И. Добрынин и др. – Ленинград : изд-во Ленингр. фин.-экон. ин-та, 1991. – 126 с.
89. Тужилкіна О. В. Підвищення вагомості нематеріальних чинників мотивації праці у формуванні людського капіталу сучасного підприємства в Україні / О. В. Тужилкіна // Актуальні проблеми економіки. – 2010. – № 9. – С. 37–41.
90. Управление персоналом : учеб. для вузов / под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина ; 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : ЮНИТИ, 2002. – 560 с.
91. Управління персоналом : навч. посібник / М. Д. Виноградський, А. М. Виноградська, О. М. Шканова. – 2-е вид. – Київ : ЦУЛ, 2009. – 502 с.
92. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. – Москва : ИНФРА-М, 2014. – 447 с.
93. Управління персоналом фірми : навч. посібник / за ред. В. І. Крамаренко, Б. І. Холода. – Київ : ЦУЛ, 2003. – 272 с.
94. Управление человеческими ресурсами / под ред. М. Пула, М. Уорнера. – Санкт-Петербург : Питер, 2002. – 1200 с.
95. Уткин Э. А. Мотивационный менеджмент : учебник / Э. А. Уткин. – Москва : ЭКМОС, 1999. – 255 с.
96. Фатхутдинов Р. А. Конкурентоспособность организации в условиях кризиса: экономика, маркетинг, менеджмент / Р. А. Фатхутдинов. – Москва : Маркетинг, 2002. – 892 с.
97. Фрейд З. Основные психологические теории в психоанализе. Очерк истории психоанализа : собрание сочинений / З. Фрейд ; пер. с нем. – Санкт-Петербург : Алетейя, ИД «П.Э.Т.», 1998. – Т. 7. – 252 с.

98. Федорняк Л. С. Сутність поняття «персонал» підприємства / Л. С. Федорняк // Економіка: проблеми теорії та практики : зб. наук. праць. – Дніпропетровськ, 2007. – Вип. 181. – Т. 7. – С. 12–33.
99. Фролов С. С. Соціологія організацій / С. С. Фролов. – Москва : Гардарики, 2001. – 384 с.
100. Хміль Ф. І. Менеджмент : підруч. для студ. ВНЗ / Ф. І. Хміль. – Київ : Академвидав, 2003. – 607 с.
101. Хміль Ф. І. Управління персоналом : підручник / Ф. І. Хміль. – Київ : Академвидав, 2006. – 488 с.
102. Чумаченко М. Г. Економічний аналіз : навч. посібник / М. А. Болух, В. З. Бурчевський, М. І. Горбаток [та ін.] ; за ред. М. Г. Чумаченка. – 2-ге вид., перероб. і доп. – Київ : КНЕУ, 2003. – 556 с.
103. Beer M. Managing Human Assets / M. Beer, B. Spector, P. R. Lawrence, D. Q. Mills, R. E. Walton. – New York : The Free Press, 1984. – 209 p.
104. Drucker P. F. Management : Tasks, Responsibilities, Practices / P. F. Drucker. – New York : Harper and Raw, 1973. – 398 p.
105. Maslow A. A Theory of Human Motivation / A. Maslow // Psychological Review. – 1943. – Vol. 50. – № 4. – Pp. 370–396.
106. Mayo E. The Human Problems of an Industrial Civilization / E. Mayo. – Boston : Graduate School Administration, Harvard University, 1946. – 318 p.
107. McGregor D. The Human Side of Enterprise / D. McGregor. – New York : McGraw-Hill, 1960. – 256 p.
108. Senge P. The Fifth Discipline: the Art and Practice of the Learning Organization / P. Senge. – New York : Doubleday, 1990. – 432 p.
109. Weber M. The Theory of Social and Economic Organizations / M. Weber ; ed. A.M. Henderson and T. Parsons. – New York : Free Press, 1947. – 436 p.

Розділ 3.

ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВ У ПІДВИЩЕННІ РІВНЯ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ

3.1. Закономірності управління трудовим потенціалом промислових підприємств

Сучасні ринкові умови господарювання, які характеризуються невизначеністю, динамічністю, ризикованістю, підвищенням інтенсивності конкурентної боротьби обумовлюють зміщення акцентів уваги на персонал підприємства, що стає основою забезпечення конкурентоспроможності підприємства. Персонал є стратегічним ресурсом підприємства, який вимагає пошуку нових механізмів управління ним для забезпечення результативності його роботи в довгостроковій перспективі.

Оптимальна структура персоналу підприємства дозволяє працівникам найбільш ефективно реалізовувати свій трудовий потенціал. Трудовим потенціалом працівника є сукупність фізичних і культурних якостей, які визначають його можливість і межі участі у трудовій діяльності, досягнення в певних умовах заданих результатів і самовдосконалення в процесі трудової діяльності [21].

Виходячи з цього, особливої актуальності набуває вивчення можливостей ефективного управління трудовим потенціалом підприємства, що зумовлює необхідність визначення закономірностей управління ним.

Однак дослідження трудового потенціалу в ринкових умовах розвитку вимагає застосування широкого арсеналу методичного інструментарію, який дозволяє виявити тенденційні закономірності та проблемні напрями в явищах та процесах, що детермінують його формування і реалізацію.

Управління – це складне і багатофункціональне завдання, пов'язане із взаємодією багатьох інтеграційних основ – плануванням, організацією, координацією, мотивацією і контролем, що за-

безпечують нормальні умови продуктивної й ефективної трудової діяльності персоналу і одержання результатів, які відповідають цілям підприємства [47].

Управління є специфічним видом трудової діяльності персоналу, яке підпорядковується своїм специфічним законам і закономірностям.

Категорії «закон» та «закономірність» відносяться до однієї групи. Як і закони, закономірності встановлюють загальні, суттєві та необхідні зв'язки між явищами, що вивчаються. В теорії управління закономірність розглядають як первісне формування закону на початку його теоретичного осмислення та дослідження [45, с. 65].

Зауважимо, що управління трудовим потенціалом персоналу підприємства опирається на закони і закономірності, що вивчаються різними науками, пов'язаними з управлінням. Проте управління трудовим потенціалом підприємств підпорядковується і закономірностям, властивим тільки цьому процесу. Закономірність управління трудовим потенціалом персоналу – об'єктивно існуючий необхідний зв'язок явищ, внутрішній істотний взаємозв'язок між причиною і наслідком, стійке співвідношення між явищами, пов'язаними з управлінням персоналом, взаємовідносинами між персоналом, які накладають значний відбиток на їх характер.

На думку Л. Д. Хазанова, до найважливіших закономірностей управління персоналом підприємств відносяться закономірності: синергії, інформованості і впорядкованості, розвитку, композиції [51].

Так, закономірність синергії виявляється в прирості енергії підприємства, що перевищує силу індивідуальних зусиль персоналу даного підприємства. Цей феномен і визначив перехід людства до організаційних форм трудової та громадської діяльності. Синергія виділяє підприємство з ряду інших систем матеріального світу, так як для всіх природних систем характерний закон збереження і перетворення енергії, відповідно до якого в будь-якій замкнутій системі кількість енергії залишається постійною. Однак відповідно до закономірності синергії в соціальних системах управління можлива зміна внутрішньої енергії як в сторону збільшення, так і зменшення. Найбільш важливою особливістю дії закону синергії в рамках соціальної системи управління визнається можливість управління приростом енергії.

Закономірність інформованості і впорядкованості полягає в тому, що будь-яка соціальна система управління може існувати тільки за умови інформаційного забезпечення. Інформація всере-

дині системи повинна бути структурована і впорядкована у вигляді прямих і зворотних зв'язків, адже управління можливе тільки при наявності комунікацій. У сучасному суспільстві рівень розвитку підприємств визначається не тільки економічними та природними ресурсами, але і станом інформаційного забезпечення (або інформаційного середовища). Інформаційне середовище містить сукупність всіх знань, якими володіє персонал підприємства. Частина цих знань втілена в матеріальних цінностях і засобах виробництва. У той же час значна частина інформаційного середовища існує у вигляді норм загальної та політичної культури, моралі та ін.

Закономірність розвитку зводиться до того, що соціальна система управління здатна до розвитку, тобто підприємство змінюється в часі (створюється, розвивається і перестає існувати). Іншими словами, підприємство має своє минуле, сьогодення і майбутнє. При цьому розвиток підприємства має здійснюватися цілеспрямовано. Мета управління – це бажаний стан системи управління. Правильне визначення цілей розвитку – запорука успішного розвитку підприємства.

До числа найважливіших закономірностей управління відносяться і закономірність композиції, яка відображає прагнення підприємства до об'єднання. Закономірність композиції особливо актуальна для сучасних підприємств в умовах економічної нестабільності і різких коливань ринкової кон'юнктури, економічного тиску з боку конкурентів. В таких умовах об'єднання підприємств забезпечує їх більш ефективно просування до загальної мети. Відповідно, для всіх учасників об'єднання повинна існувати єдина мета, в рамках досягнення якої розробляється стратегія спільних дій та її реалізація.

Використовуючи результати дослідження, проведеного провідними економістами, а також досвід побудови системи управління трудовим потенціалом підприємств, можна виокремити загальні та специфічні закономірності управління трудовим потенціалом (рис. 3.1) [4; 23; 45; 51].

Об'єктивною основою пред'явлення вимог до системи і технології управління трудовим потенціалом підприємства є основні закономірності: цілісності; предметності; спрямованості на результат; стадійності; послідовності, зміни стадій, станів.

Цілісність – сукупність безпосередньо взаємопов'язаних і взаємообумовлених, доцільних, повторюваних, що змінюють чітку структуру елементів управління трудовим потенціалом.

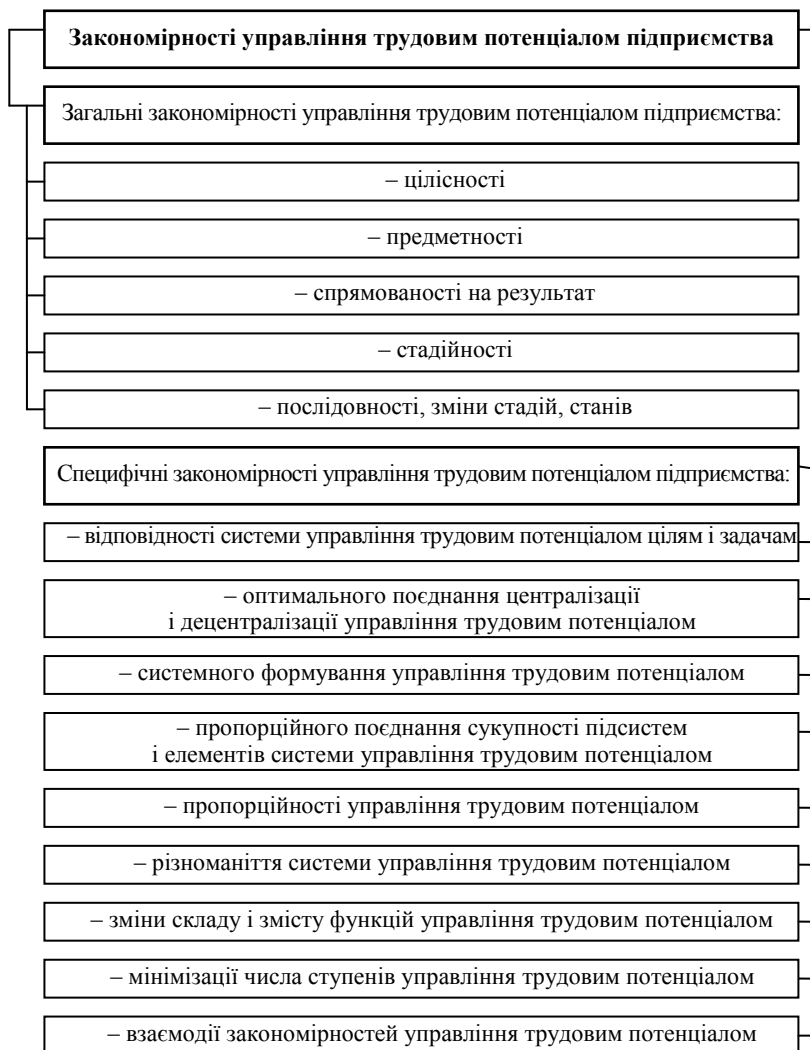


Рис. 3.1. Загальні та специфічні закономірності управління трудовим потенціалом підприємств

Предметність – конкретний підхід до розуміння і здійснення зміни етапів, стадій, фаз управління трудовим потенціалом.

Спрямованість на результат – очікуваний підсумок – це фактор, що обумовлює зміст, організацію і методику процесу управління трудовим потенціалом.

Стадійність – наявність стадій, етапів та їх завершеність – одна з визначальних закономірностей процесу управління трудовим потенціалом.

Послідовність, зміна стадій, станів – за прогнозуванням слідує проектування, а за ним – планування, безпосередній вплив на об'єкт управління, перевірка виконання.

Серед специфічних закономірностей управління трудовим потенціалом підприємств можна виокремити [23, с. 103–105]:

- відповідності системи управління трудовим потенціалом персоналу цілям, особливостям, станам і тенденціям розвитку виробничої системи. Суть полягає у відповідності системи управління персоналом вимогам виробництва;

- оптимального поєднання централізації і децентралізації управління трудовим потенціалом персоналу. Це означає визначення ступеня централізації функцій управління персоналом в поєднанні з децентралізацією частини функцій. Рівень централізації управління трудовим потенціалом персоналу змінюється з розвитком виробництва і зміною його форм. Важливо встановити, на якому рівні ієрархії приймається рішення. Чим вищим є рівень, на якому приймається рішення, і нижчим ступінь, для якого воно призначене, тим вищим є рівень централізації управління трудовим потенціалом персоналу, і навпаки;

- системного формування управління трудовим потенціалом персоналу. Суть полягає в необхідності врахування всіх можливих взаємозв'язків всередині системи управління персоналом, між її підсистемами і елементами, між системою управління трудовим потенціалом персоналу і системою управління підприємством в цілому, та виробничою системою і зовнішнім середовищем;

- пропорційного поєднання сукупності підсистем і елементів системи управління трудовим потенціалом персоналу. Удосконалення однієї підсистеми або елемента системи управління трудовим потенціалом персоналу може призвести до диспропорцій в цілісній системі управління. Тому необхідно пропорційно удосконалювати всі підсистеми і елементи системи управління трудовим потенціалом персоналу;

- пропорційності виробництва і управління. Пропорційність у всіх частинах і на всіх щаблях системи управління, в тому числі

системи управління трудовим потенціалом персоналу, є необхідною умовою високоефективної діяльності підприємства. Вона визначає оптимальність співвідношення чисельності працівників системи управління трудовим потенціалом персоналу і виробничої системи;

– необхідності різноманіття системи управління трудовим потенціалом персоналу, що пояснюється тим, що система управління трудовим потенціалом персоналу повинна мати деяку ідентичність по відношенню до виробничої системи і володіти не меншою складністю, ніж остання. Просту систему управління трудовим потенціалом персоналу неможливо створити для складної системи управління;

– зміни складу і змісту функцій управління трудовим потенціалом персоналу означає, що з розвитком підприємства зростає роль одних функцій управління персоналом і знижується інших на різних щаблях управління і змінюється їх зміст;

– мінімізації числа ступенів управління трудовим потенціалом персоналу. Суть полягає в тому, що чим менше рівнів управління має система управління трудовим потенціалом персоналу, тим вона ефективніше працює;

– взаємодії закономірностей управління трудовим потенціалом персоналу. Перебіг процесів управління трудовим потенціалом персоналу є результатом дії результуючих сил, кожна з яких підпорядковується тій чи іншій закономірності управління. Закономірності безпосередньо взаємодіють, впливаючи одна на одну своїми властивостями, утворюючи інтегровану, результуючу силу.

Отже, закономірності управління трудовим потенціалом відображають об'єктивно існуючі, систематично повторювані, істотні взаємозв'язки між різними елементами і явищами в процесі управління. Відзначимо, що ще не всі закономірності управління трудовим потенціалом ґрунтовно вивчені та відкриті. Закономірності (як і закони) можуть припиняти свою дію в силу зміни умов виробництва і управління, а також в силу припинення або початку дії економічних законів розвитку. У міру переходу до ринку такі зміни відбуваються особливо інтенсивно.

Отже, за сучасних умов економіка України вступає в якісно новий період свого розвитку, і сьогодні, як ніколи раніше, важливим є вивчення такого економічного ресурсу як трудовий потенціал. Формування та використання трудового потенціалу багато в чому визначається ефективним управлінням ним. Управління трудовим потенціалом має реалізовуватись на основі закономірностей

управління, які пронизують всю управлінську діяльність, впливають на стан всіх підсистем і елементів системи управління підприємством, що не залежать від волі і бажання персоналу. Через те, необхідним є вивчення закономірностей та напрямів їх дії і взаємодії. Нехтування ними може призвести до дій з боку персоналу, спроможних викликати небажані наслідки і проблеми, вирішення яких потребуватиме додаткових витрат праці та ресурсів.

3.2. Принципи ефективного управління трудовим потенціалом

За умов розвитку євроінтеграційних процесів все більшої актуальності набуває питання управління трудовим потенціалом підприємства. Така динаміка пов'язана з тим, що трудовий потенціал промислового підприємства являє собою його найбільш динамічну складову, а тому в сучасних ринкових умовах досягнення бажаного рівня ефективності управління нею вимагає все більше зусиль.

Найскладнішими є процеси управління в суспільстві, оскільки потребують цілеспрямованого впливу на діяльність людей, груп, колективів, класів з різноманітними інтересами. Сукупність цих інтересів стосується трьох сфер: економічної, соціальної та політичної. Управління в суспільстві здійснюється в межах певних соціально-економічних систем: в національній економіці – у цілому, за видами економічної діяльності, на певній території, на підприємстві.

Отже, система управління трудовим потенціалом суспільства є системою впливу на процеси формування, розподілу і використання його відповідно до поточних і стратегічних цілей соціально-економічної політики держави [39].

А. Г. Лизанець та І. І. Поп визначають управління трудовим потенціалом підприємства як систему взаємозалежних заходів, що забезпечують направляючий, координуючий і стимулюючий вплив менеджменту на працівників, і орієнтовані на інтенсивні фактори використання робочої сили [28, с. 122].

Будь-яке управління, зокрема і трудовим потенціалом, неможливе, якщо не поставлено його мету, не визначені завдання, функції, методи та всебічне забезпечення (кадрове, інформаційне, ресурсне, фінансове, законодавче). Управління є неможливим без таких функцій, як аналіз стану справ, прогнозування, планування заходів стосовно управління процесами, контролю їх виконання та

відповідальності. Також при управлінні трудовим потенціалом підприємства необхідно керуватися відповідними принципами.

Під принципами Л. М. Іванова-Швець та А. О. Корсакова розуміють основні правила, положення та норми, яким мають слідувати керівники та спеціалісти в процесі управління трудовим потенціалом підприємства [20, с. 45]. Науковці стверджують, що, пізнаючи принципи, люди відкривають закономірності.

На нашу думку, принципи управління безпосередньо пов'язані із закономірностями функціонування даної системи наукового знання і при цьому відображають об'єктивну реальність та суб'єктивну складову людського фактора, що й визначає формування принципів управління трудовим потенціалом.

Зауважимо, що загальносистемні закони та принципи управління були сформульовані в першій половині ХХ століття відомими науковцями – Ф. Тейлором, Г. Емерсоном, А. Файолем, пізніше були доповнені та розвинені в ході подальшої науково-практичної діяльності.

Таблиця 3.1

Принципи класичної школи управління

Принципи наукового управління Ф. Тейлора	Принципи управління ефективністю Г. Емерсона	Принципи ефективного функціонування управлінського механізму А. Файоля
1	2	3
Адміністрація бере на себе розробку наукового фундаменту для кожної дії, що здійснюються на підприємстві	Точно визначені мета та ідеали	Розподіл праці
	Здоровий глузд	Повноваження та відповідальність
Адміністрація проводить ретельний відбір працівників, а потім тренує, навчає та розвиває кожного окремо взятого працівника	Компетентна консультація	Дисципліна
	Дисципліна	Одноосібне управління
	Справедливе ставлення	Єдність цілей
Співробітництво з працівниками у всіх сферах виробництва відповідно до наукових принципів, розроблених адміністрацією	Точний і налагоджений облік	Винагорода
	Диспетчування	Централізація
	Норми та розклад	Скалярний ланцюг
		Порядок

Продовження таблиці 3.1

1	2	3
Рівномірний розподіл праці та відповідальності між адміністрацією та працівниками	Нормалізація умов	Справедливість
	Нормування операцій	Стабільність робочого місця
		Ініціатива
Розробка чисельних правил, законів і формул з метою нівелювання особистих суб'єктивних суджень працівника	Стандартні інструкції	Корпоративний дух
	Стимулювання	Привалювання загальних інтересів над особистими

Принципи управління, розроблені представниками класичної школи стали базовими та отримали свій подальший розвиток у сучасних системах управління (табл. 3.1) [41, с. 123].

На думку О. К. Абесінова, необхідно враховувати такі принципи управління трудовим потенціалом, як [1, с. 7]: орієнтації на зовнішні умови; існування стратегії; зворотного зв'язку; верховенства ієрархії управління над кадровими інтересами; поєднання централізації стратегії і децентралізації функцій комплексності повноважень; координації; адаптивності планування; комплексного підходу до управління трудовим потенціалом; мотивації персоналу; цільової орієнтації; єдності технології та організації праці; активної взаємодії сторін.

Н. В. Федорова і О. Ю. Мінченкова, визначають принципи управління трудовим потенціалом наступним складом принципів: урахування соціальної сутності людини, єдності особистості та її поведінки, єдності поведінки й самореалізації, єдності самореалізації та розвитку, випередження розвитку трудового потенціалу по відношенню до міри його використання, єдності трудового потенціалу й потенціалу предметної діяльності, динамічності [49, с. 370–371].

Відповідно до відтворювальних стадій управління персоналом підприємства, принципи управління трудовим потенціалом Н. М. Корольова поділяє на [26]:

– формування (науковість; системність; комплексність; економічність; формалізованість; плановість; нормативність; прозорість; співвідношення централізації та децентралізації; індивідуалізація; організація зворотного зв'язку; урахування корпоративної специфіки);

– використання (ієрархічність; автономність; спеціалізація; інформатизація; оперативність прийняття рішень; дотримання управ-

лінської вертикалі; фіксація об'єму управлінського контролю; забезпечення балансу між владою та відповідальністю; чітке дотримання трудової дисципліни; підпорядкування індивідуальних завдань та інтересів трудової діяльності персоналу завданням та інтересам підприємства; підпорядкування матеріальних і моральних стимулів; справедливість винагороди за результати трудової діяльності);

– розвитку (спадкоємність; еволюціонізм; перспективність; адаптивність; ситуативність; ефективність; соціальна відповідальність; демократизація; саморегулювання).

Аналіз праць теоретиків [37; 46] дав нам можливість визначити ряд принципів формування трудового потенціалу, що доцільно розподілити на загальні (базисні) та специфічні принципи.

Групу загальних (базисних) принципів формування трудового потенціалу складають принципи: системності, рівних можливостей, поваги до людини, командної єдності, правового та соціального захисту [37].

Так, принцип системності формування трудового потенціалу базується на сприйнятті трудового потенціалу як цілісної, взаємозалежної динамічної системи, яка охоплює всі категорії працівників, будучи спрямованою на формування й ефективне використання людського капіталу підприємства.

Принцип рівних можливостей відображає об'єктивні тенденції, які відбуваються в соціально-політичному та економічному житті держави. В останні роки в країнах з розвинутою економікою при підборі та розстановці кадрів поширюється використання цього принципу на представників всіх соціальних, класових, національних груп [30].

Принцип поваги до людини визначає спосіб мислення керівництва, при якому потреби та інтереси персоналу є першочерговими серед пріоритетів підприємства. Цей принцип виражається у тому, що всі працівники підприємства мають рівні умови, несуть колективну відповідальність за результати спільної діяльності, мають достатньо гнучкі функції, які уточнюються в процесі управління персоналом та при ускладненні поточної ситуації. Одночасно працівники зберігають свою самостійність і самобутність [31].

Принцип правової та соціальної захищеності полягає у чіткому дотриманні законів, правових актів, норм адміністративного, цивільного, трудового та господарського права.

Крім цих принципів, існують й інші специфічні принципи, які визначають умови формування трудового потенціалу, зокрема:

принцип оптимізації трудового потенціалу підприємства, принцип комплементарності управлінських ролей, принцип формування унікального трудового потенціалу [40].

Принцип оптимізації трудового потенціалу підприємства заснований на тому, що ядро утворюють сукупні здібності працівників підприємства, які необхідні для того, щоб вибирати, виконувати та координувати дії, які забезпечують підприємству стратегічні переваги на ринках товарів, послуг і знань. Сукупні здібності працівників, як складові професійного ядра трудового потенціалу відіграють вирішальну роль у діяльності підприємства, використовуючи свої властивості [29].

Принцип комплементарності управлінських ролей проявляється через взаємодію професійної та політичної складових кадрового складу підприємства, при цьому виокремлюють: керівників, організаторів та адміністраторів.

В свою чергу, принципи, за якими формується система управління трудовим потенціалом підприємства, поділяються на дві групи: принципи, які характеризують вимоги до формування трудового потенціалу, і принципи, які визначають напрями розвитку потенціалу [42].

Обидві групи принципів реалізуються у взаємодії, характер якої залежить від конкретних умов функціонування системи управління персоналом.

Дотримання принципу формування унікального трудового потенціалу підприємства підвищує конкурентоспроможність підприємства. При цьому цінність інтелектуального й інформаційного потенціалів кадрового складу підприємства зростає залежно від масштабу інвестицій і набуття персоналом практичного досвіду.

Загалом принципи формування трудового потенціалу, які враховують стратегічні аспекти управління підприємством, у поєднанні з механізмами формування трудового потенціалу дають можливість розробити модель формування та використання трудового потенціалу на підприємстві [32].

М. С. Авраменко перелік загальновідомих принципів формування трудового потенціалу доповнює наступними принципами [2]:

– гуманізму – трактує людину як найвищу цінність, як особистість, визнає права особистості і вільний та всебічний розвиток, що виявляється в піклуванні про людину і реалізації людського достоїнства, особистості;

– довіри – породжує злагодженість у роботі колективу, порядність у взаєминах, прискорює процес прийняття та реалізації рішень, підсилює конкурентоспроможність підприємства;

– зацікавленості – визначається основною метою діяльності працівника – одержання оплати праці не тільки у вигляді заробітної плати, але й у виплаті премій, винагород за підсумками роботи за рік, матеріальної допомоги і т.д., а також самостійністю прийняття рішень;

– єдності – полягає у єдності прав, обов'язків, відповідальності, ієрархії; управління;

– ініціативності – передбачає впровадження нових підходів і реалізацію певних дій, спрямованих на підвищення ефективності до того моменту, коли їх зажадає керівництво;

– комплексності – передбачає врахування всіх факторів, що впливають на систему формування трудового потенціалу підприємства;

– мотивації і стимулювання – полягає в тому, що чим ретельніше працівники апарату управління здійснюють систему заохочень та покарань, розглядають її з урахуванням непередбачуваних обставин, інтегрують підприємства по елементах, тим ефективнішою буде програма мотивації та стимулювання працівників;

– організації умов праці – працівник на своєму робочому місці повинен бути впевнений у відсутності загрози для його здоров'я, у рівні доходу, забезпеченості роботою в майбутньому тощо;

– поваги до людини і турботи про неї – потреби та інтереси працівників є першочерговими серед пріоритетів підприємства, вони мають рівні умови, несуть колективну відповідальність;

– розвитку – полягає в тому, що праця повинна бути організована таким чином, щоб могли розвиватися індивідуальні та професійні якості кожної людини і всі її потенційні можливості були затребувані;

– психологічної поведінки – припускає уникнення міжособистісних конфліктів, що викликають плинність кадрів, порушення морально-психологічного клімату підприємства, трудової дисципліни, зниження продуктивності праці, демотивації праці працівників;

– психологічної сумісності – визначається єдністю переконань, поглядів, інтересів і мотивів діяльності працівників;

– самоорганізації – передбачає організацію свого робочого місця, робочої зони, раціональний режим праці, послідовність та ін.; закріплення набутих знань, умінь; створення оптимальних умов для високопродуктивної праці;

– самооцінки – являє собою оцінку працівником самого себе, своїх можливостей, якостей потенціалу і місця серед інших працівників, від якої залежать взаємовідносини людини з оточуючими, її критичність, вимогливість до себе, ставлення до успіхів і невдач, що впливає на ефективність діяльності людини і подальший її розвиток;

– стабільності – являє собою головний стимул в роботі за рахунок збереження службового становища; постійного розвитку здібностей кожним працівником для більш інтенсивної і продуктивної праці, що сприяє вихованню у працівників почуття відданості підприємству.

І. І. Цветкова стверджує, що розвиток трудового потенціалу в динамічних умовах сучасної економіки вимагає нових підходів, адекватних соціально-економічним трансформаціям. Грамотно здійснити цей процес можливо, ґрунтуючись на наступних принципах [54]: продуктивності; рівності; розширення можливостей; якісної визначеності трудового потенціалу; обліку соціальної сутності працівників; єдності самореалізації та розвитку; випередження розвитку трудового потенціалу по відношенню до міри його використання; соціального замовлення підприємств; єдності трудового потенціалу та потенціалу предметної діяльності; динамічності; детального опису умов формування трудового потенціалу; інформатизації; універсальності, доступності і порівнюваності даних; науковості; комплексності.

Зміст та особливості принципів розвитку трудового потенціалу підприємства представлено в таблиці 3.2.

Таблиця 3.2

Принципи розвитку трудового потенціалу підприємств

Назва принципу	Зміст та особливості принципу
Продуктивності	Персонал підприємства повинен мати можливість підвищувати продуктивність своєї діяльності, повноцінно брати участь у процесі формування доходу і працювати за грошову винагороду
Рівності	Персонал підприємства повинен мати рівні можливості. Всі обмеження, пов'язані зі статтю, расою, національністю, класовою приналежністю, походженням, місцем проживання, рівнем життя та ін., що перешкоджають отриманню можливостей в економічному і політичному житті, повинні бути ліквідовані з тим, щоб люди могли брати участь в реалізації цих можливостей

Продовження таблиці 3.2

Назва принципу	Зміст та особливості принципу
Розширення можливостей	Працівники повинні всіляко брати участь у процесі прийняття рішень і в усіх інших процесах, що впливають на їхнє життя. Розширення можливостей означає підвищення відповідальності працівника за свою родину, суспільство, державу і людство в цілому
Якісної визначеності трудового потенціалу	Якість трудового потенціалу необхідно розглядати комплексно, як сукупність характеристик робочої сили, які з якісної сторони характеризують трудові можливості людини, персоналу підприємства, населення регіону, країни і виявляються в трудовому процесі. Складовими елементами якісної структури трудового потенціалу є: інтелектуально-професійний потенціал (кваліфікаційно-освітній рівень); творчий (здатність до генерації нових ідей, методів, образів); фізичний (рівень здоров'я і фізичні здібності індивідів); мотиваційний (визначає бажання індивіда реалізувати весь потенціал в даній зоні прикладання праці)
Обліку соціальної сутності персоналу	Сутністю людини є її особистість, тобто стабільні особливості або риси, що визначають її мислення і поведінку
Єдності самореалізації та розвитку	Прагнення до самореалізації працівника є джерелом його розвитку. Тому виявлення цієї потреби та створення умов для її задоволення – ключове завдання в управлінні трудовим потенціалом
Випередження розвитку трудового потенціалу по відношенню до міри його використання	Міра розвитку трудового потенціалу – це його якість, в якій фіксуються резерви і можливості. Міра використання трудового потенціалу відображає відповідність результатів праці цих можливостей, показує, що необхідно зробити, щоб повніше використовувати трудовий потенціал працівників
Соціального замовлення підприємств по відношенню до трудового потенціалу	Соціальне замовлення повинно відображати протиріччя між станом трудового потенціалу та новими потребами виробництва. Виконання цього замовлення – не тільки формування трудового потенціалу певної якості, а й створення умов і можливостей для його розвитку та адекватного застосування
Динамічності	Передбачає, що вивчення трудового потенціалу зводиться не лише до його разової або часткової оцінки, але і до вивчення тенденцій його подальшого розвитку
Детального опису умов формування трудового потенціалу	Розробка рекомендацій щодо збереження і розвитку трудового потенціалу неможлива без урахування ролі факторів, під впливом яких створюється, використовується і отримує подальший розвиток трудовий потенціал підприємства

Продовження таблиці 3.2

Назва принципу	Зміст та особливості принципу
Інформатизації	Широта використовуваної інформації, що має визначити об'єктивність і достатність тих характеристик, які будуть пред'являтися до якості трудових ресурсів підприємства
Універсальності, доступності і порівнянності даних	Використовуються при розрахунках, з метою максимального зниження суб'єктивізму при прийнятті управлінських рішень щодо розвитку трудового потенціалу підприємства
Науковості	Використання при розвитку трудового потенціалу науково обгрунтованих методик. На сьогодні для кожного виду потенціалу розроблено безліч методик оцінки, але не приділено уваги методам розвитку

У процесі вивчення літературних джерел нами виявлено, що більшість дослідників при визначенні складу принципів управління трудовим потенціалом підприємства ототожнюють їх з персоналом і пропонують системи принципів управління з їхнім поділом на базові (основні, основоположні) і окремі (специфічні).

Розглянуті методологічні принципи діалектично взаємопов'язані, взаємообумовлені та взаємодоповнюють один одного і повинні діяти всі разом. Невиконання чи відсутність дій одного може деструктивно позначитись на трудовому потенціалі, в той час як їх діалектична взаємодія дозволить вдосконалити формування кадрового забезпечення промислових підприємств.

Отже, одним з ключових чинників підвищення ефективності діяльності промислового підприємства є: відношення його керівництва до персоналу, рівень соціально-трудових відносин, умови праці і відпочинку, оцінка змістовності праці та її мотивація. Щоб мати висококваліфікованих фахівців, створити у них стимул до ефективної роботи, керівники мають використовувати систему управління трудовим потенціалом. Сучасні тенденції розвитку трудових відносин та управлінської науки характеризуються високим динамізмом, появою нових закономірностей, їх систематичною повторюваністю, що в сукупності обумовлює розробку й обгрунтування нових принципів управління трудовим потенціалом підприємства, які повинні бути адекватні сформованій системі управління підприємства й реально реалізованими в управлінській практиці, таким чином здійснюючи спробу окреслити основні аспекти вирішення даної проблеми.

3.3. Функції управління трудовим потенціалом в інноваційному розвитку виробничих систем

У період формування ринкових відносин особливої актуальності набуває створення механізму управління трудовим потенціалом виробничих систем. Від того наскільки повно і раціонально використовується персонал на підприємствах, багато в чому залежить економічний і фінансовий стан промисловості в цілому.

Управління трудовим потенціалом як система включає окремі підсистеми, кожна з яких складається з ряду напрямів і елементів, які не залежать один від одного, але сприяють вирішенню загальної проблеми. Ця система поступово розвивається і вдосконалюється.

Категорія «функція», яка походить з латинського «function» («відправлення», «діяльність»), широко використовується у таких науках як математиці, психології, філософії, соціології, економіці та ін. Вона вживається в значенні обов'язку, певного виду діяльності, властивості, залежності однієї причини від іншої і т.д., а також відображає сутність і зміст управлінської діяльності на всіх рівнях управління [16, с. 287].

У дослідженнях, пов'язаних з управлінням, відсутнє єдине визначення категорії «функції управління», а також «функції управління трудовим потенціалом». Функція управління – це певний вид діяльності, у процесі якого виконується вплив на об'єкт управління, вирішуються задані цілі і завдання, досягається здійснення бажаної мети.

Функція менеджменту – це види діяльності щодо об'єкту, які зумовлюються кооперацією та поділом роботи, що виконується, серед управлінського персоналу. Кожна функція складається із послідовності взаємопов'язаних дій для виконання поставленої ролі управління [18, с. 51].

Варто відзначити, що у сучасній науковій літературі щодо функцій управління представлені різноманітні їх систематизації, які часто породжують дискусію. Фактично всі автори при визначенні складу функцій, виходять з «класичних» функцій управління, розроблених А. Файолем: планування, що включає в себе вибір цілей та плану дій по їх досягненню; організації, за допомогою якої відбувається розподіл завдань між окремими підрозділами або працівниками та встановлення взаємодії між ними; керівництво, що направлене на мотивування виконавців до здійснення запланованих дій та досягнення поставлених цілей [50, с. 139].

А. Файоль не просто перерахував основні функції. Він заклав основи особливого напрямку в менеджменті – структурно-функціонального підходу. Функціональним його потрібно вважати тому, що управлінські функції – елемент всього каркасу управління – основа організаційної ієрархії. Структурним же підхід А. Файоля є тому, що функції визначають структуру організації, а не виступають якимось додатком до неї.

Відзначимо, що управління трудовим потенціалом є процесом, спрямованим на його вимір, розвиток, оптимізацію і реалізацію на підприємстві. Функція управління трудовим потенціалом – це здатність трудового потенціалу реалізовувати потреби працівника і підприємства. Ця здатність обумовлена з боку підприємства поділом праці, спеціалізацією, а з боку працівника – його професіоналізмом. Виходячи з того, що управління трудовим потенціалом підприємства являє собою одну з функціональних областей управління персоналом, вважаємо, що розробка функцій управління трудовим потенціалом повинна базуватися на загальних функціях управління персоналом та трудовою діяльністю персоналу.

Розглядаючи функції системного управління персоналом, Є. І. Макріпова виділяє загальні, агреговані процесуальні та технологічні функції [11, с. 75].

Згідно із даною класифікацією функцій до загальних функцій можна віднести функції: цілеспрямованості; контролю; прогнозування; аналізу; планування; обліку; нормування; регулювання; організації; координування.

Агреговані процесуальні функції включають: організаційне програмування управління персоналом; формування персоналу; розвиток персоналу; оцінку й стимулювання персоналу.

До складу технологічних функцій відносять: кадровий консалтинг; персонал-маркетинг; персонал-контролінг; інформаційні персонал-технології

І. В. Федорова та О. Ю. Мінченкова при систематизації функцій управління персоналом виокремлюють загальні (планування, організації, мотивації, контролю, координації) [49, с. 37–44], технологічні або процесуальні [49, с. 44–58] і конкретні функції (управління ресурсами, управління процесами, управління результатами) [49, с. 58–59].

Аналогічний підхід до визначення складу функцій управління, з їхнім розділенням на загальні й конкретні, реалізує А. А. Огарков [35, с. 85–88] з тією лише відмінністю, що загальні функції ав-

тор називає функціями «управлінського циклу А. Файоля» [35, с. 82–85]. Крім того, А. А. Огарков наводить склад функцій керівника при роботі з персоналом і відносить до їх переліку виховну, дисциплінарну, арбітражну, психотерапевтичну, експертно-консультативну функції [35, с. 453–454].

З позицій психології менеджменту, формує чотири групи функцій управління А. В. Карпов: діяльнісно-адміністративні (цілепокладання, прогнозування, планування, організації, виконання, мотивування, прийняття рішення, комунікації, контролю, корекції); кадрові (управління персоналом, дисциплінарна, виховна, арбітражна, психотерапевтична); виробничо-технологічні (оперативного управління, матеріально-технічного забезпечення, інноваційна, маркетингова); похідні (синтетичні) (інтеграційна, стратегічна, представницька, експертно-консультативна, стабілізаційна) [22, с. 64].

А. Я. Кібанов, Г. Т. Мамед-Заде, Т. А. Родкіна стверджують, що функції можуть об'єднуватися в групи за різними ознаками й розділятися на окремі складові частини в залежності від цілей і завдань дослідження [24, с. 187]. Автори виділяють наступні групи функцій управління персоналом:

- зовнішні функції управління – спрямовані на реалізацію зовнішніх зв'язків об'єкта із суміжними й вищими організаціями;
- внутрішні функції управління – реалізують внутрішні зв'язки об'єкта між функціональними підрозділами як одного, так і різних рівнів ієрархії;
- головну функцію управління об'єктом – функцію, для здійснення якої створено об'єкт;
- основну функцію управління об'єктом – функцію для реалізації головної функції;
- допоміжну функцію – сприяє здійсненню основної функції управління об'єктом;
- корисну функцію управління – відображає сутність об'єкта, його призначення, визначає його працездатність і забезпечує ефективне функціонування виробництва;
- даремну функцію управління – зайва функція, що не відображає сутності об'єкта, не впливає на працездатність об'єкта, веде до збільшення витрат на його зміст, знижує ефективність виробництва;
- невластиву функцію управління – не відбиває сутності об'єкта, його призначення та підлягає передачі іншому об'єкту, носію функції;

– дубльовані функції управління – зайва функція, але по суті й за призначенням належить одному з виконуючих її об'єктів, веде до збільшення витрат на його утримання [24, с. 188–189].

Як показують результати досліджень Б. М. Генкіна, управління трудовим потенціалом включає комплекс взаємопов'язаних функцій: визначення чисельності працівників різних категорій з урахуванням стратегії перспективного розвитку бізнесу; аналіз ринку праці та ефективне управління зайнятістю; відбір, найм і адаптацію персоналу; планування кар'єри працівників, послідовного професійного зростання; забезпечення оптимальних умов трудової діяльності для кожного працівника; організацію виробничих і трудових і процесів; управління продуктивністю праці; розробку ефективної мотиваційної діяльності; обґрунтування застосовуваних систем і форм оплати праці; забезпечення раціоналізаторської діяльності персоналу; участь у проведенні тарифних переговорів; розробку і реалізацію соціальної політики; профілактику і управління конфліктами [7].

Узагальнюючи наведену інформацію можна виділити: загальні функції управління, спеціальні функції управління трудовою діяльністю, спеціальні функції управління трудовим потенціалом і безпосередньо функції трудового потенціалу працівника і підприємства [8]. Взаємозв'язок визначених функцій представлено на рис. 3.2.

Таким чином, функції управління можна розділяти на загальні і спеціальні. Перші розглядаються як функції управління діяльністю підприємства як цілісним процесом, другі – як функції, що відображають специфіку об'єкта управління.

До складу загальних функцій управління традиційно відносять функції: цілепокладання, планування, прогнозування, організації, координації, контролю, мотивації, регулювання.

В складі спеціальних функцій управління трудовою діяльністю як процесом слід виділяти такі функції, як: цільова, соціально-інтегрована, адміністративна, стратегічна, експертна, консультативна, комунікаційна, представницька, дисциплінарна, виховна, культурна, психологічна, арбітражна.

Вважаємо, що з позицій прояву в процесі трудової діяльності самого працівника, його здатності реалізувати потребу в трудовій діяльності, обумовлену з боку організації поділом і спеціалізацією праці, а з боку працівника – його професіоналізацією, можна виділити такі функції трудового потенціалу працівника, як виробничу, комунікативну, стабілізуючу, перетворюючу, стратифікуючу, трансляційну та синтезуючу.

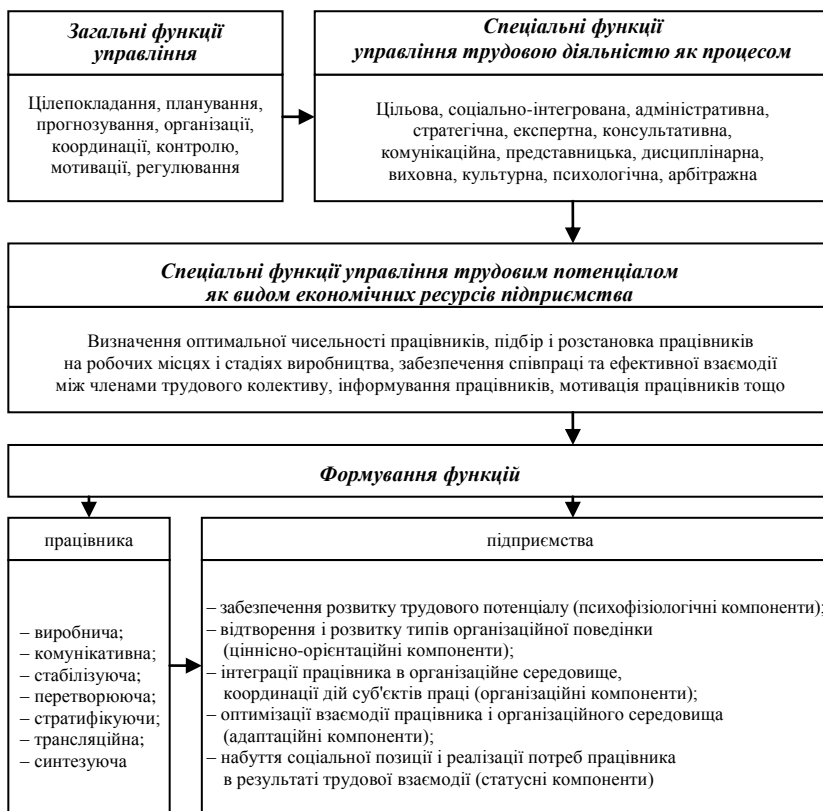


Рис. 3.2. Взаємозв'язок загальних та спеціальних функцій управління трудовим потенціалом та його формування

Характеристика основних функцій управління трудовим потенціалом працівника підприємства наведена в таблиці 3.3.

У свою чергу, трудовий потенціал працівника формує трудовий потенціал підприємства, який обумовлений основними структурними компонентами трудового потенціалу підприємства: психофізіологічними, ціннісно-орієнтаційними, організаційними, адаптаційними, статусними.

Відповідно до цих компонент можна виділити відповідні їм функції трудового потенціалу підприємства: забезпечення розвитку трудового потенціалу (психофізіологічні компоненти); відтворення

і розвитку типів організаційної поведінки (ціннісно-орієнтаційні компоненти); інтеграції персоналу в організаційне середовище, координації дій суб'єктів трудової діяльності (організаційні компоненти); оптимізації взаємодії персоналу і організаційного середовища (адаптаційні компоненти); набуття соціальної позиції і реалізації потреб персоналу в результаті трудової взаємодії (статусні компоненти).

Таблиця 3.3

Функції управління трудовим потенціалом працівника підприємства

Назва функції	Коротка характеристика функції
Виробнича	За допомогою трудового потенціалу працівник безпосередньо включається в процес виробництва. Трудовий потенціал працівника стає основою якості його трудової діяльності, з одного боку, і сприяє задоволенню його потреб поза підприємством – з іншого
Стабілізуюча	Забезпечує соціально прийнятну продуктивність працівника при певному ступені задоволеності процесом і результатом діяльності і відображає сьогоdnішній рівень розвитку виробництва. Навіть при негативних фізіологічних процесах працівник завдяки своєму трудовому потенціалу знаходить компенсаторні механізми підтримки його в робочому стані, що відповідає вимогам робочого місця. Однак слід пам'ятати, що існує межа, за якою стабільність перетворюється в застій
Перетворююча	Функція пов'язана з ціледосягненням. Вона спрямована на переробку інформації, відображає і обумовлює динаміку розвитку персоналу на підприємстві
Трансляційна	Передбачає передачу з минулого в сьогоdnення, із сьогоdnення в майбутнє грошових коштів і можливих ресурсів працівників. Забезпечення необхідної соціальної інерції, стану керованості трудового потенціалу, його саморефлексії (трансляються ті навички, які затребувані в даній ситуації). Накопичення якісно-своєрідних елементів трудового потенціалу і підсумовування їх дій, що призводять до зміни його продуктивних можливостей
Стратифікуюча	Дозволяє зафіксувати рівень робочого місця залежно від рівня розвитку трудового потенціалу. За допомогою цієї фіксації підприємство має можливість вважати, що ключові посади по справедливості займають найкваліфікованіші працівники

Продовження таблиці 3.3

Назва функції	Коротка характеристика функції
Комунікативна	Реалізуються в ході ознайомлення працівників з організаційною культурою підприємства; в процесі спілкування персоналу, по-перше, порівнюється рівень власного трудового потенціалу з нормативно необхідним для підприємства; по-друге, визначає орієнтири його розвитку; в процесі адаптації в професійному середовищі. Однією з найважливіших умов функціонування і розвитку трудового потенціалу є сприйняття групою працівника як рівноправного члена підприємства
Синтезуюча	Забезпечує об'єднання і узгодження всього набору компонентів і елементів трудового потенціалу в єдину систему. Різні за своєю сутністю і різноманітні за формою компоненти об'єднуються в єдине ціле – систему, яка розвивається як складне явище і виражається в практичній організаційній поведінці

На нашу думку, розуміння функцій управління трудовим потенціалом дозволяє вирішити два основні завдання:

- 1) конкретизувати і прогнозувати функціонування трудового потенціалу в системі виробництва і управління;
- 2) здійснити логічно обґрунтований перехід від технологічних до соціальних факторів і наслідків реалізації трудового потенціалу.

Виконання функцій управління трудовим потенціалом підприємства забезпечується за рахунок його специфічних властивостей: приналежності, реальності, емерджентності, вербалізації. Так, приналежність можна визначити як підпорядкування всієї системи трудового потенціалу його носію (працівнику), що дозволяє відрізнити потенціали один від одного. Властивість приналежності забезпечує індивідуальні особливості поведінки, відповідність поведінки індивідуальним нормам і цінностям, соціальним і вольовим установкам працівника. Реальність характеризує здатність трудового потенціалу забезпечити трудову діяльність при наявних чи інших можливостях підприємства (технічних, виробничих, інформаційних, соціальних).

Емерджентність – властивість трудового потенціалу, яка породжується взаємодією елементів і не спостерігається ні в одному з них окремо.

Вербалізація – властивість, що дозволяє охарактеризувати і категоризувати трудовий потенціал підприємства. Характеристики

трудового потенціалу підприємства зазвичай вербалізується в формі діалектів, що визначають якості (типу «добре–погано») або у формі дієслів, що відображають самі дії (типу «можу–не можу»). Властивість вербалізації дає можливість адекватно описувати трудовий потенціал працівника і тим самим оцінювати, порівнювати і давати рекомендації щодо його вдосконалення.

Отже, реалізація функцій управління трудовим потенціалом – процес досягнення бажаного стану трудового потенціалу, вираженого параметрами функцій і можливістю здійснення ефективного виробничого процесу. Встановлені функції служать орієнтирами для оцінки рівня витрат на забезпечення основного напрямку діяльності підприємства і досягнення його цілей [19, с. 200].

В системі трудового потенціалу функція характеризує ймовірні способи досягнення виробничих цілей. Багато функцій управління трудовим потенціалом можуть бути реалізовані різними способами і з різним рівнем витрат.

Отже, істотний вплив на формування і використання трудового потенціалу підприємства має запровадження функцій управління в їх цілісній єдності, що дозволяє стабілізувати трудовий потенціал промислового підприємства і забезпечити підвищення темпів зростання ефективності його використання. Це, в свою чергу, надасть подальшого удосконалення механізмів як державного, регіонального, так і внутрішньогосподарського регулювання процесів формування і використання трудового потенціалу промислових підприємств, що є особливо актуальним для вітчизняних підприємств за умов євроінтеграції.

3.4. Вибір методів управління трудовим потенціалом підприємств

За умов євроінтеграції промислові підприємства змушені знаходити та ретельно добирати найбільш сучасні та ефективні управлінські інструменти. Особливої уваги заслуговують методи, які успішно зарекомендували себе у практичній діяльності провідних підприємств зарубіжних країн. Застосовані методи управління мають удосконалювати як господарську діяльність промислових підприємств взагалі, так і процес управління трудовим потенціалом підприємств зокрема.

Управління трудовим потенціалом – це система взаємозалежних заходів, що забезпечують направляючий, координуючий і

стимулюючий вплив менеджменту на працівників і орієнтовані на інтенсивні фактори використання робочої сили [28]. Процес управління трудовим потенціалом необхідний для забезпечення раціонального, ефективного та науково обґрунтованого використання персоналу підприємства, своєчасного виявлення та реалізації наявних резервів, внесення відповідних змін до умов використання трудового потенціалу, які будуть відповідати новим вимогам внутрішнього та зовнішнього середовища функціонування підприємства.

Модель управління складається із узагальнюючої характеристики методів управління. Метод управління – це сукупність (система) управлінських прийомів, що сприяють забезпеченню високої ефективності діяльності підприємства [12]. За допомогою правильного вибору методу управління забезпечується чітка організація процесу управління й усієї виробничо-економічної діяльності підприємства [3].

Методи управління трудовим потенціалом підприємств можна класифікувати за різними ознаками. За характером етапів управлінської діяльності їх поділяють на: методи підготовки, ухвалення, організації та контролю за виконанням управлінських рішень. За характером етапів здійснення впливу на виконавців – на: економічні, організаційні, розпорядчі, правові та соціально-психологічні [33, с. 38]. За характером впливу на виконавців розрізняють методи: прямого і непрямого впливу, формальні та неформальні [648]. На думку А. Я. Кібанова [48, с. 116], методи також можна класифікувати за ознакою належності до функцій управління: нормування, організації, планування, координації, контролю, аналізу, обліку.

А. П. Єгоршин вважає, що ефективна реалізація трудового потенціалу персоналу також багато в чому залежить від тих способів і методів впливу на працівників, які застосовує керівник [13]. Залежно від характеру впливу вони діляться на наступні методи: методи інформування, пов'язані з передачею відомостей працівнику, що дозволяють йому самостійно будувати свою організаційну поведінку; методи стимулювання, пов'язані із задоволенням різних потреб персоналу; методи переконання, спрямовані на внутрішній світ і систему цінностей персоналу; методи адміністративного примусу, базуються на застосуванні санкцій.

На нашу думку, найбільш розповсюдженим є поділ методів управління трудовим потенціалом підприємства на: адміністративні, економічні й соціально-психологічні.

Так, адміністративні методи управління – це методи прямого рішення, яке має обов’язкову силу виконання [15, с. 472]. Основними складовими при реалізації цих методів є: організаційний вплив (організаційне регламентування, організаційне нормування, організаційне інструктування) та розпорядчий вплив.

Практичну реалізацію організаційного регламентування в рамках адміністративних методів представлено положеннями про підрозділи, в яких встановлюються задачі, функції, права, обов’язки та відповідальність служб підприємства та керівників підрозділів. Це дозволяє потім оцінювати результати діяльності служб і підрозділів, приймати рішення про матеріальне та моральне стимулювання працівників.

Організаційне нормування передбачає велику кількість нормативів: якісно-технічні нормативи, технологічні нормативи у вигляді маршрутних і технологічних карт, експлуатаційно-ремонтні нормативи, трудові нормативи (розряди, ставки, шкали преміювання), фінансово-кредитні нормативи (розмір власних оборотних коштів, план погашення банківських кредитів), матеріально-постачальницькі та транспортні нормативи, організаційно-управлінські нормативи.

Організаційне інструктування втілюється в багатьох інструкціях і вказівках, до яких відносять посадові інструкції, методичні рекомендації з виконання комплексів робіт, методичні інструкції (порядок, форми й методи виконання окремих техніко-економічних завдань), робочі інструкції, які визначають порядок дій процесу управління організацією.

Розпорядчий вплив виражається у правових актах ненормативного характеру для надання юридичної сили управлінським рішенням. Процес реалізації саме цього впливу потребує постійного контролю та перевірки виконання у поєднанні з чіткою реєстрацією та контролем [9].

Економічні методи управління – це такі методи, які реалізують матеріальні інтереси участі персоналу у виробничих процесах (будь-якій іншій діяльності) через використання товарно-грошових відносин [17, с. 96].

На відміну від адміністративних методів економічні передбачають розробку планово-економічних показників і способи їх досягнення. Вони є досить ефективним засобом економічного механізму в господарських відносинах. У результаті підвищення дієвості економічних важелів і стимулів формуються такі умови, в яких

трудова колективи та їх члени націлені на ефективну роботу не стільки через адміністративний вплив (накази, директиви, вказівки), скільки через економічне стимулювання. На основі економічних методів управління трудовим потенціалом розвиваються й стають ефективнішими адміністративні й соціально-психологічні методи, підвищуються професіоналізм і культура їх застосування [38, с. 205].

Відмітимо, що у сучасній концепції управління трудовим потенціалом підприємств на перший план почали виходити соціально-психологічні методи. Під соціально-психологічними методами слід розуміти сукупність специфічних методів дії на особисті стосунки і зв'язки між працівниками, а також на соціальні процеси на підприємстві [14].

У результаті дослідження виявлено, що за своєю сферою використання соціально-психологічні методи поділяють на соціальні і психологічні. Соціальні методи управління (соціальний вплив) – це сукупність способів формування впливу на розвиток колективу й соціальних процесів в середині підприємства. Дані методи ґрунтуються на врахуванні особливостей працівників, культурних норм і цінностей та форм спілкування. З їх допомогою здійснюється управління відносинами в колективах і між колективами. Ці методи забезпечують формування і розвиток трудових колективів шляхом управління свідомістю і поведінкою людей через інтереси, мотиви, потреби, цілі тощо [14; 34].

До соціальних методів відносяться:

- методи соціального регулювання – це критика і самокритика, соціальне планування, звичаї й традиції, обмін досвідом;
- методи соціального нормування – це правила внутрішнього розпорядку, статuti громадських організацій, правила службової етики й етикету, кодекси честі, форми дисциплінарного впливу;
- методи морального стимулювання – це оголошення поядк, присвоєння почесних звань, надання додаткових соціальних благ [52, с. 179–180].

В свою чергу психологічні методи управління (психологічний вплив) являють собою методи регулювання відносин між всіма членами колективу з метою створення в ньому сприятливого психологічного клімату. За допомогою психологічних методів у колективі створюється доброзичлива творча обстановка, що сприяє найкращому виконанню працівниками своїх обов'язків та досягнення високих результатів роботи, що сприяє підвищенню ефективності функціонування підприємств [14; 33].

До психологічних методів управління науковці відносять:

– методи гуманізації праці – методи, що спрямовані на поліпшення естетичних умов праці шляхом дизайну робочого місця, використання психологічного впливу кольору, музики, освітлення, використання сучасних технічних засобів праці тощо;

– методи комплектування трудових колективів базуються на використанні соціометричного тестування, за допомогою якого встановлюють симпатії в колективі, психологічну сумлінність та ін.;

– методи психологічного спонукання спрямовані на формування у працівників мотивів до високопродуктивної праці в результаті розвитку ініціативи та підприємливості;

– методи професійного відбору і навчання – включають відбір людей, що володіють такими психологічними характеристиками, що найбільшою мірою відповідають роботі, що виконується [52, с. 180–181].

Отже, проблема визначення основних методів управління трудовим потенціалом та найбільш успішного їх поєднання є першочерговою для будь-якого сучасного підприємства. Адміністративні методи відрізняються прямим характером впливу – вони є обов'язковими для виконання, не припускають свободи вибору працівників і передбачають санкції за невиконання розпоряджень. Економічним і соціально-психологічним методам притаманні непрямий характер впливу, відсутність чітко визначеного часу й чітко означеного впливу [5; 53].

Таблиця 3.4

Методи управління трудовим потенціалом підприємств

Характеристика	Переваги	Недоліки
<i>Адміністративні методи</i>		
Формування структури органів управління; затвердження адміністративних норм і нормативів; правове регулювання; видання наказів, вказівок і розпоряджень; інструктаж; набір, підбір і розставлення персоналу; затвердження методик і рекомендацій; розробка положень, посадових інструкцій, стандартів підприємства	– забезпечується єдність волі керівництва в досягненні мети; – не вимагає великих матеріальних витрат; – на малих підприємствах оперативно досягається мета і забезпечується швидка реакція на зміну зовнішнього середовища	– придушується ініціатива, творча робота; – відсутні дієві стимули праці, можуть виникати антистимули; – на великих підприємствах менеджери не зацікавлені в підвищенні компетентності, тому вона в дефіциті

Продовження таблиці 3.4

<i>Соціально-психологічні методи</i>		
Соціально-психологічний аналіз; соціально-психологічне планування; створення творчої атмосфери; участь працівників в управлінні; соціальна та моральна мотивація; задоволення культурних і духовних потреб; формування колективів, груп; створення нормального психологічного клімату; встановлення соціальних норм поведінки	– включаються механізми трудової мотивації, не пов'язані із задоволенням матеріальних потреб; – практично не потрібні матеріальні витрати	– не використовуються стимули, що спираються на матеріальні потреби людей; – важко прогнозувати результати
<i>Економічні методи</i>		
Техніко-економічний аналіз; техніко-економічне обґрунтування; техніко-економічне-планування; фінансування; мотивація трудової діяльності; оплата праці; капіталовкладення; кредитування; ціноутворення; участь у прибутках і капіталі; оподаткування; встановлення економічних норм і нормативів; страхування; встановлення матеріальних санкцій і заохочень	Стимулюється прояв ініціативи, реалізується творчий потенціал працівників на основі задоволення матеріальних потреб	Залишаються незадоволеними багато потреб, що лежать поза сферою матеріального інтересу, що знижує мотивацію

* складено автором розділу за [5; 6; 10; 14]

У наукових працях вітчизняних і зарубіжних вчених виокремлено переваги та недоліки методів ефективного управління трудовим потенціалом підприємств (див. табл. 3.4).

Відзначимо, що усталені традиційні методи управління трудовим потенціалом підприємств варто доповнити інноваційними методами. На нашу думку, інноваційні методи управління трудовим потенціалом мають будуватись на трьох принципах: самостійності, цілеспрямованості та професіоналізму, а це вже має на увазі інші відносини між керівником і підлеглим.

До найбільш перспективних новаторських методів та інструментів ефективного управління трудовим потенціалом підприємств можна віднести:

– коучинг – це метод інноваційного розвитку трудового потенціалу підприємства, що забезпечує розкриття ймовірних можливостей працівників, їх самоорганізацію, підвищення продуктивної діяльності та професійного зростання, котре сприятиме формуванню економічної політики управління персоналом та розвитку підприємства за рахунок якості працівників [25, с. 52]. Тобто, це метод консультування, який відходить від традиційних підходів наставництва і зосереджує свою увагу на вмінні підвести людину до самостійного правильного рішення;

– аутсорсинг кадрових процесів – це така форма господарських взаємовідносин, за якої роботодавець частину обов'язків по управлінню трудовим потенціалом передає спеціалізованій компанії, що здатна надавати високоякісні послуги, завдяки використанню сучасних новітніх технологій управління персоналом та наявністю у своєму штаті висококваліфікованих спеціалістів. Недоліком аутсорсингу є висока вартість деяких послуг, але в той же час він створює умови щодо зниження витрат на утримання відповідних структурних підрозділів [27, с. 144];

– метод використання гнучкого графіка роботи персоналу – фіксована кількість годин робочого тижня підтримує застарілий менталітет. У той час як для ефективності виробництва від працівника доцільно вимагати лише результат, а не час знаходження його на робочому місці впродовж визначеного терміну;

– масовий метод дистанційного навчання E-learning – проявляється в передачі знань великій кількості осіб [43, с. 143]. Зазвичай дистанційна робота потребує самостійності та певного професіоналізму – адже досить складно плідно працювати вдома і як наслідок зазначену практику визнають далеко не всі управлінці (в той же час у США такий вид роботи є досить поширеним через високу ступінь самоорганізованості працівників).

Систематизація наведеної інформації дає підстави навести наступну класифікацію методів управління трудовим потенціалом промислових підприємств: за характером впливу на виконавців; за ознакою належності до функцій управління; за характером етапів управлінської діяльності; за характером етапів здійснення впливу на виконавців; за характером змін у системі управління (інноваційні методи), рис. 3.3.



Рис. 3.3. Класифікація методів управління трудовим потенціалом промислових підприємств

На нашу думку, всі методи управління трудовим потенціалом, незалежно від критеріїв класифікації, являють собою специ-

фічний вид діяльності зі здійснення впливу на працівників. Варіюватися вони можуть залежно від поточних завдань підприємства, його організаційної структури, стилю керівництва тощо.

Отже, управління трудовим потенціалом підприємства – це і наука, і мистецтво ефективного управління людьми в умовах їх професійної діяльності. Це система принципів, методів і механізмів оптимального комплектування, розвитку й мотивації та раціонального використання трудового потенціалу підприємства. У практиці управління трудовим потенціалом найчастіше застосовують економічні, адміністративні та соціально-психологічні методи. Лише оптимальне сполучення методів управління трудовим потенціалом дозволяє підвищити результативність управління персоналом і, як наслідок, підвищити ефективність діяльності підприємства.

Список використаних джерел

1. Абесінова О. К. Аналіз ефективності використання кадрового потенціалу в системі управління підприємством / О. К. Абесінова // Зб. наук. праць з актуальних проблем економічних наук. – 2013. – С. 5–10.
2. Авраменко М. С. Основні методологічні принципи формування кадрового потенціалу системи споживчої кооперації України [Електронний ресурс] / М. С. Авраменко. – Режим доступу: <http://pismoref.ru/1185929602.html>
3. Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами / М. Армстронг ; пер. с англ. – Москва : ИНФРА-М, 2002. – 328 с.
4. Базарова Т. Ю. Управление персоналом / Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. – Москва : ЮНИТИ, 2009. – 560 с.
5. Балабанова Л. Управление персоналом : навч. посібник / Л. Балабанова, О. Сардак. – Київ : ВД Професіонал, 2006. – 511 с.
6. Васильченко В. С. Управление трудовым потенциалом / В. С. Васильченко, А. М. Гриненко, О. А. Грішнова, Л. П. Керб. – Київ : КНЕУ, 2005. – 403 с.
7. Генкин Б. М. Экономика и социология труда / Б. М. Генкин. – Москва : Норма-Инфра-М, 2009. – 464 с.
8. Глаз В. Н. Теория и методология трудовой мотивации : монография / В. Н. Глаз. – Белгород : Кооперативное образование, 2006. – 211 с.
9. Гончаренко М. Л. Особливості ідентифікації та використання методів управління персоналом організації / М. Л. Гончаренко, В. В. Бугай // Інноваційна економіка. – 2013. – № 2. – С. 186–189.

10. Гураль Н. Р. Структурні компоненти системи стратегічного управління відтворенням трудового потенціалу торговельного підприємства / Н. Р. Гураль // Бізнес-Інформ. – 2015. – № 6. – С. 223–228.
11. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників [Електронний ресурс] : наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 29.12.2004 р., № 336. – Режим доступу: <http://posada.com.ua/useful/employer/5/12/>
12. Должанський І. З. Управління потенціалом підприємства : навч. посібник / І. З. Должанський. – Київ : Центр навч. л-ри, 2006. – 362 с.
13. Егоршин А. П. Основы менеджмента : учебник для вузов / А. П. Егоршин. – Нижний Новгород : НИМБ, 2010. – 320 с.
14. Егоршин А. П. Управление персоналом / А. П. Егоршин. – Нижний Новгород : НИМБ, 1997. – 607 с.
15. Економічна енциклопедія / за ред. Б. Д. Гаврилишина. – Київ : Академія, 2002. – Т. 3. – 951 с.
16. Економічна енциклопедія. У 3 т. Т. 2 / редкол.: С. В. Мочерний (відп. ред.) [та ін.]. – Київ : Академія, 2002. – 952 с.
17. Жданов С. А. Механизмы экономического управления предприятием : учеб. пособие / С. А. Жданов. – Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2002. – 305 с.
18. Завадський Й. С. Менеджмент: Management / Й. С. Завадський. – Київ, 1997. – Т. 1. – 543 с.
19. Зборовська О. М. Функціонально-вартісний аналіз трудового потенціалу підприємства / О. М. Зборовська, О. Є. Галан // Економіка та управління підприємствами. Проблеми економіки. – 2014. – № 1. – С. 199–203.
20. Иванова-Швец Л. Н. Управление персоналом / Л. Н. Иванова-Швец, А. А. Корсакова, С. Л. Тарасова. – Москва, 2008. – 200 с.
21. Карасёв М. А. Персонал организации: понятие, структура и методы управления [Электронный ресурс] / М. А. Карасёв // Интернет-журнал «Науковедение» – 2015. – № 5. – Т. 7. – Режим доступа: <http://naukovedenie.ru/PDF/57EVN515.pdf>
22. Карпов А. В. Психология менеджмента / А. В. Карпов. – Москва : Гардарики, 2003. – 584 с.
23. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации / А. Я. Кибанов. – Москва : ИНФРА-М, 2005. – 638 с.
24. Кибанов А. Я. Управление персоналом: регламентация труда / А. Я. Кибанов, Г. А. Мамед-Заде, Т. А. Родкина. – 3-е изд., перераб. и допов. – Москва : Экзамен, 2003. – 480 с.
25. Короленко С. М. Коучинг як інноваційний інструмент ефективного управління персоналом / С. М. Короленко, Р. В. Короленко, Ю. О. Судакова // Економіка. Управління. Інновації. – 2013. – № 1. – С. 53–60.

26. Корольова Н. М. Система принципів управління трудовими ресурсами по стадіях їх відтворення на підприємстві [Електронний ресурс] / Н. М. Корольова // Бізнес Інформ. – 2012. – № 11. – С. 216–219. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/binf_2012_11_55.pdf
27. Костюк О. Д. Інноваційні інструменти управління персоналом / О. Д. Костюк // Наукові праці Полтавської державної аграрної академії. Економічні науки. Полтава: ПДАА. – Вип. 1 (6). – Т. 1. – 2013. – С. 143–147.
28. Лизанець А. Г. Управління трудовим потенціалом в умовах кризи / А. Г. Лизанець, І. І. Поп // Економічний простір. – 2009. – № 24. – С. 121–130.
29. Маренков П. Л. Управление трудовыми ресурсами / П. Л. Маренков, Е. А. Апиларина. – Москва : Фенекс, 2004. – 448 с.
30. Мартин Г. Стратегический подход к управлению человеческими ресурсами / Г. Мартин, С. Хетрик ; пер. с англ. Е. И. Титова ; науч. ред. М. А. Беликова. – Москва : ООО «Группа ИДТ», 2008. – 336 с.
31. Мартиросян А. Какие таланты нужны руководителю / А. Мартиросян // Человек и труд. – 1999. – № 3. – С. 84–86.
32. Москаленко В. О. Основні принципи формування кадрового потенціалу підприємства / В. О. Москаленко // Бізнес-Навігатор. – 2010. – № 3 (20). – С. 165–170.
33. Мурашко М. І. Менеджмент персоналу / М. І. Мурашко. – Київ : Знання, КОО, 2002. – 311 с.
34. Недашківський М. М. Менеджмент персоналу / М. М. Недашківський, Г. І. Свтушенко, Л. П. Гацька. – Ірпінь, 2002. – 252 с.
35. Огарков А. А. Управление организацией / А. А. Огарков. – Москва : ЭКСМО, 2006. – 512 с.
36. Одегов Ю. Г. Аудит и контролинг персонала : учеб. пособие / Ю. Г. Одегов, Т. В. Никонова. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Экзамен, 2004. – 244 с.
37. Одегов Ю. Г. Управление персоналом / Ю. Г. Одегов, П. В. Журавльов. – Москва : Финстатинформ, 1997. – 878 с.
38. Осовська Г. В. Основи менеджменту : навч. посібник / Г. В. Осовська. – Київ : Кондор, 2003. – 281 с.
39. Побережний Д. О. Система управління трудовим потенціалом: поняття та сутність [Електронний ресурс] / Д. О. Побережний. – Режим доступу: http://vestnik.kpi.kharkov.ua/files/Наукова_періодика/vestnik/Технічний%20прогрес%20та%20ефективність%20виробництва/2010/64/7_14.pdf
40. Померанцева Е. Модели управления персоналом, исследования, разработка, внедрение / Е. Померанцева. – Москва : Вершина, 2006. – 256 с.

41. Притула В. І. Принципи формування та функціонування інтегрованої системи управління персоналом [Електронний ресурс] / В. І. Притула. – Режим доступу: <http://www.pdaa.edu.ua/sites/default/files/prpdaa/spec/120.pdf>
42. Прохорова М. В. Персонал приносящий прибыль. Технологии рационального управления персоналом / М. В. Прохорова, Ю. И. Кондратьева. – Москва : Эссимо, 2009. – 623 с.
43. Пучкова С. І. Інновації у практиці управління персоналом на сучасних підприємствах / С. І. Пучкова // Вісник соціально-економічних досліджень : зб. наук. праць ; ред. М. І. Зверяков ; Одеський держ. екон. ун-т. – Одеса, 2008. – Вип. 34. – С. 140–147.
44. Рульєв В. А. Управління персоналом: навчальний посібник / В. А. Рульєв, С. О. Гуткевич, Т. Л. Мостянська – Київ : Кондор, 2012. – 310 с.
45. Скібіцька Л. І. Менеджмент / Л. І. Скібіцька, О. М. Скібіцький. – Київ : ЦУЛ, 2007. – 416 с.
46. Сухоставець А. І. Кадровий потенціал села: проблеми кваліфікації / А. І. Сухоставець // Зб. наук. пр. міжнар. наук.-практ. конф. Луганського НАУ. Вип. 14 І–ІІ. – Луганск, 2002. – С. 225–228.
47. Турило А. М. Економічні проблеми управління трудовим потенціалом гірничо-збагачувальних комбінатів / А. М. Турило, Р. В. Короленко // Економічний вісник НГУ. – 2007. – № 1. – С. 69–76.
48. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. – Москва : ИНФРА-М, 2010. – 695 с.
49. Федорова Н. В. Управление персоналом организации / Н. В. Федорова, О. Ю. Минченкова. – Москва : КНОРУС, 2005. – 416 с.
50. Фролова Т. О. Еволюція функцій менеджменту до умов глобалізації [Електронний ресурс] / Т. О. Фролова // БІЗНЕСІНФОРМ. – 2012. – № 1. – С. 138–146. – Режим доступу: http://www.business-inform.net/export_pdf/business-inform-2012-1_0-pages-138_146.pdf
51. Хазанова Д. Л. Управление персоналом коммерческой организации : учеб. пособие / Д. Л. Хазанова, М. А. Блюм, Д. Н. Мальшев. – Тамбов : изд-во ФГБОУ ВПО «ТГТУ», 2013. – 112 с.
52. Харченко Г. А. Особливості соціально-психологічних методів в управлінні підприємством / Г. А. Харченко, Ю. М. Боровий // Вісник НТУ «ХП». Серія: Актуальні проблеми управління та фінансово-господарської діяльності підприємства. – Харків, 2013. – № 53. – С. 178–181.
53. Хміль Ф. І. Управління персоналом : підручник / Ф. І. Хміль. – Київ : Академвидав, 2006. – 488 с.
54. Цветкова И. И. Основные принципы развития трудового потенциала региона [Электронный ресурс] / И. И. Цветкова // Региональная экономика. – 2012. – № 3. – С. 41–46. – Режим доступа: http://pk.napks.ru/library/compilations_vak/eiu/2012/3/p_41_46.pdf

Розділ 4.

ФІНАНСОВІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ

4.1. Наукові підходи та сутнісні характеристики фінансово-господарської діяльності підприємства

Нестабільність ринкового середовища, трансформаційні та глобалізаційні тенденції вітчизняної та світової економіки, які супроводжуються високим ступенем невизначеності, динамічністю економічних перетворень та ресурсним дефіцитом спонукають суб'єктів господарювання до застосування якісно нових підходів та інструментів до управління бізнесом, які повинні узгодити та гармонізувати внутрішні ресурси, можливості та цілі з тенденціями і закономірностями розвитку зовнішнього бізнес-середовища. Перед підприємствами, перш за все, виникає актуальне завдання акумулювання достатнього обсягу ресурсів, формування оптимальної структури капіталу та створення умов для виконання фінансових зобов'язань перед державою, покупцями, постачальниками та іншими контрагентами, що дозволить забезпечити ефективну фінансово-господарську діяльність.

Дослідження будь-якого об'єкта, виокремлення та вивчення обраного предмета традиційно передбачають з'ясування його природи як феномена виникнення або створення. Вивчення сутності поняття «фінансово-господарська діяльність» вимагає насамперед дослідження таких основних дефініцій, як фінансова діяльність та господарська діяльність. Аналіз суті і змісту цих економічних категорій дозволять розкрити сучасну концепцію управління фінансово-господарською діяльністю суб'єктів господарювання.

У науковій літературі не існує єдності стосовно визначень поняття «фінансова діяльність підприємства», що значно ускладнює процес прийняття ефективних управлінських рішень щодо організації фінансової діяльності підприємства.

На сучасному етапі розвитку ефективне функціонування суб'єктів господарювання, забезпечення високих результатів діяльності, підвищення конкурентоспроможності в значній мірі визначаються рівнем управління його фінансовою діяльністю. Узагальнюючи погляди науковців на категорію «фінансова діяльність підприємства» (табл. 4.1), наведемо та прокоментуємо найбільш розповсюджені дефініції цього поняття.

Таблиця 4.1

Сутнісне наповнення поняття «фінансова діяльність підприємства»

Автор	Визначення поняття
Господарський кодекс	Грошове та інше фінансове посередництво, страхування, а також допоміжна діяльність у сфері фінансів і страхування
НП(С)БО 1	Діяльність, яка призводить до змін розміру і складу власного та позикового капіталів підприємства
Загородній А. Г., Вознюк Г. Л.	Діяльність, яка зумовлює зміну величини і складу власного та позикового капіталу підприємства Цілеспрямована система заходів, що здійснює підприємство задля реалізації поточних та стратегічних завдань його розвитку, забезпечення його діяльності фінансовими ресурсами, управління ними, вчасного та повного використання фінансових зобов'язань
Кравчук О. М.	Весь комплекс функціональних завдань, котрі виконують фінансові служби підприємства і пов'язані з фінансуванням, інвестиційною діяльністю та фінансовим забезпеченням (обслуговуванням) операційної діяльності суб'єкта господарювання
Любенко Н. М.	Система використання різних форм і методів для фінансового забезпечення функціонування підприємства та досягнення поставлених цілей
Бендар М. М.	Діяльність, яка пов'язана з організацією фінансів підприємств та здійснення відповідно до цілей і завдань стратегії економічного розвитку господарюючого суб'єкта
Непочатенко О. О.	Процес, під час якого суб'єкт господарювання формує, розподіляє, перерозподіляє та використовує фінансові ресурси для задоволення поставлених цілей
Аранчій В. І.	Особливий вид діяльності персоналу підприємства з формування та використання фінансових ресурсів
Зятковський І. В., Зятковська Л. І., Романів М. В.	Діяльність суб'єкта господарювання, пов'язана з мобілізацією фінансових ресурсів, необхідних для виконання завдань, які поставив перед ним його засновник

Продовження таблиці 4.1

Автор	Визначення поняття
Терещенко О. О.	Усі заходи, пов'язані з мобілізацією капіталу, його використанням, примноженням (збільшенням вартості) та поверненням. Інакше кажучи, фінансова діяльність (у широкому розумінні) включає комплекс функціональних завдань, що здійснюються фінансовими службами підприємства і пов'язані з фінансуванням, інвестиційною діяльністю і фінансовим забезпеченням (обслуговуванням) операційної діяльності суб'єкта господарювання
Поддєрьогін А. М.	Система використання різних форм і методів для фінансового забезпечення функціонування підприємств та досягнення ними поставлених цілей, тобто це та практична фінансова робота, що забезпечує життєдіяльність підприємства, поліпшення її результатів
Партин Г. О., Загородній А. Г.	Цілеспрямована система здійснюваних підприємством заходів для досягнення поточних та стратегічних завдань розвитку заходів щодо забезпечення його діяльності фінансовими ресурсами, управління ними, вчасного та повного виконання фінансових зобов'язань
Атамас П. Й.	Система використання різних форм і методів для нарошування власного і залученого капіталу підприємств та досягнення ними поставлених стратегічних цілей
Манів З. О., Луцький І. М.	Суть фінансової діяльності полягає у виникненні грошових відносин, пов'язаних із неперервним кругообігом коштів у формах витрачання ресурсів, одержання доходів, їх використання, а також з приводу відносин із постачальниками, покупцями продукції, працівниками підприємств, державними органами та ін.
Бандурка О. М., Коробов Н. П., Орлов П. І., Петрова К. Я.	Управління процесами формування й використання централізованих і децентралізованих грошових фондів, які утворюються для опосередкування розподільних відносин на всіх стадіях суспільного відтворення

* систематизовано і узагальнено автором розділу [6, с. 315; 7, с. 87; 10, с. 98; 11, с. 105; 14, с. 413; 19, с. 216; 20, с. 271; 26, с. 188; 33, с. 386; 29, с. 208]

Як видно з табл. 4.1, вітчизняні та зарубіжні науковці у своїх дослідженнях трактують фінансову діяльність підприємства в наступних аспектах: грошове та інше фінансове посередництво; діяльність; система заходів; система форм і методів; організація фінансових відносин; управління процесами. На нашу думку, така багатовекторність у трактуванні сутності поняття «фінансова діяльність підприємства» спричинена відсутністю його чіткого визна-

чення у нормативних документах. Так, Господарський кодекс України визначає фінансову діяльність суб'єктів господарювання через призму фінансового посередництва. Проте це пояснення досліджуваної категорії не в повній мірі відображає її сутність і розглядає лише окремий аспект фінансової діяльності суб'єктів господарювання, які займаються наданням фінансових послуг і є фінансовими посередниками.

Дещо узагальнено фінансову діяльність підприємства трактує НП(С)БО 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності» та визначає її як діяльність, яка призводить до змін розміру і складу власного та позикового капіталів підприємства.

Таким чином, на основі аналізу фахової економічної літератури нами було виокремлено ряд методологічних підходів до формування сутності поняття «фінансова діяльність підприємства» (див. рис. 4.1). На основі проведеного дослідження відмітимо, що прихильники цільового підходу до визначення сутності фінансової діяльності підприємства основний акцент роблять на реалізації цілей суб'єкта господарювання, що, на нашу думку, дещо фрагментарно розкриває зміст поняття, оскільки сама дефініція «діяльність» за своєю суттю характеризує процес взаємодії людини з об'єктами управління, завдяки чому досягається свідомо поставлена мета, яка виникла внаслідок появи потреби, тобто будь-яка діяльність, у тому числі і фінансова передбачає досягнення поставлених завдань.

Організаційно-цільовий підхід поєднує змістовні ознаки двох попередніх підходів та розглядає фінансову діяльність з позицій організації фінансів підприємств та реалізації досягнення поставлених цілей, однак не розкриває шляхи досягнення поставлених цілей.

Посередницький та бухгалтерський підходи до визначення сутності поняття «фінансова діяльність», як уже зазначалося, є досить вузькими та не розкривають зміст дефініції. Фрагментарним є і грошовий підхід, оскільки зводить фінансову діяльність до грошових відносин, пов'язаних із неперервним кругообігом коштів у формах витрачання ресурсів, одержання доходів, їх використання, а також з приводу відносин з постачальниками, покупцями продукції, працівниками підприємств, державними органами та ін., тобто йде мова про грошові відносини суб'єкта господарювання із різного роду контрагентами.

Сутність організаційного підходу зводиться до визначення фінансової діяльності через призму організації фінансових відносин підприємства та його фінансового забезпечення, що на нашу думку, є досить дискусійним, оскільки не враховує інших складових фінансової діяльності, таких як: оптимізація структури капі-

талу, пошук резервів збільшення рентабельності підприємства, контроль за ефективним використанням фінансових ресурсів, тощо.

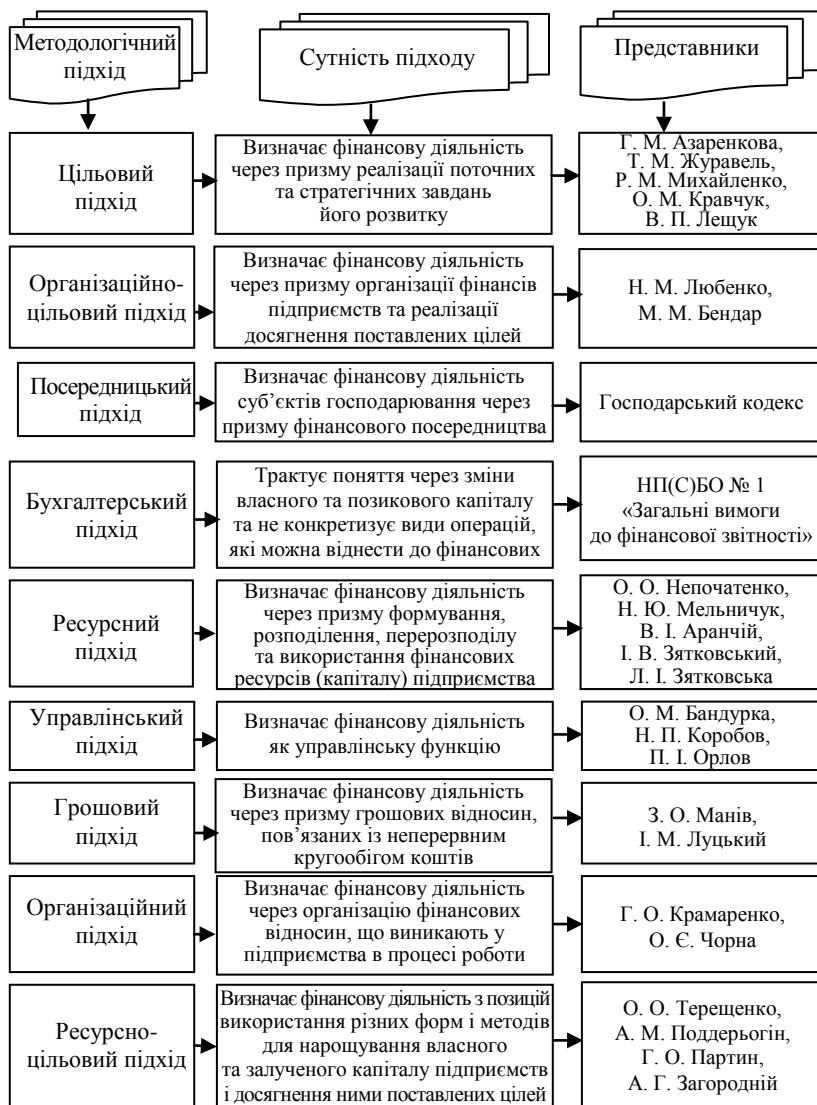


Рис. 4.1. Методологічні підходи до трактування сутності поняття «фінансова діяльність підприємства»*

* запропоновано автором розділу

Ресурсний підхід визначає сутність фінансової діяльності підприємства з позиції формування та використання фінансових ресурсів, що, на наш погляд, є неправомірним, оскільки формування фінансових ресурсів та управління ними є лише однією складовою фінансової діяльності підприємства.

Ресурсно-цільовий підхід поєднує змістовні ознаки ресурсного та цільового підходів. Проте, слід зазначити, що за такого підходу з поля зору цілком випадають питання управління фінансовими ризиками та інші аспекти фінансової діяльності.

Управлінський підхід є дещо узагальненим, оскільки не конкретизує сутність та зміст поняття. Прихильниками такого підходу фінансова діяльність трактується як управління процесами формування й використання централізованих і децентралізованих грошових фондів, які утворюються для опосередкування розподільних відносин на всіх стадіях суспільного відтворення. Крім того, варто зазначити, що підприємства використовують кошти не лише у фондovій формі. Так, використання підприємством коштів для виконання фінансових зобов'язань перед бюджетом і позабюджетними фондами, банками, страховими організаціями здійснюється в нефондовій формі. У нефондовій формі підприємства також одержують дотації та субсидії, спонсорські внески. Отже, фінансові ресурси підприємства існують як у фондovій, так і у нефондовій формах, фактично будучи коштами підприємства, котрі мають або не мають цільової спрямованості [38, с. 79].

Враховуючи функціональну спрямованість фінансова діяльність підприємства пов'язана із формуванням активів та фінансової структури капіталу відповідно до завдань розвитку господарюючого суб'єкта, забезпеченням ефективного використання фінансових ресурсів в процесі господарювання, а також прибутковості діяльності за умов мінімізації фінансових ризиків та забезпечення фінансової стійкості та платоспроможності господарюючого суб'єкта. Тобто, основними завданнями фінансової діяльності є:

- фінансове забезпечення поточної виробничо-господарської діяльності;
- пошук резервів збільшення доходів, прибутку, підвищення рентабельності та платоспроможності;
- виконання фінансових зобов'язань перед суб'єктами господарювання, бюджетом, банками;
- мобілізація фінансових ресурсів в обсязі, необхідному для фінансування виробничого й соціального розвитку, збільшення власного капіталу;

– контроль за ефективним, цільовим розподілом та використанням фінансових ресурсів [24, с. 6].

Що стосується господарської діяльності, то законодавче визначення даного поняття міститься у низці нормативно-правових актів, зокрема в Господарському кодексі України, Податковому кодексі України, Законі України «Про зовнішньоекономічну діяльність».

Так, під господарською діяльністю у Господарському кодексі розуміється діяльність суб'єктів господарювання у сфері суспільного виробництва, спрямована на виготовлення та реалізацію продукції, виконання робіт чи надання послуг вартісного характеру, що мають цінову визначеність.

В наведеному визначенні зазначені такі ознаки господарської діяльності:

- 1) особливий суб'єктний склад (господарську діяльність здійснюють суб'єкти господарювання);
- 2) особлива сфера здійснення господарської діяльності – сфера суспільного виробництва;
- 3) вартісний характер результатів господарської діяльності, що мають цінову визначеність.

Закон України «Про зовнішньоекономічну діяльність» трактує господарську діяльність як будь-яку діяльність, в тому числі підприємницьку, що пов'язана з виробництвом й обміном матеріальних і нематеріальних благ, що виступають у формі товару [3].

У наведеному визначенні зазначені такі ознаки господарської діяльності:

- 1) вид діяльності – будь-яка діяльність, в тому числі підприємницька;
- 2) зміст – виробництво та обмін матеріальних та нематеріальних благ;
- 3) функціонування матеріальних та нематеріальних благ у формі товару.

У Податковому кодексі зазначено, що господарська діяльність – це діяльність особи, пов'язана з виробництвом (виготовленням) та/або реалізацією товарів, виконанням робіт, наданням послуг, спрямована на отримання доходу і проводиться такою особою самостійно та/або через свої відокремлені підрозділи, а також через будь-яку іншу особу, що діє на користь першої особи, зокрема за договорами комісії, дорученнями та агентськими договорами [4].

У наведеному визначенні зазначені такі ознаки господарської діяльності:

1) зміст – виробництво (виготовлення) та/або реалізація товарів, виконанням робіт, надання послуг;

2) суб'єкт – особа або її відокремлені підрозділи, а також будь-яка інша особа, що діє на користь першої особи, зокрема за договорами комісії, дорученнями та агентськими договорами;

3) мета діяльності – отримання доходу.

Отже, зазначене свідчить, що чинне законодавство України містить різне легальне тлумачення господарської діяльності як правової категорії. Наведене не сприяє позитивній динаміці розвитку господарського законодавства, оскільки використання одного й того ж поняття для окремих нормативно-правових актів лише вносить плутанину щодо їх використання щодо кожного виду господарських правовідносин.

Специфіка господарської діяльності визначається: сферою її здійснення (сфера суспільного виробництва); змістом (виробництво суспільних благ, що мають мінову та споживчу вартість, для задоволення потреб інших учасників господарських відносин та реалізація цих благ у товарній формі на інший еквівалент); суб'єктами, які її здійснюють (ними є суб'єкти господарювання); інтересами, які виникають і мають бути реалізовані під час її здійснення (приватні інтереси в одержанні прибутку та/або досягненні інших соціально-економічних результатів, які є об'єктами як приватних, так і публічних інтересів) [13, с. 7]

Отже, основними ознаками господарської діяльності є:

– сфера здійснення – суспільне виробництво (господарська сфера);

– зміст – виробництво та реалізація продукції, виконання робіт, надання послуг відбувається не для власних потреб виробника, а для задоволення потреб інших осіб – споживачів в широкому розумінні (громадян як кінцевих споживачів, суб'єктів господарювання та різноманітних організацій, що використовують зазначені блага для задоволення своїх господарських чи інших потреб);

– передача зазначених благ іншим особам на платній основі, тобто їх функціонування у формі товару;

– спеціальний суб'єкт, який повинен зазвичай мати статус суб'єкта господарювання;

– поєднання приватних інтересів виробника (в одержанні прибутку чи інших вигод/переваг від господарської діяльності) та публічних інтересів (суспільства в особі широкого кола споживачів – в отриманні певних благ; держави – в отриманні прибутків та

інших обов'язкових платежів від суб'єктів господарювання; територіальної громади – 1) в забезпеченні зайнятості членів громади шляхом їх залучення на засадах індивідуального підприємництва чи трудового найму суб'єктами господарювання до господарської діяльності; 2) у задоволенні потреб громади в певних продукції, роботах, послугах; 3) в участі суб'єктів господарювання у вирішенні завдань територіальної громади в благоустрої; 4) у сплаті місцевих податків та зборів тощо) [12, с. 8];

Господарська діяльність, що здійснюється для досягнення економічних і соціальних результатів та з метою одержання прибутку, є підприємництвом, а суб'єкти підприємництва – підприємцями. Господарська діяльність може здійснюватися і без мети одержання прибутку (некомерційна господарська діяльність).

Діяльність негосподарюючих суб'єктів спрямована на створення і підтримання необхідних матеріально-технічних умов їх функціонування, що здійснюється за участі або без участі суб'єктів господарювання, є господарчим забезпеченням діяльності негосподарюючих суб'єктів.

Господарська діяльність (господарювання) здійснюється на загальних принципах, перелік яких встановлено в ст. 6 Господарського кодексу України. До них належить:

- забезпечення економічної багатоманітності та рівний захист державою усіх суб'єктів господарювання;
- свобода підприємницької діяльності у межах, визначених законом;
- вільний рух капіталів, товарів і послуг на території України;
- обмеження державного регулювання економічних процесів у зв'язку з необхідністю забезпечення соціальної спрямованості економіки, добросовісної конкуренції у підприємстві, екологічного захисту населення, захисту прав споживачів та безпеки суспільства і держави;
- захист національного товаровиробника;
- заборона незаконного втручання органів державної влади та органів місцевого самоврядування, їх посадових осіб у господарські відносини.

Сферу господарських відносин становлять господарсько-виробничі, організаційно-господарські та внутрішньогосподарські відносини.

Господарсько-виробничими є майнові та інші відносини, що виникають між суб'єктами господарювання при безпосередньому здійсненні господарської діяльності.

Під організаційно-господарськими відносинами розуміються відносини, що складаються між суб'єктами господарювання та суб'єктами організаційно-господарських повноважень у процесі управління господарською діяльністю.

Внутрішньогосподарськими є відносини, що складаються між структурними підрозділами суб'єкта господарювання, та відносини суб'єкта господарювання з його структурними підрозділами.

Розглянувши сутність та специфіку господарської та фінансової діяльності підприємства визначимо зміст поняття «фінансово-господарська діяльність».

У 2001 році в Комітеті Верховної Ради України з питань фінансів і банківської діяльності розглянуто запит щодо тлумачення терміна «фінансово-господарська діяльність». На думку комітету Верховної Ради з питань фінансів і банківської діяльності, термін «господарська діяльність» та «фінансово-господарська діяльність» за своєю економічною суттю є тотожними. Термін «господарська діяльність» застосовується для всіх суб'єктів господарювання: як для підприємств, так і для банківських або інших фінансових установ, вказуючи на те, що підприємство здійснює будь-яку господарську діяльність, з метою отримання кінцевого фінансового результату. Тому в деяких випадках і застосовується поняття «фінансово-господарська діяльність» [22].

Г. О. Крамаренко, О. Є. Чорна у своїх дослідженнях зазначають, що фінансово-господарська діяльність передбачає наявність фінансових відносин, які виникають у процесі формування і використання фінансових ресурсів підприємства, здійснення основної та інших видів діяльності, а також у процесі розподілу доходів підприємства [20, с. 271].

Фінансово-господарська діяльність підприємств – це ціле-спрямована діяльність на основі прийнятих рішень, кожне з яких оптимізується на основі інтуїції або розрахунків.

Основною метою фінансово-господарської діяльності підприємства є задоволення суспільних потреб і одержання прибутку.

Специфічною рисою фінансово-господарської діяльності є також спрямованість останньої не лише на комерційно-націлені ланки (господарські товариства, основною метою яких, як ми знаємо, є отримання прибутків). Так, сьогодні невід'ємну частину господарських відносин складає некомерційний сектор, у якому підприємство займає домінуючу позицію. Це зумовлено його особливими економічними й соціальними функціями в економічній системі:

функціями товаровиробника, який задовольняє суспільні потреби у продукції, послугах [31].

Саме здатність підприємства краще задовольняти потреби споживачів у тривалій перспективі, нести відповідальність за наслідки своєї діяльності, дозволяє збільшити обсяги реалізації його продукції, а тим самим підвищити дохідність та прибутковість. В підсумку це зміцнює його ринкові позиції, підвищує привабливість для інвесторів, сприяє зростанню фінансової стійкості та адаптивності до динамічних умов ринку.

4.2. Сучасна парадигма забезпечення фінансово-господарської діяльності підприємств в умовах входження України до ЄС

Динамічні процеси економічної діяльності, що відбуваються в сучасному світовому господарстві, глобальні тенденції до інтеграції економічних систем, а також складність господарських зв'язків обумовлюють відкритість багатьох концептуальних питань і перманентність наукових досліджень в контексті пошуку нових домінант забезпечення ефективної фінансово-господарської діяльності підприємства.

Європейська інтеграція наразі набуває в Україні якісно нового змісту: з декларативного зовнішньополітичного курсу вона поступово перетворюється на комплексну внутрішню політику реформ.

21 березня 2014 року під час саміту ЄС було підписано політичні положення Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським Співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони (Преамбула, Стаття 1, Розділи I, II та VII), а 27 червня 2014 року відбулося підписання її економічної частини.

16 вересня 2014 року Верховною Радою України та Європейським Парламентом одночасно було ратифіковано Угоду про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським Співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони.

Рішенням Ради ЄС від 29.09.2014 № 2014/691/ЄС було внесено зміни до графіку тимчасового застосування торговельної частини Угоди про асоціацію між Україною та ЄС. Зокрема, тимчасове застосування Розділів I–III, V–VII, а також визначених додатків і протоколів до зазначених розділів розпочалося з 1 листопада 2014 р. [35].

До 31 грудня 2015 р. до товарів походженням з України застосовувався Автономний преференційний торговий режим.

За основу введення преференцій взято домовленості щодо лібералізації доступу до ринку ЄС в рамках Угоди про асоціацію. Зокрема, ввізні мита для експорту товарів на ринок ЄС скасовано на рівні, що передбачений для першого року після запровадження зони вільної торгівлі між Україною та ЄС.

На даному етапі Євросоюз скасував ввізні мита на 94,7 % українських промислових та 83,4 % сільськогосподарських товарів. Ще 36 позицій агропродукції могло експортуватися до ЄС без сплати ввізних мит у рамках тарифної квоти. Імпорт товарів понад встановлену тарифну квоту обкладався митом у звичайному порядку (за базовою ставкою).

Тимчасове застосування положень Розділу IV «Торгівля та питання, пов'язані з торгівлею», а також додатків, доповнень та протоколів до нього розпочалося з 1 січня 2016 р.

З 1 січня 2016 року на тимчасовій основі застосовуватимуться такі положення Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони:

– Розділ IV (за винятком ст. 158 у тій мірі, в якій вона стосується забезпечення дотримання прав інтелектуальної власності під час кримінальних проваджень, а також за винятком статей 285 і 286 у тій мірі, в якій ці статті застосовуються до адміністративних проваджень та перегляду й оскаржень на рівні держав-членів);

– Розділ VII (за винятком статті 479(1)) у тій мірі, в якій положення розділу обмежуються метою забезпечення тимчасового застосування Угоди;

– Додатки I – XXV, а також Протоколи I та II [23].

Ще одним вагомим досягненням у сфері спрощення доступу на ринки ЄС стало впровадження інституту «уповноваженого експортера». Уповноваженим експортером може стати підприємство-експортер, юридична особа, зареєстрована в Україні, за винятком митного брокера, який здійснює постійні відправлення товарів на умовах угод та має право самостійно оформлювати декларацію, незалежно від вартості товару. Протягом 2016 року статус уповноваженого експортера отримали 113 підприємств. Порядок схвалено наказом Мінфіну № 1013 «Про затвердження Порядку надання та анулювання митницею статусу уповноваженого (схваленого) експортера».

Угода про Асоціацію, зокрема, передбачає низку заходів, направлених на захист українського виробника та його комфортний перехід до зони вільної торгівлі з ЄС. Зокрема, з 1 січня 2016 р. Україна скасувала мита на імпорт 70 відсотків товарів походженням з ЄС, в той же час решта чутливих для України товарів залишається на перехідних періодах (тривалістю від 1 до 7 років) або з режимом обмежень відповідно до графіка, встановленого у Додатку 1-А до Угоди.

Для захисту особливо чутливих товарів впроваджено тарифні квоти для імпорту до України окремих видів сільськогосподарської продукції походженням з держав-членів ЄС та затверджено «Порядок контролю за використанням тарифної квоти». Відповідно до Додатка 1-А Угоди Україна впроваджує тарифні квоти для імпорту в Україну цукру, свинини та м'яса птиці з держав-членів ЄС. Це дає можливість українському виробнику адаптуватися до нових умов роботи та протягом перехідного періоду (до 7 років з моменту підписання Угоди) облаштувати виробництво для гідної конкуренції із європейською сільськогосподарською продукцією. Згідно з вищезгаданим Порядком, розподіл квот здійснюється без людського втручання програмно-інформаційним комплексом, що входить до складу Єдиної автоматизованої інформаційної системи ДФС. Інформація щодо загальних обсягів та залишку невикористаної тарифної квоти щоденно оновлюється на офіційному веб-порталі ДФС України.

Урядом розроблений механізм застосування спеціальних захисних заходів, передбачених Угодою щодо окремих видів товарів, які обкладаються експортним митом. Це дозволить Україні протягом 15 років з дати набрання чинності Угодою застосовувати спеціальні заходи у формі додаткового збору до вивізного (експортного) мита (якщо сумарний обсяг експорту з України до ЄС по кожному визначеному коду УКТЗЕД перевищує граничний обсяг) із поступовим зниженням розміру додаткового збору до «0» щодо шкіряної сировини, насіння соняшнику, брухту легованих чорних металів, брухту кольорових металів та напівфабрикатів з їх використанням, сталі нержавіючої, міді.

Передбачено поступове анулювання ставок вивізного (експортного) мита для живої худоби та шкіряної сировини, насіння деяких видів олійних культур, брухту легованих чорних металів, брухту кольорових металів та напівфабрикатів з їх використанням, відходів та брухту чорних металів протягом десяти років.

Угода про асоціацію в частині запровадження вільної торгівлі між Україною та державами-членами Європейського Союзу для українського бізнесу означає, в першу чергу, можливість виходу на достатньо сильно захищений (в тому числі і рівнями увізних мит) ринок держав-членів ЄС та вигравати порівняно з товарами ЄС не лише в якості, а й у ціні.

Крім того, домовленості щодо вільної торгівлі передбачають також і проведення Україною низки реформ, в першу чергу, в сфері технічного регулювання, санітарних та фітосанітарних заходів, підвищення стандартів якості та безпечності продукції.

Крім того, визнання української продукції на такому великому та цікавому для всіх держав світу ринку, як ЄС, автоматично означає спрощений вихід української продукції на ринки третіх країн.

Водночас, зона вільної торгівлі з ЄС не означає автоматичного збільшення експорту та поживлення торгівлі. Вільна торгівля з ЄС – це можливість:

- виходу на один з найбільших, найпотужніших та найбільш захищених ринків світу;
- конкурувати на рівних умовах та нарощувати обсяги експорту до одного з найважливіших торговельних партнерів України;
- збільшення кола потенційних споживачів української продукції;
- знаходження нових партнерів та диверсифікації своїх експортних потоків з метою мінімізації ризиків у разі неможливості доступу на ринки певних країн СНД;
- спрощення процесів залучення технологічних та інноваційних рішень, що реалізуються у країнах ЄС;
- зменшення нетарифних обмежень у торгівлі сільськогосподарською продукцією у рамках співробітництва у сфері санітарних та фітосанітарних заходів;
- покращення доступу до якісної імпортової техніки, насіння, засобів захисту рослин тощо; збереження суверенітету у визначенні та здійсненні зовнішньоекономічної політики.

Підставою для застосування до українських товарів торговельних преференцій є наявність сертифікату походження (переміщення) товарів EUR.1, який з 1 січня 2016 року видають митні органи на безоплатній основі.

З метою організації повноцінного функціонування системи визначено місця видачі сертифікатів – 162 підрозділи митниць, які максимально наближені до потенційних експортерів/виробників.

Важливим фактором є те, що наявність сертифіката з перевезення товарів з України EUR.1 не вимагається у випадках, якщо:

- загальна фактурна вартість партії товарів, походженням з України, не перевищує 6 000 євро (для отримання преференцій в країнах ЄС експортер самостійно декларує походження товарів з України в декларації інвойсі, текст якої наведено в додатку IV до Угоди);

- експортер має статус уповноваженого (схваленого) відповідно до статті 23 Правил походження;

- в країнах ЄС товари оподатковуються за нульовою ставкою ввізного мита Митного тарифу (за винятком положень Правил походження щодо кумуляції та квот).

До запровадження вільної торгівлі українська продукція при ввезенні до ЄС багато років користувалася преференціями в рамках Генералізованої системи преференцій ЄС (GSP).

Відповідно до законодавства ЄС пільговий режим GSP продовжуватиме діяти паралельно з режимом вільної торгівлі впродовж двох років (до 31 грудня 2017 р. включно).

За низкою товарів, враховуючи перехідні періоди, буде вигідніше певний час експортувати в рамках GSP режиму, оскільки ставка GSP буде нижчою від зниженої відповідно до Угоди про асоціацію. Тому перед здійсненням експорту важливим є перевірити ставки ввізного мита ЄС та режими.

Підсумки 2016 р. підтвердили сформовану протягом 2015 р. тенденцію виходу двосторонньої торгівлі між Україною та ЄС на перше місце в загальному міжнародному товарообігу України.

Так, за 2016 р. експорт товарів до країн ЄС становив 13497,7 млн дол. США і збільшився порівняно з 2015 р. на 3,7 % (на 482,5 млн дол.), імпорт – 17138,2 млн дол. та збільшився на 11,8 % (на 1808,0 млн дол.). Негативне сальдо становило 3640,5 млн дол. (у 2015 р. також негативне – 2315,0 млн дол.).

У загальному обсязі зовнішньоторговельних операцій частка країн ЄС порівняно з 2015 р. збільшилась і становила в експорті 37,1 %, в імпорті – 43,7 % (за 2015 р. відповідно 34,1 % та 40,9 %).

Найбільші обсяги експорту до країн ЄС склали продукція агропромислового комплексу та харчової промисловості – 30,5 % від загального обсягу експорту, недорогоцінні метали та вироби з них – 22,9 %, чорні метали та вироби з них – 21,9 %, електричні та механічні машини – 14,7 %.

Найбільші експортні поставки здійснювались до Польщі – 16,3 % від загального обсягу експорту до країн ЄС, Італії – 14,3 %,

Німеччини – 10,5 %, Угорщини – 7,8 %, Іспанії та Нідерландів – по 7,4 %, Румунії – 5,3 % та Чехії – 4,2 %. Проти 2015 р. обсяг експорту товарів серед найбільших країн-партнерів збільшився до Румунії на 25,8 %, Угорщини – на 15,8 %, Польщі – на 11,3 % Нідерландів – на 10,0 % та Німеччини – на 7,2 %.

Найвагоміші обсяги імпорту товарів із країн ЄС склали механічні та електричні машини – 21,1 % від загального обсягу імпорту, продукція хімічної та пов'язаних з нею галузей промисловості – 17,8 %, мінеральні продукти – 15,2 %, товари агропромислового комплексу та харчової промисловості – 10,0 %, засоби наземного транспорту, літальні апарати, плавучі засоби – 8,9 %.

Найбільші імпортні поставки серед країн ЄС здійснювались із Німеччини – 25,2 % від загального обсягу імпорту до країн ЄС, Польщі – 15,7 %, Франції – 8,9 %, Італії – 7,9 %, Угорщини – 4,7 % та Великої Британії – 4,1 %.

Обсяг імпорту товарів проти 2015 р. серед найбільших країн-партнерів збільшився із Франції на 71,4 %, Італії – на 39,1 %, Великої Британії – на 24,4 %, Польщі – на 15,9 % та Німеччини – 8,6 %.

У 2016 році експорт послуг до країн-членів ЄС становив 2950,9 млн дол. США і збільшився порівняно з 2015 р. на 0,8 % (на 23,0 млн дол.), імпорт – 2336,7 млн дол. та зменшився на 15 % (на 413,4 млн дол.). Позитивне сальдо становило 614,2 млн дол. (у 2015 р. – 177,8 млн дол.). Частка послуг, наданих країнам ЄС, збільшилась у загальному обсязі експорту послуг і становила 30,6 %, в імпорті – зменшилась і склала 44,0 % (у 2015 р. відповідно, 30,1 % та 49,8 %).

Найбільші обсяги експорту послуг країнам ЄС припадали на транспортні послуги – 37,8 % від загального обсягу експорту послуг країнам ЄС, з переробки матеріальних ресурсів – 22,8 %, у сфері телекомунікації, комп'ютерні та інформаційні – 20,0 % та ділові – 11,7 %. Серед країн ЄС найбільші обсяги послуг надавались Німеччині – 16,3 % від загального обсягу експорту послуг, Великій Британії – 15,4 % та Кіпру – 7,8 %.

Порівняно з 2015 р. обсяг експорту послуг серед країн-партнерів ЄС збільшився до Швеції на 49,9 %, Естонії – на 25,4 % та Польщі – на 23,2 %. Натомість зменшилися його обсяги до Болгарії на 38,3 %, Великої Британії – на 18,1 % та Кіпру – 8,2 %. Найбільшу частку в загальному обсязі імпорту послуг від країн ЄС становили транспортні послуги – 23,8 % від загального обсягу імпорту послуг країн ЄС, послуги, пов'язані з фінансовою діяльністю, – 17,2 %, ділові – 16,6 % та послуги, пов'язані з подорожами, – 10,6 %.

Серед країн ЄС найбільші обсяги послуг були отримані від Великої Британії – 23,3 % від загального обсягу імпорту послуг країн ЄС, Німеччини – 14,2 %, Кіпру – 10,5 %. Проти 2015 р. зросли обсяги імпорту послуг з Чехії на 56,3 %, Ірландії – на 47,2 %, Польщі – на 36,1 %. Одночасно скоротилися обсяги послуг, одержаних від Німеччини, на 38,2 %, Великої Британії – на 24,1 %.

У 2016 році в економіку України інвесторами з країн ЄС вкладено 1972,0 млн дол. США прямих інвестицій (акціонерного капіталу), що складає 45 % від загального обсягу надходжень в Україну.

До основних країн-інвесторів, на які у 2016 році припадає 68% загального обсягу надходжень прямих інвестицій з країн ЄС, належать Кіпр – 427,7 млн дол., Велика Британія – 403,9 млн дол., Нідерланди – 255,0 млн дол. та Австрія – 249,9 млн дол.

Обсяг надходжень прямих інвестицій (акціонерного капіталу), що здійснили підприємства-резиденти України в економіку країн ЄС у 2016 році, становив 11,4 млн дол., або 55 % загального обсягу надходжень з України. Найбільші обсяги надходжень прямих інвестицій упродовж 2016 року українські підприємства здійснили до Кіпру – 7,5 млн дол., Австрії – 1,6 млн дол., Угорщини – 1,0 млн дол. та Польщі – 0,9 млн дол. [32].

Важливими драйверами зростання експорту до ЄС у 2016 р. були такі галузі: легка і деревообробна промисловість, машинобудування, АПК та харчова промисловість. Причому, важливо, що в експорті до ЄС спостерігалася позитивна тенденція до розширення товарних позицій, в першу чергу за рахунок продукції з вищим ступенем переробки та доданої вартості. Зокрема, це стосується продукції машинобудування, легкої та харчової промисловості. Найбільший внесок у зростання експорту до ЄС зробили такі товари: соняшникова олія, автомобільні запчастини, електричне обладнання, вироби з деревини, проводи ізольовані, кабелі, електричні водонагрівачі, меблі для сидіння тощо.

На ринок ЄС поступово почали виходити або принаймні виявляти зацікавленість нові компанії, які раніше в ЄС не експортували, у тому числі малі та середні підприємства. Україна досягла успіхів в отриманні дозволів експортувати до ЄС більшість товарів тваринного походження. У 2016 році для вітчизняних виробників відкрився європейський ринок молочної продукції.

Що стосується використання Україною тарифних квот для сільськогосподарської та харчової продукції, то поки українські експортери використовували можливості лише 26 із 40 тарифних квот.

Найбільш затребувані квоти, які швидко вичерпуються українськими експортерами, – мед, соки, оброблені томати, борошно, зернові. Також у 2016 році розпочалося використання тарифних квот на цукрову кукурудзу, цукрові продукти, молочні продукти, крохмаль, висівки, оброблені продукти з цукру, оброблену продукцію з зернових, часник тощо.

Європейська Комісія 29.09.2016 року оприлюднила проект Регламенту ЄП та Ради ЄС про надання Україні додаткових торговельних преференцій, які мають діяти три роки.

У рамках автономних торговельних преференцій, законопроект ЄС передбачає запровадження додаткових нульових тарифних квот на імпорт агрохарчової продукції, походженням з України (31 тарифна лінія), а також зниження до 3 % увізного мита ЄС на імпорт української промислової продукції (23 тарифних ліній).

Серед товарів, на які будуть запроваджені додаткові нульові квоти є: мед (+3 000 т); виноградний сік (+ 500 т); кукурудза, кукурудзяне борошно та гранули (+650 000 т); ячмінна крупа та борошно (+7 800 т); оброблені томати (+5 000 т); овес (+4 000 т); пшениця м'яка, пшеничне борошно та гранули (+100 000 т); ячмінь, ячмінне борошно та гранули (+350 000 т).

Лібералізація імпорту з України на такі товари:

- добрива, за виключенням карбаміду з масовою часткою азоту більше 45 %;
- взуття (скасування увізного мита до 0 %);
- пігменти і препарати на основі діоксиду титану (скасування увізного мита до 0 %);
- мідні та алюмінієві вироби (скасування увізного мита до 0 %);
- електронна апаратура для відтворення зображення (скасування увізного мита до 0 %) [28].

Усі товари, які імпортуються на митну територію ЄС, в обов'язковому порядку повинні відповідати усім вимогам Європейського Союзу, спрямованим на забезпечення захисту споживачів. Ці вимоги суттєво різняться залежно від конкретного товару, але у цілому можуть бути згруповані за напрямками: технічні вимоги; екологічні вимоги; вимоги у сфері санітарних та фітосанітарних заходів.

Крім того, до певних видів продукції на рівні ЄС встановлюються маркетингові стандарти, а також застосовуються імпорتنі обмеження, що також можуть розглядатися як механізми захисту внутрішнього ринку від імпортних товарів, якість і безпека яких не відповідає вимогам Євросоюзу.

Незважаючи на тарифну лібералізацію, перешкодою для виходу українських товарів на ринок ЄС залишаються саме нетарифні бар'єри. Мається на увазі різниця у технічних регламентах, стандартах, системах оцінки відповідності, системах контролю якості та безпеки продукції, а також в підходах до функціонування ринку як таких. Так, якщо говорити про промислову продукцію, то, незважаючи на позитивні кроки на шляху до підписання Угоди АСАА (Угоди про оцінку відповідності та прийнятність промислових товарів), українські товари поки не можуть бути сертифіковані в Україні для імпорту в ЄС.

Із продуктами харчування ситуація ще складніша. Тут виробник не просто повинен забезпечити відповідність товару певним вимогам щодо якості та безпечності (як у випадку з промисловою продукцією), а відповідні стандарти мають бути запроваджені на рівні держави. Ще одним нетарифним бар'єром, з яким часто стикаються українські виробники на шляху експорту продукції до ЄС, є адміністрування тарифних квот.

Особливо актуально це для тих товарів, щодо яких необхідно отримувати імпорتنу ліцензію, що її повинен отримувати не український експортер, а європейський імпортер.

Варто наголосити, що до заходів нетарифного регулювання також можна віднести приватні стандарти, що діють незалежно від законодавчого регулювання в ЄС. Наприклад, йдеться про необхідність дотримуватися певних соціально-економічних, екологічних та моральних принципів при виробництві товару, для того щоб мати доступ до полиць окремих супермаркетів.

Євроінтеграційні процеси, що справляють безпосередній вплив на економіку України, зумовили потребу в обґрунтуванні нових стратегій та механізмів забезпечення діяльності підприємств на внутрішньому та зовнішньому ринках, які повинні узгоджуватись з політикою зміцнення безпеки держави і необхідністю інтеграції національної економіки у світове господарство.

Окрім зовнішніх викликів та бар'єрів виходу вітчизняних підприємств на міжнародні ринки збуту існує ряд внутрішніх проблем, які необхідно подолати суб'єктам господарювання.

Рівень конкурентоспроможності продукції вітчизняних підприємств в переважній більшості не відповідає сучасним вимогам через використання застарілих технологій і обладнання, трудомісткість продукції, невідповідність вітчизняних стандартів та ви-

мог до безпеки і якості продукції європейському досвіду, неналежну систему контролю якості продукції та нерозвинуті інтеграційні зв'язки між суб'єктами ринку.

Низька інвестиційна привабливість, відсутність можливостей залучення недорогих фінансових ресурсів є основними факторами, які перешкоджають машинобудівним підприємствам освоїти європейський ринок. Окрім того, очікується, що технічний перехід вітчизняних підприємств на європейські стандарти вимагатиме додаткового фінансування. З огляду на сучасний стан української економіки, зокрема, нестачу фінансових ресурсів та низькі кредитні рейтинги країни, підприємствам буде важко залучити необхідні кошти. В свою чергу, Угода про асоціацію не передбачає спеціальної програми фінансової допомоги для вирішення цієї проблеми. За цих умов, державна політика України має бути спрямованою на підтримку економіки країни.

У 2016 році з метою гармонізації вітчизняного законодавства та наближення умов функціонування вітчизняних підприємств до європейських стандартів було здійснено ряд заходів. Зокрема, з метою зменшення технічних бар'єрів у торгівлі та наближення українських виробників промислової продукції до ринку ЄС встановлено єдині правові та організаційні засади розроблення, прийняття та застосування технічних регламентів і процедур оцінки відповідності; приведено у відповідність до вимог ЄС та СОТ національні вимоги щодо розроблення та застосування технічних регламентів та оцінки відповідності; здійснюється поступовий перехід від обов'язкової сертифікації продукції до системи оцінки відповідності. У січні 2016 року набув чинності Закон України «Про метрологію та метрологічну діяльність», у лютому – Закон України «Про технічні регламенти та оцінку відповідності».

Цим законом встановлено:

- єдині правові та організаційні засади розроблення, прийняття та застосування технічних регламентів і процедур оцінки відповідності;
- здійснення оцінки відповідності згідно із європейськими вимогами і положеннями Угоди про технічні бар'єри в торгівлі СОТ;
- відміну централізованої реєстрації сертифікатів відповідності в державній системі сертифікації.

Закон відкриває перед українським виробником можливість проходження в Україні випробувань та отримання сертифікатів, які будуть визнаватися ЄС. Це дозволить зменшити витрати бізнесу на

отримання відповідної документації проходження процедур сертифікації та оцінки відповідності.

Із 27 актів європейського секторального законодавства, визначених Додатком III до Угоди про асоціацію, на сьогодні в Україні прийнято 24 технічних регламенти, з яких 22 вже є обов'язковими до застосування.

З метою спрощення умов ведення бізнесу та на виконання Законів України «Про технічні регламенти та оцінку відповідності» та «Про метрологію та метрологічну діяльність» прийнято 58 актів законодавства. На постійній основі забезпечується гармонізація національних стандартів з міжнародними і європейськими, в першу чергу тих, добровільне застосування яких є доказом відповідності продукції вимогам технічних регламентів, аналогічних відповідним директивам Нового та Глобального підходів. Так, у 2016 році було прийнято 1443 національних стандарти, з них – 1320 національних стандартів, ідентичних міжнародним та європейським стандартам.

Національним органом зі стандартизації та офіційним представником міжнародної організації зі стандартизації ISO і єдиним офіційним розповсюджувачем серед підприємств України електронних та паперових копій міжнародних стандартів в Україні є Українське агентство зі стандартизації.

За 2016 рік національному органу стандартизації вдалося покращити результати щодо затвердження нових стандартів та підвищення власної ефективності і фінансової стабільності. Крім того, у 2016 р. було створено сім нових технічних комітетів стандартизації, а станом на 01.01.2017 в Україні діяло 183 технічних комітети (з них 30 – неактивні). Для спрощення продажу стандартів створений онлайн-магазин Українського агентства зі стандартизації, на сторінці якого наданий час можна замовити стандарт.

Також протягом 2016 р. впроваджена і низка практичних кроків, які сприяють досягненню цілей співробітництва між Україною та ЄС. Зокрема, розпочато запровадження системи «єдиного вікна» для здійснення різних видів державного контролю на основі застосування електронних технологій. Середній час на прийняття рішення контролюючим органом щодо здійснення відповідного виду контролю скоротився приблизно до чотирьох годин. Затверджено Порядок здійснення фото-, відеофіксації митних та інших формальностей, які проводяться контролюючими органами, який зобов'язує митні органи проводити таку фіксацію при проведенні формальностей митними та іншими контролюючими органами.

Внесено зміни до актів КМУ (постанова від 25.05.2016 р. № 341), які унеможливили безпідставне проведення огляду (переогляду) товарів, транспортних засобів комерційного призначення митними органами України, визначивши необхідність одержання від правоохоронних органів відповідного та обмеживши часові рамки для проведення такого огляду до чотири-рьох годин. Розпочато процес імплементації ратифікованої у 2015 р. Угоди СОТ про спрощення процедур торгівлі. У вересні 2016 р. розпочато процедуру приєднання України до конвенції Пан-Євро-Мед [15].

Таким чином, на сучасному етапі потенціал поглибленої та всеохоплюючої угоди про вільну торгівлю (ПВЗВТ) між Україною та ЄС ще не використовується повністю, оскільки на заваді експорту до ЄС все ще багато нетарифних бар'єрів. Тому подальшим пріоритетом діяльності уряду є продовження реформ для збільшення доступу українських товарів до ринку ЄС у межах ПВЗВТ, які були розширені, зокрема за рахунок: додаткових автономних преференцій (АТП); зменшення нетарифних бар'єрів, зокрема пов'язаних з СФЗ та ТВТ (для цього плануємо виконання стратегії по СФЗ, підписання Угоди АСАА, адаптацію законодавства у сфері експорту послуг та державних закупівель, де передбачено повне відкриття ринку ЄС після проведеної гармонізації); підтримка виходу малих та середніх підприємств на ринок ЄС.

Отже, соціально-економічні перетворення, які характеризують сучасний стан та тенденції розвитку національної і міжнародної економіки, потребують приведення в дію всіх резервів використання трудового, фінансового і виробничого потенціалу, що є неможливим без успішного створення системи управління фінансово-господарською діяльністю підприємств.

Управління фінансово-господарською діяльністю підприємства є одним з найбільш значимих функціональних напрямів системи фінансового менеджменту, яка, на наш погляд, досить тісно пов'язана з іншими системами управління. Безперечно, управління фінансово-господарською діяльністю органічно входить до системи управління всіма аспектами операційної, інвестиційної та фінансової діяльності підприємства. Воно відображає всі відносини, що входять до сфери фінансової діяльності підприємства і являє собою систему принципів та методів розробки і реалізації управлінських рішень, пов'язаних із забезпеченням такого стану фінансових ресурсів і активів, їх формування та розподілу, яка б дозволила підприємству розвиватися на основі зростання прибутку

та капіталу при збереженні платоспроможності і кредитоспроможності та забезпечення і підтримання його фінансової рівноваги [30, с. 123]. Найбільшу увагу у системі заходів, спрямованих на фінансову стабілізацію, слід приділити етапу відновлення і зміцнення рівня фінансової стійкості підприємства – запоруки усунення неплатоспроможності й фундаментальної основи фінансової стратегії на прискорення економічного зростання.

Також, ефективність адаптивних реакцій підприємства на зміну економічної ситуації, його здатність до виживання чи стабільної роботи залежать від забезпечення системи управління інформацією про його стан та перспективи діяльності, існуючі й потенційні проблеми, альтернативні сценарії розвитку. За таких умов діагностика, що має яскраво виражений цільовий характер, покликана не лише сформулювати інформаційну систему підтримки прийняття управлінських рішень, яка ґрунтується на комплексному та систематичному дослідженні усіх сторін фінансово-господарської діяльності підприємства, а й визначити способи впливу на фінансові параметри його роботи [18, с. 1]. Важливим елементом організації фінансово-господарської діяльності вітчизняних підприємств є формування якісної системи планування.

Процес планування діяльності підприємств включає багато складових: виробництво і реалізація продукції, її собівартість, забезпеченість трудовими, матеріальними і фінансовими ресурсами, фінансові результати роботи, фінансовий стан підприємства, його інвестиційна діяльність. Оскільки планування являє собою процес підготовки рішень про цілі, способи і методи їх досягнення шляхом ціленаправленої порівняльної оцінки різних альтернативних варіантів дій в передбачувальних умовах і їх прийняття завжди пов'язано із використанням ресурсів, то ресурси підприємства і являються в більшій мірі предметом планування на підприємстві.

У системі планування фінансове планування посідає ключове місце. Оскільки воно є кінцевим етапом планування в цілому, то саме фінансове планування зважає і оцінює в грошовому виразі доцільність пропонованого майбутнього порядку роботи підприємства, коригує перелік заходів у інших (попередніх) елементах планування (план продажу, план виробництва, маркетинговий план, кадровий план тощо). Фінансове планування виходить з цілей ризик-менеджменту, ресурсного потенціалу і поточних фінансових можливостей підприємств [9].

В системі нових форм планування фінансово-господарської діяльності важливе місце відводиться системі складання бюджетів підприємств, які орієнтовані на отримання оптимального прибутку і збереження позицій підприємства на ринку товарів та послуг.

Таким чином, варто зазначити, що в сучасних умовах господарювання вітчизняні підприємства потерпають від кризових явищ в економіці країни, значного ослаблення підприємницького сектору та дефіциту фінансових ресурсів. У таких умовах, проблема якісної перебудови фінансово-господарської діяльності, переорієнтації розвитку підприємництва вимагає детального аналізу специфіки функціонування суб'єктів господарювання, виявлення основних проблем на шляху їх зростання, пошуку методів сприяння, стимулювання та управління їх діяльністю. Основу такої моделі управління повинна становити ефективна система планування та інформаційна система підтримки прийняття рішень щодо раціонального розміщення та ефективного використання фінансових ресурсів, прискорення оборотності активів і капіталу, підтримки достатнього рівня платоспроможності та фінансової стійкості, формування позитивного іміджу підприємства в діловому світі та забезпечення економічної стабільності його розвитку.

4.3. Система оподаткування та її вплив на фінансово-господарську діяльність підприємств

Система оподаткування підприємств як інструмент державного регулювання економічних і соціальних процесів має відображати інтереси держави, підприємницьких структур та громадян. В той час практика свідчить про низький рівень ефективності вітчизняної моделі оподаткування підприємств, її неадекватність умовам функціонування ринкового господарства. Тому реформування оподаткування сьогодні знаходяться в числі важливих фінансово-економічних проблем, від позитивного вирішення яких значною мірою залежить доля трансформаційних процесів в Україні.

На сьогодні існує багато недоліків в оподаткуванні підприємницької діяльності, що призводить до збільшення тіньового сектора економіки, тобто до ведення нелегальної діяльності і повного ухиляння від сплати податків, порушення податкового законодавства і зменшення суми податків, яку необхідно перерахувати до бюджету (виплата більшої частини заробітної плати «у конвертах»).

Податки є надзвичайно важливою, багатоаспектною категорією, економічним підґрунтям розвитку країни, джерелом її фінансових можливостей, оскільки держава повинна гарантовано мати певний обсяг фінансових ресурсів для виконання функцій, передбачених конституцією країни. Саме за допомогою податків можна стимулювати або стримувати розвиток певних галузей економічної діяльності, впливати на структури національної економіки, створювати сприятливі умови для економічного зростання країни [34, с. 235].

Як ефективний інструмент державного регулювання ринкової економіки, вони виконують важливу роль у забезпеченні фінансової стабільності та досягненні соціального добробуту громадян і тим самим впливають на економічну безпеку держави.

Зважаючи на значущість і поширеність податків, вони привертають увагу як зарубіжних, так і вітчизняних науковців. Свого часу шотландський економіст А. Сміт визначив податки як плату за послуги держави. Д. Рікардо вважав, що податки – та частина продукту землі і праці, яка надходить в розпорядження уряду.

Висловлювались про податки, німецькі економісти К. Маркс та Ф. Енгельс, вдаючись до метафори: «Податок – це п'ятий бог поряд із власністю, родиною, порядком і релігією. У податках втілене економічно виражене існування держави».

Теорія колективних потреб суттєво змінила погляди на сутність податку. Так, за Ф. Нітті, податок є тією частиною багатства, яку громадяни дають державі і місцевим органам для задоволення колективних потреб. Серед російських вчених цієї теорії дотримувались А. Буковецький, А. Соколовська та П. Мікеладзе. Варто наголосити, що саме ця теорія використовується як основа визначення податку в сучасний період.

Економіст С. В. Барулін, вважає, що податок є своєрідною ціною монополістичної купівлі-продажу послуг державою при виконанні своїх функцій.

К. Р. Макконелл та С. Л. Брю розглядали податки як примусову сплату уряду господарством або фірмою грошових коштів (чи передача послуг і товарів), в обмін на які господарства чи фірма безпосередньо не отримують товари чи послуги, при цьому така сплата не є штрафом, що накладений судом за незаконні дії [25, с. 37].

Засновник російської фінансової науки І. Озеров стверджував, що податки – «це обов'язкові платежі, які піддані сплачують державі для виконання покладених на неї функцій». С. Онисько зазначає, що податки – це обов'язкові платежі, які стягуються до

бюджетів усіх рівнів з юридичних і фізичних осіб у безспірному порядку [27, с. 12].

Сучасні науковці трактують поняття «податок» по-різному. Зокрема, у своїх дослідженнях В. М. Мельник розглядає податки як систему економіко-правових відносин з приводу перерозподілу створеного продукту, у ході яких провадиться вилучення частини доходів юридичних та фізичних осіб на користь держави для її забезпечення і вторинного перерозподілу на користь окремих юридичних і фізичних осіб та на громадські потреби.

Т. М. Мараховська трактує податки як обов'язкові платежі, що стягуються державою відповідно з податковим законодавством з юридичних і фізичних осіб на основі обов'язковості, безоплатності, безповоротності до бюджету та державних цільових фондів для фінансування потреб держави.

Ю. В. Тимошенко розглядає податки як форму економічних відносин між державою та фізичними і юридичними особами щодо обов'язкових грошових внесків до бюджетів різних рівнів за законодавчо визначеними ставками та у встановлені терміни з передачею державі права власності на грошові внески з метою фінансового забезпечення виконання нею своїх функцій.

Відповідно до ст. 6 Податкового кодексу України (ПКУ), податок – це обов'язковий безумовний платіж до відповідного бюджету, що справляється з платників податку [5].

Отже, у вузькому значенні податок – це індивідуальний безповоротний платіж нецільового характеру, що справляється до бюджетів різних рівнів. Збором (платою, внеском) є обов'язковий платіж до відповідного бюджету, що справляється з платників зборів, з умовою отримання ними спеціальної вигоди, у тому числі внаслідок вчинення на користь таких осіб державними органами, органами місцевого самоврядування, іншими уповноваженими органами та особами юридично значимих дій [5].

На податки покладено ряд функцій, котрі вони повинні виконувати (див. табл. 4.2).

Фіскальна функція є дуже важливою для характеристики податків, їх суспільного призначення. Для реалізації цієї функції важливе значення має постійність і стабільність надходження коштів у розпорядження держави. Фіскальна функція податків полягає в мобілізації коштів у розпорядження держави та формуванні централізованих фінансових ресурсів для забезпечення виконання функцій держави.

Сутність функцій податків

Назва функції	Сутність та короткий опис
Фіскальна	Згідно з цією функцією податки виконують своє головне призначення – наповнення доходної частини бюджету, доходів держави для задоволення потреб суспільства. Основна ознака цієї функції – її стабільність, що дозволяє формувати надходження податків до бюджету на постійній, стабільній засаді
Регулююча	Виявляється в наданні пільг з оподаткування окремим галузям та виробникам, враховуючи їхні перспективи, діяльність, рівень прибутковості тощо
Розподільча	Своєрідне відображення фіскальної функції –наповнити скарбницю держави, щоб потім розподілити одержані кошти. Ця функція дуже щільно переплітається з регулюючою; наприклад, через непрямі податки створюються умови для перерозподілу коштів одних платників іншим (акцизи)
Стимулююча (дестимулююча)	Створює орієнтири для розвитку або згортання виробництва, діяльності. Як і регулююча, ця функція може бути пов'язана із застосуванням пільг, зміною об'єкта оподаткування, зменшенням бази оподаткування
Контрольна	Контроль за фінансово-господарською діяльністю організацій і громадян, а також за джерелами доходів і витратами

Вона реалізується через розподіл частини валового національного продукту.

Фіскальна функція податків забезпечує:

- досягнення максимально можливого балансу між доходами та видатками бюджету країни;
- формування фінансових ресурсів, необхідних для забезпечення реалізації державою покладених на неї функцій;
- досягнення високого рівня соціальної інфраструктури в державі;
- стабілізацію регіонального рівня соціального забезпечення громадян;
- фінансування освіти, науки, культури, охорони здоров'я.

З огляду на цю функцію, податки повинні відповідати таким вимогам, як:

- рівнонапруженість – надходження податків повинно бути рівномірним протягом бюджетного року;

- стабільність – визначаються гарантії того, що передбачені законом податкові надходження будуть отримані у повному обсязі;
- рівномірність – податки повинні рівномірно надходити по всіх територіальних рівнях.

Податки найбільш яскраво проявляють свою сутність у контексті виконання регулюючої функції, адже через надання преференцій малому та середньому бізнесу, створення податкових пільг для інноваційно-інвестиційної діяльності, запровадження важеної амортизаційної політики можна посилити інтереси визначених суб'єктів господарювання до їх економічної діяльності, що в цілому сприятиме вивільненню додаткового обсягу фінансових ресурсів і сприятиме розширеному виробництву [34, с. 235].

Розподільча функція податків полягає у перерозподілі суспільних доходів між різними категоріями населення, тобто відбувається передача засобів на користь більш слабких і незахищених категорій громадян за рахунок покладання податкового тягаря на більш сильні категорії платників. У підсумку відбувається вилучення частини доходу одних і передача його іншим. Розподільча функція закладена в сутності кожного податку. Адже всі податки пов'язані з процесами перерозподілу вартісних пропорцій національного продукту між платниками податків та державою. Причому розміри цих вартісних пропорцій безпосередньо регулюються за допомогою податків [21, с. 38].

Стимулююча (дестимулююча) функція створює орієнтири для розвитку або згортання виробничої діяльності. Як і регулююча, вона може бути пов'язана із застосуванням механізму пільг, зміною об'єкта оподаткування, зменшенням оподаткованої бази.

Стимулююча функція полягає у створенні, завдяки податковій політиці, певних преференцій, які активізують економічні процеси в країні. Вона знаходить свою реалізацію через систему податкових пільг. Надання таких переваг може відбуватися:

- за окремими видами обов'язкових платежів (нульова ставка податку на додану вартість при експорті товарів, робіт, послуг);
- у розрізі різних категорій платників (спрощена система оподаткування – для дрібних підприємців);
- залежно від певних територій (часткове або повне звільнення платників, зареєстрованих у вільних економічних зонах та територіях пріоритетного розвитку від обумовленого переліку податкових платежів) [37].

Податкові пільги повинні підштовхнути підприємства та організації до збільшення витрат на інноваційну діяльність, якщо зазначені підприємства вже займалися інноваціями, або розпочати власну інноваційну діяльність. Також податкові пільги повинні дати додатковий стимул інвесторам вкладати кошти в підприємства, що провадять інноваційну діяльність.

Податковим пільгам притаманні такі характерні риси, як: обмежена сфера застосування, стимулююча спрямованість, екстериторіальність та мобільність [17, с. 14].

Податкове стимулювання є доцільним для таких суб'єктів господарювання, які:

- виробляють інноваційну продукцію;
- використовують інноваційні технології;
- впроваджують управлінські та економічні нововведення, спрямовані на підвищення ефективності їх діяльності;
- є фінансовими посередниками, які кредитують інноваційно та інвестиційно активні підприємства.

Дестимулююча функція полягає у збільшенні податкового тягаря, як однієї із перепон розвитку економічних процесів. Найбільш яскраво вона проявляється при сповідуванні державою протекціонізму – митної політики, яка має на меті обмеження імпорту з інших країн та стимулювання експорту продукції власного виробництва. На практиці ця мета досягається завдяки маніпулюванню із ставками імпортного та експортного митного тарифу.

Використання податків як фінансових інструментів має ґрунтуватися на оптимальному поєднанні критеріїв фіскальної достатності, економічної ефективності, соціальної справедливості. Перший полягає у формуванні адекватного бюджетної моделі суспільного розвитку податкового механізму, тобто рівень та обсяг фіскального втручання не повинні приводити до зменшення величини бюджетних надходжень. Другий ґрунтується на створенні сприятливих умов для розвитку підприємництва, підвищення його ефективності як основної передумови нарощування економічного потенціалу країни. Третій зумовлений потребою реалізації соціальних гарантій населенню, насамперед малозабезпеченим його верствам, шляхом диференціації податкового навантаження залежно від реальної платоспроможності платників – фізичних осіб. Водночас, виступаючи засобами тиску та інструментами втручання в розподільчі і перерозподільчі фінансові процеси, податки сигналізують про кількісні та якісні співвідношення між складовими вартісної

структури суспільного відтворення. Як наслідок, це створює передумови для використання податків як інструментів контролю [21].

Контрольна функція полягає в тому, що держава здійснює контроль за фінансово-господарською діяльністю організацій і громадян, а також за джерелами доходів і витратами. Завдяки грошовій оцінці сум податків можливе кількісне зіставлення показників доходів з потребами держави у фінансових ресурсах. Завдяки контрольній функції оцінюється ефективність податкової системи, забезпечується контроль за видами діяльності і фінансових потоків. Саме через контрольну функцію оподаткування виявляється необхідність внесення змін у податкову систему і бюджетну політику [5].

Відповідно до Податкового кодексу України в країні встановлено загальнодержавні та місцеві податки та збори.

До загальнодержавних належать податки та збори, що встановлені Податковим кодексом і є обов'язковими до сплати на усій території України, а саме: податок на прибуток підприємств; податок на доходи фізичних осіб; податок на додану вартість; акцизний податок; екологічний податок; рентна плата.

До місцевих належать податки та збори, що встановлені відповідно до переліку і в межах граничних розмірів ставок, визначених Податковим кодексом, рішеннями сільських, селищних, міських рад та рад об'єднаних територіальних громад, що створені згідно із законом та перспективним планом формування територій громад, у межах їх повноважень і є обов'язковими до сплати на території відповідних територіальних громад.

До місцевих податків належать податок на майно; єдиний податок. До місцевих зборів належать: збір за місця для паркування транспортних засобів; туристичний збір.

Система оподаткування – це сукупність податків і зборів (обов'язкових платежів) до бюджетів різних рівнів, а також до державних цільових фондів, що стягуються в порядку, встановленому відповідними законами держави.

У вузькому сенсі під системою оподаткування мається на увазі один з можливих варіантів сплати податків, який може вибрати підприємство (або приватний підприємець), якщо його діяльність відповідає певним критеріям.

Відповідно до Податкового кодексу України підприємство може перебувати на загальній або спрощеній системі оподаткування.

Спрощена система оподаткування, обліку та звітності є особливим механізмом справляння податків і зборів, що встановлює

заміну сплати окремих податків і зборів, встановлених Податковим кодексом, на сплату єдиного податку у визначеному порядку та умовах, з одночасним веденням спрощеного обліку та звітності [5].

Загальну систему оподаткування обирають ті суб'єкти господарювання, які добровільно не обрали спрощену систему оподаткування або для яких встановлені обмеження стосовно застосування інших систем оподаткування.

Застосування загальної системи оподаткування передбачає сплату усіх податків та зборів, які передбачено діючим податковим законодавством відповідно до специфіки діяльності підприємства та ведення бухгалтерського обліку на загальних засадах.

Елементами оподаткування, через які здійснюється вплив податків на фінансово-господарську діяльність підприємств, є: об'єкт оподаткування, база оподаткування, ставки податку, джерело сплати податку, строки сплати податку, податкові пільги, штрафні санкції за порушення податкового законодавства.

Дія названих елементів оподаткування виявляється на таких показниках фінансово-господарської діяльності підприємств: собівартість і ціна продукції, обсяг реалізації, прибуток від реалізації, платоспроможність і фінансова стійкість підприємства, іммобілізація обігових засобів, залишки нереалізованої продукції, обсяг залучення кредитів, чистий прибуток, використання прибутку.

У сучасних умовах політичної та економічної нестабільності України, що розгорнулись на тлі процесу асоціації держави із Європейським Союзом та перспективою набуття членства у ньому, надзвичайно актуальним є виконання взятих на себе зобов'язань Україною щодо приведення до відповідності та уніфікацією вітчизняних законодавчих норм із європейськими стандартами, у тому числі і щодо змін у податковій системі. Окрім того, активне залучення вітчизняними урядовцями міжнародних кредитів об'єктивно змушує посилювати податковий тягар з метою забезпечення платоспроможності України як позичальника таких ресурсів, що знаходить своє відображення у економічному розхитуванні ситуації, скороченні прогнозованого рівня валового внутрішнього продукту на 7–10 % у 2015 році.

З метою запобігання дефолту об'єктивною необхідністю стало якісне реформування економіки країни через трансформацію податкової системи. За цих умов одним із найважливіших завдань є побудова ефективних взаємовідносин між платниками податків та державою. Гострою проблемою у цих умовах є створення балансу

між наповненням у достатній мірі державного та місцевих бюджетів доходами, які б забезпечили нормальне функціонування держави та зменшення тягаря оподаткування, покращення інвестиційного клімату, відновлення довіри бізнесу до влади та скорочення тіньового сектора економіки України. Саме тому, основну увагу варто зосередити на питаннях доцільності та ефективності сучасного реформування податкової системи, а також реальності їх виконання.

Згідно зі ст. 351 Угоди про асоціацію, Україна має вдосконалити процедури відшкодування ПДВ для уникнення накопичення заборгованості, забезпечення ефективного збору податків і посилення боротьби з податковим шахрайством, а також ухилянням від сплати податків. У статті 352 регламентовано зобов'язання України адаптувати політику протидії та боротьби із контрабандою підакцизних товарів, зокрема поступове зближення акцизних ставок на тютюнові вироби.

Для виконання взятих зобов'язань Україною в 2016 році зроблено наступне:

1) розроблено проект закону України «Про внесення змін до Податкового кодексу України (щодо оподаткування тютюнових виробів)». Законопроект створює умови для наближення ставок акцизного податку на тютюн до стандартів країн-членів ЄС та передбачає збільшення адвалорної ставки акцизного податку на тютюнові вироби на три відсоткових пункти (з 12 % до 15 %). Вирівнювання акцизів на тютюнові вироби до рівня ЄС призведе до скорочення їх споживання та покращення стану здоров'я громадян;

2) схвалено концепцію запровадження електронної акцизної марки – автоматизованої системи контролю за обігом підакцизних товарів (розпорядження КМУ від 6 липня 2016 р. № 497-р). Запровадження автоматизованої системи «Електронна акцизна марка» забезпечить комплексний контроль-попереджувальний моніторинг у сфері обігу підакцизних товарів (алкогольних напоїв та тютюнових виробів), який охопить кожний етап їх переміщення від виробника чи імпортера до кінцевого споживача. Запровадження нововведення забезпечить створення єдиного інформаційного простору та формування бази даних про обіг алкогольних напоїв і тютюнових виробів, що має стати дієвим важелем у боротьбі з контрафактною та контрабандною продукцією. Передбачається, що поліпшення процедури адміністрування податків призведе до зниження податкового тиску на компанії, зокрема на компанії-експортери, які сьогодні мають значні проблеми із відшкодуванням ПДВ;

3) прийнято у першому читанні проект закону України «Про внесення змін до Податкового кодексу України щодо мінімізації впливу на адміністрування надходжень до бюджету» (№ 4516). Законом пропонується знизити вартість митних платежів щодо ввезення товарів без оподаткування митними платежами у ручній поклажі та/або у супроводжуваному багажі з 1000 євро до 430 євро через пункти пропуску, відкриті для повітряного і морського сполучення, та на рівні 300 євро замість 500 євро – через інші пункти пропуску; збільшити з 6 до 12 місяців період, протягом якого товари у зв'язку з переселенням на постійне місце проживання в Україну ввозяться без оподаткування митними платежами, та зменшити період постійного проживання на території країни, з якої прибув громадянин; встановити дворічний термін для звільнення від оподаткування митними платежами товарів, що входять до складу спадщини, а також встановити перелік товарів, які не звільнюються від оподаткування; спростити процес адміністративного оскарження рішень контролюючих органів за рахунок подання відповідної скарги лише до центрального апарату ДФС (на сьогодні така заява подається до контролюючого органу обласного рівня та центрального апарату ДФС);

4) скасовано положення про присутність представників контролюючого органу за місцем розташування акцизних складів, в яких здійснюються операції з паливом. Внесено зміни до підпункту 230.2 ст. 230 Податкового кодексу України. Для цього прийнято наказ Мінфіну від 17 листопада 2016 р. № 976 «Про визнання таким, що втратив чинність, наказу Міністерства фінансів України від 10 квітня 2015 р. № 416», зареєстрований у Мін'юстс України 6 грудня 2016 р. за № 1575/29705;

5) розроблено проект постанови КМУ «Про затвердження Порядку ведення Єдиного державного реєстру витратомірів-лічильників та рівнемірів-лічильників рівня пального у резервуарі, передачі облікових даних з витратомірів-лічильників та рівнемірів-лічильників електронними засобами зв'язку»;

6) прийнято Закон України «Про внесення змін до Податкового кодексу України щодо покращення інвестиційного клімату в Україні» (від 21.12.2016 р. № 1797-VIII);

7) у зв'язку із запровадженням системи електронного адміністрування реалізації пального відповідно до закону України «Про внесення змін до Податкового кодексу України та деяких законодавчих актів України щодо забезпечення збалансованості бюджет-

них надходжень у 2016 році» (від 24 грудня 2015 р. № 909), доповнено перелік платників акцизного податку особами, які здійснюють оптове постачання пального; змінено одиниці виміру пального, на яке встановлено ставки акцизного податку, з кілограмів на літри, приведені до температури 15 °С [15].

Набрав чинності 01.01.2017 р. закон України «Про внесення змін до Податкового кодексу України та деяких законодавчих актів України щодо забезпечення збалансованості бюджетних надходжень у 2017 році». Цим законом внесено зміни до закону України від 19 грудня 1995 року № 481/95-ВР «Про державне регулювання виробництва і обігу спирту етилового, коньячного і плодового, алкогольних напоїв та тютюнових виробів», а саме:

- скасовано спеціальну звітність для суб'єктів господарювання роздрібною торгівлі алкогольними напоями та тютюновими виробами;

- плата за ліцензію на право оптової торгівлі для малих крафтових пивоварень з обсягом виробництва до 3000 гектолітрів на рік складе 30000 грн;

- суб'єкти господарювання, які виробляють виноматеріали, можуть отримувати ліцензію на виробництво спирту коньячного, а також здійснювати оптову торгівлю спиртом коньячним власного виробництва за наявності ліцензії на виробництво (без окремої ліцензії на оптову торгівлю вартістю 500000 грн.);

- скасовано обов'язковість сертифікації алкогольної продукції [1].

Набрав чинності 1 січня 2017 р. закон України від 21 грудня 2016 р. № 1797-VIII «Про внесення змін до Податкового кодексу України щодо покращення інвестиційного клімату в Україні».

Законом внесено зміни в частині адміністрування податку на нерухоме майно, відмінне від земельної ділянки, зокрема:

- звільнено від оподаткування нерухомість у зоні АТО та на лінії зіткнення на період з 14 квітня 2014 р. та до закінчення проведення АТО;

- надано пільги деяким категоріям оздоровчих закладів;

- встановлено ставку у розмірі 1,5 % розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законом на 1 січня звітного (податкового) року, за 1 м² бази оподаткування.

Розширено перелік об'єктів житлової та/або нежитлової нерухомості, які не є об'єктом оподаткування. До нерухомості, яка не є об'єктом оподаткування, додано:

– об'єкти нежитлової нерухомості державних та комунальних дитячих санаторно-курортних закладів та закладів оздоровлення та відпочинку дітей, а також дитячих санаторно-курортних закладів та закладів оздоровлення і відпочинку дітей, які знаходяться на балансі підприємств, установ та організацій, які є неприбутковими і внесені контролюючим органом до Реєстру неприбуткових установ та організацій. У разі виключення з Реєстру неприбуткових установ та організацій декларація подається платником податку протягом 30 календарних днів з дня виключення, а податок сплачується починаючи з місяця, наступного за місяцем, в якому відбулося виключення;

– об'єкти нежитлової нерухомості державних та комунальних центрів олімпійської підготовки, шкіл вищої спортивної майстерності, центрів фізичного здоров'я населення, центрів з розвитку фізичної культури і спорту інвалідів, дитячо-юнацьких спортивних шкіл, а також центрів олімпійської підготовки, шкіл вищої спортивної майстерності, дитячо-юнацьких спортивних шкіл і спортивних споруд всеукраїнських фізкультурно-спортивних товариств, їх місцевих осередків та відокремлених підрозділів, що є неприбутковими та включені до Реєстру неприбуткових установ та організацій. У разі виключення таких установ та організацій з Реєстру неприбуткових установ та організацій декларація подається платником податку протягом 30 календарних днів з дня виключення, а податок сплачується починаючи з місяця, наступного за місяцем, в якому відбулося таке виключення;

– об'єкти нежитлової нерухомості баз олімпійської та паралімпійської підготовки. Перелік таких баз має затвердити Кабінет міністрів України.

Законом внесено зміни в частині спрощеної системи оподаткування, зокрема:

1) передбачено, що при розрахунку загальної кількості найманих осіб у фізичної особи – підприємця – платника єдиного податку не враховуються працівники, призвані на військову службу під час мобілізації, на особливий період;

2) встановлено ставки єдиного податку для платників першої групи у відсотках до розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого законом на 01 січня податкового року;

3) підвищено ставки єдиного податку для платників IV групи:

– для ріллі, сіножатей і пасовищ (крім ріллі, сіножатей і пасовищ, розташованих у гірських зонах та на поліських тери-

торіях, а також сільськогосподарських угідь, що перебувають в умовах закритого ґрунту) з 0,81 до 0,95;

– для ріллі, сіножатей і пасовищ, розташованих у гірських зонах та на поліських територіях з 0,49 до 0,57;

– для багаторічних насаджень (крім багаторічних насаджень, розташованих у гірських зонах та на поліських територіях) з 0,49 до 0,57;

– для багаторічних насаджень, розташованих у гірських зонах та на поліських територіях з 0,16 до 0,19;

– для сільськогосподарських угідь, що перебувають в умовах закритого ґрунту з 5,4 до 6,33.

Підставою для нарахування єдиного податку платникам четвертої групи є дані земельного кадастру та/або дані з державного реєстру речових прав на нерухоме майно. Центральні органи виконавчої влади у сфері земельних відносин та у сфері державної реєстрації речових прав на нерухоме майно, щомісяця, але не пізніше 10 числа наступного місяця, а також за запитом відповідного контролюючого органу за місцезнаходженням земельної ділянки подають інформацію, необхідну для обчислення і справляння податку у порядку, встановленому КМУ.

Законом внесено зміни в частині адміністрування податку на додану вартість, зокрема:

– передбачено механізм зупинення органами Державної фіскальної служби України реєстрації «ризикових» податкових накладних в Єдиному реєстрі податкових накладних та відновлення реєстрації за умови надання платником відповідних пояснень та доказів (з 1 квітня по 1 липня 2017 р. працюватиме в тестовому режимі);

– бюджетне відшкодування ПДВ здійснюватиметься органами казначейства автоматично за єдиним реєстром у хронологічному порядку надходження заявок без попереднього висновку органів ДФС (але після того, як запрацює механізм зупинення «ризикових» податкових накладних);

– збільшено до 365 днів строк реєстрації податкових накладних та удосконалено механізм застосування штрафних санкцій;

– доповнено перелік реквізитів податкової накладної кодом УКТ ЗЕД;

– помилки у реквізитах податкових накладних, які не заважають ідентифікувати операцію, не будуть підставами для відмови у реєстрації;

– скасовано застосування спецрежиму ПДВ для сільгосп-підприємств та передбачено перехідні норми для колишніх спецрежимників, а саме:

– термін закриття рахунків у Системі електронного адміністрування ПДВ – з дня, наступного за граничним терміном сплати податкових зобов'язань за грудень 2016 року;

– реєстрація податкових накладних та/або розрахунків коригування до податкових накладних у ЄРПН, складених спецрежимниками, за операціями з постачання сільськогосподарських товарів/послуг, має бути здійснена не пізніше 15 січня 2017 року;

– сума від'ємного значення за операціями з постачання сільськогосподарських товарів/послуг, сформована спецрежимниками за результатами звітного (податкового) періоду за грудень 2016 року (IV квартал 2016 р.), переноситься до податкової звітності наступного звітного (податкового) періоду, у якій відображаються розрахунки з бюджетом [2].

Незважаючи на позитивні зрушення в податковій системі доцільно продовжити розпочаті реформи, зокрема:

– змінити базу нарахування податків через застосування спеціальних вагових коефіцієнтів. Тобто витрати, пов'язані із інноваційною діяльністю, будуть мати зазначені вагові коефіцієнти, тим самим вони збільшуватимуть загальні витрати підприємства, а відповідно зменшать платіж з податку на прибуток підприємств;

– впроваджувати новітні технології оптимізації податкового навантаження підприємств. Зокрема, застосування методу зменшення податкового зобов'язання після нарахування податку та збору, що є ще одним шляхом надання податкових пільг;

– звільнити від сплати податків та зборів інноваційно-активні підприємства на період здійснення інноваційних проектів;

– запровадити диференційовані ставки податків;

– реально зменшити кількість податків та зборів;

– спростити систему електронного адміністрування ПДВ;

– забезпечити стабільність податкового законодавства.

Список використаних джерел

1. Про внесення змін до Податкового кодексу України та деяких законодавчих актів України щодо забезпечення збалансованості бюджетних надходжень у 2017 році [Електронний ресурс] : закон України

від 20.12.2016 р. № 1791–VIII – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1791>

2. Про внесення змін до Податкового кодексу України щодо покращення інвестиційного клімату в Україні [Електронний ресурс] : закон України від 21.12.2016 р., № 1797–VIII. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua>

3. Про зовнішньоекономічну діяльність [Електронний ресурс] : закон України від 16.04.1991 № 959–XII. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/959-12>

4. Податковий кодекс від 02.12.2010 № 2755–VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>

5. Податковий кодекс України [Електронний ресурс] : від 2.12.2010 р. № 2755–VI / Верховна Рада України. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2755-17/>

6. Азаренкова Г. М. Фінанси підприємств / Г. М. Азаренкова, Т. М. Журавель, Р. М. Михайленко. – Київ : Знання-Прес, 2004. – 291 с.

7. Актуальні питання обліку, аналізу і аудиту: теорія та практика : монографія. У 2 т. / за ред. П. Й. Атамас. – Дніпропетровськ : ФОП Дробязко С.І., 2014. – Т. 1. – 216 с.

8. Аранчій В. І. Фінанси підприємств : навч. посібник / В. І. Аранчій. – Київ : Професіонал, 2004. – 304 с.

9. Багацька К. В. Фінансове планування як складова фінансового механізму підприємств / К. В. Багацька // Удосконалення фінансового механізму системи АПК в умовах активізації глобалізаційних процесів : монографія. – Львів : Магнолія 2006, 2015. – С. 23–40.

10. Бандурка О. М. Фінансова діяльність підприємства : підручник / О. М. Бандурка, М. Я. Коробов, П. І. Орлов, К. Я. Петрова. – 2-ге вид., перероб. і доп. – Київ : Либідь, 2002. – 384 с.

11. Бендар М. М. Фінанси підприємств : навч. посібник / М. М. Бендар. – Київ : ЦУЛ, 2010. – 352 с.

12. Вінник О. М. Господарське право : курс лекцій / О. М. Вінник. – Київ : Атіка, 2004. – 624 с.

13. Господарське право України : підручник. У 2 ч. / О. Б. Андрєєва, Ю. М. Жорнокуй, О. П. Гетманець та ін. – Харків : Харк. нац. ун-т внутр. справ, 2014. – 340 с.

14. Загородній А. Г. Фінансово-економічний словник / А. Г. Загородній, Г. Л. Вознюк. – Київ : Знання, 2007. – 1072 с.

15. Звіт про виконання Угоди про асоціацію між Україною та ЄС за 2016 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.kmu.gov.ua

16. Зятковський І. В. Фінансова діяльність суб'єктів господарювання : навч. посібник / І. В. Зятковський, Л. І. Зятковська, М. В. Романів. – Чернівці : Золоті литаври, 2007. – 274 с.

17. Іванов Ю. Б. Сучасне оподаткування: мотиваційний аспект : монографія / Ю. Б. Іванов, О. А. Єськов. – Харків : ВД «ІНЖЕК», 2007. – 328 с.

18. Кость Я. О. Діагностика фінансово-господарської діяльності промислового підприємства : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : 08.00.04 / Я. О. Кость / Нац. техн. ун-т України «КПІ». – Київ, 2011. – 20 с.

19. Кравчук О. М. Фінансова діяльність суб'єктів підприємництва : навч. посібник / О. М. Кравчук, В. П. Лещук – Київ : ЦУЛ, 2010. – 504 с.

20. Крамаренко Г. О. Фінансовий менеджмент / Г. О. Крамаренко, О. Є. Чорна. – Київ : Центр навч. л-ри, 2006. – 520 с.

21. Крупей Н. С. Економічна сутність податків та їх функції / Н. С. Крупей // Наукові записки / Національного університету «Острозька академія». Сер.: Економіка. – 2012. – Вип. 19. – С. 36–40.

22. Лист Голови комітету Верховної Ради з питань фінансів і банківської діяльності В. Альошина № 06-10/565 від 01.10.2001 [Електронний ресурс] // Бізнес-Бухгалтерія: право – податки – консультації. – 2001. – № 41/2. – Режим доступу: <http://uazakon.com/document/spart24/inx24436.htm>

23. Лист Міністерства закордонних справ № 72/14-612/1-2980 від 30.11.2015 Щодо тимчасового застосування міжнародного договору [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/rada/show/v2980321-15/paran2#n2>

24. Любенко Н. М. Фінанси підприємств : навч. посібник / Н. М. Любенко. – Київ : ЦУЛ, 2005. – 264 с.

25. Манів З. О. Економіка підприємств : навч. посібник / З. О. Манів, І. М. Луцький. – Київ : Знання, 2004. – 580 с.

26. Непочатенко О. О. Фінанси підприємств: підручник / О. О. Непочатенко, Н. Ю. Мельничук. – Київ : Центр навч. л-ри, 2013. – 504 с.

27. Онисько С. М. Податкова система : підручник / С. М. Онисько, І. М. Тофан, О. В. Грицина ; за заг. ред. С. М. Онисько. – Львів : «Новий світ – 2000», 2004. – 310 с.

28. Міністерство економічного розвитку та торгівлі України [Електронний ресурс] : офіц. веб-сайт – Режим доступу: <http://www.me.gov.ua/>

29. Партин Г. О. Фінанси підприємств : навч. посібник / Г. О. Партин, А. Г. Загородній. – 2-ге вид., перероб. і доп. – Київ : Знання, 2006. – 379 с.

30. Плаксюк О. Економічні методи управління фінансово-господарською діяльністю підприємства [Електронний ресурс] / О. Плак-

сюк // Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету. Серія: Економічні науки. – 2015. – Вип. 40 (1). – С. 122–128.

31. Правове регулювання господарсько-фінансової діяльності підприємства : монографія / В. І. Торкатюк, Г. В. Стадник, А. Л. Шутенко та ін. ; за заг. ред. В. І. Торкатюка ; Харк. нац. акад. міськ. госп-ва. – Харків : ХНАМГ, 2011. – 346 с.

32. Стан зовнішньоекономічних відносин із країнами Європейського Союзу у 2016 році [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

33. Терещенко О. О. Фінансова діяльність суб'єктів господарювання : навч. посібник / О. О. Терещенко. – Київ : КНЕУ, 2003. – 554 с.

34. Тимошенко О. В. Вплив системи оподаткування підприємства на економічну безпеку держави / О. В. Тимошенко // Бізнес Інформ. – 2014. – № 9. – С. 234–240.

35. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони від 27.06.2014 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/984_011

36. Фінанси підприємств / кер. авт. кол і наук. ред. А. М. Поддєрьогін. – 4-те вид., перероб. та доп. – Київ : КНЕУ, 2002. – 571 с.

37. Фрадинський О. А. Основи оподаткування : навч. посібник / О. А. Фрадинський. – Львів : Новий світ – 2000, 2010. – 345 с.

38. Хачатурян С. В. Сутність фінансових ресурсів та їх класифікація / С. В. Хачатурян // Фінанси України. – 2003. – № 4. – С. 77–81.

Розділ 5.

КОНКУРЕНТНИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ В ЕФЕКТИВНОМУ РОЗВИТКУ ІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ

5.1. Стан конкурентного потенціалу підприємств машинобудування

Машинобудування є однією із важливих комплексних галузей промисловості, яка включає: верстатобудування, приладобудування, енергетичне, металургійне, хімічне і сільсько-господарське машинобудування. Рівень розвитку машинобудування є одним із ключових показників економічного і, насамперед, промислового розвитку країни, оскільки характеризує його матеріально-технічну базу, економічну безпеку, є базисом зростання продуктивності праці та соціального розвитку країни, а також формує найважливіші питомі показники валового внутрішнього продукту.

За сучасних умов господарювання нарощування конкурентного потенціалу є пріоритетним напрямом розвитку економіки України. Машинобудівний комплекс України об'єднує систему науково-дослідних, конструкторсько-технологічних організацій; охоплює 11267 підприємств, з яких 146 – великих, 1834 – середніх та 9287 – малих; понад 22 % зайнятого промислово-виробничого персоналу, 13,4 % загального обсягу промислової продукції та понад 15 % вартості основних виробничих фондів [1, с. 144].

У машинобудуванні зосереджено майже 15 % вартості основних засобів та понад 21 % загальної кількості найманих працівників промисловості (без малих підприємств) – понад 585 тис. осіб у 2015 р. Машинобудівні підприємства виготовляють на сьогодні близько 3,5 тис. найменувань машин та обладнання, у тому числі близько 2 тис. модернізованих та понад 500 нових моделей машин та обладнання для агропромислового комплексу. Технічні засоби, що виготовляються або можуть виготовлятися, дають змогу механізувати до 85 % робіт у сільському господарстві.

Машинобудівна промисловість відрізняється від інших галузей низкою специфічних особливостей, які впливають на її розміщення. По-перше, ця галузь – наукоємна, її розвиток може бути швидким і ефективним за умови впровадження у виробництво наукових досягнень. А для цього потрібна інтеграція (об'єднання, спільна робота) науково-дослідних інститутів з конструкторськими бюро й заводами, по-друге, ця галузь – трудомістка. Для її розвитку потрібні трудові ресурси високої кваліфікації і тривалий час для виготовлення готової продукції. По-третє, ця галузь – металоємна. Вона потребує значної кількості чорних і кольорових металів. По-четверте, машинобудування має широкі виробничі зв'язки, або кооперацію, з різноманітними підприємствами як своїми, так і з підприємствами інших галузей, що дають метал, пластмасу, гуму.

Сектор машинобудування є одним з найбільших секторів української переробної промисловості. У 2015 р. валова додана вартість (ВДВ) у машинобудуванні становила 5,5 млрд дол. США або 44,6 млрд грн, що становило 3,5 % від загальної ВДВ та 25 % від ВДВ у переробній промисловості. Хоч це число може видатись відносно невеликим, слід мати на увазі, що загальне значення цього сектора для ВВП України є більшим, оскільки сектор також використовує товари і послуги, вироблені в інших галузях української економіки. Згідно з Держстатом, загальний обсяг випуску продукції сектора – включаючи вартість всіх витрат на виробництво, незалежно від їх походження – склав 19,4 млрд дол. США в 2015 році [5, с. 112]. Загальна зайнятість у секторі складала 585 тис. осіб (5,5 % від загальної чисельності робочої сили) у 2015 р. Крім абсолютного розміру, економічна цінність сектора для країни визначається його здатністю генерувати багатство. Зі статичної точки зору, це найкращим чином відображається в концепції продуктивності (праці) – величини створеної ВДВ в розрахунку на одного працівника. Продуктивність праці залежить від капіталовкладень та інтенсивності застосування знань (технологій) в секторі, а також динаміки конкуренції на світових ринках. З метою підвищення національного багатства, в інтересах країни є сприяння секторальному переходу від менш до більш продуктивних секторів, або ж туди, де продуктивність є нижчою за потенціальну – підвищення продуктивності окремих секторів.

Продуктивність у секторі машинобудування (рис. 5.1), і навіть на рівні більшої агрегації – в переробній промисловості – в Україні знаходиться на рівні, що є нижче середнього по країні і при

чому на досить низькому рівні. При значенні цього показника у 82 тис. грн, продуктивність праці у машинобудуванні у 2015 р. становила лише 79 % від продуктивності праці у переробній промисловості (103,7 тис. грн на одного працівника) і 67 % від загальнонаціональної середньої продуктивності (121,7 тис. грн. на одного працівника).

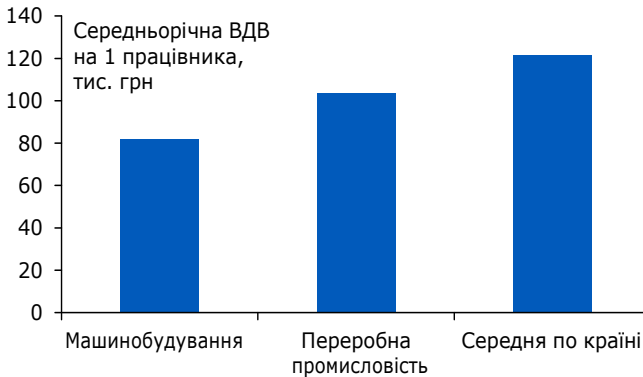


Рис. 5.1. Продуктивність праці у машинобудуванні, переробній промисловості та середня для країни (середньорічна ВДВ на працівника, тис. грн)

* розраховано автором розділу за [5, 9]

Зазвичай, машинобудування і переробна промисловість є відносно капіталоємними та технологічними секторами, демонструючи вищу за середню продуктивність праці. Наприклад, продуктивність праці у переробній промисловості Німеччини становила 94,4 тис. дол. США у 2015 році, або 115 % від середньої національної продуктивності та була більш, ніж у сім разів вища за продуктивність української переробної промисловості. Таким чином, ця статистика свідчить про величезний дефіцит продуктивності, спричинений дефіцитом капіталовкладень та технологій в українське машинобудування та переробну промисловість.

Дефіцит капіталу та технологій в Україні, швидше за все, викликаний дією двох факторів: низькими витратами на робочу силу, що є стимулом для ефективного поєднання виробничих факторів в бік більш трудомісткого виробництва до того моменту, поки витрати на робочу силу не стануть зростати. Також, поганий доступ до кредитування та високі відсоткові ставки знижують стимули інвестувати в основний капітал. Неформальні факти підтверджують

точку зору стосовно існування значного дефіциту капіталовкладень в українському машинобудуванні: наприклад, компанія «Мотор Січ», виробник двигунів для літаків та гелікоптерів, досі використовує ручне полірування лопаток компресорів, тоді як на Заході цей процес було автоматизовано десятиріччя тому. Також, коли компанія «Луганськтепловоз» працювала на повну потужність, кількість її персоналу складала величезні 40 тис. осіб.

Таким чином, можна зробити висновок, що існує величезний простір для здійснення інвестицій та підвищення конкурентного потенціалу сектора машинобудування, що також, ймовірно, приведе до зростання його міжнародної конкурентоспроможності. Звичайно, конкурентоздатність по ціні може бути досягнута за рахунок низьких витрат на робочу силу, але більш капіталоемне і технологічне виробництво, скоріш за все, підвищить якісну конкурентоздатність і зробить внесок у підвищення заробітних плат та економічного зростання в Україні. Конкурентний потенціал українського машинобудування з його багаторічною історією і значним технологічним ноу-хау сьогодні використовується далеко не в повній мірі.

Сектор машинобудування в Україні складається з декількох підгалузей (рис. 5.2), що є окремими галузями промисловості, такі як автомобілебудівна чи літакобудівна промисловість. Шість підгалузей можуть бути ідентифіковані згідно офіційної статистики [9], які ми для зручності пронумеруємо: 1) залізничне машинобудування; 2) виробництво літаків, космічних апаратів і суден; 3) автомобілебудівна промисловість; 4) виробництво машин і устаткування; 5) виробництво електричного устаткування; 6) виробництво електронної та оптичної продукції.

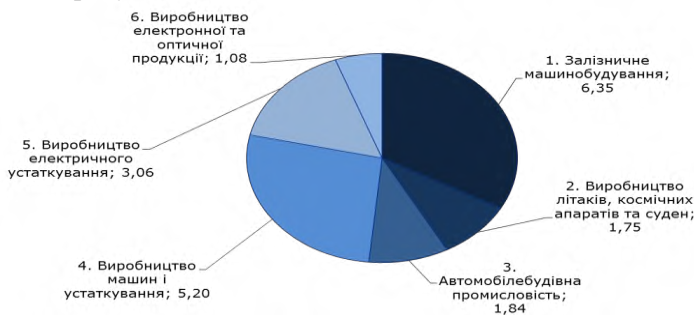


Рис. 5.2. Випуск продукції підгалузями машинобудування в Україні (млрд дол. США, 2015 р.)

* розраховано автором розділу за [5, 9]

Щоб отримати уявлення про розмір цих шести підгалузей, ми порівнюємо їх обсяги випуску продукції, оскільки для цього показника існують більш деталізовані дані, ніж для ВДВ. Можна виділити один факт: на підгалузі 1–3, що пов'язані з транспортним сектором в сукупності припадає біля 10 млрд дол. США, або біля 52 % від загального випуску продукції машинобудування у 2015 р. Транспортне машинобудування можна вважати найголовнішою руйнівною силою українського машинобудування. Лише випуск продукції у підгалузі транспортного машинобудування окремо склав 6,35 млрд дол. США, або ж 33 % від загального обсягу випуску українського машинобудування у 2015 р. Ця підгалузь промисловості головним чином виробляє залізничні вагони для російської ширококоліїної системи залізниць і в останні роки отримала значні вигоди від програми модернізації залізничного парку компанії ВАТ «Російські залізниці».

Виробництво літаків, космічних апаратів та суден включає в себе виробництво літаків компанією «Антонов» та виробництво двигунів для гелікоптерів компанією «Мотор Січ», що були незамінними для виробництва російських гелікоптерів у минулому. Сумарний випуск продукції цією галуззю склав 1,75 млрд дол. США.

Машинобудівна промисловість з випуском у 1,84 млрд дол. США у 2015 р. є співставною за розміром із виробництвом літаків, космічних апаратів та суден та включає в себе як компанії-постачальники для іноземних компаній, так і виробництво автомобілів в Україні, часто із використанням іноземних марок, що виробляються українськими компаніями.

Виробництво машин і устаткування із випуском у 5,2 млрд дол. США, що становить 27 % від загального випуску у машинобудуванні є другою найбільшою підгалуззю українського машинобудування з точки зору випуску і об'єднує різні види виробництва машин загального призначення та машин для обробки металів під тиском та для сільського господарства, а також обладнання для ядерних електростанцій, такого як турбін, що не входить до категорії «електричне устаткування».

Виробництво електричного устаткування є третьою по величині підгалуззю із обсягом випуску у 3,1 млрд дол. США або 16 % від загального випуску машинобудування. Ця підгалузь, що є відмінною від виробництва комп'ютерів, електронної та оптичної продукції, виробляє різні види електромоторів та генераторів, а також електричні кабелі та інше електричне обладнання.

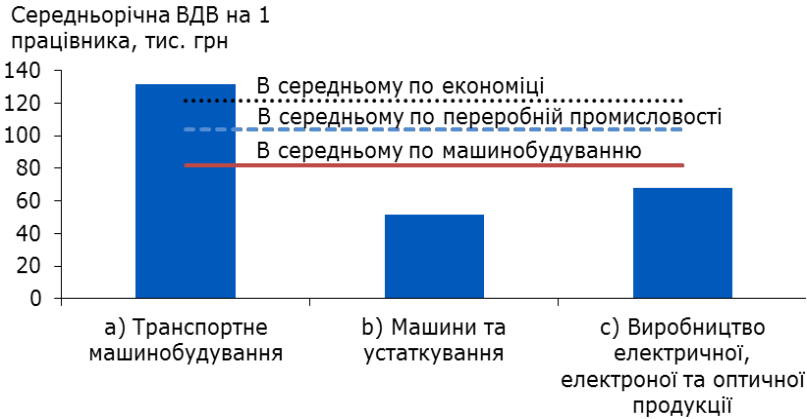


Рис. 5.3. Продуктивність праці (ВДВ на одного працівника) у різних підсекторах машинобудування, 2015 р., тис. грн
розраховано автором розділу за [5, 9]

Виробництво електронної та оптичної продукції нині є найменшою підгалуззю машинобудування із обсягом випуску у 1,08 млрд дол. США у 2015 р. Продуктивність може бути розрахована лише для трьох ширших підсекторів, пронумерованих як а–с (див. рис. 5.3). Підсектор а) включає в себе підгалузі транспортного машинобудування 1–3, підсектор б) еквівалентний підгалузі 4 (машини та устаткування) та підсектор в) включає в себе згадані підгалузі 5 та 6. Можна виділити вищу продуктивність праці в транспортному машинобудуванні, оскільки за цим показником ця підгалузь демонструє набагато кращу ефективність, ніж інші галузі машинобудування і навіть трохи випереджає середній рівень продуктивності по економіці в цілому.

У галузі машинобудування України існує нелінійна залежність продуктивності праці від капіталоозброєності, що пояснюється деякою інертністю подібних величин в масштабах галузі машинобудування і усієї промисловості.

Зниження капіталоозброєності праці в 2009 році супроводжувалося підвищенням продуктивності. Подібний факт може бути пояснений лише використанням резервів накопиченого раніше потенціалу. Причому, подібна тенденція спостерігалася як в галузі машинобудування, так і в промисловості в цілому.

Аналіз даних, наведених у таблиці 5.1, показує, що в Україні чітко простежується тенденція скорочення кількості підприємств

машинобудівного сектора протягом 2012–2014 років. Це пояснюється, у першу чергу, структурними перетвореннями в національній економіці, коли капітал з неефективних сегментів ринку переходить у високоєфективні, в результаті відбувається ліквідація частини машинобудівних підприємств. Паралельно зі скороченням кількості компаній, що працюють у машинобудівній галузі, відбуваються пролонговані процеси зменшення чисельності її працівників.

Таблиця 5.1

**Динаміка показників, які характеризують розвиток
машинобудівної галузі України**

Показник	Рік									
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Обсяг реалізованої промислової продукції, млн грн	21523,1	24492,0	35133,1	53569,3	59668,1	68730,6	98339,9	121780,4	85833,0	116200,8
Індекс промислової продукції, %	118,8	111,3	135,8	128	107,1	111,8	119	100,3	55,1	136,1
Кількість підприємств	10345	10898	11150	11267	11448	11502	11537	11429	11388	11634
Середньорічна кількість найманих працівників, тис. осіб	958	867	810	793	773	776	783	771	765	773
Ступінь зносу основних фондів, %	57,1	59,3	61,4	58,5	62	63,2	68,9	67,2	64,9	66,4
Наявність основних фондів на кінець року, млн грн	50590	52348	54233	48544	58488	62285	89678	91587	83249	85923
Індекс заробітної плати, %	144	140,2	128,3	128,9	128,1	129,2	131	128,8	119,6	124,3
Капіталоозброєність праці, тис. грн	52,81	60,38	66,95	61,22	75,66	80,26	114,53	118,79	108,82	111,16

* розраховано автором розділу за [10, 15–20]

Починаючи з 2006 р., їх кількість скоротилася проти 2013 р. майже на 200 тис. осіб. Однією з передумов став відносно невеликий рівень заробітної плати в машинобудуванні, яка становила у 2013 р. 1 389 грн, що нижче на 165 грн, ніж у цілому по про-

мисловості. У зв'язку з цим відбувається перетікання кадрів в інші «привабливіші» галузі, що негативно відбивається на комплектації підприємства кадрами.

Поряд з цим, ключовою загрозою конкурентоспроможності машинобудівної галузі та відтворювального процесу загалом є продовження експлуатації фізично і морально застарілих основних засобів, що свідчить про відсутність довгоочікуваних структурних перетворень в економіці. Потенціал зростання імпорту інвестиційних товарів і високих темпів збільшення обсягів реалізації продукції машинобудування докризового періоду недостатньою мірою були спрямовані на модернізацію виробничих потужностей.

Таблиця 5.2

**Показники ефективності використання основних засобів
промисловості України**

Показник	Рік								
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<i>Промисловість у цілому:</i>									
– фондovіддача, грн/грн	0,707	0,706	0,824	1,024	1,069	1,124	1,210	1,291	0,932
– фондoємність, грн/грн	1,414	1,416	1,214	0,976	0,936	0,890	0,827	0,775	1,073
– фондooзброєність, тис. грн/особу	69,88	80,02	88,99	99,29	112,03	127,46	160,65	201,38	271,25
– фондo-рентабельність, %	2,39	2,57	2,68	2,74	3,99	4,61	1,02	0,78	–
<i>Добувна промисловість:</i>									
– фондovіддача, грн/грн	0,683	0,320	0,342	0,410	0,502	0,538	0,617	0,838	0,566
– фондoємність, грн/грн	1,463	3,123	2,927	2,441	1,993	1,859	1,620	1,193	1,765
– фондooзброєність, тис. грн/особу	19,06	27,04	26,39	25,45	27,90	30,57	35,00	41,81	55,89
– фондo-рентабельність, %	1,79	1,84	1,98	2,13	4,73	4,65	6,69	0,01	0,34

Продовження таблиці 5.2

Показник	Рік								
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Переробна промисловість:									
– фондовіддача, грн/грн	1,585	0,874	1,114	1,471	1,510	1,499	1,603	1,661	1,062
– фондоємність, грн/грн	0,631	1,144	0,898	0,680	0,662	0,667	0,624	0,602	0,942
– фондоозброєність, тис. грн/особу	73,51	75,36	73,56	74,69	84,70	98,66	126,79	164,44	248,06
– фондо-рентабельність, %	5,24	6,07	5,03	5,25	5,86	5,73	–	–	1,06
Виробництво та розподіл електроенергії, газу та води:									
– фондовіддача, грн/грн	1,361	0,634	0,594	0,583	0,593	0,740	0,764	0,793	0,818
– фондоємність, грн/грн	0,735	1,578	1,684	1,716	1,687	1,352	1,309	1,261	1,222
– фондоозброєність, тис. грн/особу	191,47	194,29	196,38	198,36	221,54	242,54	307,75	376,50	404,09
– фондо-рентабельність, %	–	–	0,02	0,03	0,05	2,36	0,67	0,19	0,22

* розраховано автором розділу за [10, 15–20]

Існуючі темпи оновлення основних фондів галузі (як в промисловості у цілому) на рівні 4–5% за рік в умовах, коли накопичений ступінь їх зносу становить 60 % (див. табл. 5.2), не в змозі забезпечити їх своєчасну заміну.

За період 2007–2015 рр. спостерігається зростання обсягів основних засобів, як по Україні в цілому, так і по промисловості. При цьому їх вартість у фактичних цінах на кінець 2015 р. порівняно з кінцем 2007 р. збільшилася в Україні в 4,3 рази, що значно випереджає зростання за цей же період обсягів основних засобів (у 3,1 рази) в промисловості. У промисловості за цей час найменших змін зазнала вартість основних засобів у добувній (зростання у 2,1 рази), а найбільших – у переробній промисловості (зростання у 3,5 рази) [20, с. 89].

На фоні зростання вартості основних засобів, певні зміни відбулися і в їх структурі. Частка основних засобів промисловості в загальному обсязі основних засобів України з 34 % у 2007 р. зменшилася до 25 % у 2015 р. У промисловості найбільша частка основних засобів припадає на основні засоби переробної промисловості, на другому місці – основні засоби, що задіяні у виробництві та розподіленні електроенергії, газу та води, найменша їх частка в добувній промисловості. За період 2007–2015 років зміни питомої ваги основних засобів галузей промисловості відбувалися нерівномірно (рис. 5.4), але, загалом, спостерігається тенденція щодо зменшення частки основних засобів добувної промисловості (з 19,3 % – у 2007 р. до 13,2 % – у 2015 р.) й основних засобів, що використовуються у виробництві та розподілі електроенергії, газу та води (з 24,7 % – у 2007 р. до 23,5 % – у 2015 р.) при одночасному зростанні частки основних засобів переробної промисловості (з 56 % – у 2007 р. до 63,3 % – у 2015 р.).

Фондовіддача по промисловості в цілому відображає її усереднений рівень за окремими підгалуззями. Незважаючи на те, що за 2007–2015 роки по промисловості в цілому рівень фондovіддачі зростає (крім 2015 р.), що обумовлено перевищенням темпів зростання вартості реалізованої продукції над темпами зростання вартості основних засобів, та через те, що вартість основних засобів оцінювалася за фактичними цінами, фактичне зростання обсягу фондovіддачі значно нижче, ніж наведено в таблиці 5.2.

Рівень фондovіддачі, вищий за одиницю, спостерігається в переробній промисловості, натомість цей показник не перевищує 1 у добувній промисловості й виробництві та розподілі електроенергії, газу та води. Найбільш фондоємною з галузей промисловості є добувна, про що свідчить найвищий у промисловості рівень показника фондоємності (у 2008 р. його значення досягло понад 3 грн/грн). Зростання фондоозброєності як у цілому, так і за окремими галузями промисловості, не стільки обумовлено зростанням вартості основних засобів, скільки постійним скороченням чисельності найманого персоналу. За 2007–2015 роки кількість найманих працівників у промисловості скоротилася майже на 30 %, з 2010 р. тенденції скорочення посилювалися. Так, з 2010 р. по 2015 р. у добувній промисловості кількість найманих працівників скоротилася на 12,2 %, у переробній – на 23,8 %, у виробництві та розподілі електроенергії, газу та води – на 3,8 %.

Показник фондорентабельності показує, яка величина прибутку припадає на 1 грн вартості основних засобів. Зростання фондорентабельності в докризовий період обумовлене перевищенням темпів зростання чистого прибутку над темпами зростання вартості основних засобів промислових підприємств. Зростання темпів розвитку економіки країни у 2010–2013 роки дозволило збільшити обсяги чистого прибутку, отриманого промисловими підприємствами за цей період. У той же час, кризові явища, що спостерігалися в економіці країни наприкінці 2013 р. та впродовж 2014 р., обумовили погіршення фінансових результатів діяльності промислових підприємств: деякі фінансові результати промислових підприємств України були від’ємними. Найбільше їх погіршення спостерігалося в переробній промисловості, замість чистого прибутку в розмірі 22035 млн грн, що отримала галузь у 2015 р., у 2014 р. та у 2013 р. вона отримала збитки в розмірі 10989,1 млн грн та 14113,9 млн грн, відповідно. Водночас, промислові підприємства, задіяні у виробництві та розподіленні електроенергії, газу та води, навіть у кризові роки отримали позитивні фінансові результати, але порівняно з найбільш стабільним 2011 р. у цьому секторі промисловості рівень чистого прибутку у 2014 р. зменшився на 66,2 %, а у 2015 р. – на 57,3 % відповідно. Найкращі фінансові результати отримали підприємства добувного сектора промисловості, у 2014 р. порівняно з 2007 р. його чистий прибуток навіть зріс на 176,9 %.

Незважаючи на виявлені позитивні тенденції в підвищенні ефективності використання основних засобів промисловості, їх стан за останні роки значно погіршився (табл. 5.3).

Таблиця 5.3

Ступінь зносу основних засобів промисловості України, %

Галузь промисловості	Рік								
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Промисловість у цілому, у т.ч.:	51,9	54,5	56,4	58,3	57,9	58,6	59	58	61,8
– добувна	44,4	45,5	49,1	49,6	49,6	49,9	49,8	52,9	46,1
– переробна	55,1	55,4	55,8	59,3	59,2	60	59,7	57,3	64,9
– виробництво та розподіл електроенергії, газу та води	50,5	58,7	62	62	60,6	60,9	62,2	62	62,2

* розраховано автором розділу за [10, 15–20]

З таблиці 5.3 видно, що рівень зносу як у промисловості в цілому, так і окремих її секторах зростає. У той же час темпи оновлення не відповідають потребам у відтворенні зношених основних засобів промисловості (табл. 5.4).

Таблиця 5.4

Коефіцієнт оновлення основних засобів промисловості України, %

Галузь промисловості	Рік							
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Промисловість у цілому, в т.ч.:	3,47	3,57	3,86	5,61	4,98	5,54	6,00	6,48
– добувна	6,13	5,20	5,34	8,44	7,63	7,16	8,12	8,97
– переробна	3,24	3,85	4,46	5,38	5,60	6,25	7,57	7,70
– виробництво та розподіл електроенергії, газу та води	1,92	1,96	1,80	4,26	2,19	3,08	2,12	2,65

* розраховано автором розділу за [10, 15–20]

Через значне зношення основних засобів посилюється технічна та технологічна відсталість промислових підприємств та, зокрема, продукції вітчизняного машинобудування. За рівнем якості, надійності, довговічності та ефективності машини та агрегати західних компаній вже давно перевершують українські. Збільшення критичного рівня зношеності основних виробничих засобів базових підприємств фондозабезпечуючих галузей машинобудування негативно вплинуло на конкурентоспроможність, якість та собівартість продукції всіх промислових підприємств країни.

У перспективі вітчизняних виробників продукції машинобудування з ринку взагалі можуть витиснути іноземні машинобудівники, що призведе до втрати Україною свого технологічного суверенітету при видобутку корисних копалин й виробництві металургійної продукції. Разом з тим, на фоні зниження конкурентоспроможності вітчизняної продукції, обмеження внутрішнього попиту на вітчизняну продукцію машинобудування прослідковуються тенденції до збільшення в іноземних конкурентів фінансово-технічних можливостей для реалізації проектів «під ключ», що істотно знижує трансакційні витрати замовника; великі машинобудівні проекти іноземні конкуренти намагаються реалізовувати від початку до кінця [10, 15–20].

Експорт продукції машинобудування становить 53 % обсягу реалізованої продукції галузі. Продукція експортується до 74 країн світу. При цьому експорт до країн СНД становить 90,8 % загального обсягу експорту, в тому числі до Російської Федерації – 68,2 % загального обсягу експорту (75,1 % експорту до країн СНД).

Машинобудування є сектором промисловості України, що є найбільш залежним від російського ринку з точки зору відсотка випущеної продукції, що експортується до Росії (рис. 5.4.). Крім того факту, що значна частина виробничих потужностей машинобудування знаходиться у східних областях України, які на сьогодні переживають політичні та воєнні потрясіння, також існує чітко виражений ризик, що доступ до російського експортного ринку може бути втрачено у майбутньому через політичні рішення Росії.

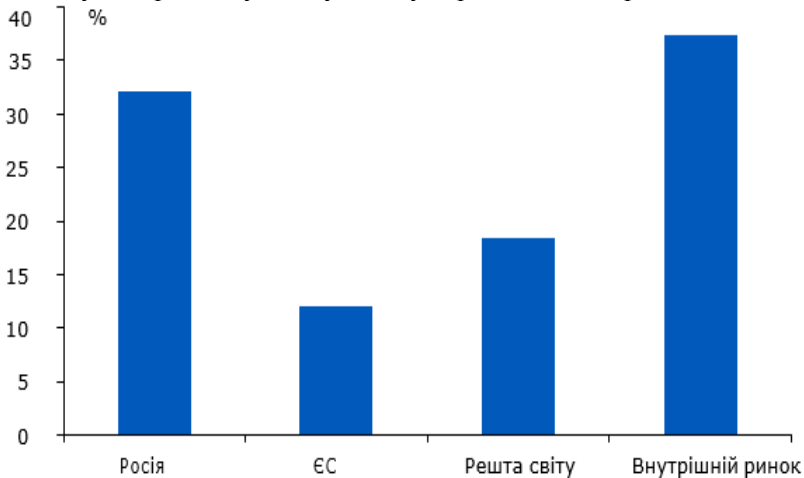


Рис. 5.4. Ринки збуту продукції машинобудівного сектора України (2015 р.)

* розраховано автором розділу за [5, 9]

Через те, що російський ринок є важливим для машинобудування України, можливою є втрата доступу до нього, скоріше за все, буде мати серйозні наслідки для сектора, на який безпосередньо припало 3,5 % від ВВП та 5,5 % від загального рівня зайнятості в Україні у 2015 р. За відсутності державного втручання, раптова втрата доступу на ринки, швидше за все, призведе до надмірного розтягнення у часі потенціалу фірм до адаптації, створить

загрозу для майбутнього розвитку частини компаній, робочих місць та конкурентного потенціалу.

Велика значимість російського ринку значною мірою пояснюється продовженням існування старих економічних зв'язків. Завдячуючи доброму знанню торговельних партнерів, спільним стандартам виробництва та продукції, адаптованої до вимог замовників, такі довготривалі торговельні відносини зазвичай є взаємовигідними і, таким чином, є сенс їх продовжувати, хоч диверсифікація експорту є також бажаною, оскільки це зменшує залежність від одного ринку, а отже і залежність від ризиків та шоків, які притаманні цьому ключовому ринку.

Існують також торговельні зв'язки і з іншими країнами – в 2014 р. вітчизняний сектор машинобудування експортував більш, ніж 30 % своєї продукції до країн інших, ніж Росія, в тому числі 12 % продукції було експортовано до країн ЄС. Однак, вразливість сектора до шоків, що пов'язані з російським ринком досі є високою. Враховуючи, що очікувана здатність внутрішнього ринку споживати більшу кількість продукції є обмеженою, для повної компенсації можливої втрати експорту до Росії експорт до ЄС та до решти країн світу має бути приблизно подвоєний, що може стати досить амбітною метою.

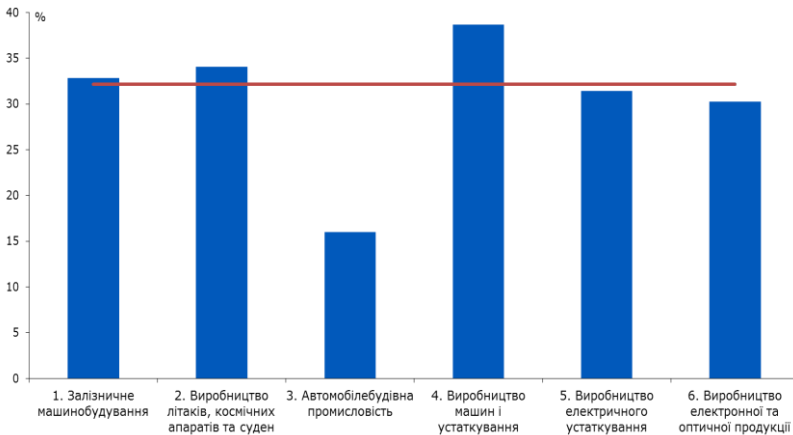


Рис. 5.5. Залежність (експорт/випуск) галузей машинобудування від російського ринку, 2015 р.

* розраховано автором розділу за [5, 9]

У зв'язку з можливістю втрати доступу на російський ринок, вразливість окремих підгалузей машинобудування відносно цього має ключове значення для розробки відповідних заходів в області політики. Вимірюючи ступінь залежності від російського ринку як частку експорту в Росію у загальному обсязі виробництва, на превеликий подив було виявлено, що вона не дуже відрізняється між собою для більшості підгалузей (див. рис. 5.5).

Більшість підгалузей експортує близько 30 % від їх загального обсягу випуску до Росії, з яких підгалузь 4 (машини і устаткування) експортує майже 39 % випущеної продукції в Росію. Єдиним помітним виключенням є підгалузь 3, автомобілебудівна промисловість. Те, що лише 17 % продукції українського автопрому експортується до Росії, ймовірно, відображає той факт, що попит на автомобілі (зумовлений уподобаннями кінцевих споживачів) значно змінився з радянських часів, коли українські автомобілі були популярні в усіх країнах Варшавського договору. Попит в Росії, скоріш за все, змістився в бік автомобілів західноєвропейських чи азійських марок (часто вироблених на заводах в Росії, що були побудовані компаніями-виробниками). Очевидно, що українські постачальники так і не стали важливою частиною ланцюжка поставок у виробництві автомобілів в Росії.

Не менш важливою за показник залежності від російського ринку є здатність підгалузей поглинати можливі шоки, викликані потенційною втратою цього ринку. Здатність до поглинання досить важко виміряти, проте у першому наближенні є сенс звернути увагу на структуру продажів підгалузями за напрямками: до Росії, на внутрішній український ринок та на інші експортні ринки, окрім Росії (див. рис. 5.6).

Можна припустити, що український внутрішній ринок не зможе поглинути велику кількість додаткової продукції без застосування деяких заходів, що можуть застосовуватися урядом на власний розсуд. Однак, якщо експорт вже диверсифіковано за декількома експортними ринками, компанії можуть знайти можливість наростити обсяги продажів на інших ринках збуту, якщо один з них буде втрачено. Набагато легше збільшити частку на декількох ринках невеликими частинами, ніж на одному ринку на велику суму в один момент.

Підгалузі українського машинобудування суттєво відрізняються з точки зору структури за напрямками збуту продукції. Залізничне машинобудування значною мірою направлено на росій-

ський та внутрішній ринки збуту, на які сукупно припадає 81 % продажів. Така ситуація в значній мірі пов'язана з великим, проте разовим замовленням від «Російських залізниць», що здійснювали модернізацію свого рухомого складу до 2015 р. Збереження попиту на цьому напрямі є малоімовірним.

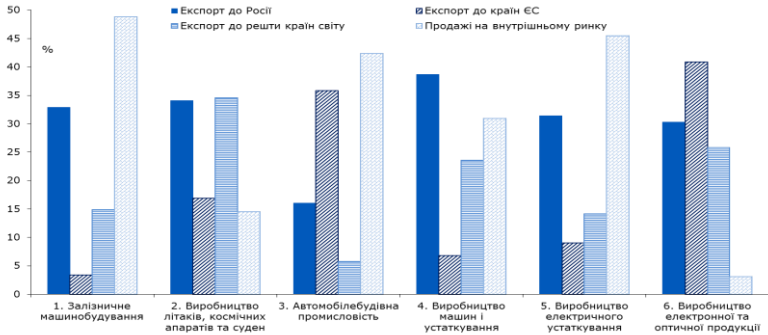


Рис. 5.6. Структура продажу продукції українського машинобудування за окремими галузями (% від загального випуску, 2015 р.)

* розраховано автором розділу за [9]

Відносна стабільна диверсифікація експорту існує у підгалузі 2 (виробництво літаків, космічних апаратів та суден), де експорт до Росії складає 34 % від загального випуску, проте експорт до ЄС та решти країн світу становив 51 % від випуску у 2015 р.

Окремо можна виділити підгалузь 3, а саме автомобілебудівну промисловість, оскільки для неї частка експорту до Росії є меншою, ніж для інших секторів (16 % у випуску за 2015 р.). Маючи експорт до ЄС на рівні 42 % від випуску, що більш, ніж вдвічі перевищує аналогічний показник для Росії, а також значну роль внутрішнього ринку, шок втрати від російського ринку для автомобілебудівної промисловості може бути менш сильним, ніж для інших підгалузей українського машинобудування.

Підгалузь 4, машини та устаткування, також в значній мірі сфокусована на російському та внутрішньому українському ринках. 70 % від загального випуску продається на цих ринках, а отже ця підгалузь є відносно вразливою до можливої втрати російського ринку.

Хоч експорт до Росії і займає подібну частку у випуску для підгалузей 5 та 6, менша за розміром галузь з виробництва електронної і оптичної продукції (підгалузь 6) безсумнівно знаходиться

у вигіднішому становищі з точки зору компенсації можливих перебоїв у торгівлі з Росією. Частки експорту до ЄС та решти країн світу сукупно є більш, ніж вдвічі вищими за відповідну частку експорту до Росії, що вказує на потенціал для відносно швидкого перенаправлення випуску.

Більша за розміром підгалузь з виробництва устаткування є підгалузь 5, однак, досить сильно вразлива від ризику можливої втрати російського ринку. Експортуючи досить мало продукції на інші ринки, ніж російський, навряд чи буде можливим швидко переорієнтувати експорт, тоді як важливий український внутрішній ринок навряд чи зможе абсорбувати більшу кількість випуску.

Машинобудування відіграє важливу роль у формуванні конкурентного середовища як країни в цілому, так і конкретного регіону. Однак, як свідчать реалії сучасного ринку, вітчизняні машинобудівні підприємства змушені функціонувати в умовах жорсткої конкуренції з боку іноземних виробників і за умов відсутності розвинутих ринків збуту. Така ситуація склалася як в країні в цілому, так і в регіонах. Не є винятком і Хмельницька область, де машинобудування займає за обсягами виробництва четверте місце після харчової промисловості, виробництва й розподілу електроенергії, газу, води та виробництва іншої неметалевої мінеральної продукції [15].

Як свідчать результати аналізу впродовж 2007–2009 років, у Хмельницькій області спостерігалось зростання індексу продукції машинобудування. У кризовий період відбулося різке зменшення обсягів виробництва та реалізації продукції, підприємства зазнали значних збитків і були змушені скоротити виробничі програми, що призвело до значного зменшення індексу промислової продукції машинобудування. У посткризовий період відбувається поступове відродження машинобудівного комплексу Хмельниччини, про що свідчить зростання у період 2012–2013 років індексу промислової продукції.

Загалом у 2013 р. за показником приросту Хмельниччина залишила за собою десяте місце серед регіонів держави. Зростання випуску продукції спостерігалось у більшості видів промислової діяльності, найбільше – у добувній промисловості (на 35,3 %), виробництві іншої неметалевої мінеральної продукції (на 13,4 %), хімічній та нафтохімічній промисловості (на 12,2 %), машинобудуванні (на 11,3 %), виробництві та розподілі електроенергії, газу та води (на 10,7 %).

Також необхідно зазначити, що впродовж проаналізованого періоду спостерігається зростання основних засобів промислових підприємств області. Частка збиткових промислових підприємств у 2013 р. становила 41,9 % і порівняно з 2012 р. збільшилася на 0,5 %, а в 2015 р. порівняно з 2014 р. – на 0,48 %, що свідчить про необхідність пошуку нових методів та інструментів управління бізнес-процесами підприємства.

Впродовж 2010–2015 років спостерігається поступове зменшення рентабельності операційної діяльності промислових підприємств, яка у 2013 р. склала 3,6 %, що на 2,7 % менше в порівняно з 2012 р. та на 5,3 % – порівняно з 2011 р. А у 2015 р. порівняно з 2014 р. рентабельність операційної діяльності зменшилася ще на 2,8 %. Щодо загальної кількості найманих працівників у промисловості, то їх кількість продовжує скорочуватися. За 2014 р. їх чисельність зменшилася на 100 осіб, досягнувши 54,2 тис.

У 2015 р. негативна тенденція зменшення загальної кількості найманих працівників у промисловості збереглася. Так, порівняно з 2014 р. зазначений показник зменшився на 100 осіб, а відносно 2010 р. – на 8,3 тис. осіб і склав 54,1 тис. осіб. У 2014 р. відбулося зростання обсягу реалізованої продукції промисловості у фактичних цінах, однак цей показник у 2015 р. порівняно з 2014 р. зменшився на 0,46 %.

Основні засоби промисловості впродовж 2014–2015 років змінювалися і у 2015 році. Так, порівняно з 2014 р. їх вартість зменшилися на 0,28 %.

Загалом, значного поживлення машинобудівної галузі Хмельниччини у 2015 р. не відбулося, а отже, можна стверджувати, що дана галузь потребує значного реформування, що обумовлено низькою конкурентоспроможністю продукції на зовнішньому ринку; фінансовими труднощами підприємств, які не дозволяють забезпечити належне відновлення необоротних активів, здійснити їх реконструкцію і модернізацію, впровадити досягнення науково-технічного прогресу; недосконалістю законодавчої та нормативно-правової бази; несприятливою кон'юнктурою на зовнішньому ринку, і як наслідок цього, – незабезпеченістю сировинною базою, обмеженістю паливно-енергетичними ресурсами [14, с. 181].

Проаналізувавши виробництво машинобудівної продукції підприємств Хмельницької області відмітимо, що найбільше протягом 2013–2015 років було вироблено лічильників для рідин, включаючи калібрувальні (778,8 тис. шт. у 2015 р.), газомірів, включа-

ючи калібрувальні (268,8 тис. шт. у 2015 р.), трансформатори електричні (7933 шт. у 2015 р.).

З метою побудови ефективної системи управління та прийняття виважених рішень щодо застосування аутсорсингу на промислових підприємствах необхідно здійснити ґрунтовний аналіз їх фінансово-господарської діяльності, що включає: аналіз виробництва та реалізації продукції, аналіз оцінки забезпечення підприємства виробничими ресурсами та ефективність їх використання, аналіз собівартості продукції та аналіз фінансових результатів підприємств. Аналіз виробництва та реалізації продукції дозволяє визначити ступінь виконання плану реалізації продукції, виробничої програми та динаміку випуску і реалізації продукції. Також, проведений аналіз дозволить зробити висновки про її якість і рівень браку.

Аналіз забезпечення підприємства виробничими ресурсами включає три складові: аналіз робочої сили, засобів праці і предметів праці. Аналіз показників з праці і заробітної плати орієнтований головним чином на підвищення продуктивності праці, що сприяє зниженню собівартості продукції, зростанню прибутку і рентабельності. Продуктивність праці характеризує ефективність використання робочої сили і в загальному випадку відображає кількість споживчої вартості, створеної за одиницю часу (виробіток) або витрати робочого часу на виробництво одиниці споживчої вартості (трудомісткість).

Завданнями аналізу середньорічної чисельності працівників та фонду оплати праці є визначення правильності витрачання коштів на оплату праці і тим самим доцільності скорочення персоналу за рахунок аутсорсингу бізнес-процесів.

Основні завдання аналізу основних фондів – це оцінювання забезпеченості ними підприємства, оновлення основних фондів та їх технічний стан, оцінювання ступеня використання основних фондів, стан і забезпеченість невикористаними основними фондами.

Також, важливим показником, який характеризує діяльність промислового підприємства є собівартість. Від рівня собівартості залежать фінансові результати діяльності підприємств, темпи розширеного відтворення, фінансовий стан підприємства. Аналіз собівартості продукції дозволить з'ясувати тенденції зміни цього показника і на цій основі дати оцінку роботи підприємства з використання можливостей зниження собівартості продукції шляхом застосування аутсорсингу.

Аналіз фінансових результатів дозволить визначити прибутковість (збитковість) діяльності підприємства в аналізованому періоді і тим самим характеризувати ефективність його роботи. Отже, прибуток є найважливішим узагальненим показником у системі оцінювальних показників ефективності виробничої, комерційної і фінансової діяльності підприємства. Сума прибутку, яку одержує підприємство, обумовлена обсягом реалізації продукції, її якістю і конкурентоздатністю на внутрішньому і зовнішньому ринках, асортиментом, рівнем витрат та інфляційних процесів, що неминуче супроводжують становлення ринкових відносин.

5.2. Перспективи підвищення конкурентного потенціалу підприємств з розвитком інтеграційних процесів

Щодо цього дослідження, нас понад усе цікавить проблема можливості формування відповідних умов для підвищення конкурентного потенціалу, як на макро- і мезорівнях, так і на рівні підприємства.

Дослідження виявили, що тільки за допомогою великомасштабного інвестування в процеси розвитку на макро- і мезорівнях можливе створення необхідного базису для розвитку економіки. Безумовно, подібні процеси неможливо абстрагувати від підприємства, і аналогічно, окреме підприємство у рамках галузі не в змозі без зовнішньої підтримки забезпечити в майбутньому значний технологічний прорив, що забезпечив би загальне подвоєння валового продукту. В результаті досить оптимістичні прогнози розвитку економіки України нерідко стикаються з песимістичними. Серед останніх найбільш вагомими – відсутність модернізації виробничої бази держави, конкретних галузей промисловості, що, зрештою зводить до мінімуму мету збільшення внутрішнього продукту.

Водночас темпи відновлення промисловості є задовільними лише порівняно із кризовим роком, у якому обсяги виробництва суттєво скоротилися. Ризики для розвитку економіки України пов'язані із загостренням внутрішніх дисбалансів, серед яких виділимо наступні:

– сировинний характер промислового виробництва, що демонструється випереджаючим зростанням темпів зростання обсягів валової доданої вартості (ВДВ) у добувній промисловості порівняно з переробною;

– неоптимальна та диспропорційна структура промисловості України з переважанням у ній експортно-орієнтованих виробництв і недостатнім використанням потенціалу внутрішнього ринку. Зважаючи на те, що Україна є потужним виробником металургійної продукції, факт імпортування нею у першому півріччі 2015 р. чорних металів на суму 1,1 млрд дол. США та виробів з них на суму 503 млн дол. США свідчить про неспроможність вітчизняних виробників задовольнити внутрішній попит на металургійну продукцію та їх надмірну зорієнтованість на зовнішні ринки. Такий стан робить економічну систему України дуже чутливою до зміни балансу попиту та пропозиції на світових ринках, а також до зміни світової кон'юнктури цін на основні складові українського експорту промислових товарів, як це продемонструвала світова фінансово-економічна криза 2009–2011 років. За таких умов непевність динаміки зовнішньоекономічної кон'юнктури створює значні перешкоди збереженню активного зростання обсягів експорту. Враховуючи значну залежність економічної динаміки від зовнішніх чинників, це засвідчує необхідність здійснення державної політики заохочення та структурної модернізації експорту;

– повільне відновлення кредитування економіки, що підтверджується зростанням кредитування у січні–вересні 2015 р. лише на 2,8 % і зменшенням обсягів кредитування з початку поточного року в річному обчисленні (рис. 5.7);

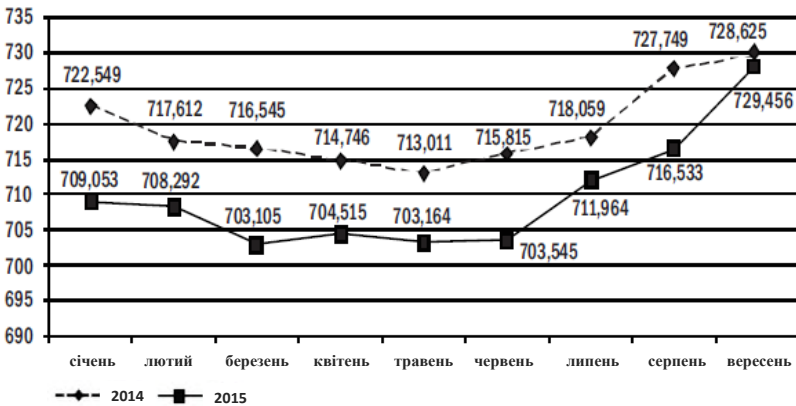


Рис. 5.7. Кредити, надані депозитними корпораціями у січні–вересні 2014–2015 років, млн грн

* побудовано автором розділу за [10, 15–20]

– зниження державного фінансування внаслідок обмеженості бюджетних фінансів (реальне зниження капітальних видатків у другому кварталі 2015 р. становило 23,4 % у річному вимірі);

– значний ступінь зношеності основних фондів (ОФ), що свідчить про переважне використання у промисловості застарілих, неефективних і ресурсоємних засобів виробництва, що негативним чином впливає на конкурентоспроможність промислової продукції українського виробництва на внутрішньому і зовнішніх ринках та обмежує реалізацію потенціалу промисловості.

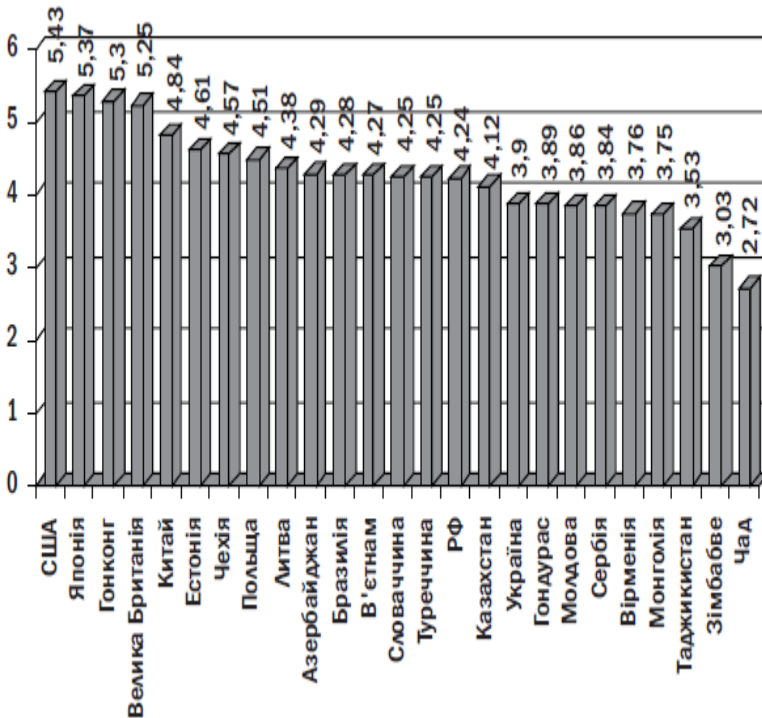


Рис. 5.8. Місце країн у рейтингу глобальної конкурентоспроможності ВЕФ, 2014–2015 рр.

* побудовано автором розділу за [10, 15–20]

Як результат дії негативних факторів відбувається погіршення загальної конкурентоспроможності України. За оцінкою Всесвітнього економічного форуму (ВЕФ) цього року Україна значно втратила свої позиції у рейтингу, посівши серед 139-ти країн світу 89-те місце

перед Гамбією та Гондурасом. Україна залишилася позаду таких країн, як Естонія, Чехія, Польща, Литва, Азербайджан, Словацька Республіка, Російська Федерація та Казахстан, демонструючи значне відставання від середньосвітового індексу (див. рис. 5.8).

Такий регрес є наслідком погіршення позицій України за 9 з 12 складових індексу глобальної конкурентоспроможності: «Інститути» (134-те місце, у 2014 р. – 120), «Макроекономічна стабільність» (132-те місце, у 2014 р. – 106), «Ефективність товарних ринків» (129-те місце, у 2014 р. – 109), «Розвиненість фінансового ринку» (119-те місце, у 2014 р. – 106), «Конкурентоспроможність бізнесу» (100-те місце, у 2014 р. – 91).

Як показує дослідження, підприємства не в змозі забезпечити досягнення мети – збільшення валового внутрішнього продукту без зовнішньої підтримки. В той же час, підвищення конкурентного потенціалу на підприємствах галузі знаходиться в прямій залежності від тих можливостей, які надає зовнішнє середовище.

Таблиця 5.5

**Аналітична таблиця оцінки можливостей і загроз
підвищення конкурентного потенціалу підприємств**

Характеристика фактора	Інтегральна оцінка значущості для формування механізму підвищення ЕПП	Спрямованість впливу	Результат
1	2	3	4
<i>1. Політичні чинники і державне регулювання економічних процесів</i>			
Сприятливий політичний режим, політична стабільність; питома вага різних видів власності в господарському комплексі країни, галузі; питома вага митних обмежень за експортними, імпортними товарними позиціями; податкове регулювання експортних, імпортних операцій; амортизаційна політика; рівень підтримки інвестиційних та інноваційних процесів; реінвестування прибутків, питома вага пріоритетних галузей, що підтримуються державою; рівень економічного розвитку; інфляційні процеси	2	+	2

Продовження таблиці 5.5

<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
2. Ринкова інфраструктура і монополізація економіки			
Технічний рівень інформаційних комунікацій, розгалуженість і насиченість транспорту; стан банківського і страхового обслуговування; рівень розвитку спеціалізованих посередницьких організацій; структура галузевих ринків; місткість товарних ринків; рівень вимогливості покупців; стандартизація товарів; стійкість позицій лідерів; антитрестове регулювання	2,3	-	-2,3
3. Соціальні фактори			
Вікова структура; освітній рівень; ціна робочої сили; рівень завантаження трудових ресурсів	4	+	+4
Закінчення таблиці 5.5			
4. Інтелектуальні можливості держави			
Питома вага наукових співробітників в трудових ресурсах; питома вага фахівців з вищою освітою; інноваційний заділ; обсяг фінансування державою інноваційних програм	4	+	+4
5. Ефективність кредитно-фінансової системи країни			
Доступність кредитування, середній розмір активів банків і страхових компаній, технічний рівень фінансових організацій країни	1,5	-	-1,5
6. Фактори конкуренції			
Загальний рівень концентрації виробників; можливість посилення іноземних конкурентів; загроза появи товарів-замінників	3	-	-3
7. Фактори культури			
Культурний рівень розвитку суспільства; культура підприємництва, національні традиції країни	1	+	+1
Підсумкова оцінка	-	-	+2,7

* згруповано автором розділу за [3, 4, 5, 8]

У зв'язку з цим, вважаємо за доцільне скласти узагальнення про стан зовнішнього середовища у вигляді існуючих можливостей і загроз, здатних зробити істотний вплив на процес підвищення конкурентного потенціалу підприємства. З цією метою в таблиці 5.5 сукупність чинників загальнодержавного впливу нами згрупована у

сім факторних груп. Аналогічним чином, в таблиці 5.6 виділений склад факторів у групах характеризує сильні і слабкі сторони мезорівня. Інтегральний показник за усіма факторними групами, представлених у таблицях 5.5 та 5.6 розраховується як середньозважена сума часткових показників. Спрямованість факторної групи показує загальний позитивний (або негативний) вплив на ефективність підвищення конкурентного потенціалу підприємства.

Основними інформаційними джерелами для проведення аналізу стали дані Держкомстату, Мінфіну, Мінекономрозвитку і торгівлі та Національного банку України.

Таблиця 5.6

**Аналітична таблиця оцінки сильних і слабких сторін галузі (регіону)
для підвищення конкурентного потенціалу**

Склад фактора	Інтегральна оцінка	Напрямок впливу	Результат для оцінки:	
			галузі	регіону
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
<i>1. Навички та інноваційно-інтелектуальні ресурси підприємств галузі</i>				
Наявність кваліфікованого персоналу на підприємствах галузі, наявність програм розвитку персоналу; наявність патентів та інновацій у виробництві; прогресивність технології; їх апробованість; рівень підтримки інноваційної активності	3,4	+	+3,4	-
<i>2. Адаптованість наявних структур і систем управління підприємствами галузі</i>				
Гнучкість структур управління, наявність системи стратегічного управління; ефективність стратегій, що реалізуються підприємствами галузі; наявність механізму управління розвитком конкурентного потенціалу підприємств галузі	1	+	+1	-
<i>3. Ресурсно-виробнича база галузі</i>				
Доступність ресурсів для галузі; вертикальна інтеграція; залежність від ресурсів, що імпортуються, і комплектуючих. Вартість основних виробничих фондів галузі; рівень зносу основних фондів; питома вага їх активної частини	2	-	-2	-

Продовження таблиці 5.6

<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
4. Виробничо-інвестиційні показники галузі				
Виробництво галузі, кількість зайнятих трудових ресурсів; галузева структура галузі, рівень виробництва; інвестиційний клімат; участь іноземного капіталу	4,3	+	+4,3	-
5. Природно-ресурсний потенціал регіону				
Забезпеченість економіки регіону власними природними ресурсами; рівень негативного екологічного навантаження; забезпеченість водними ресурсами	1,5	-	-	-1,5
6. Інвестиційний потенціал регіону				
Середньозважена забезпеченість балансовими запасами основних видів природних ресурсів; трудові ресурси і їх освітній рівень; сукупний результат господарської діяльності населення в регіоні, рівень розвитку науки і впровадження досягнень науково-технічного прогресу в регіоні, ступінь розвитку провідних інститутів ринкової економіки; економіко-географічне положення регіону і його інфраструктурна забезпеченість	2,5	+	-	+2,5
7. Інвестиційний ризик регіону				
Тенденції в економічному розвитку регіону; ступінь збалансованості регіонального бюджету і фінансів підприємства; розподіл політичних симпатій населення за результатами останніх парламентських виборів, авторитарність місцевої влади; рівень соціальної напруженості; рівень забруднення довкілля, включаючи радіаційне; рівень злочинності в регіоні з урахуванням тяжкості злочинів; юридичні умови інвестування різні сфери або галузі, порядок використання окремих чинників виробництва	2,5	-	-	-2,5
Підсумкова оцінка			+6,7	-1,5

згруповано автором розділу за [3, 4, 8]

При оцінці потенціалу регіону, результати опитувань експертів з українських і зарубіжних інвестиційних і виробничих компаній мали деякі відмінності в пріоритетах. Так, зарубіжні експерти більше значення віддають політичній ситуації в регіоні, співвітчизники – фінансовим і законодавчим ризикам. В очах іноземних інвесторів наша головна конкурентна перевага – це наявність природних ресурсів і кваліфікована і дешева робоча сила. Вітчизняні експерти покладають значні надії на високий науково-технічний потенціал, разом з купівельним попитом населення та інфраструктурним облаштуванням території. Перевага надається, виходячи з таблиці 5.6, саме галузевій приналежності, тоді як регіональний аспект досить нейтральний (лише з невеликим негативним впливом).

Таблиця 5.7

Основні показники виробництва та реалізації продукції ДП «Новатор»

Показник	Рік					Темп зростання (+/-), %	
	2011	2012	2013	2014	2015	2015/2011	2015/2014
Готова продукція, тис. грн	4573	5001	2324	2370	2420	-47,08	2,11
Товари, тис. грн	882	1131	1129	1367	1465	66,10	7,17
Брак продукції, тис. грн	1231	874	698	492	821	-33,31	66,87
Вартість відходів, тис. грн	2963	1023	774	643	903	-69,52	40,44
Витрати на утилізацію продукції, тис. грн	823	701	743	989	980	19,08	-0,91
Витрати за збут, тис. грн	11543	8285	13676	9391	11257	-2,48	19,87
Витрати на рекламу, тис. грн	292	661	664	791	851	191,44	7,59
Рентабельність (збитковість) виробництва, %	151,5	158,8	171,2	131,3	142,1	-6,20	8,23
Рентабельність (збитковість) продукції, %	120,63	123,53	129,68	121,74	129,48	7,34	6,36
Рентабельність (збитковість) продаж, %	-1,15	-2,43	5,88	0,68	1,39	-220,87	104,41

* розраховано автором розділу за [14, 15]

З метою побудови ефективної системи управління промисловими підприємствами на основі використання сучасних інструментів проаналізуємо основні показники розвитку та структуру витрат машинобудівних підприємств м. Хмельницького.

Результати аналізу основних показників виробництва та реалізації продукції ДП «Новатор» у 2011–2015 роках наведені у таблиці 5.7.

Як свідчать дані цієї таблиці, впродовж 2011–2012 років спостерігалось зростання готової продукції, вартість якої у 2012 р. склала 5001 тис. грн. У 2013 р. вартість готової продукції, порівняно з аналогічним періодом минулого року, зменшилася на 52,25 % і склала 2324 тис. грн. Впродовж наступних 2014–2015 років її вартість дещо зростала і на кінець 2015 р. склала 2420 тис. грн, що на 47,08 % менше, порівняно з 2011 р. та на 2,11 % більше – порівняно з 2014 р. Впродовж 2011–2014 років на підприємстві вдалося зменшити обсяг браку продукції. Однак, у 2015 р. значення цього показника значно зросло, порівняно з 2014 р., а саме на 66,87 %. Аналогічна ситуація спостерігалась і з вартістю відходів. Впродовж 2011–2014 років вартість відходів поступову зменшувалася і у 2014 р. склала 643 тис. грн, однак, у 2015 р. вартість відходів зросла на 40,44 % і склала 903 тис. грн.

Витрати на збут протягом аналізованого періоду зазнали значних змін. Так, у 2012 р., порівняно з 2011 р., їх обсяг зменшився на 3258 тис. грн, у 2013 р., порівняно з 2012 р., – зріс на 5391 тис. грн, у 2014 р., порівняно з 2013 р., їх обсяг знову зменшився, а саме на 4285 тис. грн, а в 2015 р., порівняно з 2014 р., знову зріс і склав 11257 тис. грн. Ефективність використання збутових коштів суттєво впливає на обсяг реалізації продукції, тому потребує особливої уваги.

Витрати на рекламу у 2011 р. займали незначну питому вагу у структурі збутових витрат, а саме 2,5 %. Впродовж наступних років їх частка дещо зросла, однак все ж залишилася на досить низькому рівні і займає менше 10 % у загальній структурі збутових витрат. Як свідчать результати аналізу протягом аналізованого періоду на підприємстві спостерігається високий рівень рентабельності виробництва та продукції, що свідчить про прибутковість господарської діяльності підприємства від основної діяльності.

Фонд робочого часу, відпрацьованого робітниками, змінювався аналогічно змінам кількості працівників. Загалом, у 2015 р. порівняно з 2014 р. він зріс на 13,83 %, а порівняно з 2011 р. – зменшився на 4,78 %.

Протягом періоду, що аналізується, спостерігалася тенденція до зростання фонду заробітної плати підприємства. Так, у 2015 р., порівняно з 2011 р., фонд заробітної плати зріс на 170,94 %, а порівняно з 2014 р. – на 15,36 %, що є наслідком зростання кількості кваліфікованих працівників та обсягів виробництва, а також підвищення державою розміру мінімальної заробітної плати та збільшення окладів працівників на підприємстві. Прослідковується приріст витрат на соціальні заходи за весь аналізований період, що свідчить про велику увагу керівництва підприємства до соціального забезпечення своїх працівників.

ДП «Новатор» у 2011–2015 роках збільшило свої матеріальні затрати на 86 %, що спричинено зростанням обсягів реалізації продукції та подорожчанням сировини та матеріалів на ринку. Матеріальні витрати є однією з основних складових собівартості продукції, а тому їх приріст може негативно впливати на чистий прибуток, тому це не можливо розглядати як позитивне явище.

Запаси підприємства виросли за аналізований період на 22 %, що можна оцінити не лише з позитивної сторони, а й негативної, тому що збільшення запасів може спричинити на підприємстві недостачу оборотних коштів, що може суттєво погіршити як фінансово-економічний стан підприємства, так і потенціал виробництва в цілому.

Результати аналізу собівартості продукції ДП «Новатор» у 2011–2015 роках наведені у таблиці 5.8.

Таблиця 5.8

Аналіз собівартості продукції ДП «Новатор»

Показник	Рік					Темп зростання, %	
	2011	2012	2013	2014	2015	2015/2011	2015/2014
Виробнича собівартість, тис. грн	91572	103243	136033	200859	236789	158,58	17,95
Повна собівартість, тис. грн	130662	157889	209874	247414	280115	114,38	13,22
Собівартість реалізованої продукції, тис. грн	106492	124667	171521	205743	219333	105,96	6,61

* розраховано автором розділу за [14, 15]

Собівартість реалізованої продукції підприємства з кожним роком збільшувалася, що пов'язане з нарощуванням обсягів вироб-

ництва. Темпи зростання за весь аналізований період склали 105,96 %, а за останніх два роки склали 6,61 %. Темпи зростання виробничої та повної собівартості продукції за весь період склали 158,38 та 17,95 %, відповідно.

Впродовж періоду, що аналізується, спостерігалось зростання і повної собівартості, яка інтегрує загальні витрати підприємства, що пов'язані як з виробництвом, так і реалізацією продукції. У 2015 р. порівняно з 2011 р. повна собівартість зросла на 114,38 %, а порівняно з 2014 р. – на 13,22 % і склала 280115 тис. грн.

Результати фінансової діяльності ДП «Новатор» у 2011–2015 рр. наведені у таблиці 5.9.

Таблиця 5.9

Аналіз фінансових результатів діяльності ДП «Новатор»

Показник	Рік					Темп зростання, %	
	2011	2012	2013	2014	2015	2015/2011	2015/2014
Фінансовий результат від операційної діяльності, тис. грн	1299	2674	19724	8162	8523	556,12	4,42
Чистий дохід від реалізації продукції, тис. грн	128465	154002	222434	250474	284001	121,07	13,39
Чистий прибуток (збиток) підприємства, тис. грн	-1594	-3976	13697	1781	3951	347,87	121,84

* розраховано автором розділу за [14, 15]

Фінансовий результат від операційної діяльності впродовж аналізованого періоду змінювався. Так, у 2013 р. спостерігалось значне зростання цього показника, порівняно з минулими роками. У 2014 р., порівняно з 2013 р., фінансовий результат від операційної діяльності зменшився на 41 % і склав 8162 тис. грн. У 2015 р. відбулося зростання показника на 4,42 %, порівняно з минулим роком, однак до рівня 2013 р. він не досягнув. Що стосується чистого доходу, то протягом аналізованого періоду його обсяг зростав. Загалом, у 2015 р., порівняно з 2014 р. його обсяг зріс на 13,39 %, а порівняно з 2011 р. – на 121,07 %. Отже, ДП «Новатор» за період, що досліджувався, поступово нарощує обсяг реалізації продукції, що свідчить про ефективність обраної програми підприємства.

Як свідчать результати аналізу, впродовж 2011–2012 років підприємство було збитковим, при чому розмір збитку у 2012 р., порівняно з 2011 р. зріс на 2382 тис. грн. Впродовж 2013–2015 рр. ситуація покращилася і підприємство змогло отримати прибуток, розмір якого у 2015 р. склав 3951 тис. грн, що на 121,84 % більше, ніж у 2014 році.

Дослідивши основні показники господарської діяльності ПАТ «Хмельницький завод ковальсько-пресового устаткування «Пригма-Прес» за 2011–2015 рр., можна зробити наступні висновки. Так, собівартість реалізованої продукції за весь період, що досліджувався, зросла від 4563 до 6282 тис. грн, але за останні два роки собівартість зменшилася з темпами у 17 %, що позитивно вплинуло на розмір прибутку підприємства. Збільшення значень показників виробничої та повної собівартості відбувалися за весь період з темпами 29 та 24 % відповідно, що, в свою чергу, є наслідком зростання цін на сировину та заробітної плати працівників підприємства. Облікова кількість працівників підприємства з кожним роком зменшувалася (з темпами 21 % у 2011–2015 роки), але фонд робочого часу відпрацьованого штатними працівниками збільшився за весь період, що аналізується, з темпами 5 %, що свідчить про збільшення навантаження на працівників даного підприємства.

Фонд заробітної плати за 2014–2015 роки зменшився з 3741 до 3253 тис. грн, але за 2011–2015 роки спостерігається зростання фонду заробітної плати з темпами 11 %, що свідчить про збільшення заробітної плати працівників за рахунок покращення продуктивності праці (отримання преміальних виплат за виробничі досягнення) та підвищення тарифних ставок і посадових окладів. Зміни в розмірі суми витрат на соціальні заходи за весь період відбулися з темпами +13, хоча й за останній рік відбулося зменшення з темпами 2 %, що приводить до збільшення прибутку.

Порівнюючи 2015 р. з 2011 р. матеріальні витрати підприємства збільшилися з темпом 5 %. За останній період спостерігається значне зменшення – з 4581 тис. грн в 2014 р. до 2462 тис. грн в 2015 р., що позитивно впливає на діяльність підприємства.

ПАТ «ХЗКПУ «Пригма-Прес» впродовж 2011–2015 років збільшило свої запаси з 2176 тис. грн до 3702 тис. грн, але за останній рік спостерігається значне зменшення розміру запасів з темпами 23 %.

Витрати на збут за весь період, що досліджувався, зменшувалися з темпами 57 % і в 2015 р. становили найменше значення –

228 тис. грн. Обсяг бракованої продукції на ПАТ «ХЗКПУ «Пригма-Прес» знаходиться на високому рівні і зріс на 38 % за 2011–2015 роки. Аналогічна ситуація і щодо вартості відходів – їх вартість теж дуже висока, а темпи зростання становлять 37 %. Показники браку та вартості відходів суттєво впливають на розмір витрат на утилізацію, які також зростали з темпами 24 % за весь період.

Найбільший чистий дохід підприємства зафіксований в 2014 р. на рівні 10949 тис. грн, а найменший в 2012 р. – 5658 тис. грн. Якщо порівнювати значення цього показника на початку та в кінці досліджуваного періоду, то ми побачимо, що відбулося незначне зменшення з темпами 3 %. ПАТ «ХЗКПУ «Пригма-Прес» як результат своєї господарської діяльності в 2012 та 2014 роках мало чистий збиток, а в останньому році зафіксований найбільший прибуток, який становить 55 тис. грн. Порівнюючи перший та останній роки періоду, що аналізується, зміни у розмірі чистого прибутку відбулися з темпами 817 %.

Розглянувши показники господарської діяльності ПАТ «Завод «Темп» за 2011–2015 роки, можна зазначити, що собівартість реалізованої продукції виросла за весь період на 44 %, але в 2015 р. вона скоротилася на 62 % порівняно з попереднім періодом. Також зросла виробнича та повна собівартість продукції на 55 та 53 %, відповідно, за весь аналізований період.

Підприємство з кожним роком зменшує кількість працівників. Так в 2011 р. на підприємстві працювало 130 осіб, а в 2015 р. – 102. Наслідком такого зменшення є збільшення ефективного використання робочого часу усіма працівниками.

Фонд заробітної плати підприємства за період, що досліджувався, збільшився на 48 %, де основною причиною такого зростання є суттєве збільшення розміру мінімальної заробітної плати та посадових окладів працівників підприємства. Але у зв'язку зі зменшенням обсягів виробництва в 2015 р. порівняно з 2014 р., значна кількість працівників отримала на порядок меншу заробітну плату в 2015 р., ніж у 2014 р., і ще частина працівників була скорочена з підприємства, тому в 2015 р. спостерігається зменшення фонду заробітної плати з темпами – у 13 %.

Витрати на соціальні заходи підприємства були найбільшими в 2013 році та становили 2947 тис. грн, а найменшими в 2011 р. – 1673 тис. грн. Загалом за весь період, що аналізується, даний показник збільшився з темпами 16 %, а за останній рік порівняно з попереднім, витрати на соціальні заходи скоротилися на 20 %.

ПАТ «Завод «Темп» збільшив матеріальні витрати на 131 % за 2011–2015 рр., які у 2015 р. зменшилися порівняно з 2014 р. на 45 %, що є наслідком зменшення обсягу виробництва в останньому періоді.

В 2015 р. запаси підприємства становили своє найбільше значення за увесь період, що аналізується, – 18976 тис. грн, що на 907 % більше, ніж у 2011 р. і на 69 % більше, ніж у 2014 р. Таке різке збільшення запасів в останньому періоді спричинене значним відхиленням прогнозованих обсягів продаж від фактичних.

Витрати на збут за 2011–2015 роки виросли на 68 %, і на 64 % було зафіксовано зниження даного показника в 2015 р. порівняно з 2014 р., що спричинено значним зменшення обсягу реалізації продукції. Вартість браку та відходів на підприємстві є дуже значною, що, в свою чергу, значно збільшує витрати підприємства на утилізацію. Великий розмір даних показників призводить до значного зменшення прибутку підприємства, а то і до збитку. За період, що досліджується, чистий дохід від реалізації продукції підприємства виріс на 28 %, хоча у 2015 р. спостерігається суттєве зменшення цього показника з темпами 61 %, що, в свою чергу, призводить до важкого фінансово-економічного становища підприємства.

Зростання чистого прибутку підприємства спостерігається лише в 2012 р. порівняно з 2011 р., а в наступних роках (2012–2015 рр.) навпаки – відбувається досить вагоме зменшення цього показника. Так, загалом за 2011–2015 роки, чистий прибуток підприємства скоротився на 264 %, і в 2015 р. ми бачимо збиток 1674 тис. грн. Як наслідок, ПАТ «Завод «Темп» буде важко повернутися до попередніх показників чистого прибутку в наступних періодах.

Результати аналізу основних показників діяльності ПАТ «Термопластавтомат» у 2011–2015 рр. наведені в аналітичних таблицях. Показники господарської діяльності ПАТ «Термопластавтомат» за 2011–2015 роки можна охарактеризувати наступним чином: собівартість реалізованої продукції в 2012 р. порівняно з 2011 р. значно зменшилася, але уже в 2013 р. відбулося збільшення цього показника. З 2013 по 2015 роки спостерігається зменшення собівартості, що спричинене зменшенням обсягів виробництва. Загалом за 2011–2015 роки зменшення собівартості реалізованої продукції відбулося з темпами 63 %, причому, якщо порівнювати значення даного показника в 2014 та 2015 роках, то він скоротився на 52 %. Виробнича та повна собівартість продукції скоротилася за весь період, що аналізується, на 59 та 56 % відповідно.

Облікова кількість штатних працівників у 2011–2015 роках скоротилася на 50 %, що спричинено зменшенням обсягу реалізації продукції. Внаслідок цього скорочення фонд робочого часу, відпрацьованого робітниками, скоротився з 216863 у 2011 р. до 113409 людино-годин в 2015 р. Фонд заробітної плати по підприємству протягом періоду, що аналізується, зменшувався в усіх роках і найбільше його зменшення відбулося в 2015 р. порівняно з 2014 р. (темпи 53 %), а за весь період він скоротився на 61 %. Основною причиною такого зменшення є значне скорочення працівників підприємства. Витрати на соціальні заходи за 2011–2015 роки скоротилися на 61 %, а в останньому році зменшення було найбільшим – 51 % порівняно з 2014 р. Скорочення цих витрат суттєво не вплинуло на показники прибутковості підприємства, що ставить під сумнів доцільність їх зменшення.

З 2011 по 2013 роки спостерігається збільшення матеріальних витрат підприємства, що, як наслідок, збільшує обсяг реалізованої продукції. Але в 2013–2015 роках матеріальні витрати поступово зменшуються і в 2015 році порівняно з 2014 вони скоротилися на 71 %. Загалом за весь період, що досліджується, цей показник зменшився на 63 %. Скорочення матеріальних витрат є позитивним явищем при однакових обсягах реалізації продукції, але в цьому випадку ми спостерігаємо як зменшення матеріальних витрат, так і зменшення обсягів реалізації продукції. ПАТ «Термопластавтомат» значно зменшило розмір своїх запасів з 2011 по 2013 роки (в 2011 р. вони становили 1884 тис. грн, а в 2013 р. тільки 397 тис. грн), але за один 2014 р. розмір запасів виріс ще суттєвіше, ніж зменшився за два попередні роки до показника в 2763 тис. грн. В 2015 р. ми спостерігаємо знову зменшення розміру запасів порівняно з 2014 р. на 86 %. Нестабільність розміру запасів призводить до нестачі оборотних коштів, що погіршує фінансово-економічне становище.

Витрати на збут підприємства за період, що досліджувався, зменшилися на 51 %, а в 2015 р. порівняно з 2014 на 30 %. Це зменшення пов'язане з скороченням обсягів реалізації продукції, що свідчить про те, що на цьому підприємстві відсутня ефективна маркетингова політика, спрямована на покращення конкурентоспроможності виготовленої продукції.

За рахунок зменшення обсягів виробництва, вартість браку теж скоротилася на 37 %, що не скажеш про вартість відходів – збільшилися за весь період на 15 %. Утилізаційні витрати цього підприємства також виросли на 21 %.

Чистий дохід від реалізації продукції на підприємстві ПАТ «Термопластавтомат» з 2011 по 2015 роки скоротився на 42 %, і найбільше зменшення спостерігається в 2015 р. порівняно з 2014 на 43 %. Цей показник безпосередньо характеризує результат господарської діяльності підприємства і залежить від собівартості, і враховуючи те, що собівартість не набагато менша від чистого доходу від реалізації продукції, можна сказати, що підприємство знаходиться в важкому стані і потребує пошуку нових ефективніших способів виготовлення та реалізації продукції. Не зважаючи на те, що ми бачимо зменшення чистого збитку підприємства протягом 2011–2015 років на 22 %, проаналізувавши розмір та зміни по основних показниках господарської діяльності ПАТ «Термопластавтомат», можна сказати, що підприємство знаходиться у важкому фінансово-економічному стані і потребує життя в найшвидші терміни заходів щодо його фінансового оздоровлення.

Результати аналізу основних показників діяльності ПАТ «Укрелектроапарат» у 2011–2015 рр. наведені у аналітичних таблицях. Розглянувши показники господарської діяльності ПАТ «Укрелектроапарат» за 2011–2015 рр., можна охарактеризувати його фінансово-економічний стан позитивно, оскільки спостерігається постійне зростання обсягів виробництва та прибутку підприємства в усіх роках. Собівартість реалізованої продукції підприємства з кожним роком збільшувалася, що пов'язане з нарощуванням обсягів виробництва. Темпи зростання за весь період, що аналізується, склали 105 %, а за останніх два роки становили 67 %. Темпи зростання виробничої та повної собівартості продукції за весь період склали 105 та 98 % відповідно.

Кількість працівників на підприємстві за 2011–2015 роки зменшилась несуттєво, хоча обсяг виробництва продукції постійно зростає, що свідчить про зменшення використання людської праці у виробничому процесі. Фонд відпрацьованого робітниками робочого часу збільшився на 18 % за весь період, що аналізується.

Фонд заробітної плати підприємства з 2011 по 2015 роки збільшувався з темпами 113 %, що є наслідком зростання кількості працівників та обсягів виробництва, а також підвищення державою розміру мінімальної заробітної плати та окладів працівників.

Витрати на соціальні заходи з 10165 тис. грн в 2011 р. выросли до 21333 тис. грн в 2015 р., що у процентному співвідношенні склало 110 %. За останніх два роки дані витрати зросли на 59 %, що свідчить про велику увагу керівництва підприємства до морального та фізичного станів працівників.

ПАТ «Укрелектроапарат» за 2011–2015 роки збільшило свої матеріальні затрати на 101 %, що спричинено збільшенням обсягів реалізації продукції. Матеріальні витрати є основною складовою собівартості продукції, тому їх мінімізація безпосередньо вплине на кінцевий результат діяльності підприємства – чистий прибуток, і через це скороченню розміру даних витрат потрібно приділити значну увагу. Запаси підприємства виросли за період, що аналізується, на 519 %, що можна оцінити з двох сторін – позитивної (підприємство в даний період нарощує обсяги реалізації) і негативної (значне збільшення запасів може спричинити на підприємстві недостачу оборотних коштів, що може суттєво погіршити фінансово-економічний стан підприємства).

Витрати на збут протягом 2011–2013 років на підприємстві, що досліджувалося, суттєво зменшувалися, але з 2013 по 2015 роки зафіксоване збільшення по даному показнику, яке так і не досягло рівня 2011 року (темпи зменшення даного показника за весь період склали 22 %). Витрати на збут суттєво впливають на обсяг реалізації продукції і потребують найефективнішого використання.

Позитивна тенденція для даного підприємства спостерігається у зменшенні розміру браку продукції на 33 % за період з 2011 по 2015 роки. В свою чергу, відбулося зменшення вартості відходів виробництва (незважаючи на зростання обсягів виробництва) з 2963 тис. грн в 2011 р. до 903 тис. грн в 2015 р. Зменшення браку та відходів, як наслідок, спричиняють зменшення витрат на утилізацію (за весь період на 65 %) ПАТ «Укрелектроапарат» за період, що досліджувався, наростив обсяг реалізації продукції на 243 %, а за останніх два роки – на 141 %, що свідчить про ефективність обраної політики розвитку підприємства.

В першому році періоду, що досліджувався, підприємство мало великий збиток, про що свідчить розмір чистого збитку підприємства у розмірі 18055 тис. грн. Але в останньому році підприємство, як результат своєї діяльності мало високий прибуток (197764 тис. грн). Загалом темпи зменшення збитку підприємства за 2011–2015 роки склали 1195 %, а за останніх два роки чистий прибуток підприємства виріс на 980 %. Чистий прибуток підприємства є основним показником ефективності його господарської діяльності, а тому цьому підприємству потрібно в майбутніх періодах забезпечувати нарощення чистого прибутку і не допустити збитку, як це було в 2011 році. Після проведеного аналізу ми дійшли висновку, що сучасний стан машинобудування Хмельниччини

можна розглядати дwoяко: з одного боку, воно виступає провідною ланкою промисловості, забезпечуючи вагому частку ВВП, з іншого боку, стан галузі у цілому не відповідає сучасним вимогам як вітчизняної економіки, так і світової. За якістю та технологічними рішеннями виробу радіоелектроніки, побутові прилади, сільсько-господарські, а також ціла низка інших товарів, значно програють зарубіжним аналогам.

Проведений у роботі аналіз конкурентоспроможності українських машинобудівних підприємств дозволяє зробити висновок про концентрацію зусиль більшості підприємств машинобудівного комплексу на забезпеченні цінової конкурентоспроможності (конкурентоспроможності в сфері «слабкої конкуренції»). Проте висока частка збиткових підприємств вказує на те, що більшість таких підприємств є неконкурентоспроможними і в ціновій сфері, так як не можуть забезпечити беззбитковість функціонування при існуючому ринковому рівні цін. Незважаючи на те, що продукція машинобудування експортується до 35 країн світу, структура зовнішньої торгівлі машинобудівною продукцією не відповідає сучасним тенденціям на світовому ринку і характеризується низьким якісним рівнем багатьох традиційних і потенційних експортних товарів. Експорт продукції здійснюється в основному до країн, ринки яких характеризуються більшою орієнтованістю на ціну, а не на якість, зокрема Росію, країни СНД.

У той же час слід відзначити наявність тенденції до втрати українськими машинобудівними підприємствами внутрішнього ринку, на якому постійно зростає питома вага імпорту. У машинобудівному комплексі спостерігається зниження інноваційної активності, що спричиняє подальшу втрату конкурентоспроможності продукції машинобудування і витіснення вітчизняних виробників із тих ринкових сегментів, які вони займали. Зменшення обсягів діяльності зумовлює низький рівень рентабельності машинобудування та нестачу коштів для фінансування техніко-технологічного оновлення і розвитку – з кожним роком у галузі скорочується кількість працівників, підвищується зношеність основних засобів.

Отже, аналіз показників, що характеризують витрати і результати промислових підприємств показав цілу низку проблем, пов'язаних з високою собівартістю, низькою продуктивністю, зростанням виробничих витрат, невідповідністю виробничих потужностей потенціалу ринків збуту, низькою ефективністю використання ресурсного потенціалу, надмірним відволіканням обігових коштів підприємств та зниженням обсягів виробництва.

Очевидно, що для виходу із кризової ситуації у вітчизняному машинобудуванні необхідно застосувати ефективні макроекономічні регулятори, які б створювали певні преференції вітчизняним виробникам. Однак макроекономічне регулювання лише частково вирішуватиме проблему – захист вітчизняного виробника не створуватиме міцного фундаменту для структурно-інноваційної перебудови машинобудування. Набагато конструктивнішими, на наш погляд, можуть бути дії, спрямовані на поліпшення структури конкурентного потенціалу машинобудівних підприємств, яка має відповідати вимогам часу. Передусім це стосується його інноваційної складової, яка має бути достатньою для реалізації завдань із підвищення конкурентоспроможності підприємств та їх продукції.

5.3. Формування концепції підвищення конкурентного потенціалу в інтеграції промислових підприємств до ринку ЄС

Розвиток будь-якої галузі знань неминуче пов'язаний як з послідовною зміною (еволюцією) наукових парадигм, так і революційним виникненням нових концепцій, що мають принципову відмінність від тих, що існували раніше, які призводять до виникнення нових наукових напрямів.

Говорячи про формування концепції підвищення конкурентного потенціалу підприємств машинобудування, ми більше схильні до еволюційної позиції, а саме, поступового переосмислення базових понять, що сформувались в контексті вирішення нової проблеми. Таким чином, вважаємо необхідним окрім обґрунтування основних положень концепції підвищення конкурентного потенціалу розглянути напрями в економічній науці, які існували та існують зараз, котрим в тій або іншій мірі в різний час приділяли увагу як окремим складовим потенціалу підприємства, так і потенціалу як системі.

Суть концепції підвищення конкурентного потенціалу зведена нами до виділення в якості об'єкта конкурентного потенціалу як системи, що об'єднує фінансові, виробничі, кадрові, інноваційні та інформаційні можливості підприємства, і розгляду самого процесу підвищення конкурентного потенціалу в якості необхідної і достатньої умови для збереження і підтримки довгострокової конкурентоспроможності підприємства. Вважаємо також за доцільне

виділити особливість самого процесу підвищення конкурентного потенціалу, який носить еволюційний характер, перебуває під впливом і чинить вплив на зовнішнє і внутрішнє середовище, при тому, що сам склад елементів потенціалу машинобудівних підприємств знаходиться в процесі постійної трансформації.

Разом з трансформацією складу елементів, повинні змінюватися і удосконалюватися методи оцінки конкурентного потенціалу (чи його основних елементів), оскільки вони, згідно з положеннями концепції підвищення ефективності його розвитку, подібно до самих цих елементів також перебувають під впливом еволюційних перетворень в економічних системах. В результаті оцінка можливостей машинобудівних підприємств за допомогою статичної оцінки наявних запасів ресурсів підприємства поступається місцем системному стратегічному аналізу конкурентоспроможності конкурентного потенціалу.

Адаптивність процесу підвищення конкурентного потенціалу проявляється, передусім, в зміні значущості його елементів на конкретному етапі життєвого циклу організації, що неминуче повинно відбиватися на пріоритетах за допомогою визначення загального стратегічного напрямку розвитку підприємств.

В результаті, суть управління підвищенням конкурентного потенціалу підприємств машинобудування зводиться до реалізації його основної мети, яка формулюється як раціональне управління наявними можливостями для забезпечення довгострокового стабільного зростання. При цьому кількісним критерієм мети підвищення конкурентного потенціалу підприємств виступає рівень його конкурентного статусу, що враховує порівняльну конкурентоспроможність елементів конкурентного потенціалу підприємств в умовах зовнішнього оточення.

Таким чином, концепція підвищення покликана вирішувати завдання підвищення конкурентоспроможності в довгостроковій перспективі на основі планомірного стратегічного розвитку, як окремих елементів, так і усієї сукупності, що визначає рівень конкурентного потенціалу машинобудівних підприємств та ступінь адаптованості до зовнішніх умов процес розвитку підприємств. Саме ж підприємство розглядається як поліфункціональна система, що реалізує окрім виробничої, системоутворюючі та інші функції, затребувані зовнішнім середовищем.

Теоретичним базисом для формування концепції підвищення конкурентного потенціалу машинобудівних підприємств слугувало

виявлення поелементних положень, що стосуються проблем оцінки, управління і підвищення конкурентного потенціалу (окремих його складових) у рамках теорії систем, основних шкіл менеджменту і провідних концепцій, таких як неокласична, еволюційна і теорія хаосу.

Базовою основою формування концепції підвищення конкурентного потенціалу підприємств машинобудування, з великою вірогідністю, є як управлінські школи (напрями), сформовані з початку минулого століття і функціонуючі в різних інтерпретаціях нині, так і концепції та школи, що трактують окремі макроекономічні тенденції.

Ринкові умови, в яких вже більше двадцяти років функціонують машинобудівні підприємства, ще більше підкреслюють значущість довгострокових програм розвитку як для усієї держави, так і для конкретного підприємства. Особливо гостро останнім часом постала саме проблема формування планів розвитку. Відсутність методології планування на підприємствах, гонитва за «миттєвим» вирішенням проблем, відтік кваліфікованих фахівців-плановиків і відсутність наступності викликала істотний пробіл в плановій і, отже, усій економічній роботі більшості машинобудівних підприємств.

У результаті, якщо підприємства і формують які-небудь плани, то це, як правило, оперативні, розраховані на конкретного замовника і сформовані за заздальгідь складеними договорами на постачання продукції. Природно, що в подібного роду планах не містяться та і не можуть міститися довгострокові (середньострокові) заходи з розвитку та підвищення конкурентного потенціалу. Подібна постановка, якщо і може бути прийнятною, то тільки для малих підприємств, які не припускають тривалого перебування на ринку товарів і послуг, що ж до підприємств галузі «машинобудування», яка є найбільшою і провідною галуззю національної економіки, то існуюче положення свідчить не на користь ефективно функціонуючої системи планування розвитку підприємства. Відсутність планів розвитку, а також системи стратегічного управління і планування ставить під сумнів питання збереження національного ринку збуту і виживання в довгостроковій перспективі.

Розглядаючи систему планування підвищення конкурентного потенціалу підприємства, цілком очевидним і таким, що не вимагає додаткових роз'яснень, вважаємо можливість розгляду подібної системи у рамках загальної системи стратегічного управління і планування на підприємстві. Відповідно, усі властивості, переваги і недоліки системи вищого порядку характерні і для системи підвищення потенціалу.

Однією з найбільш значущих методологічних проблем планування на підприємствах машинобудування була і залишається проблема поєднання планів різної спрямованості. Так, система управління великим підприємством функціонує в двох режимах: в режимі стратегічного і поточного управління. Зауважимо відразу, що більшість авторів обґрунтовують систему управління на порівнянні і зіставленні стратегічного управління з оперативним. Вважаємо, що двоелементна система в умовах мінливості зовнішнього середовища не життєздатна, оскільки спостерігається явний відрив стратегічних довгострокових цілей (і планів, що відповідають їм) від оперативних. Звідси, вважаємо за доцільне внести корективи, оскільки логічніше робити порівняння стратегічного з тактичним (середньостроковим, короткостроковим і оперативним) управлінням і будувати багаторівневу систему планування.

Говорячи про нову, багаторівневу систему планування підвищення потенціалу підприємства, як елемента системи стратегічного управління, що об'єднує різні види планування і рівні управління підприємством, необхідно приділити увагу вирішенню наступних проблем:

1. Процес планування має бути відносно простим у розумінні і використанні. Він повинен ділитися на окремі фази, на кожній з яких визначаються основні види діяльності, відповідальність та участь підрозділів. Досягнути стабілізації процесу вироблення планових рішень допоможуть спеціально створені організаційні структури. Це можуть бути комісії, комітети або конференції.

2. Необхідно передбачити можливість використання внутрішніх і зовнішніх джерел розвитку. Так, наприклад, кредити банків, при достатній обґрунтованості їх використання, є одним з наважливіших джерел розвитку підприємств, які використовуються в усіх високорозвинених країнах. Що стосується внутрішніх джерел, то тут йдеться переважно про використання наявного потенціалу.

3. В процесі проектування системи планування підвищення конкурентного потенціалу на підприємстві необхідно найпильнішу увагу приділяти переходу від довгострокового до середньострокового і річного планування. Причому, важливим є також і часовий чинник. Чинник часу важливий при синхронізації перспективного з річним і оперативним плануванням, забезпеченням їх взаємозв'язку і спадкоємності.

4. При формуванні планів підвищення конкурентного потенціалу слід мати на увазі, що реалізація подібних планів (стра-

тегій) також, у свою чергу, вимагає задіявання накопиченого потенціалу (чи конкретного елемента конкурентного потенціалу). Крім того, можливі також періоди розвитку, для яких в якості головної мети не виступатиме нарощування потенціалу.

Таким чином, повертаючись до питання взаємозв'язку системи планування і системи управління, можна сказати, що невід'ємним елементом стратегічного управління є стратегічне планування і, як елемент стратегічного управління, воно має бути основним елементом нової системи підвищення ефективної роботи.

Аналізуючи уявлення ряду вітчизняних і зарубіжних авторів, таких як А. П. Градов, Л. Л. Покришкіна, Л. І. Данкова, І. Ансофф, У. Кінг, Ф. Котлер про стратегічне планування, можна виділити ряд його особливостей, таких як: переважно цільова спрямованість; визначення різних способів досягнення поставленої мети [2, 6, 21]; гнучкість в тимчасовій орієнтації [11]; трактування майбутнього за допомогою методу аналізу розривів між цілями і результатами, що досягаються [11, 12].

В той же час, на нашу думку, суть стратегічного планування правомірно трактувати як систему усього різноманіття видів планової діяльності на підприємстві. Воно включає і є узагальненням довгострокового, середньострокового, поточного (річного), оперативного планування. Його основне призначення – зробити оперативні, поточні управлінські рішення обґрунтованими, передусім, з позиції завтрашнього дня.

План, як невід'ємний елемент системи планування, на нашу думку, може бути розглянутий у двох аспектах. По-перше – як процес, і по-друге – як результат процесу – документ.

Відповідно до «процесного» трактування, план характеризується як формування образу майбутнього і процес ухвалення рішень для успішного функціонування виробництва. Розуміючи під планом документ, можна сказати, що це система взаємопов'язаних, об'єднаних спільною метою завдань, спрямованих на успішне функціонування виробництва. Виходячи із сказаного, система планування підвищення конкурентного потенціалу повинна включати набір різних планів і характеристику певного процесу планування, властивого цій системі.

За визначенням Є. Лобанової, процес планування може охоплювати п'ять етапів: прогнозування, формування мети, виявлення і вибір варіантів розвитку, розробка програми дій, бюджетування [13].

На першому етапі проводиться прогнозування за трьома напрямками (векторах): тимчасовому, безпосередньої спрямованості, в якому визначаються можливі майбутні тенденції, і кількісному, тобто робиться спроба визначити ступінь майбутніх змін. На другому етапі з можливих варіантів розвитку вибирається найоптимальніший. Третій етап – це, по суті, складання стратегічного плану, в якому намічаються і формулюються цілі і встановлюються граничні терміни їх досягнення. На четвертому етапі відбувається розробка програми дій і зміст графіку робіт. Результати цього етапу знаходять відображення в системі функціональних планів. П'ятий етап – формування бюджету (чи бюджетування). На цьому етапі відбувається вартісна оцінка програми і розподіл ресурсів.

На нашу думку, можна погодитися з послідовністю процесу планування, запропонованою вище, але слід внести ясність в деякі поняття. Так, в літературі нерідко ототожнюються терміни «прогнозування» і «довгострокове планування». Головна ж відмінність прогнозування від довгострокового планування полягає в тому, що при прогнозуванні робиться спроба як можна точніше визначити економічну, політичну, законодавчу та іншу ситуації в майбутньому. Результатом планування можуть бути сформульовані тенденції на певний період у сфері перспектив розвитку економіки країни, встановлення зв'язків між даними, що характеризують продукцію, підприємство, галузь, ринки збуту, конкурентів і загальний економічний стан. У той же самий час прогнозування дає лише базу, на якій згодом будуватимуться конкретні програми дій. Довгострокове планування ставить за мету розробити на основі отриманих прогнозів стан бажаного майбутнього, вираженого в конкретних цифрових даних.

Таким чином, на основі системного підходу, в процесі планування підвищення конкурентного потенціалу підприємства виділимо наступні, логічно пов'язані між собою етапи (рис. 5.9).

1. Етап стратегічного планування, в ході якого аналізуються усі можливості досягнення спільних цілей. Для цього розглядається ряд альтернативних варіантів з виявленням найбільш оптимального з них, після чого вибраний оптимальний спосіб формулюється у вигляді конкретної стратегії або набору стратегій. У рамках стратегічного планування вважаємо необхідним виділити довгострокове планування. Оскільки стратегічний план розвитку має на меті розробку стратегії, то довгостроковий план охоплює прогнозування тенденцій в зміні попиту і пропозиції, аналіз зов-

нішнього і внутрішнього середовища підприємства, а також визначення бажаного положення підприємства у прогнозованому середовищі у вигляді спільних довгострокових цілей з цифровою конкретизацією.



Рис. 5.9. Етапи процесу планування підвищення конкурентного потенціалу підприємства

Особливість цього етапу планування полягає в розділенні функцій. Так, довгостроковий прогноз і аналіз виконується зовнішнім консультантом, тоді як стратегія розвитку виробляється лише з його участю.

2. Етап тактичного планування. На цьому етапі відбувається перетворення загальних напрямів стратегічного розвитку в цілі і завдання тактичних планів на більш деталізованій основі як за термінами реалізації, так і за окремими напрямками (інформаційний та інноваційний потенціали, кадри, виробництво тощо). У рамках тактичного планування відбувається деталізація за допомогою середньо- і короткострокових (поточних) та оперативних планів.

3. Контроль. Цей етап акумулює в собі збір і аналіз усіх даних про хід реалізації кожного з етапів планування підвищення конкурентного потенціалу підприємства, після чого відповідно до результатів аналізу приймається рішення про необхідну корекцію або зміну.

Запропонований нами підхід до планового процесу дозволяє забезпечити інтегровану систему ухвалення рішень. При такому процесі досить швидко можна визначити відповідність бажаному положенню підприємства в майбутньому вироблених програм

підвищення потенціалу. Необхідно також усвідомлювати, що застосування системного підходу до планування підвищення конкурентного потенціалу незмінно приведе до перегляду усієї системи планування на підприємстві. Впровадження системного підходу в планування розпочинається з розділення планів за різними рівнями з їх подальшою інтеграцією в єдину систему. При цьому передбачається, окрім вертикального, горизонтальний розподіл планів. На практиці це може означати, що, наприклад, відповідальність за визначення перспектив підвищення конкурентного потенціалу підприємства лягає на вище керівництво (заступника директора з розвитку), проте в процесі формування прогнозу розвитку беруть участь як керівники економічних служб, так і звичайні співробітники і консультанти, що відповідають за збір інформації і прогнозування тенденцій в майбутньому.

Підходячи до підприємства як до відкритої системи, слід враховувати в процесі управління і планування не лише внутрішню систему організації, яка об'єднує в собі функціональні відносини між підрозділами, організаційну структуру, місію, цілі і політику організації, але й ряд інших систем, таких як макросистему (систему зовнішнього середовища), що включає загальні політичні, економічні, соціальні, культурні та інші умови, в яких діє підприємство; систему конкурентних відносин, що характеризується взаємовідносинами між конкурентами, галузевою структурою і відносинами «виробник–споживач», характерними для певної галузі, в якій підприємство конкурує з іншими виробниками.

Таким чином, для ефективного планування необхідне надходження інформації від кожної з цих систем з подальшою її обробкою в процесі створення конкретних планів дій.

Говорячи про багаторівневу систему планування на підприємстві, здатну інтегрувати в себе систему планування підвищення конкурентного потенціалу, вважаємо необхідним приділити увагу планам, що розробляються на підприємстві. Так, на нашу думку, єдина система планування на підприємстві повинна включати наступні плани: довгостроковий прогноз; стратегічний план; функціональні плани середньо- і короткострокової дії; оперативні плани.

Довгостроковий план розробляється вищим керівництвом підприємства. Вхідні дані для довгострокового плану містять відомості про дослідження і розробки, результати вивчення ринків збуту і фінансові повідомлення. Дослідження ринку для довгострокового плану-прогнозу може здійснюватися різними способами. Це

може бути і постійна діяльність частини штату підприємства, різні періодичні дослідження або ж використання послуг консультативних служб.

Необхідність довгострокового планування обумовлена двома причинами. По-перше – великою тривалістю періоду створення складних об'єктів, по-друге – необхідністю мати чіткі уявлення про масштаби розвитку економіки і культури країни, її галузей і регіонів на певну перспективу. Перспективний план-прогноз дозволить визначити реальні можливості розвитку, ресурсні обмеження, виявити кількісні і якісні наслідки розвитку.

Відповідно до прогнозованої інформації і з урахуванням внутрішніх можливостей підприємства вищим керівництвом здійснюються прогнози за видами продукції. На їх основі визначається обсяг виробництва, потім складається проект фінансового плану і план забезпечення матеріалами і сировиною.

Автор дотримується тієї думки, що довгостроковий план не повинен містити великої кількості конкретних цифр. Вони мають бути замінені інтервальним значенням. Довгостроковий план-прогноз носить концептуальний характер, має в основному описовий характер із застосуванням цифрового матеріалу більшою мірою для підтвердження висловлюваних положень. В той же час довгостроковий план містить рішення відносно сфер діяльності і вибору напрямів розвитку.

Відповідно до запропонованої послідовності процесу планування, після складання довгострокового плану-прогнозу керівництво підприємства зупиняється на найбільш оптимальному способі досягнення результатів, наміченим планом. По суті – це процес стратегічного планування.

Стратегічний план є свого роду ядром перспективного планування. У ньому визначаються стратегічні лінії досягнення головних цілей фірми. Стратегічний план визначає підвищення потенціалу підприємства, тобто шлях досягнення такої сукупності чинників функціонування, яка дозволила б підприємству зайняти бажане місце в системі ринкової економіки.

На нашу думку, стратегічний план має бути набором функціональних стратегій і великих програм. При цьому керівництво вирішує: або це декілька стратегій по різних напрямках, або єдина стратегія розвитку. Можливою є така комбінація: кожна з розроблених програм повинна передбачати способи контролю за ходом виконання, етапи і способи співвідношення з оперативним плануванням.

У зв'язку з викладеним, в стратегічний план підвищення конкурентного потенціалу підприємства слід включити наступні розділи:

1. Цілі і завдання розвитку підприємства.
2. Поточна діяльність і довгострокові завдання розвитку.
3. Стратегія підприємства (базова стратегія розвитку, основні стратегічні альтернативи).
4. Функціональні стратегії розвитку.
5. Найбільш значимі (пріоритетні для реалізації) проекти розвитку.
6. Опис зовнішніх операцій (можливий вплив на реалізацію стратегій розвитку).
7. Капіталовкладення і ресурсний розподіл.
8. Формування резервних стратегій, «систем швидкого реагування».

Не можна стверджувати, що перераховані розділи є догматичними, обов'язково і повинні входити до складу стратегічного плану підвищення потенціалу. Аналіз літератури по стратегічному плануванню показав, що і зміст і кількість етапів стратегічного планування, а також і його форма може істотно змінюватися під впливом ряду специфічних особливостей підприємства і об'єктивних умов діяльності. На наш погляд, варіюватися може і горизонт стратегічного планування. Зарубіжні економісти також не дотримуються єдиної думки в цьому питанні. Так, наприклад, американські фахівці підкреслюють, що різниця між тимчасовими горизонтами схожих за значенням планів різних фірм залежить від галузевої приналежності останніх і рівня технічної оснащеності.

Таким чином, стратегічні плани можуть розроблятися як на досить тривалий період часу (до десяти років), так і на відносно недовгий термін (до п'яти років). До складу стратегічного плану можуть входити різні за тривалістю виконання програми.

Виходячи із складеного довгострокового план-прогнозу і розробленого стратегічного плану формуються середньо- і короткострокові функціональні плани.

Середньостроковий план містить цілком конкретні цілі і характеристики, виражені в кількісній формі. Горизонт середньострокового плану охоплює, як правило, період у дво- та трирічний термін. На наш погляд, середньострокові плани мають особливу важливість в тих випадках, коли підприємство обрало довгострокову стратегію, розраховану більш, ніж на п'ятирічний термін ви-

конання. Вони конкретизують стратегічні напрями розвитку, передусім в кількісному аспекті.

На відміну від стратегічного плану, якому властивий більший розмах, великі часові рамки, середньостроковий план, який в літературі називають також тактичним, має більше стислі рамки і орієнтований не стільки на постановку цілей, скільки на вибір засобів їх досягнення. У тактичному плані деталізується як загально-виробнича, так і приватні стратегії фірми: інвестування, розробки нових продуктів, використання устаткування, матеріальних, трудових і фінансових ресурсів.

Середньострокові (тактичні) плани виступають своєрідною сполучною ланкою між стратегічним планом і річним. Єднальна роль середньострокового плану обумовлена тим, що, маючи розділи, схожі з розділами річного плану в нім, окрім цифрових даних намічається поетапний процес реалізації програм і стратегій стратегічного плану. У свою чергу, з поточного планування виділяються контури оперативного, в якому планується і здійснюється безпосередня («моментна») виробнича реакція.

Останній вид планів – оперативний. Значення оперативних планів особливо зросло в умовах нестабільності, і, безумовно, збереже своє значення в умовах ринкових відносин, з властивими їм гнучкістю виробництва, постійним оновленням асортименту, впровадженням системи «точно в строк». В той же час, досвід минулих десятиліть більшою мірою може бути застосований саме відносно оперативного планування, і основним його завданням залишається щоденне визначення завантаження устаткування, послідовності операцій і розставляння людей. Таким чином, систему стратегічного планування підвищення конкурентного потенціалу, подібно до усєї системи управління підприємством можна представити у вигляді трьох субпідрядних контурів: контуру стратегічного планування, контуру тактичного планування і поточного (оперативного) планування. Одночасно, не можна не враховувати чинник мінливості зовнішнього середовища, що відбивається як на тривалості планового періоду, так і на детальності виконання поставлених цілей.

Список використаних джерел

1. Авдей О. К. Тенденції розвитку машинобудівного комплексу України: сучасний стан та перспективи / О. К. Авдей // Розвиток

фінансових методів державного управління національною економікою : зб. наук. пр. ДонДУУ. – 2012. – Т. XIII. – С. 143–147.

2. Ансофф І. Стратегічне управління / І. Ансофф ; под ред. Л. І. Євенко ; пер. с англ. – Київ : Знання-Прес, 2009. – 519 с.

3. Баранчев В. П. Стратегический анализ: технология, инструменты, организация / В. П. Баранчев // Проблемы теории и практики управления. – 1998. – № 5. – С. 85–90.

4. Бердникова Т. Б. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия : учеб. пособие / Т. Б. Бердникова. – Москва : ИНФРА-М, 2001. – 215 с.

5. Васильківський Д. М. Підвищення економічного потенціалу підприємства: теорія, методи, практика : монографія / Д. М. Васильківський. – Хмельницький : ХНУ, 2014. – 226 с.

6. Герчикова І. Н. Менеджмент : підручник / І. Н. Герчикова. – 2-ге вид., перероб. і доп. – Київ : Центр навч. л-ри, 2005. – 367 с.

7. Гинзбург Е. Г. Законы и методология развития организации производственных систем / Е. Г. Гинзбург. – Иваново : Изд-во ИГУ, 1989. – 364 с.

8. Градов А. П. Технический уровень производства машиностроительных предприятий: Экономический анализ / А. П. Градов – Ленинград : Машиностроение, 1984. – 593 с.

9. Девід С. Сектор машинобудування в Україні: стратегічні альтернативи і короткострокові заходи з огляду на припинення торгівлі з Росією [Електронний ресурс] / С. Девід, Р. Джуччі, Д. Науменко. – Режим доступу: http://www.ier.com.ua/ua/publications/consultancy_work/?pid=4558

10. Бураковський І. В. Промисловість: у руслі світових тенденцій [Електронний ресурс] / І. В. Бураковський. – Режим доступу: <http://www.ier.com.ua/ua/publications/comments/?pid=2015>

11. Кинг У. Стратегическое планирование и хозяйственная политика / У. Кинг, Д. Клиланд. – Москва : Прогресс, 1982. – 339 с.

12. Котлер Ф. Основы маркетингу / Ф. Котлер. – Київ, 2000. – 733 с.

13. Круглов М. И. Стратегическое управление компанией / М. И. Круглов. – Москва : Русская деловая литература, 1998. – 768 с.

14. Любченко Н. Л. Загальний стан машинобудівної галузі Хмельницької області / Н. Л. Любченко // Зб. наук. пр. Черкас. держ. технол. університ. Серія: Екон. науки. – 2009. – № 22. – Ч. 2. – С. 180–183.

15. Статистичний збірник Хмельниччина – 2015 / за ред. Л. О. Хамської. – Хмельницький : Голов. упр. статистики у Хмельницькій обл., 2016. – 161 с.

16. Статистичний щорічник України за 2011 р. / Держкомстат України ; за ред. О. Г. Осауленка. – Київ, 2012. – 567 с.

17. Статистичний щорічник України за 2012 р. / Держкомстат України ; за ред. О. Г. Осауленка. – Київ, 2013. – 566 с.
18. Статистичний щорічник України за 2013 р. / Держкомстат України ; за ред. О. Г. Осауленка. – Київ, 2014. – 567 с.
19. Статистичний щорічник України за 2014 р. / Держкомстат України ; за ред. О. Г. Осауленка. – Київ, 2015. – 567 с.
20. Статистичний щорічник України за 2015 р. / Держкомстат України ; за ред. О. Г. Осауленка. – Київ, 2016. – 566 с.
21. Стратегия и тактика антикризисного управления фирмой / А. П. Градов, Б. И. Кузин, А. В. Редотов и др. – Санкт-Петербург : Спец. литература, 1996. – 510 с.

Розділ 6.

МОДЕЛЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОГО РИНКУ ПРАЦІ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ВХОДЖЕННЯ УКРАЇНИ ДО ЄС

6.1. Формування ринку праці у системі факторів євроінтеграції

Дослідження ринку праці в сучасних умовах господарювання є досить актуальним. Безробіття не може бути доцільним ні в економічному, ні в соціальному плані, оскільки його зростання створює цілий комплекс проблем: скорочується купівельна спроможність населення, бюджет втрачає платників податків, підприємство – персонал. Зростають ризики соціального напруження, додаткові витрати на підтримку безробітних.

Складність полягає в тому, що через силу об'єктивно присутніх соціально-економічних особливостей жодна з існуючих у розвинутих країнах моделей ринку праці не може бути застосована в наших умовах у значному обсязі. В той же час, ні в якому разі не можна відкидати величезний досвід, накопичений цими країнами у питаннях регулювання трудових відносин. Тому вкрай актуальною є проблема адаптації загальносвітового досвіду при виробленні політики нашої держави в області зайнятості. Створення в Україні цивілізованого ринку праці, який би дозволяв громадянину оперативно знайти необхідну роботу з умовами праці, що відповідають вимогам безпеки й гігієни, з гідною заробітною платою, а роботодавцю – працівників необхідної кваліфікації, можливе тільки за наявності ефективної системи працевлаштування.

Безробіття та ринку праці досліджували такі вітчизняні та іноземні науковці: О. Грішнова, С. Бандур, Д. Богиня, Е. Лібанова, В. Онікієнко, В. Петюх, У. Садова, Н. Ушакова, М. Долішній, А. Колот, Ю. Кравець, А. Коровкин, Г. Купалова, А. Калина та ін. Однак, у сучасній економічній літературі неможливо знайти однозначне трактування поняття ринку праці, як і ринку взагалі: існують близькі за значенням поняття «ринок праці», «ринок робочої сили», «ринок

трудова ресурсів», «риннок зайнятості». Існує думка, що поняття «риннок праці» та «риннок робочої сили» відрізняються одне від одного тому, що робоча сила являє собою потенційну здатність до праці, а праця – функціонуючу здатність. Відповідно до цієї думки поняття «риннок робочої сили» дещо ширше, тому що воно охоплює відносини не тільки щодо зайнятих, а й щодо незайнятих членів суспільства, які активно шукають роботу, тобто охоплює зайнятих і безробітних. Поняття «риннок трудових ресурсів» уявляється ще більш широким, тому що характеризує трудові ресурси суспільства. Отже, згідно з цією думкою, риннок робочої сили розширює горизонти соціально-трудова відносин до масштабів економічно активного населення і в вузькому розумінні поняття «риннок робочої сили» можна використовувати для характеристики відносин стосовно безробітних [8, с. 3].

За іншою думкою, економічно прийнятним і рівнозначним слід вважати використання двох термінів – риннок робочої сили та риннок праці, оскільки вони тісно поєднані, взаємно доповнюються, переходячи в процесі ринкових відносин з одного в інший [11].

Для вибору найефективніших методів управління такими соціально економічними явищами ринку праці як зайнятість та безробіття, а також, для правильної їхньої характеристики, важливе значення має адекватне їх оцінювання. Безробіття та зайнятість – явища дуже складні й багатоаспектні, тому характеризувати їх потрібно з різних сторін і різноманітними показниками

Згідно з доповіддю Міжнародної організації праці, у 2013 р. безробіття серед молоді у світі досягло найвищого рівня за весь час збору даних [4].

У країнах, що розвиваються, криза позначилася на щоденному житті малозабезпечених людей. Наслідки економічної і фінансової кризи ще більше посилили вже наявний дефіцит гідної праці. У результаті зросла частка молодих людей серед «працюючих бідних», і ця тенденція триватиме й надалі. За прогнозами експертів, при збереженні нинішньої політики розвинені держави зможуть вийти на докризовий рівень зайнятості лише через декілька років. Країнам, що розвиваються, для цього буде потрібно створити більше восьми мільйонів нових робочих місць [14].

Загальна ситуація після кризового періоду по безробіттю в країнах ЄС у відсотках до економічно активного населення у віці 15 років і старше, для України – у віці від 15 років до 70 років, (зокрема, для 2010 р.) зображена на рис. 6.1.

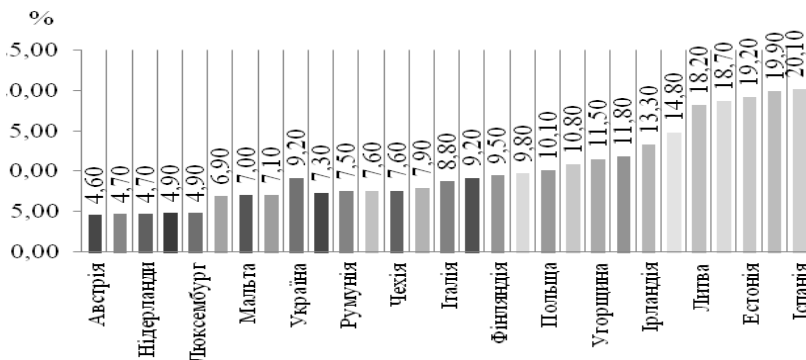


Рис. 6.1. Рівень безробіття населення Євросоюзу за методологією МОП у 2010 р.

* складено автором розділу за [4]

Слід відмітити, що рівень безробіття в Україні залишається нижчим, ніж у середньому по країнах Євросоюзу, де він зріс у середньому з 8,6 % у 2009 р. до 10,27 % у 2015 р. та становив, зокрема, у Франції – 9,8 %, Болгарії – 4,9 %, Португалії – 10,8 %, Угорщині – 11,5 %, Греції – 11,8 %, Ірландії – 13,3 %, Словаччині – 14,8 %, Естонії – 19,2 %, Литві – 18,2 %, Латвії – 19,9 %, Іспанії – 20,1 %.

Економічна криза, яка охопила весь світ, значно сприяла підвищенню рівня безробіття, переважно у Європі, Північній Америці та Азії. З метою стабілізації ситуації на ринку урядами різних держав було застосовано методи економічного стимулювання підприємств до збільшення вільних вакансій.

Проблему вітчизняного ринку праці варто розглядати насамперед у контексті умов, що сформувалися у світовій економіці. Це надасть змогу вчасно передбачати та приймати превентивні міри, спрямовані на стримування негативних тенденцій на ринку праці.

Класична модель ринку праці ґрунтується на припущеннях, що за наявності пропозиції товарів і найму робочої сили підприємства (фірми) повністю є конкурентними, а граничний продукт праці за решти рівних умов знижується зі зростанням обсягів робочої сили. З цього випливає, що в стані рівноваги граничний продукт праці у вартісному вираженні дорівнює середній ставці заробітної плати [2, с. 313–314]:

$$p \frac{\partial F}{\partial L} = w, \quad (6.1)$$

де p – ціна продукту; $F = F(K, L)$ – макроекономічна виробнича функція, в якій K – фонди, L – чисельність зайнятих; w – середня заробітна плата.

Вважається, що пропозиція робочої сили є функцією від реальної заробітної плати. Тобто, чим більшою буде заробітна плата, тим більшою буде й пропозиція робочої сили [15].

Однак, в умовах кризи, що характерно для сучасної економіки України, ситуація дещо інакша. Суть у тому, що в цих умовах оплата праці є головним, а найчастіше і єдиним джерелом існування більшості працівників і їх родин. Людина змушена працювати навіть тоді, коли ставки оплати надто низькі, оскільки вона не має інших альтернативних доходів. Якщо у звичайних умовах криві попиту і пропозиції робочої сили на графіку їх залежності від ставки оплати праці перетинаються в одній точці, то в умовах кризи деякі науковці вважають, що вони перетинаються у двох точках [1, с. 215–217], а для України характерна спотворена залежність пропозиції робочої сили від оплати праці. Крім того, економісти розглядають інші моделі ринку праці у комплексі з ринками грошей і товарів, а також за різних умов, зокрема, відсутності повної зайнятості та ін. [9, с. 111]. При аналогічному підході до вибору критеріїв інакше визначає типи моделей ринку праці Е. М. Лібанова. Вона зазначає, що, абстрагувавшись від випадковостей, можна виокремити три найпоширеніші моделі: патерналістську (Японія), ліберальну (США, Канада, Австралія) і соціал-демократичну (Швеція).

Завданням аналізу ринку праці є виявлення ситуації, що склалася на певному ринку, наскільки напруженою вона є порівняно з повною зайнятістю, а також порівняно з іншими ринками робочої сили. Результати обліку та аналізу ринку праці використовуються при його плануванні, прогнозуванні та регулюванні [15].

Якщо для оцінювання стану деяких систем достатньо мати значення якогось одного з показників (ознак), то для визначення ситуації, що склалася на ринку праці одним показником не обійтись. Наприклад, якщо в одному регіоні більше безробітних, ніж у другому, то це ще не означає, що в першому регіоні порівняно з другим гірший стан ринку праці. В ньому може бути більше, ніж у другому регіоні економічно активного населення чи більша кількість вільних робочих місць. Тому при оцінюванні ситуації на ринку праці країни (регіону) необхідно використовувати декілька показників одночасно [15].

Для аналізу трансформації пропозиції на ринку праці можна використовувати балансові моделі руху населення і трудових ре-

сурсів. Балансовий підхід до вивчення пропозиції робочої сили був розроблений ще в шістдесятих роках минулого століття.

В матричній формі балансові рівняння найбільш загальної економіко-математичної моделі балансу руху населення і трудових ресурсів в припущенні що система ринку праці має n станів (населення і трудові ресурси поділені на n класифікаційних груп) можна записати так [7, с. 68]:

$$N(t) = N(t-1) + P(t) + R(t) - V(t) - L(t), \quad (6.2)$$

де $N(t) = (N_1(t), N_2(t), \dots, N_n(t))$ – вектор-рядок кількості людей в кожному з n станів на кінець періоду t ;

$P(t)$ та $R(t)$ – вектор-рядки кількості людей, які прибули в кожний з n станів відповідно з інших внутрісистемних станів і з зовнішніх (по відношенню до розглянутих n внутрішніх станів) джерел поповнення населення протягом періоду t ;

$V(t)$ та $L(t)$ – вектор-рядки кількості людей, які вибули з кожного з n станів відповідно у всі інші внутрісистемні стани і за межі системи з n внутрішніх станів протягом періоду t .

У роботі [11] приділяється більше уваги першому етапу моделювання місцевого ринку праці. Для адекватного відтворення процесів на мікроринку праці використовується метод імітаційного імовірісно-автоматного моделювання.

На регіональному рівні сучасний ринок праці, зокрема Хмельницької області, характеризується існуючим дисбалансом між потребами ринку праці та підготовкою кадрів, між попитом та пропозицією робочої сили, низьким рівнем заробітної плати, її несвоечасною виплатою та тінізацією робочих місць тощо.

6.2. Інституційне забезпечення національного ринку праці: проблеми та перспективи

Аналіз літератури свідчить [16], що питання оцінки впливу стану регіональних ринків праці на формування диспропорцій у соціально-економічному розвитку регіональних утворень ще й досі залишаються недостатньо дослідженими. Визначення тенденцій та інтенсивності змін стану ринку праці дасть змогу оцінити перспективи соціально-економічного розвитку регіону, а також обґрунтувати прийняття адекватних управлінських рішень щодо покращання ситуації на регіональному рівні та у країні в цілому.

Для детального аналізу ситуації зайнятості та безробіття Хмельницької області, наведемо основні показники економічної активності населення області в таблиці 6.1.

Таблиця 6.1

Основні показники ринку праці Хмельниччини (2000–2015 рр.)

Рік	Економічно активне населення				У тому числі							
	у віці 15–70 років		працездатного віку		зайняте населення				безробітне населення (за методологією МОП)			
					у віці 15–70 років		працездатного віку		у віці 15–70 років		працездатного віку	
	тис. осіб	у % до населення відпо відповідній віковій групі	в середньому, тис. осіб	у % до населення відповідній віковій групі	в середньому, тис. осіб	у % до населення відповідній віковій групі	в середньому, тис. осіб	у % до населення відповідній віковій групі	в середньому, тис. осіб	у % до економічно активного населення відповідній віковій групі	в середньому, тис. осіб	у % до економічно активного населення відповідній віковій групі
2000	652,7	63	617,3	76,4	562,9	54,4	528,4	65,4	89,8	13,8	88,9	14,4
2001	647,8	62,9	613,7	75,6	568	55,2	534,1	65,8	79,8	12,3	79,6	13
2002	650,6	63,6	605,3	74,6	566,8	55,4	522,2	64,3	83,8	12,9	83,1	13,7
2003	623,1	61,2	587,8	72,5	543,1	53,3	507,8	62,6	80	12,8	80	13,6
2004	644,9	63,6	576,9	71	573,6	56,6	505,9	62,3	71,3	11,1	71	12,3
2005	641,9	63,4	571,5	70,6	586	57,9	515,6	63,7	55,9	8,7	55,9	9,8
2006	640,2	63,4	570,6	70,5	585	57,9	515,4	63,7	55,2	8,6	55,2	9,7
2007	641,1	63,7	573,3	71,2	589,1	58,5	521,3	64,7	52	8,1	52	9,1
2008	646	64,6	578,3	72,2	594,4	59,4	526,7	65,7	51,6	8	51,6	8,9
2009	640,1	64,6	576	72,3	579	58,5	514,9	64,6	61,1	9,5	61,1	10,6
2010	635,5	64,7	571,5	72,2	580,6	59,1	516,6	65,3	54,9	8,6	54,9	9,6
2011	627,6	64,4	566,5	72,1	572,2	58,7	511,1	65	55,4	8,8	55,4	9,8
2012	625	64,6	569,1	72,1	571,3	59	515,4	65,3	53,7	8,6	53,7	9,4
2013	623,6	64,9	574,2	72,5	573,7	59,7	524,3	66,2	49,9	8	49,9	8,7
2014	575,9	60,3	545,9	68,8	521,9	54,7	491,9	62	54	9,4	54	9,9
2015	557,1	58,6	544,3	68,5	500,5	52,6	487,7	61,3	56,6	10,2	56,6	10,4

Продовження таблиці 6.1

Середня тривалість пошуку роботи безробітними (за методологією МОП), місяців	Кількість незайнятих громадян, які скористалися послугами державної служби зайнятості, в цілому за рік				Потреба в робочій силі, на кінець року, тис. осіб	Навантаження не зайнятого населення на одне вільне робоче місце, вакантну посаду, на кінець року, осіб	Середній розмір допомоги з безробіття, у грудні		
	всього, тис. осіб	з них працевлаштовано		перебували на обліку, на кінець року, тис. осіб			грн	%	
		тис. осіб	%					до мінімальної заробітної плати	до попереднього року
11	67,0	20,3	30,3	29,5	1,2	26	59,08	50,1	124,6
10	73,8	24,4	33,1	28,5	1,6	18	77,99	66,1	132,0
10	75,7	26,3	34,8	26,8	1,8	15	89,05	54,0	114,2
10	80,2	28,4	35,4	28,1	2,6	11	101,83	49,7	114,4
7	90,6	33,1	36,5	32,5	3,9	8	131,13	55,3	128,8
7	94,3	36,2	38,3	30,2	3,5	9	168,32	50,7	128,4
–	93,3	37,5	40,2	30,4	2,1	15	204,43	51,1	121,5
–	83,6	38,3	45,8	24,1	1,1	23	279,15	60,7	136,6
–	90,3	38,5	42,6	35,0	0,7	48	515,31	85,2	184,6
–	83,0	32,5	39,2	20,2	0,3	61	576,73	77,5	111,9
–	71,1	33,2	46,6	21,6	0,4	53	725,01	78,6	125,7
–	70,2	33,9	48,4	17,3	0,3	51	850,31	84,7	117,3
–	65,5	31,8	48,5	17,3	0,2	93	931,67	82,2	109,6
–	53,1	19,8	37,3	17,3	0,2	76	1032,9	84,8	110,9
–	50,2	16,7	33,3	18	0,2	75	1158,9	95,1	112,2
–	47,4	15,1	31,8	16,9	0,4	44	1400,4	101,6	120,8

Застосування положень інституціональної економіки до аналізу регіону дозволяє зробити висновок про те, що сукупність формальних і неформальних інститутів регіональної економіки або її інституційна структура забезпечує структурування соціального та економічного життя області.

Як бачимо з таблиці, кількість економічно активного населення у віці від 15 до 70 років в області за період з 2000 р. по 2015 р., зменшилась з 652 тис. осіб до 557,1 тис. осіб, що становило (мінус 95,6 тис. осіб), що говорить про негативну затяжну тенденцію на ринку праці регіону.

Важливо відмітити, що аналізуючи показники, що подані в таблиці 6.1, спостерігається зміна тенденції показників в протилежному напрямі в кризовий (з 2008 р. по 2011 р.) та посткризовий періоди. Наприклад, якщо до 2008 р. частка безробітних постійно зменшувалась, закріпившись на рівні 8 % для населення віком від 15 до 70 років та 8,9 % працездатного населення в 2008 р., то вже із приходом кризи кількість безробітних становила 9,5 % та 10,6 % відповідно від всієї кількості економічно активного населення регіону. Це досить важливий факт, який дозволяє ще раз підтвердити припущення, що на сьогоднішній момент, ситуація на ринку праці значно погіршилася. Потреба в робочій силі зменшилась з 1200 осіб до 150 осіб в регіоні, що говорить про скорочення підприємств, зменшення темпів їх економічного зростання. Навантаження на одне вільне робоче місце збільшилось з 26 осіб у 2000 р. до 44 осіб у 2015 р.

Аналізуючи дані, можна говорити про значне погіршення становища на ринку праці Хмельниччини, адже незважаючи на позитивну динаміку деяких показників ринку праці, сьогодні майже кожен третій хмельничанин шукає роботу у зв'язку зі своїм статусом безробітного, а отже і кожна сім'я має одну або дві людини, які не приносять їй доходу.

Результат проведених досліджень приводить до необхідності порівняння стану регіонального ринку праці із ринком праці країни в цілому, що дозволить визначити відмінності загальних тенденції розвитку ринку праці регіону, від загальнодержавних.

Наступним кроком наших досліджень є аналіз стану ринку праці Хмельницької області, як структурного елемента макроекономічних показників зайнятості населення в Україні, проведення аналізу основних показників ринку праці Хмельницької області та України в цілому за допомогою графіка рівня економічної активності та рівня економічної зайнятості населення в Україні та Хмельницькій області (рис. 6.2). Аналізуючи його, можна відмітити що рівень економічної активності населення Хмельницької області протягом усього періоду з 2000 р. по 2015 р. був вищим ніж загальнодержавний, за винятком 2003 р., де він зменшився до рівня 61,2 % на противагу загальнодержавному – 61,8 %, а також за винятком

двох останніх кризових років, де даний показник суттєво менший за загальнодержавний, що говорить про наявність значного трудового потенціалу, забезпеченого високим рівнем пропозиції робочої сили, і в той же час малою кількістю робочих місць.

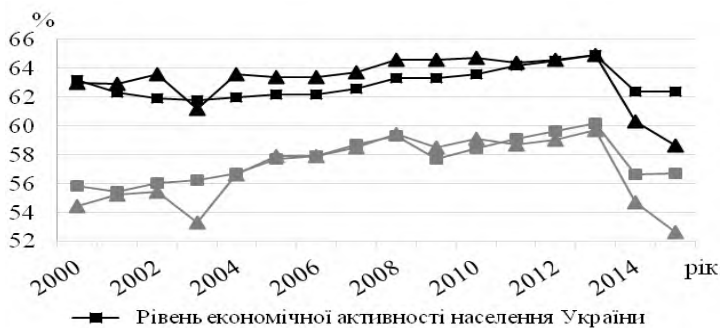


Рис. 6.2. Рівень зайнятості та економічної активності населення України та Хмельницької області (2000–2015 рр.)

* складено автором розділу за [5]

Тут впливає перша і не остання проблема ринку праці Хмельницької області – а саме суттєва нестача робочих місць.

Провівши статистичний аналіз показників ринку праці регіону, можна говорити про те, що рівень зайнятості населення області майже не відрізняється від загальнодержавного, проте в деяких роках є меншим, наприклад, в період з 2001 р. по 2004 р., а також з 2014 р. по 2015 р. Якщо проаналізувати реальні події цих періодів і зіставити їх з показниками які подані вище, то виявляється, що саме в 2001–2004 рр. значно скоротилась кількість робочих місць на селі, а великі аграрні компанії ще не вкоренились на території нашої області, а що стосується двох останніх років, то тут можна говорити про вплив різкої соціально-економічної кризи на тлі війни в країні.

Місце і роль ринку праці в системі забезпечення соціально-економічного розвитку регіонів визначається тим, що із усіх продуктивних сил, якими володіє регіон, лише праця є активною продуктивною силою, що забезпечує поєднання роз'єднаних продуктивних сил у єдиному виробничому процесі, і відбувається цей процес поєднання саме на ринку праці. Саме на ринку праці відбувається перетворення роз'єднаних його елементів, таких, як незай-

няті місця прикладання праці, нереалізований трудовий потенціал, невикористований капітал та природні ресурси регіону на діючі продуктивні сили регіону. Визначальна роль ринку праці у розвитку продуктивних сил регіону дозволила окремим науковцям визначати продуктивні сили як поєднання місць прикладання праці і людських ресурсів, в результаті чого здійснюється діяльність, яка є корисною для суспільства, частини суспільства чи людини [17, с. 118–120].

Аналізуючи показник кількості штатних працівників, можна сказати, що масова частка працівників області в загальній кількості працівників країни за весь період скоротилась з 3,12 % до 2,72 %, що говорить про зменшення темпів економічного розвитку регіону, зменшення кількості робочих місць, а також погіршення економічного клімату області.

Якщо розглядати середньомісячну заробітну плату, то тут можна помітити, що протягом усього періоду, як реальна, так і номінальна заробітні плати в області є нижчими від загальнодержавної, проте, якщо взяти до уваги ресурсний потенціал області, то це цілком нормально.

Що стосується коефіцієнта обороту робочої сили, то тут спостерігається відносна стабільність на ринку праці регіону, порівняно із загальнодержавним ринком праці, адже, як по звільненню, так і по прийому дані показники в області є нижчими, аніж в країні.

Регулювання ринку праці з точки зору інституціональної економічної теорії, яка на відміну від класичної та неокласичної теорій, з одного боку, забезпечує самопрагнення ринку до рівноважного стану, з іншого – завдяки удосконаленому законодавству робить втручання держави у ринкові відносини мінімальними. Відбувається перенесення основних взаємовідносин на ринку праці безпосередньо на рівень «роботодавець – людина». Але для цього необхідно, щоб законодавство чітко визначило нормативно-правову базу, враховуючи при цьому особливості ринкових неформальних відносин. Тобто теорія інституціоналізму базується на внутрішній регуляції ринкових відносин на підставі системи спеціальних інститутів. Інституційний механізм – це сукупність інституційних важелів, стимулів і заходів, спрямованих на забезпечення ефективного розвитку ринку праці, який ґрунтується на поєднанні чинників мікро- та макроекономічного середовища із врахуванням елементів як державного, так і ринкового регулювання [3].

Розвинена інституційна структура регіонального ринку праці включає систему соціального партнерства з її організаційними струк-

турами взаємодії основних суб'єктів ринку праці (працівників, роботодавців та держави); правові акти, що регулюють трудові відносини; трудову мобільність (територіальну, галузеву, професійну і т.д.), що забезпечує вільний доступ на регіональні ринки праці; систему взаємодії внутрішніх і зовнішніх ринків праці, визначальну регіональні особливості сегментованості ринку праці; державні та недержавні форми трудового посередництва, ринок послуг з працевлаштування. До методологічних інструментів управління якістю робочої сили слід включити результати економіко-математичного моделювання як засоби прогнозування перспектив та наслідків управлінських дій.

Застосування економіко-математичного апарату має гарантовані переваги у зменшенні кількості помилкових висновків. З іншої сторони, математичні інструменти на сучасному етапі достатньо опрацьовані і дозволяють досліджувати різноманітні сторони наукової проблеми, які методологічно достатньо формалізовані, а за процедурою аналізу не накладають обмеження на змістовний результат. Для того щоб ширше дослідити, які чинники і як саме впливали на розвиток регіонального ринку праці пропонується провести економіко-математичний аналіз показників ринку праці області, розрахувати параметри моделей, провести їх перевірку різного роду критеріями, щоб встановити доцільність використання моделей при дослідженні процесів, які впливають на рівень безробіття, знижуючи рівень зайнятості населення в області. Результати такого дослідження наведені в параграфі нижче.

6.3. Моделі та механізми індикативного регулювання ринку праці за умов розвитку інтеграційних процесів

Індикативне (тобто рекомендаційне) регулювання ринку праці передбачає встановлення державою основних макроекономічних показників, системи економічних стимулів та прямих і опосередкованих важелів, які орієнтують суб'єктів господарювання на виконання планів, а також забезпечення їх необхідною інформацією. На відміну від директивного, індикативне регулювання значною мірою зводиться до орієнтації економічної діяльності учасників ринку.

На сьогодні проблемним є питання класифікації механізмів державного регулювання, виходячи з методів, засобів, важелів та

інструментів, причому проблема полягає у їх достатньому науково-практичному обґрунтуванні.

Для здійснення аналізу рівня зайнятості та безробіття населення в Хмельницькій області, застосуємо економіко-математичні методи, а саме – кореляційно-регресійний аналіз [6, с. 148–149].

Основною метою кореляційного аналізу є встановлення причинних залежностей між явищами, які зумовлені складним комплексом різних за характером і сутністю причин.

Використання кореляційного аналізу дає можливість виміряти тісноту зв'язку між змінними ознаками, оцінити фактори, які здійснюють найбільший вплив на результативну ознаку та кількісно визначити, як зі зміною значень факторної ознаки змінюється середнє значення результативної.

Практичне використання регресійного аналізу зайнятості та безробіття населення дає змогу визначити, якою є залежність між факторними ознаками, виражена рівнянням регресії – достовірною чи випадковою, тобто чи можливо її використовувати надалі для складання прогнозів та стратегічних планів.

Кореляційно-регресійний аналіз полягає в побудові статистичної моделі у вигляді рівняння регресії (рівняння кореляційного зв'язку) [12, с. 58–60].

Перед побудовою багатофакторної економетричної моделі, визначимо перелік факторів, які мають вплив на динаміку зайнятості та безробіття населення. На сьогодні серед українських науковців немає загальноприйнятої точки зору щодо класифікації цих факторів. Тому серед визначальних виділяємо наступну групу факторів: соціально-економічні; демографічні; соціально-психологічні; екологічні; політичні.

Серед соціально-економічних факторів виділяємо такі, як рівень реальних доходів населення; вікова структура населення; структура сімей; міграційні процеси; професійно-кваліфікаційна структура населення; рівень працевлаштування регіону.

Зупинимось на факторах, що впливають на динаміку зайнятості населення в Хмельницькій області:

- Y – рівень зайнятості;
- x_1 – реальний наявний дохід;
- x_2 – рівень економічної активності населення;
- x_3 – рівень зайнятості населення у працездатному віці;
- x_4 – індекс фізичного обсягу ВРП;
- x_5 – інвестиції основного капіталу;

- x_6 – чисельність наявного населення;
- x_7 – прямі іноземні інвестиції в економіку регіону.

Вибірка зроблена за останні 15 років з 2000 р. до 2015 р. (табл. 6.2).

Таблиця 6.2

Вихідні дані для кореляційно-регресійного аналізу зайнятості населення в Хмельницькій області за 2000 –2015 рр.

Рік	Рівень зайнятості Y	Реальний наявний дохід x_1	Рівень економічної активності населення x_2	Рівень зайнятості населення у працездатному віці x_3	Індекс фізичного обсягу ВРП x_4	Інвестиції основного капіталу x_5	Чисельність наявного населення x_6	Прямі іноземні інвестиції в економіку регіону x_7
2000	54,4	108,3	63	65,4	63,9	91	1458,9	13,9
2001	55,2	116,8	63,3	65,8	70,6	91,2	1445	15,4
2002	55,4	117,2	63,6	64,3	102,4	91,3	1430,8	21,5
2003	53,3	107,6	61,2	62,6	98,7	94,9	1414,9	28,5
2004	56,6	117,3	63,6	62,3	101,2	91,6	1401,2	46,6
2005	57,9	124,5	63,4	63,7	103,9	91,8	1388	66,5
2006	57,9	112,7	63,4	63,7	104,2	92,1	1373,4	77,3
2007	58,5	112,4	63,7	64,7	100,9	93,5	1361,4	92,2
2008	59,4	103,9	64,6	65,7	100,5	94,3	1350,3	129
2009	58,5	88,1	64,6	64,6	90,6	92,8	1341,4	137,3
2010	59,1	116,6	64,7	65,3	99,8	101,9	1334	219,6
2011	58,7	109,5	64,4	65	106,7	97,3	1326,9	183
2012	59	113,3	64,6	65,3	105,7	101	1320,2	186,8
2013	59,7	105	64,9	66,2	106,3	101,6	1314	205,1
2014	54,7	107,2	60,3	65,4	106,8	102,4	1301,2	210,6
2015	52,6	106,8	58,6	65,8	106,7	101,1	1294,4	201,3

* складено автором розділу за [13]

Для детального вивчення впливу економічних показників на зайнятість населення варто побудувати кореляційну матрицю (табл. 6.3) за допомогою надбудови Microsoft Office Excel – «Пакет аналіза».

Таблиця 6.3

Матриця парних коефіцієнтів кореляції

	Y	x_1	x_2	x_3	x_4	x_5	x_6	x_7
Y	1	-0,05152	0,860117	0,30271	0,165216	0,109988	-0,35058	1
x_1	-0,05152	1	0,023222	0,076684	-0,26836	-0,16301	0,357252	-0,05152
x_2	0,860117	0,023222	1	-0,07343	0,047506	-0,21505	0,107607	0,860117
x_3	0,30271	0,076684	-0,07343	1	-0,16968	0,510554	-0,69776	0,30271
x_4	0,165216	-0,26836	0,047506	-0,16968	1	0,49748	-0,40562	0,165216
x_5	0,109988	-0,16301	-0,21505	0,510554	0,49748	1	-0,82878	0,109988
x_6	-0,35058	0,357252	0,107607	-0,69776	-0,40562	-0,82878	1	-0,35058
x_7	1	-0,05152	0,860117	0,30271	0,165216	0,109988	-0,35058	1

Таблиця показує який з економічних показників має найбільш тісний зв'язок зі зміною рівня зайнятості населення та величиною тісноти зв'язків інших фактори між собою.

Найтісніший кореляційний зв'язок ми спостерігали між рівнем зайнятості Y та рівнем зайнятості населення у працездатному віці x_3 , рівнем економічної активності населення x_2 , та прямими іноземними інвестиціями в економіку регіону. А показники «реальний наявний дохід» x_1 , інвестиціями основного капіталу x_5 , мають незначний вплив на рівень зайнятості населення у Хмельницькій області. Проте створивши модель без фактору x_5 було вирішено все таки включити його в модель, оскільки лінія регресії без нього виглядала набагато викривленішою по відношенню до вихідних показників рівня зайнятості. Що стосується фактору чисельності населення x_6 , то даний показник має тісний обернений зв'язок, тобто чим більша чисельність населення, тим менший рівень зайнятості населення, що є не зовсім логічним. Але для початку будемо використовувати всі фактори.

Для регресійного аналізу та побудови моделі використаємо процедуру «Регресія» в надбудові «Пакет аналізу». Отримавши три блоки результату перейдемо до їх опису (табл. 6.4).

Таблиця 6.4

Регресійна статистика

Множинний R	0,9861632
R^2	0,972517858
Нормований R^2	0,945035715
Стандартна похибка	0,541257459
Кількість спостережень	15

Оцінимо тісноту зв'язку між факторами x_i і результатом Y в даній вибірці за допомогою множинного коефіцієнта кореляції r (табл. 6.5).

$$\left\{ \begin{array}{l} 0 \leq R \leq 0,3: \text{çà'ÿçì \u00e9 \u00f0\u00e0\u00e0\u00e0\u00e0 \u00e0\u00e0 \u00e0\u00e0\u00e0\u00e0\u00e0 \u00e9\u00e9;} \\ 0,3 \leq R \leq 0,7: \text{çà'ÿçì \u00e9 \u00f0\u00e0\u00e0\u00e0\u00e0 \u00e9\u00e9;} \\ 0,7 \leq R \leq 1: \text{çà'ÿçì \u00e9 \u00f0\u00e0\u00e0 \u00e9\u00e9} \end{array} \right. \quad (6.3)$$

Таблиця 6.5

Дисперсійний аналіз

–	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	Значимість <i>F</i>
Регресія	7	72,5693	10,3670	35,3873	0,00006
Залишок	7	2,0507	0,2930	–	–
Підсумок	14	74,6200	–	–	–

У нашому випадку значення коефіцієнта кореляції дорівнює 0,9892, що дозволяє стверджувати про існування тісного зв'язку між ознаками.

Коефіцієнт детермінації дорівнює 0,9725, а це значить, що в 97,25 % випадків зміни x призводять до зміни Y . Значення коефіцієнта детермінації 0,9786 вказує на щільність побудованої залежності і свідчить проте, що на 97,25 % відібрані фактори впливають на рівень зайнятості населення і лише 2,75 % припадає на дію інших факторів, які не включено у модель.

Значення стандартної похибки 0,5413 є доволі хорошим показником, оскільки чим менша похибка, тим краща якість прогнозу.

Коефіцієнти кореляції і детермінації, які свідчать про наявність зв'язку між показниками x_i і Y , були розраховані на основі вибірки. Можливо, що виявлений взаємозв'язок присутній в даних тільки цієї вибірки і не буде характерним для всієї генеральної сукупності.

Далі висувається нульова гіпотеза, яка стверджує, що для всієї генеральної сукупності значення коефіцієнта детермінації R^2 дорівнює нулю (відповідно і коефіцієнт кореляції r дорівнює нулю), тобто між x_i і Y ніякого взаємозв'язку немає і виявлений взаємозв'язок даних – ніщо інше як продукт випадкового співпадіння відповідних пар значень x_i та Y .

Значимість F (табл. 6.5) – випадковість виконання нуль-гіпотези, для коефіцієнта детермінації R^2 . При цьому, якщо:

– значимість F менша 5 %, то коефіцієнт детермінації R^2 статично значимий з надійністю 95 %. Іншими словами, в крайній мірі, для 95 вибірок зі 100 розраховані коефіцієнти детермінації будуть відрізнятись від нуля.

– значимість F більша 5 %, то R^2 статично незначущий з надійністю 95 %.

В нашому випадку значення F дорівнює 0,00006 %, тобто R^2 і рівняння регресії в цілому статично значимі з надійністю 95 %.

Визначивши розрахункове значення критерію Фішера (35,3873), можемо з впевненістю стверджувати, що побудована модель (6.4) є адекватною.

Проведемо аналіз коефіцієнтів регресійної моделі (табл. 6.6).

Таблиця 6.6

Результати аналізу коефіцієнтів регресійної моделі

Назва	Коефіцієнт	Стандартне відхилення	t-статистика	P-значення	Нижні 95 %	Верхні 95 %	Нижні 95 %	Верхні 95 %
Y	54,3035	26,8267	2,0242	0,0826	-9,1317	117,7386	-9,1317	117,7386
x_1	0,0518	0,0243	2,1334	0,0703	-0,0056	0,1092	-0,0056	0,1092
x_2	1,2454	0,1190	10,4671	0,000015	0,9641	1,5268	0,9641	1,5268
x_3	-0,0146	0,0301	-0,4833	0,6436	-0,0858	0,0567	-0,0858	0,0567
x_4	0,0043	0,2017	0,0211	0,9838	-0,4726	0,4811	-0,4726	0,4811
x_5	-0,0654	0,1098	-0,5958	0,5701	-0,3251	0,1943	-0,3251	0,1943
x_6	-0,0532	0,0194	-2,7386	0,0290	-0,0992	-0,0073	-0,0992	-0,0073
x_7	-0,0153	0,0144	-1,0598	0,3244	-0,0494	0,0188	-0,0494	0,0188

Значення коефіцієнтів рівняння (стовпець «Коефіцієнти» табл. 6.6).

Рядок Y містить в собі всі характеристики для аналізу вільного члену рівняння регресії. Відповідно до таблиці 6.7 рівняння регресії матиме вигляд (6.4):

$$Y = 54,3035 + 0,0518x_1 + 1,2454x_2 - 0,0146x_3 + 0,0043x_4 - 0,0654x_5 - 0,0532x_6 - 0,0153x_7, \quad (6.4)$$

Проте, згідно з даними таблиці 6.7 вплив фактора x_4 є досить незначним, тому пропонується розрахувати параметри моделі,

за виключенням індексу фізичного обсягу ВРП. Результати розрахунку наведені в таблиці 6.7.

Таблиця 6.7

Регресійна статистика для моделі Y_1

Множинний R	0,985698
R^2	0,971601
Нормований R^2	0,950301
Стандартна похибка	0,514678
Кількість спостережень	15

За даними таблиці 6.7, можна стверджувати, що дана модель може розглядатись, як засіб прогнозування даної ознаки, проте для більш детально аналізу розглянемо дисперсійний аналіз поданих коефіцієнтів (табл. 6.8).

Таблиця 6.8

Дисперсійний аналіз моделі Y_1

–	df	SS	MS	F	Значимість F
Регресія	6	72,50085	12,08348	45,61638	0,00001
Залишок	8	2,119147	0,264893	–	–
Підсумок	14	74,62	–	–	–

Аналізуючи дану таблицю, можна стверджувати про статистичну значимість коефіцієнта детермінації, а також рівняння регресії в цілому, оскільки F – значимість в нашому випадку дорівнює 0,00001 %. Розрахункове значення критерію Фішера даної моделі (45,61638) вказує на те, що вона є адекватною. Далі наведемо аналіз коефіцієнтів моделі Y_1 , результати якого подані в таблиці 6.9.

Таблиця 6.9

Результати аналізу коефіцієнтів регресійної моделі Y_1

Назва	Коефіцієнт	Стандартне відхилення	t -статистика	P -значення	Нижні 95 %	Верхні 95 %	Нижні 95 %	Верхні 95 %
Y	44,3377	16,3177	2,7171	0,0264	6,7090	81,9665	6,7090	81,9665
x_1	0,0457	0,0197	2,3190	0,0490	0,0003	0,0911	0,0003	0,0911
x_2	1,2274	0,1074	11,4256	0,000002	0,9796	1,4751	0,9796	1,4751
x_3	0,0572	0,1610	0,3554	0,7315	–0,3140	0,4284	–0,3140	0,4284
x_5	–0,0816	0,0995	–0,8206	0,4356	–0,3110	0,1477	–0,3110	0,1477
x_6	–0,0473	0,0143	–3,3101	0,0107	–0,0802	–0,0143	–0,0802	–0,0143
x_7	–0,0125	0,0126	–0,9943	0,3492	–0,0415	0,0165	–0,0415	0,0165

За даними таблиці 6.10 рівняння регресії матиме вигляд:

$$Y_1 = 44,3377 + 0,0457 x_1 + 1,2274 x_2 + 0,0572 x_3 - 0,0816 x_5 - 0,0473 x_6 - 0,0125 x_7, \quad (6.5)$$

Також, за допомогою інструментів Microsoft Office Excel запропонуємо поліноміальну лінію тренду, рівняння якої матиме вигляд:

$$Y_2 = -0,0006t^4 + 0,0056t^3 + 0,0448t^2 + 0,0654t + 54,348, \quad (6.6)$$

де t – період часу, для якого розраховується прогноз.

Для візуального аналізу моделей побудуємо порівняльну таблицю 6.10 розрахункових та прогнозованих значень досліджуваного показника.

Таблиця 6.10

Порівняльна характеристика між реальними та прогнозованими значеннями ознаки Y

Рівень зайнятості Y	Прогнозне значення Y	Прогнозне значення Y_1	Прогнозне значення Y_2
54,4	54,4	54,4	54,5
55,2	55,3	55,2	54,7
55,4	55,9	56,1	55,1
53,3	52,9	53,0	55,5
56,6	57,1	57,0	56,1
57,9	57,5	57,5	56,8
57,9	57,5	57,5	57,5
58,5	58,3	58,2	58,1
59,4	58,9	59,0	58,7
58,5	58,7	58,6	59,1
59,1	58,7	58,7	59,2
58,7	59,1	59,1	58,8
59	59,6	59,5	57,9
59,7	59,6	59,6	56,4
54,7	54,5	54,5	53,9
52,6	52,9	52,9	50,5

Значення поданої таблиці продемонструємо на рис. 6.3.

Як бачимо лінія регресії прогнозованих показників майже описує лінію показників рівня зайнятості з вихідної таблиці, що вказує на вдалість побудови регресійної моделі, і свідчить про те, що дану модель можна застосовувати на практиці.

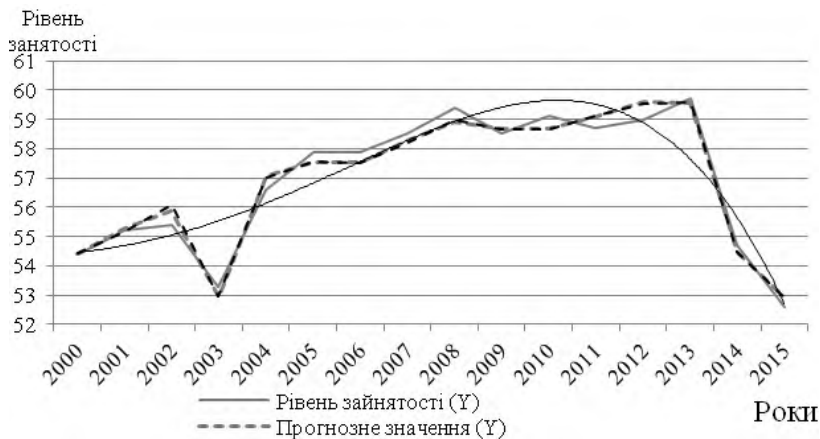


Рис. 6.3. Реальне та розрахункове значення Y

Відтак, з поданого вище матеріалу можна стверджувати, що для швидкого аналізу запропонованої ознаки, можна використовувати лінію тренду, проте якщо говорити про досліджувану ознаку, як результат впливу певних факторів, то тут знадобиться, більш детальний, глибокий аналіз даних, а отже, доречним буде використання регресійних моделей, наприклад таких що подані вище. Якщо говорити про якість прогнозу даних моделей, то як в моделі 6.3, так і в моделі 6.4, результати прогнозу будуть високими.

Значення коефіцієнтів регресії були розраховані за даними вибірки. Необхідно переконатись, що розраховані коефіцієнти будуть статистично значимі (тобто відрізнятись від нуля для значної частки вибірки з генеральної сукупності) і ввійдуть в модель. Для оцінки статистичної значимості коефіцієнта регресії, висувається нульова гіпотеза про рівність коефіцієнтів регресії нулю. Для коефіцієнтів b_i математична форма запису нуль-гіпотези і альтернативної її гіпотези наступна:

- $H_0: b_i = 0$ – коефіцієнт незначимий;
- $H_1: b_i \neq 0$ – коефіцієнт значимий;

P -значення (табл. 6.7, 6.10) – ймовірність виконання нульової гіпотези для відповідного коефіцієнта.

З таблиці 6.7 та 6.9 для нашої моделі P -значення будуть наступними (табл. 6.11):

Таблиця 6.11

Аналіз коефіцієнтів моделей на статистичну значимість

x_i	Y			Y_1		
	Значення коефіцієнта x_i	P -значення, %	Значимість коефіцієнта	Значення P для коефіцієнта x_i	P -значення, %	Значимість коефіцієнта
1	0,0518	0,0518	+	0,0457	0,0490	+
2	1,2454	1,2454	+	1,2274	0,000002	+
3	0,0043	-0,0146	+	0,0572	0,7315	+
4	-0,0146	0,0043	+	-	-	-
5	-0,0654	-0,0654	+	-0,0816	0,4356	+
6	-0,0532	-0,0532	+	-0,0473	0,0107	+
7	-0,0153	-0,0153	+	-0,0125	0,3492	+

Довірчий інтервал для коефіцієнтів регресії подано в стовпцях «Нижні 95 %» та «Верхні 95 %» (див. табл. 6.6 та 6.9).

Довірчий інтервал являє собою так звану «інтервальну оцінку» параметра, тобто діапазон значень, що буде включати істинне значення з високою, заздалегідь визначеною ймовірністю – 95 %. Для моделей 6.3 та 6.4 довірчі інтервали коефіцієнтів будуть наступними (табл. 6.12):

Таблиця 6.12

Довірчі інтервали коефіцієнтів побудованих моделей

Y	Y_1	b_i	Y_1	Y
-0,0056	0,0003	$\leq b_1 \leq$	0,0911	0,1092
0,9641	0,9796	$\leq b_2 \leq$	1,4751	1,5268
-0,0858	-0,3140	$\leq b_3 \leq$	0,4284	0,0567
-0,4726	-0,3110	$\leq b_4 \leq$	0,1477	0,4811
-0,3251	-0,0802	$\leq b_5 \leq$	-0,0143	0,1943
-0,0992	-0,0415	$\leq b_6 \leq$	0,0165	-0,0073
-0,0494	0,0003	$\leq b_7 \leq$	0,0911	0,0188

Отримані моделі перевірено на адекватність за допомогою критерію Фішера та значущість параметрів – t -критерієм Стьюдента. Модель виявилась адекватною та має значущі параметри.

Оскільки у моделі 6.4 значення відібраних критеріїв найменші, порівняно з іншими, ми можемо використовувати її на практиці. Варто врахувати при цьому оперативну статистичну інформацію, взяту з бази даних про зареєстрованих безробітних.

Отже, інформація про статистику зайнятості та безробіття, аналіз їх рівнів із застосуванням економіко-математичних методів

вкрай необхідна основним соціальним партнерам ринку праці – організаціям роботодавців і працівників. Ця інформація широко використовується при дослідженні рівня життя населення та конкурентоспроможності галузей економіки. А держава має сприяти створенню сприятливих умов для довгого, безпечного, здорового і благополучного життя людей. Наведений аналіз дає змогу говорити про можливість використання економетричних методів у діяльності з дослідження ринків праці на місцевому та загальнодержавному рівнях, виявлення величини впливу на рівень зайнятості населення різних чинників, вивчення їх сутті.

Продовжуючи дослідження ринку праці нашої області, не менш доцільним буде проведення математичного аналізу показника потреби в робочій силі, як невід’ємної його складової. Для економіко-математичного аналізу даної ознаки використаємо всі ті ж самі інструменти, що і раніше. Спершу відберемо декілька факторів, які в теорії мали б впливати на дану ознаку:

- Y – потреба в робочій силі;
- x_1 – чисельність наявного населення;
- x_2 – середньооблікова кількість штатних працівників;
- x_3 – середньомісячна заробітна плата;
- x_4 – індекс фізичного обсягу ВРП;
- x_5 – інвестиції основного капіталу;
- x_6 – середній розмір допомоги по безробіттю;
- x_7 – прямі іноземні інвестиції в економіку регіону.

Таблиця 6.13

Вихідні дані для кореляційно-регресійного аналізу потреби в робочій силі в Хмельницькій області (2000–2015 рр.)

Рік	Потреба в робочій силі, на кінець року, тис. осіб Y	Чисельність наявного населення x_1	Середньооблікова кількість штатних працівників x_2	Середньомісячна заробітна плата x_3	Індекс фізичного обсягу ВРП x_4	Інвестиції основного капіталу x_5	Середній розмір допомоги по безробіттю x_6	Прямі іноземні інвестиції в економіку регіону x_7
1	2	3	4	5	6	7	8	9
2000	1,2	1458,9	427,0	155,75	63,9	91	59,08	13,9
2001	1,6	1445,0	397,8	210,59	70,6	91,2	77,99	15,4

Продовження таблиці 6.13

1	2	3	4	5	6	7	8	9
2002	1,8	1430,8	365,0	257,94	102,4	91,3	89,05	21,5
2003	2,6	1414,9	332,0	322,69	98,7	94,9	101,83	28,5
2004	3,9	1401,2	308,8	419,18	101,2	91,6	131,13	46,6
2005	3,5	1388,0	297,8	583,73	103,9	91,8	168,32	66,5
2006	2,1	1373,4	283,7	792,33	104,2	92,1	204,43	77,3
2007	1,1	1361,4	272,1	1044,88	100,9	93,5	279,15	92,2
2008	0,7	1350,3	267,5	1428,78	100,5	94,3	515,31	129
2009	0,3	1341,4	250,9	1520,90	90,6	92,8	576,73	137,3
2010	0,4	1334,0	250,7	1785,86	99,8	101,9	725,01	219,6
2011	0,3	1326,9	243,0	2075,10	106,7	97,3	850,31	183
2012	0,2	1320,2	242,8	2425,16	105,7	101	931,67	186,8
2013	0,2	1314,0	232,1	2640,69	106,3	101,6	1032,9	205,1
2014	0,2	1307,0	226,0	2878,29	106,8	102,4	1158,9	210,6
2015	0,4	1301,2	219,6	3371,17	106,7	101,1	1400,4	201,3

* складено автором розділу за [13]

Вибірка зроблена за останні 15 років з 2000 р. до 2015 р. і представлена у таблиці 6.13.

За аналогією до попереднього дослідження, спершу проведемо аналіз попарних зв'язків між показниками, результати якого подані в таблиці 6.14.

Таблиця 6.14

Матриця парних коефіцієнтів кореляції

	Y	x_1	x_2	x_3	x_4	x_5	x_6	x_7
Y	1	0,63704	0,491944	-0,73051	-0,06707	-0,66318	-0,73299	-0,73656
x_1	0,63704	1	0,977866	-0,93652	-0,70117	-0,82376	-0,90857	-0,95567
x_2	0,491944	0,977866	1	-0,85453	-0,79243	-0,74029	-0,81762	-0,89286
x_3	-0,73051	-0,93652	-0,85453	1	0,545298	0,894886	0,995116	0,941746
x_4	-0,06707	-0,70117	-0,79243	0,545298	1	0,510554	0,506539	0,564419
x_5	-0,66318	-0,82376	-0,74029	0,894886	0,510554	1	0,900507	0,90643
x_6	-0,73299	-0,90857	-0,81762	0,995116	0,506539	0,900507	1	0,932455
x_7	-0,73656	-0,95567	-0,89286	0,941746	0,564419	0,90643	0,932455	1

Відтак аналізуючи попарні зв'язки між показниками та результативною ознакою, можна сказати, що відібрані фактори мають досить тісний зв'язок з досліджуваною ознакою, проте якщо чисельність наявного населення x_1 та середньооблікова кількість штатних

працівників x_2 мають досить тісний прямий зв'язок з явищем потреби в робочій силі, то всі інші мають обернений зв'язок, а це значить, що при збільшенні того чи іншого впливаючого показника зменшується величина результативної ознаки. Варто відмітити, що показник фізичного обсягу ВРП x_4 має незначний вплив на величину ПРС. Тому з таких міркувань було вирішено виключити величину фізичного обсягу ВРП з переліку впливаючих факторів на ознаку.

Далі пропонується оцінити тісноту зв'язку між факторами, та результативною ознакою за допомогою коефіцієнта кореляції (табл. 6.15)

Таблиця 6.15

Регресійна статистика

Множинний R	0,985698
R^2	0,971601
Нормований R^2	0,950301
Стандартна похибка	0,514678
Кількість спостережень	15

Як бачимо з таблиці, значення коефіцієнта кореляції дорівнює 0,9856, що дозволяє стверджувати про існування тісного зв'язку між ознаками. Коефіцієнт детермінації дорівнює 0,9716, а це значить, що в 97,16 % випадків зміни x призводять до зміни Y . Значення стандартної похибки 0,5146 є доволі хорошим показником, оскільки чим менша похибка, тим краща якість прогнозу.

Коефіцієнти кореляції і детермінації, які свідчать про наявність зв'язку між показниками x_i і Y були розраховані на основі вибірки, тут варто пам'ятати про те, що можливим є виявлення взаємозв'язку, що є присутнім в даних тільки цієї вибірки і не буде характерним для всієї генеральної сукупності.

Значимість F даної моделі становить 0,000837, що свідчить про статистичну значимість коефіцієнта детермінації для даної вибірки.

Розрахункове значення критерію Фішера становить 11,6643, що говорить про адекватність побудованої моделі (табл. 6.16).

Таблиця 6.16

Дисперсійний аналіз

–	df	SS	MS	F	Значимість F
Регресія	6	19,42622	3,237704	11,66436	0,000837
Залишок	9	2,498151	0,277572	–	–
Підсумок	15	21,92438	–	–	–

Далі пропонується провести аналіз коефіцієнтів регресійної моделі, які подані в таблиці 6.17.

Таблиця 6.17

Результати аналізу коефіцієнтів регресійної моделі

Назва	Коефіцієнт	Стандартне відхилення	t-статистика	P-значення	Нижні 95 %	Верхні 95 %	Нижні 95 %	Верхні 95 %
Y	-342,979	125,124	-2,7411	0,0228	-626,03	-59,9282	-626,03	-59,9282
x_1	0,2831	0,1031	2,7461	0,0226	0,0499	0,5164	0,0499	0,5164
x_2	-0,1421	0,0420	-3,3845	0,0081	-0,2370	-0,0471	-0,2370	-0,0471
x_3	0,0072	0,0046	1,5725	0,1503	-0,0031	0,0175	-0,0031	0,0175
x_5	-0,1024	0,1232	-0,8309	0,4275	-0,3812	0,1764	-0,3812	0,1764
x_6	-0,0092	0,0075	-1,2244	0,2519	-0,0261	0,0078	-0,0261	0,0078
x_7	0,0263	0,0209	1,2622	0,2386	-0,0209	0,0735	-0,0209	0,0735

Беручи до уваги те, що фактор x_4 , був виключений з моделі ще на початковому етапі її побудови, наша модель буде мати вигляд:

$$Y = -342,979 + 0,2831 x_1 - 0,1421 x_2 + 0,0072 x_3 - 0,1024 x_5 - 0,0092 x_6 + 0,0263 x_7. \quad (6.7)$$

Для візуального аналізу побудованої моделі зобразимо розрахункові та теоретичні значення на рис. 6.4.

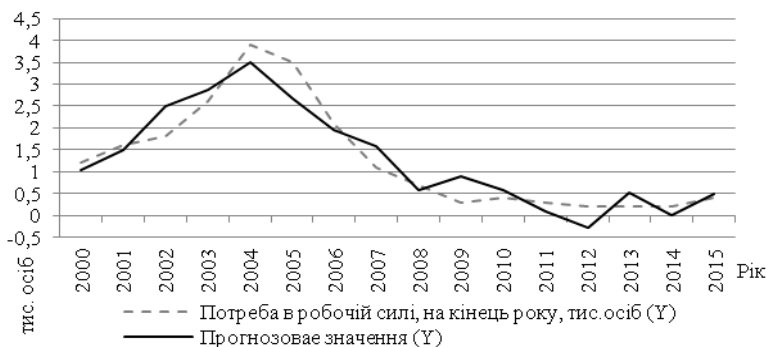


Рис. 6.4. Реальне та прогнозоване значення досліджуваної ознаки

Як видно з рис. 6.4, лінія регресії майже описує реальні значення досліджуваної ознаки, проте подекуди її значення відріз-

няються, але в межах похибки. Отже в цілому дану модель можна використовувати в теоретичних цілях.

Таким чином, дослідивши ринок праці Хмельницької області здійснено загальну оцінку ситуації на ринку праці, встановлено загальні тенденції динаміки його показників. Виявлено напрями покращення стану безробіття та зайнятості.

Побудовані економіко-математичні моделі множинної регресії дозволили оцінити статистичну значущість коефіцієнтів детермінації та параметрів моделей.

Підвищення зайнятості населення є однією з найважливіших макроекономічних проблем, з якою наше суспільство зіткнулося при переході до ринкових відносин. Різке падіння обсягів виробництва, відсутність обігових коштів і фінансування, обумовлені цим затримки виплати заробітної плати, тощо породили таке явище як безробіття. Досягнення високого рівня зайнятості нерозривно пов'язано з проблемою економічного зростання, підвищенням життєвого рівня населення. На макрорівні повна зайнятість досягається збалансуванням попиту і пропозиції на ринку праці. Для кожної людини ця проблема вирішується знаходженням роботи, яка б задовольняла її духовні та матеріальні потреби.

Пріоритетними напрямками реформування українського ринку праці могло б стати вдосконалення системи оплати праці, розширення можливостей отримання населенням офіційних основних і додаткових доходів, соціальна підтримка окремих груп; підвищення якості та конкурентоспроможності робочої сили; сприяння ефективним і доцільним переміщенням працездатного населення; запобігання зростанню безробіття через створення робочих місць за рахунок різних джерел фінансування, впровадження механізмів звільнення і перерозподілу зайнятих, реструктуризації економіки і піднесення вітчизняного виробництва.

Список використаних джерел

1. Богиня Д. П. Основи економіки праці : навч. посібник / Д. П. Богиня, О. А. Грیشнова. – 2-ге вид. – Київ : Знання-Прес, 2001. – 313 с.
2. Вітлінський В. В. Моделювання економіки / В. В. Вітлінський. – Київ : КНЕУ, 2003. – 408 с.
3. Геєць В. М. Політекономічні й інституційні засади справедливості та усталеності соціально-економічного розвитку / В. М. Геєць, А. А. Гриценко // Європ. вектор екон. розвитку. – 2012. – № 2 (13). – С. 41–46.

4. Данилов А. В. Світовий досвід подолання безробіття як провідний фактор стабілізації ринку праці України / А. В. Данилов, С. О. Кириченко // Актуальні проблеми економіки та управління : зб. наук. пр. молодих вчених. – 2013. – Вип. 7. – Режим доступу: <http://probl-economy.kpi.ua/pdf/2013-25.pdf>.
5. Державна служба статистики України : офіц. сайт [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
6. Економетрика : підручник / О. І. Черняк, О. В. Комашко, А. В. Ставицький, О. В. Баженова ; за ред. О. І. Черняка. – Київ : Видавничо-поліграфічний центр «Київський університет», 2010. – 359 с.
7. Замков О. О. Эконометрические методы в макроэкономическом анализе / О. О. Замков. – Москва : ГУ ВШЭ, 2001. – 122 с.
8. Калина А. В. Рынок труда и занятость / А. В. Калина. – Київ : МАУП, 1996. – С. 3.
9. Колодізев О. М. Гроші і кредит : підручник / О. М. Колодізев, В. Ф. Колесніченко. – Київ : Знання, 2010. – 615 с.
10. Костіна Н. І. Фінанси: система моделей і прогнозів. – Київ : Четверта хвиля, 1998. – 304 с.
11. Купалова Г. І. Соціально-економічна сутність форми та функції ринку робочої сили / Г. І. Купалова // Зайнятість та ринок праці. – Вип. 2. – 1994. – С. 12–19.
12. Мороз В. С. Економетрія : навч. посібник / В. С. Мороз, В. В. Мороз. – Хмельницький : ТУП, 2000. – 166 с.
13. Головне управління статистики у Хмельницькій області [Електронний ресурс] : офіц. сайт. – Режим доступу: <http://www.km.ukrstat.gov.ua/ukr/index.htm>
14. Eurostat [Електронний ресурс] : офіц. сайт. – Режим доступу: <http://err.eurostat.ec.europa.eu>
15. Приймак В. І. Економіко-математичні методи та моделі в управлінні ринком праці / В. І. Приймак, Д. Скорупка // Економіка: реалії часу. – 2013. – № 2. – С. 6–15. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/econrch_2013_2_3.pdf
16. Статівка Н. В. Зайнятість і регіональний ринок праці в забезпеченні конкурентоспроможності та соціальної безпеки Харківського регіону [Електронний ресурс] / Н. В. Статівка // Державне будівництво : електрон. наук. фах. видання ХарРІДУ НАДУ при Президентові України]. – 2014. – № 2. – Режим доступу :<http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/db/2014-2/doc/2/12.pdf>.
17. Чернявська О. В. Регіональні аспекти аналізу та регулювання ринку праці України : монографія / О. В. Чернявська. – Полтава : РВВПУЕТ, 2011. – 293 с.

Розділ 7.

ІНСТИТУЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РИНКУ ПРАЦІ ЯК СКЛАДОВОЇ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ

7.1. Еволюція наукових поглядів щодо підвищення інституційного забезпечення ефективного функціонування ринку праці

Розвиток наукових підходів щодо інституційного забезпечення ефективного функціонування ринку праці розглядався в наукових працях вчених різних наукових шкіл: меркантилістської, класичної, неокласичної, марксистської, кейнсіанської, некейнсіанської, інституціональної та неоінституціональної.

Інституційний устрій суспільства вперше був предметом аналізу Платона. Його увага в діалозі «Держава» спрямована на суспільство як єдине ціле, чітко структуроване, системно функціонує, здатне задовольнити потреби суспільства в цілому і людини як представника певного суспільного стану. У центрі соціальної думки Платона постають усталені, нормативні способи взаємодії членів суспільства. Він характеризує структуру розподілення праці, розглядаючи способи функціонування таких сфер суспільного життя, як влада, господарство, освіта, виховання, родина [56].

Наукове розуміння поняття «ефективності» зустрічається в наукових працях Ф. Кене, В. Петті, А. Сміта, Д. Рікардо, інших вчених. Як відомо, представник школи фізіократів – Ф. Кене дотримувався підходу «невтручання держави у природний порядок». Вчений наголошував на тому, що суспільство та природа підпорядковуються однаковим законам природи. На думку Ф. Кене, держава не має втручатися в дію природних законів, оскільки дані «закони непохитні, непорушні і взагалі найкращі закони, які можуть існувати...» [30, с. 189]. Однак, саме Ф. Кене писав, що держава «повинна скорочувати чисельність людей, зайнятих на роботах, які можна було б вести з меншою кількістю і з меншими затратами. Людей, яких без потреб на таких роботах використовують,

відволікають від інших робіт, де вони могли би принести користь державі» [30, с. 190–191]. Важливим здобутком Ф. Кене на той час, можна вважати вчення про продуктивну та непродуктивну працю.

На наш погляд, паростки інституціонального забезпечення ефективного функціонування ринку праці закладено у «Трактаті про податки і збори», де В. Петті започаткував основи трудової теорії вартості та визначив, що мірою вартості всіх речей є праця, яка потрачена на їх виробництво [58, с. 56]. Вчений вважав, що втручання держави в господарське життя «суперечить законам природи»; «занадто багато з того, що повинно управлятися лише природою, давніми звичаями і загальною угодою, підпадало під регулювання закону...» [57, с. 155]. Водночас, В. Петті на державу покладає важливі функції щодо ефективного використання робочої сили та підвищення її якості. Вчений, керуючись економічною ефективністю, вважав, що працювати повинні і злочинці, і бездомні, і боржники... В. Петті розглядав якість робочої сили як один з важливих факторів збільшення багатства нації. Вчений звертав увагу на позитивний ефект забезпечення повної зайнятості, боротьби з безробіттям та його соціально-економічними наслідками. Крім цього, В. Петті обґрунтував засади теорії заробітної плати, зазначивши, що «заробітна плата – це мінімальні засоби існування робітника». Він вважав, що більш висока заробітна плата приведе до скорочення робочого часу.

В. Петті у своїй теорії розподілу праці відзначав, що людина для оптимізації своїх дій координувала їх, і тим самим підвищувала продуктивність праці. Вчений стверджував, що до основного капіталу необхідно відносити і здібності робітників, і їх трудові навички.

А. Сміт розвинув ідею невтручання держави в економічну діяльність, пропонуючи координації дій держави і підприємця в умовах «laissez faire» – нехай кожен іде своїм шляхом. А. Сміт визначив функцію координації в образі «невидимої руки», яка координувала вчинки і дії людини, скеровувала останню до мети, яка зовсім і не входила в її наміри [61, с. 32]. В основі принципу невидимої руки лежала теорія обміну, яка давала уявлення про саморегулювання дій механізму ринку – попиту і пропозиції. А. Сміт наголошував, що повна зайнятість – є неминучою, природною нормою ринкової економіки, яка досягається завдяки так званій «невидимої руки», тобто співвідношення попиту й пропозиції. На думку А. Сміта для дії економічних законів необхідна вільна конкуренція.

Вченим не розглядалось припущення, що конкуренція на ринку може суттєво впливати на попит і пропозицію, урівноважуючи їх.

Д. Рікардо розкрив поняття «природної норми заробітної плати» – як фізіологічного мінімуму, що є життєво необхідним для нормального відтворення робітників. Вчений вважав, що будь-яке підвищення заробітної плати вище існуючого мінімуму призведе до збільшення пропозиції праці, яке впливатиме на зниження рівня заробітної плати [67, с. 201]. Д. Рікардо вивчав інновації в галузі економії праці, координація яких дозволяє максимально збільшити дохід індивіда.

Отже, системі економічних поглядів В. Петті, А. Сміта та Д. Рікардо властива внутрішня суперечність, яка зумовлена, з одного боку, ідеєю невтручання держави в процеси функціонування економіки, з іншого – на державу покладалися важливі функції щодо: ефективного використання робочої сили та підвищення її якості, боротьби з безробіттям та його наслідками, зростання продуктивності праці, визнавалися зміни звичаїв, інститутів та економічних категорій.

Представниками марксистської економічної школи були – К. Маркс та Ф. Енгельс. К. Маркс розмежував поняття «праця» та «робоча сила». Робоча сила є здатністю людини до праці, сукупністю фізичних і духовних здібностей, що людина використовує у своїй діяльності; а праця – це процес реалізації цієї здібності. Наймання людини на роботу є продажем робочої сили. [40, с. 48].

На думку К. Маркса, продуктивна сила праці впливає на продуктивність живої праці, що створює споживчі витрати. Розвиваючи цю думку, вчений вважав, що зростання продуктивності праці призводить одночасно до зменшення кількості зайнятих робітників при зростанні обсягу виробленого продукту, що, в свою чергу, призводить до зменшення відносної вартості виробленого продукту [153, с. 50]. К. Маркс вважав, що кваліфікованіша робоча сила має вищу вартість.

Один із засновників класичної теорії управління А. Файоль розглянув управління як універсальний процес, що складається з декількох взаємопов'язаних функцій, у тому числі організації, взаємодії та координації. Вчений розробив чотирнадцять основних управлінських принципів, дотримання яких забезпечує ефективність управління, окремі з них (субординація особистого інтересу та спільної мети, корпоративний дух та поділ праці) стосувалися проблем організації взаємодії інститутів ринку праці. А. Файоль наголошував на

узгодженні спільних дій як одній з складових єдиної управлінської функції (поряд із прогнозуванням, організацією, реалізацією і контролем). А. Файоль розробив принципи, дотримання яких забезпечуватиме ефективність управління [64, с. 362–363].

Талановитим послідовником А. Файоля був Г. Емерсон, який видав у 1900 р. книгу «Продуктивність як підстава для керування й оплати праці», а в 1912 р. – «Дванадцять принципів продуктивності праці». На думку вченого, «філософія продуктивності потрібна для того, щоб будувати дороги, по яких будь-яка організація могла б рухатися з найменшим тертям і максимальною швидкістю; чим складніше, ніж розгалужене підприємство, тим необхідніше йому ця філософія». Г. Емерсон сформулював прості, ясні й елементарні принципи продуктивності, визначив показники вимірювання ефективності, окреслено загальний підхід до ефективності [26, с. 12].

Ефективність, згідно з вченням В. Парето, передбачає, що ресурси (трудові в тому числі) використовуються найефективніше тоді, коли результат забезпечує максимальну можливу корисність для користувачів. Існує думка, що оцінювати ефективність доцільно як співвідношення певного ефекту з витратами, які були здійснені для його досягнення [45, с. 182]. «Введення системи оплати праці, яка враховувала б як час, витрачений працівником, так і його вміння, що проявляються в якості його роботи» [63, с. 83], на наш погляд, було б доцільним з метою підвищення ефективності функціонування сучасного національного ринку праці.

Д. Гілдер та А. Лаффер, які є представниками неокласичної школи, вважали, що регулятором ефективної зайнятості повинен служити тільки ринковий механізм. На їх думку, ціна праці через рівень заробітної праці впливає на попит і пропозицію робочої сили, регулює їх співвідношення та необхідну рівновагу між ними. Ціна на робочу силу швидко і гнучко реагує на кон'юнктуру ринку, тобто збільшується чи зменшується залежно від реальної потреби. Якщо внаслідок перевищення пропозиції праці над попитом виникає безробіття, то воно впливає на ціни в бік їх зниження до тих пір, поки не буде досягнуто рівноваги на ринку праці на рівні повної зайнятості [68, с. 14].

Дж. М. Кейнс винайшов нову доктрину, в якій заперечував повну зайнятість та саморегулювання ринкової капіталістичної економіки, обґрунтувавши та пропагуючи власну теорію активного втручання держави в кризову економіку, «стимулювання нею нових капіталовкладень і збільшення на цій основі зайнятості населення» [42, с. 32]. Вчений вважав, що повна зайнятість є випадко-

вою, а не закономірною. Дж. Кейнс визнав вимушене безробіття та довів, що основними факторами, які впливають на зайнятість є сукупний попит на товари і послуги, основними компонентами якого є: споживання, інвестиції і державні витрати. З цього випливає, що з метою забезпечення ефективної зайнятості, необхідно застосовувати активні заходи держави на ринку праці: збільшувати сукупний попит, який, в свою чергу, сприятиме вторинному ефекту (мультиплікації) – збільшенню інвестицій та подальшому розширенню виробництва.

Цікавою є ідея «неокласичного синтезу», яку розвинув Нобелівський лауреат П. Самуельсон. Вчений вклав в основний зміст «синтезу» – загальну економічну теорію, яка містить в собі зміни в господарському механізмі завдяки запозиченню позитивних аспектів різних економічних шкіл. Тим самим, вчений акцентував на доцільності функціонування змішаної економіки, як «змішаної» системи вільного підприємництва, економічний контроль в якій здійснюється, як з боку суспільства, так і приватних інститутів [60, с. 32].

Провідна роль у дослідженні проблем ефективного функціонування ринку праці належить інституціональному підходу. Основними прибічниками старої інституційної школи були: Т. Веблен, Дж. Комонс, У. К. Мітчел, Г. Мюрдаль, Дж. Гелбрейт, В. Гамільтон, Дж. А. Гобсон, А. Берлі, Г. Мінз, Дж. М. Кларк, С. Чейз, Й. Шумпетер, П. Друкер, Ф. Перру, Ж. Фурастьє. Вчені Т. Веблен, Дж. Комонс та У. К. Мітчел започаткували три течії, відповідно: соціально-психологічну (технократичну), соціально-правову (юридичну), кон'юнктурно-статистичну (емпірико-прогностичну). Основположники інституціонального напрямку економічної теорії ввели в науку такі основні економічні категорії як «інституція» (звичай, заведений порядок) та «інститут» (порядок, закріплений у формі закону або установи) [115, с. 52]. Т. Верлен трактував інституції як «усталені звички мислення, що притаманні великій спільноті людей» [72, с. 118]. Т. Верлен вважав, що «інституції – це результати процесів, які відбувались у минулому, що пристосовані до обставин минулого і, таким чином, не є цілком відповідними вимогам теперішнього часу» [54, с. 202].

Досить вдало розвинув інституційний підхід У. Гамільтон, визначивши категорію «інституції» як «вербальний символ, який описує низку суспільних звичаїв» [71, с. 48]. Згідно з вченням К. Маркса, «інституціями є різні суспільні функції» або «способи життєдіяльності, що змінюють один одного» [40, с. 493].

З часом, появилися нові напрями інституціоналізму: «неоінституціоналізм», в якому існує поділ на нову інституційну економічну теорію та на неоінституціональну економічну теорію. Сучасну інституційну школу (неоінституціоналізм) представляють: Р. Коуз, О. Вільямсон, Д. Норт, Д. Ходжсон, Р. Хейлбронер. Сучасний інституціоналізм вчені трактують як можливість застосування інституційного підходу в рамки магістрального напрямку сучасного економічного аналізу. Іншими словами, неоінституціональна теорія зосереджує нашу увагу на економічному аналізі ролі інститутів та їх впливи на економіку на основі принципів раціональності і методологічного індивідуалізму. В цьому полягає фундаментальна відмінність нових інституціоналістів від старих.

«Сучасна інституціональна економічна теорія вивчає як інститути (в оригіналі – інституції), так і організації, тобто інститути *sine* [без] людей і *cum* [включаючи] людей». Вчені розглядають «інституції» як соціальні форми функцій суб'єктів, об'єктів, процесів і результатів економічної діяльності, що забезпечують еволюцію системи суспільного розподілу праці на підставі статусів, норм, правил, інструкцій, регламентів, контрактів, стандартів і порядків; як «статусні функції», тобто соціальне закріплення функцій означає визнання за їх носіями певних статусів [29, с. 53–54].

Д. Норт зазначає, що в реальному суспільстві завжди існує «суміш» із ефективних і неефективних інститутів. Одні мотивують інвестиції і нововведення, інші – боротьбу за пільги і привілеї, одні створюють умови для конкуренції, інші – для монополізації. Все вирішує співвідношення між першими та другими. Отже, за переконаннями Д. Нортона, «інститути мають значення». Д. Норт вважав, що «інститути створюють базові структури, за допомогою яких люди протягом всієї історії домоглися порядку і таким чином знизили ступінь своєї невпевненості». Інститути, як стверджує Д. Норт, – це «правила гри» в суспільстві або створені людиною обмежувальні рамки, які організують відносини між людьми. Вони задають структуру спонукальних мотивів людської взаємодії в політиці, соціальній сфері, в економіці. Інститути впливають на функціонування економічних систем, утворюючи інституційну структуру суспільства і економіки [53, с. 170].

Інститути, на думку І. Ф. Зінов'єва, утворюють «поле» формування й реалізації, пояснюючи сформовані норми поведінки економічних суб'єктів, а інституції покликані робити «вплив» на фор-

мування, застосування й вплив самих інститутів за допомогою вбудованих і/або усвідомлено застосовуваних механізмів [27, с. 342–343].

«Інституційна структура будь-якої країни – це, насамперед, результат минулих дій держави і спонтанного еволюційного добору найбільш ефективних інститутів [41, с. 167]. У складі інститутів вчені виділяють три головні складові: формальні правила (конституції, закони, адміністративні акти, офіційно закріплені норми права); неформальні обмеження (традиції, звичаї договори, угоди, добровільно взяті на себе норми поведінки, неписані кодекси честі, гідності, професійної самосвідомості та ін.); механізми примусу, що забезпечують дотримання правил (суди, поліція і т. д.) [53, с. 170].

Інституціональне забезпечення економічного розвитку (його змістовне наповнення) вчені трактують, як дії влади, що спрямовані на установа інститутів (норм і правил) і порядку їх дотримання, які залежить від тих цілей і завдань, які ставить перед собою влада у взаємодії з громадянським суспільством (або за відсутності такої взаємодії) [25].

А. Сторшин, І. Гуськова під інститутами ринку праці розуміють «сталі комплекс правил, принципів, норм, установ та механізмів, які визначають поведінку суб'єктів ринку праці» [24, с. 68]. Н. Коваленко вважає, що інститути ринку праці – це [32, с. 66]: по-перше, «правила гри», які закріплені в законах, нормативних актах, принципах, соціальних нормах; по-друге, установи та організації, що формують інфраструктуру ринку праці, цільовою функцією яких є оптимізація поведінки учасників соціально-трудова відносин; по-третє, механізми, що регулюють функціонування ринку праці та його розвиток.

Т. Панюк до основних інститутів ринку праці відносить «державні органи управління ринком праці країни національного, регіонального та місцевого рівнів; недержавні заклади сприяння зайнятості; кадрові та профспілкові служби господарюючих суб'єктів країни; організації роботодавців; громадські організації. Особливе місце займають державні органи влади, які одночасно виступають і елементом інфраструктури ринку праці, і суб'єктом її управління» [56, с. 205].

Саме функціоналізм, доктори економічних наук О. Іншаков та Д. Фролов, визнають методологічною основою вивчення економічних інституцій, натомість парадигму структуралізму вважають найбільш релевантною завданням дослідження інститутів. Вчені вважають, що інституція виступає об'єктивно необхідною рушій-

ною силою будь-якої конкретної діяльності. Інститути – складніше явище, ніж інституції [29, с. 54].

Як вважають фахівці, інституціоналізм враховував одночасно й еволюцію інститутів, що може змінювати умови економічного життя, і вплив економічного життя на самі ці інститути. Використання інституціонального підходу дає змогу враховувати вплив економічних, соціальних, політичних, правових та інших складових системних перетворень в умовах вітчизняної економіки на формування та розвиток ринку праці. Він означає аналіз не тільки економічних категорій і процесів у чистому вигляді, а й відповідних інститутів. При цьому важлива роль в умовах трансформаційних перетворень на соціально-інституціональному ринку праці належить державі як інституту [36, с. 6–7].

Інститути розвиваються: одні сприяють росту, інші падінню продуктивності. Тим самим вони формують можливості, якими користуються члени суспільства. Організації створюються для того, щоб використовувати ці можливості, й у міру свого розвитку організації змінюють інститути [46, с. 43].

Під «інституціоналізацією» слід розуміти становлення нових інститутів, правове та організаційне закріплення тих чи інших суспільних відносин. А інституціональний підхід доцільно трактувати як методологію наукового пізнання та практичної діяльності, яка розглядає механізми взаємодії та зв'язки суб'єктів суспільних відносин, оцінює їх поведінку у виконанні норм (формальних і неформальних) і дає оцінку ефективності структур (інститутів) [36, с. 7].

Інституціоналізація ринку праці визначає систему соціально-економічних відносин, норм, і сукупність інститутів, є об'єктивним процесом, оскільки економічне зростання безпосередньо пов'язане з розширенням зайнятості, підвищенням добробуту та якості життя населення. Водночас вона спирається на суб'єктивні вимоги і норми Міжнародної організації праці, зокрема стосовно включення до міжнародних угод «соціальних статей», які передбачають обов'язкове поліпшення умов життя та праці, подолання зловживань і форм експлуатації працівників [39, с. 12].

Серед проблем модернізації механізмів регулювання зайнятості та ринку праці України, від яких безпосередньо залежить успішність стратегії економічних реформ, декларованим урядом, особливе місце займають проблеми соціально-трудова відносин та їх ефективної інституціоналізації. Існуючий стан інституційного забезпечення реалізації соціально-трудова відносин не задовольняє ні

працівників, ні роботодавців, що призводить до невиправданого зростання трансакційних витрат трудових контрактів, підживляє мотивацію й організованість продуктивної зайнятості, сприяє зростанню абсентеїзму і поширенню опортуністичної поведінки учасників трудової взаємодії. Все це безпосередньо погіршує інвестиційний клімат і гальмує формування умов ефективного бізнес середовища. Важливість ефективного інституційного забезпечення зайнятості та ринку праці цілком розуміється вітчизняним й міжнародним науковим та діловим середовищем [66, с. 28–29]. Так, О. Кочмировська неодноразово звертала увагу на необхідність інституційно-правового забезпечення державної політики щодо розв'язання проблем якісного наповнення ринку праці в контексті реалізації загальної економічної стратегії держави. За переконаннями вченого, «Україна опинилась в інституційній пастці, коли неможливо узгодити ефективний розвиток і короткострокову модель поведінки» [50, с. 27].

Забезпечення продуктивної зайнятості населення, ефективності використання трудового потенціалу та підвищення конкурентоспроможності робочої сили як складових соціально-економічного розвитку України залежать від комплексу факторів, пов'язаних, у першу чергу, із формуванням дієвих механізмів їх державного регулювання [31, с. 11].

О. Грішнова до основних видів зайнятості відносить: повну, продуктивну, раціональну і ефективну зайнятість. Повна зайнятість означає достатність робочих місць для всіх, хто бажає працювати. Продуктивна зайнятість – це економічно доцільна, вигідна зайнятість, яка означає перевищення економічних вигод, отриманих в результаті цієї зайнятості порівняно з витратами на організацію цієї роботи. Раціональна зайнятість – це одночасно і економічно, і соціально доцільна зайнятість. Повну зайнятість, що водночас відповідає вимогам раціональності, називають ефективною зайнятістю [22, с. 96].

Безперечно, що передумовою економічного зростання, інтегральним показником якості та результативності ринкових реформ, позитивної динаміки соціальних і демографічних процесів в Україні, слід визнати саме ефективну зайнятість. На думку А. Маршалла, ефективна праця є результатом роботи особи, яка використовує як природні, так й інші ресурси – сировинні, енергетичні, матеріальні тощо [43, с. 5].

Соціально-економічним показником, що відображає ефективність управління економікою в цілому є рівень зайнятості насе-

лення. Саме тому, якщо економічна система ефективно функціонуватиме, то рівень зайнятості населення зростає, а якщо неефективно – то наслідком цього є зростання рівня безробіття [12, с. 155].

Активна політика зайнятості базується на ефективній зайнятості. Ю. М. Краснов вважає, що ефективна зайнятість населення – це корисна трудова діяльність громадян, спрямована на підвищення продуктивності праці, збільшення обсягів виробництва і скорочення витрат робочого часу. Ефективна зайнятість відображає стан кількісної та якісної збалансованості між потребою населення в роботі й робочими місцями, за якої створюються сприятливі умови для соціально-економічного прогресу і дотримуються інтереси як окремих працівників та роботодавців, так і суспільства в цілому [62, с. 81].

В. М. Ковальов вважає, що ефективність виражається не тільки масою прибутку, а отже, рентабельністю суспільної праці у виробничій та інтелектуальній сфері, але й тим, у чиїх інтересах створюється прибуток та як він розподіляється, привласнюється і використовується. І ця обставина визначає соціально-економічну спрямованість методології кількісної оцінки ефективності суспільної праці, перетворює її в економічну категорію [33, с. 8].

Шубала І. В. визначає «ефективну зайнятість економічно активного населення» – як зайнятість, що забезпечує збалансованість інтересів працівників, роботодавців та держави на основі соціального діалогу їх представницьких органів, при якій держава та роботодавці досягають максимальних результатів соціально-економічного розвитку при найменших затратах праці, а працівники отримують гідний дохід, умови праці та соціальний захист, у повній мірі реалізувавши свій трудовий потенціал, на засадах забезпечення ефективного територіального, міжгалузевого та професійно-кваліфікаційного поділу праці [68, с. 21].

Ми погоджуємося з твердженням вчених, що інститути, які забезпечують ефективне функціонування та розвиток національного ринку праці можна сприймати з різних аспектів:

– «не як об'єкти в матеріальному розумінні, а як систему, яка складається з окремих відображень у певних просторах»; як інститути, які не є правилом індивідуального вибору чи моделлю індивідуальної поведінки; як інститути, які виступають над індивідуальною вимогою та обмеженням, що змушує індивіда шукати шляхи реалізації власних інтересів в межах сталої матриці обмежень і спрямовувачів;

– як інститути, що впливають на формування людського капіталу, якість робочої сили і атрибути праці, конкурентні позиції працівників на міжнародному та вітчизняному ринку праці, мають зростаючу вагу в умовах інноваційних стратегій розвитку регіонів України; як інститути, що забезпечують у суспільстві соціальний діалог та дотримання процедур соціального партнерства між професійними спілками і об'єднаннями роботодавців; як інститути, що інтегрують ініціативу бізнесу, територіальних та професійних співтовариств;

– як засоби узгодження та збалансування цілей різних акторів на ринку праці; як джерело наповнення та канал передачі інституціональних змін на рівнях регіональних та локальних ринків праці [20, с. 37–40].

Аналіз праць відомих вчених засвідчив, що протягом тривалого часу відбулася суттєва еволюція наукових поглядів на зміст інституційного устрою суспільства, на інституції та інститути ринку праці, що змінювалися разом з еволюцією суспільної свідомості та розвитком економічних укладів. Ефективна інституціоналізація ринку праці та реалізація його стратегічних функціональних переваг на основі інновацій перетворилася на об'єктивну закономірність.

Усе це зумовило потребу у пошуку нових практик «інституційного забезпечення ефективного функціонування ринку праці», що ґрунтуються на інноваційних нововведеннях щодо зниження трансакційних витрат трудових контрактів, розвитку цінностей, посилення творчої та інноваційної активності громадян, підвищення мотивації, розширення та організованості продуктивної зайнятості, інституційної гнучкості та соціального захисту.

Саме якісне інституційне забезпечення ринку праці, наповнення його інститутів інноваційною активністю та неординарним способом мислення, новітніми звичками та традиціями й використання їх в інноваційних процесах на різних рівнях управління є ключовою умовою економічного зростання та підвищення на цій основі добробуту і якості життя населення [70, с. 180].

Це обумовлює необхідність дослідження взаємозв'язку між різноспрямованими інституційними змінами та функціонуванням ринку праці, як невід'ємного чинника ефективного використання людського капіталу, формування нового типу особистості – «людини знань, людини інформаційної, соціальної, інституціональної» [34, с. 46].

7.2. Інституційні перетворення як основа формування ринку праці

Людство послідовно відходить від моделі світу, в якій національна економіка окремих країн була досить ізольована від глобалізаційних процесів мовними бар'єрами, відстанню, часовими поясами, особливостями національних законодавств, культури й бізнесу. Людство рухається до такої моделі світу, де економіки окремих країн функціонують в рамках єдиної, взаємозалежної світової економічної системи [51, с. 53]. Інтеграційний вектор руху України в європейське та світове господарство за умов впливу світової фінансово-економічної кризи, додаткового імпульсу новітньої інформаційно-комунікаційної сфери, проникнення інформаційних технологій у всі галузі економічного та суспільного життя, інноваційного напрямку орієнтації економіки, інтелектуалізації та розширення галузей прикладання праці обумовлюють перебудову усталеного ринку праці.

Ключове місце в розбудові національного ринку праці повинен посісти людський фактор, його інтелектуальний та духовний розвиток як ефективна умова функціонування сучасної економіки. Кожна людина, як неповторна особистість, за сприятливих умов, реалізуючи свій інтелектуальний та трудовий потенціал, має можливість приносити користь суспільству, розкривши себе у своїй роботі, застосувавши свої знання, практичні навички та вміння; продемонструвавши свої таланти та здібності. Реалізація права на працю громадян України перетворюється на ключовий чинник її економічного розвитку.

Роботодавці чекають на конкурентоспроможну робочу силу, все більше загострюючи боротьбу за таланти та інтелект. З підвищенням наукомісткості сучасного виробництва, роботодавці шукатимуть працівників з певним досвідом, унікальними здібностями, навиками самостійно навчатися впродовж всього життя та вмінням їх практичного застосовування у трудовому процесі, навиками ведення дискусії, аналітичного мислення, прогнозування альтернатив розвитку, пропонування креативних бізнес-рішень. Роботодавці стають не байдужими до тих особистостей, для яких на першому плані висувається творча ініціатива, здатність генерування нових ідей, спрямованість на: активну життєву позицію, розвиток, тверду волю, ефективність у роботі, відносини солідарності та позитивну змагальність з колегами на роботі.

Перетворенню ринку праці спонукає стрімка зміна технологій, яка відбувається швидше, ніж зміна людського покоління. Крім цього, глобалізація вимагає від ринку праці конкурентоспроможної робочої сили, з професійною підготовкою за певними стандартами, як реакція на стандартизацію рівня виробничої техніки і продукції, що випускаються у кооперації між підприємствами з різних країн. З огляду на те, для України, напередодні вступу в ЄС, дуже велика відповідальність лежить на поколінні, яке буде шукати місце держави в умовах глобалізації. Це покоління повинно бути конкурентоспроможним у знаннях, мобільності, мовному середовищі.

У різних наукових працях продовжується пошук визначень «ринку праці». Досліджуючи дану економічну категорію, наша мета полягає в тому, щоб на основі вже відомих тлумачень «ринку праці» ширше розкрити його зміст, виокремити сучасні підходи трансформації, виявити теоретичні основи інституціональних змін ринку праці за умов розвитку інтеграційних процесів.

На наш погляд, за сучасних умов, появилася необхідність сприймати «ринку праці» як систему взаємодіючих інститутів з якісно новим рівнем їх розвитку та буття, що посилює взаємозв'язки та взаємодію між всіма його складовими, які повинні чи покликані регулювати його проблеми, оптимально застосовуючи наукові підходи і конкретні заходи щодо нового змісту праці, стандартних та нестандартних форм зайнятості, масштабів безробіття, розширення різновидів мотивації, ефективного використання робочої сили та її переміщення, відкритого доступу українських громадян до ринків праці країн-членів ЄС та світу, посилення соціального залучення та захисту населення і трудових мігрантів-громадян України; інноваційний розвиток підприємницької, професійної та соціальної активності громадян України, зростання їхнього добробуту.

За нашими переконаннями, до основних підходів, які найбільш оптимально характеризують сутність національного ринку праці, слід віднести: хрестоматійний, загально-теоретичний, процесуальний, соціально-економічний, функціональний, інституціонально-інтеграційний, інноваційний. Підходи до визначення поняття «ринку праці» наведено в таблиці 7.1.

Загальновідомо, що інститути виникли завдяки тому, що в суб'єктів ринку праці з'являється потреба в них. Проведений аналіз наукових підходів дозволяє зробити висновок, що відбувається трансформація ринку праці як результат різноманітних інституційних змін. В результаті інтенсивного впровадження інформаційно-комуніка-

ційних технологій та глибинної трансформації зайнятості в структурі ринку праці виокремлюються два основоположні сегменти – реальний та віртуальний.

Таблиця 7.1

Основні підходи до визначення поняття «ринку праці»

Автор	Поняття «ринку праці» – це:
<i>Хрестоматійний підхід</i>	
Закон України «Про зайнятість населення» [5]	...система правових, соціально-трудова, економічних та організаційних відносин, що виникають між особами, які шукають роботу, працівниками, професійними спілками, роботодавцями та їх організаціями, органами державної влади у сфері задоволення потреби працівників у зайнятості, а роботодавців – у найманні працівників відповідно до законодавства
Вікіпедія [59]	...сфера формування попиту і пропозиції на робочу силу
<i>Засалънотеоретичний підхід</i>	
А. Колот [35, с. 184]	...найскладніший елемент ринкової економіки»
О. Грішнова [22, с. 76]	...один з основоположних предметів дослідження економіки праці
І. Філіпова [65]	...фундамент національної економіки, а трудові ресурси – основа, без якої функціонування економіки припиняється, втрачається мета її існування і рушійна сила розвитку
<i>Процесуальний підхід</i>	
Е. Лібанова [38, с. 6]	...інститут взаємодії споживачів робочої сили, тобто роботодавців (юридичних і фізичних осіб, з одного боку, та конкретних фізичних осіб, які мають певні фізичні і розумові здібності, певні професійні знання, навички та вміння – з іншого
Д. Богиня, О. Грішнова [14, с. 48]	...механізм, що забезпечує узгодження ціни та умов праці між роботодавцями і найманими працівниками та регулює попит і пропозицію
<i>Соціально-економічний підхід</i>	
М. Ведерніков [16, с. 195]	...система економічних механізмів, норм та інститутів, що забезпечують відтворення робочої сили і виокремлення праці
<i>Функціональний підхід</i>	
В. Дружніна [23, с. 266]	...це система 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

Продовження таблиці 7.1

Автор	Поняття «ринок праці» – це:
<i>Інноваційний підхід</i>	
Власне тлумачення: ринок праці це	...система взаємодіючих інститутів з якісно новим рівнем їх розвитку та взаємодії, що посилює взаємозв'язки між всіма його складовими, які покликані регулювати його проблеми, оптимально застосовуючи наукові підходи і конкретні заходи щодо нового змісту праці, стандартних та нестандартних форм зайнятості, масштабів безробіття, розширення різновидів мотивації, ефективного використання робочої сили та її переміщення, відкритого доступу громадян до ринків праці передових країн світу, посилення соціального залучення та захисту населення і трудових мігрантів; в системі інноваційного розвитку підприємницької, професійної та соціальної активності громадян, спрямовані на зростання їх добробуту
Власне тлумачення: віртуальний ринок праці це	... глобальний, інноваційний ринок праці, який формується за наявності та можливостей комунікаційної та інформаційної глобальної мережі (Internet, що неодмінно приведе до потужного застосування інтелектуальної праці і дистанційної електронної нестандартної форми зайнятості

Вивчення еволюції існуючих та появи нових інститутів ринку праці, дослідження впливу інституційних перетворень у формуванні ринку праці є однією з проблем нашого суспільства.

Перші практичні кроки такого інституційного утворення як український ринок праці були зроблені ще в 1990 році, тобто під час утворення центрів зайнятості на базі колишніх бюро з працевлаштування, які на той час вже не задовольняли потреби суспільства. Після отримання незалежності України розпочалося формування ринку праці, яке було пов'язане з відтворенням та формуванням ринкових інституцій. Даний процес передбачав створення інститутів ринкової економіки, оскільки в період командно-адміністративної системи вони не просто були відсутні, а й були відсутні передумови їх створення. Отже, перший етап інституціональних перетворень у формуванні ринку праці України (1991–1993 рр.) характеризувався прийняттям основоположних нормативно-правових документів та розбудовою інфраструктури національного ринку праці. Основним нормативним документом, що сприяв формуванню ринку праці було прийняття Закону України «Про зайнятість населення» (1991 р.) [44]. На цьому етапі була створена державна

служба зайнятості України та інституційно облаштовані центри зайнятості населення.

Відповідно до ст. 18 закону [5] державна служба зайнятості у порядку, визначеному центральним органом влади, що забезпечує формування державної політики у сфері зайнятості та трудової міграції, реалізує заходи щодо сприяння зайнятості та соціального захисту населення від безробіття. Протягом даного періоду було сформовано Державний фонд сприяння зайнятості населення як самостійний фінансовий інститут, кошти якого поповнювалися завдяки обов'язковим відрахуванням підприємств, установ та організацій. У 1991 р. розпочав свою діяльність Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України. Основними функціями даного навчального закладу були: підготовка, перепідготовка і підвищення кваліфікації керівників і спеціалістів центрів зайнятості України.

Наступною важливою подією у формуванні національного ринку праці було прийняття Законів України «Про підприємства» (1991), «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» (1991), «Про охорону праці» (1992), «Про колективні договори та угоди» (1993). У межах системи соціального діалогу появилися нові сторони трудових відносин – організації (спілки, асоціації) роботодавців і альтернативні профспілки. Поряд з цим, відбувалося роздержавлення профспілок та зародження нових представницьких організаційних структур підприємців. Отже, в цей час визначилися головні суб'єкти ринку праці, а саме: наймані працівники, роботодавці та держава, які розпочали освоєння своїх нових соціальних ролей і функцій. Крім цього, на ринку праці були введені такі базові інститути, як мінімальна заробітна плата (МЗП), єдина тарифна сітка для оплати праці бюджетників, державні програми щодо забезпечення зайнятості населення, система страхування з безробіття, виникли об'єднання роботодавців, були переформатовані профспілки, запрацювала Трестороння комісія, як вищий орган узгодження інтересів у соціально-трудовій сфері тощо. Було переглянуто трудове законодавство, з метою його адаптації до нових ринкових відносин, а у наступній інституційній розбудові широко використовувались стандартні зразки, рекомендовані міжнародними економічними організаціями (наприклад: Міжнародна організація праці (МОП) та Організація економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР).

Другий етап становлення інститутів ринку праці в Україні (1994–1999 рр.) характеризувався освоєнням суб'єктами ринку праці нових способів соціальної взаємодії на основі демократичних прин-

ципів міжнародних трудових норм та національного законодавства. За сприяння МОП було ратифіковано конвенцію «Про тристоронні консультації» (1994), прийнято Закони України «Про оплату праці» (1995), «Про відпустки» (1996), «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» (1998), «Основи законодавства України про загальнообов'язкове соціальне страхування» (1998), «Про профспілки, їх права та гарантії діяльності» (1999).

У цей період загострилась боротьба між профспілками за користування фондом соціального страхування та за майно, яке їм дісталось у спадок від радянської системи. Важливою негативною подією інституційних перетворень формування ринку праці даного періоду стало включення Державного фонду сприяння зайнятості населення в склад Державного бюджету для фінансування державних потреб, які не пов'язані з реалізацією державної політики зайнятості. Дане рішення негативно вплинуло на виплату допомоги з безробіття для населення та посприяло утворенню багаточисельних черг безробітних в центрах зайнятості.

Якщо впродовж другого етапу розвитку національного ринку праці соціально-економічні права населення зростали, то третій етап інституційних перетворень у формуванні ринку праці України (з 2000 р. по 2013 р.) розпочався деякими ускладненнями в трудових відносинах, а саме: скороченням робочих місць, зменшенням фінансування бюджетних програм, підвищенням віку отримання пенсії та характеризувався усвідомленням його суб'єктами недосконалості інституційної структури національного ринку праці, суперечливості ролі держави в трудовій сфері, подальшого реформування діяльності інститутів ринку праці та необхідності взаємодії на основі трипартизму.

На третьому етапі відбулося ініціювання Міністерством праці та соціальної політики сумісно із соціальними партнерами створення Фонду загальнообов'язкового соціального страхування на випадок безробіття. З уведенням 1 січня 2001 року Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» [6] правове становище державної служби зайнятості змінилося. Згідно зі ст. 12 цього закону функції виконавчої дирекції Фонду страхування на випадок безробіття покладалися на службу зайнятості та була започаткована система соціального страхування. Водночас, якісній реалізації функцій заважали невідпрацьованість законодавчого забезпечення, відсутність транспарентності у фінансуванні державою соціальних програм, використання адміністра-

тивно-командних методів управління тощо. На думку фахівців, система соціального діалогу в Україні поки що функціонує малоефективно. З 2009 р. в Україні відбулося запровадження окремих антикризових заходів в умовах світової фінансово-економічної кризи.

З 1 січня 2013 року була прийнята нова редакція Закону України «Про зайнятість населення», ухвалена Верховною Радою України 5 липня 2012 року [5]. В зв'язку з цим, основному інституту ринку праці надали назву – Центральний орган виконавчої влади з питань зайнятості та трудової міграції. В новій редакції закону передбачалось ведення Державною службою зайнятості списку приватних агентств зайнятості та заборона діяльності кадрових агентств. Отже, на українському ринку праці залишився тільки один посередник – рекрутингові компанії. Їх відмінність від кадрових агентств полягала в тому, що за працевлаштування, по-факту, з ними повинні будуть розплачуватися роботодавці.

На думку фахівців Міністерства соціальної політики України, навіть із прийняттям нової редакції Закону України «Про зайнятість населення», не відбувалося ефективних та дієвих реформ на ринку праці, змінювалося лише керівництво Державної служби зайнятості.

Етап IV (2014 рік – до сьогодні) характеризується інституційними змінами в політиці управління ринком праці, які, на наш погляд, розпочалися з підписання Угоди про асоціацію з ЄС, затвердження Урядом Плану заходів з її імплементації у період до 2017 р. та прийняття Стратегії реформ 2020 [44]. Для України Угода про асоціацію з Євросоюзом перетворилася на один з шансів у послідовному та поступальному розвитку усіх державних та суспільних інституцій, гармонізації національного законодавства із спільним законодавством ЄС, наближенні соціальної політики та інституцій ринку праці до стандартів ЄС та європейської соціальної моделі.

Професор В. І. Костриця вважає, що цей шанс відкрився і для державної служби зайнятості України, яка перебуває на етапі ґрунтовних змін. Вона має стати реальним провідником і посередником на ринку праці між шукачами роботи та роботодавцями. На думку вченого, характерним для державних служб зайнятості у контексті сучасних завдань та функцій є системний перегляд, вдосконалення їх роботи, модернізація відповідно до потреб сьогодення та можливих викликів у майбутньому [37, с. 14].

Отже, за роки незалежності України, в основному, сформовано базові державні інститути, які забезпечують функціонування ринку праці.

Загальновідомо, що в теоретичному плані інституційні зміни відбуваються внаслідок невідповідності чинних норм і правил поведінки суспільно-економічних агентів існуючим умовам їх життєдіяльності [49, с. 100].

За переконаннями Д. Норта, інституційні зміни є результатом трансформації поглядів суспільно-економічних агентів на основні категорії соціально-економічних відносин [52].

Вченими пропонується схема інституційних змін, яка має наступну послідовність: зміни у рівні знань обумовлюють появу нових технологій; нові технології впливають на рівень цін на ресурси; новий рівень цін спонукає власників потенційно зростаючих у вартості ресурсів до трансформації прав власності на них; новий рівень цін сприяє виникненню правил, які дають змогу максимізувати цінність використання таких прав; разом з тим ненульові трансакційні витрати на політичному ринку перешкоджають тому, щоб реалізовувалися всі корисні для створення вартості потенційно можливі інституційні зміни.

На думку О. В. Покатаєвої, існує кілька можливих варіантів здійснення інституційних перетворень перехідних економік: екстремальні – пов'язані з переходом до нової інституціональної структури за досить короткий період часу, що породжує нееластичну реакцію господарюючих суб'єктів; граничні – як певні додаткові трансформації уже існуючих інституціональних структур.

Існує думка, що в сучасних умовах розвиток ринку праці не забезпечений нормальним інституційним середовищем. Інші вчені наголошують на неефективному функціонуванні інститутів ринку праці. Невідповідність цілей і результатів соціально-економічних заходів у країні була обумовлена недосконалістю і нерозвиненістю інституційної системи, відсутністю багатьох необхідних її елементів, суперечністю інститутів. Сучасна інституційна система країни має невизначальний характер, складається із таких інститутів, які взаємовиключають чи протиставляють функції один одному [48, с. 30].

Структурним зрушенням на ринку праці, на думку фахівців [28, с. 49], характерна – нелінійність, асинхронність розвитку, наявність тимчасових лагів між проходженнями окремих етапів життєвого періоду різними зрушеннями в професійно-освітньо-кваліфікаційній структурі людських ресурсів та вартості трудових ресурсів капіталу. Вітчизняні економісти відзначають відсутність якісних інституційних перетворень, необхідних для забезпечення суспільного розвитку і стабільного економічного зростання в Україні [18].

На думку Т. М. Боголіб, процес інституціоналізації ринку праці в умовах ринкової економіки проходить складно і супроводжується крахом старих неефективних інститутів або наданням їм нових функцій і пристосуванню до нових умов, а також відбувається створення нових ринкових інститутів [15].

Найбільш типові інституціональні перетворення у формуванні національного ринку праці наведені в рис. 7.1.

Інституційні перетворення у формуванні пріоритетів розвитку ринку праці, представлені на рис. 7.1 свідчать про те, що відбувається трансформація інституту зайнятості в Україні, в результаті чого суб'єкти національного ринку праці зберігають елементи, властиві як перехідній, так і ринковій економічній системі.

Тривалий воєнний конфлікт в Україні і пов'язані з цим розлади призвели до продовження і поглиблення економічної кризи, котра ознаменувалася падінням рівня економічної активності, падінням валюти та високим рівнем інфляції. Зниження економічної активності в Україні протягом 2014–2015 рр. призвело до збільшення безробіття, неконтрольованої міграції населення, великого скорочення приватного споживання та інвестицій. Через поглиблення економічного спаду, український Уряд здійснив ряд змін до системи соціального забезпечення в рамках заходів жорсткої економії в 2014–2015 роках та запланував проведення окремих реформ в найближчому майбутньому.

Можемо стверджувати про те, що ефективне функціонування ринку праці в Україні неможливе без розвиненої інституційної системи, злагодженої роботи всіх її елементів. У даному випадку, в Україні назріла необхідність побудови якісного інституційного оформлення ринку праці, завдяки реформуванню існуючих, прискоренню «приживання» тих інститутів, які знаходяться в стадії формування та створення можливостей появи нових інститутів ринку праці [10, с. 160].

За таких обставин, формування ринку праці повинно базуватися на активізації людського інтелектуального капіталу, розширенні використання інтелектуальної праці, яка стає одним з основних джерел економічного зростання, та творчих здібностей як одного з головних активізуючих елементів виробництва. Варто відзначити, що важливу роль інтелектуальний капітал відіграє в інноваційному процесі, оскільки саме він акумулює наукові та професійно-технічні знання працівників, поєднує інтелектуальну працю та інтелектуальну власність, нагромаджений досвід, спілкування тощо.

Розділ 7. Інституційне забезпечення ринку праці як складової...

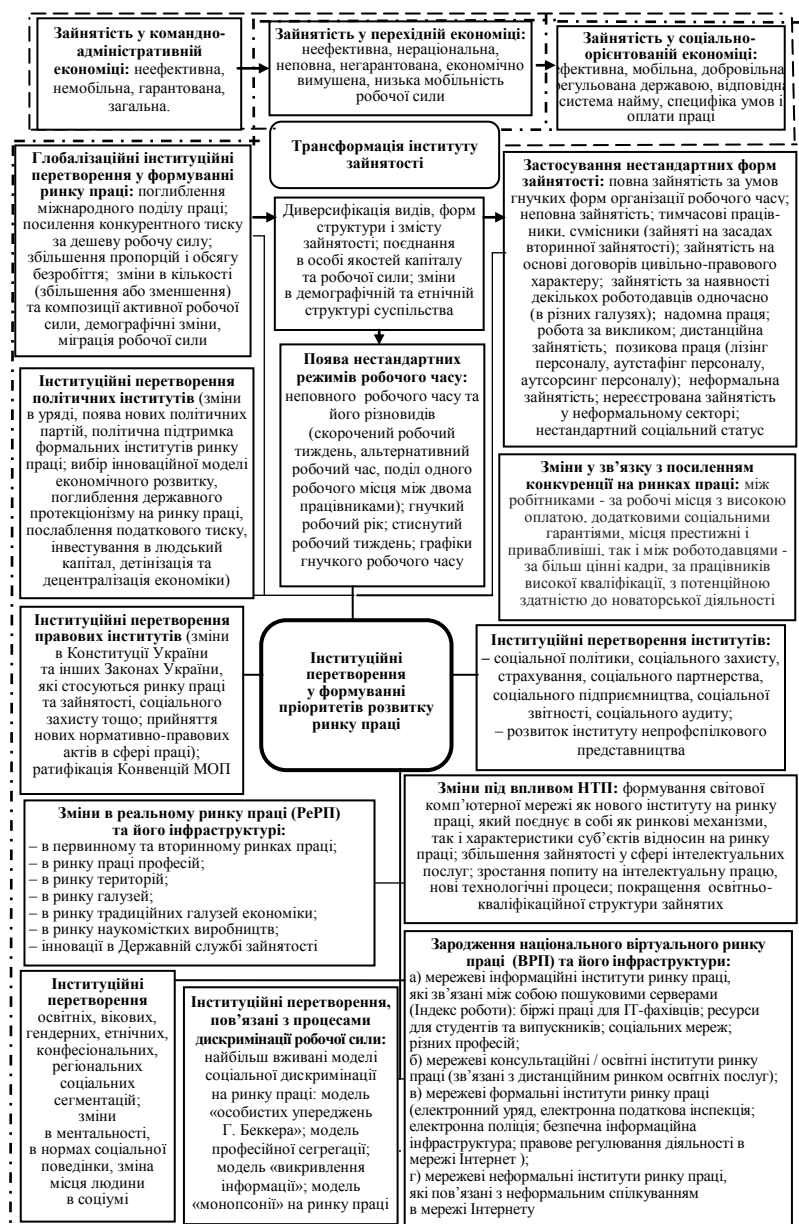


Рис. 7.1. Інституційні перетворення у формуванні ринку праці

Отже, в сучасній Україні, яка прагне інтеграції у світовий простір, спостерігається конфліктна ситуація між діючими та бажаними «правилами гри», що й провокує основні чинники інституційних змін.

7.3. Сучасні інститути в розвитку національного ринку праці

Необхідними умовами економічного зростання, успішного інноваційного розвитку, підвищення конкурентоспроможності національної економіки в умовах глобалізації світової економічної системи є накопичення й ефективне використання людського капіталу суспільства, що неможливе без формування гнучкого та ефективного ринку праці, становлення якого, у свою чергу, передбачає наявність відповідних інститутів, «правил гри», що визначають поведінку економічних агентів. Наукового вирішення потребує розв'язання суперечностей між сформованим інституційним забезпеченням та необхідною його модернізацією, яка повинна сприяти ефективній розбудові національного ринку праці.

Багато елементів інституційного забезпечення функціонування національного ринку праці вже сформовано [70, с. 101]. Основоположними документами інституційного забезпечення ринку праці слід визнати – Конституцію УРСР 1937 року, Конституцію України 1978 року та Конституцію України 1996 року [2, 44]. Так, в Конституції УРСР зазначено, що громадяни УРСР мають право на працю з гарантованою оплатою відповідно до її кількості і якості. В документі підкреслювалося, що право на працю забезпечувалося соціалістичною організацією народного господарства, неухильним зростанням продуктивних сил радянського суспільства, усуненням можливості господарських криз і ліквідацією безробіття [44]. Конституція України 1978 року теж гарантувала громадянам Української РСР право на працю. Слід визнати, що саме в даному документі вперше введено інститут мінімальної заробітної плати та включено право на вибір професії, роду занять і роботи відповідно до покликання, здібностей, професійної підготовки, освіти та з урахуванням суспільних потреб [44].

В Конституції України 1996 року закріплено важливі принципи та норми державного регулювання, серед яких: кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя

працею, яку він сам вільно обирає або на яку вільно погоджується; кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом; держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки та перепідготовки кадрів, відповідно до суспільних потреб; громадянам гарантується захист від незаконного звільнення; право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом тощо [2]. На жаль, практичний досвід засвідчує, що гарантовані в Конституціях норми не в повній мірі реалізовувалися в Україні. Так певних утисків та труднощів при працевлаштуванні зазнають, перш за все, молоді особи; молоді жінки з дітьми; населення передпенсійного віку та інваліди тощо.

Право людини на працю є конституційним правом і забезпечує можливість доступу громадян до джерел задоволення потреб для себе і своєї сім'ї, самореалізації та самовираження. В Україні ще з часів здобуття незалежності, на думку фахівців, існують серйозні проблеми із забезпеченням цього права, оскільки дії держави в цьому напрямі носять переважно ситуативний характер і не змогли вирішити давно накопичені проблеми у трудовій сфері. Ситуація загострилася новими викликами 2014 року, до яких, насамперед, слід віднести велику кількість внутрішньо переміщених осіб, які залишились без постійного місця проживання, роботи та стабільної заробітної плати [21].

Важливою подією можна вважати затвердження 1 червня 1972 року Кодексу законів про працю Української РСР, який повинен був регулювати трудові відносини всіх працівників, сприяючи зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя трудящих, зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини [1].

Верховна Рада УРСР 1 березня 1991 р. прийняла закон «Про зайнятість населення» [44]. Прийняття даного закону сприяло забезпеченню правового регулювання зайнятості населення у всіх її аспектах, включаючи і безробіття та офіційне визнання фактичного існування ринку праці в незалежній Україні.

Сучасні підходи щодо регулювання національного ринку праці спираються на нормативно-правову базу України, яка вклю-

чає Закон України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 року; Закон України «Про формування та розміщення державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів» від 20.11.2012 р.; закони України «Про організації роботодавців, їх об'єднань, права і гарантії їх діяльності» від 22.06.2012 р. та «Про професійний розвиток працівників» від 2012 р. [5, 7–9]. Основні зміни в Законі України «Про зайнятість населення» стосувалися працевлаштування молоді, стимулювання роботодавців до цього, введення ваучерів на профпідготовку (перепідготовку) незайнятих осіб у віці старше 45 років (за переліком професій і спеціальностей, який визначається щорічно), визнання неформальної освіти тощо) [5].

Закон України «Про формування та розміщення державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів» регулює особливості відносин, які виникають у зв'язку з формуванням і розміщенням державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері освіти, та інших державних замовників з урахуванням середньострокового прогнозу потреби у фахівцях та робітничих кадрах на ринку праці та обсягів видатків державного бюджету України на зазначені цілі [9].

Закон України «Про організації роботодавців, їх об'єднань, права і гарантії їх діяльності» в ст. 26 регулює права організацій роботодавців, їх об'єднань у сфері вищої, професійно-технічної освіти, навчання на виробництві. В Законі наголошується, що організації роботодавців, їх об'єднання в установленому порядку повинні брати участь: у розробленні державного стандарту професійно-технічної освіти, державного стандарту вищої освіти; розробленні та погодженні державних стандартів з конкретних професій, галузевих стандартів вищої освіти, стандартів вищої освіти вищих навчальних закладів, кваліфікаційних характеристик, професійних стандартів; у тематичному, вихідному контролі знань, умінь та навичок учнів, слухачів, їх кваліфікаційній атестації; у формуванні системи підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації працівників; в організації та проведенні досліджень щодо поточних та перспективних потреб ринку праці в кваліфікаціях; у формуванні та розміщенні державного замовлення на підготовку фахівців, науково-педагогічних та робітничих кадрів, на підвищення кваліфіка-

ції, підготовку та перепідготовку кадрів (післядипломна освіта) для державних потреб. Однак, на наш погляд, роботодавцям все ж не вистачає ініціативності та відчувається брак фінансування на формування системи підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації працівників [7].

Закон України «Про професійний розвиток працівників» визначає правові, організаційні та фінансові засади функціонування системи професійного розвитку працівників. Метою державної політики у сфері професійного розвитку працівників є підвищення їх конкурентоспроможності відповідно до суспільних потреб шляхом сприяння роботодавцю в ефективному використанні праці та забезпеченні досягнення належного професійного рівня працівниками. Вперше працюючим дана можливість підтвердити результати навчання, отримані не в системі органів формальної освіти, визначено Службу зайнятості як уповноважений орган. Однак, державна політика у сфері професійного розвитку працівників, на думку фахівців, не завжди формується за принципами: доступності професійного розвитку працівникам; вільного вибору роботодавцем форм і методів забезпечення професійного розвитку працівників з урахуванням специфіки їх роботи; додержання інтересів роботодавця і працівника; безперервності процесу професійного розвитку працівників [8].

Принципи, правові та організаційні засади забезпечення публічної, професійної, політично неупередженої, ефективної, орієнтованої на громадян державної служби, яка функціонує в інтересах держави і суспільства, а також порядок реалізації громадянами України права рівного доступу до державної служби, що базується на їхніх особистих якостях та досягненнях визначає Закон України «Про державну службу» за № 889-19 від 10.12.2015 р. [3]. В ст. 3 п. 4 охарактеризовано критерії визначення переліку посад працівників державних органів, які виконують функції з обслуговування; в ст. 44 визначається мета, показники та обґрунтування оцінювання результатів службової діяльності; в ст. 48 регулюється процедура підвищення рівня професійної компетентності державних службовців; в ст. 50 п. 1 визначено, що держава забезпечує достатній рівень оплати праці державних службовців; в п. 2 характеризується структура оплати праці державних службовців і т. п.

Водночас, проведені нами дослідження підтверджують, що оплата праці державних службовців в Україні довгий час була незначною та не виконувала мотиваційної функції щодо професійного виконання посадових обов'язків, не заохочувала їх до резуль-

тативної, ефективної, добросовісної та ініціативної роботи. Цікавою є думка з цього приводу А. Аслунда, який вважає, що Україна потребує корінної реформи державного апарату. На думку експерта, необхідно підвищити заробітну плату державних службовців та зробити чіткий поділ між політичними і чиновницькими посадами. Фахівці переконані, що вступ на державну службу має передбачати проходження конкурсних екзаменів, для чого необхідно розробити стандартні правила задля запобігання конфліктів інтересів; а підвищення на посаді повинне базуватись на заслугах, а не вислугі років. Крім цього, величезний апарат Кабінету Міністрів, який налічує 700 людей і традиційно тільки дублює роботу міністрів, має бути демонтований та замінений на обмежений апарат з координаційними функціями [11].

Система соціального захисту та соціального забезпечення в Україні охоплює дев'ять основних видів соціального забезпечення, наведених у Конвенції МОП № 102 від 1952 р. про мінімальні норми соціального забезпечення, в тому числі, медична допомога, допомога у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності, допомога по безробіттю. Система страхування на випадок безробіття врегульована законами «Про зайнятість населення» та «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» [4, 5] тощо.

Формування та реалізацію державної політики у сфері зайнятості населення забезпечують у межах своїх повноважень три основні органи: законодавчий (Верховна Рада України), виконавчий (Кабінет Міністрів України) і найвищий судовий орган (Конституційний, Верховний та Арбітражний суди України); Президент України; центральний орган виконавчої влади у сфері соціальної політики, інші центральні органи виконавчої влади, місцеві державні адміністрації, органи місцевого самоврядування тощо. Результатом роботи органів влади є визначення основних напрямів реалізації державної політики у сфері зайнятості населення на довгостроковий та середньостроковий періоди; виділення коштів державного та місцевого бюджетів, залучення коштів різних фондів тощо.

З метою сприяння зайнятості населення, задоволення потреб громадян у праці КМУ і місцевими державними адміністраціями, органами місцевого самоврядування розробляються річні та довгострокові – державна і територіальні програми зайнятості населення [8].

Так, 5 жовтня 2012 р. постановою КМУ була прийнята «Програма сприяння зайнятості населення та стимулювання створення

нових робочих місць на період до 2017 року» [6]. Дана Програма мала за мету сприяти розширенню можливостей реалізації права громадян на гідну працю, підвищення їх доходів шляхом: створення умов для підвищення рівня зайнятості населення; стимулювання заінтересованості роботодавців у створенні нових робочих місць; збереження та розвитку трудового потенціалу; підвищення ролі заінтересованих у перетвореннях на ринку праці учасників соціального діалогу (об'єднань організацій роботодавців та професійних спілок).

Указом Президента України від 01.02.2012 р. [44] схвалено «Стратегію державної кадрової політики на 2012–2020 рр.». Метою державної кадрової політики є забезпечення всіх сфер життєдіяльності держави кваліфікованими кадрами, необхідними для реалізації національних інтересів у контексті розвитку України як демократичної, соціальної держави з розвинутою ринковою економікою. Згідно з Указом Президента України, КМУ повинен щороку подавати на затвердження Президентіві України план заходів, спрямованих на реалізацію положень зазначеної стратегії.

Водночас, як стверджує начальник відділу робочих місць, профорієнтації та підготовки кадрів НДІ праці та зайнятості населення Міністерства соціальної політики і НАН України І. Терюханова, існуючі державні програми створення нових робочих місць (зокрема, експерт мала на увазі Програму сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 року), переважно, мають декларативний характер. Ефективно вирішувати цю проблему заважає «брак інвестицій», відсутність розрахунків щодо створення того чи іншого робочого місця; невизначеність галузей, в які потрібно й вигідно створювати робочі місця тощо. Так, наприклад, постановою уряду «Деякі питання реалізації статті 26 та частини другої статті 27 Закону України «Про зайнятість населення», яка набула чинності 30 травня 2013 року, затверджено механізм компенсації роботодавцю виплат у розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Компенсація виплачується щомісяця протягом одного року з дня працевлаштування особи за умови збереження його зайнятості впродовж двох років. Малі підприємці теж стимулюються, якщо вони створюють робочі місця у пріоритетних галузях економіки. Водночас, результативність цього нововведення є недостатньою. Так, станом на початок 2016 року на нові робочі місця з компенсацією роботодавцю витрат єдиного внеску працевлаштовано 14 тис. безробітних та 9,3 тис. осіб, яких працевлаштовано на нові робочі місця в

пріоритетних видах економічної діяльності. На думку експерта, держава недостатньо стимулює українських роботодавців до створення робочих місць. Сьогодні іноземні організації, фонди виділяють гроші на створення робочих місць для переселенців. Однак, на думку експерта, при цьому не враховуються потреби економіки, а просто розподіляються отримані кошти.

Детальніший аналіз вітчизняної правової бази «Ліга Закон» засвідчує, що на початок 2015 р. лише сфера зайнятості в Україні регулюється більш, ніж п'ятьма десятками чинних правових актів, частина з яких, на думку І. Гнибіденко, є застарілими. Так, в Кодексі законів про працю України, присутні несумісні з реаліями нинішнього життя суспільства норми, термінологічні неузгодженості та суперечності у врегулюванні питань зайнятості економічно активного населення України. Не впорядковано важливі питання і в Законі України «Про колективні договори (угоди)» [19; 44].

В Україні для регулювання ринку праці та зайнятості населення застосовуються й інші правила (міжнародних договорів).

Головним органом у системі центральних органів виконавчої влади з формування та реалізації державної політики у сфері зайнятості населення є центральний орган виконавчої влади у сфері соціальної політики – Міністерство соціальної політики України (Мінсоцполітики) [8, 203]. Діяльність Мінсоцполітики спрямовується і координується КМУ. Мінсоцполітики є спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, надання гуманітарної допомоги [55].

В структуру Міністерства соціальної політики України входять: установи, в тому числі – Державна служба зайнятості, Державна служба у справах ветеранів війни та учасників АТО; Вінницький міжрегіональний центр професійної реабілітації інвалідів «Поділля»; Волинський центр соціальної реабілітації дітей-інвалідів; Львівський міжрегіональний центр соціально-трудова, професійної та медичної реабілітації інвалідів; Луганський міжрегіональний центр професійної, медико-фізичної та соціальної реабілітації інвалідів; Донбаський міжрегіональний центр професійної реабілітації інвалідів; Вінницький центр соціальної реабілітації дітей – інвалідів «Промінь»; Всеукраїнський центр реабілітації інвалідів «Віра, Надія, Любов»; Фонд соціального захисту інвалідів; державні підприємства (ДП «Соцінформ», ДП «Технік», Український дитячий центр «Молода гвардія», ДП «Інформаційно-обчислювальний центр», Ка-

женні та державні експериментальні протезно-ортопедичні підприємства), санаторії тощо.

До навчальних закладів Міністерства соціальної політики України включають: Центр підвищення кваліфікації працівників сфери управління Мінсоцполітики України в м. Києві; Державну освітню установу «Інститут підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів» в м. Краматорську; Державний заклад «Дніпропетровський Інститут професійного розвитку і освіти» [55]. Мінсоцполітики у своїй діяльності керується Конституцією та законами України. Форма діяльності – колегія Мінсоцполітики України [55].

Державна служба зайнятості є централізованою системою державних установ, діяльність якої спрямовується та координується Міністерством соціальної політики України, керується Конституцією та законами України, Положенням [54, 55]. Органи Державної служби зайнятості України, з метою підвищення ефективності державного управління у сфері зайнятості населення, виконують завдання та функції у сфері зайнятості населення, трудової міграції та соціального захисту від безробіття, а також функції виконавчої дирекції Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття і фінансуються за рахунок і в межах коштів, передбачених у бюджеті Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття [4, 5, 54]. Державна служба зайнятості складається з: Центрального апарату служби; головних управлінь служби в областях, місті Києві; управлінь служби в районах, містах, районах у містах, а також у містах та районах; навчальних закладів державної служби зайнятості; центрів професійної орієнтації населення; інших підприємств, установ, організацій, утворених службою [201]. Фінансування діяльності служби та виконання нею функцій, передбачених законодавством, здійснюється за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття [4, 54].

В структуру Державної служби зайнятості Міністерства соціальної політики України входять обласні служби зайнятості та Київська міська служба зайнятості. Основними навчальними закладами Державної служби зайнятості є: Інститут підготовки кадрів Державної служби зайнятості України (ІПК ДСЗУ); Національна академія праці; Науково-дослідний інститут соціально-трудових відносин; Центри професійно-технічної освіти.

Організаційна структура сучасного інституційного забезпечення ринку праці наведена на рис. 7.2.

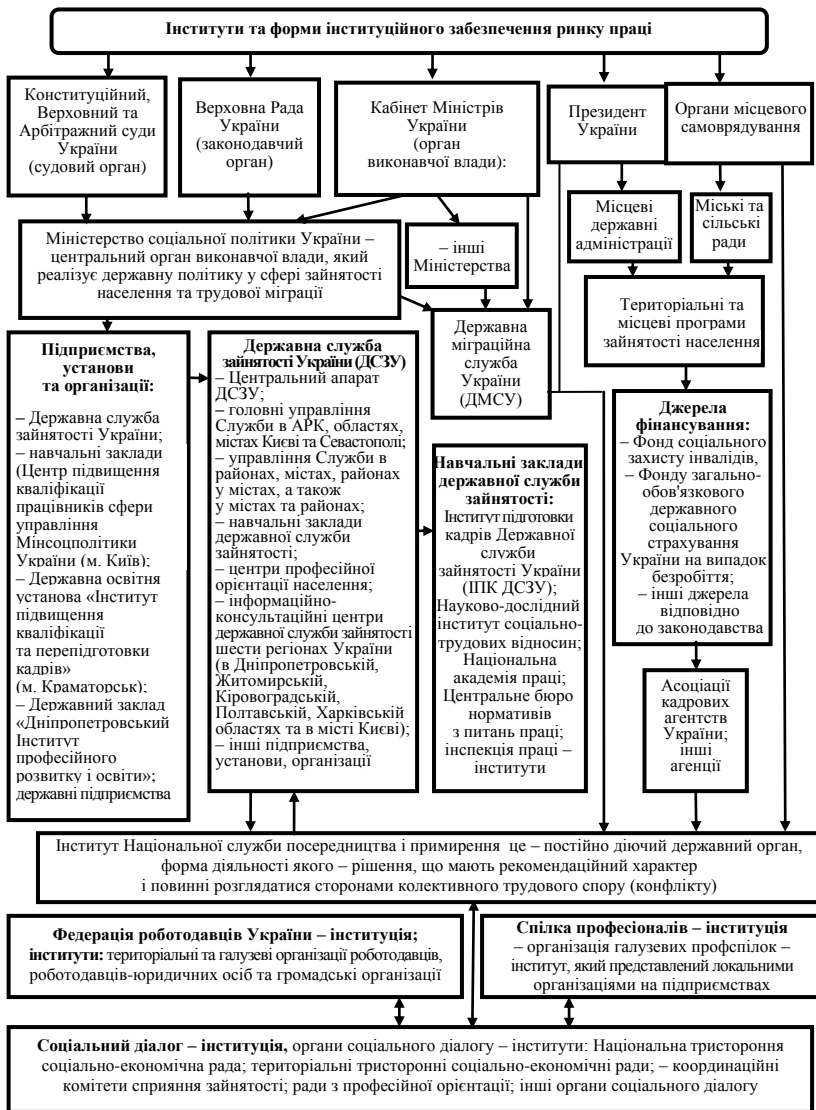


Рис. 7.2. Організаційна структура інституційного забезпечення ринку праці

* розроблено авторами розділу

В структуру Державної служби зайнятості включають дев'ять інформаційно-консультаційних центрів ДСЗУ (ІКЦ ДСЗУ) в шести регіонах України, а саме: в Дніпропетровській, Житомирській, Кіровоградській, Полтавській, Харківській областях та в місті Києві. ІКЦ ДСЗУ створюються Державною службою зайнятості в рамках пілотного проекту для підвищення ефективності роботи з різними категоріями клієнтів, передусім вимушеними переселенцям з Криму та Донбасу і демобілізованими бійцями АТО, для забезпечення адресності та активізації надання послуг, розширення співробітництва з соціальними партнерами та роботодавцями.

В структурі ДСЗУ функціонують десять Центрів професійно-технічної освіти. Стратегічна мета ЦПТО ДСЗ – проведення навчання дорослого населення. ЦПТО ДСЗ задовольняють потреби різних суб'єктів ринку праці: безробітних – в набутті сучасних, якісних знань та вмій з метою отримання робітничих професій, що є чи будуть актуальними на ринку праці; якісної професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації з метою підвищення їх конкурентоспроможності на регіональному ринку праці, працевлаштування за фахом та подальшого закріплення на робочих місцях підприємств, організацій, установ або започаткування ними власної справи; роботодавців – в задоволенні вимог щодо якості, мобільності робочої сили. Центри професійно-технічної освіти (ЦПТО ДСЗ) пропонують широкий спектр напрямів перепідготовки дорослого населення для всіх галузей економіки, а саме: будівництва, сфери послуг, транспорту тощо.

Для проведення навчального процесу, ЦПТО ДСЗ облаштовані зручними навчальними кабінетами, лабораторіями, майстернями, де розміщено сучасне високотехнологічне обладнання та устаткування. Слухачі ЦПТО ДСЗ можуть скористатися послугами навчальних бібліотек, читальних залів, які облаштовані комп'ютерами, мережею Інтернет. Зазвичай, навчання здійснюють висококваліфіковані викладачі та майстри виробничого навчання.

Одним із найстаріших ЦПТО ДСЗ вважають – Рівненський центр професійно-технічної освіти державної служби зайнятості, який проводить навчання, перепідготовку та підвищення кваліфікації безробітних Рівненської, Хмельницької, Вінницької та суміжних областей України, направлених на навчання міськими, районними та міськрайонними центрами зайнятості з метою їх подальшого працевлаштування. Якісне навчання безробітних в даному ЦПТО ДСЗ проводиться за рахунок коштів Фонду загальнообов'яз-

кового державного соціального страхування України на випадок безробіття. Крім цього, важливим аспектом є те, що для забезпечення всезростаючих потреб регіонального ринку праці у мобільних, конкурентоспроможних кваліфікованих робітниках передбачено навчання за власні кошти громадян або за кошти фірм, підприємств, організацій, установ.

Основними пріоритетами в діяльності Рівненського ЦПТО ДСЗ України є – професійне навчання безробітних під конкретні замовлення роботодавців, зокрема, за індивідуальною формою навчання; доступність професійного навчання для всіх членів територіальних громад Рівненської, Хмельницької, Вінницької та суміжних областей України, які є представниками різних соціальних груп. Діяльність Центру здійснюється за багатопрофільним принципом: проводиться професійна підготовка та перепідготовка фахівців для промисловості, будівництва, сфери послуг, житлово-комунального господарства. Рівненський ЦПТО ДСЗ України пропонує короткотермінові курси підвищення кваліфікації для безробітних, незайнятих громадян за актуальними напрямками на ринку праці.

На думку вчених, в Україні Державна служба зайнятості посідає монопольне місце на ринку праці. Протистояння державних і приватних агентств із наймання зумовлене насамперед недосконалістю законодавства. Організаційно-адміністративна структура управління зайнятістю в Україні досить розвинута. Вона цілком відповідає потребам сучасності, але зміст її діяльності не можна визнати раціональним. У дослідженні наголошується на необхідності реорганізації служби зайнятості, її структури, чисельності, статусу працівників, а також джерел фінансування.

До основних джерел фінансування заходів з реалізації державної політики у сфері зайнятості населення України слід віднести кошти: державного і місцевих бюджетів, Фонду соціального захисту інвалідів, Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття; інших джерел відповідно до законодавства. Однак, Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття, є основним інститутом ринку праці України, який фінансує витрати, пов'язані з виплатою допомоги по безробіттю населенню. Формою діяльності даного Фонду є засідання [4].

Важливим інститутом вітчизняного ринку праці та громадянського суспільства, який відстоює права і свободи громадян у сфері трудових відносин, є Профсоюзна спілка професіоналів. Фа-

хівці дають визначення профспілки, як наймасовішому об'єднанню, яке створюється трудящими для ефективного захисту своїх економічних і соціальних інтересів. Федерація незалежних профспілок України (ФПУ) заснована 6 жовтня 1990 року. Декларацію про створення Федерації підписали 25 республіканських галузевих профспілок та 24 регіональних міжсоюзних профоб'єднань. На сьогодні в Україні нараховується понад 8 мільйонів членів профспілок. До складу ФПУ входить 42 всеукраїнські профспілки і 27 територіальних об'єднань організацій профспілок. Основною метою даного інституту національного ринку праці є координації колективних дій, представництва і захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілок в органах державної влади й органах місцевого самоврядування, у відносинах з роботодавцями, їх організаціями й об'єднаннями, а також з іншими об'єднаннями громадян, з питань підвищення рівня заробітної плати, збереження робочих місць для членів профспілки, участі найманих працівників в управлінні виробництвом і розподілі виробленого продукту, а також створенні сприятливих умов праці тощо [2, с. 36]. Отже, профсоюзна спілка професіоналів це – інституція, організація галузевих профспілок – інститут, який представлений локальними організаціями на підприємствах в формі: зборів, конференцій, комісій.

Федерація роботодавців України є всеукраїнським об'єднанням організацій роботодавців, утвореним відповідно до закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» та Статуту. Федерація роботодавців України є неприбутковою організацією, яка об'єднує територіальні та галузеві організації роботодавців, роботодавців – юридичних осіб та громадські організації, статутними завданнями яких є представництво і захист прав та інтересів роботодавців [7]. Закон [7] визначає правові, економічні та організаційні засади створення і діяльності організацій роботодавців, їх об'єднань, особливості правового регулювання та гарантії їх діяльності, а також основні засади їх взаємодії з органами державної влади та органами місцевого самоврядування, професійними спілками та їх об'єднаннями, іншими об'єднаннями громадян, підприємствами, установами та організаціями. Закон спрямований на підвищення ролі організацій роботодавців, їх об'єднань у формуванні та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулюванні трудових, соціальних, економічних відносин, участі у соціальному діалозі.

У своїй діяльності Федерація роботодавців України керується Конституцією України, законами України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності», «Про соціальний діалог в Україні», «Про колективні договори і угоди», «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», «Про зайнятість населення», іншими нормативно-правовими актами, міжнародними договорами України тощо [44]. Форма організації діяльності Федерації роботодавців України – з'їзд, засідання утворених нею органів (громадські комісії, комітети), інші заходи. Федерація роботодавців України тісно співпрацює з органами державної влади та органами місцевого самоврядування, професійними спілками, їх організаціями та об'єднаннями; бере активну участь у формуванні та реалізації соціальної, економічної політики держави, регулюванні економічних, соціальних та трудових відносин; сприяє створенню нових робочих місць; вдосконаленню системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників; сприяє поширенню професійних знань і досвіду.

«Соціальний діалог» в Україні [44] – це процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин. Зазвичай, соціальний діалог відбувається, перш за все, у формі колективних переговорів.

Інституційне забезпечення соціального партнерства в Україні включає нормативно-правове (перш за все, законодавче) та організаційне (оформлення соціальних інституцій (структур), що є їх учасниками (сторонами)). Згідно Закону України [44], соціальний діалог здійснюється на національному, галузевому, територіальному та локальному (підприємство, установа, організація) рівнях на тристоронній або двосторонній основі. До сторін соціального діалогу належать: на національному рівні – профспілкова сторона, суб'єктами якої є об'єднання професійних спілок, які мають статус всеукраїнських; сторона роботодавців, суб'єктами якої є об'єднання організацій роботодавців, які мають статус всеукраїнських; сторона органів виконавчої влади, суб'єктом якої є КМУ. Соціальний діалог здійснюється між сторонами соціального діалогу відповідного рівня у формах: обміну інформацією; консуль-

тацій; узгоджувальних процедур; колективних переговорів з укладення колективних договорів і угод тощо.

Обмін інформацією здійснюється з метою з'ясування позицій, досягнення домовленостей, пошуку компромісу і прийняття спільних рішень з питань економічної та соціальної політики. Порядок обміну інформацією визначається сторонами. Жодна із сторін не може відмовити в наданні інформації, крім випадків, якщо така інформація відповідно до закону належить до інформації з обмеженим доступом. Консультації проводяться за пропозицією сторони соціального діалогу з метою визначення та зближення позицій сторін при прийнятті ними рішень, що належать до їх компетенції. Сторона-ініціатор направляє іншим сторонам письмову пропозицію із зазначенням предмета консультації та терміну її проведення. Сторони, які одержали таку пропозицію, зобов'язані взяти участь у консультації, спільно погодити порядок і строки її проведення та визначити склад учасників.

Узгоджувальні процедури здійснюються з метою врахування позицій сторін, вироблення компромісних узгоджених рішень під час розроблення проектів нормативно-правових актів. Порядок проведення узгоджувальних процедур визначається органами соціального діалогу відповідного рівня, якщо інше не передбачено законодавством або колективними угодами. Недосягнення компромісу між сторонами за результатами узгоджувальних процедур не може бути підставою для перешкоджання роботі органів соціального діалогу.

Колективні переговори проводяться з метою укладення колективних договорів і угод. За результатами колективних переговорів укладаються колективні договори та угоди: на національному рівні – генеральна угода; на галузевому рівні – галузеві (міжгалузеві) угоди; на територіальному рівні – територіальні угоди; на локальному рівні – колективні договори.

Для ведення соціального діалогу на національному і територіальному рівнях з рівного числа представників сторін соціального діалогу відповідного рівня утворюються відповідні органи – Національна тристороння соціально-економічна рада та територіальні тристоронні соціально-економічні ради. За ініціативою сторін можуть утворюватися галузеві (міжгалузеві) тристоронні або двосторонні соціально-економічні ради та інші тристоронні органи соціального діалогу (комітети, комісії тощо).

На локальному рівні для ведення колективних переговорів з укладення колективних договорів стороною працівників (суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, а в разі їх відсутності – вільно обрані представники (представник) працівників) та стороною роботодавця (суб'єктами якої є роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця) утворюється двостороння робоча комісія відповідно до закону. Тристоронні або двосторонні органи соціального діалогу утворюються за спільним рішенням сторін відповідного рівня за ініціативою будь-якої сторони соціального діалогу відповідного рівня.

Після прийняття сторонами рішення про утворення тристороннього або двостороннього органу соціального діалогу та його кількісний склад кожна сторона соціального діалогу самостійно призначає (делегує) для участі в його роботі своїх повноважних представників. На національному рівні представники сторони органів виконавчої влади в органах соціального діалогу призначаються КМУ України, на галузевому рівні – рішенням центральних органів виконавчої влади, на територіальному рівні – рішеннями місцевих органів виконавчої влади та/або органами місцевого самоврядування, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці.

Профспілкова сторона та сторона роботодавців, суб'єкти яких підтвердили свою репрезентативність, самостійно визначають порядок обрання (делегування) представників профспілок та їх об'єднань і організацій роботодавців та їх об'єднань до органів соціального діалогу на зібранні повноважних представників організацій та їх об'єднань, що мають право участі в соціальному діалозі відповідного рівня. Ініціатором проведення зібрання може виступати будь-яка репрезентативна організація (об'єднання) відповідного рівня, яка надсилає повідомлення всім іншим репрезентативним організаціям (об'єднанням) не пізніше як за один місяць до його проведення.

З метою ефективнішого функціонування вітчизняного ринку праці та запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів), їх прогнозування та сприяння своєчасному їх вирішенню, здійснення посередництва для вирішення таких спорів (конфліктів) України, Президентом України відповідно до ст. 15 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» утворено Національну службу посередництва і примирення (НСПП) [44].

НСПП є постійно діючим державним органом, який у своїй діяльності керується Конституцією України, Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», іншими законами України. Основними завданнями НСПП є: сприяння взаємодії сторін соціально-трудова відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), що виникли між ними; прогнозування виникнення колективних трудових спорів (конфліктів) та сприяння своєчасному їх вирішенню; здійснення посередництва і примирення під час вирішення колективних трудових спорів (конфліктів); забезпечення здійснення соціального діалогу, вироблення узгоджених пропозицій щодо розвитку соціально-економічних та трудових відносин в Україні.

В структуру НСПП входить – центральний апарат та регіональні відділення, які охоплюють своєю діяльністю: Центральне відділення – Київську, Житомирську, Вінницьку, Черкаську і Кіровоградську області та місто Київ, Західне відділення – Закарпатську, Чернівецьку, Івано-Франківську, Львівську, Тернопільську, Хмельницьку, Рівненську і Волинську області, Північне відділення – Чернігівську, Сумську, Харківську і Полтавську області, Східне відділення – Луганську, Донецьку і Дніпропетровську області, Південне відділення – Одеську, Миколаївську, Херсонську і Запорізьку області. НСПП у межах своїх повноважень приймає рішення, які мають рекомендаційний характер і повинні розглядатися сторонами колективного трудового спору (конфлікту), відповідними центральними або місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування.

Одним із інститутів ринку праці України є Державна міграційна служба України (ДМС України). ДМС України є центральним органом виконавчої влади, діяльність якого спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України через Міністра внутрішніх справ України. До основних завдань ДМС України слід віднести – реалізацію державної політики у сферах міграції (імміграції та еміграції), у тому числі протидії нелегальній (незаконній) міграції, громадянства, реєстрації фізичних осіб, біженців та інших визначених законодавством категорій мігрантів, а також внесення пропозицій щодо формування державної політики у цих сферах. ДМС України здійснює свої повноваження безпосередньо та через територіальні органи: головні управління (управління) міграційної служби в областях і місті Києві, та територіальні підрозділи: управ-

ліній, відділи (сектори) міграційної служби в районах, районах у містах, містах обласного значення [44].

Постановою КМУ [44] утворено 27 територіальних органів Державної міграційної служби України. Крім того, у системі ДМС України функціонують два пункти тимчасового перебування іноземців та осіб без громадянства, які незаконно перебувають в Україні (ПТПШ), а також три пункти тимчасового розміщення біженців (ПТРБ).

На думку фахівців з соціально-економічних проблем праці Інституту економіки та прогнозування НАН України, особливістю інституційного забезпечення функціонування сучасного національного ринку праці є те, що в Україні притаманна жорстка система нормативного регулювання ринку при вкрай неефективних механізмах інфорсменту, що нейтралізує жорсткість діючого трудового законодавства. Таким чином, програма реформ на ринку праці має поєднувати кроки щодо дерегуляції та одночасно щодо посилення механізмів інфорсменту. Крім цього, необхідною є лібералізація та диференціація трудового законодавства одночасно із реформуванням інститутів соціально-трудової сфери. Успіху тут можна домогтися, тільки рухаючись на зустріч – з одного боку підвищуючи «ціну» за відхилення від вимог закону і договірних положень із одночасною мінімізацією їх кількості та спрощенням їх зміст [13].

Наслідками надмірної зарегульованості ринку праці можуть стати: покладання на роботодавців різноманітних додаткових зобов'язань, що призводить до підвищення витрат на робочу силу, що за рівних інших умов означає зниження рівня зайнятості та зростання безробіття; сповільнення створення додаткових робочих місць; прийняття законодавства про захист зайнятості замість уникнення нерівності на ринку праці, що стає джерелом його посилення; поява неформальної зайнятості, яка позбавлена тягаря формальних регуляторів; збільшення тривалості перебування в лавах безробітних; жорсткість законодавства про захист зайнятості, що безпосередньо пов'язана з загостренням структурних проблем безробіття. Жорстке регулювання скорочує попит на працю, безробіття набуває не стільки масового, як затяжного характеру, стає глибшою сегментація ринку праці та погіршується становище соціально вразливих соціальних груп, частина малого бізнесу йде в тінь, неформальний сектор стає масивнішим, сповільнюється створення додаткових робочих місць. Відповідно загострюються соціальні ризики, які потребують відповідного захисту та страхування.

Отже, важливим етапом формування ефективного національного ринку праці є створення такого інституційного забезпечення, яке б активно сприяло переходу економіки регіонів України на інноваційний шлях розвитку; оперативно реагувало на глобальні виклики та забезпечувало баланс між стабільністю у сфері зайнятості та її адаптацією до постійних економічних, соціальних та технологічних змін.

Список використаних джерел

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322–VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
2. Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96–ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.
3. Про державну службу [Електронний ресурс] : закон України від 10.12.2015 р. № 889-19 – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/889-19/page>.
4. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття [Електронний ресурс] : закон України від 02.03.2000 № 1533–Шр. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1533-14>.
5. Про зайнятість населення [Електронний ресурс] : закон України від 5.07.2012 р. № 5067–VI. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.
6. Про затвердження Програми сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 р. [Електронний ресурс] : постанова КМУ від 15.10.2012 р., № 1008. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1008-2012-%D0%BF>.
7. Про організації роботодавців, їх об'єднань, права і гарантії їх діяльності [Електронний ресурс] : закон України від 22.06.2012 р. № 5026–VI – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5026-17>.
8. Про професійний розвиток працівників [Електронний ресурс] : закон України від 12.01.2012 р., № 4312–VI – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/4312-17>.
9. Про формування та розміщення державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів [Електронний ресурс] : закон України від 20.11.2012 р. № 5499–VI – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5499-17>.

10. Yurchik I. Institutional support for labor market / I. Yurchik // Economic, social and law aspects of regulate labor relations : collective monograph : розд. 4. – Thorpe-Bowker, Melbourne, Australia, 2016. – 64 p. – p. 50–63.

11. 7 ключових реформ в Україні 2016 року [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://iac.org.ua/7-klyuchovih-reform-v-ukrayini-2016-roku/>.

12. Безтелесна Л. І. Ринкові механізми управління людським розвитком : монографія / Л. І. Безтелесна. – Рівне ; НУВГП, 2006. – 310 с.

13. Близнюк В. В. Соціальне страхування як інститут соціально-трудової сфери та його реформування на шляху до європейської сфери страхування [Електронний ресурс] / В. В. Близнюк. – Режим доступу: http://www.dcz.gov.ua/control/uk/publish/category?cat_id=336501.

14. Богиня Д. П. Основи економіки праці : навч. посібник / Д. П. Богиня, О. А. Грішнова. – 2-ге вид., стер. – Київ : Знання-Прес, 2001. – 314 с.

15. Боголиб Т. М. Механизм государственного регулирования институциональных изменений на рынке труда в Украине [Электронный ресурс] / Т. М. Боголиб // Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал). – 2012. – № 9 (17). – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/>.

16. Веремій С. А. Вплив інституційного устрою на розвиток особистості та економічні процеси в суспільстві / С. А. Веремій // Вісник Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого». Серія: Економічна теорія та право / редкол.: А. П. Гетьман та ін. – Харків : Право, 2013. – № 2 (13). – С. 105–116.

17. Войнаренко М. П. Проблеми досягнення інституційної рівноваги за умов інноваційного розвитку соціально-економічних систем / М. П. Войнаренко // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – Хмельницький, 2012. – № 3. – Т. 2. – С. 7–10.

18. Геєць В. М. Посткризові перспективи та проблеми розвитку економік України й Росії (макроекономічний спектр) / В. М. Геєць // Фінанси України. – 2011. – № 2. – С. 11–23.

19. Юрчик І. Б. Особливості формування сучасного ринку праці в Україні / І. Б. Юрчик // Вісник Черкаського університету. – 2015. – № 4 (337). – С. 121–125.

20. Осовий Г. Людина, її життя і гідність, права та свободи є найвищою цінністю кожної держави [Електронний ресурс] / Г. Осовий. – Режим доступу: <http://psv.org.ua/arts/intervyu/view-2917.html>.

21. Гринкевич С. С. Трансформаційні зміни національного ринку праці в умовах євроінтеграції / С. С. Гринкевич // БізнесІнформ. – 2014. – № 10. – С. 197–202.

22. Гук А. С. Адміністративні форми та методи публічного врядування / А. С. Гук // Актуальні проблеми державного управління : зб. наук. праць. – Харків : Магістр, 2013. – № 1 (43). – С. 78–83.

23. Дунаєв І. В. Людський капітал як індикатор рівня розвитку держави і суспільства / І. В. Дунаєв // Філософія державного управління : зб. наук. праць. – 2008. – № 2. – С. 122–130.

24. Економіка регіонів у 2015 році: нові реалії і можливості в умовах започаткованих реформ – Київ : НІСД, 2015. – 92 с.

25. Емерсон Г. Дванадцять принципів продуктивності праці / Г. Емерсон. – Москва : Економіка, 1992. – 224 с.

26. Ермишин П. Г. Основы экономической теории [Електронний ресурс] / П. Г. Ермишин. – Режим доступу: <http://www.aup.ni/books/m63/8.htm>.

27. Зінов'єв Ф. В. Інституціональні основи регулювання ринку інтелектуальної праці в Україні / Ф. В. Зінов'єв, Ю. В. Віхорт // Держава та регіони. – 2009. – № 3. – С. 63–67.

28. Ляш О. І. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посібник / О. І. Ляш, С. С. Гринкевич. – Київ, 2010. – 476 с.

29. Казановський А. В. Судаков М. В. Туленков М. В. Організаційна взаємодія в системі менеджменту державної служби зайнятості України (емпіричний аналіз). – Київ : ІПК ДСЗУ, 2011. – 120 с.

30. Кір'ян Т. М. Сучасне формування продуктивної зайнятості населення України та підвищення конкурентоспроможності робочої сили в умовах глобалізації / Т. М. Кір'ян // Вісник Хмельницького національного університету. – 2009. – № 5. – Т. 2. – С. 10–13.

31. Коваленко Н. С. Соціальний аспект функціонування інституційної структури ринку праці України в умовах посилення впливу глобалізаційних процесів / Н. С. Коваленко // Збірник наукових праць Кіровоградського національного технічного університету. – 2009. – Вип. 16. – Ч. 1 – С. 89–93.

32. Ковальов В. М. Методи матеріального стимулювання ефективного використання трудового потенціалу / В. М. Ковальов, В. С. Рижиков, О. О. Атаєва // Продуктивність. – 2004. – № 2. – С. 6–10.

33. Кого потребує ринок праці? [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ua.racurs.ua/252-kogo-potrebuie-gynok-praci>.

34. Колот А. М. Соціально-трудова сфера в умовах глобальних викликів: тенденції, проблеми, можливості стійкого розвитку : зб. наук. праць. У 3 т. / А. М. Колот [«Соціально-трудова відносини: теорія і практика»]. – Київ : КНЕУ, 2010. – Т. 3. – С. 9–22.

35. Конвенция Международной Организации Труда в 1988 р. № 168 «О содействии занятости и защите от безработицы» / Международная организация труда (1965–1999). – Женева. – Т. II. – С. 1373–1384.

36. Костриця В. І. Активізація безробітних: підходи та практики їх реалізації у державних службах зайнятості зарубіжних країн / В. І. Костриця, М. В. Судаков // Ринок праці та зайнятість населення. – 2016. – № 1. – С. 29–32.

37. Котляр А. Потрібно стимулювати економію [Електронний ресурс] / А. Котляр // Дзеркало тижня. Україна. – 2015. – № 10 (206). – 21–27 берез. – Режим доступу: <http://www.nas.gov.ua>.

38. Лісовенко Т. О. Огляд методів та методології дослідження історії техніки [Електронний ресурс] / Т. О. Лісовенко. – Режим доступу: http://inb.dnsgb.com.ua/2009-1/09_lisovenko.pdf.

39. Мале і середнє підприємництво в Україні: стан розвитку та регіональні відмінності (2010–2014 рр.). – Київ : Проект USAID «Впевнений бізнес – заможна громада», Центр міжнародного приватного підприємництва, 2015. – 96 с.

40. Мартинюк В. П. Інституційні зміни у сфері господарювання та їх вплив на показники економічної безпеки : дис. ... канд. екон. наук : 21.04.01 / Мартинюк Володимир Петрович. – Тернопіль, 2002. – 235 с.

41. Маршавін Ю. М. Інституційна складова регулювання ринку праці і зайнятості / Ю. М. Маршавін // Економіка та держава. – 2004. – № 12. – С. 39–43.

42. Маршавін Ю. М. Сучасні імперативи регулювання ринку праці України та їх взаємодія з процесами глобалізації економіки / Соціологія праці та зайнятості: шляхи інституціалізації та перспективи розвитку : зб. наук. пр. III Всеукр. наук.-практ. конф. ; за заг. ред. М. П. Лукашевича. – Київ : ІПК і ДСЗУ, 2011. – 252 с.

43. Матеріали європейського порталу [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://europa.eu/>.

44. Матеріали тренінгів Проекту міжнародної технічної допомоги Європейського Союзу «Створення сучасної моделі управління регіональним розвитком ринку праці в Хмельницькій області» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://rynok-pratsi.com.ua/>.

45. Михасюк І. Р. Глобалізація і регіоналізація : місце України / І. Р. Михасюк // Регіональна економіка. Економічні науки. – 2011. – № 4. – С. 7–13.

46. Міграційні процеси в Україні : сучасні виклики та регіональна специфіка : наук. доп. за матеріалами круглого столу «Проблеми захисту прав мігрантів в умовах сучасної кризи : макроекономічні та регіональні аспекти», Львів, 17 черв. 2009 р. / НАН України, Ін-т регіональних досліджень ; наук. ред. У. Я. Садова. – Львів : ІРД НАН України, 2009. – 45 с.

47. Модифікація стратегій розвитку Європейського Союзу під впливом глобальних викликів / І. М. Буценко, Р. Т. Тейфукова // *Культура народів Причорномор'я*. – 2012. – № 222. – С. 34–39.

48. Мороз В. Інститути ринку праці як об'єкт державно-управлінського впливу на трудовий потенціал країни / В. Мороз // *Вісник Національної академії державного управління при Президенті України*. – 2013. – № 2. – С. 98–107.

49. Мусіна Л. А. Взаємний вплив економіки та природного середовища в сучасному світі: політика, стратегії, технології : монографія / Л. А. Мусіна, А. В. Ярчук, Т. К. Кваша. – Київ : УкрІНТЕІ, 2012. – 260 с.

50. Населення України за 2015 рік: демографічний щорічник / Держ. служба статистики України ; відп. за вип. М. Б. Тімоніна. – Київ, 2016. – 120 с.

51. Нижник В. М. Підвищення ефективності соціальної політики як чинника входження України до ЄС / В. М. Нижник // *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. – 2014. – № 5. – Т. 2. – С. 183–186.

52. Норт Дуглас. Інститути, інституціональні зміни та функціонування економіки / Дуглас Норт. – Москва, 2008. – 170 с.

53. Норт Д. Трансакційні издержки во времени [Електронний ресурс] / Д. Норт. – Режим доступу: www.ie.boom.ru.

54. Офіційний сайт Державної служби статистики в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

55. Офіційний сайт МОП в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: ILO.org.ua.

56. Партнерство Світовий банк – Україна. Огляд програм в країні [Електронний ресурс]. – квіт., 2015. – Режим доступу: <http://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/document/Ukraine-Snapshot-ukr.pdf>.

57. Петти У. Трактат о налогах и сборах / У. Петти // *Антология экономической классики*. – Москва : МП «ЭКОНОВ», «КЛЮЧ», 1993. – 475 с.

58. Петюх В. М. Ринок праці : навч. посібник / В. М. Петюх. – Київ : КНЕУ, 1999. – 288 с.

59. Робота задля людського розвитку: презентація доповіді Програми розвитку ООН з людського розвитку за 2015 р. / підгот. О. О. Мележик // *Вісник Національної академії наук України*. – 2016. – № 2. – С. 67–72.

60. Система соціального забезпечення в Україні у 2014–2015 рр. і після: у напрямку ефективних мінімальних рівнів соціального захисту / Міжнародна організація праці; група технічної підтримки з питань гідної праці та Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи [Електронний ресурс]. – Будапешт : МОП, 2016. – Режим доступу:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_504530.pdf.

61. Сікерко Л. П. Ефективність зайнятості як чинник людського розвитку / Л. П. Сікерко // Статистика України. – 2009. – №3. – С. 80–83.

62. Сміт А. Добробут націй. Дослідження про природу і причини добробуту націй / А. Сміт – Київ : Port-Royal, 2001. – 590 с.

63. Украинское общество: страхи и надежды [Електронний ресурс] : матеріали відеопрес-конференції А. Г. Арсеєнко і В. А. Буткалюк (18.09.2014). – Режим доступу: <http://i-soc.com.ua>.

64. Україна зайняла 111 позицію за Міжнародним індексом щастя [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://vidia.org/2015/38917>.

65. Юрчик І. Б. Використання інноваційних методів навчання при підготовці фахівців / І. Б. Юрчик // Проблеми розвитку та регулювання обліку, контролю, аналізу на сучасному етапі : зб. наук. пр. Всеукр. наук.-практ. Інтернет-конференції, 29 лют. 2012 р. – Вінниця : Центр підготовки наукових та навчально-методичних видань ВТЕІ КНТЕУ, 2012. – С. 307–309.

66. Управление – это наука и искусство / А. Файоль, Г. Эмерсон, Ф. Тейлор, Г. Форд. – Москва : Республика, 1992. – 351 с.

67. Фінагіна О. В. Регіональні особливості формування та розвитку моделей ринку праці / О. В. Фінагіна // Економіка і держава. – 2006. – № 4. – С. 95–96.

68. Цимбал О. І. Регулювання збалансованого розвитку формальних та імпліцитних структур інституалізації відтворювального простору ринку праці / О. І. Цимбал // Зайнятість та ринок праці. – 2009. – № 21–22. – С. 25–40.

69. Чернявська О. В. Регіональні аспекти аналізу та регулювання ринку праці України : монографія. У 2 ч. / О. В. Чернявська. – Полтава : РВВ ПУЕТ, 2011 – Ч. 1. – 2011. – 222 с.; Ч. 2. – 2011. – 367 с.

70. Шляхи розвитку української науки [Електронний ресурс] : інформаційно-аналітичний бюлетень // Додаток до журналу «Україна: події, факти, коментарі». – 2016. – № 5 (126). – Режим доступу: <http://nbuviap.gov.ua/images/nauka/2016/nauka05.pdf>.

Розділ 8.

ОЦІНКА СТАНУ ТА ФАКТОРІВ ПІДВИЩЕННЯ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ ЗА ДОТРИМАННЯ СТАНДАРТІВ ЯКОСТІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

8.1. Сучасна парадигма підвищення людського потенціалу в системі ефективного фінансового забезпечення охорони здоров'я населення

Зважаючи на важливість здоров'я в концепції людського розвитку, практична і наукова значимість комплексної оцінки здоров'я населення постійно зростає. Вона є важливою складовою людського капіталу, який, в свою чергу, є одним із ключових факторів впливу на економічне зростання.

На жаль, в Україні ситуація зі здоров'ям нації погіршується з року в рік, що значно ускладнює проведення економічних і соціальних реформ. Це пов'язано з відсутністю в теорії та практиці соціально-демографічного регулювання єдиних базових понять, у тому числі поняття соціально-демографічного потенціалу, адекватного вимогам сучасного соціально-економічного розвитку.

Відношення до охорони здоров'я в світі кардинально змінюється. Минув той час, коли охорона здоров'я визначалася тільки медико-санітарною допомогою, яку було важко та затратно планувати й організовувати. На сьогодні охорона здоров'я являє собою досить складну систему з багатьма нюансами та чисельними детермінантами здоров'я, які охоплюють все суспільство. Здоров'я також розглядається як головний чинник і результат розвитку суспільства та є складовою людського благополуччя. В світі визнано, що інвестиції в охорону здоров'я мають важливе значення для успішного політичного, соціального та економічного розвитку сучасного суспільства. Але досі традиційними залишаються в Україні фінансування охорони здоров'я за залишковим принципом і зневаження цінності людського життя. Можна виділити такі основні проблеми у фінансуванні системи охорони здоров'я, які потребують розв'язання.

Перша проблема – катастрофічна фінансова незахищеність пацієнтів.

Загальний обсяг (сума державних та приватних) витрат на охорону здоров'я в Україні у 2014 році становив 7,4 % валового внутрішнього продукту. Це нижче, ніж в середньому в країнах-членах ЄС (9,5 % валового внутрішнього продукту у 2013 році), але приблизно стільки ж, і навіть дещо більше, ніж, наприклад, у сусідніх Польщі та Румунії (6,7 та 5,3 % валового внутрішнього продукту у 2013 році відповідно). Однак, якщо в середньому у 2013 році в країнах-членах ЄС частка державних витрат у структурі загальних витрат на охорону здоров'я становила 76 % (у Польщі та Румунії відповідно майже 70 та 80 %), в Україні ситуація з розподілом тягаря фінансування охорони здоров'я між громадянами і державою є набагато важчою для населення – у 2014 році згідно з даними, наведеними у статистичному бюлетені «Національні рахунки охорони здоров'я України», державні витрати в цій сфері становили лише 51,7 %, дуже незначні додаткові платежі було покрито шляхом приватного медичного страхування та міжнародної донорської підтримки. Тому майже 46 % витрат (або понад 54,1 млрд грн) було сплачено безпосередньо пацієнтами з власних кишень в момент отримання медичних послуг або придбання лікарських засобів [7; 9].

Таким чином, українці, які порівняно із своїми європейськими сусідами мають значно нижчі рівні доходів та соціальних стандартів, водночас є менш захищеними у випадку хвороби – вони мусять платити за утримання системи охорони здоров'я з власної кишені значно більшу частку своїх доходів, ніж більш заможні жителі країн-членів ЄС.

Як наслідок, близько 3,8 % домогосподарств в Україні (або 640 тис. родин) потерпають від катастрофічних витрат на медицину, у 92 % населення існує страх потрапити у фінансову скруту у випадку хвороби.

Унікальність української системи охорони здоров'я, що відрізняє її чи не від усіх інших країн сучасного світу, полягає в тому, що Конституція України формально передбачає безмежні гарантії забезпечення всіх громадян безоплатною медичною допомогою у державних та комунальних закладах охорони здоров'я.

Однак забезпечити дотримання таких необмежених гарантій у цій сфері для всіх без винятку своїх громадян неспроможна не лише Україна, а й будь-яка з найпотужніших економік світу. Формальність цих політичних декларацій, їх економічна необґрунтова-

ність призвели до цілковитої втрати прозорості системою охорони здоров'я – попри встановлене Конституцією України необмежене право на безоплатну медичну допомогу, громадяни України майже ніколи не можуть розраховувати на вчасне і якісне безоплатне лікування в державних та комунальних лікарнях і поліклініках. Додаткова оплата різними способами (або у вигляді так званих благодійних внесків, або шляхом вручення пацієнту чи його близьким списку «того, що потрібно для лікування» у зв'язку з відсутністю у лікарні тих чи інших лікарських засобів, або у вигляді відвертої чітко сформульованої медичними працівниками вимоги сплатити за ту чи іншу послугу) вимагається у переважній більшості випадків.

Багаторічний світовий досвід свідчить про те, що пряма оплата людиною за лікування у разі хвороби у момент отримання медичної послуги – найменш ефективний і вкрай небезпечний для суспільства спосіб фінансування медичної допомоги. Сучасне лікування багатьох хвороб є дуже дорогим, і для бюджету окремої сім'ї його вартість зазвичай є значним фінансовим шоком. Крім того, проблеми із здоров'ям важко передбачити заздалегідь, отже, індивідуальні грошові накопичення також не є ефективним рішенням навіть для тих, хто може це собі дозволити.

Саме з цієї причини, за визначенням ВООЗ, в основі тих систем охорони здоров'я, які найкращим чином здатні задовольняти потреби населення, лежать здійснення попередньої оплати за ту медичну допомогу, потреба у якій виникне у разі погіршення здоров'я, та об'єднання відповідних ресурсів у достатньо потужні пули, здатні забезпечити належний рівень солідарного захисту людей у разі хвороби та належну ефективність управління зібраними для фінансування охорони здоров'я ресурсами.

Єдиний ефективний шлях для забезпечення доступної та якісної медичної допомоги, який надійно захищає тих, хто захворів, та їх близьких від фінансового стресу, – це перехід до фінансування медицини за страховим принципом, тобто за принципом, який передбачає чіткі правила передоплати за конкретно одержану у разі настання хвороби необхідну медичну допомогу. Суть цього принципу полягає в тому, що посильні грошові внески на випадок хвороби сплачуються великою кількістю громадян заздалегідь, а зібрані кошти спрямовуються на лікування тих, кого спіткала хвороба [8].

У сучасному світі існує два основних підходи до організації такої попередньої оплати – один з них передбачає використання з цією метою загальних податків, забезпечуючи тим самим безпо-

середнє страхування ризику хвороби державою, а другий базується на використанні схем соціального страхування. При цьому суттєвої принципової різниці між такими двома підходами не існує, і вони рівною мірою (і часто в поєднанні) застосовуються у сучасних розвинувтих країнах.

В Україні передоплата громадянами за медичне обслуговування здійснюється у вигляді сплати загальних податків до державного бюджету. Подібна практика поширена в багатьох високорозвинувтих країнах світу, зокрема майже у половині країн-членів ЄС (Великій Британії, Іспанії, Італії, Ірландії, усіх Скандинавських країнах), і набуває дедалі більшого поширення. ВООЗ вважає модель, що базується на цьому принципі, найвищим рівнем еволюції системи охорони здоров'я.

Разом з тим, в Україні попри зовнішню подібність до описаного механізму кошти, які збираються через загальні податки та акумулюються в державному бюджеті, витрачаються не на закупівлю послуг для кожного страхового випадку, а на підтримку існування наявної мережі закладів охорони здоров'я незалежно від кількості та якості фактично наданих ними пацієнтам послуг.

Таке використання коштів є вкрай неефективним, і багато платників податків не може розраховувати на вчасне і якісне безоплатне лікування в комунальних лікарнях та поліклініках. Як наслідок, населення платить за охорону здоров'я двічі: спочатку у вигляді регулярних податків, а потім – з кишені для купівлі лікарських засобів, оплати процедур або неофіційного гонорару лікарю.

Друга проблема – низька якість та ефективність надання послуг.

Лише 23 % українців відчують впевненість у вітчизняній системі охорони здоров'я та якості роботи її закладів (згідно з опитуваннями Gallup World Poll). Решта вважають її роботу неякісною та неефективною. Низька якість та ненадійність системи медичного обслуговування підтверджуються об'єктивними показниками здоров'я населення.

Згідно з даними Держкомстату, середня тривалість життя при народженні в Україні становила 71,4 років у 2013 році (76,2 – для жінок і 66,3 – для чоловіків), що є значно нижче від середньої тривалості життя у країнах-членах ЄС (80 і 73). Показники чоловічої смертності у віці 15–60 років в Україні є одними з найгірших у світі, і більшість смертей у цій віковій групі класифікуються як такі, яких можна було уникнути або попередити шляхом належного

лікування. З усіх смертей 79 % трапляється через неінфекційні хвороби, з них близько 65 % – через хвороби серцево-судинної системи, ще близько 8 % – внаслідок онкологічних хвороб. При цьому Україна є четвертою в світі державою за кількістю лікарняних ліжок (879 на 100 тис. населення) та другою у європейському регіоні (після Російської Федерації) за середнім рівнем тривалості госпіталізації (11,8 дня). У країнах-членах ЄС у середньому ці показники становлять відповідно 527,4 на 100 тис. населення та 8,08 дня, тобто в 1,7 та 1,4 раза нижчі [7].

Так само Україна має більшу порівняно із середньою для країн-членів ЄС кількість лікарів та медичних сестер, значно вищі, ніж у середньому в ЄС рівень госпіталізації та кількість амбулаторних контактів із системою охорони здоров'я з розрахунку на одного жителя.

Отже, маючи значно більшу мережу закладів охорони здоров'я, кількість лікарняних ліжок та лікарів, українці значно частіше від жителів країн-членів ЄС звертаються до лікарів та частіше і довше лежать у лікарнях, але при цьому мають набагато гірші показники здоров'я, смертності та середньої тривалості життя.

Причини цього полягають не в кількісному дефіциті медичної інфраструктури (зокрема лікарень, лікарняних ліжок і медичних працівників), а в її якійсій відсталості (відсутності сучасного оснащення, застарілих підходах до лікування та організації праці, недостатньому робочому навантаженні) та у вкрай неефективній моделі загальної організації системи охорони здоров'я, передусім в організації її фінансування та управління нею [8].

Значна зношеність основних фондів, відчутне відставання медичної інфраструктури та вітчизняної клінічної практики від вимог сучасних європейських та світових стандартів не дозволяють змістити акценти в бік активного та широкого використання нових, менш інвазивних і водночас більш ефективних медичних технологій, високотехнологічного обладнання та більш складних і динамічних знань та навичок медичних працівників, що мають базуватися на принципах доказової медицини. Від цього страждає якість надання послуг. Так само фактична відсутність у країні належного сучасного адміністрування та менеджменту у сфері охорони здоров'я стоїть на заваді запровадженню широко застосовуваних у світі нових високоефективних моделей організації медичної допомоги, що мають базуватися на принципах доказового управління. Від цього страждає ефективність використання ресурсів.

Яскравим прикладом є зумовлена цими причинами характеристика для України вкрай нераціональна структура споживання медичних послуг. З одного боку, їй притаманне надання непропорційно великої переваги більш обтяжливій з фінансової точки зору стаціонарній медичній допомозі, з іншого – вкрай недостатня увага забезпеченню розвитку значно дешевшої і ефективнішої, з точки зору, досягнення високих показників здоров'я первинної та амбулаторної спеціалізованої медичної допомоги. Достатньо згадати лише те, що частка витрат на стаціонарну медичну допомогу у структурі загальних видатків на охорону здоров'я становить більш як 52 %, тоді як у країнах-членах ЄС – в середньому лише 32,8 % [7].

Необґрунтовано переобтяжена в кількісному плані мережа лікарень, значна частина якої представлена малопотужними, погано оснащеними та малозавантаженими з точки зору обсягу послуг закладами, сама по собі є фактором, що становить загрозу як для якості надання медичної допомоги, так і для ефективності використання ресурсів. Адже не варто очікувати якісних та безпечних послуг від хірурга, який здійснює у кращому випадку лише кілька серйозних операційних втручань на місяць. Так само не варто очікувати якісних та безпечних послуг від акушера-гінеколога, який приймає одні пологи на тиждень. Наслідком цього є висока відносна собівартість малочисельних послуг і поступова втрата фахівцями кваліфікації і практичних навичок, які можна здобути лише працюючи «на потоці» у потужних добре оснащених лікарнях.

Третя проблема – неефективне витрачання бюджетних коштів. Неефективність витрачання коштів пов'язана передусім з їх витрачанням не за принципом «гроші ходять за пацієнтом», а за принципом «гроші ходять за інфраструктурою».

Українська система охорони здоров'я побудована на основі моделі управління, відомої у світі як модель Семашка. Більшість закладів охорони здоров'я є бюджетними установами, що перебувають у власності держави або територіальних громад. Кошториси цих закладів зазвичай затверджуються тими ж органами влади, до власності яких ці заклади належать. Для розпорядника коштів це створює конфлікт інтересу: адже він діє одночасно і як замовник медичної послуги (від імені громади), і як її надавач. Ці інтереси можуть суперечити один одному, оскільки закладам охорони здоров'я не завжди вигідно надавати саме ті послуги і саме таким чином, як це потрібно або зручно пацієнту. Однак, суміщаючи обидві ролі, місцева влада не має фінансового та інституційного стимулу

завжди діяти виключно в інтересах громади, а не в інтересах конкретних постачальників послуг.

Фінансування закладів охорони здоров'я здійснюється за постатейним кошторисним принципом. Нормативи витрачання коштів, затверджені МОЗ, чітко визначають структуру фінансування окремих поліклінік та лікарень [8]. Такий підхід має цілий ряд недоліків. По-перше, у керівництва закладів не залишається управлінської гнучкості, щоб оптимізувати їх діяльність, скорочувати неефективні видатки та запроваджувати інноваційні, не передбачені типовими настановами організаційні практики. По-друге, відсутні стимули для будь-якого покращення роботи закладу, адже отримання фінансування жодним чином не залежить від результатів діяльності (ані від кількості наданих послуг, ані від їх якості), гроші з бюджету закладу охорони здоров'я – бюджетній установі надаються лише на підставі того, що ця установа існує, а заробітна плата її персоналу – за вихід на роботу та відпрацьований час.

Суворо управлінська дисципліна, яка притаманна моделі Семашка і яка досі застосовується в українській системі охорони здоров'я, не приводить до покращення якості, але вимагає від місцевої влади, керівництва закладів та медичних працівників формального дотримання галузевих стандартів у сфері охорони здоров'я (зокрема конституційної вимоги щодо безоплатного обслуговування в комунальних закладах охорони здоров'я) попри фіскальний стрес, спричинений неефективними вимогами до розподілу коштів. Це створює інституційний клімат, де кожен прагне вижити, а не підвищити функціональність та ефективність системи.

Неефективність витрачання бюджетних коштів також спричинена їх надмірною фрагментованістю. Ефективне фінансування охорони здоров'я вимагає пулінгу (об'єднання) коштів для того, щоб перерозподілити ризик витрат на лікування (ризик страхового випадку) між якомога більшою кількістю застрахованих осіб. На відміну від інших державних зобов'язань, витрати на лікування окремого громадянина важко передбачити як з точки зору ймовірності таких витрат, так і з точки зору їх величини. Чим більшу кількість внесків залучає страховик, тим стійкішою є система з точки зору спроможності задовольнити несподівані витрати будь-якого нового випадку.

Оптимальна величина фінансового пулу для повного розподілу ризиків між учасниками визначається шляхом актуарних розрахунків на основі закону великих чисел. Методологія актуарних

розрахунків використовує теорію ймовірності, демографічну та епідеміологічну статистику. Існуючі в цій галузі дослідження свідчать: чим більшою є величина страхового пулу, тим стійкішим він є фінансово, однак мінімальні обсяги покриття становлять від 450 тис. до 1,5 млн застрахованих осіб.

Важливо, що механізм розподілу ризиків вимагає, щоб розпорядник зібраних через пулінг (об'єднання) коштів мав можливість використовувати всі його ресурси для фінансування страхових випадків, що відбулися у цьому пулі. Лише так зберігається значущість математичних розрахунків, за допомогою яких був визначений пул. Іншими словами, сформований пул не може бути розбитий на окремі «кишені». У протилежному випадку кожен із його «фрагментів» втрачає свою фінансову стійкість: він або банкрутує, або недоплачує застрахованим особам.

Українська система охорони здоров'я фінансується коштами загальнодержавних податків, а отже, ці платежі можуть відігравати роль «страхових внесків», що вносяться громадянами заздалегідь на випадок хвороби. Однак зібраний таким чином загальнонаціональний пул коштів є вкрай фрагментованим, оскільки його використання делегується, зокрема, на рівень міст і районів. Згідно з переписом населення 2001 р. середня чисельність населення міст України (не враховуючи м. Києва) становить 130 тис., а середня чисельність району – лише 45 тис. мешканців. Таким чином, більшість місцевих бюджетів та їх громади не є фінансово захищеними перед ризиками настання хвороб. Іншими словами, існує значна ймовірність того, що кількість людей, які захворіють у цій громаді, і відповідне навантаження на бюджет виявиться значно більшим, ніж зібрані або виділені у цей бюджет кошти.

Можна зробити висновок, що медико-демографічна ситуація, яка склалась останнім часом в Україні, свідчить про незадовільний стан здоров'я населення, що проявляється у низькій народжуваності, порівняно з високим рівнем смертності, насамперед чоловіків працездатного віку, від'ємному природному прирості населення, скороченні середньої очікуваної тривалості життя, а також високому рівні поширеності хронічних неінфекційних захворювань (ХНІЗ).

«Революція старіння» населення – загальноєвропейська тенденція, що захопила й Україну. Як відомо, на сьогодні кожен п'ятий українець – літня людина у віці від 60 років і старше. І це ставить певні виклики перед державою і суспільством у цілому. За прогно-

зами, до 2050 року 39 % населення нашої країни буде у віці від 60 років і старше. Експерти вже давно б'ють тривогу, тому що демографічні проблеми в найближчому майбутньому призведуть до економічних [12].

Зі збільшенням чисельності немолодих людей підвищені вимоги і витрати лягають на систему охорони здоров'я. Витрати на медичну сферу постійно зростають, захворюваність серед пенсіонерів залишається досить високою.

Існуюча система охорони здоров'я не забезпечує в повному обсязі потреби населення в доступній, якісній та ефективній медичній допомозі. Реформи, які проводилися на цього часу в системі не дали бажаного результату у зв'язку з тим, що носили непослідовний, переважно фрагментарний характер, в цілому не змінюючи застарілу з часів планової економіки систему надання медичної допомоги, що не дало можливості адаптувати її до ринкових відносин в економіці держави.

За останні роки практично зруйнована мережа закладів охорони здоров'я, як на центральному, так і регіональному рівнях, що займалися формуванням здорового способу життя та санітарно-просвітницькою роботою серед населення. Крім того, у суспільстві зберігається споживче ставлення населення до власного здоров'я, не формується відповідальність і мотивація щодо його збереження та зміцнення.

Особливою загрозою майбутнього країни є нинішній стан здоров'я і спосіб життя найбільш перспективних у віковому аспекті категорій населення – дітей і молоді. Нині кожна п'ята дитина народжується з відхиленнями в стані здоров'я. Кожна третя дитина народжується з відхиленням у розвитку нервової системи.

На стан здоров'я населення також негативно впливають чинники навколишнього середовища, і в першу чергу, несприятлива екологічна ситуація, низька якість питної води та продуктів харчування; соціальні детермінанти – низький рівень доходів більшості населення, відсутність умов для здорового способу життя.

В Україні діють ряд програм у галузі охорони здоров'я, здійснюються певні заходи щодо соціального захисту вразливих верств населення, материнства та дитинства. Існуюча система охорони здоров'я не забезпечує в повному обсязі потреби населення в доступній, якісній та ефективній медичній допомозі та практично не впливає на стан медико-демографічної ситуації в країні. Реформи, які проводилися до цього часу в системі не дали бажаного результату.

тату у зв'язку з тим, що носили непослідовний, переважно фрагментарний характер, в цілому не змінюючи застарілу систему надання медичної допомоги, що не дало можливості адаптувати її до ринкових відносин в економіці держави.

Вихід із демографічної кризи, забезпечення сталого демографічного розвитку та нормалізація відтворення населення є довготривалим і досить складним процесом. Необхідно розуміти, що зміст реального виходу з демографічної кризи полягає не стільки в подоланні депопуляції, скільки у підвищенні якісної структури нащадків, збереженні та відтворенні його соціально-демографічного потенціалу.

Пріоритетними завданнями соціально-демографічного розвитку можна визначити [1, 11–13, 17, 21]:

- підвищення ефективності законодавчо гарантованої медичної допомоги, підтримання санітарно-епідеміологічного благополуччя, повна імунізація дітей та підлітків;

- формування у населення відповідального відношення до свого здоров'я, стабілізацію епідемії куріння, наркоманії, алкоголізму в Україні шляхом проведення бесід, круглих столів, а також пропаганди здорового способу життя через засоби масової інформації, насамперед серед молоді;

- покращення доступності, якості та ефективності надання медичної допомоги;

- підвищення тривалості та якості життя, в першу чергу працездатного населення;

- зміцнення сімейно-шлюбних стосунків, формування усвідомленого батьківства та запобігання соціальному сирітству;

- створення реальних умов для гармонійного поєднання жінками материнства та професійної діяльності;

- відновлення практики профілактичних оглядів населення, розширення спектра лікувально-оздоровчих послуг для людей похилого віку;

- посилення контролю з боку держави за вартістю лікарських засобів та впровадження програм спеціальних знижок для соціально незахищених верств населення;

- створення електронної бази закладів охорони здоров'я для ведення електронних медичних карток з метою моніторингу стану здоров'я населення шляхом впровадження інформаційних технологій.

8.2. Аналіз демографічної ситуації та стану охорони здоров'я населення як рівня його соціального розвитку

Останнім часом поняття демографічного потенціалу країни досить активно використовується, проте в багаточисленних публікаціях на цю тему конкретний зміст цього терміну іноді трактується досить розмито і суперечливо. Це обґрунтовує необхідність удосконалення існуючих підходів до оцінки потенціалу країни.

Широке трактування смислового змісту терміна «потенціал» дозволяє застосовувати його до різних галузей науки та діяльності людини залежно від того, про яку силу, запаси чи джерела йде мова. Як наукова категорія, «потенціал» розглядається як джерела, можливості, засоби, запаси, які можуть бути використані для вирішення будь-якої задачі, досягнення певної мети, можливості окремої особи, суспільства, держави в певній галузі.

Звернення до поняття потенціалу в демографічній науці пов'язане з необхідністю виявлення прихованих можливостей, закладених в структурі населення за різними демографічними ознаками, що особливо актуально при зміні режиму відтворення, а також при зміні зовнішніх умов та форм функціонування народонаселення.

На сьогодні у вітчизняній науці відсутній однозначний підхід до розуміння економічної категорії «демографічний потенціал». Визначення, запропоновані науковцями, мають суперечливий характер. Проаналізовані наукові підходи для спрощення сприйняття зведені у таблиці 8.1. Як видно з неї, єдине загальновизнане тлумачення змісту категорії демографічний потенціал відсутнє. Деякі науковці пояснюють це наявністю різних підходів до визначення цієї категорії, які найбільш повно відображають еволюцію поглядів стосовно його суті.

Можна зробити висновок, що демографічний потенціал виступає основою соціально-економічного розвитку, саме тому формування заходів державної політики має спиратись за наявний потенціал, враховувати демографічні особливості територій тощо. Розуміння значення демографічного чинника суспільного розвитку обумовило вивчення демографічного потенціалу вченими різних наук. Залежно від об'єктно-предметного поля дослідження науки зміщуються акценти в трактуванні демографічного потенціалу. На нашу думку, демографічний потенціал – це сукупність населення з певними якостями (характеристиками) необхідними для соціально-економічного розвитку даної території.

**Наукові погляди
щодо трактування терміна «демографічний потенціал»**

Автор	Визначення демографічного потенціалу
С. Шульц, А. Ландрі	Здатність суспільства до розмноження, яка може проявлятися при даному рівні народжуваності та смертності при елімінаванні будь-яких побічних чинників
Л. Херші, Ж. Буржуа-Піша, Е. Фільрозе	Ототожнювали з життєвим потенціалом. Визначали взаємодію відтворення демографічного потенціалу та старіння населення, взаємозв'язок параметрів розвитку населення шляхом поєднання основних характеристик стабільного та реального населення
П. Венсан	«Потенціал зростання», що визначає збільшення чисельності всього населення за певний період
Т. Ромашова	Показник потенційного зростання населення на основі вже сформованої статеві-вікової структури, динаміки народжуваності, шлюбності тощо
Р. Фішер	Міра (кількість нащадків), якою може бути заміщена початкова чисельність певної професійної групи
Н. Кейфіц	Явище зростання чисельності населення після досягнення режиму простого відтворення. Назва «population momentum» (інерція, рушійна сила) закріпилася в англомовній літературі
Д. Едієв	Показник характеристики динаміки відтворення населення, а також його демографічних перспектив на агрегованому рівні
С. Сукнева	Спроможність населення до відтворення, тобто постійного оновлення поколінь в результаті народження, смерті і міграції

* складено автором розділу за [5, 10, 14, 16, 19–20]

Відомо, що демографічний потенціал має дві характеристики, які поєднують його із соціально-економічним розвитком. По-перше, від чисельності, структури і якості демографічного потенціалу буде безпосередньо залежати чисельність і якість трудових ресурсів, як наслідок, функціонування економіки. Крім того, чисельність населення важлива з точки зору освоєння і заселення території країни. Як показує історія, слабо заселена і погано освоєна в господарському відношенні території країна існувати довго не зможе – на них знаходяться претенденти, які мають ресурси для їх освоєння і залучення в господарський оборот. По-друге, за якістю демографічного потенціалу можна судити про ефективність розвитку соціально-економічних систем (моделей економіки). Оче-

видно, що в суспільствах (країнах), де люди в більшості своїй забезпечені, здорові, мають доступ до освіти, високі показники тривалості, рівня і якості життя, соціально-економічні системи функціонують більш успішно [4].

Демографічний потенціал характеризується кількісними та якісними показниками, які є критеріями його оцінки та порівняння серед країн (регіонів).

Необхідно виявити основні чинники (групи факторів), що визначають формування демографічного потенціалу, які, в свою чергу, визначаються характером протікання демографічних процесів. Перш за все, це такі фактори, як чисельність і структура населення.

Водночас важливо відзначити, демографічні процеси, що відбуваються, залежать не тільки від чисельності та розподілу населення за статтю та віком, від шлюбу та тривалості проживання в даній місцевості, але також від поведінки і вподобань населення. Демографічна поведінка виражається в прийнятті рішення про народження дитини або відмову від нього, про вступ в шлюб або розірвання шлюбного союзу, про міграцію, про ставлення до здоров'я і життя (своє і оточуючих) тощо. В процесі зміни поколінь відбувається не тільки відновлення чисельності та структури населення, але змінюються також стандарти демографічної поведінки. Ці процеси часто мають свої просторові особливості. І те, як здатність населення до відновлення поколінь реалізується в дійсності, багато в чому залежить від демографічної поведінки населення.

Аналізуючи демографічні процеси в країні, крім народжуваності і смертності, необхідно особливо виділити постійну міграцію, яка відіграє важливу роль у зміні чисельності населення. Тому, розглядаючи відтворення населення, ми будемо виходити з того, що відновлення поколінь людей здійснюється в результаті народжень, смертей і безповоротних переселень. У країнах з інтенсивним міграційним обміном, роль міграції в формуванні населення в окремі періоди часу є визначальною в порівнянні з природним приростом. Крім прямого впливу на чисельність населення постійна міграція змінює демографічну структуру населення. Тому постійна міграція розглядається як важливий демографічний процес, впливає на відтворення і зміна демографічної структури населення.

Таким чином, демографічний потенціал населення – це закладені в структурі сукупні здібності до відтворення (можливий внесок у відтворення населення), які визначаються демографічною поведінкою населення. Ці потенційні можливості обумовлені демо-

графічними процесами, що залежать від особливостей статево-вікової, сімейно-шлюбної та міграційної структури населення і демографічної поведінки, а також соціально-економічної політики, що здійснюється на даній території [3].

Усі здійснені спроби визначення поняття демографічного потенціалу і одиниці його вимірювання не мають успіху, тому що не відображають реальних процесів і не передбачають точних вимірників демографічного «здоров'я» народу.

На основі викладеного, визначення демографічного потенціалу являється актуальною проблемою та потребує свого рішення.

Варто зазначити, що поняття демографічного потенціалу, як і багатьох інших потенціалів в економіці, відображає «запас» – кількість населення даної території та його здатність до відтворення. Результатом демографічного процесу є народження дітей, а потенціалом, що забезпечує цей вихід – здатність населення до відтворення. Зрозуміло, що цією здатністю володіють тільки особи фертильного віку (15–49 років, за прийнятою класифікацією вікових груп). Центр тяжкості розподілу дітонародження в фертильному віці припадає приблизно на 28 років – вік покоління. В останні роки вік покоління має тенденцію до збільшення.

Звідси випливає висновок, що кількісна характеристика демографічного потенціалу відповідає чисельності населення фертильного віку в аналізованому періоді часу. Демографи використовують для цих оцінок чисельність жінок, проте слід зазначити, що в фертильному віці чисельність чоловіків і жінок приблизно однакова, що дозволяє застосовувати єдину узагальнену вікову структуру [13]. Якісна характеристика демографічного потенціалу визначає продуктивність процесу відтворення населення, тобто народжене число дітей на одну жінку, звичайно, фертильного віку. В демографії цей параметр визначається коефіцієнтом народжуваності. Тоді весь демографічний потенціал може бути оцінений як добуток чисельності жінок фертильного віку (половини населення в даній віковій групі) на коефіцієнт народжуваності в досліджуваний період часу.

На підставі проведеного аналізу ряду розділених за часом переписів населення статево-вікових пірамід (структур населення) зазначено наступне:

– кількісно-демографічний потенціал оцінюється чисельністю населення фертильного віку, представленого групами 15–49 років. Зазначена чисельність може бути використана як індикатор соціального здоров'я нації;

- чисельність населення у вікових групах 15–49 років істотно залежить від соціально-економічної історії, враховує демографічні підйоми і спади чисельності населення в минулих періодах;
- демографічний потенціал повинен враховувати сальдо міграції населення в вікових групах 15–49 років, і в той же час відображати окремі дані для корінного населення та для мігрантів;
- кількість населення чоловічої і жіночої статі в групах 15–49 років приблизно однакова, що дозволяє розглядати демографічний потенціал консолідовано, без урахування статей;
- якісно демографічний потенціал визначається коефіцієнтом народжуваності на одну жінку фертильного віку, який в свою чергу, залежить від соціально-економічних умов життя населення у віці 15–49 років.

В теперішній час країни суттєво відрізняються за показниками демографічного потенціалу. За основним кількісним показником – чисельністю населення країни – можна розділити наступні групи. Насамперед, це країни з найбільшою чисельністю населення – понад 100 млн чол., з великою чисельністю – 50–100 млн чол., із середньою чисельністю – 10–50 млн чол., з малою чисельністю – 1–10 млн чол., з найменшою чисельністю населення – менше 1 млн чол.

Типи країн не групуються за розмірами. Якісні показники демографічного потенціалу найрізноманітніші. Основними серед них можна назвати показники вікової структури населення. В основу типології країн можуть бути покладені два показники: частка літнього населення (старше 60 років) в загальній чисельності населення і медіанний (середній) вік населення. Можна виділити п'ять типів країн: країни з високою часткою літніх (більше 20 %) і високим значенням медіанного віку (більше 40 років); країни з підвищеною часткою літніх (15–20 %) і підвищеним значенням медіанного віку (35–40 років); країни з середньою часткою літніх (10–15 %) і середнім значенням медіанного віку (30–35 років); країни зі зниженою часткою літніх (5–10 %) і зниженим значенням медіанного віку (20–30 років); країни з низькою часткою літніх (менше 5 %) і низьким значенням медіанного віку (до 20 років) [2].

Важливим якісним показником демографічного потенціалу є індекс людського розвитку (ІЛР, до 2013 року «Індекс розвитку людського потенціалу» (ІРЛП), – інтегральний показник, що враховується щорічно для міждержавного порівняння і вимірювання рівня життя, грамотності, освіченості і довголіття, як основних характеристик людського потенціалу досліджуваної території. Він є

стандартним інструментом при загальному порівнянні рівня життя різних країн і регіонів. Індекс публікується в рамках програми розвитку ООН в звітах про розвиток людського потенціалу і був розроблений в 1990 році групою економістів на чолі з пакистанцем Махбубом-уль-Хаком. Однак концептуальна структура індексу була створена завдяки роботі Амарт'я Сена. Індекс публікується ООН в щорічному звіті про розвиток людського потенціалу з 1990 р.

Даний показник використовується як міжнародними організаціями, так і окремими країнами, в тому числі і Україною, як інструмент оцінки ефективності соціально-економічних програм та визначення пріоритетів соціально-демографічної політики. Індекс складається з трьох основних компонентів, що характеризують розвиток людини – довголіття, освіченості та рівня життя, що є комплексною характеристикою соціально-економічного розвитку і служить мірою глибини просторових контрастів у розвитку людського потенціалу. Він розраховується на основі середнього арифметичного індексів, що характеризують відставання країн за показниками очікуваної тривалості життя, охоплення населення початковою освітою, середньодушового доходу від найвищих досягнень у відповідних сферах.

$$I_{HD} = \frac{I_{L}^2 + I_{E}^2 + I_{I}^2}{3}, \quad (8.1)$$

де $I_{ВВП}$ – індекс реального ВВП на душу населення;

I_{PO} – індекс освіченості;

$I_{TЖ}$ – індекс тривалості життя.

Значення $I_{ЛР}$ можуть змінюватися у межах від 0 до 1. Залежно від значення $I_{ЛР}$ країни з відповідним рейтингом входять до однієї з груп країн: група країн з дуже високим рівнем людського розвитку (значення $I_{ЛР}$ на рівні 0,900 відповідає нижній межі цієї групи); група країн із високим рівнем людського розвитку (значення $I_{ЛР}$ на рівні 0,800 відповідає нижній межі цієї групи); група країн із середнім рівнем людського розвитку (значення $I_{ЛР}$ на рівні 0,500 відповідає нижній межі цієї групи); група країн з низьким рівнем людського розвитку (значення $I_{ЛР}$ становить менше ніж 0,500). Тобто першому місцю в рейтингу за $I_{ЛР}$ відповідає країна, яка має максимальне значення $I_{ЛР}$ (у 2016 р. максимальне значення $I_{ЛР}$ на рівні 0,944 мала Норвегія) [4].

Даний показник можна використовувати для оцінки стійкості розвитку населення, оскільки саме формування механізму сталого економічного розвитку відбувається на основі розвитку населення та проявляється в посиленні впливу останнього на підвищення якості життя при ослабленні впливу обсягу використання невідтворених природних ресурсів.

Ще один якісний показник демографічного потенціалу людський потенціал (ЛП) включає набуті жителями країни знання, кваліфікацію, здоров'я, енергію та мотивацію, які можуть бути застосовані протягом визначеного періоду часу для виробництва матеріальних та духовних благ.

Інтегральний показник людського потенціалу (ЛП) розраховується за формулою:

$$\hat{E}I = \sum_i^n \times_i \cdot (\hat{I} \hat{O}E_i - i) \cdot \hat{E}_{D\hat{N}i} \cdot \hat{E}_{D\hat{C}i} \cdot \hat{E}_{D\hat{N}i} \cdot \hat{E}_{D\hat{D}i} \quad (8.2)$$

де \times_i – чисельність населення i -го віку;

$\hat{I} \hat{O}E_i$ – очікувана тривалість життя в i -му віці;

$\hat{E}_{D\hat{N}i}$ – коефіцієнт рівня освіти i -го віку;

$\hat{E}_{D\hat{C}i}$ – коефіцієнт рівня здоров'я в i -му віці;

$\hat{E}_{D\hat{N}i}$ – коефіцієнт рівня соціальної адаптації в i -му віці;

$\hat{E}_{D\hat{D}i}$ – коефіцієнт рівня розвитку особистості [10].

Отже, ЛП є інтегральним показником якості населення країни. Основні його складові – це показники рівня і якості освіти та здоров'я. При цьому кількісною базою виступають демографічні показники населення.

Україна з середини 1990-х років залишається в числі країн з наднизьким рівнем народжуваності та високим рівнем смертності населення. Причини такого становища відомі. З 2005 р. в Україні існує державна концепція демографічної політики, що отримала назву «Концепція демографічного розвитку України на 2005–2015 рр.».

Створення оптимальних умов для реалізації потенціалу кожної особи впродовж всього життя, досягнення європейських стандартів якості життя та благополуччя населення є одним із основних завдань, визначених Стратегією сталого розвитку «Україна – 2020», схваленою Указом Президента України від 12 січня 2015 р. № 5, та частиною зобов'язань у рамках Угоди про асоціацію між Украї-

ною, з однієї сторони, та Євросоюзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони [2].

Створення сприятливих умов для зміцнення та збереження здоров'я людей як найвищої соціальної цінності, забезпечення реалізації права особи на оздоровчу рухову активність стало передумовою схвалення у 2016 р. Президентом України Національної стратегії з оздоровчої рухової активності в Україні на період до 2025 р. «Рухова активність – здоровий спосіб життя – здорова нація».

Збереження здоров'я та забезпечення повноцінного життя людей є одними з найважливіших цілей світової спільноти, відображених у засадах європейської політики «Здоров'я – 2020: основи Європейської політики в підтримку дій держави та суспільства в інтересах здоров'я і благополуччя». В зв'язку з введенням урядом низки заходів, спрямованих на збільшення народжуваності, демографічна ситуація в Україні дещо покращується [3].

Демографічний потенціал є важливим компонентом розвитку будь-якої країни. Чисельність і якість населення визначають не тільки місце країни у світовому рейтингу, але й міць соціально-економічного потенціалу держави. Демографічний потенціал необхідно розглядати як важливу складову частину соціально-економічного потенціалу держави. Для оцінки соціально-економічного потенціалу можна використовувати індекс соціально-економічного та демографічного потенціалів країни (ІСЕДП), який являє собою середню частку з трьох часток країни у світі: за площею, за населенням та за ВВП. У доповіді про індикатори сталого розвитку Світовий Банк назвав їх базовими. Вони близькі до класичної трійки факторів виробництва: земля, праця, капітал. Усі три показники – населення, територія і ВВП між собою пов'язані різною мірою тісноти. Найбільш щільним є зв'язок між населенням і ВВП (економікою). У другій половині ХХ ст. цей зв'язок став менш тісним і лише за останні роки знову зміцнів.

Під сталим розвитком розуміється процес якісних законодавірних економічних, соціальних та політичних змін, спрямованих, насамперед, на усунення існуючого в світі дисбалансу, і підтримку навколишнього природного середовища на рівні, сприятливому для життя населення. Вихід з кризової ситуації є основною ідеєю всіх концепцій сталого розвитку, незалежно від методу підходу до проблеми [4]. Отже, сталий розвиток – це досягнення в найближчому майбутньому деякого стабільного рівня розвитку, сприятливого для людства та навколишнього природного середовища.

Зниження показників сталого розвитку характеризують ступінь прогресу в ході досягнення стійкого соціально-економічного розвитку. Програма містить ряд показників, організованих в структуру «початкова дія – стан – управління». В рамках цієї структури вхідні показники становлять дії людини, а також процеси та моделі, які безпосередньо впливають на сталий розвиток як систему. Показники стану вказують на конкретний «стан» сталого розвитку, в той час як показники управління – на вибір того чи іншого політичного напрямку, а також на інші види реагування у відповідь на зміни у стані сталого розвитку.

Демографічну динаміку і стійкість характеризують коефіцієнт приросту населення, показник щільності населення, приріст міського населення та його частки в складі населення, показник чистої міграції, сумарний коефіцієнт народжуваності, очікувана тривалість життя при народженні, коефіцієнти дитячої та материнської смертності. Коефіцієнт приросту населення служить критерієм швидкості зміни чисельності населення, будучи однією з головних складових, що впливає на процес довгострокового сталого розвитку. Приріст населення має тісні зв'язки з іншими демографічними, а також показниками, що стосуються освіти, інфраструктури, зайнятості та проблем населених пунктів і експлуатації природних ресурсів. Він виступає в якості основного показника для осіб, які приймають рішення на національному рівні.

8.3. Оцінка зовнішніх і внутрішніх факторів впливу на підвищення якості охорони здоров'я

У світовій практиці рівень і динаміка здоров'я, тривалість життя займають перше місце при визначенні умов життєдіяльності, оскільки розглядаються як базисна потреба людини, головна умова його життєздатності. Існує безліч визначень здоров'я, які намагаються охопити все різноманіття цього феномена.

В сучасних умовах комплексна оцінка здоров'я населення є важливою не тільки для аналізу динаміки розвитку здоров'я населення та ефективності функціонування системи охорони здоров'я, вона є важливою складовою людського капіталу, який, в свою чергу, є одним із ключових факторів впливу на економічне зростання. Здоров'я населення у визначеній мірі є показником соціально-демографічного розвитку країни. Причому в цьому кон-

тексті варто мати на увазі перш за все популяційне здоров'я, під яким розуміють «процес соціально-історичного розвитку біологічної і психосоціальної життєздатності населення, що проживає на визначеній території, у ряді поколінь, підвищення його працездатності і продуктивності, колективності праці...» [13]. Для населення, що проживає в регіонах з екстремальними умовами праці та життя, дослідження популяційного здоров'я є особливо актуальним.

Залежність здоров'я від спадковості та факторів зовнішнього середовища – основний аспект проблеми здоров'я людей на популяційному рівні. В даному випадку об'єктом дослідження виступає не окрема особа, а популяція чи сукупність популяцій – етнічна група, нація, людство в цілому. Здоров'я на популяційному рівні – це більш загальна категорія, оскільки те, що стосується популяції, обов'язково проявляється й на конкретних індивідах.

Останнім часом на всіх рівнях державного управління зростає усвідомлення необхідності вирішення демографічних проблем, питань розвитку людських ресурсів, фізичного, духовного і психічного здоров'я українських громадян, інтелектуального потенціалу нації, вдосконалення інструментів демографічної та сімейної політики.

Конструктивним представляється підхід до визначення категорії здоров'я, як стан структури функцій і адаптаційних можливостей (резервів) людини, які забезпечують йому дану якість життя в даний час і в даному середовищі, що, в свою чергу, обумовлено виокремленням категорії «здоров'я населення» в якості однієї з головних структурних компонентів соціально-демографічного потенціалу.

Соціально-демографічний потенціал є чутливим показником розвитку суспільства, що утворився при взаємодії природного середовища і людини. Соціально-демографічний потенціал характеризується сукупністю кількісних параметрів, які відображають сучасний стан населення території будь-якого масштабу. Величина соціально-демографічного потенціалу, структура, територіальна диференціація найістотнішим чином впливає на перебіг економічних процесів та їх територіальні відмінності. Це системне поняття, яке утворюється з більш конкретних показників.

У вітчизняній науковій думці дослідження такої важливої категорії, як соціально-демографічний потенціал є мало поширеним, що негативно відображається на комплексній оцінці кваліметричних (кількісно-якісних) характеристик усього населення територіальної суспільної системи, а не лише населення працездатного віку. Необхідність постійних наукових пошуків щодо форму-

вання та ефективності використання соціально-демографічного потенціалу обумовлюється тим, що він є базовим елементом національного багатства будь-якої країни, який визначає пріоритетні стратегічні напрями її розвитку [3].

Питаннями формування та ефективного використання соціально-демографічного потенціалу почали активно займатись науковці відділу соціально-гуманітарного розвитку регіону Інституту регіональних досліджень НАН України під загальним керівництвом У. Садової. На її думку, компонентну структуру такого потенціалу на найнижчому (базовому особистісному рівні) формують здоров'я, мораль, активність (пасіонарність), інтелект, організованість, освіта, професіоналізм та ресурси робочого часу [3]. Таким чином, носієм соціально-демографічного потенціалу виступає все населення незалежно від вікових, професійних та інших характеристик, коли, наприклад, трудовий потенціал в основному формує економічно активне населення.

На нашу думку, соціально-демографічний потенціал повинні формувати наступні компоненти: демографічна структура, чисельність населення, здоров'я населення та демографічна поведінка (див. рис. 8.1). Наприклад, репродуктивна поведінка впливає на репродуктивне здоров'я, чисельність населення та змінює демографічну структуру. Здоров'язберігаюча – на стан здоров'я, смертність та статеву-вікову структуру. Матримоніальна – на народжуваність в цілому, а також змінює демографічну структуру. Міграційна, в свою чергу, – на міграційну структуру, постійну міграцію та на здоров'я населення.

Аналіз стану здоров'я населення як найважливішого компонента соціально-демографічного потенціалу передбачає можливість кількісної оцінки величини здоров'я. Існує два основних способи її виміру. Перша, найбільш поширена в практиці диспансерних обстежень, полягає у безпосередньому визначенні показників структури, функцій і адаптаційних резервів людини, порівнянні їх з нормативами, суб'єктивному оціночному їх інтегруванні та оцінці у вигляді «здоровий», «практично здоровий», «належить до групи ризику», а також «потребує спостереження та корекції». Можуть бути й інші градації за кількісними та якісними характеристиками. Недоліки такого підходу полягають у труднощах інтеграції великої кількості різнопланових показників захворюваності. По суті, мова йде про оцінку величини відхилення від загальноприйнятої норми максимально високого рівня здоров'я.

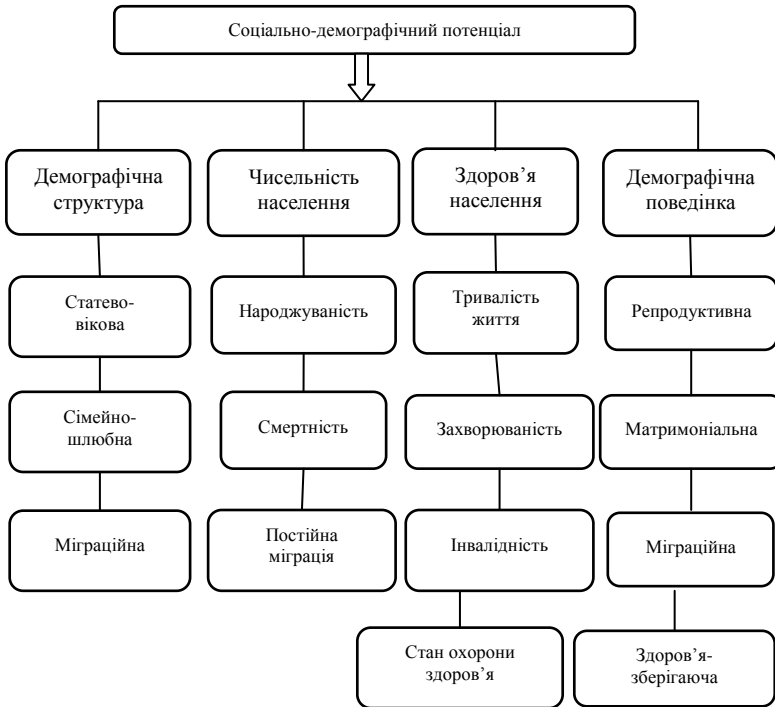


Рис. 8.1. Компонентна структура соціально-демографічного потенціалу

* розроблено автором розділу за [3–4; 10–12; 16; 20–21]

Тим часом, цей рівень не є постійним, він має безліч значень, які в свою чергу, обумовлені факторами часу і середовища [8].

Інший спосіб оцінки величини здоров'я полягає у використанні кінцевих соціально значущих показників, до яких відносяться середня тривалість життя, характеристика відтворення населення та морально-психологічний комфорт чи самопочуття. У цих показниках інтегруються зміни багаточисельних даних структури, функції та адаптаційних можливостей людини.

Слід зауважити, що в даний час в різній мірі вивчені методи кількісної оцінки перерахованих показників здоров'я, що, звичайно, об'єктивно ускладнює вирішення конкретних питань аналізу. Разом з тим, таке судження про величину здоров'я створює передумови використання досить добре розвинуеного апарату кваліметрії

для отримання інтегральних кількісних оцінок величини здоров'я населення [3].

Для того, щоб управляти здоров'ям населення, необхідно впливати на основні фактори, що визначають його рівень. Сучасна наука вважає, що стан здоров'я населення визначається трьома основними факторами: генофондом популяції, станом довкілля та соціально-економічними факторами (житлові умови, харчування, доступність фізичної культури, можливості для рекреації та проведення повноцінного дозвілля, рівень охорони здоров'я).

Основний акцент у вирішенні демографічних проблем у вітчизняних державних програмах робиться на охороні здоров'я. При цьому моніторинг та оцінка показників діяльності системи охорони здоров'я та збалансована взаємодія зацікавлених сторін на всіх рівнях управління мають ключове значення у забезпеченні прозорості і підзвітності. Наголошується на тому, що ефективна система охорони здоров'я – складова соціальної і матеріальної інфраструктури, на якій ґрунтується процвітання, соціальна єдність і благополуччя будь-якої країни.

На сьогодні доведено, що цілком припустимо використовувати з метою оцінки здоров'я тільки демографічні показники, що обумовлено тим, що показники смертності та середньої тривалості життя кращим чином акумулюють в собі всю попередню патологію захворюваності, дуже по-різному розподілену в часі. Іншими словами, смертність не існує поза захворюваністю, тоді як захворюваність довгий час може існувати поза смертністю. Смертність ніби акумулює в собі всі патологічні процеси в організмі людини і відповідні їй захворювання й в цьому їх єдність. Але не кожне захворювання закінчується смертю, і в цьому їх відмінність.

Отже, здоров'я населення – одна із основних ланок у системі заходів, спрямованих на оптимізацію рівня і якості життя населення. Державна політика забезпечує першочерговість в питаннях охорони здоров'я через розширення мережі закладів для лікування та зміцнення здоров'я, розвитку та удосконалення техніки безпеки і покращення умов праці, виробничої санітарії, проведення профілактичних заходів та заходів з оздоровлення навколишнього середовища. Під охороною здоров'я розуміють систему заходів спрямованих на збереження і зміцнення здоров'я людей, забезпечення оптимальної активності, недопущення та лікування хвороб, збільшення тривалості життя людини, а також забезпечують стан повного фізичного, душевного і соціального благополуччя.

Таким чином, для оцінки «здоров'я», як основної складової соціально-демографічного потенціалу необхідно виділити наступні групи показників:

- демографічні (смертність населення за причинами захворюваності; смертність населення в працездатному віці; середня тривалість життя; середня очікувана тривалість життя);
- показники захворюваності (рівень травматизму та професійних захворювань; рівень захворюваності в цілому, у тому числі пов'язаної із втратою працездатності);
- показники інвалідності (загальної, дитячої, повікової, з причин);
- рівень охорони здоров'я (забезпеченість медичними закладами; забезпеченість медичними кадрами; забезпеченість населення лікарняними ліжками; укомплектованість установ медичними кадрами) тощо.

Отже, здоров'я населення є важливим компонентом соціально-демографічного потенціалу держави.

Список використаних джерел

1. Про стимулювання розвитку регіонів [Електронний ресурс] : закон України від 08.09.2005, № 2850–IV. – Режим доступу: <http://search.ligazakon.ua>
2. Про Стратегію сталого розвитку «Україна–2020» [Електронний ресурс] : указ Президента України від 12 січня 2015 р., № 5/2015. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5/2015>
3. Грішнова О. А. Фіктивний людський капітал: сутність, характерні особливості, чинники формування / О. А. Грішнова, О. Г. Брінцева // Демографія та соціальна економіка. – 2015. – № 1. – С. 90–101.
4. Кір'ян Т. Капіталізація людського капіталу в контексті гідної праці / Т. Кір'ян, Ю. Куліков // Україна: аспекти праці. – 2016. – № 5/6. – С. 3–9.
5. Сім'я та сімейні відносини в Україні: сучасний стан і тенденції розвитку / Е. М. Лібанова, І. О. Курило, С. Ю. Аксьонова, Л. І. Слюсар [та ін.] ; Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України. – Київ : Основа-Принт, 2009. – 248 с.
6. Державної служби України з питань протидії ВІЛ інфекції, СНІДу та іншим соціально-небезпечним хворобам [Електронний ресурс] : офіц. сайт. – Режим доступу: <http://www.stoptb.org.ua/>
7. Держкомстат України [Електронний ресурс] : офіц. сайт – Режим доступу: ukrstat.gov.ua.

8. Міністерство охорони здоров'я України [Електронний ресурс] : офіц. сайт – Режим доступу: <http://www.moz.gov.ua/ua/portal/>

9. Міністерство фінансів України [Електронний ресурс] : офіц. сайт. – Режим доступу: <http://www.minfin.gov.ua/>

10. Павленко Т. Ю. Формування і розвиток людського капіталу та його роль у підвищенні економіки України / Т. Ю. Павленко // Економіка та управління підприємствами машинобудівної галузі: проблеми теорії та практики. – 2014. – № 3 (27). – С. 57–65.

11. Поляков М. В. Особливості інституційного забезпечення економіки знань / М. В. Поляков // Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. – 2014. – № 1 (63). – С. 52–58.

12. Притуляк Н. М. Ідентифікація людського капіталу в сучасній економічній науці / Н. М. Притуляк // Економіка України. – 2014. – № 7. – С. 27–38.

13. Притуляк Н. М. Людський капітал як основний актив економічного розвитку компанії / Н. М. Притуляк // Фінанси України. – 2015. – № 3. – С. 101–113.

14. Пустовійт Р. Ф. Пріоритетні напрями вдосконалення інституційного середовища розвитку людського капіталу в Україні / Р. Ф. Пустовійт, І. Ю. Кочума // Фінансовий простір. – 2013. – № 1(9). – С. 70.

15. Семенишина З. Р. Порівняльна характеристика демографічних факторів розвитку країн БРІК / З. Р. Семенишина // Економічний часопис – XXI. – 2012. – № 9–10. – С. 12–14.

16. Семів Л. К. Вплив вищої освіти на формування людського капіталу в умовах переходу до економіки знань / Л. К. Семів, Р. А. Семів // Регіональна економіка. – 2009. – № 1. – С. 15–26.

17. Сенюра А. Ю. Людський капітал як фактор економічного зростання / А. Ю. Сенюра // Економіка & держава. – 2011. – № 6. – С. 94–98.

18. Системна криза в Україні: передумови, ризики, шляхи подолання : аналіт. доп. / Я. А. Жаліло, К. А. Кононенко, В. М. Яблонський та ін. ; за заг. ред. Я. А. Жаліла. – Київ : НІСД, 2014. – 132 с.

19. Татарко А. Н. Социально-психологический капитал личности в поликультурном обществе: структура и динамика / А. Н. Татарко // Общественные науки и современность. – 2014. – № 1. – С. 50–64.

20. Толмачев О. М. Факторы формирования и развития человеческого капитала в инновационной экономике / О. М. Толмачев, Л. Н. Борисенкова // Вестник Московского государственного областного университета. – 2014. – № 2. – С. 65–70.

21. Янишівський В. М. Оцінка сучасного стану розвитку людського капіталу та його впливу на соціально-економічний розвиток і

якість життя населення / В. М. Янишівський // Економіка & держава. – 2010. – № 9. – С. 64–67.

22. Europe 2020: a european strategy for smart, sustainable and inclusive growth [Electronic resource] – mode for access [Електронний ресурс]. – 2014. – № 14. – Режим доступу: http://eunec.vlor.be/detail_bestanden/doc014%20europe%202020.pdf Eurasian Journal of Business and Economics.

Розділ 9.

**ПЕРСПЕКТИВИ
ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ
ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ
У ПРИСКОРЕННІ ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ**

**9.1. Формування етапів стратегічного управління
зовнішньоекономічною діяльністю
промислових підприємств**

Стратегічний підхід набуває все більш важливого значення в управлінні підприємством. Високий ступінь динамічності зовнішнього середовища, характерний для сучасного рівня розвитку ринкової економіки, істотно змінює правила, прийоми, принципи стратегічного управління, привносячи у його зміст елементи нелінійності, стохастичності поведінки підприємства, доповнюючи, а іноді і змінюючи його теоретичні основи.

Сучасні підприємства змушені функціонувати у швидкоплинних умовах нестабільного зовнішнього середовища та найгострішої конкуренції. Ефективність діяльності промислових підприємств в умовах сучасної економіки залежить від їх можливості досягнення поставлених цілей, здатності до саморозвитку, адаптації до постійно мінливих умов зовнішнього середовища та динамічності кон'юнктури ринків.

Вплив зовнішніх й внутрішніх чинників на ефективність функціонування промислових підприємств змушує їх формувати все більш складні системи управління відповідно до вимог часу й залежно від напрямів змін, що відбуваються. Це обумовлено тим, що структури та механізми управління, які раніше ефективно виконували свої функції, без своєчасних еволюційних та інноваційних перетворень внутрішнього середовища підприємств, релевантних змінам зовнішнього середовища, починають гальмувати їх розвиток.

Усе зазначене переконливо доводить необхідність інтенсифікації науково-дослідницької діяльності, спрямованої на формування, якісне поліпшення та синтез теорії стратегічного управління підприємством.

Теоретичне підґрунтя для розв'язання проблем стратегічного управління підприємством має значні історичні напрацювання й тенденцію вдосконалення методологічної бази відповідно до потреб і вимог кожного етапу становлення ринкової економіки. Але тільки врахування підходів і здобутків зарубіжної наукової спільноти та з огляду на нові наукові результати вітчизняних фахівців, дає можливість визначити концептуальне підґрунтя розвитку стратегічного управління підприємством, окреслити проблеми, що перешкоджають здійсненню подальших кроків у цьому напрямі, і запропонувати на новій методологічній основі науково обґрунтовані, раціональні та перспективні шляхи розвитку концепції стратегічного управління [23].

Розглядаючи еволюцію управлінської думки, слід пам'ятати, що організація – це досить давнє явище в суспільному житті. Навіть доісторичні люди жили організованими групами. Безперечно, весь цей час існувала і практика управління, яка у різні періоди була неоднаковою. Проте як наукова дисципліна управління виникло лише наприкінці XIX – на початку XX ст. Еволюцію управлінської думки можна уявити, розглядаючи управлінські погляди стародавнього світу, середньовіччя, нового й сучасного часу (рис. 9.1).

<i>Стародавній світ</i>
Економічні та управлінські погляди тісно пов'язані з релігійними, військовими, історичними та філософськими устоями суспільства
<i>Середньовіччя</i>
Канонічна школа (економіка складова частина та нерозривно пов'язана з церковними канонами, управління вважається справою привілейованої верхівки суспільства)
<i>Новий час</i>
Наука управління є складовою економічної науки, що виокремилась в окрему галузь знань (спрямована на оптимізацію організації роботи економічних суб'єктів)
<i>Сучасний час</i>
Менеджмент активно розвивається і як одна з економічних наук і як прикладна практика в господарських відносинах. Виникають і розвиваються різні школи і течії, що призводить до виникнення нових спеціалізованих напрямків у менеджменті (стратегічний, інноваційний, управління персоналом, галузеві/міжгалузеві і т. д.)

Рис. 9.1. Еволюція управлінської думки
* розроблено автором розділу на основі [10]

Сьогодні навряд чи хто зможе достеменно визначити, як і коли зародилися мистецтво і наука управління. Адже менеджмент в тій чи іншій формі існував завжди там, де люди працювали групами і, як правило, у трьох сферах суспільного життя: політичний (встановлення і підтримка певного порядку в соціальних спільнотах); економічний (пошук, виробництво і розподіл матеріальних ресурсів); оборонний (захист спільнот від зовнішніх ворогів та диких тварин). І хоча сам термін «менеджмент» з'явився лише на початку ХХ ст., питання владних і управлінських відносин, форм і методів організації суспільного життя у поєднанні з вивченням реальної суспільної свідомості людей, мотивації їх спільної діяльності та соціальних настанов вивчали представники різних галузей науки, зокрема, філософії, психології, правознавства, соціології, політології тощо [29].

Поняття «менеджмент» широко відоме не тільки фахівцям в галузі управління. У широкому значенні менеджмент означає професіоналізм або навіть мистецтво в справі ефективного управління підприємством. При цьому ефективного управління можна досягати по-різному. Наприклад, за рахунок неухильного і послідовного просування в напрямі встановлених цілей або результатів, яке свідчить про зростання прибутку або зниження числа скарг клієнтів. Мається на увазі успіхи в підвищенні якості обслуговування, розширення мережі філій або впровадження нових технологій виробництва. Ряд прикладів подібного роду, що показують широту розуміння менеджменту, можна продовжити. Менеджмент – це ефективне управління, критерії оцінки якості якого змінюються залежно від типу підприємства, галузі, в якій він функціонує, його соціальної значущості і багатьох інших параметрів. Таким чином, менеджмент – широке поняття з невизначеними межами. Невизначеність зростає, якщо сконцентруватись на аспекті «мистецтва» управління. Мистецтво – це завжди присутність чогось суб'єктивного, ірраціонального, інтуїтивного, що виходить за рамки раціональних схем і правил. Особливого значення набуває мистецтво управління в тих випадках, коли головні проблеми підприємства пов'язані з поведінкою і взаємовідносинами людей – найскладнішими проблемами організаційного життя. Інтуїція, воля, такт, лідерство – в цих та подібних поняттях проявляється якісний менеджмент по відношенню до людей і їх груп як усередині підприємства, так і поза нею, але з якими підприємство пов'язане у своїй діяльності [11].

Ця проблема знаходження методів і форм ефективного менеджменту усвідомлювалася вже класиками дисципліни. Відомо, наприклад, скільки інтелектуальних зусиль витратили А. Файоль або Ф. Тейлор при розробці теорії ефективного менеджменту і виділення принципів і правил результативного управління. Однак рішення цієї проблеми лежало не на шляху уточнення дефініцій, а в розширенні сфери управлінських досліджень і вдосконалення їх методології та техніки. Так виникли школи та напрями в менеджменті, які робили акценти, наприклад, на мотивації і взаєминах людей в процесі праці (школа людських відносин і психологічна школа), вдосконаленні організаційних структур (системний аналіз, структурно-функціональний підхід), оптимізації трудових процесів (наукова організація праці), організаційної культури, комунікаціях і т.д. [10].

Важливо відзначити, що виникнення різних шкіл і напрямів теорії менеджменту щоразу визначалося новими реаліями, на які наражалися підприємства, що працюють, перш за все, у сфері бізнесу. Так, наприклад, в першій чверті ХХ ст. в умовах бурхливого розвитку важкої індустрії першочерговим завданням був пошук низькокваліфікованих робітників, які були стурбовані головним чином тим, як дорожче продати свою працю. У свою чергу, власники і керівники підприємств були зацікавлені в тому, щоб отримати за обумовлену оплату праці максимальну трудову віддачу від найманих працівників. Відповіді на питання, як виконати ці вимоги, і було покликано на школу наукового менеджменту (Ф. Тейлор, Г. Гантт, Х. Емерсон та ін.) [11].

У 30–50-ті роки в США вимоги до робочої сили змінилися: виник дефіцит висококваліфікованих робітників, що виконують складну роботу на дорогавартісному обладнанні. Управління таким персоналом вимагало розвиненої системи мотивації, врахування різноманітності очікувань від роботи, зростання витрат на підготовку та підвищення кваліфікації кадрів. Відгук на ці нові потреби бізнесу з боку теорії менеджменту відобразився в появі психологічної школи, яка сконцентрувала увагу на проблемах людського фактору у виробництві. Подібні приклади зв'язку змін умов ведення бізнесу і відповідних теоретичних розробок, що пропонують нові умови організації праці та управління, можна навести ще. Не є винятком з цього ряду і виникнення теорії стратегічного менеджменту. Обмежуючись поки самим загальним уявленням, згідно з яким стратегічний менеджмент є процесом планування, визначення

і здійснення діяльності підприємства в довгостроковій перспективі, відзначимо, що його виникнення як самостійної наукової дисципліни також було пов'язано з новими умовами діяльності корпорацій, насамперед в США, що склалися до початку 1960-х рр. [23]. Ці умови визначилися, по-перше, технологічними вибухами, викликаними науково-технічною революцією, які вимагають прогнозування нових виробничо-технологічних проривів, можливих в майбутньому; по-друге, насиченням ринку товарів і послуг в розвинутих країнах, що призводило до посилення конкуренції; по-третє, початком процесу глобалізації ринків, виникненням транснаціональних корпорацій, що посилювало невизначеність і складність середовища існування бізнесу. Корпорації вже не могли обмежуватися в своїй діяльності оперативним плануванням і функціональним менеджментом. Виникла необхідність в довгостроковому плануванні та управлінні, спрямованому на майбутнє. Вона була реалізована в стратегічному менеджменті.

Основні наукові школи сучасного менеджменту почали формуватися наприкінці XIX, а розвиток та удосконалення управлінської думки відбувається і в сучасному суспільстві. Основні напрями дослідження та етапи еволюції теорії управління, а також головні положення наукових шкіл розвивалися у різні періоди побудови світової економіки.

Значний внесок у становлення й розвиток цього розділу науки управління зробили такі зарубіжні вчені: А. Чандлер, І. Ансофф, Д. Ендрюс, А. Стрікленд, А. Томпсон, М. Портер, К. Омає, П. Друкер, Б. Карлофф, Г. Мінцберг, Г. Штейнер, Ф. Абрамс, Дж. Куїнн, Т. Пітерс, Дж. Прахалад, Г. Саймон, П.Сенге, Дж. Хоффер [4, 3, 12, 17, 22, 23, 28, 32, 34]. З їх досліджень розпочалася класична теорія стратегічного планування, а потім і стратегічного управління.

Першою програмною роботою у сфері стратегічного менеджменту вважається книга А. Чандлера «Стратегія і структура: розділи з історії американського промислового підприємства», яка вийшла друком у 1962 р. [32]. А. Чандлер показав наявність тісного зв'язку між стратегією та структурою, підкреслив, що підприємство має спочатку визначити свою стратегію, і тільки потім – структуру. Він сформулював визначення стратегії, яке й дотепер не втратило свого значення: стратегія має «визначити довгострокові цілі підприємства, а також намічати необхідні для вирішення поставлених завдань ресурси» [32]. А. Чандлер був активним прибічником ідеї причин успіху в конкурентній боротьбі, згідно з якою внутрішні, а

не зовнішні чинники забезпечують досягнення стратегічних цілей. Однак він не став автором методології стратегічного підходу в управлінні.

Більш системною та багатоплановою вважається наукова діяльність Т. Левітта, який у своїй більш, ніж відомій статті «Маркетингова міопія» (1960 р.) уперше підійшов до вивчення корпоративної стратегії з радикально широкою точкою зору [14]. Вчений висунув ідею, що метою організації є задоволення потреб і бажань покупців. Підприємства, що приділяють основну увагу товарам, а не потребам, які вони задовольняють, неминуче стануть анахронізмом і припинять своє існування. За маркетинговою стратегією Т. Левітта, підприємствам необхідно перемикає свою увагу із продуктів і товарів на клієнта, а також перейти від здійснення випадкових транзакцій до встановлення стійких відносин зі споживачами [30].

Такий підхід, на перший погляд, майже змінював корпоративну свідомість, але не можна перебільшувати його теоретичну значущість, тому що потреби споживачів завжди мають конкретне виявлення. Споживачів цікавить або товар, або послуга (або те й інше разом) завдяки сукупності властивостей, які задовольняють певну потребу. Задоволення потреб споживачів не має сенсу без цієї сутнісної сторони, до якої ще додається форма обслуговування.

Вагомий внесок в історію розвитку стратегії зробили не лише теоретики, але і практики. У 1964 р. значною подією в історії стратегії стало утворення Бостонської консультативної групи (БКГ), яка об'єднала аналіз ринку та маркетингові дослідження з теорією фінансів, для того, щоб здійснити мікроекономічний аналіз конкурентів і їх відносних витрат, що є головним принципом усієї подальшої стратегії. Основними інтелектуальними інноваціями цієї групи були створення концепції «кривої досвіду» і матриці «зростання/частки ринку», які мали потужний вплив на становлення стратегічного планування та управління [13].

Найбільш значущою подією в історії становлення стратегічного підходу в управлінні став вихід у 1965 р. монументальної роботи І. Ансоффа «Новая корпоративна стратегія», де викладено докладну програму планування цілей організації та засобів їх досягнення [3]. У подальшому увага вчених і практиків менеджменту перемикнулась із корпоративної стратегії на розробку стратегій бізнес-одиниць. Попередні узагальнення портфельного менеджменту стали все частіше ставитися під сумнів. Переваги централізованого стратегічного планування й диференціація багатопрофільних підпри-

емств були піддані критиці, і почався період пошуку нових напрямів стратегічного управління.

Основою нових теорій було розуміння того, що в період ускладнення і прискорення змін зовнішнього середовища суб'єктів ринку стратегії організацій не можуть мати чітких організаційних форм, а переважно формуються під впливом творчих процесів [12].

У 80-ті роки з'явилися ще два автори, які вплинули на формування теорії стратегії, – М. Портер і К. Омае. М. Портер здобув популярність після виходу у світ у 1980 р. книги «Конкурентна перевага: методи аналізу галузі та конкурентів». Портер стверджував, що прибутковість корпорацій визначається не тільки відносною конкурентною позицією підприємства, але також і структурними характеристиками галузі підприємства, які можуть бути описані простими мікроекономічними термінами. Незважаючи на подальший бурхливий розвиток ідей у сфері набуття організаціями конкурентних переваг, концепція базових конкурентних стратегій не втратила своєї значущості й нині. Більш того, з усього арсеналу ідей стратегічного управління теоретичні висловлення М. Портера можна віднести до найбільш обґрунтованих щодо сутності чинників ринку, які не тільки впливають на діяльність підприємства, а за певних обставин можуть загрожувати її існуванню [22].

Праця К. Омае «Думка стратега: мистецтво японського бізнесу» дотепер залишається одним із кращих видань зі стратегії. К. Омае стверджує, що стратегія є найбільш ефективною, коли вона об'єднує аналіз, інтуїцію та силу волі в досягненні глобальної переваги [20].

Слід зазначити, що японські корпорації майже одразу ж відмовилися від практичного застосування класичних підходів до стратегічного управління, зробивши акцент на методи управління людськими відносинами, за допомогою яких вони досягли єдності і внутрішньої згуртованості [3030]. Однак при оцінці досвіду різних країн не можна не враховувати особливості менталітету їх населення, який формувався протягом століть. Японська нація znana у світі не тільки великою дисциплінованістю людей, а і спрямованістю дій усіх і кожного на забезпечення національних і корпоративних інтересів.

Методологія стратегічного управління постійно розвивалася й ускладнювалася. Подальший розвиток методології стратегічного управління пов'язаний із роботами Г. Мінцберга [33, 34], який розглядав стратегію як сукупність видів діяльності протягом

певного часу. Вони містять спостереження за подіями, що відбуваються всередині й поза організацією. У результаті, на думку вченого, стратегія формується поступово й зовсім не обов'язково обумовлюється заздалегідь. «Реалізація» формує стратегію, і обидва процеси відбуваються одночасно й не відокремлені один від одного [3030].

Подальший розвиток наукової думки характеризувався появою конкуруючих між собою шкіл різних наукових напрямів. Основне протистояння виникло між І. Ансоффом, ініціатором переходу до методів стратегічного управління, і Г. Мінцбергом, одним із прибічників школи «виникаючої стратегії», яка пізніше ним же була названа «школою навчання». Він стверджував, що стратегія не обов'язково обдумується заздалегідь, а може проявитися поступово. Основою такої позиції були динамічні зміни, що відбувались у зовнішньому середовищі організацій. Причому процеси, які діяли при виконанні стратегії, могли бути якісно іншими порівняно з тими, що відбувались при її розробці. Поділ процесів розробки й упровадження стратегії в нових умовах виявився вкрай неефективним [23]. При цьому втрачається периферійний огляд змін у зовнішньому середовищі, швидкість реакції та здатність вивчати ситуацію раніше, ніж вона спричинить появу реальних проблем, що потребуватиме коригування прийнятих напрямів.

Зміна й ускладнення умов середовища потребують більшої варіативності стратегічних рішень відповідно до особливостей функціонування окремих суб'єктів ринку. Завдяки цьому процес формування стратегії набуває все більшої індивідуалізації в поєднанні із заміною формальних процедур на інтуїтивні та креативні. Ці обставини обумовили появу великої кількості нових ідей і підходів до розуміння стратегії та стратегічного управління. Зрозумілим стає бажання вчених систематизувати їх на основі визначення чітких відмінних ознак.

Підсумовуючи вказане можна зробити висновок, що становлення стратегічного менеджменту як самостійної галузі досліджень і управлінської практики більшістю науковців [4, 11] поділяється на чотири етапи:

1. Управління за відхиленнями (бюджетування і контроль).

Ці управлінські функції активно розроблялися і удосконалювалися вже в першій чверті ХХ ст. Значний внесок в їх розвиток внесла школа наукового менеджменту. Так, наприклад, діаграми Г. Ганта (смугові діаграми) і в наші дні є одним з найпоширеніших методів планування. Основа бюджетування і контролю – уявлення стабіль-

ного середовища підприємства, як внутрішнього, так і зовнішнього: існуючі умови діяльності підприємства (наприклад, технології, конкуренція, ступінь доступності ресурсів, рівень кваліфікації персоналу і т.д.) в майбутньому істотно не зміняться. Зміна початкових умов розглядається як перешкода, яку можна здолати на основі минулого досвіду. Бюджетування і контроль як і раніше є найважливішими методами управління, проте в даний час більш точно визначена область їх успішного застосування – це так звані «жорсткі» проблеми, які характеризуються визначеністю завдань, засобів для їх вирішення, необхідністю кількості ресурсів; застосуванням відомих методів досягнення цілей та встановлення певних часових рамок. Пізніше, в 70-ті роки, в методології менеджменту широкого розповсюдження набув погляд, згідно з яким «жорсткі» проблеми не вичерпують всі аспекти управління і повинні бути доповнені «м'якими» проблемами, які характеризуються непереборними (принаймні, без використання спеціальних процедур) невизначеностями в початкових параметрах ситуацій, що розглядаються як управлінські завдання [11].

2. Управління на основі екстраполяції (довгострокове планування). Цей метод сформувався в 1950-ті роки. Він ґрунтується на виявленні поточних змін відповідних економічних показників діяльності підприємства та екстраполяції виявлених тенденцій (або трендів) в майбутнє. Цей підхід виявився найбільш корисним для планування використання ресурсів в довгостроковій перспективі з урахуванням як потенційного зростання підприємства, так і запланованого скорочення виробництва того або іншого виду продукції або послуг [11].

Довгострокове планування як новий підхід до управління на основі екстраполяції сформувався після Другої світової війни. Основою довгострокового планування в ті роки були екстраполяційні прогнози (побудовані на різних математичних моделях), що враховували чинники, які сприяли зростанню підприємства або обмежували його можливості. Найчастіше такими обмежувальними чинниками вважали фінансові ресурси, якими розпорядалося підприємство, і джерела, з яких можна було залучити додаткові інвестиції та позики. Так планування майже не відрізнялося від традиційного бюджетування, проте розрахунки проводились більш тривалий період [23].

Формальні процедури довгострокового планування виникли внаслідок розвитку процесу бюджетування, який застосовується й

удосконалюється на підприємствах усього світу протягом кількох десятиліть. Довгострокове планування, вбачаючи перспективи розвитку, використовувало різні варіанти екстраполяції, а згодом і складніші моделі очікуваного економічного зростання окремих країн, можливостей розвитку ринків тощо.

У СРСР з 1920-х, а в країнах із ринковою економікою – 1960-х років довгострокове (п'яти-шестирічне) планування стало застосовуватись і на урядовому рівні. Перший у світі довгостроковий план (план ГОЕЛРО) було прийнято у 1920 р. у СРСР. Практика розробки п'ятирічних планів у СРСР застосовувалася до початку 90-х років. У таких розвинених, ринково орієнтованих країнах, як, наприклад, Франція, Великобританія – на Заході, Індонезія, Тайвань – на Сході, саме планування відіграло неабияку роль у досягненні ними відчутних результатів [31].

3. Управління на основі передбачення змін (стратегічне планування). *Стратегічне планування.* Його широке застосування в практиці бізнесу починається з кінця 1960-х – початку 1970-х років. Цей підхід ґрунтується на виявленні трендів не тільки економічного розвитку корпорації, а й середовища її існування. Середовище розуміється як складна, структурована система факторів, що впливає на підприємство і його конкурентів. Нестабільність середовища при цьому розглядається як вирішальний фактор планування. Таке планування з урахуванням існуючих тенденцій в зміні конкурентного оточення спирається на виявлені сильні та слабкі сторони підприємства, сприятливі можливості, представлені змінами в оточенні і погрозами з боку конкурентів і соціальних, політичних, технологічних та економічних факторів оточення [11].

Стратегічне планування згодом трансформувалось у концепцію стратегічного менеджменту. Основний принцип стратегічного планування від майбутнього до теперішнього кардинально відрізнявся від принципу довгострокового планування від минулого до майбутнього. Істотне розходження було й у трактуванні майбутнього. Стратегічне планування не виходило з того, що майбутнє неодмінно має бути краще сьогодення. Тому важливе місце приділялось аналізу перспектив організації, завданням якого є з'ясування тих тенденцій, небезпек, можливостей, а також надзвичайних ситуацій, які здатні змінити сформовані тенденції.

Вінцем розвитку стратегічного планування стала система «планування, програмування, «бюджетування», що широко використовувалась у найбільш досконалому вигляді в Пентагоні. Дуже

близька до неї система «прогноз – програма – план», що почала впроваджуватись у колишньому СРСР після 1979 р. згідно з Постановою ЦК КПРС і Ради Міністрів СРСР № 695 [31].

4. Управління на основі гнучких екстрених рішень (стратегічне управління). У травні 1971 р. у Пітсбурзі (США) було проведено розширену конференцію з питань стратегічного управління, де у 14 розгорнутих доповідях було підбито підсумки розвитку стратегічного підходу до управління західними та східними компаніями, а також визначено основні напрями розвитку стратегічного управління. Загалом 1973 р. вважається початком регулярного теоретичного дослідження та практичного впровадження стратегічного управління. З того часу цей напрям у теорії та практиці управління невпинно розвивається, дослідження в цій сфері проводяться в усьому світі, більшість процвітаючих організацій досягли своїх результатів завдяки впровадженню системи стратегічного управління [24].

Подібно до стратегічного планування, стратегічний менеджмент ґрунтується на вивченні змін у зовнішньому середовищі підприємства. Однак цей підхід не зводиться до сприйняття оточення як чинника, який обмежує процес організаційного планування, але передбачає встановлення певних цілей і розробку шляхів їх досягнення на основі використання сильних сторін підприємства та сприятливих можливостей середовища, а також компенсації слабких сторін і методів запобігання загроз [0, с. 5–9].

Порівнюючи стратегічне планування та стратегічне управління, слід вказати на істотні відмінності. Стратегічний менеджмент сфокусований на досягненні стратегічних результатів: нових ринків, нових товарів і нових технологій, а стратегічне планування – на прийнятті оптимальних стратегічних рішень. Стратегічне планування – аналітико-прогнозний процес, а стратегічний менеджмент – процес організаційний, де в певному варіанті поєднуються всі функції управління, кожна з яких має розвиватися стратегічно [31]. У стратегічному плануванні використовуються економічні та технологічні зміни. У стратегічному менеджменті, крім того, ураховуються ще й організаційні, психологічні, соціологічні та політичні чинники.

9.2. Нормативно-правове забезпечення промислових підприємств у зовнішньоекономічній діяльності

Тенденції розвитку національної економіки визначаються умовами глобалізації та інтеграції товарних, фінансових, інвести-

ційних та інших ринків. Все це зумовлює специфіку та особливості зовнішньоекономічної діяльності (ЗЕД), яка відіграє вирішальну роль у міжнародних інтеграційних процесах, створенні передумов для нарощування темпів соціально-економічного розвитку держави, окремих галузей та підприємств. Зовнішньоекономічна діяльність є найскладнішою проблемою для товаровиробників в динамічних умовах формування ринкових відносин. Поглиблення інтеграційних процесів у європейське співтовариство загострило питання розвитку та функціонування підприємств в сучасних умовах і потребує формування ефективного механізму регулювання ЗЕД суб'єктів господарської діяльності на національному та світовому ринках.

Розбудова державного механізму регулювання ЗЕД повинна базуватися на класичних економічних теоріях ринку, оскільки, в основі організації сучасних міжнародних відносин їм належить вирішальна роль. Під державним механізмом регулювання ЗЕД необхідно розуміти систему форм, методів і засобів (інструментів), за допомогою яких досягається входження окремих підприємств, організацій, регіонів, країн у міжнародний поділ праці та міжнародний обмін. Це конкретний спосіб організації та самоорганізації суб'єктів господарювання в процесі розвитку зовнішньоекономічних зв'язків.

Механізм ЗЕД будь-якого рівня формується та функціонує, з одного боку, спонтанно – в процесі адаптації суб'єктів цієї діяльності до умов зовнішнього середовища, що постійно змінюються. З іншого, він є результатом об'єктивної, цілеспрямованої регуляторної діяльності суб'єктів різних рівнів економічного управління (регулювання) [2].

Формування адміністративно-правових та економічних умов, під впливом яких реалізується зовнішньоекономічна діяльність вітчизняних підприємств, відбувається, з одного боку, цілеспрямовано органами державного управління зовнішньоекономічною діяльністю, а, з іншого боку, упродовж останніх десятиліть активізуються процеси самоорганізації суб'єктів зовнішньоекономічної діяльності.

Разом з тим, постійно діюча система інституційно-правового забезпечення зовнішньоекономічної діяльності підприємств визначається: характером зовнішньоторговельної національної політики, рівнем розвитку інфраструктури ринку, доступністю кредитних ресурсів, рівнем інфляції, рівнем державної фінансової підтримки тих підприємств, які є суб'єктами зовнішньоекономічної діяльності, фіскальними умовами реалізації експортно-імпорتنих опера-

цій, наявністю урядових гарантій щодо захисту прав іноземних інвесторів, що вкладають кошти у ті підприємства, які є суб'єктами зовнішньоекономічної діяльності тощо [6].

Формування інституційно-правового забезпечення відбувається під впливом чинної інфраструктури державного управління зовнішньоекономічної діяльністю. На сьогодні до центральних органів державного управління зовнішньоекономічною діяльністю належать: Верховна Рада; Кабінет Міністрів; Міністерство економічного розвитку і торгівлі; Державна митна служба; Національний банк України; Міністерство закордонних справ. На місцевому рівні державне управління експортно-імпортною діяльністю підприємств здійснюють місцеві (обласні, міські) Ради народних депутатів України і їх виконавчі й розпорядчі органи, а також територіальні підрозділи (відділення) органів державного управління зовнішньоекономічною діяльністю [7, с. 170].

Інституційно-правове забезпечення зовнішньоекономічної діяльності в Україні здійснюється за допомогою використання системи нормативно-правових актів, зокрема Конституції України, Закону України «Про зовнішньоекономічну діяльність», Митного кодексу, Декларації про державний суверенітет України, загально-визнаних міжнародних норм і правил. Відповідно до положень Декларації про державний суверенітет України, однією з основ реалізації державного суверенітету України є її самостійність під час здійснення та регулювання зовнішньоекономічних відносин. Так, аналіз чинних нормативно-правових актів показує, що правове регулювання зовнішньоекономічної діяльності вітчизняних підприємств включає економічне, науково-технічне співробітництво, спеціалізацію та кооперацію в галузі виробництва, науки і техніки, економічні зв'язки в галузі експедиторських, страхових, розрахункових, кредитних та інших банківських операцій, надання різноманітних послуг [9].

На сьогодні інституційно-правове регулювання зовнішньоекономічної діяльності промислових підприємств має спрямовуватись на забезпечення захисту інтересів країни та суб'єктів, які здійснюють операції із зовнішньоекономічної діяльності, створення для останніх рівних можливостей розвивати всі види підприємницької діяльності та напрями використання доходів та здійснення інвестицій.

Наявність відповідного інституційно-правового забезпечення зовнішньоекономічної діяльності промислових підприємств має

певні особливості. Чим більше національна законодавча база, яка регулює зовнішню торгівлю, наближена до світової, тим менше чинників, пов'язаних з національними обмеженнями, впливає на розробку стратегічних рішень зовнішньоекономічного характеру [26].

На сьогодні, однією з особливостей зовнішньоекономічної діяльності вітчизняних підприємств є те, що останніми десятиліттями вони формуються із урахуванням стратегічного курсу України на активізацію євроінтеграційних процесів. У зв'язку з приєднанням України до СОТ та Угодою про асоціацію України з ЄС певною мірою змінились умови доступу вітчизняних підприємств до європейського ринку з метою сприяння подальшим європейським інвестиціям. Кроки, які зробила Україна на шляху до зближення з ЄС, сприяли більш потужному зовнішньому закріпленню процесу реформ, диверсифікації дохідної частини державного бюджету, набуттю можливостей доступу товарів до ринку ЄС [15, с. 121]. В цих умовах, та враховуючи події, які відбуваються на сході України, певною мірою, загострились протистояння у взаємодії вітчизняних суб'єктів ЗЕД із російськими партнерами.

Однією із особливостей інституційно-правового регулювання зовнішньоекономічної діяльності вітчизняних підприємств в Україні є також реалізація державою регіональної політики розвитку транскордонних та міжрегіональних економічних зв'язків на основі виробничої кооперації та інтеграції, створення відповідних промислово-фінансових груп, інших сучасних форм господарювання. Основи концептуального та організаційного забезпечення транскордонного співробітництва сформульовані у Європейській рамковій конвенції і Законі України «Про транскордонне співробітництво» [0]. Протягом останніх років в результаті реалізації державою регіональної політики розвитку транскордонних та міжрегіональних економічних зв'язків вітчизняні промислові підприємства, що здійснюють зовнішньоекономічну діяльність та функціонують у прикордонних областях, взаємодіють з іноземними контрагентами, щорічно забезпечуючи зростання економіки у регіонах на 6–8 %. Разом з тим, на інституційно-правове забезпечення зовнішньоекономічної діяльності промислових підприємств впливає сукупність негативних факторів, що гальмують розвиток українських підприємств з іноземними партнерами, серед яких: низький рівень економічного розвитку вітчизняних підприємств; відмінності адміністративно-територіального устрою між країнами; незавершене та неадаптоване до європейських норм і стандартів національне нор-

мативно-правове забезпечення у сфері співпраці з іноземними країнами; несформована система державної підтримки співробітництва з іноземними країнами; обмеженість фінансових ресурсів місцевих та регіональних бюджетів; недостатня участь у міжнародних програмах розвитку; низька поінформованість про основні результати діяльності суб'єктів ЗЕД [9].

Недосконалість нормативних актів негативно впливає на розвиток зовнішньоекономічних відносин вітчизняних підприємств, призводить до безконтрольного вивезення ресурсів і продажу їх на світовому ринку за демпінговими цінами. Безконтрольність та відсутність чіткого валютного регулювання з боку держави призвели до масового відтоку валюти за кордон, на що неодноразово зверталася увага провідних фахівців, керівників держави. Неналежне регулювання зазначених та інших відносин, безумовно, негативно впливає на стан організації та здійснення зовнішньоекономічної діяльності підприємств, що, в свою чергу, негативно відображається на авторитеті нашої держави у зовнішньоекономічних відносинах з іншими державами, іноземними інвесторами та надходженню іноземних інвестицій до країни [19].

Таким чином, аналіз літературних джерел та власні дослідження дають підстави стверджувати, що серед основних проблем інституційно-правового забезпечення зовнішньоекономічної діяльності промислових підприємств є: потреба у реалізації технологічних змін, забезпечення конкурентних переваг вітчизняної продукції на світовому ринку за рахунок активізації інноваційних процесів підприємств і раціонального використання геополітичного становища України; необхідність критичного переосмислення та удосконалення механізмів побудови господарських взаємовідносин вітчизняних суб'єктів зовнішньоекономічної діяльності з іноземними контрагентами. Через те, удосконалення інституційно-правового середовища зовнішньоекономічної діяльності вітчизняних підприємств має насамперед стосуватися формування національних, регіональних і місцевих стратегій та програм.

Національна стратегія інституційно-правового забезпечення ЗЕД промислових підприємств може полягати у встановленні нової місії, пріоритетів, механізмів та інструментів державної політики, а також формування механізмів прийняття управлінських рішень органами державного управління нижчих рівнів із урахуванням особливостей соціально-економічного розвитку територій, ефективності функціонування і структурних характеристик бізнес-середовища, ре-

сурсного та науково-дослідного, інвестиційного потенціалу підприємств різних галузей тощо.

Структурні елементи національної стратегії можливо визначити за допомогою напрямів підприємницького сектора – фінансово-ресурсного, інтелектуально-кадрового, інвестиційно-інноваційного, науково-технічного, технологічного, зовнішньоекономічного забезпечення. Водночас раціональне поєднання державної політики розвитку вказаних сфер підприємницького сектора забезпечить результативність зовнішньоекономічної діяльності підприємств України. Реалізація заходів інституційно-правового забезпечення зовнішньоекономічної діяльності підприємств на місцевому рівні може здійснюватися у відповідності до коротко- і середньострокових регіональних програм підтримки малого і середнього підприємництва [21].

Разом з тим, серед основних заходів, на які варто звертати увагу в процесі регулювання зовнішньоекономічної діяльності підприємств, є покращення таких індикаторів, як частка валових капітальних інвестицій, спрямованих на реалізацію інноваційних проєктів і програм, в обсязі реалізованої продукції, а також загальних інвестицій; вартість основних засобів; показники темпів зростання інвестицій тощо. Тобто мова йде про досягнення динаміки і якості економічного зростання підприємств та стратегічних пріоритетів економічного розвитку і збалансованості ринкових зв'язків.

При цьому важливо чітко визначити стратегію та методологію реалізації ЗЕД підприємств, здійснити науково-аналітичне обґрунтування і контроль за досягненням цільових орієнтирів зовнішньоекономічної політики держави у підприємницькому середовищі та виконанням перспективних програм, оцінювання ефективності стратегій. Після визначення стратегічних орієнтирів та обрання програмних заходів подальше удосконалення інституційно-правового забезпечення зовнішньоекономічної діяльності доцільно спрямувати на покращення ресурсного та інфраструктурного забезпечення ЗЕД промислових підприємств. Для цього потрібно прийняти низку нових цільових та удосконалити положення окремо діючих нормативно-правових актів у сфері зовнішньоекономічної діяльності.

Водночас невід'ємною складовою регулювання зовнішньоекономічної діяльності промислових підприємств є митна політика держави, яка, передусім, виконує функцію захисту внутрішнього ринку та безпеки держави. Однак в Україні відсутня стабільність

національного митного законодавства, що не дає змоги суб'єктам ЗЕД ефективно спланувати реалізацію економічних інтересів у сфері світогосподарських зв'язків. Митний кодекс повинен бути стабільним правовим інструментом з одночасним оперативним реагуванням на зміни у внутрішній та зовнішньоекономічній ситуації, але при їх внесенні має бути певна послідовність.

Українські підприємства, що стали на шлях лібералізації зовнішніх економічних зв'язків та побудови відкритої економічної системи, постійно відчуватимуть зростаючий вплив тенденцій світового розвитку на свої внутрішні господарські процеси.

Отже, аналіз проведених досліджень показує, що врахування проблем інституційно-правового забезпечення зовнішньоекономічної діяльності вимагає постійного поглиблення теоретичних і методико-прикладних положень з аргументації прийняття управлінських рішень щодо розвитку ЗЕД з метою зниження їх суб'єктивізму і збалансування економічних та соціальних інтересів вітчизняних промислових підприємств. Тому, однією з важливих умов успішної й ефективної зовнішньоекономічної діяльності українських підприємств є створення правової бази, яка відповідає б потребам часу та міжнародним актам.

Разом з тим, перспективи подальших досліджень автора полягають у формуванні науково-практичних рекомендацій щодо удосконалення системи державного регулювання зовнішньоекономічної діяльності вітчизняних підприємств з урахуванням існуючих соціально-економічних умов, галузевої приналежності підприємств, територіального розташування, видів економічної діяльності, наявності ресурсів та впливу факторів на здійснення зовнішньоекономічної діяльності.

9.3. Перспективи виходу промислових підприємств на зовнішні ринки в умовах євроінтеграційних процесів

В умовах поглиблення євроінтеграційних процесів головним викликом для національних підприємств є недостатній рівень конкурентоспроможності виробленої продукції. Крім того, активізація зовнішньоекономічної діяльності не можлива без вирішення проблеми відповідності виробленої ними продукції стандартам та вимогам, які діють в країнах-членах ЄС. Інтеграція в Європейський Союз для окремих вітчизняних товаровиробників пов'язана із вирі-

шенням низки питань щодо виходу на євроринок із власними товарами з одного боку, та необхідністю протидії витісненню їх із внутрішнього ринку міжнародними, більш потужними підприємствами. Разом з тим, вітчизняні товаровиробники володіють певними резервами для підвищення конкурентоспроможності виробництва. Проте, активізація зовнішньоекономічної діяльності вітчизняних підприємств неможлива без вирішення низки організаційно-економічних проблем, а саме: прискореного оновлення виробничих фондів; запровадження нових технологій виробництва; підвищення конкурентоспроможності виробленої продукції із доведенням її якості до стандартів і вимог ЄС; підвищення наукоємності та зниження матеріало- та енергоємності вітчизняного виробництва тощо. Для трансформаційної економіки важливим залишається створення умов для прискореного переходу національного виробництва до вимог ЄС та отримання європейських сертифікатів на товари, які виробляються в Україні; широке застосування сучасних досягнень маркетингу і менеджменту на підприємствах з ухилом на використання прогресивних технологій просування товарів на зовнішні ринки; державна підтримка та стимулювання зовнішньоекономічної діяльності підприємства; створення єдиної державної мережі зовнішньоекономічної інформації тощо [7].

Участь у міжнародному поділі праці дає змогу досягати підприємствам визначеної економічної мети за менших витрат виробничих ресурсів. Доведено, що міжнародний обмін товарами (послугами) може бути вигідний всім учасникам зовнішніх економічних зв'язків за умови оптимального збалансування структури експорту й імпорту. Досі не розкритою для нових умов господарювання залишається проблема визначення оптимальних критеріїв аналізу ЗЕД, який би дозволив підприємствам-суб'єктам ЗЕД в залежності від спеціалізації, наявного власного ресурсного потенціалу і зайнятих позицій на внутрішньому (або зовнішньому) ринку оцінити її ефективність та вибрати стратегію активізації міжнародних взаємовідносин.

Завданням аналізу економічної ефективності ЗЕД є оцінка використання активів, доходів та витрат за звітний період, виявлення чинників, які негативно або позитивно вплинули на кінцеві фінансові результати та можливі напрями активізації діяльності підприємства. Природно, що дослідження механізму активізації ЗЕД національного підприємства в умовах євроінтеграції економічної системи, стає проблематичним без аналізу її ефективності.

Для побудови ефективної зовнішньоекономічної стратегії підприємства необхідна послідовна реалізація декількох етапів:

- по-перше, аналіз й оцінка зовнішньоекономічного потенціалу підприємства, у тому числі товарів за ступенем конкурентоздатності для виявлення їхньої зовнішньоекономічної спеціалізації;
- по-друге, аналіз й оцінка стану світових ринків, світової кон'юнктури з урахуванням зовнішньоекономічної спеціалізації підприємства;
- по-третє, визначення джерел, методів і засобів реалізації обраної зовнішньоекономічної стратегії підприємства.

Це саме ті три основних кроки, які треба зробити для розробки комплексної програми розвитку зовнішньоекономічної діяльності підприємства. У комплексній програмі на основі детального аналізу ситуації визначаються довгострокова стратегія розвитку підприємства, ресурсне та інше забезпечення; заходи стосовно ефективного використання наявного потенціалу й конкурентних переваг для залучення іноземних інвестицій.

Для ефективної зовнішньоекономічної діяльності підприємства необхідна стратегія, заснована не тільки на створенні й розвитку експорто-орієнтованого виробництва та розвитку імпортозамінюючого виробництва, яке в майбутньому зможе набрати експортного значення.

Зовнішньоекономічна діяльність промислових підприємств протягом останніх років динамічно розвивалася. Рік у рік збільшується експорт продукції підприємницьких структур. Експорт в основному складається з продукції металургійної, хімічної, паливно-енергетичної й машинобудівної промисловості. Разом з тим доля експорту продукції високого ступеня обробки залишається невисокою. Зростання експорту пов'язане, головним чином, з поставками сировинних товарів. Доводиться констатувати той факт, що товарна структура експорту продукції українських промислових підприємств залишається ще незадовільною. Сировинна спрямованість експорту з точністю відображає експортну спеціалізацію України в цілому.

SWOT-аналіз є досить універсальним аналітичним інструментом, що дозволяє виявити все різноманіття факторів, які впливають на зовнішньоекономічну діяльність [24].

Категорія «ефективність зовнішньоекономічної діяльності» набуває в процесі поглиблення інтеграції особливої актуальності серед економічних категорій, які характеризують стан та розвиток

міжнародних економічних відносин та зовнішньої торгівлі підприємства. Економічна ефективність ЗЕД, зокрема, розглядається в теорії і практиці на різних рівнях: глобальному, національному, регіональному, галузевому і первинної ланки (підприємства-суб'єкта ЗЕД). В умовах поглиблення євроінтеграційних процесів і реалізації нової національної економічної політики, спрямованої на проведення радикальних реформ в суспільно-виробничому комплексі, особливу увагу доцільно приділити завданням вдосконалення організаційно-економічних механізмів активізації ЗЕД окремих підприємств. Вплив держави на забезпечення ефективності ЗЕД повинен бути спрямований на виробничі процеси, які відбуваються на підприємстві. Визначальною умовою ефективного функціонування підприємства, основним видом діяльності якого є експорт або імпорт товарів, та забезпечення його конкурентоспроможності на зовнішніх ринках є запровадження адекватної системи оцінки результатів як ЗЕД загалом, так і експортно-імпортних операцій зокрема.

Загальновизнаний методологічний підхід визначення сутності економічної ефективності базується на розгляді ефективності як результативності. Такий погляд на економічну ефективність сформувався класичною економічною школою і широко застосовується сучасною економічною теорією в процесі теоретичних та практичних досліджень. Прикладами такого формулювання ефективності діяльності можуть бути такі характеристики: під економічною ефективністю функціонування економічних систем прийнято розуміти «результативність їх функціонування» [18, с. 11]; ефективність національної економіки зазвичай пов'язують з її метою і розуміють як «результативність, повноту досягнення мети» [27, с. 81; 35, с. 79].

В сучасному тлумаченні категорія «економічної ефективності» С.Л. Благодетелева-Вовк характеризує як рівень фактичного досягнення результату за існуючих факторів виробництва і технологій [5, с. 5]. Автор розглядає зміст поняття «економічної ефективності» як результат, отриманий внаслідок проведення господарської діяльності промисловим підприємством. Разом з тим, практичний досвід засвідчує, що результат господарської діяльності може бути як позитивним, так і негативним. Тому, на думку автора, категорія ефективності повинна характеризуватися не тільки рівнем витрат на отримання позитивного результату, але і рівнем витрат при отриманні негативного результату.

В умовах євроінтеграції національної економіки, а також наявних структурних зрушень між її ланками і підсистемами, ви-

никала необхідність вдосконалення інструментарію економічної оцінки результатів ЗЕД підприємства. У зв'язку з цим, методи визначення та оцінки ефективності ЗЕД підприємства, які існували раніше, неможливо застосовувати у повному обсязі в сучасних умовах. Перш за все це пов'язано з тим, що підприємства отримали можливість самостійного виходу на зовнішні ринки. Сучасний стан розвитку національної економічної системи і активізація ЗЕД підприємств потребує вдосконалення та конкретизації методики оцінки зовнішньоекономічної діяльності, в якій необхідно аналізувати не тільки сам процес зовнішньої торгівлі, а й чинники зовнішнього і внутрішнього середовища, які мають визначений вплив на ЗЕД держави та окремого підприємства [2].

Науковий аналіз ЗЕД підприємства є частиною загально-теоретичного економічного аналізу, який вивчає економічні явища та процеси на підприємстві. Його можна назвати функцією управління, яка забезпечує науковість прийняття рішень в сфері зовнішньоекономічних зв'язків [7].

Аналіз ЗЕД підприємства в умовах поглиблення євроінтеграційних процесів передбачає застосування набору різноманітних методів та засобів і базується на певних теоретичних принципах та методологічних підходах. Метод економічного аналізу ЗЕД підприємства передбачає системне, комплексне вивчення, обчислення та узагальнення впливу чинників на результати його ЗЕД шляхом обробки спеціальними способами системи джерел інформації і переслідує основну мету – це підвищення ефективності зовнішньоекономічних зв'язків. Використання методу аналізу ЗЕД проявляється через певні методики аналітичних досліджень.

Стан конкурентного середовища промислових підприємств постійно міняється. Тому найважливіше завдання формування стратегії промислового підприємства в забезпеченні його ефективної адаптації до будь-яких змін зовнішнього середовища. У зв'язку із цим доцільно проводити збір, моніторинг і стратегічний аналіз відповідної інформації.

В умовах ринкової економіки кожне підприємство самостійно приймає рішення щодо вибору діяльності, зокрема зовнішньоекономічної. Від цього залежить майбутнє підприємства, тому здійснення ЗЕД має бути результативним та ефективним. Але складність стандартизації процесів здійснення ЗЕД підприємства, відсутність повної інформації щодо зовнішнього середовища, обмеженість ресурсів визначають об'єктивну необхідність управління ЗЕД підпри-

емства. Нестандартність процесів управління передбачає формування відповідного механізму управління, який дозволить ефективно впливати на діяльність об'єкту управління з метою досягнення цілей підприємства при здійсненні ЗЕД.

Основна мета розробки стратегії ЗЕД промислових підприємств – це створення перспективної унікальної й життєздатної позиції, що передбачає готовність до змін у зовнішньоекономічній сфері й швидке створення конкурентних переваг. Головним завданням стратегії ЗЕД промислового підприємства є найбільш оптимальний розподіл ресурсів на основі вибору пріоритетних видів діяльності підприємства для здійснення діяльності на зовнішніх ринках в умовах євроінтеграційних процесів, а також досягнення довгострокових зовнішньоекономічних цілей підприємства, які можуть корегуватися в ході реалізації довгострокової державної стратегії розвитку ЗЕД.

Список використаних джерел

1. Про транскордонне співробітництво [Електронний ресурс] : закон України : принята ВРУ 24.06.2004 № 1861-IV. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1861-15>
2. Алексеева Т. І. Організаційно-економічний механізм забезпечення ЗЕД підприємства / Т. І. Алексеева // Вісник НТУ «ХП», 2013. – № 7 (981). – С. 3–9.
3. Ансофф И. Новая корпоративная стратегия / И. Ансофф. – Санкт-Петербург : Питер, 1965. – 410 с.
4. Ансофф И. Стратегическое управление / И. Ансофф ; пер. с англ. – Москва : Экономика, 1989. – 583 с.
5. Благодетеєлева-Вовк С. Л. Система оцінки економічної ефективності діяльності промислових підприємств на основі застосування критерію якості (на прикладі машинобудування) : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.06.01 – економіка підприємств і організація виробництва / С. Л. Благодетеєлева-Вовк ; Терноп. акад. нар. господарства. – Тернопіль, 1999. – 19 с.
6. Борисова Л. П. Позиционирование Украины на рынке товаров и услуг в восточном партнерстве / Л. П. Борисова // Бізнес-інформ. – 2012. – № 3. – С. 78–82.
7. Геєць В. М. Пріоритети національного економічного розвитку в контексті глобалізаційних викликів : монографія : у 2 ч. / за ред. В. М. Геєця, А. А. Мазаракі. – Київ : КНТЕУ, 2008. – Ч. 2. – 273 с.

8. Голикова В. Д. Оценка эффективности деятельности кампании на товарных рынках / В. Д. Голикова. – Москва : Вильямс, 2000. – 502 с.

9. Державна підтримка Українського експорту [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrexport.gov.ua>

10. Дідковська Л. Г. Історія вчень менеджменту / Л. Г. Дідковська, П. Л. Гордієнко. – Київ : Алерта, 2008. – 477 с.

11. Зуб А. Т. Стратегический менеджмент: теория и практика / А. Т. Зуб. – Москва : Аспект Пресс, 2002. – 415 с.

12. Карлоф Б. Деловая стратегия. Концепция содержание, символы / Б. Карлоф. – Москва : Олимп-Бизнес, 2005. – 512 с.

13. Кукушкин С. Н. Планирование деятельности на предприятии / С. Н. Кукушкин, В. Я. Поздняков, Е. С. Васильева. – Москва : Юрайт, 2013. – 350 с.

14. Левитт Т. М. Маркетинговая миопония / Т. М. Левитт // Классика маркетинга : сб. работ, оказавших наибольшее влияние на маркетинг / сост. Б. М. Энис, К. Т. Кокс, М. П. Моква ; пер. с англ. Т. Виноградова. – Санкт-Петербург : Питер, 2001. – С. 11–34.

15. Зовнішньоторговельні аспекти конкурентної політики України у умовах СОТ : монографія / А. А. Мазаракі, В. В. Юхименко, О. П. Гребельник, Т. М. Мельник [та ін.] ; за заг. ред. А. А. Мазаракі. – Київ : КНТЕУ, 2008. – 309 с.

16. Структурна переорієнтація зовнішньої торгівлі у системі факторів економічного зростання : монографія / А. А. Мазаракі, Т. М. Мельник, В. В. Юхименко та ін. ; за заг. ред. А. А. Мазаракі. – Київ : КНТЕУ, 2011. – 652 с.

17. Минцберг Г. Стратегический процес / Г. Минцберг, Б. Альстрэнд, Дж. Лэмпел ; пер. с англ. ; под. ред. Ю. Н. Каптуревского. – Санкт-Петербург : Питер, 2001. – 688 с.

18. Миролюбова Т. В. Совершенствование внешнеэкономической деятельности предприятий в условиях рыночной экономики : автореф. дис. на соиск. учен. степени канд. экон. наук : спец. 08.00.05 – «Экономика и управление народным хозяйством» / Т. В. Миролюбова. – Екатеринбург, 1992. – 29 с.

19. Нагорна І. Транскордонне співробітництво як напрямок євроінтеграційних процесів в Україні / І. Нагорна // Теоретичні та прикладні питання державотворення. – Київ, 2007. – Вип. 2. – С. 6–10.

20. Омае К. Мышление стратега: искусство бизнеса пояпонски / К. Омае ; пер. с англ. – Москва : Альпина Бизнес Букс, 2007. – 215 с.

21. Омельченко А. Шляхи вдосконалення та розвитку законодавства України про зовнішньоекономічну діяльність / А. Омельченко // Право України. – 2011. – № 6. – С. 23–29.

22. Портер М. Конкурентное преимущество: Как достичь высокого результата и обеспечить его устойчивость / М. Портер; пер. с англ. – Москва : Альпина Бизнес Букс, 2005. – 715 с.

23. Портер М. Конкурентные стратегии / М. Портер. – Москва : Логос, 2004. – 588с.

24. Саусиева Т. Б. Стратегия развития внешнеэкономической деятельности – основа стабилизации экономики России / Т. Б. Саусиева // Внешнеэкономический бюллетень. – 2005. – № 3. – С. 22–27.

25. Сталінська О. В. Реалізація принципів сталого розвитку в стратегічному управлінні підприємством : монографія / О. В. Сталінська ; НАН України, Ін-т економіки промисловості. – Донецьк, 2012. – 320 с.

26. Собкевич О. В. Щодо реалізації потенціалу машинобудівної галузі у стратегії імпортозаміщення. Аналітична записка [Електронний ресурс] / О. В. Собкевич, Є. В. Белашов. – Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua/articles/1110/>

27. Терехов Є. М. Економічні аспекти зовнішньої політики України в сучасних умовах глобального світу / Є. М. Терехов // Механізм регулювання економіки. – 2010. – № 3. – Т. 2. – С. 79–83.

28. Томпсон А. Стратегический менеджмент: концепции и ситуации для анализа / А. Томпсон, Дж. Стрикленд ; пер. с англ. – 12-е изд. – Москва : Вильямс, 2002. – 364 с.

29. Туленков М. В. Сучасні теорії менеджменту / М. В. Туленков. – Київ : Каравелла, 2007. – 304 с.

30. Хвесик Ю. М. Генезис сутності економічної стратегії та методології її формування [Електронний ресурс] / Ю. М. Хвесик. – Режим доступу: <http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/5888/04-Hvesik.pdf?sequence=1>

31. Шершньова З. Є. Стратегічне управління / З. Є. Шершньова. – Київ : КНЕУ, 2004. – 699 с.

32. Chandler A.D. Strategy and Structure: A Chapter in the History of America Industrial Enterprise / A. D. Chandler. – New York : Beard Books, 2003. – 480 p.

33. Mintzberg H. The Rise and Fall the Strategic Planning / H. Mintzberg. – N. Y. : The Free Press, 1994. – 460 p.

34. Mintzberg H. The strategy process. Concepts, Contexts, Cases / H. Mintzberg, J. Quinn. Upper Saddle River: Pearson Education, 2003. – 489 p.

35. National science and technology industrial park of China / Инновации. – 2002. – № 7. – P. 79–82.

Розділ 10.

РОЗРОБКА СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

10.1. Формування структури інституційного забезпечення в управлінні людським капіталом

Еволюція розвитку людського капіталу обумовлює зміни в його інституційному забезпеченні. Активний розвиток інформаційних технологій, нових підходів в організації праці, розвиток інноваційної економіки, ринкових відносин сприяють розвитку не тільки інститутів виробничого і ринкового простору, а і соціально-економічної інфраструктури, підтримки якості життя населення. Інституційне середовище – де, власне, відбувається інституційне забезпечення умов людського розвитку – визначає як формальні й неформальні правила поведінки та взаємодії суб'єктів економічного та суспільного процесів на макро-, мезо- та на мікрорівнях [4, с. 4], спрямовані на: створення умов для максимального і повного задоволення матеріальних та духовних потреб людини, розширення її можливостей щодо тривалого і здорового життя, отримання належного рівня освіти та заробітної плати, що забезпечують гідне буття. Серед акторів інституційного середовища можна відокремити виробничі інститути, громадські інститути, приватні асоціації, освітні інститути тощо. Кожен з акторів інституційного середовища має свої цільові функції. Серед них можна виокремити такі основні – стимулювання до:

- ефективної виробничої діяльності, випуску конкурентоспроможної продукції;
- розвитку особистості та цільових груп населення;
- розвитку інфраструктури території;
- розвитку територіальної громади;
- покращання рівня якості життя населення.

Управління людським капіталом припускає наявність процесів його формування, використання та розвитку, які відбуваються на таких рівнях управління: індивід, цільові групи населення, домогосподарства, підприємці, підприємство, регіон, територіальна громада, держава.

Інституційне забезпечення в управлінні людським капіталом базується на розвинутих інститутах економіки знань. Серед них:

- окремі індивіди, цільові групи, домогосподарства, які характеризують людський капітал на індивідуальному рівні управління;
- роботодавці у формі підприємців та підприємств, що характеризують людський капітал на мікрорівні;
- регіональні інститути, територіальні громади, громадські організації, що характеризують людський капітал на мезорівні;
- держава та громадські організації, які беруть участь у процесах управління людським капіталом на макрорівні.

Формування людського капіталу на індивідуальному рівні відбувається завдяки як самій людині, так і цільовим групам і домогосподарствам, які мають за мету підтримати людський капітал своїх членів на необхідному рівні для нормального існування в суспільстві, інвестуючи у загальне та професійне навчання, культурний розвиток, здоров'я, формуючи і розвиваючи індивідуальний людський капітал з метою ефективного використання його в процесі трудової діяльності.

Роботодавці як суб'єкти економічних відносин, що безпосередньо беруть участь у процесах управління людським капіталом на мікрорівні, можуть мати двохаспектну характеристику.

По-перше, вони є споживачами людського капіталу, оскільки залучають до трудової діяльності найманих працівників з метою використання їх компетенцій у процесі виробництва продукції, робіт, послуг.

По-друге, вони формують та розвивають людський капітал шляхом збільшення нових ключових компетенцій, тобто тих професійних та особистих якостей, які необхідні працівнику для займання конкретної посади. Формами розвитку персоналу є підвищення рівня володіння у працівників компетенцій, якими вони вже володіють, на основі підготовки та перепідготовки кадрів, підвищення кваліфікації та професійного досвіду.

Держава та громадські організації забезпечують формування та розвиток людського капіталу населення шляхом фінансування освіти, охорони здоров'я, культурного розвитку, захисту інте-

ресів та прав людини. Початкове формування людського капіталу відбувається завдяки первинній освіті, яка передусім є інтелектуальною складовою людського капіталу та в подальшому сприяє якості сприйняття нових знань, умінь та навичок завдяки професійно-технічній та вищій освіті. Крім того, на макрорівні відбувається формування нових вимог до людського капіталу, що стає поштовхом до сталого підвищення рівня знань, умінь, навичок та поведінкових характеристик як окремих індивідів шляхом самостійного розвитку своїх професійних та особистісних якостей, так і підприємства, яке має постійно підвищувати рівень людського капіталу своїх працівників для ефективного функціонування в ринкових умовах.

Формування людського капіталу в сучасних умовах потребує безперервного оновлення знань, умінь та навичок, що обумовлено швидкою зміною техніки й технології. Такий процес має відбуватися кожні чотири–п'ять років для забезпечення ефективного функціонування суб'єктів економічної діяльності, а в деяких провідних галузях економіки такі зміни мають бути кожні два–три роки [8]. Це обумовлює появу основного інструменту в механізмі управління людським капіталом як на індивідуальному рівні, так і на рівнях підприємства і держави. Таким інструментом є інвестування в людину на всіх рівнях управління людським капіталом, яке поєднує всі види витрат, що можуть бути оцінені в грошовій чи іншій формі і мають доцільний характер, тобто сприяють росту продуктивності праці людини і підвищенню доходів. У порівнянні з інвестиціями в інші форми капіталу, інвестиції в людський капітал є найбільш вигідними з погляду як окремої людини, так і всього суспільства в цілому, оскільки забезпечують досить значний за обсягом, тривалий за часом та інтегральний за характером економічний і соціальний ефекти [9, с. 48–56].

Формування людського капіталу відбувається впродовж тривалого періоду виховання та навчання людини до початку трудової діяльності. Однак, у процесі трудової діяльності індивіда його людський капітал не тільки не зменшується, але й зростає шляхом надбання практичного досвіду, професійних навичок, знань, умінь. Це стає можливим завдяки інвестиціям у загальну та професійну освіту, культурний розвиток, здоров'я та відпочинок, пошук та отримання важливої інформації, мобільність. Джерелом інвестицій у такому випадку є індивідуальні доходи людини, доходи домогосподарств, підприємств, держави та громадських організацій, які спрямовуються на формування та розвиток особистісних та професійних якостей індивіда.

В умовах постійно зростаючих потреб споживачів та швидкої зміни техніки та технологій виробництва продукту вимоги до персоналу постійно підвищуються, що спонукає підприємства інвестувати фінансові ресурси в професійний розвиток своїх працівників, тобто в розвиток індивідуального людського капіталу. Інвестування є важливою передумовою формування людського капіталу, однак його розвиток відбувається як у процесі первісних вкладень, так і подальшого інвестування в процесі практичної діяльності людини. Тобто розвитком людського капіталу є процес створення виробничих здібностей за допомогою інвестицій у специфічні процеси трудової діяльності.

Одне з джерел інвестицій у людський капітал забезпечує система стимулювання трудової діяльності працівника. В сучасних умовах переважною формою матеріального стимулювання є оплата праці, яка саме формує індивідуальні інвестиції в людський капітал. Індивідуальне матеріальне стимулювання виступає у відносинах виробництва як частина продукту для особистого споживання і забезпечується залежністю між кількістю та якістю праці й отриманим продуктом. Саме якість праці забезпечується належним рівнем володіння компетенціями працівником або належним рівнем людського капіталу.

На сучасному етапі розвитку економіки України особливого значення здобуло моральне стимулювання праці, яке є особливим соціально-психологічним явищем, спроможним задовольнити потребу людини у суспільному визнанні. Існує безліч методів впливу на мотивацію праці учасників виробництва як у закордонному, так і у вітчизняному досвіді використання морального стимулювання [11, с. 28].

На макроекономічному рівні управління людським капіталом джерелами інвестицій можуть бути як держава, так і недержавні суспільні фонди й організації, міжнародні фонди й організації, регіони, освітні заклади тощо. Держава застосовує як примусові заходи, так і заходи стимулювання, спрямовані на збільшення людського капіталу нації. До примусових належать такі: обов'язкова для всіх формальна шкільна освіта у встановленому обсязі, обов'язкова медична профілактика тощо. Однак основними заходами, що впливають на спрямування інвестицій, є заходи стимулювання. Уряд використовує два дієвих способи для використання приватних інвестицій у людський капітал. Цей вплив здійснюється за допомогою економічних ринкових заходів. По-перше, через систему

податків і субсидій держава впливає на доходи суб'єктів, що здійснюють такі інвестиції. По-друге, уряд має можливість регулювати кількість ресурсів, що саме використовуються для інвестування людського капіталу [12].

На рис. 10.1 представлено напрями впливу нормативно-правового забезпечення людського розвитку.

Для ефективного управління необхідною умовою має стати не кожний процес окремо, тобто формування, використання, або розвиток, а їх сукупність та інституційне забезпечення, котре є кругообігом людського капіталу та має завершений характер: інвестування, формування, використання, нагромадження, якісне відтворення і реінвестування. Це стає можливим за участі всіх рівнів управління: індивідуального, мікроекономічного та макроекономічного.

Активний розвиток економіки знань, що базується на новій парадигмі господарювання, в якій знання стали головним фактором виробництва та є специфічним товаром вимагає активних змін в інституційному забезпеченні. Нові інститути повинні охоплювати освіту, ринок праці та розвиток людського капіталу. Такі інститути повинні бути націлені на розвиток людини як окремого індивіда та члена колективу, який має визначені цілі та діяльність для їх досягнення.

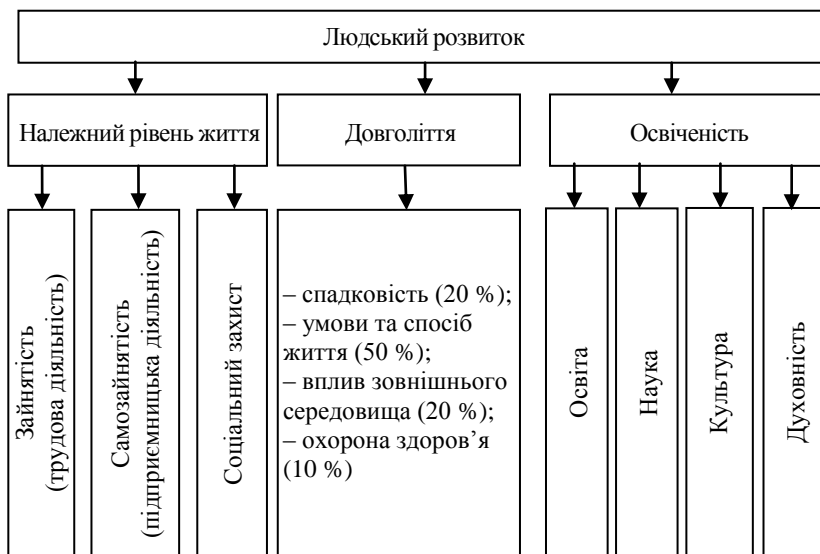


Рис. 10.1. Напрями впливу нормативно-правового забезпечення людського розвитку

Інституційне забезпечення – це створення необхідних інституційних умов, що охоплює формальні й неформальні інститути, упорядкування відносин, які виникають у цій сфері. Інституційне забезпечення має структуроформуючу функцію та розглядається у мікро- (індивідуальне та організаційне), мезо- (галузі та регіони) та макроекономічному (держава) вимірах. Економіка знань передбачає формування нової виробничої та економічної свободи, яка обумовлює активний розвиток інститутів підприємництва. Крім того, активно розвиваються неформальні інститути безперервного навчання, освіти, культури. Якщо формальні інститути створює держава, то неформальні – це «продукт» суспільства, який залежить від рівня його культурного розвитку, згуртованості, якості співвідношення колективізму та індивідуалізму. Нові технологічні можливості дозволяють говорити про формування віртуальних неформальних інститутів онлайн-спільнот. Базовими інституційними складовими економіки знань можна вважати такі галузі: наука; освіта; сучасне виробництво; науково-технічна діяльність; підприємництво; соціальний капітал; людський капітал.

В інституційному забезпеченні збільшується «частка» інститутів у таких сферах: проведення НДДКР; організація та здійснення інноваційної діяльності; комерціалізація розробок та інновацій; науково-технічне співробітництво, кооперація у розробці та впровадженні інновацій; захист прав на інтелектуальну власність; державне регулювання науково-технічної діяльності і управління інноваційним розвитком; інформаційний обмін; трансфер технологій, зокрема між державою і бізнесом. Можна також свідчити про те, що активно розвиваються громадські організації, зокрема творчі, професійні об'єднання, територіальні громади тощо. Як приклад, можна навести розвиток інститутів інформаційної сфери економіки. Серед інститутів, заснованих на знаннях, можна відокремити нові, такі як інститути розвитку та підтримки медіа, проектування, різноманітних сервісів, підтримки аутсорсингу. Економіка знань та безпосередньо людський капітал може розвиватись не тільки в умовах появи та розвитку нових знань, а й в умовах, які дозволяють розвиватись цим процесам.

За тлумаченням Д. Норта, інституційне середовище впливає на ідеологію, формує систему переконань, обумовлює ту чи іншу поведінку економічних агентів, створює стимули для них. В контексті розвитку людського капіталу можна додати, що досконале інституційне забезпечення дозволяє забезпечити потреби роз-

витку окремого індивіду та колективів людей, що призводить до позитивних зрушень в розвитку людського капіталу на всіх економічних рівнях. Значення інституцій та їх вплив на розвиток людського капіталу можна звести до наступного [17]:

- інститути формалізують діяльність індивідів та їх колективів, формують орієнтир змін в розвитку економічних агентів та трудових ресурсів;

- завдання інститутів – створювати належні умови для розвитку людського капіталу;

- інститути сприяють покращенню рівня якості життя населення, інноваційному розвитку людського капіталу;

- інституції формують офіційні та неофіційні правила, механізми спостереження і примушення до їх дотримання для регуляції розвитку людського капіталу;

- інститути визначають правила взаємодії індивідів та колективів;

- інститути повинні підтримувати збалансованість розвитку людського капіталу.

Неоінституціональна теорія, що розвивається багатьма науковцями, полягає в тому, що інститути задають систему стимулів (як позитивних, так і негативних), спрямовуючи діяльність людей у певному руслі. Тим самим вони зменшують невизначеність і роблять соціальне середовище передбачуванішим. Коли люди вірять у надійність і справедливість законів, договорів і прав власності, вони утримуються від спроб шахрайства, крадіжок, обману. У такий спосіб інститути виконують свою головну функцію – економії трансакційних витрат. Розвиток людського капіталу також можна розглядати в призмі трьох головних інституційних елементів [17]:

- неформальні обмеження (традиції, звичаї, різного роду соціальні умовності);

- формальні правила (конституції, закони, судові прецеденти, адміністративні акти);

- механізми примусу, що забезпечують дотримання правил (суди, поліція тощо).

Неформальні інститути активно розвиваються в умовах інформаційної економіки, особливо, якщо враховувати віртуальні громадські утворення.

Формальні інститути і механізми їх захисту формуються зусиллями держави. Серед різноманітних інститутів, які впливають

на розвиток людського капіталу доцільно відокремити ідеологічні, політичні, правові, економічні та соціальні інститути.

Інституційні трактування на рівні підприємства розвиваються в трьох напрямках: економії транзакційних витрат при генеруванні, обміні використання знань; створенні переваг спільної діяльності при урахуванні вкладу учасників у вигляді знань; створення кращих можливостей для передбачення змін, пов'язаних зі знаннями, та забезпечення кращого захисту специфічних знанневих й інформаційних ресурсів, запровадження нової організаційної культури.

На рівні регіону: створення переваг регіональної кластерної діяльності при урахуванні вкладу учасників у вигляді знань; створення кращих можливостей розвитку регіону з врахуванням знанневих ресурсів регіону.

Аналогічно розвиваються інституційні трактування на рівні країни як учасника транснаціональних процесів обміну знань та формування синергетичної економічної системи.

На рис. 10.2 представлено основні інститути розвитку людського капіталу. З врахуванням успішної реформи децентралізації, необхідно зупинитись на змінах в інститутах регіонального розвитку. Економічне зростання регіонів та посилення соціальної складової можливе лише шляхом мобілізації зусиль представників бізнесу, управлінської еліти, органів місцевого самоврядування, громадських організацій. На практиці це виглядатиме як встановлення та посилення партнерських відносин між місцевою владою та неурядовими організаціями щодо надання громадських послуг, формування муніципальних фондів розвитку, вкладення державних інвестицій у розвиток соціальної інфраструктури, фінансування освітніх програм, попередження соціального напруження в регіоні із врахуванням специфіки населення. Прикладом такої співпраці може бути досвід розвинених країн (Нідерланди, Німеччина, Франція, Італія), в яких поширена практика сприяння місцевими органами управління формуванню соціально орієнтованої економіки або економіки «третього сектора», пріоритетом якої є надання можливості соціально вразливим групам населення працевлаштовуватися на громадських роботах, що фінансуються органами місцевого самоврядування, бізнесовими структурами та неурядовими інститутами.

Пріоритетним напрямом удосконалення інституційної інфраструктури регіону є залучення європейського досвіду у розвитку профспілок, які мають сприяти підвищенню ефективності допомоги соціально незахищеному населенню з боку громадських орга-

нізацій. Особливо це стосується сфери правового захисту членів профспілки, надання їм безкоштовних юридичних консультацій, здійснення контролю за якістю медичного обслуговування працюючих, нещасними випадками на виробництві, використанням коштів Фонду державного соціального страхування з тимчасової втрати працездатності.

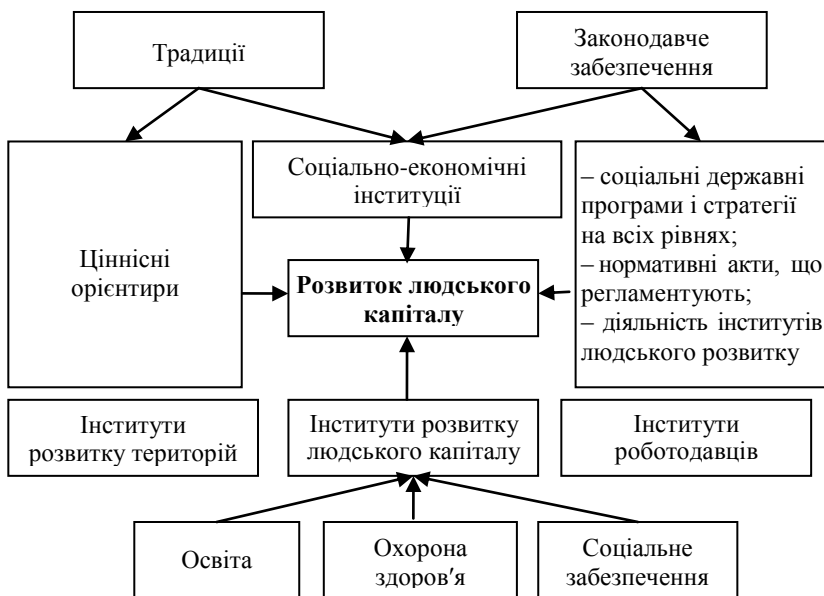


Рис. 10.2. Інститути розвитку людського капіталу

У сфері освіти потрібно вдосконалювати систему формування державного замовлення на підготовку та перепідготовку фахівців відповідно до економічних потреб регіону, покращувати матеріально-технічну базу навчальних закладів, зокрема через співпрацю з бізнес-структурами. Це дало б можливість підвищити освітній потенціал, збільшити показник охоплення дітей освітою у дошкільних навчальних закладах, а також покращити якість загальної, середньої та вищої освіти.

Оновлена регіональна інституційна інфраструктура розвитку людського капіталу, враховуючи регіональні особливості, має сприяти поверненню мігрантів до України, їхньому працевлаштуванню. З цією метою необхідно підвищити рівень легальності та

правового захисту працюючих за кордоном, створити економічні стимули для трудових мігрантів з метою скерування грошових переказів з неофіційних у формальні канали (банки, міжнародні системи переказів коштів та інші), сприяти переорієнтації сфери застосування коштів мігрантів із споживчої на інвестиційну. Окремим заходом можна виділити формування нової філософії ставлення місцевої влади до мігрантів, а саме на рівні кожного регіону, де проблема заробітчанства є відчутною, має бути сформована програма співпраці держави із трудовими мігрантами, починаючи від опіки над їхніми дітьми на період відсутності батьків і закінчуючи створенням дорадчих органів при районних і обласних державних адміністраціях, до складу яких входитимуть заробітчани (або їхні представники) [16].

Ліквідація слабких місць у розвитку людського капіталу на регіональному рівні вимагає розробки пропозицій з врахуванням характерних територіальних відмінностей. Значна частина проблем у сфері інституційного забезпечення розвитку людського капіталу області може бути вирішена в рамках транскордонного співробітництва та євро регіонів, що сприятиме активізації використання зарубіжного досвіду та залучення іноземної допомоги, передусім технічної. На регіональному рівні має бути налагоджений діалог з питань зайнятості та соціальної політики для аналізу шляхів наближення політики та практики, що існує в регіоні, до стандартів ЄС (соціально-громадський діалог, охорона здоров'я та безпека на виробництві, гендерна рівність, трудове законодавство, політика зайнятості, соціальний захист, включаючи питання соціального забезпечення та охоплення соціальними програмами). Приєднання України до Болонського процесу актуалізує суттєве оновлення інституту освіти, передусім вищої школи, а орієнтація на принципи європейської політики конвергенції доходів – інституту соціального захисту та соціального забезпечення. Так, серед головних цілей діяльності місцевих органів влади та громадських організацій акцент повинен бути зроблений на створенні інноваційних моделей соціальних послуг та розвитку стратегії їх адресності.

З метою орієнтації розвитку людського капіталу на забезпечення реалізації цілей структурної модернізації економіки в контексті підвищення її інноваційності і знаннєвості необхідним є [13]:

– проведення системного реформування галузей розвитку людського капіталу в орієнтації на підвищення якості послуг і за-

безпечення відповідності людського капіталу вимогам, що виникають у процесі формування інноваційної економіки;

- створення умов для випереджаючого розвитку сфер і видів діяльності, які забезпечують розвиток людського капіталу, збільшення державних капіталовкладень в ці сфери та розширення джерел їх фінансування;

- посилення дієвості соціальної політики через забезпечення відтворювальної та мотиваційної функції оплати праці, запровадження справедливої та гнучкої системи оподаткування доходів населення, підвищення ефективності соціального захисту, гарантування доступності послуг охорони здоров'я, освіти, культури;

- створення передумов для професійної мобільності та оптимізації професійно-кваліфікаційної структури робочої сили на основі підвищення якості освітніх послуг;

- формування передумов для узгодження вимог інноваційної високотехнологічної економіки із компетентностями працівників різних вікових груп через запровадження системи безперервної освіти;

- прогнозування потреби у висококваліфікованих фахівцях за видами економічної діяльності та у професійно-кваліфікаційному розрізі, виходячи з пріоритетів структурної перебудови національної економіки;

- посилення адаптивності системи освітньо-професійної підготовки фахівців до вимог та кон'юнктури ринку праці на підставі стратегічного прогнозування його освітньо-кваліфікаційних потреб та врахування цілей державної структурної політики;

- налагодження взаємодії владних структур, роботодавців, освітніх закладів у питаннях розвитку та використання трудового капіталу в рамках реалізації стратегії структурної перебудови економіки;

- удосконалення механізму стимулювання створення високотехнологічних робочих місць та інноваційної активності підприємств.

Для розвитку людського капіталу необхідно досягти позитивних зрушень в таких напрямках:

- вдосконалити інституційні основи державної політики підтримки якості життя населення, а також науково-технічної та інноваційної політики;

- подолати роз'єднаність та відособленість серед освітніх та наукових закладів, а також практичної діяльності підприємств та установ;

- сформувати загальнодержавну систему автоматизованого пошуку, збору, накопичення, аналітичної обробки і зберігання, роз-

повсюдження та надання інформації в сфері науково-технологічного та інноваційного розвитку;

– забезпечити створення єдиної технологічної та інформаційної інфраструктури для науки та інноваційного підприємництва в Україні;

– створити інституційні основи ринкового стимулювання інноваційного розвитку;

– вдосконалити систему державного фінансування інноваційних процесів, механізми державного замовлення в науково-технічній сфері, а також моніторингу ефективності фінансування та реалізації наукових та інноваційних проєктів;

– підвищити ефективність функціонування (вільних) економічних зон, розширити мережу технополісів, технопарків та інших інноваційних структур;

– вдосконалити інституційні основи державної політики підтримки розвитку творчих об'єднань населення та територіальних громад.

Окремими напрямками інституційної підтримки розвитку людського капіталу регіону є врахування його особливостей, забезпечення зайнятості та розвитку трудових ресурсів.

В таблиці 10.1 представлена інституційна інфраструктура забезпечення розвитку людського капіталу. Так, наприклад, для сільськогосподарських регіонів важливими є встановлення сприятливого інвестиційного режиму, надання державної підтримки підприємцям, підтримка самостійної зайнятості населення тощо.

Таблиця 10.1

Інфраструктура забезпечення розвитку людського капіталу

Інституційна структура	Функція
<i>Макрорівень</i>	
Державні органи законодавчої і виконавчої та судової влади	Формування правового поля, регулювання та контроль розвитку людського капіталу на рівні держави
Освіта і наука	Підготовка фахівців, координація діяльності освітніх закладів, контроль якості освітніх послуг
Система охорони здоров'я	Підвищення якості життя громадян, збільшення тривалості життя та продовження працездатного віку
Інноваційна структура	Забезпечення інноваційного розвитку країни, ефективного використання людського капіталу
Інформаційні інститути	Інформаційне забезпечення

Продовження таблиці 10.1

Інституційна структура	Функція
Фінансові інститути	Забезпечення доступу населення до кредитних ресурсів, страхових послуг, дотацій, субсидій, координація фінансових потоків
Громадські та профспілкові організації	Забезпечення дотримання роботодавцями норм трудового законодавства, сприяння дотримання соціальних гарантій та розвитку людини
Мікрорівень	
Керівні органи управління підприємства, установи	Забезпечення правового поля господарської діяльності та мотивації розвитку персоналу
Підтримка системи медичного страхування	Надання медичних страхових послуг
Підтримка інноваційної діяльності	Сприяння інноваційній діяльності
Розвиток системи знань підприємства	Формування системи знань на основі сучасних інформаційних та управлінських технологій
Розвиток управлінського обліку та фінансової системи підприємства	Запровадження сучасних інформаційних систем менеджменту та гнучкої системи управління фінансовими потоками
Профспілкова організація, творчі проектні групи	Дотримання трудового законодавства, розвиток творчих проектних груп, тренінгових технологій навчання та підтримки корпоративної культури
Мезорівень	
Місцеві органи виконавчої влади; органи самоврядування; регіональні центри зайнятості	Формування правового поля, регулювання та контроль розвитку людського капіталу на рівні регіону
Регіональна система освіти та науки	Розвиток професійних і творчих об'єднань, асоціацій, захист прав та свободи людини, забезпечення розвитку людини, надання консультацій.
Регіональна система охорони здоров'я	Підготовка фахівців, координація діяльності регіональних освітніх закладів, контроль якості регіональних освітніх послуг
Регіональна система підтримки підприємницької та інноваційної діяльності	Сприяння розвитку інноваційної діяльності та підприємництва
Місцеві інформаційні інститути	Інформаційне забезпечення
Місцеві фінансові інститути	Забезпечення доступу населення до кредитних ресурсів, страхових послуг, дотацій, субсидій
Регіональні громадські організації	Забезпечення дотримання роботодавцями норм трудового законодавства, сприяння дотримання соціальних гарантій та розвитку людини

Продовження таблиці 10.1

Інституційна структура	Функція
<i>Мікрорівень</i>	
Керівні органи управління підприємства, установи	Забезпечення правового поля господарської діяльності та мотивації розвитку персоналу
Підтримка системи медичного страхування	Надання медичних страхових послуг
Підтримка інноваційної діяльності	Сприяння інноваційній діяльності
Розвиток системи знань підприємства	Формування системи знань на основі сучасних інформаційних та управлінських технологій
Розвиток управлінського обліку та фінансової системи підприємства	Запровадження сучасних інформаційних систем менеджменту та гнучкої системи управління фінансовими потоками
Профспілкова організація, творчі проектні групи	Дотримання трудового законодавства, розвиток творчих проектних груп, тренінгових технологій навчання та підтримки корпоративної культури

Удосконалення інституційного забезпечення в умовах формування економіки знань можливо при умові детального аналізу функцій і процесів розвитку людського капіталу та базового інституційного забезпечення процесів розвитку. Виявлені незабезпечені процеси, як наприклад, активізація роботи аутсорсингових ІТ-підприємств, організація роботи сільськогосподарських кооперативів, не будуть раціонально організовані без змін в законодавстві та в інфраструктурі інституційного забезпечення.

Слід зазначити, що саме системне вивчення теоретичних аспектів інституційного забезпечення розвитку людського капіталу у тісному зв'язку з інституційним забезпеченням економіки знань та розвитку територій, ефективної господарської діяльності основних суб'єктів економіки дозволить найбільш повно і точно виявити та проаналізувати широке коло факторів і ризиків, котрі впливають на процеси їх адаптації до мінливих соціально-економічних умов. А це, в свою чергу, сприятиме підвищенню рівня наукової обґрунтованості політики держави і рекомендацій щодо удосконалення системи управління розвитком людського капіталу.

10.2. Інструменти управління людським капіталом у механізмі управління його розвитком

Серед відомих важелів управління можна відокремити особистісні, які утворюють ціннісні орієнтири для груп населення, ко-

лективів, територіальних громад, населення регіону і країни; економічні, які, як правило формуються у вигляді матеріальних ресурсів; соціально-психологічні важелі, які віддзеркалюються в соціальній інфраструктурі, мікрокліматі, культурі; інформаційно-знаннєві важелі, що включають в себе структуру і повноту інформації, форми її подання, утворення знань та їх доступність.

Процес формування та розвитку людського капіталу на рівні підприємства слід розглядати, як процес ідентифікації та створення спектру підприємницьких можливостей, його структуризації та побудови певних організаційних форм задля стабільного розвитку та ефективного відтворення. При формуванні людського капіталу слід враховувати, що він представляє собою складну економічну систему, яка має певні властивості, а саме [18]:

- цілісність (система є цілісністю, властивості якої проявляються лише при взаємодії її елементів);
- компонентність (система складається із певної кількості частин, які називаються елементами);
- складність (економічна система визначається неоднорідністю складових елементів, різнохарактерними та ієрархічними взаємозв'язками між ними);
- нестационарність (система містить постійно мінливі параметри та характеризується стохастичністю поведінки);
- унікальність (у кожному окремому випадку система змінює свою ресурсну і організаційну структури);
- адаптивність (передбачає адаптацію параметрів системи до умов, що постійно змінюються);
- мультиплікативність (прояв у геометричній залежності позитивних і негативних ефектів функціонування елементів системи);
- граничність (елементи економічної системи мають граничний характер, що обумовлює її форму).

Для ефективного використання інструментів людського капіталу необхідно визначити його управлінські класифікаційні ознаки, які представлені в таблиці 10.2. Метою управління розвитком людського капіталу є формування здорової нації, що спроможна досягти поставлених стратегічних цілей розвитку держави, регіону, виконати поставлені цілі розвитку окремого підприємства або організації за допомогою сучасних методів управління. Методи управління – це способи впливу суб'єкта управління на колективи та окремих працівників для досягнення певних цілей, що характеризують завершений акт впливу на об'єкт управління. Їх слід об'єднати в три групи.

Класифікаційні ознаки розвитку людського капіталу

Класифікаційна ознака	Підвид ознаки та її характеристика
Функціональна група	– управлінська; – інженерно-технічна та інші фахівці; – торговельна; – виробничих працівників; – допоміжних працівників
Темп розвитку інтелектуального потенціалу	– прискорений; – стабільний; – уповільнений
Рівень використання трудового потенціалу функціональними групами	– повністю використовується; – використовується частково
Стан психофізіологічного потенціалу	– добрий; – умовно добрий; – задовільний
Стан інтелектуального потенціалу	– розвиток; – старіння
Рівень класифікації	За розрядами (робітники): – I–II розряд; – III–IV розряд; – V–VI розряд
	За категоріями (фахівці): – категорія III; – категорія II; – категорії I
Рівень освіти	– вища; – професійно-технічна; – загальна середня
Рівень доходу	– високий; – середній; – низький
Стать	– жінки; – чоловіки
Вік	– 15–35; – 36–50; – 50–60; – понад 60

Розглянемо їх структуру [5]:

– адміністративно-організаційні – аналіз ефективності організаційних заходів; розробка нових і коригування чинних законів; обґрунтування ефективності заходів; затвердження; реалізація;

– економічні – аналіз економічної ситуації, розробка пропозицій щодо економічних заходів; обґрунтування ефективності заходів; затвердження; реалізація;

– правові – аналіз ефективності дії законів та інших нормативних актів; розробка пропозицій щодо законопроектів; обґрунтування необхідності прийняття законів та інших нормативних актів; прийняття законів і постанов Верховної Ради і Кабінету Міністрів України; їх реалізація.

На рис. 10.3 представлені інструменти управління людським капіталом регіонів та держави. Мотивація розвитку людського капіталу на цих економічних рівнях формується на основі програм стимулювання розвитку територій, народжуваності, підтримки інфраструктури, соціальних проектів тощо.

До сучасних інструментів управління людським капіталом можна віднести інструменти управління факторами розвитку людського капіталу у формі програм, проектів та системних заходів на всіх рівнях економіки, мотивуючі інструменти розвитку людського капіталу, управлінські забезпечувальні інструменти (матеріальне, інформаційне, кадрове, організаційне та методологічне забезпечення). Серед найбільш популярних інструментів управління, які будуть використані автором для реалізації механізму управління розвитком людського капіталу за допомогою інформаційних технологій, можна відокремити:

1. Візуальне інформаційне моделювання стратегії розвитку людського капіталу.

2. Формування ментальних карт розвитку людського капіталу.

3. Формування та використання баз знань для створення ефективного підтримуючого середовища розвитку людського капіталу.

Інструменти інформаційних систем для моніторингу та прогнозування показників розвитку людського капіталу.

Загальна схема побудови стратегії розвитку людського капіталу представлена на рис. 11.4. Така схема передбачає використання відомої збалансованої системи показників. Вершина – місія – це деяка відправна точка, яка визначає мету існування підприємства або місце підрозділу в загальній корпоративній архітектурі.

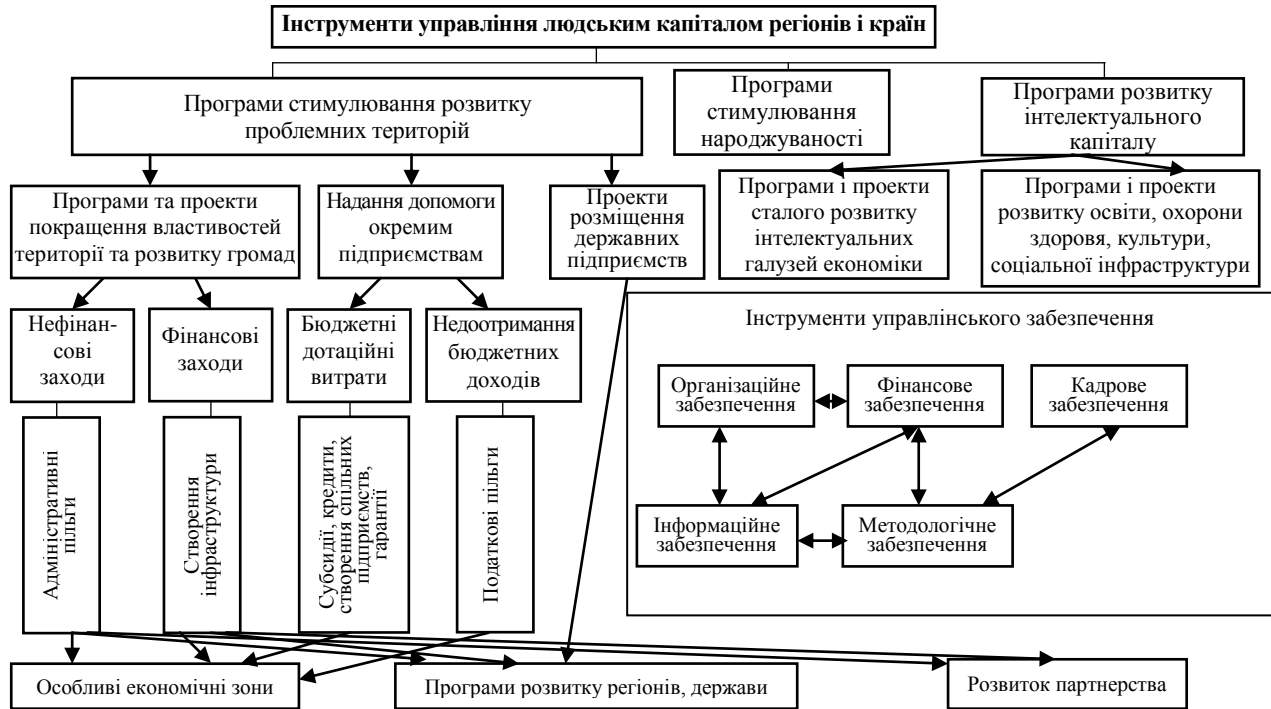


Рис. 10.3. Інструменти управління людським капіталом регіонів і країн

Місія і основні цінності, їй супутні, залишаються досить стабільними протягом усього часу. Концепція або бачення дозволяє сформуванню картини майбутнього, чітко визначивши напрям діяльності і допомагаючи працівникам зрозуміти, чому і яким чином вони повинні брати участь в реалізації стратегії.

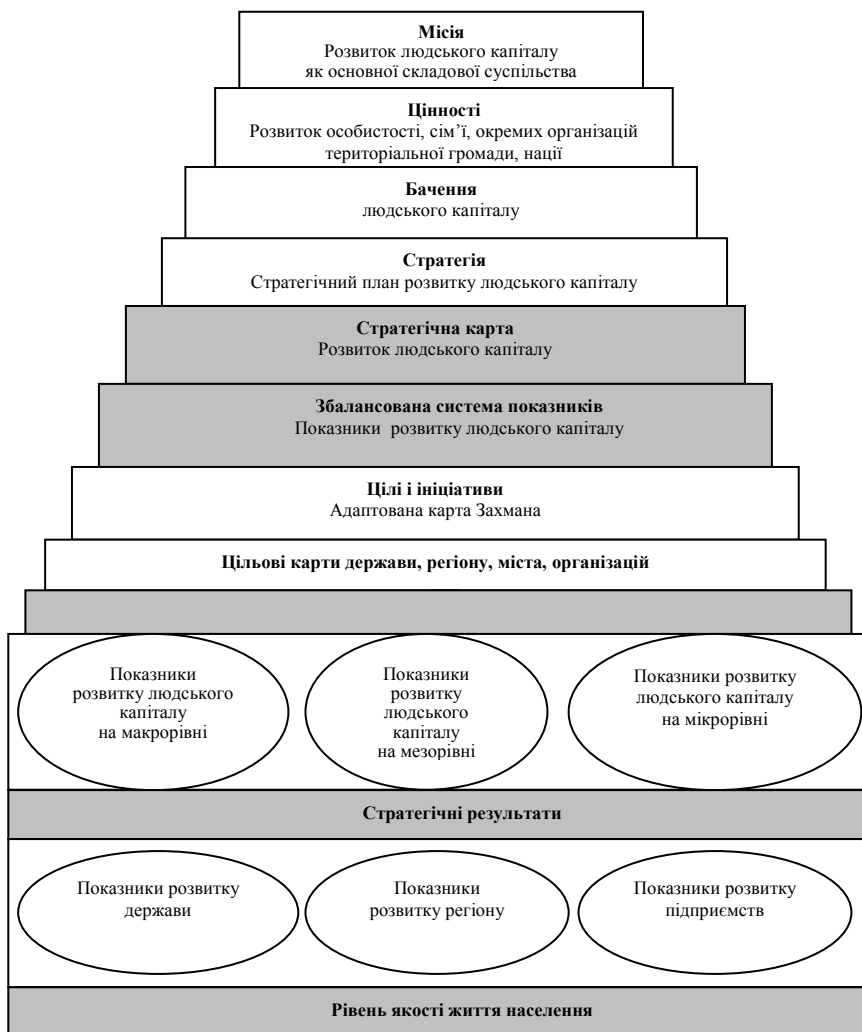


Рис. 10.4. Використання інструментів управління розвитком людського капіталу для покращення рівня якості життя населення

* удосконалено автором розділу за [12]

Крім того, концепція запускає в рух організацію – від стабільності місії і ключових цінностей до динаміки стратегії – наступного ступеня стратегічної карти. Стратегія розробляється і розвивається безперервно, щоб відповідати умовам зовнішнього середовища, що змінюються, і внутрішнім можливостям.

Більшість організацій вже сформулювали свою місію і бачення, що відповідає сучасним етапам розвитку. Але дуже часто це є просто гаслом, котре не переведене в детальні цілі та не виміряне за показниками.

Маючи короткий опис напрямів найвищого рівня – місії, бачення і стратегії – можна приступати до розробки стратегічної карти, яка зробить зрозумілими і близькими кожному співробітникові підприємства стратегічні цілі і завдання, а також шляхи їх досягнення і рішення.

Розробляючи внутрішню складову стратегічної карти, менеджери визначають найбільш важливі процеси. Підприємства, що будують свою стратегію на лідерстві продукту, особливу увагу приділяють вдосконаленню інноваційних процесів; ті, що орієнтовані на зниження загальних витрат, повинні прагнути до досконалості виробничих процесів; а організації, які реалізують стратегію повної клієнтської пропозиції, фокусуються на процесах управління споживачами. Проте навіть зосередившись на одному з чотирьох напрямів внутрішньої складової, необхідно проводити «збалансований» стратегічний курс та інвестувати кошти в кожне з них. Як правило, фінансові вигоди від вдосконалення процесів стають помітні в різні періоди часу. Зниження собівартості у зв'язку з поліпшенням операційних процесів дає найшвидший результат (від шести до дванадцяти місяців). Зростання прибутків, пов'язане з поліпшенням клієнтських стосунків, відбувається в середньостроковому періоді (від 12 до 24 місяців). Збільшення прибутків від інноваційних процесів зазвичай займає, скажімо, від 24 до 48 місяців, а переваги від виконання законів і правил співтовариства, на території якого діє підприємство, як активний представник ринку праці, проявляються через ще більше тривалий час, але результативність її реалізації повинна бути виміряна та проаналізована [14].

На рис. 10.4. представлена схема процесів формування і реалізації стратегії соціально-економічного розвитку людського капіталу для держави та регіонів, ментальних та інтелектуальних карт для напрямів, підрозділів та менеджерів.

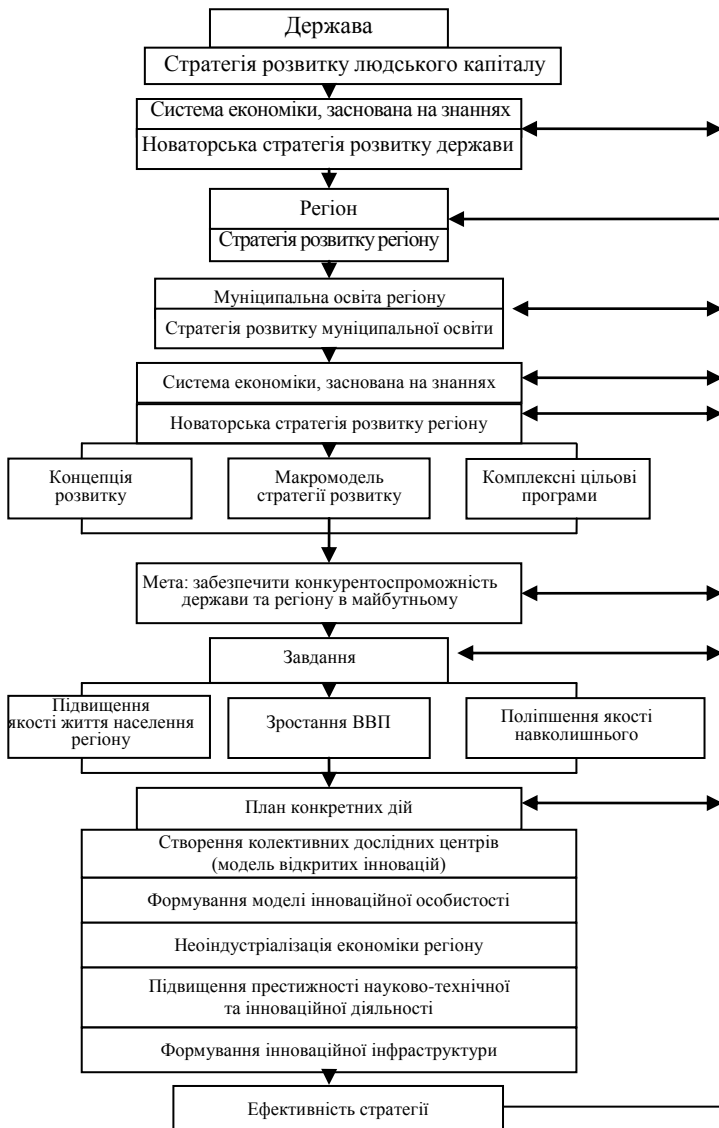


Рис. 10.5. Схема процесів формування і реалізації стратегії соціально-економічного розвитку регіону на основі управління знаннями

Така схема може бути візуалізована за допомогою стратегічних карт, ментальних та інтелектуальних карт для всіх економічних рівнів, напрямів, підрозділів та менеджерів.

Відому концепцію архітектури підприємства Дж. Захмана можна адаптувати для створення інформаційної моделі розвитку людського капіталу [7]. Модель Захмана включає набір перспектив, або структур (framework), для опису сучасних складних корпоративних систем.

Модель переслідує дві основні цілі – з одного боку, логічно розбити весь опис стратегії на окремі розділи для спрощення їх формування та сприйняття, з іншого – забезпечити можливість розгляду цілісної архітектури механізму управління людським капіталом з виділених точок зору або відповідних рівнів абстракції. На кожному з цих етапів розглядаються питання, пов'язані як з функціями системи, так і з даними.



Рис. 10.6. Реформування системи державного управління людським розвитком в умовах активізації економіки знань
* власна розробка автора розділу

Однією з особливостей процесу управління знаннями є формування самоорганізаційних атрактивних структур, які активізуються в умовах економіки знань, різноманітних політичних революційних процесів, активізації патріотизму, усвідомлення себе як нації. Такі організації сприяють розвитку людського капіталу та його формуванню в територіальних громадах. Але для одержання більших позитивних результатів та формування державної ідеології людського розвитку, доцільно внести зміни в систему управління ним. Такі зміни представлені на рис. 10.6

Таким чином, представлений аналіз та побудова стратегічних складових за основними проєкціями розвитку людського капіталу дозволяє сформуванню основні теоретичні засади щодо побудови стратегічних карт його розвитку, формування баз знань, стратегічного і оперативного управління його розвитком.

Розглянуті підходи свідчать про те, що для ефективного управління розвитком людського капіталу необхідно використовувати такі інструменти як візуальне інформаційне моделювання, формування ментальних карт, баз знань, моніторингу та прогнозування показників розвитку людського капіталу, документованих кращих практик розвитку людського капіталу.

10.3. Побудова структурно-логічної моделі механізму формування управління людським капіталом на основі синергетичності

Механізм управління розвитком людського капіталу є соціально-економічним та соціально-психологічним механізмом. Це обумовлено тим, що об'єктом управління в кінцевому результаті є людина. Саме тому, доцільно використовувати підходи, в яких такий механізм розглядається як технічна категорія управління з подальшим уточненням відносно соціально-економічних процесів. Крім того, такий механізм задіює різноманітні соціально-економічні процеси та явища. Зрозуміло, що механізм управління можна розглядати у вигляді чорної скриньки, в якій вхідні процеси перетворюються в результати розвитку людського капіталу за допомогою різних методів, інструментів управління економічними процесами. В залежності від економічного рівня механізм включає в себе різні форми організації суспільного виробництва, структури, форми і методи управління економікою, форми економічних зв'язків, еко-

номічні стимули і важелі впливу на виробництво, правові форми і методи його регулювання та соціально-психологічні фактори впливу. Якщо розглядати основні функції менеджменту, які знаходять своє відображення в механізмі управління, то вони можуть бути доповнені функціями регулювання, моніторингу та обліку [5, с. 20]. Г. Єгіазарян пропонує розглядати у якості структурних елементів господарського механізму організаційні структури, планування, фінансування, стимулювання. Удосконалюючи загальновідомі визначення економічного механізму як сукупності методів і форм, інструментів і важелів впливу на соціально-економічний розвиток суспільства, спроектованих і задіяних відповідно до економічних законів і спрямованих на досягнення заданої мети [7, с. 18], можна сформулювати визначення механізму управління розвитком людського капіталу в умовах активізації економіки знань. Таким чином, механізм управління розвитком людського капіталу в умовах активізації економіки знань представляє собою структуровану цілеорієнтовану сукупність методів, форм, інструментів, важелів, критеріїв, функцій, комунікативних зв'язків, знань, що, на відміну від інших, сформована і функціонує відповідно до соціально-економічних та соціально-психологічних законів та рівнів, відбиває наявну систему соціально-економічних відносин та спрямована на задоволення соціально-економічних потреб цільових груп трудових ресурсів, населення, окремих особистостей.

Реалізація механізму управління людським капіталом має забезпечуватися наявністю таких умов [19]:

1. Механізм повинен відповідати природі об'єкта управління та всім процесам, процедурам та зв'язкам між ними з визначенням цільової орієнтації одержання результату.

2. Механізм управління має мати можливості внесення змін в залежності від змін зовнішнього та внутрішнього середовища.

3. Механізм управління розвитком людського капіталу працює на таких рівнях: держава, регіон, територіальна громада, організація, програма, проєкт, підприємець, домашнє господарство, особистість. Всі рівні взаємопов'язані та повинні мати інституційне та інформаційне забезпечення і не мати протиріччя між собою. Система управління людським капіталом повинна мати механізм зворотнього зв'язку залежно від результату його використання. Механізм повинен мати чітко визначену мету свого впливу для можливості визначення його ефективності і ресурсне забезпечення для розвитку.

Загальний механізм представлено на рис. 10.7.



Рис. 10.7. Соціально-економічний механізм управління розвитком людського капіталу відповідно до розвитку території (регіону, країни)

Управління розвитком людського капіталу територіальної громади являє собою поєднання колективного та індивідуального

результатів обробки інформації у процесі прийняття управлінського рішення, що зумовлює необхідність використання когнітивних моделей. При цьому слід підкреслити, що моделювання як метод опосередкованого пізнання розвитку громади вимагає визначення мети цього процесу (цільової функції) та виявлення системи обмежень. Цільова функція в такій моделі має прямувати до максимуму і бути триединою: забезпечення надання населенню послуг (відповідно до стандартів) високої якості (згідно з установленими критеріями якості) широким колом виробників, які здійснюють діяльність у конкурентному середовищі (органи управління, установи та підприємства усіх форм власності та організаційно-правових форм господарювання, громадські організації, фізичні особи), що графічно представлено на рис. 10.8 [16].

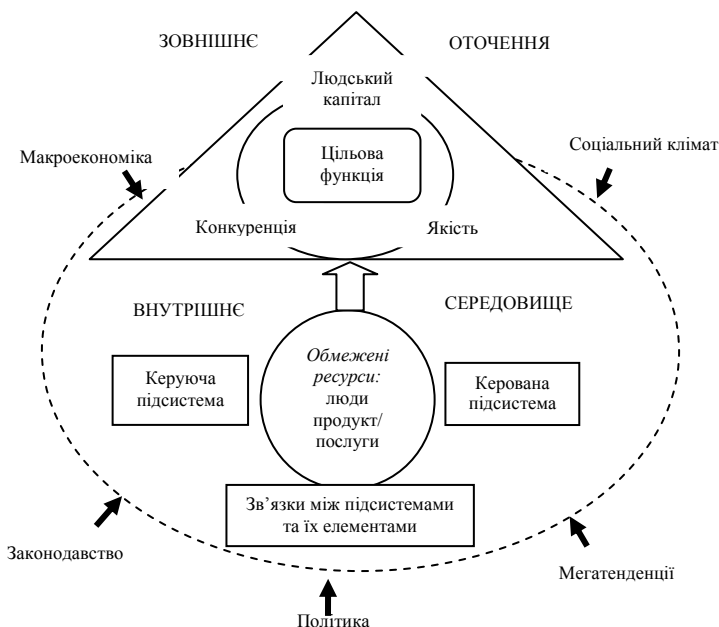


Рис. 10.8. Прагматично-когнітивна модель управління розвитком людського капіталу територіальної громади

Серед факторів, що впливають на прагнення системи до досягнення визначеної мети, передусім необхідно виділити такі:

– стан внутрішнього середовища територіальної інфраструктури (виробничої і соціальної), «конструкція» підсистем (керуючої,

керованої), взаємозв'язки між ними та окремими їх елементами; обмежені ресурси – люди (трудовий потенціал: виробничий, невиробничий, управлінські кадри), продукт (матеріально-технічні, інформаційні ресурси; товари, роботи, послуги, що виробляються), кошти (фінансові ресурси суб'єктів господарювання, населення, місцевих бюджетів), природа (природні копалини, доквілля);

– вплив зовнішнього оточення (позитивний – сприяє сталому розвитку територіальної громади, негативний – перешкоджає йому), чинне законодавство, державна політика, макроекономіка, соціальний клімат у суспільстві; мегатенденції, які сьогодні існують у світі – глобалізація, демографічна криза, лобювання, екологічна небезпека та ін. Центральним питанням для управління розвитком людського капіталу територіальної громади є створення конструкції територіальної громади, наближеної до європейських стандартів, і в якій реалізовано національні колективістські традиції та враховується загальний контекст суспільства знань.

Слід зауважити, що як серед вітчизняних, так і серед зарубіжних дослідників відсутня система поглядів щодо оцінки впливу територіальної громади на розвиток людського капіталу.

Як відомо, розвиток територіальної громади як цілості багато в чому зумовлений впливом зовнішнього середовища. З кожним роком виникає необхідність враховувати все більшу кількість чинників зовнішнього середовища, які набувають глобального характеру. Це вимагає нових знань, усвідомлення нової службової культури, цінностей. Безумовно, врахувати всі чинники зовнішнього середовища територіальної громади неможливо. Очевидно, що слід обмежитися тільки тими аспектами, від яких вирішальним чином залежить ефективність управління розвитком людського капіталу територіальної громади. Одним із засобів визначення оточення та полегшення врахування його впливу є розподіл зовнішніх чинників на дві основні групи – мікросередовища й макросередовища.

До елементів зовнішнього мікросередовища можна віднести такі, що безпосередньо впливають на процедури моделювання територіальної громади та відчують на собі їх прямиий вплив. До таких можна віднести державні установи, правоохоронні органи, комерційні, громадські й інші організації [17].

Моделювання територіальної громади цілком залежить від зовнішніх сил, які діють у глобальному зовнішньому середовищі.

У нинішньому складному світі до елементів зовнішнього макросередовища можна віднести: міжнародні події, політичні, еко-

номічні, правові, соціально-культурні, природні, науково-технічні змінні, дію яких необхідно розуміти.

Усі чинники зовнішнього середовища моделі територіальної громади пов'язані між собою – зміна одного чинника впливає на інші чинники. Наприклад, злам адміністративної системи супроводжується не тільки демократизацією суспільства й спробами різноманітних економічних перетворень, а й явищами, які можна віднести до кризових (наприклад політичних).

Зовнішнє середовище моделі територіальної громади є складним, оскільки має передбачати низку чинників, на які територіальна громада зобов'язана реагувати, а також рівень варіативності кожного чинника. Зокрема, характерним для територіальної громади в останні півстоліття є зростання впливу сил, які перебувають поза її межами. При цьому форми тиску з боку подібних сил (політичні партії, політичні лідери, громадські рухи, мафіозні групи, лобізм, зарубіжні організації та служби тощо) стають усе різноманітнішими та витонченішими.

Таким чином, становлення територіальної громади в Україні – остаточно не завершений процес, динаміка якого залежить від ступеня впливу глобального інформаційного простору на населення міст країни. Ця теза не виключає альтернатив щодо набуття територіальною громадою власної суб'єктності. Традиційний шлях відомий і неодноразово досліджений. Він полягає в історичному формуванні громад – від окремого поселення, об'єднання задля спільного захисту території (глибока давнина), поселення з церковним приходом (ближче до сучасності) до утворення території з органом самоуправління. Сьогодні в Україні історичний шлях набуття суб'єктності громадою не є раціональним, адже потрібно було б звернутись до минулих форм державного устрою. Сучасний шлях до становлення та зміцнення місцевого самоврядування, активізації участі територіальної громади у вирішенні питань, що належать до її відання, лежить у площині «раціонального» (науково осмисленого) управління, в тому числі і трансформаційними процесами щодо формування територіальної громади [17].

При цьому важливе значення для визначення теоретико-методологічних засад забезпечення розвитку людського капіталу має теоретичне розроблення соціальних стандартів як підґрунтя дієвої системи соціального захисту. На сьогодні у країнах, що розвиваються, у тому числі Україні, мета соціальної політики щодо розвитку людського капіталу і кожної окремої особистості не вико-

нується. Для цього необхідні кардинальні зрушення не тільки соціального, юридичного, економічного, політичного характеру, а й системні перетворення на рівні суспільної свідомості, визнання рівності й важливості осіб різних соціальних категорій та їх потреб. Таким чином, призначенням соціальних гарантій та стандартів є не тільки гарантування громадянам мінімального рівня життя, забезпечення рівності стартових можливостей, а й створення умов для розвитку людського капіталу, створення соціально-економічних, суспільно-правових, культурно-побутових, медично-гігієнічних, психологічних та інших передумов для інтеграції й реінтеграції в суспільство, створення комфортних умов існування, задоволення потреб і законних інтересів усіх соціальних груп населення, особливо молоді, яка в третьому тисячолітті виявляється найбільш мобільною частиною населення і завдяки цій своїй якості починає відігравати все більш значущу роль у суспільно-політичному житті, та, що парадоксально, є однією із соціально захищених [7, с. 132].

Крім того, в Україні спостерігається недостатність уваги до проблем та інтересів молоді, споживацьке чи зверхнє ставлення до молодіжного руху, фінансування заходів молодіжної політики за залишковим принципом. Все це надзвичайно актуалізує питання формування та реалізації молодіжного компонента управління розвитком людського капіталу територіальної громади.

Через упровадження економічних інструментів здійснюється підтримка молоді. Це переконливо доводить необхідність створення в Україні Державного фонду молодіжного інвестування, завдання якого – сприяння працевлаштуванню молоді, допомозі організації підприємницької діяльності тощо, а також вирішенню найважливішого завдання – інвестування у розвиток людського капіталу територіальної громади.

Розроблені наукові положення та отримані результати в комплексі вирішують об'єктивно зумовлену процесами розвитку місцевого самоврядування і суспільства важливу наукову проблему теоретико-методологічного обґрунтування засад управління розвитком людського капіталу територіальної громади для розширення прав і можливостей, які здатні забезпечити вільну участь громадян у суспільстві знань.

На підставі здійсненого дослідження можливо стверджувати, що характерними особливостями формування методології управління розвитком людського капіталу територіальної громади є необхідність синтезування теорії державного управління та методич-

ного забезпечення місцевого самоврядування. Методологічні орієнтири, загальнонаукові та специфічні закони і закономірності, а також принципи являють собою найбільш адекватну методологічну базу управління розвитком людського капіталу територіальної громади, визначають методи, що можуть застосовуватись для здійснення управлінських впливів. Такий підхід зумовлює необхідність використання прагматично-когнітивної моделі (моделі зацікавленості) управління розвитком людського капіталу територіальної громади, сутність якої полягає в тому, що вона передбачає спільне формування мети; розробку механізмів її досягнення з використанням людського капіталу територіальної громади та можливостей, що надаються зовнішнім середовищем, передусім законодавством; створення умов їх реалізації через забезпечення гармонії інтересів громади, влади і бізнесу; підвищення відповідальності влади за прийняті рішення, а також соціальної відповідальності бізнесу. Розробка і впровадження в системі управління розвитком людського капіталу територіальної громади моделі зацікавленості дають змогу повною мірою врахувати інтереси усіх носіїв суб'єктно-об'єктних відносин, знайти раціональні варіанти партнерства та отримати найкращі результати місцевого розвитку.

Урахування основних наукових результатів дослідження дає підстави запропонувати органам місцевого самоврядування такі практичні рекомендації:

- для ефективного здійснення управління розвитком людського капіталу доцільно запровадити: механізм саморозвитку, менеджмент якості та внутрішнього аудиту, корпоративний підхід та соціальні гарантії і стандарти;

- вітчизняна сфера місцевого самоврядування має активно запроваджувати адаптовані зарубіжною теорією та практикою державного управління сучасні теорії (концепції суспільства знань, розвитку людського капіталу, гуманізму). Застосування їх принципів сприятиме впровадженню в управлінську практику нової парадигми – людиноцентризму, в якій визнання людського, насамперед інтелектуального, потенціалу визначається як вирішальний ресурс підвищення адміністративної спроможності органів місцевого самоврядування, довгострокового сталого місцевого розвитку.

Основним об'єктом управління розвитком людського капіталу виступає усвідомлена особа, людина, яка входить у цільові групи населення, громаду на певній території, має необхідність у певних благах та послугах і самореалізації.

Механізм управління розвитком людського капіталу базується на загальній концептуальній моделі, що використовує базу знань, має зворотний зв'язок за результатом розвитку людського потенціалу та об'єктів економічного розвитку.

Список використаних джерел

1. Айзен Р. Фелпс: аналіз міжчасового співвідношення в макро-економічній політиці / Р. Айзен, С. Едмунд // Журнал європейської економіки. – 2007. – № 1. – С. 93–98.
2. Аквинский Ф. Антология мировой философии. В 4 т. / Ф. Аквинский. – Москва : Мысль, 1969. – Т. 1. – 936 с.
3. Акіліна О. В. Економіка праці та соціально-трудова відносина : навч. посібник / О. В. Акіліна, Л. М. Ільч. – 2-ге вид., допов. і перероб. – Київ : Алерта, 2012. – 820 с.
4. Акоюян А. Человеческий капитал / А. Акоюян // Маркетинг. – 2012. – № 2. – С. 21–33.
5. Андрусенко Т. Стратегия управления знаниями предприятия / Т. Андрусенко // Корпоративные системы. – 2007. – № 3. – С. 10–13.
6. Антонюк В. П. Регіональний менеджмент в системі формування трудового потенціалу / В. П. Антонюк // Вісник Житомирського державного технологічного університету. Серія: Економічні науки. – 2005. – № 3. – С. 243–252.
7. Антонюк В. П. Формування та використання людського капіталу в Україні: соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку : монографія / В. П. Антонюк / НАН України, Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2007. – 348 с.
8. Антонюк В. П. Головні напрями зміцнення соціально-економічних основ формування людського капіталу в Україні / В. П. Антонюк // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 2. – С. 39–47.
9. Антонюк В. П. Сучасна проблема бідності в Україні, її наслідки для нагромадження людського капіталу та забезпечення економічного зростання / В. П. Антонюк // Україна: аспекти праці. – 2015. – № 5. – С. 3–11.
10. Ареф'єва О. В. Управління розвитком людського капіталу в системі вищої освіти : монографія / О. В. Ареф'єва, Т. В. Харчук. – Київ : вид-во Європ. ун-ту, 2008. – 207 с.
11. Аристотель. Метафизика / Аристотель : соч. в 4 т. – Москва : Наука, 1976. – Т. 1. – 550 с.
12. Каплан Р. Организация, ориентированная на стратегию / Р. Каплан, Д. Нортон ; пер. с англ. – Москва : Олимп-Бизнес, 2004. – 312 с.

13. Кір'ян Т. Нове в теорії, методології та практиці людського капіталу / Т. Кір'ян, Ю. Куліков // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 4. – С. 26–31.

14. Кокинз Г. Управление результативностью: Как преодолеть разрыв между объявленной стратегией и реальными процессами / Г. Кокинз ; пер. с англ. – 2-е изд. – Москва : Альпина Бизнес Букс, 2008. – 318 с.

15. Маркова Н. Дослідження тенденцій формування інтелектуальних складових людського капіталу / Н. Маркова // Україна : аспекти праці. – 2005. – № 3. – С. 45–49.

16. Марцин В. Людський капітал в процесі економічного розвитку / В. Марцин // Регіональна економіка. – 2006. – № 4. – С. 238–243.

17. Павленко Т. Ю. Формування і розвиток людського капіталу та його роль у підвищенні економіки України / Т. Ю. Павленко // Економіка та управління підприємствами машинобудівної галузі: проблеми теорії та практики. – 2014. – № 3 (27). – С. 57–65.

18. Сенюра А. Ю. Людський капітал як фактор економічного зростання / А. Ю. Сенюра // Економіка & держава. – 2011. – № 6. – С. 94–98.

19. Янишівський В. М. Оцінка сучасного стану розвитку людського капіталу та його впливу на соціально-економічний розвиток і якість життя населення / В. М. Янишівський // Економіка & держава. – 2010. – № 9. – С. 64–67.

Розділ 11.

СОЦІАЛЬНА ПОЛІТИКА В АКТИВІЗАЦІЇ ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ: ТЕОРІЯ ТА ПРАКТИКА

11.1. Генезис методів та концептуальних підходів у реалізації соціальної політики держави

З моменту виникнення перших суспільних об'єднань людей почали підійматися і питання ефективного і справедливого розподілу матеріальних і нематеріальних благ, захисту всіх членів такого об'єднання тощо. Зі зростанням чисельності населення, формуванням певних територіальних суспільних утворень, а згодом і держав, набували розвитку і погляди щодо основ державного управління задля забезпечення стабільності суспільних відносин, справедливого суспільного життя.

Одні із перших засад соціальної політики держави зафіксовані у Кодексі законів царя Хаммурапі [43, с. 27], головною метою якого визначається «встановлення загальної справедливості». Зокрема, даними законами встановлювалися основні види соціального захисту населення країни:

- гарантування прав власності на майно;
- наділення військовозобов'язаних полем, садом і домом, які, однак, могли передаватися лише наступному військовозобов'язаному з родини;
- викуп військових із полону за кошти територіальних храмів або царського двору у разі, якщо у родини необхідних коштів не буде;
- відшкодування збитків від пожежі, викрадення або вбивства родинам за рахунок коштів храмів (общини) у разі невстановлення винних осіб.

Інший набір засобів соціальної політики спостерігається у Спарті часів правління царя Лікурга (VIII ст. до н.е.) [36, с. 39]. Зокрема, царем для викорінення бідності та соціальної нерівності був проведений переділ землі та особистої власності, виведені з обігу реальні гроші і запроваджені постанови, спрямовані проти розкоші.

Політико-економічний трактат Стародавньої Індії Артхашастра [4, с. 92] (IV ст. до н.е.) також містить цілий ряд заходів соціальної політики держави, серед яких, зокрема, наступні:

- встановлення фіксованого рівня оплати праці для кожного заняття;
- підтримка малолітніх, людей похилого віку та хворих;
- забезпечення сімей працівників, які загинули під час виконання роботи;
- відсутність оподаткування майна вчених.

Окремі положення тогочасної соціальної політики держави закладені і в пам'ятці давньоіндійської літератури II ст. до н.е. – Законах Ману. Зокрема, йдеться про те, що слід охороняти майно дітей (спадок), встановлювати опіку для бездітних жінок, вдів і хворих.

Звісно, помилково буде стверджувати, що вже в стародавні часи існувала або ж застосовувалася на державному рівні соціальна політика в сучасному її розумінні, однак історія доводить, що окремі положення сучасної соціальної політики дійшли до нас ще від часів виникнення перших суспільних утворень. На етапі зародження всі держави проходили загальну школу виживання, пошуку рішень, перемог і поразок у битві з природними катаклізмами, війнами, народними заколотами – всім тим, що загострювало соціальні проблеми і вимагало від правителів прийняття тих чи інших мір задля збереження соціальної стабільності [45, с. 32].

Виникнення держав, в свою чергу, стимулювало зародження основ науки державного управління. Таким чином виникали різноманітні наукові напрями в поясненні необхідності та визначенні напрямів державного регулювання соціальних питань. Одними з перших розгляд питання вирішення соціальних проблем на державному рівні вирішували філософи – Платон, Аристотель, Ксенофонт, Цицерон та ін. Їх цікавило переважно питання влаштування справедливого державного устрою, тобто формування моделі ідеальної держави.

В Середньовіччі дослідженням соціальної проблематики на рівні держави приділялася увага переважно задля того, аби примирити населення з існуючими державними порядками посередництвом «Божественної волі». При цьому, наголошувалося на тому, що вирішення соціальних проблем і бід всередині суспільства лежить на самих його членах, тобто всіляко заохочувалась приватна благодійність, милосердя тощо.

Наукові погляди доби Відродження змістилися в бік необхідності державного втручання в життя населення задля боротьби з

бідністю. Так, гуманіст-католик Х. Л. Вівес у своїй праці «Трактат про допомогу бідним» головним підходом держави у вирішенні проблеми бідності вважав організацію зайнятості. Положення трактату Х. Л. Вівеса можна звести до наступного:

- всіх здорових і працездатних бідних варто змусити до праці;
- діти і молодь повинні виховуватися працею;
- всі хворі мають отримувати медичну допомогу.

Фактично він одним із перших заявив, що нужденні мають відпрацьовувати надану їм державну допомогу – на громадських роботах, підсобними працівниками у різних майстернях, допомагаючи у лікарнях тощо.

В подальшому розвиток соціально-політичної тематики почав проходити у зовсім іншому ключі – виникненні різноманітних соціальних проектів. Таким чином, відбулася фактично зміна методичного підходу щодо управління державою у науковому мисленні – перехід від думки про те, що добробут кожного залежить від його власних зусиль та від милосердя ближніх, до думки, що добробут населення має забезпечуватися державою. Зокрема, Т. Мор в своїй «Утопії» доходить висновку, що саме держава повинна опікуватися власними громадянами в усіх сферах суспільного життя, забезпечуючи їх добробут, що і є метою існування держави.

Томазо Кампанелла у праці «Місто сонця» ще більше розвинув ідеї соціальної утопії, оскільки головною ідеєю його ідеальної держави є абсолютно однакові умови для всіх, тобто повна майнова рівність задля забезпечення відсутності розподілу на багатих і бідних.

Ідеї представників утопічного соціалізму хоча і не зазнали практичного застосування в силу неможливості втілення їх у життя, проте містили значну кількість заходів та методів соціальної політики, які в подальшому дали поштовх розвитку різних наукових теорій та програм реалізації соціальних функцій держави.

Етичні принципи соціальної політики держави з ліберальних позицій класичної школи отримали своє послідовне вираження у доктрині утилітаризму Джеремі Бентама. Згідно до його концепції, потяг кожного до власної користі приводить у кінцевому підсумку до «найбільшого щастя найбільшій кількості людей», а вільна конкуренція є достатньою умовою для його досягнення. Держава не повинна втручатися в господарське життя: суспільство не може ставити своїм завданням майнову рівність, котра суперечить принципу користі [38, с. 65].

Саме на основі вказаного підходу у класичній політико-економічній думці сформувалася «ринкова» концепція соціальної діяльності держави, згідно до якої головне завдання держави полягало у забезпеченні свободи конкуренції та свободи для укладання взаємовигідних угод. «Нерівність у доходах, що виникає як результат функціонування конкурентного ринку, розглядалась класиками як цілком справедлива, оскільки такий розподіл є винагородою тих, хто працює краще і більш вмілий» [51, с. 36]. Прибічники вказаного підходу заперечували необхідність скорочення соціально-економічних відмінностей в майні чи доходах індивідуумів, вважаючи достатнім забезпечення рівності їх перед законом і ринком.

Прихильники ринкової концепції соціальної діяльності держави вважали, що держава повинна мінімальним чином забезпечувати всіх нужденних, аби вони не створювали перешкод, таких як страйки, заколоти тощо, для розвитку промисловості. Так, в офіційному документі Англії, підготовленому в 1607 р. для палати лордів, проблема змін була резюмована в одній фразі «Бідний має отримати те, чого потребує – житло, а джентльмена не слід утискати у тому, до чого він прагне – в удосконаленнях. Дана формула чітко окреслила сутність економічного прогресу – вдосконалення ціною соціальних бід.

В подальшому саме в Англії був застосований один з найбільш провальних підходів до втілення соціальної політики держави – розроблений у 1795 році закон Спінхемленда. Варто відзначити, що розроблений закон так і не був прийнятий офіційно, однак успішно застосовувався протягом багатьох років. Метою його було підтримання мінімально необхідного рівня життя робочого класу. Так, відповідно до вказаного акту, кожен робітник, незалежно від розміру його заробітної плати, став отримувати додаткову грошову допомогу на себе і кожного члена своєї родини.

Однак закон, покликаний сприяти тому, щоб робітники й надалі активно працювали за пропоновану їм низьку заробітну плату, не турбуючись при цьому, що їм не вистачатиме коштів на харчі, мав зовсім іншу дію. Отримуючи стабільний дохід без жодних затрат праці і часу, робітники вже не виявляли бажання працювати. Фактично, інтенсивність праці, її якість та ефективність знижувались до того рівня, за яким вже просто створювалась видимість роботи.

Даний приклад дозволив зробити висновки про те, що держава, прагнучи забезпечити благополуччя всього суспільства, не повинна, перш за все:

– використовувати зрівняльні методи, коли допомогу, підтримку, компенсації, субсидії тощо отримують абсолютно всі або ж певний прошарок суспільства;

– використовувати підходи, які не стимулюють населення до активної діяльності задля забезпечення власного добробуту без участі держави.

Як результат вищенаведених теоретичних підходів, в Англії був прийнятий закон, яким, фактично, знаходилося рішення задля стимулювання населення до трудової зайнятості. Так, у 1834 р. був прийнятий «Закон про бідних», основоположним принципом якого була організація допомоги нужденним таким чином, щоб їх становище було менш прийнятним, ніж становище найманого працівника. Отже, «наука ввела соромітне поняття «необхідної заробітної плати», тобто плати, що містить в собі лише стільки благ, скільки потрібно робочому для продовження його роботи; тим самим вона непомітно починає розглядати вільного робітника як раба, що вартує лише корму, подібно тому як машина потребує витрат на ремонт» [15, с. 197].

Прийняття вказаного закону стало наслідком нових теоретичних підходів до розуміння соціальних функцій держави. Зокрема, науковцями [38, с. 99] розвивалася теорія, що найвищий рівень ефективності виробництва може досягатися і без жодних соціальних виплат чи гарантій, а лише завдяки стимулюванню трудової та ділової активності. Тобто, пропагувалися такі підходи до державного управління, які б сприяли інтенсифікації праці зайнятих, зниженню ціни робочої сили і, таким чином, зниженню затрат на виробництво продукції.

Що ж стосується другого підходу (рис. 12.1), орієнтованого на розгляд соціальної функції держави як засобу забезпечення благополуччя кожного індивіда, то його послідовники обґрунтовували необхідність створення державної системи соціального регулювання. Прихильником даного підходу став і Дж. Мілль, який відзначав, що «уряд має брати на себе все те, виконання чого є бажаним для спільних інтересів людства і майбутніх поколінь чи для поточних інтересів членів суспільства, котрі потребують сторонньої допомоги, якщо все це по своїй природі не може винагородити приватних осіб чи суспільство, які доклали своїх зусиль».

На основі вказаного підходу наприкінці XIX ст. сформувалася теорія «економіки благополуччя» та була обґрунтована необхідність розгорнутої соціальної політики держави. Так, науковці

дійшли висновку щодо необхідності посилення соціальних функцій держави. При цьому основними напрямками соціальної політики держави визначались наступні:

1. Регулювання розподілу економічних ресурсів для забезпечення виробництва і задоволення потреб суспільства у колективних благах.

2. Регулювання негативних побічних ефектів господарської діяльності, що зачіпають інтереси других осіб.

3. Перерозподіл доходів від багатих до бідних посередництвом системи прогресивного оподаткування [33, с. 122].

Розроблені науковцями XIX ст. теорії, на практиці фактично вперше знайшли своє втілення в соціальній політиці Германії. Так, «Велика Хартія» соціальної політики в Германії проголосила, що зцілення від соціальних недуг полягає в підвищенні благополуччя працівників, а її наслідком став закон про страхування робітників від нещасних випадків.

В подальшому особливий комплекс правових норм Німеччини, що отримав назву «Соціальне законодавство», містив такі нововведення: страхування промислових робітників на випадок хвороби, страхування від нещасних випадків на виробництві, соціальні виплати інвалідам і людям похилого віку, окремі обмеження дитячої праці, введення інституту фабричних інспекторів.

Вже в XX ст. розвиток державного управління, особливо в країнах Заходу, проходив під домінуючим впливом активної соціальної політики держави, спрямованої на згладжування гострих проблем соціального страхування і підвищення благополуччя широких верств населення.

Сутність соціальної політики промислово-розвинених держав полягала в тому, щоб за рахунок додаткових внесків з боку забезпечених верств «доповнити» дохід найбідніших, а за рахунок додаткових податків на багатих – фінансувати систему соціальних послуг, доступних всім.

Однак така діяльність викликала гостру критику цілого ряду науковців, ідеологом яких вважається Фрідріх фон Хайек [53, с. 102]. Зокрема, за їх переконанням, зростання фінансових витрат держави на реалізацію її соціальних функцій ведуть до дестабілізації ринкової системи. Так, змушуючи одних допомагати іншим, держава сприяє зниженню економічної ефективності, крім того, соціальні трансферти бідним не стимулюють їх змінювати даний статус, зберігаючи, таким чином, бідність.

У 60-х рр. ХХ ст. сформувалося чітке розуміння необхідності подальшого посилення державної ролі в управлінні соціальними процесами, на фоні чого активно стали розроблятися державні програми по боротьбі з безробіттям та бідністю.

Держави, що засвоїли нові умови життя у боротьбі за самозбереження приходять до політики підвищення народної культури. Перш за все такі держави ставлять своїм завданням народну освіту. Вони поспішають сприяти економічній діяльності приватних господарств організацією кредиту, страхуванням, покращенням шляхів сполучення, пошуком нових ринків, влаштуванням зразкових господарств тощо. З іншого боку, вони намагаються розвинути в громадянах вільну ініціативу, котра давала б можливість найкращого використання цих умов [10, с. 56].

У цей же час в США виникає соціологічна теорія якості життя. В даній концепції якість життя розглядається як комплекс певних показників (соціальних індикаторів), що відображають стан суспільства з погляду різноманітних сфер: функціональної, фізіологічної, психологічної, соціальної, духовної, сексуальної тощо.

В процесі розвитку даної концепції сформувався цілий ряд підходів до розуміння власне поняття «якість життя». Так, відповідно до концепції якості життя, запропонованої ООН, пріоритетними є показники здоров'я, харчування та освіти. Концепція якості життя, розроблена у Швеції, орієнтується на такі показники, як якість трудового життя, економічні і політичні можливості людини. У Франції розроблений концептуальний підхід до оцінки якості життя, основними параметрами якого є чисельність і склад населення, трудові ресурси, умови праці, розподілу і використання доходу, умови життєдіяльності, соціальні аспекти.

На основі вказаних теоретичних підходів сформувалася теорія держави благополуччя. Держава благополуччя – це держава, в якій всі громадяни мають право на соціальне забезпечення, гарантію благополуччя, правовий та економічний захист. Держава благополуччя бере на себе відповідальність за благополуччя громадян, справедливість розподілу доходів. В рамках держави благополуччя забезпечується свобода прийняття рішення про інвестиції для індивіда, свобода вибору роботи, свобода конкуренції, розумне співвідношення ринкових і державних принципів перерозподілу благ [11, с. 24].

Як відзначав Г. Бонолі, «держава благополуччя стосується, перш за все, перерозподілу доходів – горизонтального (щоб задо-

вольнити потреби тієї частини населення, в якій перекрытий доступ до заробітної плати по хворобі, тимчасовому безробіттю чи виходу на пенсію і забезпечити соціальні послуги) і вертикального (щоб надати матеріальну підтримку меншості, яка отримує низькі доходи)».

В той же час активізувалася і критика вказаного підходу: «держава благополуччя» посилює, а не пом'якшує нерівність, засновану на класових, статевих та етнічних відмінностях. Повільний процес у досягненні заявлених соціальних цілей, неспівставність практичних результатів чисельних соціальних програм із пов'язаними з ними значними державними асигнуваннями, неадекватність обсягу і якості соціальних послуг, що надаються державою населенню, здійснює гнітюче враження».

М. Харрінгтон відзначав, що «капіталістична держава благополуччя навіть за найбільш сприятливих умов може забезпечити лише обмежене задоволення потреб переважаючої більшості населення. Вона не в змозі змінити структуру суспільної нерівності, що слугує необхідною умовою для накопичення капіталу, для виживання і збереження самої системи».

Відтак, вже у 80-х рр. тенденція в державному управлінні змінилася на абсолютно протилежну – пропагувалося обмеження впливу держави на процес відтворення, зниження частки витрат на вирішення соціальних проблем, часткове переведення функцій соціального захисту на регіональні органи управління.

В кінці ХХ ст. в умовах глибоких економічних перетворень, пов'язаних з інформаційною революцією, уряди багатьох країн стали орієнтуватися на соціальну політику, що допускає посилення соціальної нерівності, а разом з тим і соціальної нестабільності [38, с. 65]. Відповідно до вказаного методичного підходу, державою, в рамках здійснюваної соціальної політики, забезпечувався нагляд і контроль рівня благополуччя різних прошарків суспільства та підтримання мінімально допустимого життєвого стандарту у соціально вразливих груп населення.

Принципова перебудова державної політики у сфері соціальної політики вперше відбулася у 1980-х рр. в Японії. Зокрема, концепція «громадянського благополуччя» була замінена концепцією «суспільного благополуччя». Основними елементами нового підходу до формування і реалізації соціальної політики держави стали:

- свобода індивідуумів;
- створення суспільства багатих, стабільних та вільних індивідуумів;

- гарантія мінімального доходу, що не ослаблює стимулюючі мотиви до високоякісної праці;
- забезпечення рівних можливостей;
- динамічний розвиток нації [11, с. 15].

Вивчаючи японський досвід, провідні науковці світу все більше почали схилитися до думки, що держава, в першу чергу, повинна не заважати індивідам самостійно реалізовувати свої потенційні можливості. «Завдання держави полягає не стільки в тому, щоб допомагати нужденним на основі скорочення нерівності в розподілі доходів, скільки в тому, щоб максимізувати здібності людини до самозабезпечення і створювати сприятливі умови для самостійної поведінки людей – добровільних дій з досягнення взаємної вигоди».

В ХХІ ст. було досягнуто розуміння пріоритету умов життя, необхідності вироблення життєвих стандартів; формування соціально-економічних програм [11, с. 38]. Так, на Флорентійському саміті соціал-демократів у 2000 р. були запропоновані наступні принципи функціонування соціальної держави:

- втручання держави в економіку з використанням опосередкованих методів;
- забезпечення рівних стартових можливостей громадянам в економічній діяльності;
- забезпечення повної зайнятості;
- максимальна включеність громадян в блок суспільства і держави;
- заохочення і регулювання міжнародної мобільності робочої сили;
- збереження природи посередництвом органічного синтезу економічної і екологічної політики;
- гармонійне поєднання економічної ефективності і соціальної справедливості [11, с. 37].

Нова модель соціальної політики втілюється у відносному зменшенні ролі загальнонаціональних соціальних служб і перерозподілі соціальних функцій держави на локальний рівень. Поряд з цим заохочується розвиток недержавних форм соціального страхування, приватизація в сфері освіти і охорони здоров'я, а також приватна і суспільна благодійність [38, с. 86].

В цілому, узагальнюючи сформовані теоретичні погляди, можемо відзначити, що серед основних завдань соціальної держави на сучасному етапі науковцями виділяються наступні:

- підвищення рівня благополуччя населення;
- допомога кожному індивіду в бідності;
- забезпечення мінімального гідного існування;
- часткова компенсація відмінностей в рівні благополуччя малозабезпеченим групам населення;
- соціальний захист перед ризиком життєвих ситуацій;
- забезпечення рівності в правах групам населення і окремим громадянам.

Отже, огляд історичних тенденцій у реалізації соціальної політики держави дозволяє зробити висновок, що не існує загальної закономірності розвитку даного процесу. Соціальні заходи, а, відтак, і соціальна політика, відрізняються не лише в окремих державах, але й в кожній конкретній державі у різні періоди її історії. Багато в чому така ситуація зумовлена переважаючими поглядами, нормативними установками правлячих кіл і, звісно, рівнем розвитку самого соціуму. В той же час, вивчення історії розвитку державного управління дозволяє виділити основні концептуальні підходи (концепції) щодо здійснення соціальної політики держави (див. рис. 11.1).

Концепція соціальної держави, з нашої точки зору, в умовах підвищеного рівня глобалізованості економічного середовища, вже не здатна досягати поставлених цілей. Особливо це стосується забезпечення повної зайнятості, де концепція соціальної держави давно довела свою неспроможність. Сучасне економічне середовище, а, особливо, високий рівень його інтегрованості і глобалізації вимагають від держав максимальних зусиль задля утримання своєї частки світового ринку. Тобто, лише забезпечивши достатній рівень конкурентоспроможності країни, можливо залишатися важливим гравцем світових ринкових процесів, розвиваючи тим самим, внутрішню економіку.

Яким же чином держава спроможна формувати і нарощувати власну конкурентоспроможність? Лише вкладаючи кошти і зусилля в розвиток людського потенціалу. Саме люди своєю діяльністю (або ж її відсутністю) формують економічне середовище кожної країни, держава ж лише окреслює його законодавчі межі, здійснюючи регулювання економічних відносин, стимулюючи або стримуючи розвиток окремих видів економічної діяльності, сприяючи або стримуючи економічне інтегрування внутрішнього економічного середовища країни і міжнародного економічного середовища. Тобто, саме наявність і стан розвитку людського потенціалу є одними з найважливіших факторів забезпечення сталого економічного розвитку кожної країни.

<p>Концепція Стародавнього часу (VIII – II ст. до н.е.)</p>	<p>Головна мета – захищеність і благополуччя населення</p> <p>Основні засоби досягнення: захист майна, життя, державний захист і підтримка сиріт, вдов, нужденних тощо</p>
<p>Філософська концепція (доба Античності)</p>	<p>Головна мета – благополуччя (благоустрій) населення</p> <p>Основні засоби досягнення: влаштування справедливого державного устрою – ідеальної держави</p>
<p>Теологічна концепція (епоха Середньовіччя)</p>	<p>Головна мета – добробут населення</p> <p>Основні засоби досягнення: повна майнова рівність, абсолютно однакові умови для всіх</p>
<p>Утопічна концепція (доба Відродження)</p>	<p>Головна мета – благополуччя населення</p> <p>Основні засоби досягнення: висока моральність суспільства, благодійність індивідів</p>
<p>Ринкова концепція</p>	<p>Головна мета – благополуччя населення</p> <p>Основні засоби досягнення: свобода конкуренції, свобода укладання взаємовигідних угод</p>
<p>Концепція «економіки благополуччя»</p>	<p>Головна мета – благополуччя населення</p> <p>Основні засоби досягнення: регулювання розподілу економічних ресурсів, перерозподіл доходів, гарантування всього комплексу прав людини, прогресивне</p>
<p>Концепція «суспільного благополуччя»</p>	<p>Головна мета – благополуччя населення</p> <p>Основні засоби досягнення: свобода індивідуумів, гарантія мінімального доходу, забезпечення рівних можливостей</p>
<p>Концепція «соціальної держави»</p>	<p>Головна мета – благополуччя населення</p> <p>Основні засоби досягнення: регулювання розподілу економічних ресурсів, перерозподіл доходів, гарантування всього комплексу прав людини, прогресивне</p>
<p>Авторська концепція «розвитку особистості»</p>	<p>Головна мета – розвиток кожного індивідуума, нарощування потенціалу особистості</p> <p>Основні засоби досягнення: наявність усіх необхідних умов та забезпечення державою різнопланових можливостей для повноцінного існування і розвитку особистості</p>

Рис. 11.1. Основні концепції соціальної діяльності держави в їх еволюційному розвитку*

* узагальнено і сформовано автором розділу на підставі власних досліджень

З огляду на це вважаємо, що на сьогодні назріла потреба у застосуванні нового концептуального підходу до здійснення державної соціальної політики, а саме – концепції розвитку потенціалу особистості.

Концепція розвитку особистості базується на твердженні, що неможливо на державному рівні забезпечити благополуччя (добробут) кожного, оскільки кожна людина має власне бачення благополуччя, яке може зовсім не співпадати з баченням держави. Однак, при цьому держава може створити умови та надати можливості кожному власними зусиллями формувати та забезпечувати свій добробут.

Отже, сутність пропонованої нами концепції розвитку особистості полягає у забезпеченні державою всіх необхідних умов та наданні кожному можливостей задля повноцінного індивідуального розвитку. Основне ж її завдання – це, звісно, нарощування особистісного потенціалу кожного індивіда.

Пропонована концепція соціальної політики держави, таким чином, заснована на наданні індивідуумам максимальної економічної свободи і, при цьому, забезпеченні максимально можливого рівня захисту їхніх прав і свобод. Сутність вказаної концепції полягає у формуванні системи стимулів особистісного розвитку, мотивації кожного до самовдосконалення, нарощування власного потенціалу, адже лише таким чином можливо забезпечити зростання людського потенціалу країни в цілому, а, відтак, і рівня її конкурентоспроможності на міжнародній арені.

Варто відзначити, що вибір концептуального підходу до реалізації соціальної функції держави став ускладнюватися з виникненням політичних партій. Так, «суперництво партій на «ринку політики» за голоси виборців почало визначати не лише загальну тенденцію до розвитку соціальних функцій держави, але й конкретні форми і особливості соціальної політики в різні періоди часу».

Протязі останніх десятиліть особливу вагу у підходах кожної держави до здійснення соціальної політики почав відігравати курс правлячих партій.

Ідеологічний спектр трактування соціальної політики держави став простягатися від програм ліворадикальних партій, на думку яких держава повинна відігравати головну і виключну роль у питаннях соціального регулювання, до програм «нових правих», що модернізують ліберальні концепції в дусі ринкового трактування справедливості [38, с. 112].

Підсумовуючи наведене, відзначимо, що на сьогодні конкретний зміст і спрямованість соціальної політики держави багато в чому залежать не стільки від об'єктивних історичних умов, скільки від цінностей та етичних уявлень соціально-політичних угруповань, які перебувають при владі, що особливо чітко проявляється в суспільствах, які лише знаходяться на шляху до високого рівня розвитку.

Еволюційний розвиток економічної науки і, зокрема, теорії державного управління зумовив виникнення цілого ряду методів та концептуальних підходів сфери державної соціальної політики, які, при цьому, досі не мають однозначного трактування. Отже, систематизація вказаних понять, визначення їх сутності та взаємозв'язку стає нагальним питанням сьогодення.

11.2. Сутність, систематизація та взаємозв'язок категорій державної соціальної політики в їх еволюційному розвитку

Проведене дослідження дозволило встановити, що незважаючи на відносну молодість соціальної політики (і як розділу соціальної теорії, і як сфери внутрішньої політики держави), її концептуальні основи закладались соціальними мислителями протягом багатьох століть. Відмінність концептуальних підходів до державної соціальної діяльності в історичній ретроспективі була зумовлена, перш за все, підходом до розуміння мети існування держави. Так, філософи та наукові діячі різних епох виводили свої теорії на основі власного розуміння головної мети держави (табл. 11.1).

Таблиця 11.1

Головна мета існування держави у поглядах провідних наукових діячів та філософів

Автор	Розуміння мети держави
Лунь-Юй	Забезпечення для народу найсприятливіших умов для інтенсивної праці
Аврелій Августин	Забезпечення всезагальної справедливості
Аль-Фарабі	Створення для себе (правителя) та інших громадян справжнього щастя
Аристотель, Джон Локк, Руссо Ж. Ж.	Благополучне життя; благо людства; загальне благо
Платон	Благо всієї держави в цілому – стати найкращою і найщасливішою державою; можливість зазнати щастя кожному стану суспільства

Продовження таблиці 11.1

Автор	Розуміння мети держави
Томас Гоббс	Головним чином забезпечення безпеки
Ієремія Бентам	Щастя суспільства, тобто засоби до існування, достаток, рівність і безпека
Павло Пестель	Всеохоплююче благополуччя всіх і кожного
Ятсен Сунь	Загальне благополуччя – задоволення гострої потреби народу в харчах, одязі, житлі та засобах пересування
Симонд де Сімонді	Надання можливості усім громадянам користуватися тим фізичним вдоволенням, яке дає багатство
Гессен В.	Здійснення солідарних інтересів людей, здійснення того, що потрібне, дороге та цінне всім людям, загальне благо
Райзберг Б. А.	Забезпечення народного добробуту, підвищення рівня життя народу, задоволення суспільних потреб

* систематизовано автором розділу на основі [1, с. 24; 2, с. 112; 6, с. 18; 10, с. 145; 12, с. 68; 35, с. 102; 39, с. 304; 46, с. 105]

Перелік і конкретизація цілей (мети) функціонування держави у працях науковців відображають панівні політико-економічні погляди сучасного їм суспільства. Водночас, фактично всі наведені цілі можна звести до однієї – забезпечення благополуччя (добробуту) населення. Всі ж інші цілі, як, наприклад, забезпечення економічного зростання, підвищення рівня життя населення тощо є лише окремими засобами для досягнення головної мети – добробуту населення країни. За твердженням А. Маршала, «майже всі засновники сучасної економічної науки були прихильниками доктрини, відповідно до якої благополуччя всього народу має бути кінцевою метою всієї підприємницької (приватної) діяльності та всієї державної політики» [27, с. 105]. Під благополуччям (благом) науковці розглядають достатньо різні поняття (див. рис. 11.2).

Необхідність забезпечення благополуччя населення держави визнавалась ще в найдавніших наукових текстах, однак теоретичний базис благополуччя народу почав розвиватися в працях класиків економічної думки – У. Петті, А. Сміта, Д. Рікардо. Розуміючи благополуччя індивіда як його багатство (сукупність належних йому індивідуальних благ), вони ввели поняття індивідуального і колективного благополуччя.

В епоху індустріальної економіки в роботах А. Маршала, Г. Сиджвіка, А. Бергсона, К. Ерроу, П. Самуельсона, Дж. Р. Хікса будувалась теорія нарощування індивідуального і суспільного благополуччя, синтезу вільного і соціально-відповідального суспільства [22, с. 22].

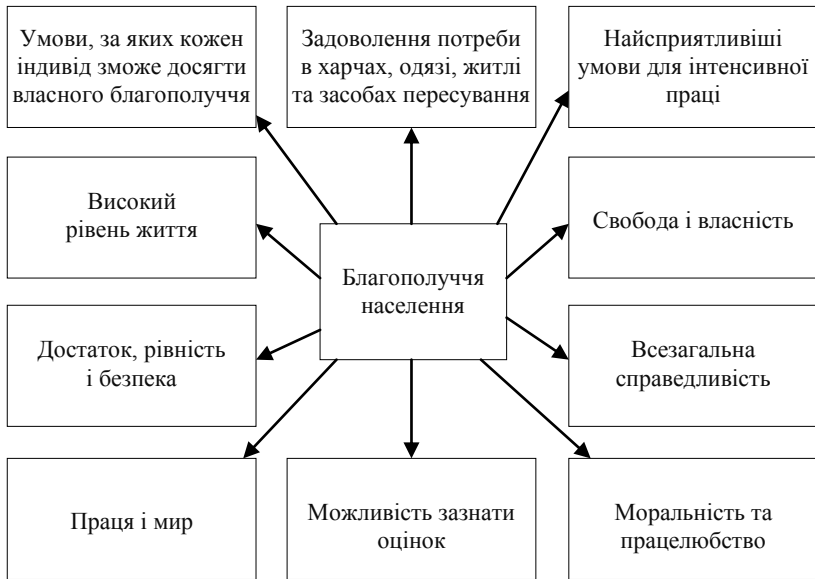


Рис. 11.2. Тлумачення поняття «благополуччя населення» у працях науковців*

* сформовано автором розділу на основі [4, 6, 13, 22, 32, 35, 39]

Врешті-решт, підсумував теоретичні здобутки П. Пестель, визначивши, що для досягнення благополуччя народу в державі мають дотримуватися наступні правила:

1. Будь-яка спроба держави до забезпечення благополуччя має узгоджуватися із духовними та природними законами.
2. Всі державні постанови повинні мати на меті благополуччя громадянського суспільства.
3. Благополуччя суспільне має вважатися важливішим за благополуччя приватне.
4. Благополуччям суспільства має визнаватися благополуччя сукупності народу, тому вигоди частини чи одного повинні поступатися вигодам цілого.
5. Окрема людина, досягаючи благополуччя, не повинна приносити шкоду або загибель іншій [32, с. 147].

Таким чином, думки науковців з приводу розуміння сутності благополуччя населення досить різноманітні і є відображенням політико-економічної думки та суспільно-політичного ладу певних епох (періодів історії людства). В той же час не варто забувати,

що всі люди різні за своєю природою і, відповідно, мають різні нахили, здібності, потреби, внаслідок чого поняття благополуччя має свій власний зміст для кожного індивіда. З огляду на це П. Пестель справедливо відзначав, що «завданням держави в контексті забезпечення благополуччя кожного має бути створення таких умов, за яких кожен індивід мав би можливість досягти власного благополуччя [32, с. 68].

Оскільки головна мета державного управління полягає в забезпеченні народного добробуту, підвищенні рівня життя народу, задоволенні суспільних потреб, то соціальне начало покликане бути провідним, визначальним принципом державного управління [39, с. 88].

Водночас з наведеного випливає, що головна мета функціонування держави може бути досягнутою як за допомогою заходів соціального, так і економічного спрямування. Більше того, багаторічна історія розвитку людства довела, що такі заходи, задля забезпечення їх ефективної дії, повинні застосовуватися комплексно. Таким чином держава, задля досягнення своєї головної мети – добробуту населення, повинна провадити як соціальну, так і економічну діяльність, розробляти як соціальну, так і економічну політику. Проте чи є ці дві політики рівнозначними складовими загального державного управління, а чи одна з них є складовою іншої? Для відповіді на означене питання необхідно окреслити загальні риси проблем, що вирішуються за допомогою кожної з них.

Економічну політику в наукових колах прийнято розглядати як «втілювану державою, керівництвом країни генеральну лінію економічних дій, надання бажаної спрямованості економічним процесам, втілювані в сукупності заходів, що приймаються державою, посередництвом яких досягаються намічені цілі і завдання, вирішуються соціально-економічні проблеми [39, с. 86].

Соціальну ж політику держави розглядають як орієнтовану першочергово на соціальний захист населення, забезпечення задоволення першочергових життєвих потреб, підтримку необхідних умов життя, соціальне забезпечення, охорону навколишнього середовища [39, с. 100]. При цьому, науковці переважно сходяться на тому, що до соціальної політики примикають політика регулювання доходів населення і оплати праці, політика зайнятості, а до найпоширеніших соціальних цілей державної економічної політики відносяться економічна свобода і економічна справедливість [39, с. 100].

Отже, якщо економічна політика держави покликана формувати її податкову систему та бюджет, впливати на розвиток всіх

секторів промисловості та сфери послуг тощо, то соціальна, в найбільш загальному трактуванні, формується задля захисту та підтримки як окремих категорій, так і цілих прошарків населення. Однак існує ряд проблем, які не можуть регулюватися лише засобами економічної або тільки засобами соціальної політики. Це, зокрема, питання регулювання доходів населення. Так, встановлення мінімального рівня оплати праці є, звісно, засобом соціальної політики, однак в тому числі і політики економічної, адже підвищення рівня мінімальної заробітної плати веде за собою як зростання обсягу бюджетних витрат, так і витрат недержавних організацій підприємств, установ тощо, що, в свою чергу, призводить до підвищення цін на товари і послуги внутрішнього виробництва.

Отже, як відомо, існують певні проблеми, вирішення яких на державному рівні має відбуватися засобами і економічної, і соціальної політик одночасно. Наведене дозволяє зробити припущення, що дані політики є абсолютно рівнозначними в системі державного управління. В той же час в наукових колах поширеною є думка, що соціальна політика держави виступає складовою її економічної політики, оскільки «виникнення і розвиток соціальної діяльності держави багато в чому обумовлене потребами економіки». Так, звісно, якщо розглядати окреслене питання в історичній ретроспективі, то не можна не погодитись, що в переважній більшості країн первинною виступала саме економічна політика, однак, при цьому, не варто забувати, що «немає нічого, що не було б важливим у соціальному плані. Немає жодних заходів економічної політики, котрі б одночасно, прямо чи опосередковано, не мали б соціальних наслідків чи соціального значення» [29, с. 133].

Виходячи із зазначеного, можемо говорити про те, що соціальна політика не може бути складовою економічної політики держави так як абсолютно кожне рішення держави в її рамках є, автоматично, таким, що впливає на соціум, соціальну сферу тощо.

Аналогічним чином державна економічна політика не може бути складовою її соціальної політики, оскільки, знову ж таки, кожне рішення в рамках соціальної політики завжди має економічний вплив – прямий чи опосередкований.

Економічний вплив соціальної діяльності держави проявляється шляхом:

- гарантування індивідам і сім'ям мінімального доходу, незалежно від ринкової вартості їх праці (власності) чи її відсутності;
- зменшення рівня незабезпечення через надання можливості компенсувати в мінімальному розмірі деякі непередбачувані

соціальні ризики, котрі в іншому випадку призвели б індивідів та їх родин до матеріальної кризи, якщо не дефолту;

– надання практично всім громадянам незалежно від суспільного статусу чи майнового становища мінімальних соціальних послуг [8, с. 63].

Крім того, соціальна політика держави здатна впливати на її економічний розвиток за допомогою ряду властивих їй специфічних аспектів, серед яких:

– стимулювання тих соціальних груп, котрі відіграють провідну роль у розгортанні економічного прогресу;

– сприяння рівності економічних можливостей у представників різних соціальних груп і сприяння більш справедливому розподілу вигод від економічного прогресу між членами суспільства;

– припинення і владнання соціальних конфліктів, що виникають в процесі економічного розвитку [38, с. 167].

Однак найбільшим чином економічний вплив соціальної діяльності держави проявляється на рівні державних фінансів та на рівні економічного розвитку країни в цілому, оскільки реалізація будь-яких заходів державної соціальної політики веде до здійснення фінансових витрат (бюджетних видатків) і, як наслідок, до посилення податкового тягаря для фізичних і юридичних осіб, щоб забезпечити необхідний рівень бюджетних надходжень.

Наведені твердження дозволяють встановити, що як економічна, так і соціальна політики держави не є відокремленими одна від одної, а навпаки, вони взаємодоповнюються і взаємовпливають одна на іншу в процесі здійснення державного управління. Але не можна стверджувати, що вказані політики є рівнозначними, оскільки в процесі управління державою практично неможливо приймати такі рішення, які б абсолютно однаково впливали як на економічну, так і на соціальну сфери. Завжди доводиться обирати ті рішення, які б при покращенні ситуації в одній сфері суттєво не погіршували б ситуацію в іншій, тобто встановлювати максимально можливе в тій чи іншій ситуації оптимальне співвідношення економічної і соціальної державної політик.

Кінцевий результат, при цьому, залежатиме від того, які саме пріоритети наявні у керівництва країни. Так, якщо головним своїм завданням уряд вважає саме економічний розвиток держави, то вирішення соціальних питань, при цьому, знаходиться на другому плані. Іншими словами, за такого підходу реалізація еконо-

мічної політики має переваги перед реалізацією соціальної політики у певній країні.

Водночас, як вже відзначалося, будь-який захід економічної політики завжди має соціальний вплив і, при цьому, заходи, що здійснюють негативний вплив на соціум в подальшому негативним чином впливають і на економічний розвиток держави в цілому. Отже, ставлячи пріоритетом економічний, а не соціальний розвиток, в кінцевому підсумку держава не досягає жодного з них, оскільки «соціальне начало покликане бути провідним, визначальним принципом державного управління».

Отже, можемо стверджувати, що саме соціальна політика повинна мати першочергове значення, а економічна – вже бути похідною. Тобто, економічна політика держави повинна формуватися і реалізовуватися таким чином, щоб відповідати меті і завданням державної соціальної політики. В цьому контексті варто відзначити, що розуміння сутності соціальної політики держави на сьогодні викликає значну кількість дискусій (табл. 11.2).

Таблиця 11.2

Підходи до розуміння суті «соціальної політики держави»*

Автор	Сутність «державної соціальної політики»
С. Бульба	Система управлінських, регулятивних рішень і, насамперед, цілеспрямованої діяльності суб'єктів, що сформовані на певному історичному етапі. Планомірна діяльність організацій та установ, уповноважених державою виступати від її імені, яка спрямована на врегулювання соціальної сфери
М. Шмідт	Результат компромісу інтересів різних політичних і соціальних груп суспільства
К. Біншток	Сукупність діяльності політичних, суспільних інститутів, органів місцевого самоврядування, спрямованої на прогресивний розвиток соціальної сфери життя людей, на забезпечення їх життєвих потреб, надання їм необхідної соціальної підтримки, допомоги і захисту з використанням з цієї метою наявного у відповідного інституту фінансового потенціалу. Важливий інтегруючий інститут, що забезпечує єдність соціально-економічної системи та підтримує нормативний порядок у суспільстві
Є. І. Холостова	Сукупність ідеологічних уявлень суспільства і держави про цілі соціального розвитку та діяльність щодо досягнення соціальних показників, які відповідають цим цілям

Продовження таблиці 11.2

Автор	Сутність «державної соціальної політики»
Б. Пітерс	Сума дій органів управління, які діють безпосередньо або через своїх агентів, котрі впливають на життя громадян
В. М. Капіцин	Керуючий вплив держави, заснований на системі правил (норм), нормативних структур, що приймають рішення й організують діяльність, яка сприяє залученню до політичних процесів різноманітних суб'єктів
Е. М. Лібанова	Вплив держави, що ґрунтується на системі правил (норм), що сприяє залученню різних суб'єктів до політичних процесів
Т. Семигіна	Сукупність дій держави, спрямованих на досягнення певних соціальних цілей через забезпечення добробуту громадян і посилення соціальної солідарності в суспільстві
Б. П. Токарський	Діяльність держави щодо створення й регулювання соціально-економічних умов життя суспільства з метою підвищення добробуту його членів, усунення негативних наслідків ринкових процесів, забезпечення соціальної справедливості й соціально-політичної стабільності
О. В. Грачов	Цілеспрямована діяльність держави на національному і міжнародному рівнях, яка полягає в досягненні соціальних цілей з використанням економічних важелів
Л. А. Князька	Самостійний та рівноправний вид державної політики, що реалізується у соціальній сфері
О. Ю. Оболенський	Комплекс соціально-економічних заходів держави, підприємств, установ, організацій, спрямований на послаблення нерівності в розподілі доходів і майна, на захист населення від безробіття, підвищення цін, знецінення трудових надходжень тощо.

* систематизовано автором розділу на основі [13; 15, с. 186; 22, с. 65; 30, с. 54; 25; 34, с. 116; 44, с. 46]

Так, найчастіше науковці пропонують розуміти соціальну політику держави як певну діяльність. В той же час, з нашої точки зору, помилково розглядати соціальну політику як діяльність. Діяльністю є робота певних органів, установ, організацій тощо з реалізації визначеної соціальної політики. В цьому контексті доцільно буде зауважити, що формування соціальної політики держави також є діяльністю. Однак чи є така діяльність соціальною? Для відповіді на вказане питання слід з'ясувати сутність соціальної діяльності. Так, науковці по-різному підходять до пояснення сутності даного поняття, проте узагальнюючи існуючі твердження можемо говорити про те, що «соціальна діяльність» – це сукупність соціально-

значимих дій, котрі здійснюються певним суб'єктом, будь то особа, група осіб, держава тощо, в різноманітних середовищах та на різних рівнях соціальної організації суспільства з метою досягнення певних соціальних цілей та інтересів.

На сьогодні науковці найчастіше застосовують даний термін на наступних рівнях: на рівні особи (групи осіб), на рівні підприємства, на рівні регіону, на рівні держави, на міждержавному рівні. При цьому, можна виділити спільні ознаки соціальної діяльності на всіх вказаних рівнях:

- соціальна діяльність на будь-якому з указаних рівнів є цілеспрямованою активністю;
- у будь-якому випадку соціальна діяльність здійснюється людьми;
- соціальна діяльність завжди здійснюється за посередництвом історично сформованих типів і форм взаємодії та відносин з іншими людьми.

Виходячи з усього зазначеного можемо стверджувати, що формування державної соціальної політики аж ніяк не є соціальною діяльністю держави, а власне соціальна політика є певним зібранням нормативних положень, програм, документів, задекларованих намірів тощо держави з приводу регулювання соціальної сфери.

У цьому контексті варто розглянути детальніше поняття «соціальна сфера». На сьогодні науковцями пропонується цілий ряд визначень даного поняття:

- соціальна сфера є впорядкованою сукупністю суспільних відносин, пов'язаних із забезпеченням процесу відтворення істотних елементів життєдіяльності суспільства [30, с. 4];
- соціальна сфера – область прояву засад соціальності через взаємодію індивідів та спільнот, а також через функціонування соціальних інститутів. Вона може бути представлена як область прояву соціальних відносин різної якості [31];
- соціальна сфера – це сукупність галузей, програм і заходів, спрямованих на досягнення соціальних цілей і результатів, покликаних підвищити суспільний добробут і поліпшити якість життя населення [14, с. 96].

Як бачимо, більшість науковців схиляється до трактування соціальної сфери саме як сукупності відносин. Оскільки кожна держава формується певним соціумом – населенням, що проживає в її кордонах, то можна говорити про те, що держава і є певним соціумом. В цьому контексті головна функція держави – захист прав і

свобод свого населення, забезпечення умов для його життя, розвитку, формування та максимального використання потенціалу кожного громадянина. Виходячи з цього, функція держави полягає у забезпеченні умов для благополуччя кожного громадянина від народження і до смерті. При цьому, благополуччя громадян доцільно розглядати як наявність у них можливості протягом усього життя накопичувати і реалізовувати свій потенціал. Звідси випливає, що держава повинна забезпечити своїм громадянам умови для зростання, навчання, лікування, відпочинку, культурного збагачення, працевлаштування тощо, а також можливості для нарощування і застосування власного потенціалу в разі різноманітних об'єктивних причин (досягнення пенсійного віку, інвалідність тощо). Отже соціальна сфера в контексті формування соціальної політики держави є тією сукупністю соціальних відносин, які супроводжують людину на протязі її життя і, зокрема, відносин у сфері виховання, навчання, забезпечення охорони здоров'я і праці, виробничої діяльності тощо. Тобто, соціальна сфера – це сукупність усіх соціальних відносин індивідів, у тому числі за посередництвом інституційних органів, установ, організацій тощо.

З визначення соціальної сфери держави випливає, що вона підлягає формуванню на державному рівні лише частково, оскільки значна частина соціальних відносин індивідів, що входять до соціальної сфери, виникає стихійно. Це, зокрема, побутові та гендерні відносини, відносини в сім'ї. Таким чином, важливим поняттям в сучасних умовах високо глобалізованого середовища стає встановлення меж соціальної сфери держави.

Як уже аргументувалося, соціальна сфера держави має дві складові – стихійну та сформовану. Виходячи з цього, можемо констатувати, що частково межі соціальної сфери держави є стихійними, а частково – сформованими. Що стосується стихійних (неконтрольованих) соціальних відносин, то їх межами вважаємо географічні межі держави. Так, будь-які стихійні соціальні відносини між індивідами на території держави мають відноситися до її соціальної сфери. Таким чином, будь-які стихійні (неконтрольовані) соціальні відносини громадян держави поза її межами – не входять до соціальної сфери даної держави. В той же час, сформовану складову соціальної сфери держави становить її соціальна інфраструктура – мережа державних і недержавних органів, установ, організацій, підприємств, фондів, об'єктів тощо, за посередництвом або з використанням яких реалізуються соціальні відно-

сини між індивідами. Можуть виникнути заперечення стосовно включення недержавних соціальних інституцій до формованої державою соціальної сфери, оскільки вони створюються не державою (органами державної влади), а на приватних засадах.

Таким чином, ми визначили, що ж входить до формованої складової державної соціальної сфери, однак необхідно з'ясувати межі даної складової. Якщо зі стихійною складовою соціальної сфери все порівняно просто – її можна окреслити територіальними кордонами держави – то в даному випадку все набагато складніше. Так, в умовах високого рівня глобалізації світових відносин, активного нарощування обсягів використання інформаційних і комунікаційних технологій територіальні межі формованої державою соціальної сфери розширюються.

Виходячи з того, що соціальна сфера держава є як формованою, так і стихійною, можемо стверджувати, що держава повинна забезпечувати не лише формування соціальної сфери, але і її контроль – як мінімум статистичний, а як максимум – контроль ефективності державної соціальної політики та її реалізації.

На основі зазначеного можемо сформулювати наступне визначення: соціальна сфера країни – це сукупність міжособистісних соціальних відносин на її території та соціальних відносин, що здійснюються з використанням або за посередництвом її соціальної інфраструктури.

З наведеного визначення випливає необхідність встановлення сутності соціальних відносин. Щодо сутності поняття «соціальні відносини», то варто відмітити наявність цілої низки аспектів його розуміння:

- відносини диференціації в суспільстві;
- вид стосунків у суспільстві, який регулюється цінностями та нормами;
- стосунки, які утворюються між певними групами в суспільстві;
- відносини, що складаються між державою та населенням, а також між особистістю та державою з приводу всебічного задоволення потреб людини та її соціального захисту.

Держава виконує соціальну функцію, розробляючи соціальну політику та встановлюючи механізми її реалізації. Соціальна політика охоплює всю сукупність відносин державної соціальної сфери. Реалізація соціальної політики здійснюється в процесі соціальної діяльності держави.

Соціальна діяльність держави здійснюється низкою визначених органів, установ, організацій тощо і може набувати різних форм: соціальний захист, соціальне забезпечення, соціальна допомога. Іншими словами, соціальна діяльність держави полягає у наданні соціальних послуг населенню за допомогою соціальної інфраструктури. Тобто, соціальна діяльність держави полягає і в формуванні створенні соціальної інфраструктури, і у створенні належних умов для її формування та діяльності.

Отже, державі притаманна соціальна функція, для реалізації якої вона повинна розробляти і впроваджувати соціальну політику, тобто певні нормативні, законодавчі, програмні та інші документи, що визначають основні положення соціальної політики держави, перелік та порядок створення і діяльності органів, установ, організацій, закладів, підприємств тощо, покликаних реалізувати визначену соціальну політику та практичні засади її реалізації.

Власне реалізація визначеної соціальної політики держави відбувається при здійсненні нею соціальної діяльності за допомогою соціальної інфраструктури. Соціальна інфраструктура – це сукупність усіх органів, установ, організацій, закладів, підприємств, об'єктів тощо, якими або за посередництвом яких здійснюється практична реалізація соціальної політики держави.

Соціальна ж інфраструктура реалізує визначену державою соціальну політику, надаючи соціальні послуги у формах соціальної підтримки, соціального захисту та соціального забезпечення.

Тепер розглянемо сутність поняття «соціальна послуга». Варто відзначити, що сам термін «соціальна послуга» не є загальноживаним на міжнародному рівні. Так, у різних країнах його замінюють синонімічними поняттями – соціальний добробут, соціальна допомога, соціальна робота, персональні соціальні послуги, колективні послуги тощо). При цьому, наведені поняття досить часто мають подібне семантичне навантаження та включають практично однаковий перелік різних видів послуг.

Соціальні послуги за своєю сутністю відносяться до особливого виду економічних благ. В той же час, в наукових колах поширеними є досить різні трактування даного поняття (табл. 11.3).

Помилкою окремих авторів варто вважати розуміння соціальних послуг як комплексу заходів, спрямованих на покращання умов життя, благополуччя тощо лише певної частини суспільства. Даний підхід є відверто обмеженим і не розкриває всієї сутності соціальної послуги.

Таблиця 11.3

Підходи до трактування сутності поняття «соціальна послуга»

Автор, джерело	Сутність поняття соціальна послуга
International Standard Industrial Classification Rev.4	...послуга, призначена для кінцевого споживання домогосподарствами, що носить виключно некомерційний характер, і надається державними органами, некомерційними установами і неприбутковими організаціями
Закон України «Про соціальні послуги»	...комплекс правових, економічних, психологічних, освітніх, медичних, реабілітаційних та інших заходів, спрямованих на окремі соціальні групи людей з особливими потребами, які перебувають у складних життєвих обставинах та потребують сторонньої допомоги з метою поліпшення або відтворення їх життєдіяльності, соціальної адаптації та повернення їх до повноцінного життя
В. В. Апопій та ін.	...послуга, скерована на задоволення соціальних потреб населення і стосується сфери охорони здоров'я, освіти, науки, культурних та інших потреб
І. Ю. Косуля	...послуга, спрямована на задоволення різноманітних соціальних потреб індивідів чи соціальних груп. Комплекс різноманітних заходів, направлених на окремі соціальні групи чи індивідів, що перебувають у складних життєвих обставинах і потребують сторонньої допомоги, з метою покращення чи відновлення їх життєдіяльності, соціальної адаптації і повернення їх до повноцінного життя
О. А. Лановенко	...послуга в соціальній сфері, пов'язана із задоволенням потреб соціальних груп, окремих індивідів, що займають різне становище в суспільстві і приймають неоднакову участь у його функціонуванні і розвитку, внаслідок чого вони відрізняються за рівнем і якістю життя, джерелами і розміром доходів, структурою особистісного споживання
Є. І. Холостова	...дія (комплекс заходів), спрямована на задоволення потреб фізичної особи і/чи групи осіб, з метою виведення її зі складної життєвої ситуації, орієнтована на підвищення рівня життя, благополуччя і життєзабезпечення

* систематизовано автором розділу на основі [17; 23; 24; 46, с. 56]

Ми ж підтримуємо думку щодо того, що соціальні послуги варто диференціювати на загальні і специфічні, де саме специфічні

соціальні послуги покликані задовольняти соціальні потреби певних прошарків населення, які потребують захисту, підтримки тощо. В той же час призначенням загальних соціальних послуг є задоволення соціальних потреб всього населення.

Таким чином, соціальна діяльність держави (надання нею соціальних послуг) є неможливою без існування соціальної політики, тобто без встановленого переліку суб'єктів та об'єктів соціальної інфраструктури, без визначення повноважень їх працівників, без чіткого порядку надання соціальних послуг населенню, без законодавчого та нормативного закріплення видів соціальних послуг, їх суб'єктів та механізмів отримання населенням.

Отже, соціальна політика держави та її соціальна діяльність – дві взаємопов'язані категорії, жодна з яких на практиці не може існувати самостійно, однак які, при цьому, не є тотожними.

Перш за все, варто встановити сутність самих понять суб'єкт та об'єкт соціальної сфери. В найбільш стислому вигляді суб'єктом соціальної сфери виступає той, хто (або що) впливає, а об'єктом – те, на що впливають. Оскільки соціальна політика держави покликана формувати і регулювати її соціальну сферу, а, відтак, усю сукупність соціальних відносин вказаної сфери, то саме соціальні відносини і виступають об'єктом впливу або ж об'єктом соціальної сфери.

Соціальна інфраструктура країни виступає суб'єктом її соціальної сфери і, в той же час, має власні суб'єкт та об'єкт. Суб'єктом соціальної інфраструктури країни виступає вся сукупність державних та недержавних органів, установ, організацій, фондів, підприємств тощо, які відповідно до її соціальної політики покликані здійснювати соціальну діяльність. При цьому об'єктом соціальної інфраструктури є вся сукупність соціальних відносин, визначена соціальною політикою держави. Крім того, слід відзначити, що суб'єкти соціальної інфраструктури мають у своєму розпорядженні, володіють об'єктами соціальної інфраструктури, до яких відносяться заклади освіти і охорони здоров'я, санаторії, пансіонати, спортивні зали і майданчики, стадіони, парки, сквери, концертні зали, їдальні, готелі, дитячі будинки та будинки для осіб похилого віку тощо. Тобто сюди відноситься цілий ряд об'єктів, призначених для задоволення соціальних потреб населення країни.

Представлена на рис. 11.2 схема, що демонструє суб'єктно-об'єктну взаємодію (підпорядкування) категорій державної соціальної політики, має, на перший погляд, певні протиріччя. Так, і суб'єкти і

об'єкти соціальної інфраструктури держави виступають суб'єктами соціальної сфери держави. Зокрема, виникає запитання: а чи може, наприклад, стадіон чи, скажімо, будівля школи виступати об'єктом соціальної сфери? Для відповіді на вказане питання слід ще раз звернутися до пропонованого нами визначення соціальної сфери держави. Оскільки до соціальної сфери держави, як зазначалося, належать, зокрема, соціальні відносини, що здійснюються з використанням або за посередництвом її соціальної інфраструктури, то будь-який об'єкт соціального призначення, з використанням якого можуть здійснюватись соціальні відносини, автоматично стає суб'єктом соціальної сфери держави.

Останнім часом у наукових колах широкого вжитку набули такі терміни, як соціальне управління, соціальні технології, соціальні ресурси. Однак чи доцільним є застосування вказаних термінів у зв'язку з дослідженням соціальної сфери держави? Відповідь на це питання потребує обґрунтованого розгляду сутності вказаних понять. Отже, що ж розуміють під соціальним управлінням науковці сьогодення? У науковій літературі зустрічаємо наступні тлумачення:

– соціальне управління – це діяльність у рамках соціальної системи, пов'язана із взаємодією різноманітних сфер і підсистем суспільства [62, с. 50];

– соціальне управління – це управління людьми, вплив на будь-яку економічну систему, що має за мету її впорядкування, збереження якісної специфіки, вдосконалення та розвиток, і зумовлено суспільним характером праці, а також необхідністю спілкування людей у процесі праці;

– соціальне управління – це діяльність, що охоплює весь процес громадського життя – політичну, економічну і духовну сфери [19, с. 215].

Варто відзначити, що управління, як сфера людської діяльності, виникло разом із формуванням соціуму – сукупності людей, що існують, певним чином взаємодіючи між собою у процесі спільного виконання тих чи інших робіт. Звідси висновок, що будь-яке управління вже за своєю природою є соціальним, а тому просто недоцільно виділяти соціальне управління як окрему категорію. Звісно, можуть виникнути заперечення, що керувати можна й інформаційними системами, машинами тощо, однак в даному випадку мова

йде вже не про управління, а про керування. Тобто неживими предметами можна лише керувати, а управляти можливо лише людьми.

Варто проаналізувати сутність поняття соціальні ресурси. Наукова спільнота пропонує наступні підходи до його розуміння:

– продукт спільної діяльності населення, показник соціального інтелекту;

– це все те, що люди використовують як фактори забезпечення своєї діяльності [16, с. 122];

– це запаси творчої енергії особистості (соціальні, пізнавальні, діяльнісні), соціальної організації і суспільства в цілому – співдружності людей, організацій, інститутів, соціальних груп [24].

Наведені визначення дозволяють зробити припущення, що категорія «соціальні ресурси» знаходиться у тісному взаємозв'язку з такими поняттями, як «людський капітал», «людський потенціал», «людські ресурси», а, отже, вона має глибше досліджуватися в контексті розгляду інших питань, а не стосовно обґрунтування взаємозв'язку категорій соціальної політики держави.

Також варто відзначити, що на сьогодні у наукових колах пострадянського простору набуває поширення такий термін, як соціальна технологія. Зокрема, існує твердження, що «соціальна технологія виступає специфічним посередником між об'єктивними процесами і суб'єктивною дійсністю людей. Вона органічно пов'язана з соціальним управлінням, в якому їй належить «своє місце», тобто забезпечення дії всього механізму соціального управління. Іншими словами, в соціальній технології реалізується переведення об'єктивних законів в механізм соціального управління, тобто переведення абстрактної мови науки, що відображає об'єктивні закони розвитку суспільства, на конкретну мову рішень, нормативів, приписів, які регламентують, стимулюють людей на досягнення поставлених цілей [5, с. 124].

Однак оскільки раніше вже було обґрунтовано недоцільність застосування терміна соціальне управління, позаяк будь-яке управління є соціальним вже за своєю природою, то і застосування такого поняття як соціальна технологія також вбачаємо недоцільним.

Таким чином, встановивши взаємозв'язок понять та категорій соціальної сфери держави, а також їх суб'єктно-об'єктне підпорядкування, можливим є перехід до дослідження методологічних засад формування та реалізації соціальної політики держави.

11.3. Формування та реалізація державної соціальної політики в активізації інтеграційних процесів

Початковим елементом будь-якої державної діяльності, в тому числі і соціальної, є визначення головної мети. При визначенні мети державної соціальної політики, перш за все, важливо забезпечити її узгодження із загальною метою держави. У чому ж полягає мета держави як певного суспільства? На це питання намагалися відповісти науковці різних історичних епох, як показало попереднє дослідження, проте всі вони схилилися до думки, що головною метою держави є забезпечення благополуччя населення, хоча й досить часто розуміли під цим різні поняття.

В той же час, можемо констатувати, що сьогодення вимагає від державного управління, а, особливо, від державної соціальної політики таких підходів, за яких би створювалися належні умови і надавалися можливості кожному самостійно забезпечити власний добробут (власне благополуччя), самореалізуватися, адже «без індивідуальності немислимий жоден розвиток» [40, с. 43].

З нашої точки зору, завдання держави полягає не в тому, щоб забезпечити добробут кожного індивіда, оскільки це нереально зробити в силу індивідуальних особливостей кожної людини – кожен має власне розуміння як самого благополуччя, так і шляхів його досягнення.

З наведеного випливає одна важлива теза: неможливо на державному рівні (силами державної влади) забезпечити благополуччя всього населення навіть за умови провадження найефективнішої соціальної політики. Отже, забезпечення благополуччя населення не може виступати метою соціальної політики держави.

Що ж тоді є метою державної соціальної політики? Сучасні науковці пропонують різні підходи до відповіді на вказане питання. Так, згідно одного підходу, метою соціальної політики є створення умов для розвитку та оптимального функціонування соціальних відносин, всебічного розкриття творчого соціального потенціалу людини, її особистості та сутнісних сил. При цьому головною метою соціальної політики залишається надання особливого захисту та допомоги недієздатним нужденним групам населення [30, с. 10].

За іншим твердженням, цілями соціальної політики держави є розв'язання та полегшення соціальних проблем і проблем, пов'язаних зі станом здоров'я, сприяння й посилення соціальної солідарності та загального добробуту населення в цілому, створення умов для гармонійних та позитивних трудових відносин [30, с. 38].

Б. А. Райзберг відзначає, що головною метою державного соціального управління стає запобігання кричущій соціальній нерівності, скругному, а то і критичному становищі широких соціальних груп і прошарків населення, що призводить до соціальних криз [39, с. 258].

Ряд вчених [22, с. 38] дотримуються думки, що головною конкурентною перевагою сучасної високорозвинутої країни є орієнтація її соціальної політики на фактори розвитку особистості та умов її життєдіяльності. За такого підходу ключовим у забезпеченні стійкого економічного зростання держави є ефективне управління такими секторами, як освіта, охорона здоров'я, житло, харчування, навколишнє середовище, транспорт, безпека.

Головним завданням соціальної політики є забезпечення чіткого функціонування всієї системи соціально-політичних інститутів – суб'єктів політики, здійснення координуючої дії всіх елементів політичної системи, оптимізація співвідношення форм, засобів та методів, спрямованих на одержання очікуваних результатів соціального буття [11, с. 11].

Варто відзначити, що на основі представлених наукових напрацювань на сьогоднішній день в свідомості громадян і, крім того, абсолютної більшості представників влади, вкорінилася думка, що основним у соціальній політиці є соціальний захист та соціальне забезпечення окремих категорій осіб. Особливого розвитку даний процес набув в Україні. Саме такий підхід, на нашу думку, і призвів до того, що сьогодні Україна, маючи величезний потенціал розвитку, абсолютно його не використовує. Саме цей підхід, котрий неодноразово закріплювався владою у свідомості мас, призвів до того, що сьогодні населення України, у переважній більшості, вишукує всі можливі способи задля отримання соціальних трансферів, ухиляючись, при цьому, від декларування реальних сум доходів. Саме внаслідок вказаного підходу в Україні з року в рік зростає чисельність осіб, що отримують соціальні виплати від держави та збільшуються суми бюджетних видатків на соціальний захист і забезпечення. В цьому контексті справедливим є твердження, згідно якого «мета соціального розвитку не в тому, щоб всі члени суспільства перетворились у тих, хто розраховує на милосердя і пожертви з боку суспільства, а в тому, щоб нікому не доводилось розраховувати на благодійність» [20, с. 17].

Виходячи із зазначеного, можемо констатувати, що Україні на сьогодні потрібен абсолютно новий концептуальний підхід до формування і реалізації державної соціальної політики, втілення

абсолютно нових стандартів і підходів у соціальній економіці. Варто чітко усвідомити, що бути соціальною країною означає зовсім не надання значної кількості пільг та видів допомоги різноманітним прошаркам населення, а створення таких умов, щоб кожен індивід міг обійтися і без допомоги, тобто щоб кожен мав можливість досягти чогось власними силами.

Саме вказане твердження, з нашої точки зору, повинно стати базисом нової концепції соціальної політики в Україні, оскільки лише такий підхід дозволить корінним чином перебудувати не лише систему державного управління, але й свідомість громадян.

Таким чином, головною метою соціальної політики держави на сучасному етапі має бути забезпечення населенню умов та можливостей для повноцінного життя, самореалізації та досягнення власного благополуччя.

Оскільки кожен індивід має самостійно дбати про власне благополуччя та добробут своєї родини, то постає питання за яких умов та яким саме чином можна цей добробут забезпечити? На цей рахунок може бути безліч думок, оскільки кожна людина має власне розуміння як самого добробуту, так і шляхів його досягнення. Завдання ж держави полягає в тому, щоб створити належні умови і надати можливості кожному самостійно забезпечити власне благополуччя. Тут доречно пояснити, що ж саме мається на увазі під умовами, а що під можливостями. Наукова література пропонує розширений перелік умов самореалізації людини, які можна звести до наступних:

- легкість задовольняти елементарні потреби, необхідні для підтримки фізичного існування;
- наявність вільного часу;
- право на вільний самовияв або самовираження;
- знання своїх здібностей і можливостей їх застосування.

Однак, з нашої точки зору, варто відокремлювати умови самореалізації від можливостей для формування більш чіткого їх переліку та, в подальшому, повного забезпечення населенню держави як перших, так і других. Крім того, варто розглядати лише ті умови самореалізації, які держава може забезпечити своїм громадянам. Так, Дж. О'Коннор стверджує, що держава повинна намагатися підтримувати чи створювати умови, за яких можливе прибуткове накопичення капіталу. Разом з тим, вона також має підтримувати чи створювати умови, за яких можлива соціальна гармонія.

П. Пестель [32, с. 114] зазначав, що благополуччя держави, а, отже, і благополуччя її народу, складається з безпеки та добробуту. При цьому відмінною і головною рисою безпеки він називав охорону, а добробуту – придбання (набуття).

Дж. Роулс у своїй праці [41, с. 178] стверджує, що держава повинна забезпечити кожній конкретній людині всі рівні її мотивації (матеріальні потреби і забезпечення послугами, безпеку, соціальні зв'язки, суспільне визнання, умови розвитку), щоб вона погодилася розділяти наявні ресурси з майбутнім поколінням.

На нашу ж думку, умовами самореалізації населення є захищеність і свобода. Слід відзначити, що в економічних колах більш прийнятним є визначати як мету державної діяльності, в тому числі й соціального спрямування, саме безпеку населення. Безпека полягає в покровительстві, що надається суспільством кожному з його членів з метою збереження його особистості, прав і власності.

Обов'язок суверена (уряду, правління тощо) визначається метою забезпечення безпеки населення. Але під забезпеченням безпеки розуміється не лише одне забезпечення безпеки голого існування, але також і забезпечення за кожною людиною всіх благ життя, надбаних законною працею, безпечною і нешкідливою для держави. Виконання цього завдання полягає не лише в турботі про окремих індивідуумів, окрім захисту їх від образ, коли вони на такі скаржаться, а загальні заходи, що полягають у просвітництві народу шляхом навчання і прикладу у виданні і застосуванні хороших законів, котрі окремі особи могли б застосувати до обставин свого життя [12, с. 156].

Однак, з нашої точки зору, така постановка мети не є вірною, оскільки яких би зусиль не докладала держава, в особі свого керівництва, вона не буде спроможною ані гарантувати, ані забезпечити повну безпеку кожному індивіду. Так, декларуючи гарантування права на власність кожному, держава не може убезпечити цю власність від пошкоджень, викрадення тощо. Аналогічно, гарантуючи кожному право на життя, держава жодним чином не убезпечує індивіда від навмисного нанесення шкоди його здоров'ю чи й взагалі від позбавлення життя. Отже, держава аж ніяк не може гарантувати безпеку індивідам, а, відтак, безпека не може розглядатися як одна з цілей державної соціальної політики. Інша справа – поняття захищеності. Держава може і повинна робити все можливе для того, аби населення відчувало себе захищеним. Саме для цього

формується і законодавчо закріплюється система правових норм, з цією метою створюється розгалужена мережа органів і установ, покликані захищати проголошені законодавчо права і свободу індивідів.

Людина не може відчувати себе в безпеці за будь-якого законодавства, однак вона зможе відчувати себе захищеною, якщо в державі ефективно функціонує система правоохоронних і судових органів, якщо в принципі неможливим є свавілля державних чиновників, владних структур тощо, якщо в країні чітко дотримуються чесних правил ведення бізнесу та оподаткування, якщо є впевненість у тому, що навіть у випадку втрати роботи чи здоров'я держава зможе забезпечити гідний рівень життя тощо.

Отже, саме захищеність громадян вважаємо важливою умовою досягнення їх благополуччя. Іншою не менш важливою умовою благополуччя населення є свобода. На цьому наголошували провідні науковці минулих епох і з цього твердження виходять провідні сучасні науковці в своїх роботах. Так, ще Н. Макіавеллі стверджував, що правителям поряд з іншими речами варто піклувались про охорону свободи, адже чим краще їм це вдасться, тим більше в державі зберігатиметься вольностей.

І. Франко відзначав, що «шлях тривалого і плодючого розквіту держави базується на першому принципі всього громадського життя – пошані до людини, до її інтересів, до її природних невідчужуваних прав, таких як свобода слова й організації, недоторканність домашнього вогнища без суду, як свобода заробітку та переселення».

Категорія свободи є досить складною для визначення і ми в рамках нашого дослідження не ставимо собі такого завдання. Нас вказана категорія цікавить лише в контексті умови задля досягнення благополуччя населення країни. Так, навіть відчуваючи себе повністю захищеною, людина не зможе відчувати себе благополучно, не зможе ефективно формувати власний добробут, якщо не матиме свободи, в тому числі і свободи вибору відповіді на питання, а чи забезпечувати власний добробут взагалі. Наявність або відсутність свободи значним чином впливає на добробут кожного. Прикладом цього є, наприклад, обмеження свободи вибору діяльності, що практикувалося в ряді країн, в тому числі і в Радянському Союзі. Так, працівників закріплювали за робочим місцем без права його зміни (звільнення), що автоматично позбавляло людину бажання ефективно працювати і самовдосконалюватися, оскільки не було перспектив покращити власний добробут. Аналогічним чином

за відсутності свободи переміщення в СРСП, зокрема, мешканці сіл не мали права їх покидати і були зобов'язані трудитися в сільському господарстві, що, в кінцевому підсумку, призвело до небаченого рівня зубожіння сільського населення, зниження рівня його культури та освіченості, наслідки чого спостерігаються і сьогодні.

Отже, основними умовами досягнення добробуту населення держави, тобто його самореалізації, є захищеність і свобода. Кожне з вказаних понять має цілий ряд складових, які доцільно представити схематично (рис. 11.3).



Рис. 11.3. Основні умови самореалізації населення, що мають забезпечуватися державою*

* розроблено автором розділу

Захищеність кожного індивіда, як і їх сукупності, з нашої точки зору, може бути зовнішньою та внутрішньою. Необхідність такого поділу обумовлюється тим, що держава зобов'язана забезпечити захист як всього населення, так і кожного індивіда зокрема. Отже, зовнішня захищеність – це захищеність населення країни в цілому. На нашу думку, основними складовими зовнішньої захи-

ценості населення мають бути захищеність територіальної цілісності держави, екологічна та політична захищеність.

Кожна з наведених складових є важливою задля забезпечення зовнішньої (загальної, колективної) захищеності населення країни, а, отже, вони могли б вважатися рівнозначними. Однак, на нашу думку, першочергову важливість має саме забезпечення територіальної цілісності та суверенітету держави. Дане твердження переконливо доводиться сучасною зовнішньополітичною ситуацією в країні. Так, на тлі захоплення частини українських територій та проведення воєнних дій політичні кризи та загрози екологічного лиха ніби відійшли на другий план і вже не розглядаються населенням як надміру важливі. В той же час населення, що перебуває (проживає) на захоплених територіях або ж на територіях ведення бойових дій навіть за умов політичної стабільності та абсолютної захищеності від екологічних катастроф не здатне (не має умов та можливостей) забезпечувати власний добробут. Отже, саме забезпечення захищеності державних кордонів, територіальної цілісності, суверенітету є пріоритетом у формуванні державою зовнішньої захищеності її населення. У визначеному напрямі діяльність держави повинна полягати у формуванні системи внутрішнього законодавства та міжнародних договорів і угод задля чіткої демаркації кордонів, гарантування територіальної цілісності, спільного протистояння агресорам тощо. Крім того, даний напрям державної діяльності передбачає створення ефективно діючої прикордонної служби, потужної та дієвої армії тощо.

Наступною за важливістю умовою є екологічна захищеність населення. В першу чергу, це забезпечення збереження та ефективного використання надр, створення умов задля мінімізації шкідливого впливу людини на навколишнє середовище, за діяння всіх можливих засобів задля запобігання екологічним лихам та техногенним катастрофам.

Особлива увага повинна приділятися промисловості та транспорту задля обмеження їх шкідливих викидів в атмосферу, обмеження або й взагалі заборону використання хімічних та штучних речовин при виробництві продуктів харчування тощо.

Турбота про екологічну захищеність громадян є, в першу чергу, турботою про їх здоров'я. Лише здорове суспільство може стати благополучним, оскільки зростання кількості хвороб та, як наслідок, непрацездатних осіб, зменшує чисельність економічно ак-

тивного населення, здатного самотужки піклуватися про свій добробут. В той же час така ситуація збільшує навантаження на державний бюджет та різні державні соціальні фонди, змушені утримувати всі ці категорії населення.

Наступною важливою умовою самореалізації населення є свобода, однак не безмежна і безконтрольна. Так, ще Аристотель відзначав, що свобода одного індивіда може перебувати лише в тих межах, в яких вона не перешкоджає свободі іншого індивіда.

У Французькій декларації також відзначається, що «свободою є властива людині можливість робити все, що не приносить шкоди правам іншого».

Індивідуальна свобода повинна бути обмежена наступним чином: індивідуум не повинен бути шкідливим для людей, але якщо він утримується від всього, що шкідливо для інших і діє відповідно до своїх схильностей і думок лише в тих випадках, коли його дії стосуються безпосередньо лише його самого, то за таких умов з тих же причин, за яких абсолютно необхідна для людей свобода думок, абсолютно необхідна для них і повна свобода дій, тобто повна свобода втілювати свої переконання в дійсному житті на свій власний страх.

Економічна свобода, зокрема, розуміється як свобода вибору форм і видів економічної, підприємницької діяльності, розподілу і використання власних коштів, придбання і продажу об'єктів власності, поведінки на ринку, участі в профспілках і страйках [39, с. 90]. Тут же слід відзначити, що встановлення самих меж свободи кожного, тобто законодавче закріплення прав і свобод населення не може гарантувати їх дотримання. Так, держава, в особі органів державної влади та їх представників не здатна забезпечити нагляд за дотриманням свобод, а також створити захист вказаних видів свобод. З цього слідує, що недостатньо лише проголосити певні свободи індивідів як умову їх самореалізації, а слід ще й створити систему захисту цих свобод. Тобто, крім нормативного закріплення, держава повинна створити систему ефективно діючих правоохоронних та судових органів, ефективну адвокатуру тощо.

З наведеного слідує, що основними умовами самореалізації населення держави, тобто умовами реалізації мети державної соціальної політики є формування і втілення нею комплексу нормативних документів щодо: зовнішньої політики, прикордонної служби, збройних сил, правоохоронних органів, судової системи, адвокатури тощо. Оскільки в сучасному високоглобалізованому середо-

вищі помітний відсоток населення кожної держави становлять громадяни інших країн, то слід відзначити, що умови для самореалізації мають бути у кожного її жителя. Так як в сучасних висококонкурентних умовах глобалізованого економічного середовища визначальну роль для кожної держави і, зокрема, для її місця і ролі у світовому економічному просторі відіграє людський потенціал, то кожна держава повинна докладати максимум зусиль для того, аби створювати не лише умови, але й можливості для самореалізації власного населення. Які ж саме можливості необхідні людині для самореалізації? Психологічна наука має на цей рахунок значну кількість досліджень та теорій. Однак нас дане питання цікавить виключно з точки зору державного управління, зокрема, яким саме чином, за допомогою яких підходів та методів та які ж конкретно можливості самореалізації населення можливо забезпечити на державному рівні.

Перш за все, варто визначитися з тим, які ж саме можливості для самореалізації кожної людини може створити держава. Так, у ХІХ ст. вважалося, що головною економічною можливістю, яку може забезпечити держава для населення, є невтручання. Багатьма економістами пропагувалися ідеї повного невтручання держави (*laissez faire*) у діяльність громадян. У даному випадку мова йде саме про економічну діяльність. Так, вважалося, що за умови існування вільних ринків кожен зможе займатися тією діяльністю, якою забажає і отримувати той дохід, на який заслуговує. Однак практика довела неможливість автономного існування ефективного вільного ринку і що в будь-якому разі державне регулювання є просто необхідним засобом для цього. Виходячи із зазначеного, варто відмітити необхідність забезпечення державою економічних можливостей для кожного індивіда. Що ж ми розуміємо під економічними можливостями? На нашу думку, економічні можливості індивіда полягають у наявності в нього економічної свободи, тобто свободи вибору форми і способу діяльності, в тому числі і свободи бездіяльності. Тобто кожен громадянин повинен мати можливість вибору виду діяльності чи бездіяльності. Для цього, в першу чергу, від держави вимагається створення системи законодавчого врегулювання всіх питань, пов'язаних з економічною діяльністю (економічною активністю) населення, тобто для визначення їх прав, обов'язків та відповідальності за недотримання чинного законодавства. При цьому, що характерно, нормативні положення варто розглядати як умови, а не як можливості.

Найбільші можливості з вибору діяльності мають громадяни (мешканці) високорозвинутих країн. Адже лише держава, що підтримує стабільні темпи розвитку, нарощує свій економічний потенціал, здатна запропонувати своїм громадянам значні можливості у виборі виду діяльності. Тобто для забезпечення населенню економічних можливостей держава (органи державного управління) мають забезпечити як мінімум економічну стабільність, а як максимум – економічний розвиток країни, стимулювати притік інвестицій у всі без виключення галузі промисловості та індустрію сфери послуг, розвивати та підтримувати традиційні та новітні ремесла, культурно-мистецьку і спортивну діяльність тощо. Лише тоді, коли на державному рівні буде забезпечуватися підтримка, нехай навіть лише інформаційно-консультативна, абсолютно всіх видів діяльності, кожен матиме можливість реалізувати себе якомога кращим чином. Важливим у цьому напрямі є також забезпечення можливості кожному започаткувати власний бізнес, звісно ж, в рамках чинного законодавства.

Так, В. Ойкен стверджував, що «можливість здійснення накопичень краща, ніж благодійна допомога чи державні субсидії. Обов'язком відповідальних державних діячів є те, щоб надавати людям всі можливості для індивідуального забезпечення самих себе. Людині необхідні не лише захищеність і забезпеченість. Вона потребує більшого, не можна позбавляти її можливості всебічно розвивати свої здібності» [29, с. 178].

Саме тому важливими можливостями, які має надати держава населенню, є освітні. Під освітніми можливостями ми розуміємо не просто надання загальної освіти (знань) для всіх, а існування у кожного бажаного можливості навчатися там, де він бажає і вивчати те, що йому дійсно необхідне. Яким же чином держава може забезпечити освітні можливості для свого населення?

Ми вважаємо, що достатніми освітніми можливостями, які держава може забезпечити своїм громадянам, будуть можливості кожного, незалежно від віку, статі, місця проживання, становища в суспільстві, мовних, культурних та ін. особливостей навчатись там, де він бажає і опановувати необхідні знання у доступний спосіб. Таким чином, держава, задля надання населенню освітніх можливостей, повинна створювати розгалужену мережу навчальних закладів державної власності, а також максимально сприяти створенню і функціонуванню аналогічних закладів на приватних, комунальних, акціонерних засадах тощо. Отже, головне – це надати ін-

дивідам можливість вибору: де і чому навчатись та й чи навчатись взагалі. Так, в Україні на сьогодні створена така система освіти, яка повністю позбавляє дітей права вибору. Абсолютно всі діти шкільного віку зобов'язані навчатися і, при цьому, опанувати абсолютно однакові обсяги знань з чітко визначених предметів. Однак така система не те, що не сприяє зацікавленості дітей у навчанні, а навіть навпаки, відбиває бажання навчатись, про що свідчать численні дослідження.

Отже, така важлива умова самореалізації населення країни, як свобода вибору, в першу чергу повинна дотримуватися в сфері освіти задля надання громадянам максимально широких освітніх можливостей. Варто відзначити також і те, що освітні можливості населення – це не лише свобода вибору та система навчальних закладів. Освітні можливості – це ще й навчальне приладдя: підручники, посібники, довідники, наочні матеріали, прилади тощо. Так, держава повинна максимально сприяти нарощуванню обсягів навчальної літератури з усіх напрямів підготовки, з різних наук, для різних навчальних закладів та рівнів вивчення предметів. Тобто, держава повинна стимулювати і розвивати наукову діяльність в країні. Адже забезпечення населенню освітніх можливостей практично неможливе без наявності кваліфікованих вчителів, викладачів, науковців теоретичного та прикладного напрямів.

Розвиток науки та освіти в країні відбуваються прямо пропорційно, що доводять численні дослідження ряду вчених та статистичні дані. Тобто, чим краща надається освіта, тим більше розвивається наука і навпаки, чим більше уваги в державі приділяється розвитку наукової діяльності, тим кращий рівень освіти забезпечується в навчальних закладах. Отже, для надання населенню широких освітніх можливостей держава повинна всіляко підтримувати і стимулювати розвиток науки, появу різнопланових наукових досліджень, видання наукових праць різного спрямування, випуск підручників та посібників різних авторів. Знову ж таки, має забезпечуватись можливість вибору кожному за якими саме програмами і на яких матеріалах навчатись.

До освітніх можливостей самореалізації населення, з нашої точки зору, варто віднести й інформаційні, оскільки саме наявність доступу до повної та достовірної інформації з будь-яких необхідних питань, можливість отримання необхідних знань кожною людиною в потрібний час є одним із шляхів зростання рівня освіченості населення, а, відтак, і розвитку та нарощування його потенціалу.

Третій комплекс можливостей, які, з нашого погляду, держава зобов'язана надати своїм громадянам – це оздоровчі можливості. Що ж варто розуміти під оздоровчими можливостями? В першу чергу, це наявність у кожного індивіда можливості покращити стан свого здоров'я або самопочуття. Оскільки здоров'я населення – це запорука розвитку і нарощування людського потенціалу держави, то забезпечення громадянам оздоровчих можливостей має бути одним з пріоритетів державної соціальної політики на даному етапі. З нашої точки зору, оздоровчі можливості – це, перш за все, доступність медичних послуг для населення. Так, кожен індивід, незалежно від статусу, віку, статі, місця проживання тощо повинен мати можливість отримати першу допомогу, консультацію, а в окремих випадках і лікування.

Здоров'я нації – основна умова її відтворення, розквіту, високого рівня продуктивності праці, а, відтак, забезпеченню оздоровчих можливостей громадянам на державному рівні має приділятися значна увага. Яким же чином може держава забезпечити громадянам оздоровчі можливості? По-перше, створенням робочих місць для працівників сфери охорони здоров'я, по-друге, наданням повного медичного забезпечення державним лікувальним установам, по-третє, сприянням розвитку мережі недержавних лікувальних закладів і установ. Крім того, важливо приділяти увагу не лише медичним, але й оздоровчим можливостям – санаторно-курортному лікуванню, оздоровчому туризму, мережі дитячих оздоровчих закладів тощо. Це може бути як створення мережі державних, так і сприяння розвитку оздоровчих закладів недержавної сфери власності.

Ще одним важливим напрямом роботи держави задля забезпечення громадянам оздоровчих можливостей є створення та державне утримання закладів для людей похилого віку, інтернатів, притулків, хоспісів тощо.

Наступним важливим комплексом можливостей є інфраструктурні. До даного виду можливостей, на нашу думку, варто віднести систему транспортного сполучення в країні, мережу адміністративних установ, призначених для надання різного виду послуг населенню, мережу закладів та установ освітнього, культурного, спортивного, оздоровчого призначення тощо.

Інфраструктурні можливості, таким чином, є центральним елементом і сполучною ланкою усього комплексу можливостей, що повинні надаватися населенню державою. Не можна говорити ні про надання громадянам економічних, ні про надання освітніх, ні

про надання оздоровчих можливостей, якщо їм не забезпечені можливості інфраструктурні. Не може вважатися можливістю, зокрема, декларування державою права на освіту, якщо частина населення не має доступу (транспортного, географічного тощо) до освітніх закладів, аналогічним чином це стосується і сфери охорони здоров'я. Так, декларування права кожного на лікування не створює людям реальних можливостей без розбудови мережі лікувальних установ.

Формування системи транспортного сполучення полягає не лише у створенні дорожнього, водного, повітряного тощо сполучення між населеними пунктами, але й забезпечення наявності необхідної інфраструктури – автовокзалів, залізничних вокзалів та станцій, аеро-, річкових та морських портів тощо.

Таким чином, соціальна політика повинна охоплювати абсолютно всі сфери життєдіяльності в країні, однак сьогодні в наукових колах прийнято розглядати соціальну політику держави як орієнтовану першочергово на соціальний захист населення, забезпечення задоволення першочергових життєвих потреб, підтримку необхідних умов життя, соціальне забезпечення, охорону навколишнього середовища, хоча науковці переважно сходяться на тому, що до соціальної політики примикають політика регулювання доходів населення і оплати праці, політика зайнятості.

Вітчизняна система управління економічним і соціальним розвитком держави в багатьох аспектах орієнтована на системи і механізми, поширені в практиці формування і реалізації державних політик кінця ХХ ст. Багато в чому це визначається переважаючою практикою вітчизняної економічної літератури щодо абсолютного відокремлення показників соціального розвитку країни від показників її економічного розвитку, тобто чітким розмежуванням економічної та соціальної політик. Проте в практичній площині такий підхід вже давно вичерпав себе, що проявляється значним рівнем суспільного неприйняття урядових ініціатив.

Проте активізація євроінтеграційних процесів України ставить ряд нових вимог не лише до системи державного управління, але й до цілого ряду державних політик та програм, в тому числі й до соціальної політики держави. Сучасне економічне середовище, а, особливо, високий рівень його інтегрованості і глобалізації, вимагають від держави максимальних зусиль задля утримання своєї частки світового ринку – лише забезпечивши достатній рівень конкурентоспроможності країни, можливо залишатися важливим

гравцем світових ринкових процесів, розвиваючи тим самим, внутрішню економіку. Оскільки ж одним з найважливіших факторів сталого економічного розвитку та високого рівня конкурентоспроможності країни є люди, то лише вкладаючи кошти і зусилля в розвиток людського потенціалу сьогодні можливо залишатися активним гравцем глобалізованого світового економічного простору

Саме люди своєю діяльністю формують економічне середовище кожної країни, держава ж лише окреслює його законодавчі межі, здійснюючи регулювання економічних відносин, стимулюючи або стримуючи розвиток окремих видів економічної діяльності, сприяючи або обмежуючи економічне інтегрування внутрішнього економічного середовища країни та міжнародного економічного середовища. Саме тому розгляд на державному рівні соціальної політики лише як системи соціальних пільг, допомог, соціального захисту та підтримки у комплексі з встановленням рівня мінімальної заробітної плати і прожиткового мінімуму для населення на сьогодні абсолютно неспроможний допомогти країні впоратися з глобальними викликами.

Сучасна ж вітчизняна соціальна політика базується на «концепції соціальної держави», одним з положень якої є підтримання мінімально необхідного рівня життя соціально незахищених прошарків населення. Однак саме вказане положення на сьогодні, з нашої точки зору, втратило свою актуальність, адже забезпечити виживання – зовсім не означає забезпечити розвиток і використання потенціалу особистості. Конкурентоспроможність країни на міжнародному ринку багато в чому визначається саме розвитком її людського потенціалу, однак такий розвиток варто активно стимулювати та підтримувати. Надання ж значної кількості різноманітних соціальних виплат, допомог, пільг, субсидій має зворотну дію.

Найбільшим чином економічний вплив соціальної діяльності держави проявляється на рівні державних фінансів та на рівні економічного розвитку країни в цілому, оскільки реалізація будь-яких заходів державної соціальної політики веде до здійснення фінансових витрат (бюджетних видатків) і, як наслідок, до посилення податкового тягаря для фізичних і юридичних осіб, щоб забезпечити необхідний рівень бюджетних надходжень. При цьому, чим більше фінансових ресурсів держава витрачає на субсидювання, надання матеріальної допомоги та інших соціальних виплат, тим меншу віддачу вона отримує в кінцевому підсумку – населення

відшукує будь-які можливості задля отримання соціальних виплат і втрачає, таким чином, мотивацію до власного розвитку, нарощування особистісного потенціалу. Враховуючи ж ту ситуацію, в якій на сьогодні опинилася Україна, марнотратне ставлення як до державних фінансів, так і до людського потенціалу країни є просто неприпустимим. Саме тому вважаємо за необхідне внести зміни до самої концепції державної соціальної політики у сфері економічних відносин, змістивши акценти від максимально можливого охоплення державним соціальним забезпеченням окремих прошарків населення до створення максимально широкого кола умов, можливостей та стимулів розвитку для кожного.

Отже, можемо констатувати, що на сьогодні в Україні нарізла необхідність формування принципово нових концептуальних засад здійснення державної соціальної політики, особливо у сфері економічних відносин, які були б направлені на створення всіх необхідних умов та надання максимальної кількості можливостей задля розвитку її людського потенціалу.

Список використаних джерел

1. Августин А. О граде Божием / Творения блаженного Августина епископа Иппонийского / А. Августин. – Київ, 1985. – 122 с.
2. Аль-Фараби Социально-этические трактаты / Аль-Фараби. – Алма-Ата : Наука, 1973. – 284 с.
3. Організація і технологія надання послуг / В. В. Апопій, І. І. Олексин, Н. О. Шутовська, Т. В. Фугало. – Київ : ВЦ, 2006. – 312 с.
4. Артхашастра Каутильи. Кн. 1–2 / пер. с санскрита, введ., комент., исслед. и прил. А. М. Самозванцева ; РАН, Ин-т востоковедения. – Москва : Восточная лит., 2009. – 390 с.
5. Афанасьев В. Г. Общество: системность, познание, управление / В. Г. Афанасьев. – Москва : Политиздат, 1983. – 416 с.
6. Бентам И. Введение в основания нравственности и законодательства / И. Бентам. – Москва : Росспэн, 1998. – 415 с.
7. Большаков А. С. Современный менеджмент. Теория и практика / А. С. Большаков. – Санкт-Петербург : Питер, 2000. – 411 с.
8. Бурджалов Ф. Экономическая роль социальной деятельности государства / Ф. Бурджалов. – Москва : ИМЭМО РАН, 2009. – 251 с.
9. Ван дер Вее Г. История мировой экономики, 1945–1990 / Г. Ван дер Вее. – Москва : Наука, 1994. – 413 с.

10. Гессен В. Ю. Экономика и история : сб. основных статей к 85-летию / В. Ю. Гессен. – Санкт-Петербург : Нестор-История, 2013. – 364 с.

11. Глухов В. В. Управление качеством жизни / В. В. Глухов, В. В. Окрепилов. – Санкт-Петербург : Наука, 2008. – 484 с.

12. Гоббс Т. Левиафан, или Материя, форма и власть государства церковного и гражданского / Т. Гоббс // Сочинения. В 2 т. – Т. 2. – Москва : Мысль, 1991. – 278 с.

13. Грачов О. В. Інструменти удосконалення податкового регулювання соціальної політики в Україні / О. В. Грачов // Фінансово-кредитна діяльність: проблеми теорії та практики. – 2012. – Вип. 1. – С. 137–145.

14. Гриненко А. М. Соціальна політика : навч. метод. посіб. для самост. вивч. дисципліни / А. М. Гриненко. – Київ : КНЕУ, 2003. – 309 с.

15. Державна служба : підручник : у 2 т. / Нац. акад. держ. упр. при Президенті України ; редкол. : Ю. В. Ковбасюк (голова), О. Ю. Оболенський (заст. голови), С. М. Серьогін (заст. голови) [та ін.]. – Київ ; Одеса : НАДУ, 2012. – Т. 1. – 372 с.

16. Ильин В. И. Потребление как дискурс / В. И. Ильин. – Санкт-Петербург : Интерсоцис, 2008. – 446 с.

17. Иванов Є. В. Філософський зміст соціального управління : спроба аналізу / Є. В. Иванов // Грані. – 2012. – № 10 (99). – С. 49–51.

18. Капицын В. М. Права человека и механизмы их защиты : учеб. пособие / В. М. Капицын. – Москва : ИКФ «ЭКМОС», 2003. – 288 с.

19. Кеннеди Л. У. Качественный менеджмент в неприбыльной сфере / Л. У. Кеннеди ; пер. с англ. – Санкт-Петербург : Просвещение, 1994. – 378 с.

20. Кистяковский Б. А. Сущность государственной власти / Б. А. Кистяковский. – Ярославль, 1913. – 39 с.

21. Князька Л. А. Основні напрями розвитку адміністративно-правового регулювання в галузі соціального захисту населення / Л. А. Князька // Південноукраїнський правничий часопис. – 2009. – № 1. – С. 87–91.

22. Козельский Я. Философические предложения, сочиненные надворным советником и правительствующего сената секретарем Яковом Козельским в Санкт-Петербурге 1768 года / Я. Козельский. – Москва : ЛКИ, 2009. – 212 с.

23. Косуля И. Ю. Социальные услуги в системе социальной защиты: теоретико-методологические проблемы анализа / И. Ю. Косуля // Методология, теория та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства. – Вип. 15. – С. 269–272.

24. Лановенко О. А. Социальная эффективность предоставления социальных услуг: критериальные показатели ее оценки / О. А. Лановенко // Вісник Харківського національного університету ім. В. Н. Каразіна. – 2010. – № 889. – С. 142–147.

25. Лібанова Е. М. Стратегічні пріоритети соціальної політики України на початку ХХІ століття / Е. М. Лібанова // Демографія та соціальна економіка. – 2008. – № 1. – С. 9–22.

26. Маккиавелли Н. Государь. Размышления над первой декадой Тита Ливия / Н. Маккиавелли. – Минск, 2004. – 128 с.

27. Маршалл А. Принципы экономической науки / А. Маршалл. – Москва : Прогресс, 1993. – 416 с.

28. Милль Дж. С. Утилитарианизм. О свободе / Дж. С. Милль ; пер. с англ. А. Н. Неведомского. – Санкт-Петербург, 1900. – 81 с.

29. Ойкен В. Основные принципы экономической политики / В. Ойкен ; пер. с нем. Л. А. Козлова, Ю. И. Куколева. – Москва : Прогресс, 1995. – 210 с.

30. Основні напрямки соціальної політики в умовах реформування українського суспільства : навч. посібник / В. Г. Бульба, В. П. Єлагін, А. Є. Тамм та ін. ; за заг. ред. В. Г. Бульби. – Харків : Магістр, 2006. – 100 с.

31. Панченко М. Соціальна сфера і соціальна політика та їх співвідношення в аспекті державного управління соціальною сферою / М. Панченко // Актуальні проблеми державного управління. – 2009. – № 1. – С. 32–38.

32. Пестель П. Русская правда или Заповедная государственная грамота / П. Пестель. – Москва, 1993. – 244 с.

33. Пигу А. Экономическая теория благосостояния / А. Пигу. – Москва, 1985. – 276 с.

34. Питерс Г. Б. Политические институты: вчера и сегодня / Г. Б. Питерс // Политическая наука: новые направления. – Москва : Вече. – С. 218–231.

35. Платон. Держава / Платон ; пер. з давньогрец. та комент. Д. Коваль. – Київ : Основи, 2000. – 355 с.

36. Плутарх. Порівняльні життєписи. Лікурґ і Нума Помпілій / Плутарх ; пер. В. Алексєєва. – Москва : Правда, 1987. – 112 с.

37. Поланьї К. Великая трансформация: политические и экономические истоки нашего времени / К. Поланьї ; под общ. ред. С. Е. Федорова ; пер. с англ. – Санкт-Петербург : Алетейя, 2002. – 313 с.

38. Проблемы социальной справедливости в зеркале современной экономической теории / Ф. И. Биншток, Л. И. Ермакова, Н. Н. Коналов, А. Ф. Лещинская [и др.] ; под общ. ред. Д. Д. Москвина. – Москва : Эдиториал УРСС, 2002. – 192 с.

39. Райзберг Б. А. Государственное управление экономическими и социальными процессами : учеб. пособие / Б. А. Райзберг. – Москва : ИНФРА-М, 2010. – 384 с.
40. Родбертус К. Экономические сочинения / К. Родбертус ; с пред. И. С. Плотникова. – Москва : Директмедиа Паблишинг, 2008. – 404 с.
41. Роулз Дж. Теория справедливости / Дж. Роулз ; науч. ред. проф. В. В. Целищев. – Новосибирск, 1995. – 500 с.
42. Руссо Ж. Ж. Об общественном договоре или Принципы политического права / Ж. Ж. Руссо ; пер. с фр. А. Д. Хаютина и В. С. Алексеева-Попова. – Москва : КАНОН-пресс, 1998. – 416 с.
43. Сборник Законов царя Хаммурапи // Источники права. – Тольятти : Акцент, 1996. – Вып. 1. – 56 с.
44. Семигіна Т. В. Соціальна політика у глобальному вимірі / Т. В. Семигіна. – Київ : Пульсари, 2003. – 251 с.
45. Сидорина Т. Ю. Государство всеобщего благосостояния : от утопии к кризису / Т. Ю. Сидорина. – Москва : РГТУ, 2013. – 356 с.
46. Сисмонди Ж. Симонд. Новые начала политической экономии или о богатстве и его отношении к народонаселению / Ж. Симонд де Сисмонди ; пер. с фр. – Москва, 1936. – Т. 1. – 386 с.
47. Социальный менеджмент : учебник / З. Макашев, И. Калиникова. – Москва : ИНФРА-М, 2002. – 208 с.
48. Сунь Я. Избранные произведения / Я. Сунь ; отв. ред. С. Л. Тихвинский. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва : Наука, 1985. – 781 с.
49. Теория социальной работы / под ред. Е. И. Холостовой. – Москва : Юристъ, 1998. – 334 с.
50. Токарський Б. П. Поняття «соціальна політика» як об'єкт наукових досліджень / Б. П. Токарський // Наук. вісн. Волинського державного університету ім. Лесі Українки. – 2006. – № 7. – С. 26–32.
51. Уэбб С. Упадок капиталистической цивилизации / С. Уэбб, Б. Уэбб. ; пер. В. Н. Катин-Ярцева. – Ленинград : Мысль, 1924. – 195 с.
52. Франко І. Я. Вибір із творів / Іван Франко ; вступ. ст. В. Радзиковича. – Нью-Йорк ; Париж : Наук. т-во ім. Шевченка, 1956. – 393 с. – 74с.
53. Хайек Ф. Дорога к рабству / Ф. Хайек. – Москва : Экономика, 1992. – 176 с.

Розділ 12.

ВИЗНАЧЕННЯ РИЗИК-ХАРАКТЕРИСТИК ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВ У РОЗВИТКУ ІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ

12.1. Вплив ендогенних та екзогенних ризик-факторів на формування конкурентного потенціалу підприємства

В умовах динамічних змін зовнішнього середовища, економічної нестабільності і технологічного прогресу, а також сучасних ринкових відносин перед промисловими підприємствами постає новий виклик: пошук якісно нових підходів до ефективного управління, спрямованого на підвищення їх конкурентного потенціалу. Актуальність окресленої проблематики потребує особливої уваги для машинобудівних підприємств, які виготовляють високотехнологічну продукцію, в результаті чого тривалість її ринкового циклу залежить від динаміки технологій, які використовуються як самим підприємством, так і його конкурентами. Рівень конкурентоспроможності підприємства певною мірою визначається тим, чи знаходиться ринок підприємства у кризі, стагнації, чи він динамічно розвивається, від розвитку інфраструктури, інвестиційного клімату та особливостей конкурентів, постачальників і споживачів на ринку, особливостей виконання своїх функцій місцевими органами влади тощо.

Вітчизняна галузь машинобудування на сьогодні потерпає від втрати своїх конкурентних позицій на внутрішньому ринку, що пояснюється існуванням затяжної фінансово-економічної кризи, вихід з якої вимагає суттєвого державного втручання не лише завдяки вкладенню фінансових ресурсів, а й формування ефективної політики регулювання даних процесів. Для того, щоб вітчизняні виробники машинобудівної галузі виготовляли конкурентоспроможну на ринку продукцію, перед державою першочерговим завданням є створення сприятливих умов розвитку на зовнішньому і внутрішньому ринках; гарантування умов результативного інвестування галузі, особливо правовий захист інвесторів, що дозволить збільшити обсяги капіталовкладень у перспективні наукові про-

грами, які у майбутньому здатні гарантувати зростання конкурентоспроможності реалізованих підприємствами виробів.



Рис. 12.1. Чинники, що впливають на забезпечення конкурентоспроможності машинобудівних підприємств

* розроблено автором розділу на основі: [2, с. 241; 3, с. 126–128; 4, с. 62]

Сучасний стан підприємств машинобудування свідчить про те, що обсяги імпорту продукції галузі значно вищі за обсяги екс-

порту, що зумовлено вищою конкурентоспроможністю продукції за кордоном, її технічними характеристиками. Це, у свою чергу, негативно впливає на вітчизняну промисловість. Нагальним для підприємств машинобудування повинно стати виробництво кінцевої продукції з високим рівнем конкурентоспроможності на внутрішньому та зовнішньому ринках. Адже довгий час машинобудування України було лише складовою виробничої структури, спрямованої на виробництво не кінцевої продукції, а окремих вузлів та агрегатів [1, с. 25]. При цьому підприємства машинобудівної галузі змогли би стати стимулом швидкого та якісного розвитку економіки країни. Проте серед несприятливих для розвитку конкурентного потенціалу машинобудівних підприємств ризик-факторів є наступні: технічна зношеність основних засобів, необхідність технічного переоснащення; значна витратомісткість продукції підприємств; невисокий рівень застосування інновацій у машинобудівній галузі; поступова втрата інтелектуально-кадрових ресурсів; орієнтація на ринки країн СНД та країн, які розвиваються, що не створює перспективи майбутнього стабільного розвитку; проблеми з реалізацією продукції машинобудування, що призводить до збільшення виробничих і транзакційних витрат, зростання собівартості продукції, зменшення прибутку та, в кінцевому, зниження конкурентоспроможності підприємств [2, с. 247]. Отже, найважливіші чинники, що впливають на конкурентоспроможність машинобудівних підприємств, доцільно поділити на три основні групи: чинники появи конкурентоспроможності (внутрішні та зовнішні), чинники збереження набутого рівня конкурентоспроможності, чинники впливу на якісні характеристики продукції (див. рис. 12.1).

Враховуючи місце виникнення та особливості галузевого розвитку, можна виокремити основні проблеми зниження конкурентоспроможності підприємств машинобудування (див. табл. 12.1).

Таким чином, виходячи із проведених досліджень, для підприємств машинобудівної галузі заходами, спрямованими на підвищення їх рівня конкурентоспроможності, є наступні: зниження собівартості продукції; підвищення якісних характеристик продукції машинобудівної галузі, що експортується до інших країн; зростання рівня уніфікації та стандартизації продукції; застосування у виробництві прогресивних виробничих та інформаційних технологій, що у цілому впливає на зниження виробничих витрат; розвиток системи сервісного обслуговування, оновлення основних фондів; зростання розміру інноваційних впроваджень, зростання якості про-

дукції, розширення її асортименту; формування механізму залучення інновацій із дослідженням інноваційного потенціалу підприємств [4, с. 75; 5, с. 138; 6, с. 54; 7, с. 102].

Таблиця 12.1

Основні проблеми зниження рівня конкурентоспроможності машинобудівних підприємств*

Локалізація існуючої проблеми	Особливості розвитку підприємств	Причини виникнення проблеми
Виробничі фонди	– низька інноваційна спроможність; – необхідність змін в управлінні оборотними фондами	– відсутність стратегічного підходу до управління підприємством; – несприятливий вплив податкової політики та сучасні умови кредитування;
Виробничо-кваліфікаційний персонал	– високий рівень плинності кадрів; – недостатня кількість кадрів необхідної спеціалізації та рівнем підготовки	– низький рівень оплати праці; – недосконала система внутрішнього контролю; – розрив партнерських відносин між вищими навчальними закладами та підприємствами промислового комплексу
Внутрішній ринок	– велика кількість імпортованої продукції; – недостатній рівень платоспроможності та попиту на вітчизняну продукцію машинобудування	– відсутність тісних взаємовигідних партнерських зв'язків; – відсутність суттєвої підтримки з боку держави; – висока вартість вітчизняної виробничої бази; – значні витрати виробництва
Зовнішній ринок	– низькі обсяги експорту	– низький рівень конкурентоспроможності; – невідповідність продукції міжнародним стандартам

* розроблено автором розділу за: [3, с. 124–127; 4, с. 76; 5, с. 132]

В свою чергу, зі сторони держави повинні бути виконані заходи активної участі у зростанні конкурентних переваг підприємств машинобудівної галузі, серед яких: стабілізація функціонування кредитно-фінансової системи; стимулювання машинобудівних підприємств за рахунок впровадження виробничих фондів за стандартами Європейського Союзу; активізація процесів залучення іноземних інвестицій у вітчизняну економіку та, зокрема, у

машинобудівний комплекс країни; збільшення відсотку державного фінансування на впровадження технологічних інновацій, розробок, науково-дослідних робіт у машинобудуванні; сприяння зниженню витрат і збільшенню результатів діяльності; зниження податку на прибуток та спрощення системи оподаткування для інноваційно-активних підприємств даної галузі; збільшення суми амортизаційних відрахувань для прискорення технологічного переозброєння основних засобів; впровадження програм стратегічного розвитку економіки та промислової політики держави.

Отже, проведені дослідження в напрямі визначень ризик-факторів, які можуть чи впливають на формування і підвищення конкурентного потенціалу, показало, що до них слід віднести як зовнішні (екзогенні), так і внутрішні (ендогенні) фактори. Вчені серед екзогенних виділяють політичні, економічні, соціальні, демографічні, правові фактори. До ендогенних відносяться технічні, технологічні, організаційні, фінансові, трудові, інвестиційні, інноваційні.

Оцінюючи рівень конкурентного потенціалу слід врахувати й виробничі фактори (наявний стан виробничих фондів, технічну озброєність виробництва, наявність і новітність предметів та засобів праці, рівень організації та умов праці, професійно-кваліфікаційний рівень персоналу).

Під факторами впливу на конкурентний потенціал підприємства слід розуміти як засоби, так і механізми та інструменти, які діють на формування конкурентного потенціалу та його підвищення. За кваліфікаційними ознаками вчені подекуди виділяють фактори: за об'єктами впливу (виробнича система чи її окремі складові елементи), за природою впливу (правові, інституціональні, трудові, фінансові), за місцем впливу – екзогенні та ендогенні, за джерелами утворення (об'єктивні та суб'єктивні).

Головним чинником у формуванні конкурентного потенціалу є рівень використання персоналу підприємства, формування корпоративної культури, застосування сучасних методів і систем мотивації і стимулювання, формування високого рівня соціально-психологічного клімату, удосконалення організації та умов праці, а також ефективних систем нормування праці.

Виходячи з аналізу існуючих підходів вчені пропонують наступні фактори, що впливають і є загрозами у підвищенні потенціалу підприємств: політичні та соціальні фактори, ринкова інфраструктура і монополізація економіки, інтелектуальні характерис-

тики персоналу, ефективність кредитно-фінансової системи країни, фактори конкуренції, фактори культури.

До факторів, що впливають на рівень конкурентного потенціалу, слід віднести: ресурсні можливості (доступність ресурсів, забезпеченість ресурсами, залежність від імпортних ресурсів, вартість ОВФ, питома вага активної частини ОВФ, рівень зносу ОВФ); інвестиційні можливості (інвестиційний клімат, участь держави, участь іноземного капіталу, рівень розвитку і впровадження інновацій); трудові можливості (наявність кваліфікованого персоналу, наявність професіоналів, умови праці, організаційна структура, корпоративність в управлінні, гнучкість управлінських структур, наявність стратегічного менеджменту, наявність програм навчання і розвитку персоналу), інноваційні можливості (наявність інновацій на підприємстві, наявність патентів та ліцензій, прогресивність технологій, наявність трансферу технологій, рівень інноваційної активності), соціальні можливості (купівельна спроможність населення, наявність соціальних виплат в регіоні, інфраструктурна забезпеченість соціальними благами, ступінь ринкової інфраструктури розвитку).

До екзогенних факторів, що впливають на формування та підвищення конкурентного потенціалу підприємства слід віднести: політичні, правові, інституційні, природні, екологічні, соціально-культурні, ринкові та конкурентні умови, інфраструктуру ринку, інтеграційні взаємовідносини виробничих систем, глобалізаційні процеси, рівень науково-технічного розвитку тощо.

До ендогенних факторів, на нашу думку, можна віднести: іміджеві переваги, організацію праці, умови функціонування, корпоративну культуру, кваліфікацію і професійність персоналу, ресурсне, матеріально-технічне та інформаційне забезпечення, клієнтську базу і наявність торгових посередників, конкурентоспроможність продукції, фінансові ресурси, статутний капітал, маркетингові можливості, логістичні потоки, власний і позичковий капітал та інші.

Поряд з факторами, що впливають на формування і підвищення конкурентного потенціалу виникає цілий ряд ризиків як зовнішнього, так і внутрішнього характеру. Так, до зовнішніх ризиків виробничої складової слід віднести: зростання вартості технологічного обладнання, яке необхідне для оновлення виробництва; істотні зміни науково-технічного розвитку; погіршення умов лізингу обладнання; погіршення зовнішніх умов постачання матеріальних ресурсів та комплектуючих; знищення майна внаслідок форс-ма-

жорних обставин; погіршення умов виробництва внаслідок зростання рівня корупції; збільшення вартості автоматизованих систем та програмного забезпечення, його моральна застарілість; обмеження доступу інвесторів до управління активами підприємства; погіршення умов договірних зобов'язань щодо трансферу технологій тощо.

До внутрішніх ризиків виробничої складової слід віднести: критичний знос матеріально-технічної бази, зменшення фондоддачі; втрату страхових запасів сировини; критичне відставання в технічно-технологічній базі підприємства, погіршення умов виробництва; порушення транспортних потоків з доставки матеріалів, товару тощо.

До зовнішніх ризиків фінансової складової відносять: ускладнення доступу та збільшення вартості фінансових ресурсів, зростання інфляції, посилення конкуренції у фінансових структурах, ускладнення штрафних санкцій, дозволів, критичне зниження обсягів фінансових ресурсів, обмеження обміну національної валюти, збитки через несвоєчасне врахування змін макроекономічного фінансового регулювання, фінансові втрати внаслідок недоліків системи захисту прав власності та фінансових інтересів інвесторів, націоналізація фінансових ресурсів внаслідок форс-мажорних обставин.

До внутрішніх ризиків фінансової складової слід віднести: втрату фінансових ресурсів внаслідок неефективного використання та управління, втрату інвестиційних ресурсів, втрату акцій внаслідок недосконалої політики капіталовкладень, погіршення фінансової стійкості, ліквідності фондів, нераціональність структури активів та пасивів, втрату фінансової інформації, втрату внаслідок порушення договірних стосунків з позичальниками, втрату за підробки фінансових документів, втрату майна підприємства.

До зовнішніх ризиків трудової складової відносять: зміни ринкової кон'юнктури, недолік у сфері підготовки персоналу для управління виробництвом, відтік робочої сили в інші сфери, регіони чи за кордон тощо.

До внутрішніх ризиків трудової складової слід віднести: збільшення втрат робочого часу внаслідок порушення трудової дисципліни, реорганізацію структури управління, зміни складу персоналу підприємства, навмисні неправомірні дії чи бездіяльність персоналу підприємства, значне погіршення організації та умов праці, зміни професійно-кваліфікаційного складу.

До зовнішніх ризиків соціальної складової формування конкурентного потенціалу слід віднести: втрати через проведення у відповідність соціальним нормативам, зміну норм законодавства у со-

ціальній сфері, соціальну напругу в суспільстві внаслідок неперборної дії системоутворюючих факторів, перегляд соціальних стандартів та індикативне регулювання за допомогою дотримання у суспільстві соціальних норм і нормативів.

До внутрішніх ризиків соціальної складової, на нашу думку, слід віднести: низький рівень соціальної стійкості підприємства, загострення соціальної напруги на підприємстві, непорозуміння між профспілками та керівництвом внаслідок недотримання окремих пунктів колективного договору, загострення соціально-трудових відносин у частині виплат соціального характеру.

Зовнішніми ризиками у формуванні товарно-комерційної складової підвищення конкурентного потенціалу є: зміни кон'юнктури ринку, значне зниження ринкових цін на товари, різке збільшення на ринку товарів-аналогів (замінників); негативна дія інституційного забезпечення та суб'єктів ринкових відносин; різка втрата якісних характеристик товару внаслідок недобросовісного виконання договорів з постачальниками матеріалів, втрати внаслідок підвищення тарифів на енергоносії чи цін на матеріали, комплектуючі.

До внутрішніх ризиків товарно-комерційної складової формування та підвищення конкурентного потенціалу ми відносимо: зниження якості та конкурентоспроможності товару, збільшення допустимого відсотка бракованої продукції, зменшення обсягів стандартизованої продукції, зменшення попиту на товари підприємства внаслідок різкої пересегментації ринку, зниження контролю якості, зменшення відсотку інноваційності продукції, відмова в експлуатації товару внаслідок його застарілості (несучасності), втрату окремих сегментів ринку збуту товарів внаслідок настання форс-мажорних обставин. При дослідженні конкурентного потенціалу чинники, що впливають на його рівень, слід поділяти на чинники позитивної та негативної дії.

Внутрішніми факторами, що впливають на фінансову складову і внаслідок яких конкурентний потенціал втрачається є: недостатнє управління фінансовими ресурсами, прорахунки в інвестиційній політиці, використання неефективних інструментів управління в контрактах, зменшення фінансової стійкості та ліквідності внаслідок неефективності структури активів і пасивів. До зовнішніх негативних чинників слід віднести: посилення конкуренції, зростання інфляції, ускладнення держнагляду з накладанням штрафних санкцій, критичне зниження обсягів фінансових ресурсів, зміни

умов інвестування, заборона чи обмеження обміну валюти платежу, неможливість здійснення платежів тощо.

До внутрішніх негативних чинників, що впливають на трудову складову нами віднесено: збільшення втрат робочого часу, навмисні дії чи бездіяльність персоналу підприємства, відсутність запровадження наукової організації праці, плінність кадрів, зниження кваліфікаційного рівня персоналу, відсутність професійної перепідготовки, неефективність управлінських дій керівництва підприємства. До зовнішніх негативних чинників впливу на трудову складову відносять: зміни ринкової кон'юнктури, високу ціну робочої сили, відтік кваліфікованих кадрів за кордон.

Поряд із дією негативного впливу зовнішніх та внутрішніх чинників слід виділити позитивні можливості чи позитивні чинники, що мають сприятливий макроекономічний вплив на конкурентний потенціал промислових і, зокрема, машинобудівних підприємств. До них слід віднести: політичну та фінансово-економічну стабільність; збільшення питомої ваги підприємств приватної власності в національній економіці країни; зменшення митних обмежень на експортно-імпортні операції підприємств; зменшення податкового навантаження; позитивну амортизаційну політику, яка б дозволяла оновлювати основні фонди; розвинуте інституційне забезпечення функціональності промислових підприємств, наявність ліцензійних організацій для сертифікації продукції, сертифікації продукції для відтермінування виведення її до світових стандартів якості, збільшення обсягів державного фінансування «ноу-хау», підготовки висококваліфікованих кадрів, державних інноваційних програм інвестиційного розвитку, можливості кредитування на пільгових умовах інноваційних проектів, страхову підтримку бізнесу і населення, висококультурний розвиток суспільства.

На галузевому та регіональному рівнях до факторів-стимуляторів підвищення конкурентного потенціалу машинобудівних підприємств ми відносимо: наявність інноваційно-інтелектуальних трудових ресурсів галузі чи регіону, наявність регіональних чи галузевих програм розвитку персоналу, наявність прогресивних технологій галузевого розвитку, розроблені стратегії та механізми підвищення конкурентного потенціалу галузі чи регіону, наявність галузевих систем стратегічного управління та гнучкість в управлінні з передачею повноважень та розподілу фінансів на місця, адаптивність структур управління галуззю до жорстких конкурентних умов функціонування, доступність ресурсних можливостей галузі

(регіону), сприятливу вертикальну інтеграцію галузі та її структуру, привабливий інвестиційний клімат галузі та регіону, наявність і динамічна участі іноземного капіталу в галузі, повну забезпеченість економіки регіону власними ресурсами, сприятливе економіко-географічне положення регіону, наявність в регіоні наукових організацій, навчальних та культурних, оздоровчих, рекреаційних закладів, низький рівень соціальної напруженості, високу купівельну спроможність населення регіону, достатній обсяг прибутків регіону та акумулювання в місцевих органах самоврядування.

До методів, за допомогою яких можна оцінювати вплив ендогенних та екзогенних ризик-чинників на формування та підвищення конкурентного потенціалу підприємства слід віднести як методи якісної оцінки (метод сценаріїв, експертний метод, метод дерева логічних рішень, метод Дельфі та інші), так і методи кількісної оцінки (аналітичний, статистичного аналізу, комбіновані методи, метод аналогії, метод розробки імітаційних моделей, експертні, інтегральні методи тощо). Для вибору методу оцінки слід застосувати критеріальний підхід, тобто спочатку визначити для яких цілей має проводитися дослідження; визначитись із завданнями, що стоять перед дослідниками; критеріями кількості, повноти то достовірності аналітичної інформації.

Найбільш вдалим, на нашу думку, є поєднання статистичних та експертних методів дослідження. Загальна ж методика оцінки ризик-чинників має включати: збір і обробку матеріалів про конкурентів та внутрішніх елементів конкурентного потенціалу підприємства; визначення всієї множини чинників, тобто тих, що мають позитивну та негативну (ризикову) дію; визначення ризик-чинників, які підприємство має враховувати при формуванні власного конкурентного потенціалу; розробку заходів по усуненню негативної дії ризик-чинників та заходів, спрямованих на активізацію дії тих чинників, які позитивно впливають на процеси підвищення конкурентного потенціалу.

Визначення поряд з конкурентними сотами, полем і конкурентним середовищем зон ризику, в які підприємству не слідувало б потрапляти, є одним із елементів системи ризик-менеджменту промислових підприємств.

Наші дослідження мають ґрунтуватися на виборі машинобудівних підприємств для аналізу чинників, що впливають на рівень конкурентного потенціалу. До таких підприємств варто включити ті, які формують і мають у своїй основі всі складові кон-

курентного потенціалу, що нами були обрані: виробничу, фінансову, трудову, товарну і соціальну. Розробка матеріалів, за допомогою яких має досліджуватися вплив чинників на формування конкурентного потенціалу має включати перелік питань експертного дослідження, наявність сформованої анкети для аналітичного опитування, перелік професій та посад експертів, які візьмуть участь в експертному опитуванні, встановлення кількості респондентів для достовірності отриманих результатів, обробку отриманих даних, їх аналіз та формування висновків чи результатів дослідження.

12.2. Показники та індикаторні ризик-характеристики підвищення конкурентного потенціалу підприємств у системі людського капіталу

Визначення рівня конкурентного потенціалу вимагає його кількісної оцінки і використання результатів при формуванні стратегії підприємства в умовах ринкової конкуренції. Таким чином, пропонуємо модель оцінки рівня конкурентного потенціалу підприємства, яка ґрунтується на трьох групах показників, що характеризують підприємство за: ступенем задоволення вимог ринку конкурентоздатною продукцією; потенційними конкурентними можливостями; конкурентними результатами фінансово-господарської діяльності (див. рис. 12.2). Запропонована модель оцінки може використовуватися при проведенні аналізу конкурентного потенціалу підприємств машинобудування з метою визначення диспропорцій між їх потенційними можливостями і результатами діяльності, а також розробки організаційно-економічних заходів, які усувають дані диспропорції. Процедура реалізації такої моделі складається з послідовності виконання наведених стадій.

Стадія 1. Встановлення переліку груп одиничних показників, що характеризують конкурентний потенціал підприємства серед певної кількості підприємств, що порівнюються.

$$K_i = \{k_{ij}\}, \quad (12.1)$$

де i – номер показника конкурентного потенціалу ($i = 1, 2, \dots, n$)
 j -го підприємства ($j = 1, 2, \dots, m$).

Стадія 2. Проведення маркетингового дослідження показників і чинників конкурентного потенціалу підприємства та його конкурентів.



Рис. 12.2. Оцінка рівня конкурентного потенціалу машинобудівного підприємства в системі стратегічного розвитку*
* розроблено автором розділу на основі [8–13]

Стадія 3. Виявлення або формування умовного «еталонного» підприємства. Для кожного з показників визначається його максимальне значення, якщо зростання показника підвищує конкурентний потенціал:

$$K_{im+1} = \max\{k_{ij}\}. \quad (12.2)$$

Також визначається його мінімальне значення, якщо зменшення показника підвищує конкурентний потенціал і вноситься в стовпчик «еталонного» підприємства, якому присвоюється номер – $m+1$:

$$K_{im+1} = \min\{k_{ij}\}. \quad (12.3)$$

Стадія 4. Проведення нормалізації показників конкурентного потенціалу щодо показників «еталонного» підприємства з метою перетворення їх у відносні безрозмірні величини. Показники конкурентного потенціалу вихідної матриці K_n нормуються за кожним показником «еталонного» підприємства за формулою:

$$x_{ij} = \frac{k_{ij}}{k_{im+1}}, \quad (12.4)$$

x_{ij} – i -й нормалізований показник конкурентного потенціалу j -го підприємства;

k_{ij} – i -й показник конкурентоспроможності j -го підприємства;

k_{im+1} – i -й показник конкурентного потенціалу «еталонного» підприємства.

Стадія 5. Визначення значущості (коефіцієнтів вагомості) групових та одиничних показників з метою забезпечення репрезентативної оцінки рівня конкурентного потенціалу підприємства.

Коефіцієнти вагомості груп і показників пропонується визначати за допомогою експертного методу за парними порівняннями з використанням шкали перетворення якісних оцінок важливості однієї групи (одного показника) над іншою групою (іншим показником) в кількісні оцінки. Для обчислення коефіцієнтів вагомості груп показників (показника) конкурентного потенціалу підприємства можна також використовувати метод балів.

Стадія 6. Визначення групових показників конкурентного потенціалу підприємств, що порівнюються. Перш, ніж провадити обчислення інтегрального показника конкурентного потенціалу підприємства, необхідно розрахувати групові показники конкурентного потенціалу за формулою:

$$\check{I}_s = \sum_{j=1}^f l_{ij} x_{ij}, \quad (12.5)$$

де l_{ij} – ваговий коефіцієнт j -го показника в i -й групі показників конкурентного потенціалу підприємства,

$$\sum_{j=1}^f l_{ij} = 1,$$

x_{ij} – j -й нормалізований показник конкурентного потенціалу i -ї групи; f – число показників в групі.

В якості групового показника конкурентного потенціалу підприємства можна запропонувати середню геометричну величину одиничних показників. На користь використання середнього геометричного можна навести такі аргументи.

Перемножування одиничних показників проводиться у зв'язку з тим, що всі вони тісно взаємопов'язані, і не прийняття до уваги хоча б одного з них, означає рівність нулю групового показника конкурентного потенціалу, який не можна визначитись частково. Визначення конкурентного потенціалу має сенс тільки в тому випадку, якщо адекватно оцінюється весь спектр чинників.

Як впливає із загальної теорії статистики, середнє геометричне дає найбільш правильний за змістом результат, якщо завдання полягає в знаходженні такого значення, яке якісно було б рівновіддалене від максимального і мінімального значень.

Отже, груповий показник конкурентного потенціалу підприємства можна запропонувати в наступному вигляді:

$$\check{I}_s = \sqrt[f]{\prod_{j=1}^f l_{ij} x_{ij}}. \quad (12.6)$$

Стадія 7. Визначення інтегрального показника конкурентного потенціалу кожного з підприємств, що порівнюються, відповідно за формулою:

$$R_j = \sqrt{\sum_{i=1}^l \beta_i (1 - \check{I}_{ij})}, \quad (12.7)$$

де R_j – інтегральний показник конкурентного потенціалу j -го підприємства;

β_i – ваговий коефіцієнт i -ї групи показників конкурентного потенціалу;

P_{ij} – i -й груповий показник конкурентного потенціалу j -го підприємства.

Стадія 8. Прогнозування основних факторів конкурентного потенціалу та визначення прогнозного рівня конкурентного потенціалу підприємств, що порівнюються.

Стадія 9. Ранжування підприємств спаданням інтегрального показника рівня конкурентного потенціалу:

$$R_1 \geq R_2 \geq \dots \geq R_m \geq R_{m+1}, \quad (12.8)$$

де індекси $1, 2, \dots, m$ – нові номери переваг підприємства в порядку спадання їх інтегрального показника конкурентного потенціалу.

Стадія 10. Проведення аналізу одиничних, групових та інтегральних показників конкурентного потенціалу підприємства.

Отже, у підвищенні рівня конкурентного потенціалу підприємства одним зі складних і принципових завдань є вибір показників та індикаторних ризик-характеристик. На нашу думку, в оцінці конкурентного потенціалу підприємства мають враховуватися такі фактори як: спроможність підприємства, його конкурентні переваги і результати фінансово-господарської діяльності. Адаптивність підприємства та його конкурентні переваги являють собою в сукупності потенційну сторону конкурентного потенціалу підприємства, яка за певних обставин може бути і не реалізована. У той же час саме результати фінансово-господарської діяльності підприємства дають безпосереднє відображення реальних досягнень в області конкурентного потенціалу і тому вони повинні бути використані в якості однієї із його характеристик.

Список використаних джерел

1. Адамчук Н. Управление риском на предприятии и страхование / Н. Адамчук, Д. Алешин // Управление риском. – 2001. – № 1. – С. 32–39.
2. Альгин А. П. Риск и его роль в общественной жизни / А. П. Альгин. – Москва : Мысль, 1989. – 188 с.
3. Балашова Н. Управление операционным риском: анализ современных тенденций / Н. Балашова // Рынок ценных бумаг. – 2001. – № 7. – С. 68–70.

4. Березанська Н. І. Економічний ризик у суспільстві / Н. І. Березанська // Фінанси України. – 2003. – № 8. – С. 74–76.
5. Бланк И. А. Управление финансовыми рисками / И. А. Бланк. – Київ : Ника-центр, 2005. – 600 с.
6. Бобришева-Шкарлет Т. О. Діагностика та оцінка кризового стану суб'єктів підприємницької діяльності : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.06.01 – економіка, організація і управління підприємствами / Т. О. Бобришева-Шкарлет. – Київ : Київський національний економічний університет, 2004. – 20 с.
7. Буянов А. П. Рискология (правление рисками) : учеб. пособие] / А. П. Буянов, К. А. Кирсанов, Л. М. Михайлов. – Москва : Экзамен, 2003. – 384 с.
8. Воронкова А. Е. Управлінські рішення в забезпеченні конкурентоспроможності підприємства: організаційний аспект : монографія / А. Е. Воронкова, Н. Г. Калюжна, В. І. Отенко. – Харків : ІНЖЕК, 2008. – 512 с.
9. Войнарченко М. П. Формування конкурентного потенціалу підприємств на основі семантичних мереж / М. П. Войнарченко, Л. В. Скоробогата // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2013. – № 4. – Т. 2. – С. 7–11.
10. Загорная Т. О. Концептуальные основы формирования конкурентоспособного потенциала аптечных сетей / Т. О. Загорная, Ф. А. Шаповалов // Механізм регулювання економіки. – 2010. – № 3. – Т. 1. – С. 176–182.
11. Особливості конкурентоспроможності потенціалу підприємства та її рівні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.houseofmcdonnell.com>
12. Отенко И. П. Механизм управления потенциалом предприятия / И. П. Отенко, Л. М. Малярец. – Харків : ХГЭУ, 2003. – 220 с.
13. Гарафонова О. І. Умови формування конкурентного потенціалу вітчизняних підприємств легкої промисловості / О. І. Гарафонова // Актуальні проблеми економіки. – 2014. – № 9. – С. 180–185.

Розділ 13.

УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВ У СИСТЕМІ КОН'ЮНКТУРНИХ ЗМІН ЦІЛЬОВИХ РИНКІВ

13.1. Системоутворюючі складові адаптації підприємств до кон'юнктури цільових ринків

Постановка цілі передбачає її конкретизацію на кожному етапі побудови вказаної системи/механізму за допомогою завдань. В свою чергу, множина завдань створює дерево цілей – гіпотетичне, уявне розуміння еталонної форми механізму адаптації підприємства до змін ринкової кон'юнктури (див. рис. 13.1). Запропоновану схему можна читати, як з одного кінця, характеризуючи її шляхом деталізації цілей за рахунок завдань, так і з протилежного, систематизуючи цілі через виділення напрямів діяльності, з логічним визначенням місця та ролі кожного проміжного завдання у виконанні завдань вищого рівня, шляхів, а опосередковано і методів створення механізму адаптації підприємства до змін ринкової кон'юнктури.

Якщо розглядати дерево цілей від мети до конкретних завдань, множина цілей формує групи за напрямами, серед яких, на першому етапі ключовими виступають дві підгрупи цілей формування системи моніторингу, що визначають множини завдань:

- створення інформаційно-аналітичного забезпечення оцінки змін ринкової кон'юнктури – підсистема взаємодії із зовнішнім середовищем, цільовими ринками;

- реорганізація господарського механізму, створення адаптивних елементів управління, формування господарської політики, заснованої на врахуванні змін ринкового середовища і цільових ринків.

Формулювання цілей створення системи адаптації до ринкової кон'юнктури вимушено поділено на два вказаних вище напрями. Воно пов'язане із апріорі відсутньою системою моніторингу на підприємствах, і як наслідок відсутністю бачення проблем кон'юнктурних змін, їх суб'єктивного сприйняття, і відповідно запізнлої, і як правило неадекватної реакції.

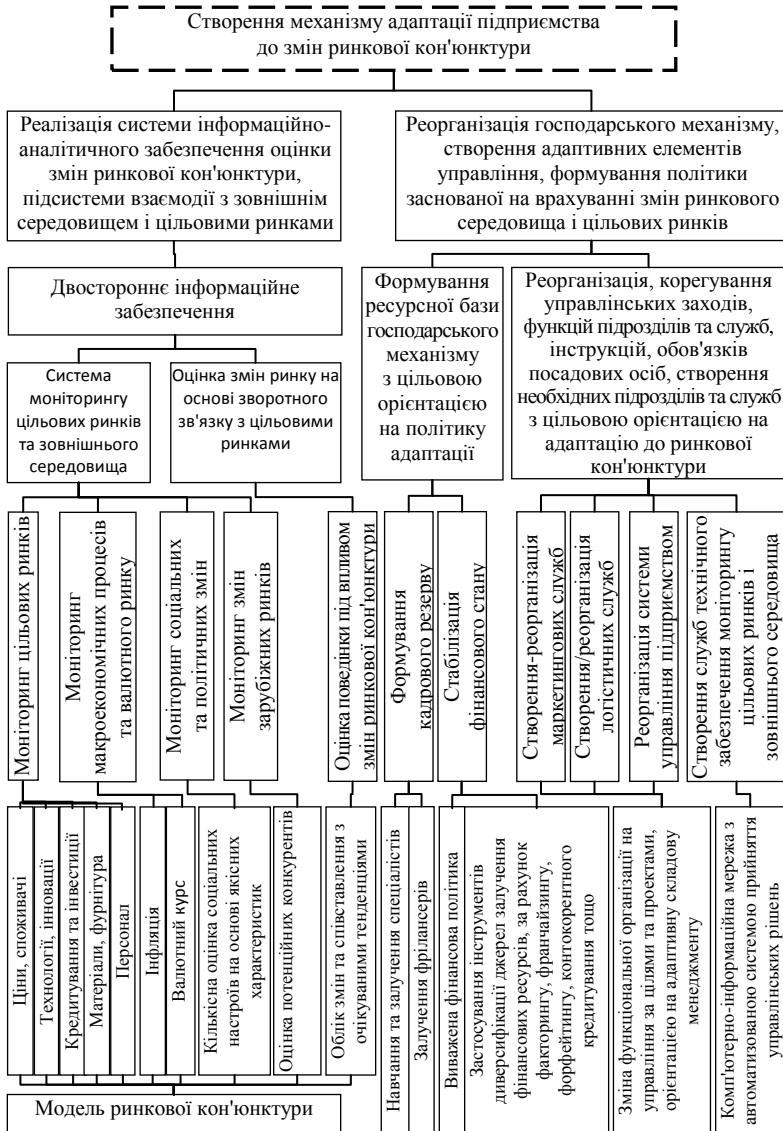


Рис. 13.1. Дерево цілей формування механізму адаптації підприємства легкої промисловості до змін ринкової кон'юнктури*
* запропоновано авторами розділу

Очевидно, що виключно створення системи моніторингу слід вважати запорукою здатності на початкових етапах перейти до формування політики адаптації до ринкової кон'юнктури. Тобто, слід підкреслити, що без створення системи моніторингу розраховувати на успіхи в адаптації до ринкової кон'юнктури не доводиться.

Складність реалізації систем інформаційно-аналітичного забезпечення оцінки змін ринкової кон'юнктури полягає у неоднозначності традиційно отримуваних результатів спостереження за показниками ринкової кон'юнктури, і подальшого її моделювання. Недосконалість останнього, і його критична роль в розумінні кон'юнктурних змін вимагають перестрашування перед прийняттям управлінських рішень. Тому, нами запропоновано формувати систему інформаційного забезпечення на двосторонній основі.

З однієї сторони, для отримання даних з приводу тенденцій розвитку ринкової кон'юнктури логічним є запровадження системи моніторингу цільових ринків та зовнішнього середовища, в межах якої на основі статистичних даних є можливість економіко-математичного моделювання, результат якого виступає основою функціонування автоматизованої системи прийняття управлінських рішень (АСПУР). З іншого боку, ускладнений процес моделювання, постійна зміна компонентів моделі, чинників ринкової кон'юнктури, часто недосконалість та недостатність важелів управління цільовими ринками вимагають пошук інших, альтернативних джерел підтвердження модельованих процесів. Користуючись наведеними аргументами нами запропоновано провести вторинну оцінку, що підтверджує або спростовує результати моделювання. Тобто, доцільною є оцінка ринкових змін, шляхом зворотного зв'язку з цільовими ринками, за яких в ході обліку результатів господарських операцій передбачається застосування даних інструментів збуту, логістики, мобілізації та залучення фінансових ресурсів тощо. Раціональним виглядає використання підтверджених альтернативними джерелами результатів моделювання.

Створення системи моніторингу цільових ринків деталізується напрямками моніторингу і передбачає моніторинг цільових ринків за допомогою:

– спостереження за ринками збуту, матеріально-технічного постачання, фінансово-кредитних ресурсів, інновацій, технологій тощо, що в свою чергу передбачає деталізацію в оцінці: цін та поведінки споживачів, технологій та інновацій, кредитування та інвестицій, матеріалів та фурнітури, персоналу;

– моніторингу соціально-політичних змін, що є складнішим за методологію оцінки, і передбачає формулювання якісних характеристик-еталонів показників моделювання, з їх подальшою екстраполяцією на кількісні показники та встановлення критеріальних змін, наприклад, від «-1 до 1», в межах яких відображаються зрушення у соціально-політичній сфері, важливій для формування ринкової кон'юнктури;

– моніторингу змін зарубіжних ринків, що передбачає виключно оцінку у зміні технологічних процесів передових компаній і розвинених ринків з можливим впливом на загострення конкуренції на національному ринку;

– оцінку в межах зворотного зв'язку за рахунок встановлення змін облікових показників та їх співвідношення з очікуваними тенденціями в межах основних методів моніторингу.

Гіпотетичним результатом створення двосторонньої системи моніторингу, а також реалізації в її межах запропонованих напрямів оцінок очікується отримання раціональної моделі ринкової кон'юнктури. Остання має на основі економіко-математичних методів відобразити її основні тенденції та закономірності, і головне – мінімізувати ринкову невизначеність в прийнятті управлінських рішень.

Із завершенням моделювання змін ринкової кон'юнктури підприємство може приступити до реалізації цілей реорганізації господарського механізму, створення адаптивних елементів управління, формування політики, заснованої на врахуванні змін ринкового середовища і цільових ринків. Останнє також передбачає дві групи цілей з відповідним утворенням двох напрямів вдосконалення господарської політики, з орієнтацією на створення механізму адаптації до ринкової кон'юнктури. Перший напрям – являє собою підготовчу фазу створення механізму адаптації і спрямований на формування відповідної ресурсної бази із внесенням змін до ресурсної політики підприємства.

Як показали результати аналізу проведеного на попередньому етапі, усі без виключення досліджувані підприємства легкої промисловості мають обмежену ресурсну базу, а також управлінські вади у нагромадженні ресурсних резервів. Тому, передбачення попереднього, підготовчого етапу вкрай необхідне завдання для реалізації подальших заходів адаптації до ринкової кон'юнктури. Він передбачає завдання формування кадрового резерву, в межах якого, в свою чергу, передбачено навчання власних та залучення спеціалістів ззовні.

Безпосередньо створення механізму адаптації підприємства до ринкової кон'юнктури вимагає вирішення таких завдань, як ресорганізація, корегування управлінських заходів функцій підрозділів та служб, інструкцій, обов'язків посадових осіб, створення необхідних підрозділів та служб з цільовою орієнтацією на адаптацію до ринкової кон'юнктури. В свою чергу, вказана група цілей вимагає деталізації, яка передбачає вирішення таких завдань, як:

- створення чи реорганізація маркетингових служб, логістичних служб та реорганізація системи управління підприємством, що для всіх трьох завдань досягається шляхом зміни функціональної організації на управління за цілями та проектами, орієнтацією на адаптивну складову менеджменту;

- створення служб технічного забезпечення моніторингу цільових ринків і зовнішнього середовища, що можливе за вирішення завдання створення комп'ютерно-інформаційної мережі з автоматизованою системою прийняття управлінських рішень.

Реалізація завдань, межі їх застосування, принципів адаптації до ринкової кон'юнктури виступають системологічною основою теоретичної інтерпретації досліджуваної наукової проблеми адаптації промислових підприємств до змін ринкової кон'юнктури та вироблення рекомендацій з приводу практичних заходів її впровадження в умовах волатильності ринків, політичної невизначеності, обмежених ресурсних можливостей тощо.

Отже, ґрунтуючись на гіпотезі з приводу проблеми адаптації до ринкової кон'юнктури, вироблених меті та завданнях, а також враховуючи особливості промислових підприємств, на цьому етапі дослідження виникає необхідність окреслити межі та ключові характеристики політики адаптації до ринкової кон'юнктури, які узагальнимо у принципах побудови механізму адаптації до ринкової кон'юнктури та принципах управління такого роду механізмом (рис. 13.2). Перераховані на рисунку принципи умовно створюють поле адаптаційної діяльності з двох площин, які в силу актуальності тих чи інших первинних принципів перетинаються між собою, з обов'язковим дотриманням як первинних, так і вторинних менш актуальних принципів.

Отже, поле моделювання механізму управління адаптацією підприємства до ринкової кон'юнктури задаємо в системі координат «Економічні закони – закономірності – принципи – завдання». Серед законів, в силу специфіки дослідження, слід виділити дві групи: загальноекономічні та менеджменту.



Рис. 13.2. Принципи управління адаптацією господарської діяльності підприємств легкої промисловості до ринкової кон'юнктури

Серед перших, на наше переконання, важливими для побудови механізму адаптації до ринкового середовища є закони: попиту, зростання потреб споживачів, економії часу, зростання продуктивності, грошового обігу, відповідності інституційної системи рівню продуктивних сил, ефекту масштабів виробництва, вартості, обмеженості ресурсів, зростаючої віддачі, концентрації капіталу. Наведений перелік законів відноситься до загальновідомих, і очевидно, не потребує додаткового детального обґрунтування та пояснення.

Водночас, не слід вважати його вичерпним. Доповнення будуть важливими в умовах радикальної зміни економічних тенденцій, і появи нових трендів, наприклад соціального чи політичного характеру, в межах яких набувають актуальності нові закони чи групи законів. Зрештою, на період дослідження, саме вказаний перелік економічних законів набуває актуальності.

Поряд з наведеним підходом стосовно застосування економічних законів, слід додати також закони менеджменту. Остання вимога продиктована необхідністю побудови чи реорганізації саме управлінської системи, яка поряд із загально-економічними законами підпорядкована також і дії законів менеджменту. Серед останніх слід виділити: спеціалізації управління, економії часу, інтеграції управління, співвідношення керуючої та керованої підсистем, пропорційного розвитку систем управління, демократизації управління. Перераховані закони, як і економічні закони належать до загальних законів менеджменту, що на наше переконання, не потребують додаткового пояснення та обґрунтування. З іншого боку, слід зауважити, що як перша, так і друга група законів є такими, що діють об'єктивно, і незалежно від нашого їх усвідомлення чи розуміння. Помилки в проектуванні, на етапі узагальнення законів економіки та менеджменту можуть повернутись вадами механізму адаптації, і як наслідок, нежиттєздатності останнього.

Попри останнє застереження, слід усвідомлювати, що закони є базовою основою функціонування господарського механізму підприємства, і одночасно межами і рушійними силами закономірностей розвитку ринкової кон'юнктури. Останнє, виступає причиною обов'язкової необхідності врахування в ході формування механізму адаптації і закономірностей економічного розвитку. Серед останніх нами запропоновано виділити:

- переважну ефективність свідомого планомірного управління;
- децентралізацію і демократизацію управління;
- визначальну роль людського чинника у виробництві й управлінні;

- співвідношення керуючої і керованої систем, суб'єкта й об'єкта;
- поширеності контролю;
- посилення процесів поділу і кооперації праці в управлінні;
- диверсифікації виробництва та управління;
- оптимізацію числа ступенів управління;
- концентрацію функцій управління.

Наведені закономірності, як і економічні закони перераховані вище, також нерідко зустрічаються у науковій літературі [1, 3–11]. Проте, на цьому етапі дослідження звернемося до їх глибокої деталізації, та пояснення, на наш погляд, їх значення та впливу на реалізацію господарських цілей підприємств легкої промисловості. Що стосується переважання ефективності свідомого планомірного управління, слід зазначити, що період нагромадження капіталу 90-х років минулого століття минув, коли в силу неспроможності адекватно реагувати на виклики, тенденції та закономірності розвитку підприємства намагались вижити на рубезі кардинальних змін економічного механізму. Децентралізація і демократизація управління, як показує досвід, є загальною закономірністю, і перетворилась на стійку тенденцію у практиці провідних компаній світу і розвинених країн. Її суть полягає у відмові від авторитарних, волюнтаристських методів управління та переході до управління на основі лідерства. Як показує практика, серед управлінців досліджуваних підприємств відсутнє розуміння необхідності переходу до управління на основі лідерства, аналогічно, як і шляхів реалізації на підприємствах такого роду завдань. Тобто, вказана проблема виступає додатковою перепоною досягнення завдання адаптації підприємств легкої промисловості до ринкової кон'юнктури. Її суть полягає у тому, що можна запропонувати ефективний механізм управління господарською діяльністю, з цільовою орієнтацією на адаптацію до ринкової кон'юнктури, проте за наявного стану менеджменту його неможливо застосувати. Таким чином, включення у тенденції децентралізації і демократизації управління є вкрай необхідним кроком з боку підприємств легкої промисловості.

Інша складова – децентралізація, також виступає необхідним кроком трансформації системи менеджменту досліджуваних підприємств. Її необхідність полягає у тому, що через делегування повноважень керівництво дає можливість підлеглим ефективніше реалізувати функції управління, ніж це можливо за умов концентрації такого роду функцій в межах управлінців вищого рівня.

Наступна закономірність, що на наше переконання, потребує уваги – визначальна роль людського чинника у виробництві й управлінні. З цієї точки зору людина виступає критично необхідним та найважливішим ресурсом підприємств легкої промисловості. І від здатності підприємства забезпечити господарську діяльність залежить розробка стратегії, технічних планів та технологічних рішень, мобілізація фінансових та інвестиційних ресурсів, виробництво кінцевого продукту та забезпечення його конкурентоспроможності, формування адекватного механізму управління, що в підсумку становлять основу ефективної діяльності, елементом якої є здатність адаптуватись до ринкової кон'юнктури.

Співвідношення керуючої і керованої систем, суб'єкта й об'єкта, як закономірність функціонування та управління економічними та господарськими процесами, відображає також одну з ключових закономірностей розвитку. За змістовним наповненням її слід розглядати, як необхідність в існуванні управлінського механізму адекватного об'єкту управління. Тобто, для реалізації завдання створення на рівні підприємства механізму адаптації до ринкового середовища необхідно бути готовим попередньо утворити адекватну систему управління самим процесом адаптації. Це і виступило аргументом на користь необхідності врахування цієї закономірності у формуванні механізму управління адаптацією до ринкової кон'юнктури.

До числа основних, необхідних для врахування закономірностей, слід віднести також поширеності контролю, що передбачає здатність охопити керівником певну кількість підлеглих і втрату контролю за збільшення кількості підлеглих більш, ніж на 7–10 осіб [2]. Очевидно, що в умовах управління за цілями, що є запорукою здатності до швидкої адаптації, формування управлінських структур носить ситуативний характер, де чисельність функціональних груп може суттєво коливатись. Водночас, допускаючи вихід чисельності групи управління за певною ціллю за межі наведеного параметра, керівництво підприємства наперед програмує невдачу в досягненні поставленої для вирішення цілі.

Посилення процесів поділу і кооперації праці в управлінні викликане зростанням складності управління, збільшення кількості його рівнів та функцій, що виконуються. Оскільки, як показали результати аналізу, запровадження системи адаптації до ринкової кон'юнктури суттєво функціонально ускладнює систему управ-

ління підприємством, то врахування вказаної функції є критично необхідним.

Закономірність диверсифікації виробництва та управління, як і попередні закономірності є вкрай необхідною для врахування. Її суть полягає у тому, що більшість цільових ринків вітчизняних підприємств легкої промисловості невеликі за своїми обсягами. Намагання наростити масштаби господарської діяльності можливі для реалізації за умови входження у нові збутові ринки та диверсифікації виробництва і відповідно вимагають диверсифікації управлінських систем.

Оптимізація числа ступенів управління, як закономірність управлінського процесу проявляється у ліквідації функціонально-недоцільних підрозділів та рівнів управління в ході реорганізації підприємств та управління організаційною структурою. Її дотримання при створенні системи адаптації до ринкової кон'юнктури виступає необхідним критерієм нарощення еластичності господарського механізму підприємства.

І останньою закономірністю, що потребує уваги в межах тематики дослідження та вироблення теоретичних пропозицій і прикладних рекомендацій, є концентрація функцій управління. Її змістовна характеристика показує, що кожна управлінська система намагається наростити чисельність менеджерів, що виступає однією з причин втрати еластичності господарського механізму. Врахування цієї закономірності полягає у необхідності дотримання норми керованості 7–10 осіб, згаданої вище, за межами якої ефективність системи управління падає через неможливість організувати та контролювати роботу персоналу [2].

Перелік принципів управління господарською діяльністю підприємства в системі кон'юнктурних змін цільових ринків передачає дотримання наступних критеріїв господарських операцій: обґрунтованості раціоналізації системи менеджменту; комплексності; інваріантності господарських стратегій; доповненої дії; цільових ефектів підвищення гнучкості; цілеспрямованості; науковості; системності; нарощення конкурентного статусу; трансформації господарської та управлінської систем; нарощення гнучкості; взаємозалежності; резервування антикризових ресурсів; врахування економічних законів, закономірностей та тенденцій; зниження невизначеності в моделі ринку; єдиноначальності; централізації та децентралізації; раціонального підбору і розстановки кадрів; мотивації; еволюції середовища; інновацій; диверсифікації; ефективності

господарських операцій; раціоналізації ресурсного забезпечення; підтримання господарської стійкості; конвергенції.

Аналогічно до принципів, завдання управління адаптацією підприємств легкої промисловості до кон'юнктурних змін нами опрацьовані попередньо і включають необхідність: моніторингу цільових ринків; створення/реорганізації логістичних служб; реорганізації системи управління підприємством; моніторингу макроекономічних процесів та валютного ринку; формування кадрового резерву; моніторингу соціальних та політичних змін; створення-реорганізації маркетингових служб; моніторингу змін зарубіжних ринків; стабілізації фінансового стану; створення служб технічного забезпечення моніторингу цільових ринків і зовнішнього середовища; оцінки поведінки під впливом змін ринкової кон'юнктури.

Кінцевим результатом, що передбачений у структурно-логічній моделі є господарський механізм підприємства легкої промисловості, адаптований до кон'юнктурних змін цільових ринків. Його проектування слід вважати завданням наступного етапу дослідження. Одночасно, в силу недостатнього фінансового, ресурсного та кадрового забезпечення, слід розробити систему заходів перехідного періоду, що трансформує наявну на підприємствах господарську систему у гіпотетично необхідну систему. На основі як першого, так і другого завдання проектування слід також розробити комплекс рекомендацій практичного характеру запровадження проектного механізму та заходів підготовки ресурсної бази для досліджуваних підприємств легкої промисловості.

13.2. Управління конкурентоспроможністю господарських підсистем підприємства

Основна мета підприємства в руслі досліджуваної наукової проблеми управління господарською діяльністю підприємства в системі кон'юнктурних змін цільових ринків – адаптація до тенденцій навколишнього середовища господарювання. Останнє розглядається нами, через необхідність задання трьох її управлінських складових: алгоритму функціонування підприємства за реалізації політики адаптації; механізму адаптації до змін ринкової кон'юнктури; а також комплексу заходів формування ресурсної бази, достатньої для застосування адаптаційної політики.

Попри доволі вільне трактування перерахованих складових на цьому етапі аналізу, очевидно, що напрями їх впровадження на-

бувають цілком окреслених рис. Останні виступають в ролі системи обмежень заданих економічними законами та законами менеджменту, закономірностями розвитку, принципами управління, а також, завданнями, що конкретизують цілі адаптації до змін ринкової кон'юнктури, запропоновані нами у попередньому пункті.

Звертаючись до необхідності розробки алгоритму, зупинимось на цілях його застосування. Практика управління підприємствами легкої промисловості свідчить, що складність отримання високого господарського результату визначається великою кількістю змінних чинників. Їх вплив, як показує досвід, носить варіативний характер, і для розуміння наслідків взаємодії чинників, господарського механізму підприємства, прийняття управлінських рішень, реалізації господарської політики та стратегій, необхідно деталізувати усі складові від моніторингу до АСПУР.

Отже, відліковою точкою в алгоритмі є формування інформаційної бази моніторингу. Сам алгоритм складається з чотирьох частин:

- перша, моніторинг ринкової кон'юнктури;
- друга, моделювання кон'юнктурних змін;
- третя, таргетування ресурсної бази;
- четверте, реалізація господарської політики адаптивного типу, коригування планів, завдань та стратегій операційної, збутової, логістичної, кадрової, фінансово-інвестиційної діяльності.

В межах вказаних чотирьох складових слід виділити одиниці групи, які за більш глибокої деталізації можуть бути виділені в окремі, самодостатні, відособлені алгоритми.

Зрештою, адаптація до ринкової кон'юнктури неможлива без розуміння змін та процесів, що відбуваються на ринку. Користуючись цим аргументом, ми пропонуємо на першому етапі функціонування алгоритму відтворити елементи функціонування системи моніторингу. Остання розпочинається з формування інформаційної бази моніторингу, в основі якої лежить описана в попередніх розділах процедура перетворення особистого бачення проблеми у гіпотезу.

Екстраполюючи теоретичні результати дослідження управління господарською діяльністю підприємства в системі кон'юнктурних змін цільових ринків на техніко-економічні показники підприємства легкої промисловості України, слід відзначити наявність широкого кола як ідентичних управлінських, ресурсних та фінансових проблем, так і їх специфічних аналогів для кожного окремого підприємства. Виявлені в ході аналізу господарської діяльності

слабкі місця виступають причиною нездатності підприємств легкої промисловості адаптуватись до ринкової кон'юнктури через нерациональну, негнучку систему управління, недостатній фінансовий потенціал, відсутність адекватних управлінських важелів та інструментів роботи з цільовими ринками, і головне, відсутність достатнього кадрового потенціалу реалізовувати політику адаптації до ринкового середовища. Між тим, як показує практика та напрошуються висновки отримані в ході аналізу, головне для підприємств, що аналізуються, – перехід до ринково-орієнтованих стратегій, де в основі господарської діяльності та виробничих завдань – реакція на потреби споживачів. Остання, в свою чергу, розглядається як елемент комплексу чинників та механізмів формування ринкової кон'юнктури.

Таким чином, практична площина проблеми адаптації господарської діяльності до ринкової кон'юнктури близька за своєю суттю до функціонування маркетинг-орієнтованих підприємств, і одночасно включає ширше коло проблем ніж управління збутовими операціями на цільових ринках. Функціональне навантаження механізму управління господарською діяльністю підприємства в системі кон'юнктурних змін цільових ринків розширює управлінські операції з виключно установки на ринки збуту до всього зовнішнього середовища підприємства. При впровадженні пропонуваного механізму адаптаційний потенціал підприємств гіпотетично зросте до рівня, коли вони зможуть використати кон'юнктурні резерви росту, попередити та протистояти негативним кризовим тенденціям в секторі чи національній економіці загалом.

Грунтуючись на отриманих до цього часу результатах доводиться стверджувати про необхідність формування та розвитку ресурсної бази моніторингу ринкової кон'юнктури для підприємств включених у дослідження. На основі висловлених на попередніх етапах дослідження аргументах репрезентативності останнє твердження слід вважати справедливим для більшості, а можливо і для всіх підприємств сектору. Водночас, на етапі вироблення пропозицій стосовно ресурсної бази моніторингу ринків слід відмітити, як типові вади, серед яких, в першу чергу, відсутність механізму моніторингу, як такого, так і специфічні ресурсні обмеження, наявні в одних підприємств, і відсутні в інших.

Отже, до числа спільних проблем для всіх підприємств сектора у формуванні системи адаптації до ринкової кон'юнктури слід віднести:

– відсутність достатньої ресурсної бази на реалізацію програм розвитку, вдосконалення управління, виходу на нові цільові ринки, інноваційний розвиток та трансформацію господарського механізму;

– несприятливу макроекономічну кон'юнктуру і кон'юнктуру фінансового та інвестиційного секторів для залучення фінансово-інвестиційних ресурсів для подолання кризових тенденцій чи використання новоутворюваних кон'юнктурних резервів росту;

– застарілі підходи до управління господарською діяльністю, наслідком якої є висока ступінь бюрократизації прийняття управлінських рішень та взаємодії спеціалістів підприємства та, як правило, організаційна структура лінійно-функціонального типу;

– недостатній організаційний досвід та досвід ключових працівників для реалізації заходів адаптації до ринкової кон'юнктури та системного управління комунікаціями з інституційною системою, клієнтами, контрагентами тощо;

– обмежена присутність на внутрішньому національному ринку, схильному до високої волатильності, і лише несистемні непостійні контакти з контрагентами на стабільних зарубіжних ринках;

– відсутність систем моніторингу розвитку ринкової кон'юнктури чи окремих секторів зовнішнього середовища господарської діяльності підприємства;

– неспроможність адекватно реагувати на ринкову кон'юнктуру, а також реалізувати політику управління цільовими збутовими ринками, фінансовим забезпеченням, управляти ризиками та інноваційним розвитком;

– відсутність ефективних інструментів взаємодії з ринковими інститутами;

– неадаптованість до ринкової кон'юнктури, ресурсна неспроможність використати цінові кон'юнктурні резерви в умовах зростання рику;

– залежність від регулювання грошових відносин та фінансово-кредитного ринку НБУ;

– формування значної частини доходів населення за рахунок високої частки бюджетних витрат, або вплив на їх обсяг аналогічних соціально-економічних чинників, через що криза державних фінансів ключовим чином впливає на ринкову кон'юнктуру та результати роботи підприємств галузі.

В ході проведення аналізу вироблені нами критерії та аргументи вимагали класифікації підприємств при систематизації резуль-

татів їх господарської діяльності, де ПАТ «Володарка» та ПАТ «Україна» віднесені до групи великих підприємств з достатньою ресурсною базою для організації системної роботи на внутрішньому збутовому ринку, а до іншої групи – ПрАТ «Хмельницьклегпром» та ПАТ «Хмельницька швейна фабрика «Лілея», орієнтовані, в силу відсутності такої бази, на великі замовлення, що здійснюються за схемою толінгу, держзамовлення, закупівельного франчайзингу тощо. І хоча вказані підприємства набули чітких групових ознак, наступні етапи аналізу показали, що існують додаткові відмінні для кожного з них проблеми господарської діяльності, і, в першу чергу, фінансового стану, здатності залучати інвестиції, керованості господарської системи.

В області цілей стабілізації фінансового стану таргетування ресурсної бази ПАТ «Україна» близьке за функціональним навантаженням до аналогічних процедур ПрАТ «Хмельницьклегпром», і є суттєво складнішим, ніж процедури фінансової стабілізації ПАТ «Хмельницька швейна фабрика «Лілея» та ПАТ «Володарка», в яких фінансовий стан залишається кращим.

Зрештою слід констатувати, що фінансові ускладнення є частиною більш складного кола проблем. В першу чергу, це стосується недосконалості виробничого процесу, яка відображається на ефективності операційної діяльності та відтягує значну, надмірну частину фінансових ресурсів підприємства. Враховуючи вказані обставини доцільною є оптимізація виробничого процесу, до якої слід включити:

- зміну стратегічних пріоритетів з виробничих, в основі яких висока якість виробництва за відносно невисоких витрат, на ринкові, що передбачають задоволення потреб споживачів, чи маркетингові, за яких підприємства розвивають потреби споживачів;
- диверсифікацію бази та ресурсів конкурентної стійкості, за яких збільшується число конкурентних переваг, а також інструменти і джерела ресурсів їх отримання;
- диверсифікацію транспортного забезпечення, що на час дослідження виступає вузьким місцем логістичного забезпечення виробничого процесу.

Невід'ємною складовою забезпечення дієздатності пропонуваного механізму має стати нарощення управлінського потенціалу, яке рекомендується досягти за рахунок аналогічних, як і для інших підприємств, заходів, зокрема:

- побудови автоматизованої системи прийняття управлінських рішень;
- створення системи прийняття рішень на основі неповних даних;
- підвищення ефективності кадрового менеджменту;
- трансформації організаційної структури управління.

Нарешті досягнути конвергенцію з ринком стає можливим завдяки впровадженню інструментів взаємодії з його інституційною системою. Як показали результати аналізу, до переліку заходів слід включити:

- уникнення пастки галузевої рецесії;
- формування інструментів зростання реалізації на випадок зникнення позитивного впливу зростання валютного курсу;
- розробку політики використання кон'юнктурних резервів ринку сировини, матеріалів, фурнітури, паливно-мастильних матеріалів;
- розробку інструментів і процедур реакції на ринкову кон'юнктуру;
- формування системи моніторингу ринкової кон'юнктури;
- створення бази даних конкурентів;
- формування системи моніторингу валютного ринку;
- створення системи моніторингу інституційного середовища;
- створення системи моніторингу макроекономічного середовища;
- формування системи галузевого моніторингу;
- впровадження факторингу, франчайзingu, кан-бан, хеджування, як інструментів взаємодії з інституційним середовищем;
- розробку інструментів використання цінових резервів ринкової кон'юнктури;
- розробку інструментів уникнення галузевої рецесії;
- розробку інструментів мобілізації та залучення ресурсів.

Очевидно, що зміна ринкової кон'юнктури на етапі впровадження може ввести корективи у перелік вимог до таргетування ресурсної бази. Тому, наведений перелік є актуальним на період дослідження проте невичерпний. Оскільки наведені вимоги ґрунтуються, в першу чергу, на результатах показників фінансово-господарської діяльності, додатково слід відмітити необхідність зміни товарної політики. Остання на підприємствах галузі, як показує практика, суттєво відстає від підприємств розвинених країн і далека від передового досвіду. Більш того, товарна політика аналізованих підприємств головним чином ґрунтується на досвіді директивної економіки, що передбачає виробництво якісних продуктів за низьких витрат у тривалому періоді.

Спостереження свідчать, що і показник якості на підприємствах легкої промисловості постійно знижується. Об'єктивно, найчастіше це викликано використанням застарілих технологій та обладнання з високим рівнем зносу. Тобто, використання виробничих стратегій, як елемент політики конкурентних переваг та конкурентної стійкості вичерпує себе. Як наслідок, позитивні тенденції можливі виключно за умов переходу до орієнтації на споживача та маркетинг.

Повертаючись до товарної політики, слід рекомендувати підприємствам перейти до системного оновлення товарного асортименту, що передбачає принаймні щосезонне введення нових зразків. На додаток до останньої рекомендації, доцільним для підприємств легкої промисловості слід використати підхід, що розглядає диференційовано асортиментну політику економічного зростання та економічної кризи.

Невід'ємним елементом асортиментної політики для підприємств легкої промисловості має стати також стратегія інновацій у виробництві, технічному забезпеченні та технологічному процесі, що, на наше переконання, трансформується в інноваційну базу виробництва і стане основою товарних інновацій та інноваційного розвитку підприємств.

На завершальному етапі слід нагадати, що описані практичні рекомендації стосуються виключно практичних рекомендацій підготовки ресурсної бази до формування кон'юнктурно-орієнтованого механізму управління господарською діяльністю, в частині покриття недоліків роботи досліджених підприємств та подолання вузьких місць фінансово-ресурсного забезпечення. Тобто, вони не мають на меті підмінити наявні господарські процеси та систему управління, а лише корегують їх у напрямку набуття підприємствами здатності адекватно реагувати на кон'юнктурні зміни, заповнюють прогалини у раціональному управлінні господарським процесом та ресурсному забезпеченні, і виступають для підприємств свого роду підготовчим етапом до впровадження механізму управління господарською діяльністю підприємства в системі кон'юнктурних змін цільових ринків.

У межах встановленої структури механізму всі підготовчі заходи мають бути завершені на етапі таргетування ресурсної бази. В протилежному випадку, адаптивна система управління буде нефункціональною, тобто попри своє формальне існування, вона не дасть позитивного результату у перетворенні наявної системи управління у систему адаптивного типу. Останнє в свою чергу, гіпотетично:

- не дасть адекватної оцінки господарського середовища, або забезпечить її хибний результат;
 - призведе до побудови хибних моделей, неадекватних ринковій кон'юктурі підприємства, або взагалі відсутності моделювання кон'юкттури цільових ринків;
 - виступить причиною дисфункціональності автоматизованої системи прийняття управлінських рішень;
 - призведе до вироблення хибних стратегій, неадекватної господарської політики, нездатності реалізувати управлінські плани ринкової адаптації;
 - отримає наслідок у формі неефективного управління персоналом, і, у свою чергу, необхідного рівня забезпечення функціонування механізму управління господарською діяльністю в системі кон'юктурних змін цільових ринків висококваліфікованими управлінськими кадрами;
 - призведе до неефективного, нераціонального чи недостатнього формування технічної та технологічної бази, що передбачена на цілі адаптації підприємства до ринкової кон'юкттури;
 - буде причиною нездатності забезпечити ресурсами функціонування запропонованого механізму;
 - стане причиною неспроможності взаємодіяти з інститутами ринку;
 - призведе до втрати критично необхідного фінансового забезпечення управління адаптацією до ринкової кон'юкттури;
 - в кінцевому результаті, завдання підвищення адаптованості до ринкової кон'юкттури будуть недосяжними, а механізм покликаний їх забезпечити – неефективний через свою неідеальність.
- Таким чином, на кінцевому етапі представлення результатів дослідження, виконання практичних рекомендацій, на додаток до запропонованого механізму, надає впевненості в ефективності останнього за гарантії дотримання цілей, завдань, функцій, економічних та управлінських принципів.

13.3. Моніторинг та інструментальне забезпечення конкурентноспроможності ринково-орієнтованого підприємства

Екстраполюючи теоретичні результати дослідження управління господарською діяльністю підприємства в системі кон'юнк-

турних змін цільових ринків на техніко-економічні показники підприємства легкої промисловості України, слід відзначити наявність широкого кола як ідентичних управлінських, ресурсних та фінансових проблем, так і їх специфічних аналогів для кожного окремого підприємства. Виявлені в ході аналізу господарської діяльності слабкі місця виступають причиною нездатності підприємств легкої промисловості адаптуватись до ринкової кон'юнктури через нераціональну, негнучку систему управління, недостатній фінансовий потенціал, відсутність адекватних управлінських важелів та інструментів роботи з цільовим ринками, і головне відсутність достатнього кадрового потенціалу реалізовувати політику адаптації до ринкового середовища. Між тим, як показує практика та напрошуються висновки отримані в ході аналізу, головне для аналізованих підприємств – перехід до ринково-орієнтованих стратегій, де в основі господарської діяльності та виробничих завдань – реакція на потреби споживачів. Остання в свою чергу розглядається як елемент комплексу чинників та механізмів формування ринкової кон'юнктури.

Таким чином, практична площина проблеми адаптації господарської діяльності до ринкової кон'юнктури близька за своєю суттю до функціонування маркетинг-орієнтованих підприємств, і одночасно включає ширше коло проблем ніж управління збутовими операціями на цільових ринках. Функціональне навантаження запропонованого нами механізму управління господарською діяльністю підприємства в системі кон'юнктурних змін цільових ринків розширює управлінські операції з виключно установки на ринки збуту до всього зовнішнього середовища підприємства. При впровадженні запропонованого механізму адаптаційний потенціал підприємств гіпотетично зростає до рівня, коли вони зможуть використати кон'юнктурні резерви росту, попередити та протистояти негативним кризовим тенденціям в секторі чи національній економіці загалом.

Грунтуючись на отриманих до цього часу результатах доводиться стверджувати про необхідність формування та розвитку ресурсної бази моніторингу ринкової кон'юнктури для підприємств включених у дослідження. На основі висловлених на попередніх етапах дослідження аргументах репрезентативності останнє твердження слід вважати справедливим для більшості, а можливо і для всіх підприємств сектору. Водночас, на етапі вироблення пропозицій стосовно ресурсної бази моніторингу ринків слід відмітити, як типові вади, серед яких в першу чергу, відсутність механізму

моніторингу, як такого, так і специфічні ресурсні обмеження, наявні в одних підприємств, і відсутні в інших.

Отже, до числа спільних проблем для всіх підприємств сектора у формуванні системи адаптації до ринкової кон'юнктури слід віднести:

- відсутність достатньої ресурсної бази на реалізацію програм розвитку, вдосконалення управління, виходу на нові цільові ринки, інноваційний розвиток та трансформацію господарського механізму;

- несприятливу макроекономічну кон'юнктуру, і кон'юнктуру фінансового та інвестиційного секторів для залучення фінансово-інвестиційних ресурсів для подолання кризових тенденцій чи використання новоутворюваних кон'юнктурних резервів росту;

- застарілі підходи до управління господарською діяльністю, наслідком якої є висока ступінь бюрократизації прийняття управлінських рішень та взаємодії спеціалістів підприємства та, як правило, організаційна структура лінійно-функціонального типу;

- недостатній організаційний досвід та досвід ключових працівників для реалізації заходів адаптації до ринкової кон'юнктури та системного управління комунікаціями з інституційною системою, клієнтами, контрагентами тощо;

- обмежена присутність на внутрішньому національному ринку схильному до високої волатильності, і лише несистемні непостійні контакти з контрагентами за стабільних зарубіжних ринках;

- відсутність систем моніторингу розвитку ринкової кон'юнктури чи окремих секторів зовнішнього середовища господарської діяльності підприємства;

- неспроможність адекватно реагувати на ринкову кон'юнктуру, а також реалізувати політику управління цільовими збутовими ринками, фінансовим забезпеченням, управляти ризиками та інноваційним розвитком;

- відсутність ефективних інструментів взаємодії з ринковими інститутами;

- неадаптованість до ринкової кон'юнктури, ресурсна неспроможність використати цінові кон'юнктурні резерви в умовах зростання рику;

- залежність від регулювання грошових відносин та фінансово-кредитного ринку НБУ;

- значна частина доходів населення сформована за рахунок високої частки бюджетних витрат, або на їх обсяг впливають ана-

логічні соціально-економічні чинники, через що криза державних фінансів ключовим чином впливає на ринкову кон'юнктуру та результати роботи підприємств галузі.

В ході проведення аналізу вироблені нами критерії та аргументи вимагали класифікації підприємств в ході систематизації результатів їх господарської діяльності, де ПАТ «Володарка» та ПАТ «Україна» віднесені до групи великих підприємств з достатньою ресурсною базою для організації системної роботи на внутрішньому збутовому ринку, а до іншої групи – ПрАТ «Хмельницьк-легпром» та ПАТ «Хмельницька швейна фабрика «Лілея», орієнтовані, в силу відсутності такої бази, на великі замовлення, що здійснюються за схемою толінгу, держзамовлення, закупівельного франчайзингу тощо. І хоча вказані підприємства набули чітких групових ознак, наступні етапи аналізу показали, що додаткові відмінні для кожного з них проблеми господарської діяльності, і в першу чергу фінансового стану, здатності залучати інвестиції, керованості господарської системи. Як результат, слід виробити індивідуальні практичні рекомендації для кожного з проаналізованих підприємств.

До числа основних особливостей ПрАТ «Хмельницьк-легпром», що лягли в основу вироблення для нього рекомендацій з приводу вдосконалення системи управління та ефективності господарської діяльності, що в кінцевому результаті покликані підвищити адаптованість до ринкової кон'юнктури слід віднести необхідність звернути увагу на нездатність на період аналізу використати ринкову кон'юнктуру. Очевидно, що в основі такого роду причин лежить відсутність досвіду у спеціалістів підприємства роботи з цільовими ринками, моніторингу та аналізу таких ринків, оцінки розвитку та функціонування інституційної системи, інструментів взаємодії з ринковими інститутами, контрагентами, споживачами тощо.

Останнє, в свою чергу, як показують отримані нами попередньо висновки, виступають частиною більш широкої проблеми – відсутності необхідних кваліфікованих фахівців та недостатнім ресурсним забезпеченням пропонованих адаптаційних змін. Очевидно, що пропоновані нами рекомендовані напрями вдосконалення слід розглядати через адаптивні принципи функціонування підприємств галузі, закладені в механізмі управління господарською діяльністю підприємства в системі кон'юнктурних змін цільових ринків. Тобто, закладені пропозиції повинні екстраполюватись на згаданий меха-

нізм, який слугує свого роду прокрустовим ложем, шаблоном підвищення здатності адаптуватись до ринкової кон'юнктури.

З цієї точки зору, відмічені кадрові та ресурсні обмеження потребують зміни політики підприємств у відповідних напрямках на етапі таргетування ресурсної бази, що власне і забезпечить здатність екстраполювати наявну систему господарювання на механізм адаптації до ринкової кон'юнктури. Продовжуючи вироблення рекомендацій, слід зазначити, що в першу чергу для ПрАТ «Хмельницьклегпром» є оптимізація кадрового забезпечення, невід'ємною частиною якого є рекрутинг або навчання спеціалістів з:

- моніторингу та аналізу ринків;
- аналізу макроекономічних та інституційних тенденцій;
- управління цільовими ринками;
- аутсорсингу;
- логістики;
- фінансового менеджменту.

Невід'ємною потребою для реалізації політики адаптації до ринкової кон'юнктури також є стабілізація фінансового стану, що стає можливим завдяки:

- підвищенню фінансової стійкості, і зокрема незалежності від зовнішніх джерел фінансування, з унормуванням відповідних фінансових показників;
- формуванню фонду або системи сталого поточного фінансування функціонування механізму адаптації до ринкової кон'юнктури, і зокрема фінансової бази реалізації адаптивної політики;
- розробці і реалізації заходів зниження ризиків банкрутства;
- підвищенню ефективності фінансового менеджменту.

Іншим напрямом вдосконалення господарських операцій ПрАТ «Хмельницьклегпром», що необхідно реалізувати до початку впровадження механізму адаптації, слід обрати нарощення управлінського потенціалу, що зокрема включає:

- забезпечення висококваліфікованими управлінськими кадрами;
- побудову автоматизованої системи прийняття управлінських рішень;
- створення системи прийняття рішень на основі неповних даних;
- підвищення ефективності кадрового менеджменту;
- трансформацію організаційної структури.

На цьому етапі розробки рекомендацій для вказаного підприємства слід констатувати, що якщо попередні необхідні заходи

швидше стосуються вдосконалення та підвищення ефективності роботи наявної системи господарювання, то наступні рекомендації стосуються розробки абсолютно нових функціонально-управлінських напрямів роботи. Мову слід вести про формування інструментальної бази, що забезпечить адекватне бачення кон'юнктурних процесів та заходів реагування на них. Зокрема для ПрАТ «Хмельницьклегпром» мову слід вести про впровадження інструментів взаємодії з інститутами ринку.

Гіпотетично, перелік заходів, спрямованих на формування інструментальної бази реагування на кон'юнктурні зміни, має включити:

- заходи уникнення пастки галузевої рецесії;
- формування інструментів нарощення обсягів реалізації на випадок зникнення позитивного впливу зростання валютного курсу;
- розробку політики використання кон'юнктурних резервів ринку сировини, матеріалів, фурнітури та паливно-мастильних матеріалів;
- створення програми роботи на споживчих ринках та роботи з кінцевими споживачами;
- формування системи моніторингу ринкової кон'юнктури;
- створення бази даних конкурентів;
- формування системи моніторингу валютного ринку;
- створення системи моніторингу інституційного середовища;
- створення системи моніторингу макроекономічного середовища;
- формування системи галузевого моніторингу;
- впровадження таких інструментів взаємодії з ринками, як: форфейтинг, аутсорсинг, толінг, лізинг, факторинг, франчайзинг, кан-бан, хеджування тощо.

Очевидно, що перелік заходів таргетування ресурсної бази та формування інструментів моніторингу ринкової кон'юнктури, а також взаємодії з інституційним середовищем для інших підприємств має власні відмінні риси. Зокрема, для ПАТ «Хмельницька швейна фабрика «Лілея» таргетування включає залучення висококваліфікованих управлінських кадрів, спеціалістів з моніторингу та аналізу фінансових ринків, аналізу макроекономічних та інституційних тенденцій, управління цільовими ринками, аутсорсингу та фінансового менеджменту.

Очевидно, що за виключенням першої вимоги, завдання обох проаналізованих підприємств на етапі таргетування ресурсної

бази схожі, як і схожими є проблеми цих підприємств у залежності від розвитку ринкової кон'юнктури.

У свою чергу відмінності у порівнянні з попереднім підприємством присутні і на рівні завдань стабілізації фінансового стану необхідним є лише підвищення ефективності фінансового менеджменту. Останнє свідчить, що ПАТ «Хмельницька швейна фабрика «Лілея» знаходиться у більш вигідному фінансовому становищі ніж ПрАТ «Хмельницьклегпром». Як результат, слід прогнозувати ширші можливості та здатність швидше сформувати кон'юктуро-орієнтований механізм управління господарською діяльністю.

Інший характер та причини, що ускладнюють можливості адаптації до ринкової кон'юнктури, вимагають на етапі, що передують створенню пропонованого механізму управління, впровадження заходів на рівні оптимізації виробничого процесу. Зокрема, увагу слід звернути на необхідності зміни стратегічних пріоритетів виробничого розвитку з виробничих, де конкуренція досягається на основі низьких цін, на ринкові та маркетингові. Тобто, орієнтації на споживачів, з їх купівельними пріоритетами та потенційні ринкові можливості, що розглядаються на рівні суб'єктів господарювання, як формування ними пріоритетів у споживачів.

ПАТ «Хмельницька швейна фабрика «Лілея» слід передбачити диверсифікацію бази та ресурсів конкурентної стійкості, які на час дослідження обмежуються виключно високою якістю виробництва за відносно низьких цін і конкурентного ціноутворення.

Управлінський потенціал, як елемент забезпечення ефективності пропонованого механізму, для впровадження останнього, потребує свого нарощення. З огляду на виявлені в ході аналізу недоліки, серед напрямів нарощення управлінського потенціалу слід передбачити:

- побудову автоматизованої системи прийняття управлінських рішень, в основі якої лежить моніторинг ринкової кон'юнктури та інформаційна система, що його забезпечує;

- створення системи прийняття рішень на основі неповних даних, що є невід'ємною складовою прийняття управлінських та господарських рішень підприємств орієнтованих на ринкову кон'юнктуру;

- підвищення ефективності кадрового менеджменту, з цільовою орієнтацією на розвиток креативних здібностей та їх застосування в управлінні, дослідженні ринку, його моніторингу тощо;

- трансформація традиційних організаційних структур на організаційні структури відкритого типу, здатні адекватно реагувати на зміни ринкової кон'юнктури і бути гнучкими відносно останньої.

Поряд з відміченими напрямками підготовки, чи не головним, як і для попереднього підприємства слід вважати впровадження інструментів взаємодії з ринковими інститутами, серед яких необхідними є:

- формування інструментів зростання реалізації на випадок зникнення позитивного впливу зростання валютного курсу;
- розробка політики використання кон'юнктурних резервів ринку сировини, матеріалів, фурнітури, паливно-мастильних матеріалів;
- розробка програми роботи на споживчих ринках та з кінцевими споживачами;
- формування системи моніторингу ринкової кон'юнктури;
- створення бази даних конкурентів;
- формування системи моніторингу валютного ринку;
- створення системи моніторингу інституційного середовища;
- створення системи моніторингу макроекономічного середовища;
- формування системи галузевого моніторингу;
- впровадження форфейтингу, аутсорсингу, толінгу, лізингу, факторингу, франчайзингу, кан-бан, хеджування;
- зниження впливу ризиків рецесії.

Отже, перелік заходів необхідних для формування механізму управління господарською діяльністю обох підприємств близькі за своєю суттю, хоча в окремих напрямках носять специфічний характер визначений особливостями діяльності та фінансового стану підприємства. Спільність у свою чергу слід відмітити у необхідності таргетування ресурсної бази, а також створення системи інструментів та політик взаємодії з зовнішнім середовищем підприємства, тобто його кон'юнктурною складовою стратегічної зони господарювання.

Для ПАТ «Володарка» таргетування ресурсної бази вимагає аналогічних за своєю суттю заходів. Очевидно, що перехід на ринково-орієнтовані стратегії слід вважати типовим за ресурсним корегуванням господарської політики та необхідним для всіх без виключення підприємств, що історично беруть свій початок у планово-директивній економіці. Тобто, на етапі створення кон'юнктурно-орієнтованого механізму управління господарськими операціями на ПАТ «Володарка» слід:

- додатково залучити висококваліфіковані управлінські кадри, з цільовою орієнтацією на підвищення креативної складової управлінського процесу;
- рекрутинг спеціалістів з моніторингу та аналізу ринків.

Очевидна відмінність даного підприємства порівняно з попередніми полягає у кращому ресурсному забезпеченні, що стосується, в першу чергу, кадрових ресурсів. Як наслідок, менша потреба у їх додатковому залученні на етапі формування ресурсного забезпечення механізму управління господарською діяльністю на основі кон'юнктурної орієнтації.

Інша складова – фінансове забезпечення, як показали результати аналізу проведені у попередньому розділі, є достатнім для запровадження вказаного механізму, водночас ефективність управління фінансами залишається на невисокому рівні. Тому, серед рекомендованих фінансових заходів у переліку необхідних відсутня потреба додаткового залучення грошових коштів. Натомість, нагальною є потреба підвищення ефективності фінансового менеджменту, як і на більшості сучасних промислових підприємств України.

Як і для попередньої групи підприємств для ПАТ «Володарка» існує також необхідність у зміні стратегічних підходів до присутності на ринках. Підприємство, в першу чергу, орієнтоване на використання наявних технологій, устаткування та технічних засобів, від чого отримує якісні товари за відносно невисокими цінами. Водночас, здатність використати кон'юнктурні резерви росту можна отримати виключно за зміни стратегічних пріоритетів з виробничих, що лежать в основі теперішньої господарської політики, на ринкові та маркетингові, що, відповідно, ототожнюються з орієнтацією на потреби споживачів та формування у них нових потреб.

Очевидно, що виробнича орієнтація забезпечує певні наявні конкурентні переваги, в першу чергу цінові. Водночас, як показує сучасний розвиток ринків легкої промисловості, ціна є недостатньою конкурентною перевагою для успішної роботи на ринку. Тобто, існує потреба у пошуку додаткових конкурентних переваг, що і вимагає вжиття додаткових заходів з диверсифікації бази та ресурсів конкурентної стійкості.

Окремо для ПАТ «Володарка» слід згадати необхідність нарощення управлінського потенціалу, і зокрема, здійснення таких заходів, як:

- побудова автоматизованої системи прийняття управлінських рішень;
- створення системи прийняття рішень на основі неповних даних;
- підвищення ефективності кадрового менеджменту;
- трансформацію організаційної структури.

Перераховані напрями, з однієї сторони, є закономірними з точки зору нарощення керованості підприємства за розширення числа чинників, що приймаються у розрахунок при здійсненні стратегічного та поточного менеджменту. А з іншої, покликані в цілому підвищити ефективність управління господарською діяльністю.

Як і для попередніх підприємств, окремим напрямом формування ресурсного потенціалу у впровадженні кон'юнктурно-орієнтованого механізму управління господарською діяльністю ПАТ «Володарка» слід вважати впровадження інструментів взаємодії з інститутами ринку, серед яких відстежується потреба у:

- подоланні пастки галузевої рецесії;
- формування інструментів збільшення обсягів реалізації в умовах зникнення позитивного впливу зростання валютного курсу;
- розробці політики використання кон'юнктурних резервів ринку сировини, матеріалів, фурнітури, паливно-мастильних матеріалів тощо;
- створенні програми роботи на споживчих ринках та з кінцевими споживачами;
- формуванні системи моніторингу ринкової кон'юнктури;
- створенні бази даних конкурентів;
- формуванні системи моніторингу валютного ринку;
- створенні системи моніторингу інституційного середовища;
- впровадженні системи моніторингу макроекономічного середовища;
- формуванні системи галузевого моніторингу;
- впровадженні форфейтингу, аутсорсингу, толінгу, факторингу, франчайзингу, кан-бан, хеджування.

Комплекс заходів формування кон'юнктурно-орієнтованого механізму управління господарською діяльністю для ПАТ «Україна» дещо схожий за напрямками реалізації. На етапі таргетування ресурсної бази тут необхідним є залучення висококваліфікованих управлінських кадрів та спеціалістів в області оптимізації кадрового забезпечення. Очевидно, що як і для попередніх підприємств, кадрове забезпечення для ПАТ «Україна» залишається критичним у здатності формування та забезпечення роботи кон'юнктурно-орієнтованого механізму управління господарською діяльністю.

Інший напрям формування ресурсної бази – стабілізація фінансового стану. Для ПАТ «Україна», в силу складного фінансового стану, на етапі підготовки до впровадження досліджуваного механізму, необхідним є:

– вдосконалення політики управління фінансовим забезпеченням орієнтованої на зниження залежності підприємства від зовнішнього фінансування, з подальшим приведенням коефіцієнта незалежності до нормативного значення;

– формування фінансової бази реалізації адаптивної політики, що передбачає як накопичення фінансових засобів так і диверсифікацію джерел їх отримання;

– зниження ризиків банкрутства як з точки зору уникнення фінансових проблем від коливання валютного курсу та потенційного попадання у пастку галузевої рецесії, так і ризиків втрати платоспроможності підприємства і ліквідності його активів;

– підвищення ефективності фінансового менеджменту в частині оптимального для ринкової кон'юнктури рівня фінансового левериджу, сили впливу операційного важеля, порогу рентабельності та точки беззбитковості.

В області цілей стабілізації фінансового стану таргетування ресурсної бази ПАТ «Україна» близьке за функціональним навантаженням до аналогічних процедур ПрАТ «Хмельницьклегпром», і суттєво складніше ніж процедури фінансової стабілізації ПАТ «Хмельницька швейна фабрика «Лілея» та ПАТ «Володарка», в яких фінансовий стан залишається кращим.

Зрештою слід констатувати, що фінансові ускладнення є частиною більш складного кола проблем. В першу чергу це стосується недосконалості виробничого процесу, яка відображається на ефективності операційної діяльності та відтягує значну, надмірну частину фінансових ресурсів підприємства. Враховуючи вказані обставини доцільною є оптимізація виробничого процесу, до якої слід включити:

– зміну стратегічних пріоритетів з виробничих, в основі яких висока якість виробництва за відносно невисоких витрат, на ринкові, що передбачають задоволення потреб споживачів, чи маркетингові, за яких підприємства розвивають потреби споживачів;

– диверсифікацію бази та ресурсів конкурентної стійкості, за яких збільшується число конкурентних переваг, а також інструменти і джерела ресурсів їх отримання;

– диверсифікацію транспортного забезпечення, що на час дослідження виступає вузьким місцем логістичного забезпечення виробничого процесу.

Невід'ємною складовою забезпечення дієздатності пропонуваного механізму має стати нарощення управлінського потен-

ціалу, яке рекомендується досягти за рахунок аналогічних, як і для інших підприємств, заходів, зокрема:

- побудови автоматизованої системи прийняття управлінських рішень;
- створення системи прийняття рішень на основі неповних даних;
- підвищення ефективності кадрового менеджменту;
- трансформації організаційної структури управління.

Нарешті досягнути конвергенцію з ринком стає можливим завдяки впровадженню інструментів взаємодії з його інституційною системою. Як показали результати аналізу, до переліку заходів слід включити:

- уникнення пастки галузевої рецесії;
- формування інструментів зростання реалізації на випадок зникнення позитивного впливу зростання валютного курсу;
- розробку політики використання кон'юнктурних резервів ринку сировини, матеріалів, фурнітури, паливно-мастильних матеріалів;
- розробку інструментів та процедур реакції на ринкову кон'юнктуру;
- формування системи моніторингу ринкової кон'юнктури;
- створення бази даних конкурентів;
- формування системи моніторингу валютного ринку;
- створення системи моніторингу інституційного середовища;
- створення системи моніторингу макроекономічного середовища;
- формування системи галузевого моніторингу;
- впровадження факторингу, франчайзingu, кан-бан, хеджування, як інструментів взаємодії з інституційним середовищем;
- розробку інструментів використання цінових резервів ринкової кон'юнктури;
- розробку інструментів уникнення галузевої рецесії;
- розробку інструментів мобілізації та залучення ресурсів.

Очевидно, що зміна ринкової кон'юнктури на етапі впровадження може ввести корективи у перелік вимог до таргетування ресурсної бази. Тому, наведений перелік є актуальним на період дослідження проте не вичерпний. Оскільки наведені вимоги ґрунтуються, в першу чергу, на результатах показників фінансово-господарської діяльності, додатково слід відмітити необхідність зміни товарної політики. Остання на підприємствах галузі, як показує практика, суттєво відстає від підприємств розвинених країн і далека від передового досвіду. Більш того, товарна політика аналізо-

ваних підприємств головним чином ґрунтується на досвіді директивної економіки, що передбачає виробництво якісних продуктів за низьких витрат у тривалому періоді.

Спостереження свідчать, що і показник якості на підприємствах легкої промисловості постійно знижується. Об'єктивно, найчастіше це викликано використанням застарілих технологій та обладнання з високим рівнем зносу. Тобто, використання виробничих стратегій, як елемент політики конкурентних переваг та конкурентної стійкості вичерпує себе. Як наслідок позитивні тенденції можливі виключно за умов переходу до орієнтації на споживача та маркетинг. Повертаючись до товарної політики, слід рекомендувати підприємствам перейти до системного оновлення товарного асортименту, що передбачає принаймні щосезонне введення нових зразків. На додаток до останньої рекомендації, доцільним для підприємств легкої промисловості слід використати підхід, що розглядає диференційовано асортиментну політику економічного зростання та економічної кризи.

Невід'ємним елементом асортиментної політики, для підприємств легкої промисловості, мають стати також стратегія інновацій у виробництві, технічному забезпеченні та технологічному процесі, що, на наше переконання, трансформується у інноваційну базу виробництва і стане основою товарних інновацій та інноваційного розвитку підприємств.

На завершальному етапі слід нагадати, що описані практичні рекомендації стосуються виключно практичних рекомендацій підготовки ресурсної бази до формування кон'юнктурно-орієнтованого механізму управління господарською діяльністю, в частині покриття недоліків роботи досліджених підприємств та подолання вузьких місць фінансово-ресурсного забезпечення. Тобто, вони не мають на меті підмінити наявні господарські процеси та систему управління, а лише корегують їх у напрямку набуття підприємствами здатності адекватно реагувати на кон'юнктурні зміни, заповнюють прогалини у раціональному управлінні господарським процесом та ресурсному забезпеченні, і виступають для підприємств свого роду підготовчим етапом до впровадження запропонованого нами на попередньому етапі механізму управління господарською діяльністю підприємства в системі кон'юнктурних змін цільових ринків.

В межах встановленої структури механізму всі підготовчі заходи мають бути завершені на етапі таргетування ресурсної бази. В протилежному випадку, адаптивна система управління буде нефункціональною, тобто попри своє формальне існування, вона не

дасть позитивного результату у перетворенні наявної системи управління у систему адаптивного типу. Останнє в свою чергу, гіпотетично:

– не дасть адекватної оцінки господарського середовища, або забезпечить її хибний результат;

– призведе до побудови хибних моделей, не адекватних ринковій кон'юктурі підприємства, або взагалі відсутності моделювання кон'юктури цільових ринків;

– виступить причиною дисфункціональності автоматизованої системи прийняття управлінських рішень;

– призведе до вироблення хибних стратегій, неадекватної господарської політики, нездатності реалізувати управлінські плани ринкової адаптації;

– отримає наслідок у формі неефективного управління персоналом, і у свою чергу необхідного рівня забезпечення функціонування механізму управління господарською діяльністю в системі кон'юктурних змін цільових ринків висококваліфікованими управлінськими кадрами;

– призведе до неефективного, нераціонального чи недостатнього формування технічної та технологічної бази, що передбачена на цілі адаптації підприємства до ринкової кон'юктури;

– буде причиною нездатності забезпечити ресурсами функціонування запропонованого механізму;

– стане причиною неспроможності взаємодіяти з інститутами ринку;

– призведе до втрати критично необхідного фінансового забезпечення управління адаптацією до ринкової кон'юктури;

– в кінцевому результаті, завдання підвищення адаптованості до ринкової кон'юктури будуть недосяжними, а механізм покликаний їх забезпечити – неефективний через свою недієздатність.

Таким чином, на кінцевому етапі представлення результатів дослідження, виконання практичних рекомендацій, на додаток до запропонованого механізму, надає впевненості в ефективності останнього за гарантії дотримання цілей, завдань, функцій, економічних та управлінських принципів.

Список використаних джерел

1. Асаул А. Н. Модернизация экономики на основе технологических инноваций / А. Н. Асаул. – Санкт-Петербург : АНО ИПЭВ, 2008. – 606 с.

2. Закономірності управління [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://management-books.biz/teoriya-menedjmenta_693/zakonomirnosti-upravlinnya-20617.html.

3. Мескон М. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури ; пер. с англ. – Москва : Дело, 2000. – 704 с.

4. Міняйленко І. В. Науково-методичні аспекти оцінювання потенціалу підприємств легкої промисловості / І. В. Міняйленко, О. В. Микитенко // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2011. – № 1. – С. 31–35.

5. Рясних Є. Г. Особливості інноваційної діяльності підприємств легкої промисловості України / Є. Г. Рясних, Н. П. Ротар // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2012. – № 5. – Т. 3. – С. 172–176.

6. Семенов А. Г. Розвиток стратегічного управління в акціонерних товариствах : монографія / А. Г. Семенов. – Запоріжжя : ГУ ЗІДМУ, 2007. – 520 с.

7. Семенов Г. А. Организация и планирование хозяйственной деятельности предприятия : монографія / Г. А. Семенов, А. Г. Семенов. – Запорожье : ЗГИА, 2001. – 174 с.

8. Тейлор Ф. У. Менеджмент / Ф. У. Тейлор, А. И. Зак ; пер. с англ. ; науч. ред. и предисл. Е. А. Кочерина. – Москва, 1992. – 137 с.

9. Теоретичні засади оцінки економічної ефективності господарської діяльності підприємств / С. Я. Салига, К. С. Салига, Л. І. Кирилова, О. В. Скачкова. – Запоріжжя : ГУ «ЗІДМУ», 2007. – 56 с.

10. Формирование хозяйственных решений : монографія / В. М. Хобта, О. А. Солодова, С. И. Кравченко [и др.]. – Донецк : Каштан, 2003. – 416 с.

11. Царенко О. Моделювання траєкторії розвитку та напрямів нарощення конкурентних переваг легкої промисловості регіонів / О. Царенко // Економіка та держава. – 2010. – № 6. – С. 53–55.

Розділ 14.

КОРПОРАТИВНЕ УПРАВЛІННЯ ЯК СКЛADOVA ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ

14.1. Сутність та основний зміст корпоративного управління

В сучасній економічній і правовій літературі термін «корпорація», що походить від латинського слова «corporation» і в перекладі означає співтовариство чи об'єднання, визначається як товариство, в якому на основі централізації капіталів здійснюється колективне присвоєння результатів виробничої діяльності. Крім того, до корпорацій відносять господарські товариства (в пешу чергу, акціонерні товариства), які мають статус юридичної особи, утворені шляхом об'єднання майна засновників й існують незалежно від зміни конкретних учасників. При цьому в українському законодавстві практика використання терміна «корпорація» набула широкого поширення при позначенні одного з видів об'єднань підприємств [27, с. 8]. Будучи організацією, що являє собою штучно створену соціальну групу інституціонального характеру, функціональні обов'язки корпорації є чітко визначеними і мають суспільне спрямування (виробництво, нагромадження, розподіл і впорядкований розподіл коштів), орієнтовані на досягнення взаємозалежних і специфічних цілей у визначеній сфері людської діяльності. Через те, доцільно зупинитися на визначенні сутності та значення поняття «корпоративне управління», для чого, в першу чергу, необхідно з'ясувати що ж представляє собою термін «корпорація», оскільки обидві категорії не мають точного змістовного значення (див. табл. 14.1).

Разом з тим, аналіз наукових поглядів щодо визначення сутності поняття «корпорація» дає підстави стверджувати про використання цієї категорії з метою визначення господарюючого суб'єкта, її розгляду як самостійного економічного суб'єкта, як форму підприємницьких об'єднань, які можна пояснити відмінністю в трактуванні характерних рис, які властиві корпорації.

Наукові погляди до трактування поняття «корпорація»

Автор, джерело	Визначення поняття «корпорація»
М. Гольцберг [13, с. 112]	Юридична особа, яка представляє об'єднання вкладників капіталу (акціонерів) з метою здійснення певного виду діяльності
А. Берл, Г. Мінз [52]	Велика фірма зі значною кількістю дрібних акціонерів та незначною кількістю менеджерів, що контролюють діяльність корпорації та розпоряджаються власністю, взагалі не володіючи її акціями
Т. Баязітов [7, с. 192]	Широко розповсюджена у країнах із розвинутою ринковою економікою форма організації підприємницької діяльності, яка передбачає пайову власність, юридичний статус та зосередження функцій управління в руках верхньої ланки професійних управлінців (менеджерів), які працюють за наймом
С. Кукура [41, с. 57]	Складна соціально-економічна система, що інтегрує різноманітні ресурси й чинники, людей, підприємства, які об'єдналися для здійснення спільної діяльності та досягнення загальних цілей
С. Чернишов [51]	Певна група осіб, яка професійно займається розробленням та прийняттям управлінських рішень та послідовно використовує розвинуті сучасні технології прийняття рішень
С. Росс [39, с. 221–223]	Бізнес, що заснований у вигляді окремої юридичної особи, яка складається з однієї чи більше приватних або юридичних осіб
Ю. Брігхем, Дж. Х'юстон [44, с. 23]	Відповідним чином оформлена та зареєстрована економічна одиниця, чий активи відокремлені від особистої власності власників та менеджерів
В. Г. Полонський, С. В. Белоусова, А. М. Белоусов [38, с. 9]	Правова форма бізнесу, відокремлена від конкретних осіб, що володіють підприємствами, які в неї входять
А. Савченко [40]	Існування ряду різних об'єднань підприємницького, професійного та іншого типів, що виникли й інституціоналізувалися у ході суспільно-економічної еволюції, і на сьогодні до корпоративного сектора зазвичай зараховують майже всі господарські організації, які ґрунтуються на членстві
Т. В. Кашаніна [24, с. 21–24]	Організація, що визнана юридичною особою, в якій власність відділена від управління, що заснована на об'єднаному капіталі (добровільних внесках) для здійснення якоїсь корисної діяльності

Продовження таблиці 14.1

Автор, джерело	Визначення поняття «корпорація»
Л. Є. Довгань, В. В. Пастухова, Л. М. Савчук [16, с. 21]	Розглядається у двох підходах: 1. Юридична особа, від імені якої ведеться бізнес, яка не відповідає за зобов'язаннями власників і за зобов'язаннями якої не відповідають власники. Інституційний (правовий або персональний) розподіл функцій власності та управління. Колективне прийняття рішень власниками або найманими менеджерами; 2. Будь-яка організована група людей та юридичних осіб, котрі об'єднані загальним економічним інтересом, професійною незалежністю, спільною економічною діяльністю, правилами поведінки
В. Гущин, Ю. Порошина, О. Сердюк [15]	Доцільно розглядати як юридичну особу, комерційну організацію, об'єднання капіталів, а не лише осіб, що створюється для здійснення певної соціально корисної діяльності.
І. Ансофф [4, с. 56]	Широко поширена в країнах з розвинутою ринковою економікою форма організації підприємницької діяльності, яка передбачає пайову власність, юридичний статус та зосередження функцій управління в руках професійних управлінців вищого рівня, які працюють за наймом
Господарський кодекс України [1, с. 144]	Договірне об'єднання, створене на основі посдання виробничих, наукових і комерційних інтересів підприємств, що об'єдналися, з делегуванням ними окремих повноважень централізованого регулювання діяльності кожного з учасників органам управління корпорації
Економічна енциклопедія [17, с. 85]	Колективна форма капіталістичних підприємств, що існують у вигляді акціонерних підприємств відкритого та закритого типу
Словник іноземних слів [45, с. 334]	Суспільство, союз, група осіб, що об'єднується спільністю професійних інтересів

Виходячи з того, що корпорація являє собою колективне утворення, організацію, яка відповідає статусу юридичної особи, створена об'єднанням капіталів (добровільних внесків) і здійснює будь-яку соціально корисну діяльність, доцільним є виокремлення визначених ознак, що притаманні такого типу корпоративним утворенням:

- об'єднання капіталу;
- здійснення соціально-значущої діяльності в широких масштабах (виробництво, фінанси, створення матеріальних благ, торгівля, сировинні і переробні галузі);

- об'єднане утворення, що функціонує у відповідності з визначеними цілями;
- має статус юридичної особи.

Разом із тим, в межах наших досліджень більш поглибленого уточнення вимагає термін «управління» в аспектах розкриття його сутності і змісту. «Управління» як складна та багатомірна економічна категорія, характеризується багатьма аспектами дослідження, що включає близько 300 формулювань даного поняття, в яких відображено тільки окремі її сторони, і близько 1000 визначень вміщує в собі це поняття у Міжнародній асоціації з менеджменту. Зважаючи на те, що в сучасній економічній літературі разом з поняттям «управління» широкого вжитку набув термін «менеджмент», одні автори при цьому ототожнюють ці поняття в своїх працях, а інші пропонують розмежовувати. Загалом можна стверджувати, що на сьогодні не має чіткого розмежування цих двох термінів навіть у тих авторів, які розглядають їх як самостійні категорії [35]. Так, здебільшого, авторами поняття «управління» розглядається як процес, спрямований на досягнення цілей підприємства [8; 18], або дія, орієнтована на досягнення бажаного результату [9], або елемент чи функція організаційних систем [11]. В той час менеджмент визначається як сукупність принципів, методів та засобів управління [8; 11], наука про управління [18] або ж отожднення із самим поняттям «управління» [9]. Це дає нам змогу в дослідженні використовувати категорію «управління» із визначенням таких його особливостей: управління як наука; управління як функція; управління як цілеспрямована інформаційна дія суб'єкта управління на об'єкти управління; управління як процес; управління як керівний орган; управління як мистецтво, тобто здатність ефективного застосовування й поєднання теоретичних знань та практичних навиків у конкретних умовах місця й часу.

Отже, генезис теоретичних поглядів щодо визначення сутності понять «корпорація» та «управління» дає підстави сформулювати логічний ланцюжок інституційних змін в управлінні підприємствами, здійснивши перехід до корпоративного управління, що передбачає прискорене входження в ринкову економіку. Доцільно зауважити, що західна економічна наука виділяє два різних за своєю сутністю поняття «management» і «governance», які практично відповідають одному й тому ж терміну, а саме – «управління». Однак, в більшій мірі «корпоративне управління» (corporate governance) дає змогу відповісти на питання яким чином влаш-

тована і реалізується влада (governance) на підприємстві. Через те, помилковим є ототожнення терміну «корпоративне управління» з «управлінням корпораціями».

Разом із тим, аналіз літературних джерел засвідчив, що при визначенні поняття «корпоративне управління» існують різноманітні підходи, що свідчить про розбіжність та неоднозначність думок щодо даної категорії. Розглянемо найбільш характерні з них та згрупуємо у таблицю 14.2.

Таблиця 14.2

**Систематизація наукових поглядів
щодо визначення сутності корпоративного управління**

Автор, джерело	Визначення поняття «корпоративне управління»
М. П. Мальська, Н. Л. Мандюк, Ю. С. Занько [27, с. 8–9]	Корпоративне управління можна розглядати як управління корпоративними правами. Це означає, що власник таких прав має право власності на частку у статутному капіталі господарського товариства, включаючи права на управління, отримання частини відповідного прибутку товариства, а також на частину активів у випадку ліквідації даного суб'єкта господарювання. Із цієї точки зору, корпоративне управління являє собою процес регулювання власником руху його корпоративних прав з метою одержання прибутку та управління підприємством
І. А. Ігнат'єва, О. І. Гарафонова [21]	Корпоративне управління можна розглядати як систему взаємовідносин між менеджерами підприємства та їх власниками (акціонерами), а також іншими зацікавленими сторонами з питань, пов'язаних із забезпеченням ефективності діяльності підприємства та інтересів власників й інших зацікавлених сторін
С. Д. Могилевский [29]	Діяльність органів господарських товариств з вироблення (підготовки та прийняття) конкретного управлінського рішення, його виконання (реалізації) та перевірки його виконання
Є. П. Губін, Т. В. Кашаніна [46, с. 17; 24, с. 451]	Організаційна модель, за допомогою якої представляються і захищаються інтереси інвесторів
А.Е. Воронкова, Е. М. Коренєв. Л. С. Ситник, В. М. Гриньова, О. Є. Попов [25, с. 97; 43, с. 114; 14, с. 39]	Система виборних та призначених органів акціонерних товариств (АТ), яка здійснює управління ним, відображаючи баланс інтересів його власників, будучи орієнтованою на отримання максимально можливого прибутку від усіх видів діяльності товариства в межах діючого законодавства

Продовження таблиці 14.2

Автор, джерело	Визначення поняття «корпоративне управління»
С. А. Румянцев Ч. Сігер, Х. Паттон [40, с. 13; 44, с. 114]	Вид управління, що об'єднує норми законодавства, нормативні акти та практику господарювання в приватному секторі, дозволяючи корпораціям залучати фінансові та кадрові ресурси, ефективно здійснювати господарську діяльність і, таким чином, продовжувати своє функціонування, підвищуючи довгострокову економічну вартість за рахунок збільшення вартості акцій та захищаючи при цьому інтереси акціонерів і суспільства загалом
С. Пишпек [36, с. 86]	У вузькому значенні: забезпечення діяльності менеджерів з управління підприємством в інтересах власників-акціонерів; у більш широкому змісті: захист і врахування інтересів інвесторів, котрі диференціюються на фінансових і нефінансових.
Н. В. Сірош [42, с. 37–41]	Система організаційно-правових, економічних і фінансових взаємовідносин всіх учасників акціонерних товариств, яка встановлює механізми і методи взаємодії зацікавлених сторін, за допомогою яких вони представляють в АТ свої інтереси і взаємодіють з АТ та між собою.
В. М. Хобта [49, с. 63]	Управління організаційно-правовим оформленням бізнесу, оптимізація організаційних структур, побудова внутрішніх і зовнішніх відносин підприємства у відповідності з прийнятими цілями
О. С. Поважний [37, с. 33]	Є способом впливу на систему взаємовідносин між органами управління безпосередньо виробництвом, інвесторами, трудовим колективом і державою, яка регламентується законодавчими і нормативними актами, внутрішніми нормативними документами і положеннями з метою підвищення ефективності господарювання – отримання очікуваного прибутку
В. А. Свтушевський [19, с. 10]	Зважаючи на те, що участь/володіння корпоративними активами сьогодні є масовим соціальним явищем у всьому світі, управління корпоративними правами повинно включати процеси регулювання власником руху його корпоративних прав із метою отримання прибутку, управління корпоративним підприємством, відшкодування витрат через отримання частки майна при його ліквідації, можливих спекулятивних операцій з корпоративними правами
Р. Капелюшніков [22, с. 119]	Є набором інституціональних механізмів, які обмежують відхилення від поведінки, яка забезпечує максимізацію ринкової вартості

Продовження таблиці 14.2

Автор, джерело	Визначення поняття «корпоративне управління»
М. Чечетов, А. Мендрул [50, с. 10]	Елемент загальної системи управління, який полягає в організації взаємодії учасників корпоративних відносин
Н. Г. Хвесюк [48, с. 3–4]	Управління корпоративними (особистісно-корпоративними) відносинами власності, що становить основу економічного змісту даної форми управління
С. Нестор [32, с. 10–13]	Сукупність норм і правил, які визначають взаємовідносини і особистісну поведінку. Ці норми складаються з акціонерного законодавства, нормативних положень і вимог щодо котирування цінних паперів, які також можуть бути саморегульованими в межах підприємства
Д. В. Задохайло О. Р. Кібенко, Г. В. Назарова [20, с. 9]	Сукупність юридичних, економічних, організаційних норм і правил, у рамках яких функціонує підприємство, і на базі яких будуються взаємовідносини між усіма його учасниками
Д. Баюра [6, с. 62]	Система цілеспрямованого формування процесу діяльності акціонерного товариства (корпорації) та впливу між акціонерами і зацікавленими особами. В іншому своєму визначенні вбачає систему керування акціонерними товариствами та контролю за їх діяльністю, що охоплює способи, якими спостережні ради та вище керівництво підприємства регулюють діяльність, і спрямоване на захист інтересів акціонерів та належний рівень поінформованості між органами управління власниками і клієнтами
Р. Монкс, Н. Міноу [53, с. 18]	Стосунки між різними учасниками (акціонерами, менеджерами, членами ради директорів, працівниками, покупцями, постачальниками, кредиторами та іншими стейкхолдерами) у визначенні напрямів розвитку і діяльності підприємства
Е. Коротков [5, с. 241]	Дослідник наводить два визначення даної категорії: відповідно до першої корпоративне управління визначається як управління, яке побудоване на пріоритетах інтересів акціонерів та їхній ролі у розвитку корпорації, у другому аспекті корпоративне управління є економічною категорією, що породжує корпоративну культуру, тобто становить комплекс загальних традицій, установок та принципів поведінки

Автор, джерело	Визначення поняття «корпоративне управління»
Є. В. Палига [33, с. 25]	Сукупність дій, пов'язаних з утворенням корпорацій, оптимізацією їх структури, формами і методами державної підтримки; організацією, плануванням, збутом, контролем, стимулюванням виробничо-економічної діяльності корпорації (акціонерного товариства); узгодження інтересів власників корпорації, зокрема через прийняття рішень про споживання прибутку
Закон України «Про державне регулювання ринку цінних паперів» [3]	Система відносин, яка визначає правила та процедури прийняття рішень щодо діяльності товариства та здійснення контролю, а також розподіл прав і обов'язків між органами товариства та його учасниками стосовно управління ним

Таким чином, аналіз приведених вище підходів щодо визначення сутності корпоративного управління дає підстави стверджувати про розгляд даного поняття як системи, за допомогою якої спрямовують та здійснюють контроль за діяльністю господарського товариства. У рамках корпоративного управління можливим є визначення, яким чином інвестори контролюють діяльність менеджерів, а також яку відповідальність несуть менеджери перед інвесторами за результати діяльності товариства. Ефективно налагоджена система корпоративного управління забезпечує впевненість інвесторів в розумному використанні їх інвестицій керівництвом товариства для фінансово-господарської діяльності і, таким чином, гарантує збільшення вартості частки участі інвесторів в акціонерному капіталі товариства.

Крім того, розкриття сутності корпоративного управління стає можливим на основі формування наступних підходів: особистого, суспільного, економічного, нормативного, управлінського, фінансового, організаційного, юридичного, соціально-економічного і психологічного (табл. 14.3).

Сутність корпоративного управління з позиції особистого підходу доцільно розглядати як один з механізмів максимізації вартості корпорації, де ключову роль відіграє Наглядова рада, що формує баланс між інтересами акціонерів та інших осіб, що мають відносини до корпорації, – менеджерів, інших співробітників, постачальників, кредиторів, суспільних груп. Проблема влади трактується як вибір найкращих механізмів управління і розподілу влади між різними групами учасників корпоративних відносин.

Таблиця 14.3

Підходи до визначення сутності корпоративного управління

Особистий	Вибір найкращих механізмів управління і розподілу влади між різними групами учасників корпоративних відносин
Суспільний	Відносини між корпорацією та суспільством
Економічний	Система відносин між органами управління, посадовими особами корпорації й акціонерами
Нормативний	Кодекс принципів і норм, які регламентують права, обов'язки і відповідальність осіб, які беруть участь в управлінні корпорацією
Управлінський	Система виборних і призначених органів акціонерного товариства, яка управляє ним
Фінансовий	Певні інституційні угоди, що забезпечують трансформацію заощаджень в інвестиції і розподіляють ресурси серед альтернативних користувачів в корпоративному секторі
Організаційний	Організаційна модель, за допомогою якої підприємство представляє і захищає інтереси своїх інвесторів
Юридичний	Загальна назва юридичних концепцій і процедур, що лежать в основі створення й управління корпорацією, зокрема, що стосуються прав акціонерів
Соціально-економічний	Система управління, яка забезпечує баланс інтересів фінансових і нефінансових учасників корпоративних відносин
Психологічний	Визначає корпоративне управління як управління, що породжує корпоративну культуру, тобто комплекс загальних традицій, установок, принципів поведіння

*сформовано автором розділу на основі [25, с. 96; 30, с. 27; 21]

Зміст суспільного підходу до корпоративного управління розкривається через відносини між корпорацією і товариством. За таких умов першочерговими є питання інформації й суспільного контролю над визначеними сторонами діяльності корпорації, формування системи стимулів, що повинні забезпечити ефективний розвиток корпоративного сектора економіки, обмежуючи в той же час негативні наслідки і дотримуючись базових інтересів інших учасників корпоративних відносин.

Корпоративне управління у рамках нормативного підходу являє собою кодекс принципів і норм, що регламентують права, обов'язки і відповідальність осіб, котрі беруть участь у керуванні емітентом акцій. Такі принципи і норми закріплюються в різних правових актах (законах і підзаконних актах держави і внутрішніх правових документів акціонерного товариства).

З позиції економічного підходу під корпоративним управлінням розуміється система відносин між органами управління і посадовими особами підприємства-емітента, власниками-акціонерами, власниками боргових цінних паперів корпорації, а також з іншими власниками інтересу, які так чи інакше втягнуті в управління емітентом акцій як юридичною особою.

За умов управлінського підходу корпоративне управління розглядається як система виборних і призначених органів акціонерного товариства, що управляє ним з метою забезпечення максимальної прибутковості від усіх видів діяльності при дотриманні норм діючого законодавства.

Корпоративне управління на основі організаційного підходу характеризує якість побудови організації, її системи управління, прийняття управлінських рішень, реакцію системи управління на стреси, конфлікти, організаційні зміни тощо. Її оцінюють за показниками, які відображають якість побудови організації та її системи управління, і до яких відносять такі показники як рівень централізації функцій управління, співвідношення чисельності управлінських працівників між різними рівнями управління, питома вага керівників у загальній чисельності апарату управління, коефіцієнт ланковості структури менеджменту, швидкість прийняття управлінських рішень тощо.

Підхід з погляду фінансової системи визначає корпоративне управління як певні інституціональні угоди, що забезпечують трансформацію заощаджень в інвестиції й ресурси, що розподіляють, серед альтернативних користувачів в індустріальному секторі. Ефективний розподіл капіталу між галузями й сферами суспільства здійснюється в рамках корпорацій, побудованих на основі об'єднання банківського й промислового капіталу.

З юридичної точки зору корпоративне управління – це загальна назва юридичних концепцій і процедур, що лежать в основі створення й управління корпорацією, зокрема, що стосуються прав акціонерів. З позицій соціально-економічного підходу корпоративне управління визначається як система управління, яка забезпечує баланс інтересів фінансових і нефінансових учасників корпоративних відносин. Існує ще й психологічний аспект корпоративного управління, який визначає його як управління, що породжує корпоративну культуру, тобто комплекс загальних традицій, установок, принципів поведіння.

Таким чином, у даний час не існує єдиного визначення сутності корпоративного управління, вона розглядається з позиції декількох підходів. Очевидно, буде правильним визначити сутність такого управління на основі консолідації всіх підходів, тоді її можна буде сформулювати в такий спосіб.

Разом із тим, при здійсненні корпоративного управління керуються основними принципами, які визначають якість прийняття управлінських рішень щодо функціонування підприємства. Під принципами корпоративного управління доцільно розуміти основні ідеї, правила, норми поведінки, що обумовлені дією об'єктивних економічних законів і є обов'язковими в діяльності всіх ланок підприємства. Сформулюємо основні принципи корпоративного управління у вигляді таблиці 14.4.

Таблиця 14.4

Основні принципи корпоративного управління

Принцип	Характеристика
Наукової обґрунтованості управління	Дія цього принципу передбачає вміння враховувати дію об'єктивних економічних законів та прогнозувати їх вплив на стан корпорації й окремих її структурних підрозділів; використання розрахунків, надбання науки управління через багатоваріантність застосування математичних методів, сучасних можливостей прогнозування, оцінку ефективності прийнятих рішень. Таким чином, розробка управлінських рішень та їх реалізація відбувається через передбачення змін, що відбуватимуться в результаті впливу на одну із складових системи управління
Підпорядкування ієрархії цілей	Реалізація відбувається через орієнтацію управлінських рішень на досягнення загальнокорпоративних цілей і розуміння необхідності підпорядкування особистих цілей співробітників та цілей структурних підрозділів загальним цілям корпорації. За допомогою реалізації цього принципу відбувається координація руху корпорації до визначеної мети
Відповідальності і повноважень	Структурні компоненти цього принципу мають бути збалансовані, оскільки дисбаланс між ними призводить до втрати ефективності управлінських дій. Визначені функціональні обов'язки несуть в собі певний ступінь свободи при прийнятті рішень, тобто дають визначені повноваження, в межах яких здійснюються управлінські дії. Але реалізація цих повноважень повинна нести в собі і визначений рівень відповідальності

Основні принципи корпоративного управління

Принцип	Характеристика
Економічності	Передбачає підтвердження будь-яких управлінських рішень економічними розрахунками з метою мінімізації витрат на їх розробку та реалізацію, що дозволяє збільшувати дохідність управлінських рішень. Зважаючи на те, що мінімальні витрати не завжди дозволяють одержати в майбутньому конкурентні переваги, дія цього принципу не може бути самоціллю при прийнятті управлінських рішень
Планування	Полягає в установленні на тривалий час напрямів, темпів і пропорцій розвитку підприємства з урахуванням дії економічних законів. Використання принципу є можливим завдяки формуванню довгострокових, поточних та стратегічних планів розвитку. Серед переваг принципу доцільно виділити прогнозованість результатів управління і можливість за рахунок цього вносити відповідні зміни, що коригують рух корпорації для досягнення визначених цілей. Заплановані події завжди мають меншу вартість, ніж спонтанно прийняті рішення
Спадковості управлінських рішень	Реалізація цього принципу забезпечує поступовість розвитку без непередбачуваних відхилень від визначеного напрямку, надаючи стабільність, надійність, передбачуваність, використання позитивного досвіду та позбавляючи підприємство від різноспрямованих дій, які знижують її ефективність.
Правильного підбору кадрів	Використання цього принципу дозволяє зменшити витрати на управління, забезпечити відповідність особистих якостей працівника, його психологічних особливостей посаді, яку він обіймає
Наявності зворотного зв'язку	Формування цього принципу засноване на визначенні цілей та можливостях їх коригування, становища корпорації та її ефективності. Таким чином, добре налагоджений зворотний зв'язок дозволяє оперативно реагувати на потреби та проблеми корпорації та кожного з її членів
Контролю	Здійснення цього принципу безпосередньо пов'язане із продуманою постановкою системи обліку і звітності, а також забезпеченням отримання керівниками об'єктивної, достовірної і своєчасної інформації про стан підприємства або його підрозділів. Виконання цього принципу дозволяє: своєчасно реагувати на зміни у підприємстві, приймати відповідні управлінські рішення щодо забезпечення напрямів руху підприємства для досягнення визначеної цілі, з'ясувати фактичний стан системи відносно запланованого або ж існуючий стан відносно встановленого стандартів

Принцип	Характеристика
Зацікавленості в результатах праці	Виконання цього принципу є можливим за умови адекватності винагороди затраченим зусиллям: залежність результатів роботи колективу від продуктивності та якості роботи кожного працівника, і, навпаки, залежність успіху кожного окремого працівника від зусиль та злагодженості дій колективу. При цьому досить дієвими методами є матеріальне і моральне стимулювання праці для підвищення ефективності виробництва

*сформовано автором розділу на основі [12; 27, с. 34; 30, с. 28]

Дотримання зазначених принципів є основою ефективного управління корпоративним сектором економіки, що в подальшому призведе до створення ефективної моделі корпоративного управління.

Отже, корпоративне управління є системою взаємовідносин між власниками (акціонерами) та виконавчими органами господарського товариства з приводу управління його діяльністю. Система корпоративного управління виступає тією організаційною моделлю, яка дає можливість підприємству належним чином представляти і захищати інтереси своїх інвесторів. А це означає, що необхідними складовими такої системи повинні бути відповідні форми контролю та мотивації органів управління із сторони власників, чітко розроблена організаційна структура підприємства, яка дозволить забезпечити ефективну роботу та забезпечення інтересів всіх сторін через гармонізацію функцій володіння та управління підприємством.

Отже, при розгляді сутності корпоративного управління виділимо характерні особливості, які становлять найбільше зацікавлення для інвесторів:

- корпоративне підприємство як юридична особа визначається самостійністю;
- наявність централізованої системи управління;
- отримання прибутку є пропорційним до вкладених коштів;
- обмежена відповідальність, яку несуть індивідуальні інвестори;
- можливість передачі акцій (тобто частини права власності на підприємство) іншим особам.

Крім того, корпоративне управління, що містить у собі спосіб управління діяльністю окремої корпорації з боку ради директорів і менеджменту, торкається таких аспектів, як:

- постановка корпоративних цілей (включаючи визначення економічної вигоди для власників);
- управління поточною діяльністю корпорації;
- врахування інтересів учасників корпоративних відносин;
- забезпечення відповідності корпоративної діяльності і корпоративної культури вимогам діючого законодавства, нормативній базі і загальноприйнятим нормам ділового обороту;
- захист інтересів акціонерів та інвесторів.

Враховуючи те, що під корпоративним менеджментом розуміють діяльність професійних фахівців у ході здійснення ділових операцій, тобто ведення бізнесу, корпоративне управління знаходиться на більш високому рівні керування підприємством, ніж корпоративний менеджмент. Виходячи з цього, можна стверджувати про більш універсальний характер аспектів корпоративного управління та закономірностей забезпечення його ефективності загалом.

14.2. Еволюція становлення корпоративного управління в країнах світу та в Україні

На сьогодні досить великий інтерес як для науковців, так і практиків представляє розгляд еволюції становлення корпоративного управління як в світі, так і в Україні. Так, зародження корпоративної форми організації бізнесу пов'язують із використанням позикових ресурсів з укладанням відповідних договірних відносин комерсантами для запобігання пограбуванням в дорозі в зв'язку із поширенням географії міжнародної торгівлі. Таким чином, кредитор ставав компаньйоном торговця, а якщо вони, у свою чергу, були членами певного товариства, то це явище можна вважати прототипом транснаціональних компаній. Особливий інтерес становить залежність корпоративної діяльності від геополітичних, наукових та економічних чинників на різних етапах розвитку суспільства.

Вперше зародження складних різновидів корпорацій мало місце в Голландії, де ще в 1595 році тамтешній Уряд взяв ініціативу у свої руки та почав переговори з окремими компаніями й з'єднав їх в одну Нідерландську Ост-Індську компанію. Так, купецькі гільдії і морські товариства об'єдналися в колоніальну корпорацію.

Як і в Голландії, в Англії корпорації розвивалися поступово, будучи підготовленими розвитком торгівлі. Вони еволюціонували, видозмінювалися і пристосовувалися до зовнішніх умов.

Враховуючи невторчання Урядів цих країн у справи підприємців, останні самі визначали організаційні форми, виробляли визначені правила для регулювання відносин всередині корпорацій.

Сформувавшись під впливом голландського досвіду, у Франції організація корпорацій мала одну характерну рису: вона навіязувалась практично насильницьким шляхом. Уряд Франції в порівнянні з англійським Урядом набагато активніше втручався в організацію і діяльність корпорацій, що не виявилось у вражаючих результатах їх функціонування.

В свою чергу, Уряд Німеччини виявляв ініціативу в розвитку колоніальної торгівлі, запозичивши досвід діяльності голландських корпорацій і прийшов до висновку, що ця система збору капіталу і ведення партнерської справи представляється найбільш дієвою для впровадження на «німецькому шаблі».

Акціонерне товариство як корпоративна форма організації виробництва була запозичена США з Англії. В англійців американці запозичили і правило про дозвільний порядок утворення корпорацій, що діяло аж до середини дев'ятнадцятого сторіччя. Вільна конкуренція, найбільш розвинута в США, зумовила виникнення в цій країні великих корпорацій, котрі сприяють виникненню монополізму, що стало причиною формування антимонопольного законодавства в США.

Повноцінна теорія корпоративного управління стала формуватися лише у 80-х роках минулого століття.

Сучасний корпоративний менеджмент на перше місце ставить проблему адаптації корпоративних структур до змін мінливого зовнішнього середовища шляхом впровадження стратегічних та інноваційних методів управління. Справа полягає в тому, що ідея корпоративного об'єднання підприємств між собою не є новою. Власне життя ще за стародавніх часів примушувало людей об'єднувати свої розумові та фізичні зусилля, майно, грошові кошти для досягнення певної суспільної мети. На різних етапах розвитку суспільства можна було спостерігати певні ознаки об'єднань людей за фаховою або іншими діловими ознаками, серед яких найвідоміші аграрні, цехові (виробничі та сервісні), судноплавні та інші. Еволюція становлення економічної думки щодо розвитку корпоративного управління подана в таблиці 14.5.

Крім того, на сьогодні розроблені та діють ряд кодексів, які визначають основні принципи корпоративного управління і в країнах Східної Європи, наприклад, в Польщі: The Gdańsk Code 2002

(Кодекс корпоративного управління для польських компаній, зареєстрованих на біржі), *Dobre praktyki w spółkach publicznych 2005* (Краща практика в публічних компаніях), *Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2010* (Кодекс належної практики для компаній, які знаходяться на лістингу ВФБ); а також країнах пострадянського простору: Стандарти корпоративного управління (Азербайджан, 2011), Кодекс корпоративного управління (Казахстан, 2007), Кодекс корпоративного управління (Молдова, 2007), Кодекс корпоративної поведінки (Російська Федерація, 2002) [12].

Таблиця 14.5

Еволюція становлення корпоративного управління в країнах світу

Особливості розвитку корпоративного управління
<i>1553 р., Англія</i>
Створена торговельна Московсько-англійська компанія (Moscovy Company of London) – перша англійська акціонерна компанія
<i>1595 р., Голландія</i>
В Голландії Урядом проведено переговори з окремими компаніями та з'єднано їх в одну Нідерландську Ост-Індську компанію. Так купецькі гільдії і морські товариства об'єдналися в колоніальну корпорацію
<i>1600 р., Англія</i>
Створена англійська торгівельна Ост-Індська компанія (The Governor and Company of Merchants of London Trading into the East Indies), яка із 1612 р. стала постійно діючою акціонерною компанією з обмеженою відповідальністю. Крім зібрання власників в ній було створено зібрання директорів (в складі 24 членів) з 10 комітетами. Директором міг стати власник акцій на суму не менше 2 тис. ф. ст.
<i>1602 р., Нідерланди</i>
Створена голландська торгівельна Ост-Індська компанія (Verenigde Oostindische Compagnie) – акціонерна компанія, в якій вперше було реалізовано відділення власності від контролю – створено зібрання панів (тобто директорів), що складалося з 17 членів, які представляли акціонерів 6 регіональних палат компанії пропорційно їх часткам в капіталі
<i>1776 р., Великобританія</i>
А. Сміт в книзі «Дослідження про природу і причини багатства народів» попереджає про слабкі механізми контролю за діяльністю менеджерів і стимулів для управлінців.
<i>1844 р., Великобританія</i>
Прийнятий перший Закон про акціонерні компанії.
<i>1855 р., Великобританія</i>
Прийнятий Закон про обмежену відповідальність.

Особливості розвитку корпоративного управління
1931 р., США
А. Берлі і Г. Мінз публікують свою основоположну роботу «Сучасна корпорація і приватна власність» і приходять до висновку, що інтереси контролю над корпорацією радикально відрізняються від інтересів володіння її власністю. Ця проблема відома під назвою «агентська проблема»
1933–1934 рр., США
Закон про торгівлю цінними паперами 1933 р. стає першим законом, що регулює функціонування ринків цінних паперів (у т.ч. введено вимогу розкриття реєстраційних даних). Закон 1934 р. делегував функції правозастосування Комісії з цінних паперів і бірж.
1937 р., США
Р. Коуз розробив контрактну теорію фірми, для розв'язання агентської проблеми (між акціонерами, які надавали свій капітал і менеджерами, що керували цим капіталом укладався договір, який окреслював всі права і умови взаємодії сторін; сторони працювали за принципом остаточного контролю, за яким менеджери мали право приймати рішення на свій розгляд в тому випадку, якщо це не обумовлювалось договором).
1968 р., ЄС
Європейське економічне співтовариство приймає директиву про корпоративне законодавство для європейських компаній
1970 р., США
М. Дженсен і В. Меклінг створили теорію агентських витрат, за якою агентські витрати – це та величина витрат для інвесторів (акціонерів), яка пов'язана з розподілом прав власності і контролю. А модель корпоративного управління повинна бути побудована так, щоб мінімізувати агентські витрати
1986 р., США
Прийнятий Закон про фінансові послуги, який здійснив суттєвий вплив на роль фондових бірж у системі регулювання.
1987 р., США
Комісія Тредвея презентує доповідь «Про шахрайство при складанні фінансової звітності», підтверджує роль і статус комітетів з аудиту і розробляє концепцію внутрішнього контролю або модель COSO (Комітету спонсорських організацій комісії Тредвея), опубліковану 1992 р.
1990–1991 р., Великобританія
Крах корпорації Polly Peck (збитки в розмірі 1,3 млрд.ф.ст.) і BCCI, а також шахрайство з пенсійним фондом компанії Maxwell Communications (на суму 480 млн ф. ст.) свідчить про необхідність удосконалення практики корпоративного управління з метою захисту інвесторів
1992 р., Великобританія
Доповідь Кедбері «Фінансові аспекти корпоративного управління». Комітет Кедбері публікує перший Кодекс корпоративного управління з метою захисту інвесторів

Особливості розвитку корпоративного управління
1993 р., Великобританія
Компанії, акції яких зареєстровані на Лондонській фондовій біржі, зобов'язані розкривати інформацію про дотримання Кодексу Кедбері за принципом «підкорюйся або поясни»
1994 р., ПАР, Великобританія
Публікація доповіді Кінга по корпоративному управлінні» (ПАР), Рутмана – «Про внутрішній контроль і фінансову звітність»
1995 р., Великобританія, Франція
Публікація доповідей: Грінбері – «Про винагородження директорів» і Вьєно «Ради директорів публічних компаній у Франції»
1996 р., Нідерланди
Публікація доповіді Петерса «Рекомендації по корпоративному управлінні в Нідерландах»
1998 р., Великобританія
Публікація Об'єднаного кодексу, створеного на основі доповідей Кедбері, Хемпела «Про корпоративне управління»
1999 р., Великобританія, країни ОЕСР
Публікація доповіді Тернбула про внутрішній контроль, яка замінила доповідь Рутмана; публікація «Принципів корпоративного управління ОЕСР», які стали першим міжнародним еталоном в сфері корпоративного управління
2001 р., Великобританія, ЄС, США
Публікація доповіді Майнерса про інституціональне інвестування в Великобританії; публікація доповіді Ламфалуссі про регулювання європейських ринків цінних паперів (ЄС); оголошено банкрутство корпорації Enron
2002 р., Німеччина, Росія, США, Франція, ЄС
Публікація німецького Кодексу корпоративного управління – Кодексу Кромме, російського кодексу корпоративної поведінки. Крах компанії Enron та інші корпоративні скандали призводять до прийняття законодавчого акту про цінні папери Закону Сарбейнса-Окслі. Публікація доповіді Бутона і доповіді Уінтера про реформу європейського корпоративного законодавства в компаніях
2003 р., Великобританія
Публікація доповідей: Хігса – про роль і ефективність невиконавчих директорів, Сміта – про комітети по аудиту. Введена в дію нова редакція Об'єднаного кодексу корпоративного управління
2004 р., Великобританія
Доповідь Майнерса щодо проблем голосування на зборах акціонерів в Великобританії
2009 р., Японія
Принципи корпоративного управління для лістингових компаній.
2011 р., Франція
Кодекс корпоративного управління для лістингових компаній, Рекомендації щодо корпоративного управління

*сформовано автором розділу на основі [56; 48, с.11; 47, с. 381–384]

Аналіз змістовного наповнення наведених вище документів свідчить про поширеність застосування положень та норм, сформованих переважно в США та Великобританії. Таким чином, можна зробити висновок, що домінування англо-американської теорії та практики корпоративного управління протягом тривалого часу вплинуло не тільки на розвиток наукових поглядів, а й практичну діяльність як окремих суб'єктів господарювання, так і наднаціональних інститутів, установ, організацій (наприклад, Всесвітнього банку, який поширював американську систему корпоративного управління в країнах світу).

В Україні, що входила до складу Російської імперії, до початку ХХ ст. існували великі корпоративні підприємства (в Одесі, Києві, Харкові тощо), але переважало мале підприємництво. Панівними формами колективної підприємницької діяльності були повні й командитні товариства (останні іменувалися товариствами на вірі). Становлення корпоративних структур цього типу на теренах Російської імперії відбувалося дуже повільно.

У 1991 р. приймається ряд основних законів з правового регулювання підприємницької діяльності: Закони України «Про підприємництво», «Про власність», «Про цінні папери і фондову біржу». Ухвалення цих нормативних актів заклало правовий фундамент для розвитку ринкових відносин в Україні, де вперше були визначені учасники таких відносин – підприємці різноманітної організаційно-правової форми, включаючи товариства.

Законодавче регулювання процесів створення і діяльності господарських товариств почало формуватись в Україні з початку 90-х років. Потрібно визнати, що корпоративне законодавство розроблялося Україною практично заново. Аналіз розвитку корпоративних відносин в Україні дає змогу розділити цей процес на три етапи з точки зору становлення корпоративних структур (табл. 14.6).

Так, більш детального розгляду вимагають особливості кожного етапу становлення корпоративного сектору економіки України. На першому етапі становлення корпоративного сектору України (1990–1993 рр.) можна виокремити наступні особливості:

- виникнення великої кількості відкритих та закритих акціонерних товариств (ВАТ та ЗАТ), товариств з обмеженою відповідальністю;
- відсутність спеціального державного органу, що регулював питання випуску та обігу цінних паперів;

– відсутність фондового ринку; наявність значної кількості «тіньових» АТ.

Прийняття нормативних актів (закони України «Про підприємництво», «Про власність», «Про підприємства в Україні», «Про цінні папери і фондову біржу») заклало правовий фундамент для розвитку ринкових відносин в Україні, де вперше були визначені учасники таких відносин – підприємці різної організаційно-правової форми, включаючи корпорації.

Правовий статус господарських товариств як корпоративних суб'єктів підприємницької діяльності був закріплений у спеціальному законодавчому акті, прийнятому у 1991 р. Мова йде про закон України «Про господарські товариства» від 19.09.1991 р., що охоплює питання створення, функціонування і припинення діяльності господарських товариств. У цьому нормативному акті виокремлюють п'ять форм господарських товариств: акціонерне; з обмеженою відповідальністю; з додатковою відповідальністю; повне і командитне. На сьогодні цей закон залишається одним із основних джерел в галузі корпоративного права.

Закони України («Про приватизацію майна державних підприємств», «Про приватизацію невеликих державних підприємств (малу приватизацію)», «Про приватизаційні папери»), прийняті в 1992 році заклали початок процесам приватизації державної власності і створенню великих відкритих акціонерних товариств на базі майна колишніх державних підприємств. Розвиток корпоративних структур у наступні роки відбувався під впливом процесів приватизації і корпоратизації, діяльності інвестиційних посередників, таких як довірчі і страхові товариства, інвестиційні фонди і компанії.

Таблиця 14.6

Етапи формування корпоративного сектора економіки в Україні

Період	Законодаче регулювання
Перший етап: 1990–1993 рр.	Прийняття основних законів в сфері правового регулювання підприємницької діяльності у 1991 р.: – «Про підприємництво» (втратив чинність з 1 січня 2004 р.), «Про власність», «Про підприємства в Україні», «Про цінні папери і фондову біржу». У 1992 р. прийнято ряд приватизаційних законів: – «Про приватизацію майна державних підприємств», «Про приватизацію невеликих державних підприємств (малу приватизацію)», «Про приватизаційні папери»

Період	Законодаче регулювання
Другий етап: (1994–1998 рр.)	<p>За період 1994–98 рр. переглянуто норми корпоративного законодавства: внесено зміни в закон «Про господарські товариства»; розроблено проект закону «Про акціонерні товариства»; у проект ЦК України включено спеціальний розділ, присвячений господарчим товариствам, що за багатьма позиціями не збігається з діючим законодавством; удосконалене законодавство про цінні папери</p> <p>До інших законодавчих актів, що регулюють процес створення і функціонування інтегрованих структур в Україні, відносять: ЦК України (не містить норм, що без посередньо визначають правовий статус господарських товариств, але поширює на них дію своїх норм про юридичних осіб представництва, угоди); закони «Про ліцензування певних видів господарської діяльності», «Про патентування деяких видів підприємницької діяльності»; «Про обмеження монополізму і недопущення недоброговісної конкуренції»; «Про зовнішньоекономічну діяльність»; «Про відновлення платоспроможності боржника чи визнання його банкрутом»; «Про оподаткування прибутку підприємств»</p> <p>Численні підзаконні нормативні акти: Укази Президента, постанови Кабінету Міністрів, нормативні акти Національного банку, Державної комісії з цінних паперів і фондового ринку, Фонду державного майна, Актимонопольного комітету, Міністерства фінансів, Державної податкової адміністрації та багатьох інших органів центральної виконавчої влади</p>
Третій етап: 1998 –дотепер	<p>За цей період прийнято ряд нормативних актів в сфері правового регулювання корпоративного управління: Закон «Про державну програму приватизації» від 18 травня 2000 р.; з 01.01. 2004 р. набрали чинності: ЦК України від 16.01 2003 р. № 436–IV.</p> <p>Основними нормативно-правовими актами за цей період стають: Положення про порядок збільшення (зменшення) розміру статутного фонду акціонерного товариства від 8.04.1998 року № 44; Положення про порядок реєстрації випуску акцій під час реорганізації товариств; Положення про проведення контролю за реєстрацією акціонерів для участі у загальних зборах акціонерних товариств; Положення про порядок реєстрації випуску акцій відкритих акціонерних товариств і облігацій підприємств; закон України «Про акціонерні товариства»</p>

*сформовано автором на основі [21]

Етапи становлення корпоративного сектора управління на другому етапі (1994–1998 рр.) пов'язують із наступними подіями:

- зародженням масового акціонування середніх і великих державних підприємств, що утворили основну масу відкритих акціонерних товариств;
- запровадженням процедури регулювання процесу створення АТ;
- формуванням системи ведення реєстрів акціонерів товариств та оформленням прав власності на акції; створенням Державної комісії з цінних паперів та фондового ринку (ДКЦПФР) і в її межах органу з контролю та регулювання ринку цінних паперів і корпоративних відносин.

Разом із тим, третій етап (1999 – дотепер) визначається такими характерними його особливостями:

- припинення сертифікатної приватизації та розширення грошових форм продажу акцій;
- збереження у державній власності пакетів акцій (25 %, 50 % + 1 акція) визначеного переліку підприємств;
- поновлення діяльності спеціального органу з управління державними корпоративними правами (який було ліквідовано в період з 1996 по 1997 рр.);
- зростання рівня консолідації пакетів акцій та скорочення кількості акціонерів;
- посилення боротьби за контроль над АТ;
- започаткування процесів реструктуризації та реорганізації;
- поступове формування системи захисту прав акціонерів;
- посилення контролю з боку державних органів за діяльністю АТ.

Перехід від командно-адміністративної системи до ринкової спровокував значні зміни в структурі відносин власності в Україні. За три періоди формування корпоративного сектора економіки України було сформовано відповідну законодавчу базу: Господарський кодекс України; Цивільний кодекс України; Закон України «Про акціонерні товариства»; Закон України «Про власність»; Закон України «Про господарські товариства»; Закон України «Про державну програму приватизації»; Закон України «Про обмеження монополізму і недопущення несумлінної конкуренції»; Закон України «Про промислово-фінансові групи»; Закон України «Про цінні папери і фондову біржу»; Концепція формування і функціонування фондового ринку в Україні; Указ Президента України «Положення про

холдингові компанії, що створюються у процесі корпоратизації і приватизації».

Наведений пакет законодавчих актів дозволяє здійснювати роздержавлення і приватизацію, створює умови для забезпечення «цивілізованого» соціально-орієнтованого перетворення власності, інфраструктури приватизації. При цьому слід зазначити, що Україна майже останньою на теренах колишнього СРСР прийняла Закон «Про акціонерні товариства». В той же час саме в Україні в розрахунку на 10000 мешканців створено найбільшу кількість акціонерних товариств і найбільш слабо законодавчо захищені інтереси держави як акціонера.

Незважаючи на велику кількість наведених нормативних документів, чинне законодавство України не врегульовує повною мірою усі аспекти діяльності акціонерних товариств, в тому числі питання корпоративного управління. Така ситуація пояснюється, насамперед, недосконалістю закону України «Про господарські товариства», прийнятого у 1991 р. Закон, що вважався прогресивним на етапі започаткування економічних реформ в країні, явно не відповідає вимогам щодо регулювання корпоративних відносин сьогодення.

Необхідно зауважити, що незважаючи на досить широку правову базу, яка регламентує порядок створення та діяльності ІКС, окремі з них на законодавчому рівні залишаються нерегульованими. Зокрема, це стосується діяльності холдингів. Аналіз низки законодавчих та інших нормативних актів показав, що розглядається діяльність лише холдингів, що створені у процесі корпоратизації і приватизації, та регулюється Указом Президента України «Про холдингові компанії, що створюються в процесі корпоратизації і приватизації» від 11 травня 1994 р.

Також в Україні немає відповідного податкового законодавства, за допомогою якого можна регулювати господарську діяльність корпорацій, в тому числі ІКС (інтегрованих корпоративних структур). Слід зазначити, що відсутня статистична інформація щодо кількості офіційно зареєстрованих холдингів, ФПГ, концернів, консорціумів, банківських груп.

Фактично в перші два етапи становлення корпоративного сектору економіки України відбулася організаційно-правова «революція», що знайшла відображення в скасуванні монополізму держави як власниці – з одного боку, і перетворенні основної частки державних підприємств в акціонерні товариства (відкритого та закритого типу та інші види ІКС) – з другого.

В період другого етапу становлення вітчизняного корпоративного сектору (1994–1998 рр.) переважну більшість акціонерних товариств та холдингів було створено на базі державних підприємств, що працювали під жорстким тиском адміністративно-планової економічної системи. Після її розпаду і приватизації державних об'єктів держава практично усунулася від керування ними.

Окрім процесів приватизації в Україні в період з 1995 по 1998 рр. проходили процеси корпоратизації. Особливістю формування інтегрованих корпоративних структур (холдингів, концернів) в Україні було не лише їх бурхливе зростання, яке значно випереджало формування правової бази та культури корпоративного управління, а й підміна самого змісту їх створення, особливо коли йшлося про корпорації, що були створені в процесі приватизації.

Найважливішою проблемою сучасності для української економіки є становлення корпоративного сектора, оскільки більшість великих підприємств, що пройшли приватизацію, отримали значний ступінь свободи фінансово-господарської діяльності в організаційно-правовій формі акціонерних товариств. Хоча ці підприємства і пройшли правову реорганізацію, залишаючись за своєю суттю промисловими, вони зіткнулися з безліччю проблем щодо розмежування управління і володіння, структуризації та реструктуризації функціональних сфер діяльності. Як уже було зазначено, перехід економіки України до ринкової системи господарювання обумовив появу нових організаційно-правових форм господарської діяльності. В результаті приватизації державного майна державні підприємства перетворилися в акціонерні товариства і на основі економічної доцільності створили нові технологічні ланцюжки і об'єдналися в корпоративні структури.

14.3. Моделі корпоративного управління: світовий досвід та управління процесами корпоратизації в Україні

Не дивлячись на позитивні зрушення у формуванні засад корпоративного управління, питання щодо створення його цілісної системи все ще вимагає проведення змістовних досліджень. Так, запровадження дієвої моделі корпоративного управління, що враховуватиме специфіку національної економіки, дозволить запустити систему економічного відродження, зростання та досягнення стра-

тегічної стабільності в країні, а також забезпечить ефективність функціонування економічної системи загалом. На сьогодні серед моделей корпоративного управління виділяють три найбільш розповсюджені – англо-американську, західноєвропейську та японську. Визначальними характеристиками цих моделей, за якими проводять їх порівняння, виділяють переваги та недоліки є наступні: структура головних учасників корпоративних відносин, їх вплив, авторитет і поведінка; організаційна структура підприємства; склад правління і спостережної ради; основні групи акціонерів конкретного товариства; структура володіння акціями; законодавчі обмеження; вимоги до інформації, що надається для підприємств, включених в лістинг на біржах; корпоративні дії, що вимагають схвалення акціонерів; механізм взаємодії між основними учасниками.

Для виявлення спільних рис та відмінностей у зазначених моделях, варто більш детально дослідити кожен із них. Так, характерними рисами англо-американської моделі корпоративного управління є: функціонування законодавчої бази на чітко сформованих умовах; приділення особливої уваги раді директорів, що обумовлюється вимогами адаптації до динамічно змінюваного економічного середовища; наявність індивідуальних акціонерів та постійна кількість аутсайдерів (не пов'язаних з діяльністю корпорації акціонерів), що визначає права й обов'язки трьох ключових учасників: менеджерів, директорів й акціонерів; порівняно простий механізм взаємодії між підприємством та акціонерами, між самими акціонерами, як на щорічних загальних зборах, так і в період між ними. До учасників англо-американської моделі, як правило, відносять менеджерів, директорів, акціонерів (в основному, інституціональних інвесторів), урядові структури, біржі, саморегульовані організації, консалтингові фірми, що надають консультаційні послуги корпораціям та акціонерам з питань корпоративного управління і голосування за дорученням. До складу ради директорів більшості корпорацій Великобританії і США входять як «внутрішні» члени («інсайдери» – особи, або працюючі в корпорації (менеджер, чи виконавець, працівник), або тісно пов'язані з управлінням корпорацією), так і «аутсайдери». На даний момент як американські, так і англійські корпорації схиляються до включення в раду директорів усе більшої кількості незалежних директорів. Наразі серед актуальних питань, що турбують акціонерів у Великобританії і США, залишається визначення складу ради директорів і представництва в

раді. В США діють найсуворіші норми щодо розкриття інформації. В інших країнах, що використовують дану модель, вимоги до розкриття інформації теж високі, однак не настільки. Крім того, такі дії акціонерних компаній як обрання директорів, призначення аудиторів, випуск акцій, злиття, поглинання, зміни в статуті вимагають обов'язкового схвалення акціонерів. На відміну від США, де акціонери не мають права голосувати за розміри дивідендів, у Великобританії це питання виноситься на голосування в обов'язковому порядку.

Визначною особливістю японської моделі корпоративного управління є відведення важливою ролі держави. Серед основних учасників виділяють ключовий банк, який виступає головним внутрішнім акціонером, фінансово-промислову групу, афілійованих корпоративних акціонерів, правління та уряд. На відміну від англо-американської моделі, де взаємодія між учасниками спрямована на встановлення балансу сил, в японській моделі основна мета полягає у встановленні контактів.

Серед інших особливостей японської моделі, які відрізняють її від решти є наступні: залежність складу ради директорів від фінансового становища підприємства; велика чисельність ради; склад ради директорів переважно з «внутрішніх» членів; надзвичайно низький відсоток незалежних членів, а також їх цілковита відсутність в деяких корпораціях, що пов'язано з наявними складнощами голосування; висока питома вага банків та інших корпорацій у складі акціонерів; міцні взаємозв'язки банківської системи; підтримка «кейрецу» (групи корпорацій, об'єднаних спільним володінням позичковими коштами і власним капіталом) з боку законодавства, суспільної думки і промислових структур; досить жорсткі вимоги до розкриття інформації (але не настільки, як в США); широке використання корпораціями залучених коштів; спрямованість фінансування на контроль за прийняттям інвестиційних рішень. Крім того, до складу ради директорів входять практично внутрішні учасники, кількістю до 50 чоловік. При цьому в компетенціях держави залишається можливість призначити свого представника.

Уряд через своїх представників традиційно здійснює вплив на стан фінансових ринків, на стандарти корпоративного управління, на поведінку фінансових організацій і корпорацій на відміну від західноєвропейської моделі. Корпораціям необхідно розкривати таку інформацію: піврічний звіт з інформацією про структуру капіталу, членів ради директорів, зарплати менеджменту вищої ланки, відомості про передбачувані злиття, зміни в статуті, список десяти

найбільших акціонерів корпорації. Схвалення акціонерів вимагає вирішення таких питань: вибори ради директорів, призначення аудиторів, виплата дивідендів, внесення змін у статут, злиття, поглинання.

Останньою розглянемо західноєвропейську модель, яка від інших відрізняється дворівневою системою управління: наявність спостережної і виконавчої рад. До особливостей цієї моделі віднесемо: надання переваги банківському фінансуванню (як результат, невелика капіталізація фондового ринку); відведення банкам та корпораціям ролі основних акціонерів; низький відсоток індивідуальних акціонерів, що відображає загальний консерватизм інвестиційної політики країни; політика довгострокового контролю за корпорацією; подвійна роль банків (як кредиторів і як акціонерів); володіння внутрішніми інституціональними інвесторами (західноєвропейськими компаніями) найбільшої частки акцій корпорацій; включення робітників, профспілок і менеджерів до складу спостережної ради; узаконені обмеження прав акціонерів щодо голосування, тобто статут підприємства обмежує кількість голосів, які акціонер має на зборах, і може не збігатися з числом акцій, якими він володіє; встановлена законом кількість спостережної ради; схильність структури управління акціонерним товариством в бік контактів між ключовими учасниками, а саме, банками і корпораціями. До функціональних обов'язків спостережної ради входять захист інтересів усіх груп акціонерів і вирішення протиріч між різноманітними пайовиками (функція нагляду і контролю); функції виконавчої ради полягають у формуванні та реалізації корпоративної політики, яка відповідає інтересам усіх груп акціонерів (функція управління та адміністрування).

Таким чином, аналіз існуючих моделей корпоративного управління дає підстави до формування їх порівняльної характеристики, яка дозволяє виділити основні відмінності, переваги та недоліки (табл. 14.7). Критеріями для порівняння слугували ознаки, які відрізняють будь-яку конкретну модель від інших: основна мета, законодавство, ключові учасники, участь банків в акціонерному капіталі, стратегічне планування, джерела фінансування, ступінь розвитку фондового ринку, ліквідність капіталу, структура акціонерного капіталу, вартість залучення капіталу, ступінь «входу» і «виходу» вкладень інвесторів, структура управління корпорацією, склад ради директорів, ступінь оприлюднення інформації, спрямування корпоративної культури (табл. 14.7).

**Порівняльна характеристика світових моделей
корпоративного управління**

Особливість моделі	Тип моделі		
	Англо-американська	Західно-європейська	Японська
Основна мета	Максимізація добробуту його власників	Забезпечення суспільних інтересів та інтересів робітників	Забезпечення суспільних та державних інтересів
Ключові учасники	Приватні особи, фонди, що їх представляють	Банки, страхові компанії, держава	Банки, інші компанії та держава, розповсюджені схеми взаємоволодіння
Джерела фінансування	Фондовий ринок	Банки в ролі кредиторів, голосуючих агентів та депозитаріїв	Банки
Ліквідність капіталу	Висока	Низька	Низька
Стратегічне планування	Короткострокове	Довгострокове	Довгострокове
Участь банків в акціонерному капіталі	Знаходиться під заборонаю законодавством	Банки виконують функцію кредиторів	Банки є основними вкладниками
Ступінь розвитку фондового ринку	Високий	Низький	Середній
Вартість залучення капіталу	Висока	Низька	Висока
Ступінь «входу» і «виходу» вкладень інвесторів	Легкий	Складний	Дуже складний
Рівні управління корпорацією	Трирівневе	Дворівневе	Трирівневе
Структура ради директорів	Однорівнева рада з великою часткою зовнішніх незалежних директорів	Дворівнева рада з великим впливом і часткою інсайдерів	Рада з великим впливом і часткою інсайдерів, присутні представники держави

Продовження таблиці 14.7

Особливість моделі	Тип моделі		
	Англо-американська	Західно-європейська	Японська
Ступінь оприлюднення інформації	Середній	Досить високий	Низький
Корпоративна культура	Культура ринку	Культура згоди	Культура згуртованості
Законодавство	Закони штату, федеральні закони, комісія з цінних паперів і бірж, парламентські акти, колегії з цінних паперах та інвестицій	Закони штату, федеральні закони, комісія з цінних паперів і бірж. Уряд традиційно впливає на діяльність корпорацій через своїх представників	Федеральні і місцеві закони, федеральне агентство з цінних паперів

Відповідно до наведених особливостей моделей корпоративного управління варто зауважити, що кожна з них має як переваги, так і недоліки, тому не викликає сумніву актуальність та важливість появи загальноприйнятих стандартів корпоративного управління, що обумовлені прагненням до стабільності фінансових ринків.

Крім зазначених моделей корпоративного управління, у світі сформувалися дві управлінські системи корпоративного регулювання, які характеризують основні підходи до проблеми повноважень і відповідно прийняття рішень та реалізації прав власності [34, с. 82]. Ці системи отримали назви інсайдерських та аутсайдерських. Інсайдерські системи управління існують, коли власність сконцентрована в руках кількох осіб, які володіють великими частками корпоративного майна. У цьому випадку значна частина функцій управління здійснюється юридичними та фізичними особами, і менеджмент перебуває під їх прямим впливом. Характерним є те, що інсайдери є водночас і акціонерами, і менеджерами таких корпорацій.

За своїм складом інсайдерські групи є зазвичай малі та поєднують комбінацію приватних осіб, зокрема працівників компаній, сімей, банків, інших фінансових інститутів, інших корпоративних власників, що діють через холдингові компанії або через механізм перехресного володіння акціями. Частка фізичних осіб становить трохи більше 20 % (в основному через низький рівень

дивідендів по акціях, який часто поступається розміру відсотків по банківських внесках). Фінансовими інститутами контролюється 60-70% акцій компаній. Банки є одночасно акціонерами, кредиторами суспільства і довіреними особами інших акціонерів, займаються розміщенням цінних паперів, що знов випускаються, наданням брокерських і консультаційних послуг при отриманні корпораціями небанківських, іноземних і урядових позик.

Це обумовлює активну участь банків у радах директорів компаній, що надає їм можливості визначати склад рад (за винятком представництва службовців) і блокувати будь-які зміни в статутах і локальних правових актах, особливо у випадках розпиленості капіталу. Головний конфлікт розгортається між контролюючими акціонерами (власниками контрольного пакету акцій) і слабкими міноритарними акціонерами.

Таким чином, економіка в країнах цієї моделі є соціально орієнтованою, і, відповідно, ця система заснована на уявленні про відносини, побудовані на співпраці, які можуть стати об'єктом контролю з використанням механізму внутрішніх зв'язків між сторонами.

Отже, відмінними рисами інсайдерської моделі корпоративного управління є: концентрація капіталу; формування навколо головного банку; відведення фондовому ринку другорядної ролі; внутрішній контроль; орієнтація на задоволення інтересів всіх учасників корпорації; нейтралізація негативних наслідків діяльності.

Аутсайдерські системи характеризуються акціонерною власністю, яка є досить розпорошеною, і тому вплив на прийняття рішень більшою мірою залежить від менеджерів, застосування різних форм перехоплення контролю за корпорацією [19, с. 22].

В свою чергу, аутсайдерська модель характеризується дисперсним володінням акціями. Розподіл акціонерного капіталу здійснюється між незалежними, не пов'язаними з корпорацією відносинами, крім так званих відносин участі, індивідуальними й інституційними інвесторами. У цій моделі прослідковується чітко виражений розподіл контролю і володіння з боку акціонерів, керівників та ради директорів. Обсяг капіталів і довгострокові цілі існування останніх забезпечують умови для організації венчурного бізнесу. Серед найбільш поширеної схеми є установа корпоративної структури у вигляді акціонерного товариства для освоєння передового науково-технічного досягнення і просування нового продукту та подальший вигідний продаж акцій засновникам. Індивідуальними інвесторами в основному виступають представники «се-

реднього класу» країни, що зберігають свої заощадження в цінних паперах і через свій непрофесіоналізм не так оперативно реагують на зміну біржової кон'юнктури, як крупні утримувачі акцій. Подібна добровільна акумуляція засобів населення створює в країні сприятливий інвестиційний клімат, підвищує стійкість фінансових ринків. Контрольний пакет акцій може складати не більше 6–14 % від їх загального числа.

Отже, серед характерних особливостей аутсайдерської моделі виділяють: дисперсне володіння акціями; визнання пріоритетності інтересів акціонерів в законодавстві; особливий акцент на захисті міноритарних акціонерів в нормативних актах товариства і законах про цінні папери; порівняно жорсткі вимоги щодо оприлюднення підприємствами своєї інформації. На пріоритеті інтересів приватного власника базується саме уявлення про ринкову економіку, зокрема, в США.

Вітчизняна модель корпоративного управління поєднує риси, як англо-американської (розпорошеність акціонерного капіталу, трирівневе управління товариством (загальні збори, спостережна рада, правління, важлива роль головного керівника), японської (ключовими учасниками є фінансово-промислові групи та банки, управління здійснюється афілійованими особами, держава – діючий акціонер, незалежне регулювання ринку державними органами є неефективним, відсутність серйозного впливу індивідуальних інвесторів на справи корпорації) та західноєвропейської (незначний розвиток фондового ринку) моделей.

Таким чином, структура моделі корпоративного управління в Україні ґрунтується на специфіці розподілу управлінських функцій між акціонерами і менеджерами підприємства. За своїм змістом дана модель перебуває на стадії свого активного становлення, формально включаючи окремі, розрізнені компоненти всіх трьох традиційних моделей. Такими компонентами є власність, притаманна аутсайдерським моделям; тенденція до концентрації власності і контролю, запровадження елементів перехресного володіння і формування складних корпоративних структур різного типу, що властиво інсайдерським моделям, в яких визначені пільги отримують робітники і (або) менеджери підприємства. В останньому випадку перевага структури акціонерного капіталу інсайдерів призводить до внутрішньої «нормотворчості» і розподілу прибутку саме в інтересах акціонерів – робітників [30, с. 22–23]. Через те, доцільним є твердження, що таке поєднання елементів існуючих систем кор-

поративного управління є однією з основних особливостей української моделі управління корпоративними підприємствами.

Зазначимо, що структура володіння акціями підприємств, яка склалася, не є сталою, оскільки може з часом змінюватися, що і спостерігається на ряді вітчизняних підприємств, коли зміна структури акціонерного капіталу здійснюється за рахунок скупки акцій зовнішніми інвесторами або менеджерами підприємств, а також шляхом проведення додаткових емісій акцій, які здатні внести істотні корективи у структуру управління [8, с. 128].

Таким чином, одним із найбільш гострих питань економічного розвитку держави є удосконалення корпоративних відносин та формування ефективної моделі корпоративного управління.

Тривалий період фінансово-економічних криз уповільнює процес реформування більшості українських підприємств, ключовою проблемою котрих є неготовність у досить короткий час адекватно адаптувати до своїх умов корпоративне управління. Це пояснюється тим, що наразі типове українське підприємство характеризується фінансовою неспроможністю, великою кількістю боргів, низьким рівнем технічної бази, значної кількості кваліфікованого персоналу і втраченими зв'язками, недоліками в менеджменті і освітньо-кваліфікаційному рівні, перш за все, керівного складу, що не відповідає сучасним вимогам тощо. За таких умов процес впровадження ефективної системи корпоративного управління вивляється надто складним, що є проблемою не лише кожного окремого підприємства, а й проблемою економіки загалом, вирішення якої можливе на основі спільних зусиль держави та окремих організацій, що виходять далеко за межі суто корпоративного управління.

Теоретичною основою створення корпоративного сектора економіки в Україні є формування адекватного інституціонального середовища на основі як національних, так і універсальних принципів корпоративного управління, запровадження критеріїв ефективності управління корпоративним правами. Зауважимо, що прийняття Закону України «Про акціонерні товариства» не дало очікуваного результату, спроможного здійснити вагомий вплив на розвиток корпоративного сектора, хоча і здійснило певні позитивні зрушення у покращенні ситуації в цій сфері [2]. Перш за все, це стосується вирішення окремих аспектів складних питань щодо порушень прав акціонерів.

В цілому, серед основних проблем корпоративного управління в Україні доцільно виділити:

1. Складність прогнозування змін зовнішнього середовища, в якому функціонують акціонерні товариства. Не у повній мірі сформована нормативна база для врегулювання господарських відносин в Україні перешкоджає адаптації підприємств до вимог зовнішнього середовища з метою їх виживання.

2. Низький рівень розкриття всім зацікавленим особам інформації щодо діяльності вітчизняних акціонерних товариств. Переважна кількість вітчизняних корпорацій обмежується розкриттям тільки інформації, передбаченої чинним законодавством, ігноруючи роль фінансової комунікації в корпоративному менеджменті.

3. Враховуючи те, що в Україні до цього часу не створено дієвих механізмів, спрямованих на здійснення контролю за менеджерами, котрі б враховували репутаційні ризики та управлінський досвід, наразі відкритим питанням залишається отримання окремими групами мажоритарних акціонерів «доходів від контролю», а не дивідендів та курсових різниць.

4. Недостатня ефективність держави як власника корпоративних прав.

Розглянуті проблеми демонструють складність впровадження дієвої моделі корпоративного управління в Україні. Зважаючи на те, що жодна із найбільш відомих в світі моделей корпоративного управління на практиці не визнана ідеальною, все ж існує потреба для вітчизняної економіки вивчення, здійснення ретельного наукового аналізу та адаптації успішного світового досвіду з метою створення ефективного корпоративного сектору в Україні. Разом із цим, вимагають проведення обґрунтованих науково-методичних та практичних досліджень особливості корпоративного управління та варіанти його застосування у специфічних умовах України.

Таким чином, серед головних напрямів розвитку корпоративного управління в Україні є:

- формування належного зовнішнього середовища, в якому функціонують підприємства корпоративної форми власності;
- удосконалення системи захисту прав та законних інтересів акціонерів на основі забезпечення їх рівноправності;
- розроблення та запровадження програми розвитку корпоративного управління в акціонерних товариствах;
- здійснення моніторингу стану корпоративного управління в акціонерних товариствах та розв'язання питань щодо його вдосконалення;
- посилення контролю за діяльністю підприємств корпоративної форми власності;

- удосконалення системи оприлюднення інформації та забезпечення прозорості діяльності товариств;
- розмежування повноважень між органами управління товариства;
- урахування законних інтересів зацікавлених осіб;
- забезпечення максимальних надходжень у формі дивідендів на державну частку з урахуванням перспективи розвитку виробництва на підприємстві;
- подолання бар'єрів, що стримують впровадження корпоративного управління;
- створення єдиної бази даних про акціонерні товариства;
- вирішення питань щодо залучення інвестицій на основі випуску корпоративних цінних паперів під конкретного інвестора;
- організація навчання посадовців акціонерних товариств і надання їм медично-консультативної допомоги.
- формування і розвиток культури корпоративного управління.

При цьому зауважимо, що заходи, спрямовані на вдосконалення системи корпоративного управління повинні розроблятися із врахуванням як міжнародних стандартів та підходів, так і досвіду вітчизняних підприємств корпоративної форми власності і специфіки української економіки. Це дасть можливість захистити інтереси акціонерів, підвищити конкурентоспроможність українських підприємств, забезпечити інвестиційну привабливість економіки держави. Для того, щоб корпоративне управління змогло проявити свої переваги, головним завданням при цьому має стати створення нових, значно стійкіших та надійніших соціальних конструкцій, які б не тільки не стримували їх розвиток, а й сприяли постійному оновленню, вдосконаленню та саморозвитку.

Список використаних джерел

1. Господарський кодекс України : кодекс України // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2003. – № 18, 19–20, 21–22. – Ст. 144.
2. Про акціонерні товариства [Електронний ресурс] : закон України [прийнято від 17.09.2008 № 514-VI-ВР]. – Режим доступу: <http://zakon.nau.ua/doc/?code=514-17>.
3. Про державне регулювання ринку цінних паперів в Україні [Електронний ресурс] : закон України [прийнято від 30.10.1996 № 448/96-ВР]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/448/96-%D0%B2%D1%80>

4. Ансофф И. Новая корпоративная стратегия / И. Ансофф. – Санкт-Петербург : Питер Ком, 1999. – 416 с.
5. Антикризисное управление : учебник. – 2-е изд доп. и перераб. / под ред. Э. М. Короткова. – Москва : ИНФРА-М, 2006. – 620 с.
6. Баюра Д. Корпоративне управління як об'єкт наукового дослідження / Д. Баюра // Наукове видання. Вісник Київського національного університету. Економіка / за ред. В. Д. Базилевича. – Київ : КНУ, 2008. – Вип. 99–100. – 120 с.
7. Баязитов Т. Стратегия: отдельные аспекты формулировки и применения / Т. Баязитов // Управление компанией. – 2002. – 820 с.
8. Большаков А. С. Менеджмент : учеб. пособие / А. С. Большаков. – Санкт-Петербург : Питер, 2000. – 160 с.
9. Борисов А. Б. Большой экономический словарь / А. Б. Борисов. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Книжный мир, 2005. – 860 с.
10. Бригхем Ю. Финансовый менеджмент. Экспресс-курс / Ю. Бригхем, Дж. Хьюстон ; пер. с англ. – 4-е изд. – Санкт-Петербург : Питер, 2007. – 544 с.
11. Вечканов Г. С. Краткая экономическая энциклопедия / Г. С. Вечканов, Г. Р. Вечканова, В. Т. Пуляев. – Санкт-Петербург : Петрополис, 1998. – 509 с.
12. Гончарук М. О. Конфлікт інтересів в середовищі корпоративного управління [Електронний ресурс] / М. О. Гончарук // Вісник ЖДТУ. Економічні науки. – 2012. – № 2 (60). – Режим доступу: <http://www.stattionline.org.ua/ekonom/75/11305-konflikt-interesiv-v-seredovishhi-korporativnogo-upravlinnya.html>
13. Гольцберг М. А. Акционерные товарищества. Операции с ценными бумагами. Фондовая биржа / М. А. Гольцберг. – Київ, 1992. – 112 с.
14. Гриньова В. М. Організаційно-економічні основи формування системи корпоративного управління в Україні : монографія / В. М. Гриньова, О. Є. Попов. – Харків : ХДЕУ, 2003. – 324 с.
15. Гушин В. Корпоративное право / В. Гушин, Ю. Порошина, О. Сердюк [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://fictionbook.ru/author/vasiliyi_gushin/korporativnoe_pravo_.html?page=1.
16. Довгань Л. Є. Корпоративне управління : навч. посібник / Л. Є. Довгань, В. В. Пастухова, Л. М. Савчук. – Київ : Кондор, 2007. – 174 с.
17. Економічна енциклопедія. У 3 т. / редкол.: С. В. Мочерний (відп. ред.) [та ін.]. – Київ : Академія, 2001. – Т. 2. – 848 с.
18. Економічний словник-довідник / за ред. С. В. Мочерного. – Київ : Феміна, 1995. – 368 с.

19. Євтушевський В. А. Основи корпоративного управління : навч. посібник / В. А. Євтушевський. – Київ : Знання-Прес, 2002. – 317 с.
20. Задахайло Д. В. Корпоративне управління : навч. посібник / Д. В. Задахайло, О. Р. Кібенко, Г. В. Назарова. – Харків : Еспада, 2003. – 688 с.
21. Ігнатєва І. А. Корпоративне управління [Електронний ресурс] : підручник / І. А. Ігнатєва, О. І. Гарафонова. – Київ : ЦУЛ, 2013. – 600 с. – Режим доступу: http://pidruchniki.com/1391072652403/menedzhment/teoretichni_osnovi_korporativnogo_upravlinnya
22. Капелюшников Р. Крупнейшие и доминирующие собственности в российской промышленности / Р. Капелюшников // Вопросы экономики. – 2000. – № 1. – С. 99–119.
23. Карапетян Д. Корпоративное управление: основные понятия и результаты исследовательской практики [Электронный ресурс] / Д. Карапетян, М. Грачева // Управление компанией. – 2004. – № 1. – Режим доступу: <http://www.management.com.ua/strategy/str076.html>
24. Кашанина Т. В. Корпоративное право : учеб. для вузов / Т. В. Кашанина. – Москва : НОРМА-ИНФРА-М, 1999. – 815 с.
25. Козаченко А. В. Основы корпоративного управления : учеб. пособие / А. В. Козаченко, А. Э. Воронкова, Э. Н. Коренев. – Луганск : ВНУ, 2001. – 480 с.
26. Кукура С. П. Теория корпоративного управления / С. П. Кукура – Москва : Экономика, 2004. – 478 с.
27. Мальська М. П. Корпоративне управління: теорія та практика : підручник / М. П. Мальська, Н. Л. Мандюк, Ю. С. Занько. – Київ : ЦУЛ, 2012. – 360 с.
28. Менеджмент : підручник / Т. Л. Мостенська, В. О. Новак, М. Г. Луцький, М. А. Міненко. – Київ : Сузір'я, 2007. – 688 с.
29. Могилевский С. Д. Органы управления хозяйственными обществами: правовой аспект : монография. – Москва : Дело, 2001. – 375.
30. Мороз О. В. Соціально-економічні аспекти ефективності корпоративного управління : монографія / О. В. Мороз, Н. П. Карачина. – Вінниця : УНІВЕРСУМ–Вінниця, 2005. – 176 с.
31. Немного истории о корпоративном управлении [Електронний ресурс] // Вестник корпоративного управления. Казахстан. – 2006. – Вып. 1 (октябрь) – С. 10–11. – Режим доступу: [http://www.ifc.org/ifcext/cacgp.nsf/AttachmentsByTitle/Bulletin_1/\\$FILE/Bulletin_1.pdf](http://www.ifc.org/ifcext/cacgp.nsf/AttachmentsByTitle/Bulletin_1/$FILE/Bulletin_1.pdf)
32. Нестор С. Корпоративне управління і роль організації економічного співробітництва та розвитку / С. Нестор // Бюлетень з корпоративного управління. Інформаційний вісник проекту МФК «Корпоративне управління в Україні». – 2000. – № 9. – С. 10–13.

33. Палига Є. М. Корпоративне управління виробництвом в умовах постприватизаційних відносин : дис. ... д-ра екон. наук : спец. 08.06.02 – підприємництво, менеджмент та маркетинг / Палига Євген Миколайович ; НАН України; Інститут регіональних досліджень. – Львів, 2002. – 351 с.

34. Павлов В. І. Корпоративне управління в акціонерних товариствах / В. І. Павлов, О. А. Мишко – Рівне : НУВГП, 2006. – 180 с.

35. Печерський В. В. Корпоративне управління в інтегрованих підприємствах: теоретичний аспект / В. В. Печерський // Економіка. Фінанси. Менеджмент: актуальні питання науки і практики. – 2016. – № 1. – С. 83–97.

36. Пишпек С. Об эффективном управлении корпоративной собственностью / С. Пишпек // Экономика Украины. – 2000. – № 4. – С. 86–88.

37. Поважный А. С. Трансформационные процессы корпоративного управления / А. С. Поважный. – Донецк : НАН Украины, 2001. – 290 с.

38. Полонский В. Г. Корпоративное управление в непроизводственной сфере : учеб. пособие / В. Г. Полонский, С. В. Белоусова, А. М. Белоусов. – Херсон : ОЛДИ-плюс, 2003. – 460 с.

39. Росс С. Основы корпоративных финансов / С. Росс, Р. Вестерфилд, Б. Джордан. – Москва : Лаборатория базовых знаний, 2000. – 720 с.

40. Румянцев С. А. Українська модель корпоративного управління: становлення та розвиток / С. А. Румянцев. – Київ : Знання, 2003. – 150 с.

41. Савченко А. М. Корпоративний сектор: структура, місце та роль в сучасній економіці [Електронний ресурс] / А. М. Савченко. – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/20_PRNiT_2007/Economics/23767.doc.htm.

42. Сирош Н. В. Формирование корпоративного сектора экономики в Крыму и некоторые проблемы корпоративного управления / Н. В. Сирош // Государственный информационный бюллетень о приватизации. – 1998. – № 5. – С. 37–41.

43. Ситник Л. С. Організаційно-економічний механізм антикризового управління підприємством / Л. С. Ситник. – Донецьк : ІЕП НАН України, 2000. – 504 с.

44. Сігер Ч. Загальний стан та передумови розвитку фінансового ринку в Україні / Ч. Сігер, Х. Паттон. – Financial Markets International, Inc. – 2000. – 191 с.

45. Словарь иностранных слов / гл. ред. Ф. Н. Петрова. – Москва : Сов. энцикл., 1964. – 784 с.

46. Управление и корпоративный контроль в акционерном обществе : практ. пособие / под ред. Губина Е. П. – Москва : Юрист, 1999. – 248 с.

47. Управление современной компанией : учебник / под ред. Б. Мильнера и Ф. Лиса. – Москва : ИНФРА-М, 2001. – 586 с.

48. Хвесюк Н. Г. Роль психологического фактора в развитии корпоративного управления : монография / Н. Г. Хвесюк. – Челябинск : изд-во ЮурГУ, 2000. – 46 с.

49. Хобта В. М. Управление инвестициями: механизм, принципы, методы / В. М. Хобта. – Донецк : ИЭП НАН Украины, 1996. – 219 с.

50. Чечетов М. Корпоративное управление в условиях экономической трансформации / М. Чечетов, А. Мендрул // Экономика Украины. – 2001. – № 4. – С. 10–18.

51. Чернышев С. Современные корпорации [Электронный ресурс : монография / С. Чернышев. – Режим доступа: <http://www.ckpr.ru/biblio/text/okpr/16151.htm>.

52. Berle A. A. The Modern Corporation and Private Property [Electronic recourse] / A. A. Berle, C. Means Gardiner. – New York, 1932. – Mode of access: <http://www.megabook.ru/Article.asp?AID=615450>

53. Monks A. Corporate Governance, Third Edition / A. Monks, N. Minow – London : Blackwell Publishing, 2007. – 285 p.

ЗМІСТ

Вступ.....	3
------------	---

Розділ 1.
Забезпечення конкурентних переваг
людського потенціалу
в стимулюванні наближення України до ЄС

1.1. Проблеми формування і розвитку людського капіталу в Україні.....	13
1.2. Перспективи підвищення людського капіталу як основи поступового наближення України до ЄС.....	24

Розділ 2.
Оцінка, мотивація та стимулювання персоналу
у підвищенні конкурентоспроможності
людського потенціалу

2.1. Науково-методичні підходи управління персоналом у функціонуванні підприємства	39
2.2. Мотивація і стимулювання як складові ефективного управління персоналом.....	62

Розділ 3.
Трудовий потенціал підприємств
у підвищенні рівня інноваційного розвитку

3.1. Закономірності управління трудовим потенціалом промислових підприємств	91
3.2. Принципи ефективного управління трудовим потенціалом.....	97
3.3. Функції управління трудовим потенціалом в інноваційному розвитку виробничих систем	106
3.4. Вибір методів управління трудовим потенціалом підприємств	113

Розділ 4.
Фінансові аспекти управління
конкурентоспроможністю людського потенціалу

- 4.1. Наукові підходи та сутнісні характеристики фінансово-господарської діяльності підприємства125
- 4.2. Сучасна парадигма забезпечення фінансово-господарської діяльності підприємства в умовах входження України до ЄС135
- 4.3. Система оподаткування та її вплив на фінансово-господарську діяльність підприємств148

Розділ 5.
Конкурентний потенціал
промислових підприємств
в ефективному розвитку інтеграційних процесів

- 5.1. Стан конкурентного потенціалу підприємств машинобудування..... 165
- 5.2. Перспективи підвищення конкурентного потенціалу підприємств з розвитком інтеграційних процесів184
- 5.3. Формування концепції підвищення конкурентного потенціалу в інтеграції промислових підприємств до ринку ЄС202

Розділ 6.
Моделювання ефективного ринку праці
у забезпеченні входження України до ЄС

- 6.1. Формування ринку праці у системі факторів євроінтеграції215
- 6.2. Інституційне забезпечення національного ринку праці: проблеми та перспективи.....219
- 6.3. Моделі та механізми індикативного регулювання ринку праці за умов розвитку інтеграційних процесів225

Розділ 7.
Інституційне забезпечення ринку праці
як складової конкурентоспроможності
людського потенціалу

- 7.1. Еволюція наукових поглядів щодо підвищення інституційного забезпечення ефективного функціонування ринку праці241
- 7.2. Інституційні перетворення як основа формування ринку праці...252
- 7.3. Сучасні інститути в розвитку національного ринку праці262

Розділ 8.
Оцінка стану та факторів підвищення
людського потенціалу
за дотримання стандартів якості охорони здоров'я

- 8.1. Сучасна парадигма підвищення людського потенціалу в системі ефективного фінансового забезпечення охорони здоров'я населення285
- 8.2. Аналіз демографічної ситуації та стану охорони здоров'я населення як рівня його соціального розвитку295
- 8.3. Оцінка зовнішніх і внутрішніх факторів впливу на підвищення якості охорони здоров'я303

Розділ 9.
Перспективи зовнішньоекономічної діяльності
промислових підприємств
у прискоренні євроінтеграційних процесів

- 9.1. Формування етапів стратегічного управління зовнішньоекономічною діяльністю промислових підприємств311
- 9.2. Нормативно-правове забезпечення промислових підприємств у зовнішньоекономічній діяльності321
- 9.3. Перспективи виходу промислових підприємств на зовнішні ринки в умовах євроінтеграційних процесів327

Розділ 10.
Розробка соціально-економічного механізму
управління розвитком людського капіталу

- 10.1. Формування структури інституційного забезпечення в управлінні людським капіталом335
- 10.2. Інструменти управління людським капіталом у механізмі управління його розвитком348
- 10.3. Побудова структурно-логічної моделі механізму формування управління людським капіталом на основі синергетичності357

Розділ 11.
Соціальна політика в активізації євроінтеграційних процесів:
теорія та практика

- 11.1. Генезис методів та концептуальних підходів у реалізації соціальної політики держави367
- 11.2. Сутність, систематизація та взаємозв'язок категорій державної соціальної політики в їх еволюційному розвитку379
- 11.3. Формування та реалізація державної соціальної політики в активізації інтеграційних процесів395

Розділ 12.

**Визначення ризик-характеристик підвищення
конкурентного потенціалу підприємств
у розвитку інтеграційних процесів**

- 12.1. Вплив ендогенних та екзогенних ризик-факторів
на формування конкурентного потенціалу підприємства413
- 12.2. Показники та індикаторні ризик-характеристики
підвищення конкурентного потенціалу підприємств
у системі людського капіталу423

Розділ 13.

**Управління конкурентоспроможністю підприємств
у системі кон'юнктурних змін цільових ринків**

- 13.1. Системоутворюючі складові адаптації підприємств
до кон'юнктури цільових ринків.....429
- 13.2. Управління конкурентоспроможністю
господарських підсистем підприємства439
- 13.3. Моніторинг та інструментальне забезпечення
конкурентоспроможності ринково-орієнтованого підприємства....446

Розділ 14.

**Корпоративне управління
як складова підвищення конкурентоспроможності
людського потенціалу**

- 14.1. Сутність та основний зміст корпоративного управління461
- 14.2. Еволюція становлення корпоративного управління
в країнах світу та в Україні474
- 14.3. Моделі корпоративного управління: світовий досвід
та управління процесами корпоратизації в Україні484

Наукове видання

*Нижник Віктор Михайлович
Мартінова Лілія Борисівна
Климчук Альона Олегівна
та ін.*

**УПРАВЛІННЯ
КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ
ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ
В ПЕРСПЕКТИВНОМУ ВХОДЖЕННІ
УКРАЇНИ ДО ЄС**

*Опубліковано за результатами виконання теми 6Б-2015
«Механізми підвищення якості та конкурентоспроможності
людського потенціалу в системі забезпечення соціально-економічних ефектів
інтеграції України до ЄС» (держ. реєстрація № 0115U000223)*

Відповідальний за випуск: **В. С. Яремчук**

Художнє оформлення обкладинки: **Ю. В. Вавринчук**

Технічне редагування, коректування і верстка: **О. В. Чопенко**

Підписано до друку 10.01.2017.

Формат 30×42/2. Папір офс. Гарн. Times New Roman.

Друк різнографією. Ум. друк. арк. – 29,40. Обл.-вид. арк. – 27,65.

Тираж 300. Зам. № 85/17

Віддруковано в редакційно-видавничому центрі ХНУ.

29016, м. Хмельницький, вул. Інститутська, 7/1.

Свідоцтво про внесення в Державний реєстр,

серія ДК № 4489 від 18.02.2013 р.