



**ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ
В КОНТЕКСТІ АКТИВІЗАЦІЇ ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ**

**ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ
В КОНТЕКСТІ АКТИВІЗАЦІЇ
ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ**



ВСТУП

На сучасному етапі імплементації Угоди про асоціацію між Україною та ЄС, що вступила в дію з 1 вересня 2017 року, особливого значення набуває забезпечення соціального захисту населення як на рівні держави, так і на рівні виробничих економічних систем. Довготривалі структурні проблеми України, що є країною з доходами нижче середнього рівня, такі як слабе економічне зростання і низькі темпи створення робочих місць, заборгованість із заробітної плати, велика частка неформальної зайнятості, слабе регулювання ринку праці, ускладнилися новими викликами, що постали перед Україною після докорінних політичних змін, анексії Криму та дестабілізації ситуації у Донецькій та Луганській областях.

Угода про асоціацію між Україною та ЄС за рівнем своєї амбітності виходить далеко за рамки подібних угод, укладених Євросоюзом свого часу з країнами Центральної та Східної Європи, та закладає нову філософію відносин між Україною та ЄС – перехід від принципів партнерства та співробітництва на якісно новий рівень – до політичної асоціації та економічної інтеграції. За сучасних умов євроінтеграції Угода про асоціацію слугує стратегічним орієнтиром системних соціально-економічних реформ в Україні з метою подальшого наближення до стандартів ЄС.

Передусім, даний нормативно-правовий акт вимагає від України досягнення таких цілей як посилення рівня соціального захисту та модернізація систем соціального захисту щодо якості, доступності та фінансової стабільності. Проте, через жорсткий тиск унаслідок економічної кризи та триваючого конфлікту у східних областях Україна вимушена скорочувати видатки на виплату допомог із соціального забезпечення. Тому значна частина заходів із соціального забезпечення працівників лягає і на виробничі економічні системи у напрямках формування трудових відносин, розвитку трудового потенціалу, забезпечення конкурентоспроможності персоналу, управління людським капіталом, підвищення економічної безпеки, ресурсно-фінансового та корпоративного забезпечення, прибутковості та контролінгу результативної діяльності, підвищення інноваційного потенціалу корпоративних виробничих об'єднань.

За таких умов, наукового обґрунтування потребують питання системи оцінки ступеня відповідності системи регулювання ринку праці України Копенгагенським критеріям членства в ЄС. Відповідно до стандартів Європейського Союзу, сприятливе соціальне середовище є ключем до розвитку сталих підприємств. Створення такого середовища залежить від чітко визначеного і належним чином сформульованого пакету правил, які охоплюють такі сфери, як освіта, фінанси, праця, ринки, юридичні та майнові права, технології та інфраструктура тощо. Недоліки у соціальному середовищі призводять до недостатнього доступу до послуг із розвитку підприємництва та бізнесу, обмеженого доступу до процесів створення більшої додаткової вартості та неоптимальних практичних методів виробництва. Це, у свою чергу, стримує підвищення продуктивності, веде до високих рівнів безробіття, неформальності, бідності. Тому особливим розділом Угоди про асоціацію між Україною та ЄС є співпраця у сфері зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей. У рамках цього напряму сторони зобов'язуються посилити діалог та поглибити співпрацю щодо забезпечення гідної праці, політики зайнятості, безпечних та здорових умов праці, соціального діалогу, соціального захисту, соціального залучення, гендерної рівності та недискримінації.

Метою відповідних заходів, що здійснюватимуться спільно Україною та ЄС має бути покращання якості людського життя; протистояння спільним викликам, таким як глобалізація та демографічні зміни; збільшення кількості та покращення якості робочих місць з гідними умовами праці; сприяння розвитку соціальної і правової справедливості у контексті реформування ринку праці; сприяння створенню на ринку праці таких умов, які б поєднували гнучкість та захищеність працівників; сприяння впровадженню активних заходів на ринку праці й підвищення ефективності служб зайнятості з метою задоволення потреб цього ринку; стимулювання розвитку ринків праці, що сприяють залученню людей з обмеженими можливостями; зменшення обсягів тіньової економіки шляхом зменшення незадекларованої праці та зарплат «у конвертах»; покращання рівня охорони здоров'я та безпечних умов праці, у т.ч. шляхом проведення навчання та тренінгів з питань охорони здоров'я та безпеки праці; посилення рівня соціального захисту та модернізація системи соціального захисту, зокрема, щодо її якості, доступності та фінансової стабільності; скорочення бідності та посилення соціальної єдності; боротьба з дискримінацією в усіх її формах та проявах; посилення можливостей соціальних партнерів та сприяння соціальному діалогу.

Україна зобов'язалась забезпечити поступове наближення до стандартів та практики ЄС у сфері зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей, у т.ч. шляхом належної та ефективної імплементації понад 30 актів законодавства ЄС. Тому розробка теоретико-методологічного підґрунтя впровадження таких пріоритетів, як: підвищення рівня зайнятості та мобільності працівників, підвищення якості робочих місць та умов праці, інформування та консультування працівників, боротьба з бідністю та соціальною виключеністю, модернізація системи соціального захисту є актуальним науковим завданням. Практична імплементація науково-теоретичних розробок, висвітлених в монографії забезпечить ефективність процесу приєднання України до відповідного простору ЄС, створеного політикою зайнятості, соціальною політикою та політикою рівних можливостей, що призведе, у свою чергу, до підвищення стандартів життя людей з ціллю досягнення сталого розвитку та більшої соціальної згуртованості в Україні.

Серед наукових праць, в яких досліджуються значення соціального захисту та забезпечення населення в контексті людського розвитку слід виділити праці таких видатних зарубіжних вчених: Г. Беккера, Л. Герша, Дж. Грейсона, Дж. Кейнса, Дж. Коулмана, В. Костакова, А. Маршала, Дж. Мілля, В. Петті, А. Сена, А. Сміта, І. Фішера Т. Шульца, та ін. Питання активної участі у соціальному захисті працівників виробничих економічних систем розглядаються у працях низки вітчизняних вчених: О. Амоші, В. Антонюк, Л. Безтелесної, В. Близнюк, Д. Богині, В. Брича, С. Вовканича, М. Войнаренка, Н. Гавкалової, В. Гєсця, О. Грішньої, М. Долішнього, С. Калініної, А. Кальянова, Т. Кір'ян, В. Куценко, Е. Лібанової, О. Макарової, О. Новікової, В. Нижника, В. Онікієнка, С. Пирожкова, О. Пищуліної, М. Романюка, М. Семикіної, Л. Семів, О. Стефанишин, О. Стрижак, А. Тельнова, С. Трубич, Л. Шаульської, В. Шконди та ін. Проте внаслідок високого рівня специфічності необхідних наукових досліджень, а також високої швидкості зміни спрямованості соціальних запитів українського суспільства, сьогодні поза межами уваги зарубіжних та вітчизняних вчених залишаються питання наукового обґрунтування системи оцінки ступеня забезпечення соціального захисту населення України в ефективній імплементації положень Угоди про асоціацію та подальшому поглибленні євроінтеграційних процесів.

Таким чином, недостатня теоретична розробленість та висока практична значущість проблеми забезпечення соціального захисту населення в контексті активізації євроінтеграційних процесів зумовлюють проведення висвітленого в монографії дослідження.

Головною метою монографії є обґрунтування концептуально-теоретичних положень і методологічних основ забезпечення соціального захисту населення на макро- та мікрорівнях у прискоренні євроінтеграційних процесів в Україні та ефективності здійснення реформ.

Реалізація визначеної мети зумовила відповідну структуру монографії, що висвітлює залучення інструментів регуляторного впливу на соціально-економічні механізми соціального захисту населення у вісімнадцяти розділах.

У першому розділі розглядаються соціальні аспекти підвищення людського потенціалу в умовах євроінтеграції із акцентом на розвитку соціального капіталу, формування стратегій соціального розвитку територій та соціальної політики в Україні. Авторами розроблено показники оцінювання соціально-економічного розвитку територій та запропоновано етапи стратегічного планування соціального розвитку регіону. В результаті дослідження виявлено, що при створенні стабільних інституціональних систем, зміцненні правових норм та відпрацьованій стимулюючій системі регулювання всіх параметрів соціально-економічного потенціалу суспільно значущі економічні ефекти соціального капіталу будуть істотно збільшуватися та сприяти підвищенню рівня і якості життя населення. Встановлено, що важливими елементами визначення соціальної політики є цілі, суб'єкти, об'єкти соціальної політики, механізми взаємодії між суб'єктами та об'єктами та ефективність цієї взаємодії.

Другий розділ присвячено дослідженню стану та перспектив соціальної регіональної політики у напрямі реформування комунальної власності територіальних громад. Адже, головною причиною виникнення та основною метою функціонування комунальної власності є забезпечення матеріальної і фінансової основи здійснення соціальної і економічної політики територіальних громад, тобто її існування заради забезпечення потреб і сприяння розвитку потенціалу людини як члена територіальної громади.

Важливою складовою механізму західноєвропейської інтеграції є спільне проведення регіональної (у тому числі соціальної) політики, зокрема, у сфері формування комунальної власності з метою розвитку та ефективного регулювання соціальних відносин на відсталих територіальних утвореннях. Сьогодні в Україні існує проблема нерівних можливостей регіонів у реалізації соціальної регіональної політики, що значною мірою пов'язано з низьким рівнем ефективності функціонування її матеріальної і фінансової основи – комунальної власності, оскільки лише ринкові механізми не завжди спроможні подолати серйозні територіальні відмінності у рівнях життя населення. У розділі розглядається один із шляхів розв'язання цих питань, а саме – опанування досвіду розвинених європейських країн щодо формування комунальної власності. За результатами дослідження авторами встановлена необхідність одночасного збалансованого впровадження регулюючих заходів щодо різних аспектів соціальної регіональної політики з боку суб'єктів різних рівнів; запровадження новітніх функцій суб'єктів соціальної регіональної політики як носіїв права комунальної власності з використанням закордонного досвіду прибуткової інноваційної комерційної діяльності на базі комунальної власності як матеріальної основи даної політики.

У третьому розділі монографії досліджуються гарантії забезпечення соціального захисту, а саме критерії, методи та альтернативи фінансування. Соціальний захист населення розглядається як засіб збереження людського потенціалу в активізації процесу входження України до ЄС. В цьому напрямі проаналізовано зарубіжний досвід реалізації соціально спрямованої політики, здійснена оцінка рівня життя населення, визначено соціальні гарантії у дотриманні європейських стандартів охорони здоров'я.

Авторами встановлено, що процеси соціалізації економіки та ринку праці нерозривно пов'язані зі створенням умов, які б забезпечували доступність матеріальних і духовних благ відповідно до здібностей, трудової та підприємницької активності кожного члена суспільства, дотримання принципів соціальної справедливості в розподілі створеного продукту і суспільних благ. Соціальна справедливість в ринкових умовах має визначатися сукупністю основоположних принципів: встановлення та державне забезпечення мінімально граничних нормативів базових соціальних гарантій населенню; створення правових і економічних умов для запобігання надмірному розшаруванню в суспільстві; підвищення мінімальних базових соціальних гарантій по мірі економічного зростання з метою забезпечення максимальної соціально-економічної рівноправності всіх громадян суспільства [71]. Лише в такому випадку буде створено необхідний базис розвитку і зростання конкурентоспроможності людського потенціалу.

Процес вибору методів соціальної політики має підтримуватися своєчасною оцінкою рівня життя населення та факторів, які впливають на нього. Такий підхід дозволяє правильно

сформулювати цілі та завдання соціальної політики, провести аналіз результативності попередньо проведених заходів, і на основі цього правильно вибрати методи, за допомогою яких можна досягти поставлених цілей соціальної політики. Водночас, крім результатів оцінки важливим при формуванні цілей соціальної політики є вивчення досвіду та досягнень країн ЄС.

У четвертому розділі видання розглядається соціальна політика у формуванні трудових відносин через призму розвитку національного ринку праці та порівняльної характеристики соціального розвитку України та європейських країн. За результатами проведеного аналізу встановлено, що протягом останніх кількох років значно погіршився цілий ряд показників соціально-економічного розвитку України, що викликає особливе занепокоєння особливо в контексті євроінтеграційного курсу нашої держави та намагання її зайняти своє місце на світовому ринку і, особливо, на ринку країн ЄС. Відповідно, цілі розвитку інфраструктури ринків праці в регіонах України значно змінилися з метою посилення координації у просторі секторальних політик та забезпеченні єдності усієї державної території, вирівнювання диспропорцій у регіональному розвитку задля забезпечення можливостей отримання якості життя людини незалежно від місця її проживання. У цьому напрямі авторами встановлено ряд принципів, згідно з якими побудова належного інституційного забезпечення національного ринку праці в стратегічній перспективі дозволить Україні покращити позиції в світових рейтингах, зміцнити внутрішні аспекти соціально-економічного розвитку, посилити конкурентоспроможність робочої сили, підвищити рівень добробуту населення.

П'ятий розділ монографії присвячено оцінці трудового потенціалу виробничих економічних систем у підвищенні рівня людського капіталу, активізації євроінтеграції та соціального розвитку. Здійснено аналіз сучасних методичних підходів до оцінки трудового потенціалу підприємств, встановлено фактори впливу на трудовий потенціал промислових підприємств та формування його інноваційних переваг. У розділі проведений аналіз факторів, що впливають на трудовий потенціал підприємства, який дозволив здійснити структурну класифікацію факторів з виділенням різних рівнів управління (міжнародний, держава, регіон, галузь, підприємство), виокремити базові ознаки та критерії класифікації факторів впливу на формування, використання, розвиток та відтворення трудового потенціалу підприємства.

Прагнучи стати повноправним членом Європейського співтовариства, Україна має не лише досягнути певного рівня соціально-економічного розвитку на загальнодержавному рівні, а й насамперед, вжити кардинальних заходів для суттєвого підвищення конкурентоспроможності. Для досягнення країною гідного конкурентного становища серед інших країн важливо визначити, як саме слід реалізувати трудовий потенціал підприємств, щоб отримати оптимальний ефект від його використання. Врахування взаємозв'язку управління трудовим потенціалом персоналу та конкурентоспроможність підприємств дозволить останнім формувати нові конкурентні переваги, підвищувати ефективність використання трудового, стратегічного потенціалу та зміцнювати свою конкурентну позицію на ринку.

У шостому розділі монографії розглядається інтеграційно-економічна складова соціального забезпечення населення України, що включає аналіз стану та проблем інтеграційного розвитку у посиленні експортно-імпоротної діяльності. На основі аналізу структури, елементів та особливостей стратегії управління зовнішньоекономічною діяльністю підприємства зі сторони ринкових трансформацій та інтеграції, автори зупиняються на соціально-економічних аспектах зростання добробуту населення країни на основі активізації даних процесів. У розділі встановлено, що з метою досягнення належного соціально-економічного розвитку та ефективної зовнішньоекономічної діяльності підприємства у напрямі його забезпечення, необхідна така стратегія, яка базується не тільки на створенні експортно-орієнтованого виробництва, а і на результативному формуванні імпортозамінного виробництва, що в майбутньому зможе набрати експортного значення. Відповідно у структурі такої стратегії повинні бути сформовані як експортно-орієнтовані, так і імпортоорієнтовані стратегічні цілі розвитку зовнішньоекономічної діяльності підприємства в рамках членства України в Світовій організації торгівлі та Поглибленій зоні вільної торгівлі з ЄС. Виходячи з цього, соціальний ефект та його ефек-

тивність зможуть бути більш результативними тільки тоді, коли буде досягнута ефективність від ЗЕД підприємств, що полягає в їх спроможності використати результати експортної діяльності для формування імпортозамінної. Це не тільки сприятиме загальному добробуту населення, а дозволить забезпечити його економічне зростання шляхом стимулювання національного товаровиробника та збалансування попиту і пропозиції на внутрішньому ринку.

Вирішення проблем встановлення пріоритетності стратегічних цілей функціонування вітчизняних підприємств в СОТ, ПЗВТ та підвищення їх зовнішньоекономічної діяльності в умовах активізації інтеграційних процесів мають комплексний характер, оскільки дозволяють не тільки відобразити підхід до отримання кращих фінансових результатів від здійснення зовнішньої торгівлі, а і сприяти підвищенню рівня соціально-економічного розвитку країни.

У сьомому розділі досліджується формування ефективної оцінки у стимулюванні конкурентоспроможності персоналу підприємств на основі аналізу методів та методик оцінки затрат і результатів діяльності персоналу, факторно-критеріальної системи його оцінки, мотивації та стимулювання із використанням бенчмаркінгу. Як показує досвід країн ЄС, на промислових підприємствах значну увагу приділяють визначенню факторів та дослідженню їх місця й ролі у поведінці працівника, активізації його трудової діяльності, про що свідчать численні дослідження та публікації. В Україні досить тривалий період можна було спостерігати ігнорування потреб працівника, в результаті чого принципи добросовісної та кваліфікованої праці відійшли на задній план, що і спричинило кризові явища в економіці, пов'язані із знеціненням праці та зниженням зацікавленості персоналу у результативній діяльності підприємства. Проведене у розділі дослідження дає підстави стверджувати, що вибір методів та методик оцінювання трудової діяльності персоналу не є досконалим та до кінця розкритим, необхідним залишається пошук та детальний аналіз найбільш поширених методів та методик оцінювання результатів діяльності персоналу; дослідження та групування показників для аналізу результатів діяльності персоналу; формування системи показників комплексного оцінювання результатів його діяльності; пошук взаємозв'язку методики оцінювання результатів діяльності персоналу із завданнями мотивації та стимулювання працівників. Результати аналізу полягають у визначенні факторів та критеріїв оцінювання мотивації та стимулювання персоналу, а також застосування під час оцінювання результатів діяльності персоналу бенчмаркінгу, що використовується в якості еталонного оцінювання працівників, охоплювати сукупний процес управління персоналом на промисловому підприємстві та формувати відповідні заходи з метою їх перетворення у результати.

Восьмий розділ присвячено розгляду соціально-економічного механізму управління розвитком людського капіталу в умовах формування економіки знань. На основі оцінки методів управління розвитком людського капіталу проаналізовано його формування та використання у Подільському регіоні. Визначені науково-методичні підходи щодо розвитку людського капіталу в умовах економіки знань. Інтегральна оцінка розвитку людського капіталу на основі компонентного підходу дозволяє виявити можливості розвитку компонент, поступовості, гармонійності та збалансованості розвитку людського капіталу у визначеному просторі і часі. Розвиток людського капіталу в умовах економіки знань оцінюється за показниками індексу людського капіталу, людського регіонального розвитку, інноваційного та соціально-економічного розвитку території (країни, регіону) та економічних об'єктів, демографічними показниками. Встановлено, що для реалізації моніторингу та управління змінами розвитку людського капіталу доцільно використовувати концепцію системи збалансованих показників, адаптовану до розвитку регіону з використанням ментальних карт та візуального контролю завдань для досягнення поставлених цілей.

У дев'ятому розділі досліджується рівень доступності освіти як складової соціального розвитку суспільства. В цьому напрямі розглянута необхідність реформування вищої освіти в контексті соціального розвитку країни, а також проаналізовано стан фінансування соціально-економічного розвитку вищих навчальних закладів в Україні. Функціонування сучасного вищого навчального закладу в умовах ринкової економіки потребує постійних систематичних

динамічних перетворень, трансформацій його підсистем в межах встановлених вищим навчальним закладом стратегічних цілей для забезпечення сталого інноваційного розвитку. Тому нагальною метою вдосконалення системи управління ВНЗ є формування умов для здійснення стабільного інноваційного розвитку шляхом раціоналізації та інтеграції всіх процесів в системі управління та розробки дієвого механізму інноваційного розвитку.

Десятий розділ присвячено зовнішньоекономічним особливостям активізації і формування соціальної політики. Як вагомий чинник підвищення соціального статусу населення розглядається адаптація зовнішньоекономічної діяльності виробничих систем. В цьому аспекті досліджено перспективи зовнішньоекономічної діяльності промислових підприємств за умов прискорення адаптаційних процесів. Адже, повноцінний процес адаптації зовнішньоекономічної діяльності промислових підприємств (особливо машинобудівних) неможливий без врахування особливостей розвитку трудового потенціалу. В свою чергу, впровадження адаптаційної моделі соціальної відповідальності підприємств у гармонійному поєднанні внутрішньої та зовнішньої соціально орієнтованої політики є запорукою підвищення соціального статусу населення країни.

В одинадцятому розділі монографії розглядаються організаційно-економічні важелі підвищення соціального статусу населення. Досліджено моделі і методи формування фінансових ресурсів як основи вирішення соціальних проблем. Особливу увагу присвячено розробці механізмів та важелів фінансової підтримки виробничих систем.

Аналіз та оцінка підходів щодо формування фінансових ресурсів, як основи вирішення соціальних проблем, дає можливість стверджувати, що на сьогодні не існує єдиного підходу до їх визначення, адже в процесі функціонування відбуваються постійні соціально-економічні зміни. Запропоновані у розділі моделі і методи формування та використання фінансових ресурсів, можуть стати поштовхом для вирішення соціальних проблем населення, а також підставою для підвищення соціального статусу кожного громадянина через механізм впровадження концепції сталого розвитку.

У дванадцятому розділі досліджуються соціальні аспекти підвищення економічної безпеки виробничих систем. Авторами здійснено діагностику соціально-економічного стану підприємств у забезпеченні економічної безпеки. В процесі дослідження визначено та систематизовано фактори внутрішнього і зовнішнього середовища, що впливають на планування соціально-економічного розвитку підприємства. Встановлено, що саме соціально-економічний розвиток підприємств в умовах ринку зможе забезпечити ефективне управління та підвищення їхньої конкурентоспроможності.

В сучасних умовах ринкових відносин ефективне функціонування діяльності підприємства прямо пов'язане з удосконаленням і розвитком його соціальної політики. Соціальна політика формує сприятливі умови діяльності працівників на підприємстві, виступає необхідним чинником реалізації персоналом своїх здібностей і можливостей. Без відповідних соціальних умов складно досягти стратегічних цілей підприємства.

У тринадцятому розділі розглядається формування ресурсно-фінансового потенціалу у забезпеченні якості життя персоналу. Нинішні умови ведення фінансово-господарської діяльності змушують промислові підприємства активно реагувати на зміни із пристосуванням до них, швидким вирішенням проблематичних завдань та збереженням темпів виробництва. Зокрема, до проблемних аспектів господарювання відноситься потреба зростання обсягів виготовлення продукції, доцільного застосування матеріально-технічних, трудових ресурсів, раціонального навантаження технологічного устаткування. Одним із сукупності проблемних питань є перспектива застосування наявного фінансово-ресурсного потенціалу з метою протидії несприятливим чинникам та відповідного забезпечення соціальними благами населення.

Зростання ефективності діяльності більшості вітчизняних підприємств, забезпечення фінансової стійкості та платоспроможності, якості та рівень розвитку потенціалу виробничих систем залежить від рівня раціональності використання усіх наявних видів ресурсів. На сьогодні діючий організаційно-економічний механізм управління та розвитку економічного потен-

ціалу не в повній мірі задовольняє потребу в підвищенні результативності діяльності, оптимізації використання ресурсів, зростання продуктивності праці, забезпечення конкурентоспроможності продукції. Загострення соціальних, економічних проблем, відсутність необхідної державної підтримки, недосконалість нормативно-законодавчої бази потребують від підприємств створення такого організаційно-економічного механізму, впровадження якого дозволило б ефективно використовувати власні ресурси, нарощувати потенційно можливі фінансові ресурси, швидко адаптуватися до впливу змін факторів зовнішнього середовища для досягнення поставлених цілей.

Авторами встановлено, що вітчизняним підприємствам машинобудівної промисловості для формування відповідного ресурсно-фінансового забезпечення якості та рівня розвитку потенціалу їх виробничих систем, варто віднайти важелі адаптації до швидкоплинних умов зовнішнього середовища, ретельніше підходити до групування інформації про господарчі процеси й приймання управлінських рішень, що сприятимуть зростанню показників ефективності фінансово-господарської діяльності. Виокремлення кожним суб'єктом господарювання власних конкурентних переваг, їх оцінювання сприятиме раціоналізації ресурсів, визначеності шляхів формування потенціалу (його структурних особливостей) як на нинішньому етапі функціонування, так і в перспективі.

Чотирнадцятий розділ монографії присвячено фінансовим аспектам формування соціальної політики промислових підприємств. У розділі визначені методи оцінки фінансового стану суб'єктів господарювання для забезпечення їх соціального розвитку. Встановлено напрями фінансування соціального розвитку виробничих економічних систем.

Реалії української економіки пріоритетним чинником ефективного господарювання визначають взаємодію господарюючого суб'єкта з його соціальним середовищем. В умовах загострення соціально-економічних відносин в суспільстві суб'єкти господарювання посилюють відповідальність перед суспільством, оскільки порушення економічного та екологічного балансу у всьому світі створює реальні загрози для бізнесу і ставить під питання його існування разом із самим суспільством. Беззаперечною умовою забезпечення ефективної соціальної політики та соціального розвитку підприємства є успішне здійснення фінансово-господарської діяльності та якісне і своєчасне оцінювання фінансового стану підприємства, як передумови прийняття управлінських рішень як щодо розвитку окремих напрямів господарювання, так і функціонування підприємства в цілому.

У ході фінансового аналізу підприємства можуть використовуватися найрізноманітніші прийоми, методи та моделі, їхня кількість та широта застосування залежать від конкретних цілей аналізу та визначаються його завданнями в кожному конкретному випадку. А розробка детального алгоритму їх застосування сприятиме, по-перше, об'єктивному визначенню статичної і потенційної можливості розвитку фінансово-господарської діяльності підприємств та їх забезпеченню фінансовими ресурсами; по-друге, підвищенню якості прийняття управлінських рішень, що, в підсумку, забезпечуватиме збільшення фінансових результатів та досягнення тактичних і стратегічних цілей функціонування підприємств різних галузей економіки.

Побудова в Україні соціально-орієнтованої економіки зумовлює зростання ролі соціальних чинників у діяльності вітчизняних підприємств. Для досягнення цілей успішного функціонування сучасного підприємства важлива не тільки раціональна система управління та фінансування діяльності суб'єкта господарювання, а й ефективна модель соціального розвитку, що є одним із інструментів забезпечення підприємства кваліфікованим, компетентним персоналом. В сучасних умовах стратегія соціального розвитку може розглядатися як загальний напрям дій щодо розвитку компетенцій, лояльності й ефективності роботи персоналу, необхідний підприємству для досягнення стратегічних цілей діяльності у поєднанні із задоволенням потреб і очікувань інших, зацікавлених у діяльності підприємства груп: власників, споживачів, бізнес-партнерів, громадськості.

Управління соціальним розвитком сучасного підприємства є невід'ємною частиною системи управління підприємства в цілому та взаємопов'язане як з технічним, кадровим так і фінансовим розвитком. А, отже, управління соціальним розвитком неможливе без побудови

ефективної системи фінансування діяльності підприємства. Сформувавши структуру фінансових ресурсів та вибравши джерела їх фінансування підприємство має змогу фінансувати заходи націлені на соціальний розвиток як трудового колективу в цілому так і на окремого працівника. Для цього реалізуються обов'язкові та добровільні соціальні програми. Соціальні дії підприємства повинні задовольняти потреби працівників, такі як потреба в їжі, житлі, спілкуванні, відпочинку, самовираженні, самореалізації тощо. Основними напрямками реалізації соціальних програм є: матеріальна та нематеріальна винагорода за виконану роботу, виплата грошової допомоги, надання негрошових соціальних послуг, які необхідні для відновлення життєдіяльності особистості, створення необхідних умов для відпочинку, культурного розвитку. Дії, спрямовані на колектив повинні забезпечувати соціальну згуртованість працівників у колективі, формувати систему організаційних та культурних цінностей, підвищувати соціальний статус колективу тощо.

У рамках соціального розвитку колективу необхідно: проводити медичне обстеження всіх працівників за рахунок підприємств; щорічно розширяти обсяги страхового покриття; реалізувати санаторно-курортні путівки працівникам за пільговою вартістю; проводити навчання у рамках підвищення кваліфікації персоналу, перепідготовки кадрів, проводити конкурси, ділові ігри для професійного зростання молоді, науково-технічні конференції молодих фахівців тощо.

П'ятнадцятий розділ монографії присвячено дослідженню прибутковості виробничих систем у забезпеченні їх соціального розвитку. Розглянуто основні методи оцінки прибутковості промислових підприємств. Особливу увагу приділено фінансуванню соціального розвитку підприємств в умовах інтеграційності процесів виробництва.

На сьогодні, сучасні тенденції розвитку господарської діяльності вітчизняних підприємств свідчать про те, що умови формування та підвищення їх прибутковості вітчизняних переважно пов'язані з впливом тих вимог, які ставляться зовнішнім середовищем. Ринкові відносини та система відкритої економіки в цілому є важливою сферою координування та визначення майбутньої поведінки вітчизняних підприємств, а особливо коли йдеться про їх прибутковість. Це пояснюється тим, що в теперішніх умовах, вітчизняні промислові підприємства є надзвичайно чутливими до змін, що відбуваються в економічній системі, в якій вони функціонують. Якщо підприємство не буде отримувати позитивних фінансових результатів, воно не буде в змозі мати можливостей для розвитку та існування в подальших періодах. Через те, важливими вимогами отримання прибутку та формування прибутковості підприємства в сучасних ринкових умовах є становлення таких підходів і механізмів управління діяльністю підприємства, які б дали змогу підвищити рівень його прибутковості. В даному випадку, сучасні підходи управління прибутковістю повинні базуватись на врахуванні значної кількості різних елементів економічної системи функціонування підприємства, конкурентних особливостей цільового ринку та специфіки виробничого процесу, який запускається для отримання додатного фінансового результату.

Проведене у розділі дослідження вказує на те, що в сучасних умовах господарювання вітчизняні підприємства потребують значно ширшого вивчення та розуміння особливостей управління їх діяльністю у сфері формування та підвищення прибутковості. Водночас, слід зазначити, що в основі кожного з обґрунтованих підходів лежить сукупність загальноприйнятих положень та принципів, які історично склались з розвитком виробництва та утворенням ринкових відносин. Центальною проблематикою управління прибутковістю підприємства є формування та підвищення його прибутку.

Проте, розвиток сучасних ринкових відносин та ринкової економіки, перш за все керується жорсткою конкуренцією, закони якої повинні і приймати до уваги вітчизняні промислові підприємства. Співробітництво з СОТ та інтеграція до ЄС ставить нові можливості і вимоги до економічного зростання. Виходячи з цього, кожен керівник розуміє, що основою успішного розвитку підприємства є підвищення його прибутковості і головним в даному завданні є посилення інтеграція підприємства до європейських структур, що саме собою неможливо без експортної спрямованості підприємства.

В подальшому, окреслені позиції дозволяють сформулювати наступний етап дослідження проблематики підвищення та управління прибутковістю підприємства, який буде стосуватися експортної орієнтованості та виступати важливим структуроутворюючим базисом фінансування його соціального розвитку.

Сучасні умови господарювання та трансформаційні процеси економічних систем формують нові пріоритети розвитку вітчизняних промислових підприємств, які за умов відкритого ринку здебільшого орієнтуються на співпрацю з закордонними партнерами та направлені на фінансування його соціального зростання. На сьогодні, змінюються не тільки тенденції, а і ключові підходи до досягнення тих чи інших довгострокових цілей. Ринкова економіка свідчить про те, що питання підвищення прибутковості підприємства вже не може стосуватися тільки реалізації потрібних змін його внутрішнього середовища, а і разом з тим використовувати можливості зовнішнього. Через те, головним пріоритетним напрямом розвитку сучасного промислового підприємства є його інтегрованість до структур закордонних ринків та використання можливостей функціонування в СОТ для фінансування його соціального добробуту. З цих позицій, підвищення прибутковості вже не може розглядатися зі сторони окремих та різнобічних заходів, а потребує розробки цілого ряду взаємоузгоджених управлінських рішень, які повинні мати більш стратегічний характер.

У розділі встановлено, що для вітчизняних підприємств, саме інноваційна складова експортної стратегії розвитку є водночас слабкою, але перспективною стороною господарської діяльності, яка повинна визначити їх експортну орієнтованість та в кінцевому рахунку сприяти фінансуванню соціального розвитку. Якщо підприємство володітиме інноваціями, воно обов'язково матиме можливості створити конкурентні переваги, які забезпечать зростання попиту на його продукцію. В свою чергу, це зумовить збільшення обсягів виробництва, підписання нових зовнішньоекономічних контрактів, отримання більших прибутків, підвищення рівня прибутковості та ефективного його спрямування на фінансування нових внутрішньовиробничих соціальних проектів.

У шістнадцятому розділі монографії розглядається корпоративне забезпечення соціального захисту населення в сучасних євроінтеграційних процесах. Особливу увагу приділено ролі соціального захисту у підвищенні якості життя населення. Підвищення якості життя є ключовим питанням державної політики. Забезпечення належного рівня доходів громадян є концентрованим виразом спроможності суспільства захищати право людини на гідне якісне життя.

Сучасна система соціального захисту в Україні – як ідеологічно, так і практично – повністю не враховує суспільні реалії. Вона становить сукупність часткових, тимчасових, малодійових заходів, орієнтованих переважно на уразливі верстви населення. Перебуваючи у стані перманентної кризи, ця система виявляється нездатною створити й умови, за яких прийнятний рівень добробуту і достатній обсяг соціальної захищеності забезпечувала б населенню економічна активність. Від початку здійснення ринкових реформ трудова діяльність все ще не стала запорукою індивідуального достатку та соціальної безпеки.

У цьому зв'язку достатньо вивченими є недоліки й обмеження держави та її інститутів. Водночас посилення суспільної уваги до концепту корпоративної соціальної відповідальності, запозиченого із зарубіжної бізнес-практики, сьогодні дає підстави розраховувати, що соціальна участь роботодавців на якісно новій ціннісній платформі може стати тим важелем, який посилить дієвість функціонування соціальної сфери, зокрема, ефективність превентивних, активних елементів соціального захисту, зорієнтованих на основний чинник економічного зростання – людину праці. Соціальні бізнес-ініціативи такого напрямку в Україні потребують розробки наукової основи для їх реалізації та врахування у комплексі заходів державної політики у сфері соціального захисту.

Соціальна політика підприємства має як внутрішнє, так і зовнішнє середовище. При цьому, якщо у внутрішньому середовищі (структурі) на перший план виступає соціальна організація трудової діяльності людей і їх груп на підприємствах, то у зовнішньому середовищі – це, в першу чергу, задоволення суспільних потреб у певних товарах і послугах, а так само

взаємодія з місцевими та регіональними спільнотами в розвитку соціальної інфраструктури, участь в реалізації територіальних соціальних програм. При цьому виявляється протиріччя між підприємством і територіальними (місцевими) органами: чим більше підприємство вкладає в соціальну політику території, тим менше у нього коштів для внутрішнього соціального розвитку. В рамках цієї проблеми особливо проявляються питання соціальної відповідальності підприємств. До останнього часу основна увага приділялася переважно питанням соціальної політики держави, націленої на подолання бідності і захист малозабезпечених верств населення. Між тим соціальній політиці підприємства не приділялося належної уваги: сфера соціальної політики підприємства обмежувалася проблемами поліпшення професійної підготовки і охорони праці; соціальна політика підприємства реалізовувалась переважно через розвиток його соціальної інфраструктури. Схиляючись до більш прагматичного підходу щодо розв'язання соціальних проблем найманих працівників необхідно більш повною мірою розробити теоретичні та практичні питання формування оптимальної соціальної політики підприємства.

У країнах Європейського Союзу соціальна політика та участь соціальних партнерів у її формуванні зазнали не тільки значної трансформації, а й виник принципово новий наднаціональний і наддержавний курс соціального захисту і добробуту громадян. Істотні зміни у соціальній політиці багатьох країн світу наприкінці XX століття не дуже змінили соціальних очікувань населення розвинених країн світу щодо ролі держави у забезпеченні добробуту громадян. Але поступово починається процес передачі відповідальності за соціальні проблеми з держави на суб'єкти підприємництва. Юридично держава залишається безумовним гарантом соціального добробуту, проте роль бізнесу у досягненні високого рівня благополуччя суспільства поступово і неухильно зростає. Такий зсув соціальної парадигми мав не лише практичне значення, але й привернув увагу наукового світу, внаслідок чого на основі численних досліджень було сформульовано різні концепції, які пізніше лягли в основу теорії корпоративної соціальної відповідальності. Основною ідеєю цієї теорії стало переконання, що підприємства повинні розділити з державою відповідальність за екологічні і соціальні проблеми суспільства. Утвердження теорії соціально-відповідального бізнесу як важливої засади державної політики означало, по-перше, що очікування суспільства щодо бізнесу істотно зросло; по-друге, що підприємці визнали справедливість цих очікувань і необхідність відповідати їм у своїй господарській діяльності; по-третє, що держава погодилася на такий розподіл відповідальності у соціальній сфері; і, нарешті, що обсяги і вектори очікувань з боку суспільства, бізнесу і держави збіглися.

В результаті проведеного дослідження встановлено, що події останніх років сприяли активізації корпоративної соціальної відповідальності (КСВ) українських компаній, що викликано започаткуванням радикальних соціально-економічних реформ та воєнними діями на Сході України. Беручи до уваги, що постсоціалістичні країни в цілому мають багато спільного на шляху розвитку КСВ, реалізація такої діяльності в національних економіках потребує врахування специфіки їхнього господарського розвитку, історичних та культурних особливостей окремих країн. У цьому контексті ефективний розвиток КСВ в Україні потребує інституційного впорядкування практики КСВ, сприяння «відкритості» дій приватного бізнесу та держави з метою зниження рівня недовіри в суспільстві; заохочення приватного бізнесу до реалізації пріоритетних цілей політики КСВ шляхом надання певних податкових пільг та переваг; інформаційне забезпечення та сприяння підвищенню іміджу компаній, що притримуються принципів КСВ; позиціонування КСВ як глобальної конкурентної переваги вітчизняного бізнесу; підвищення рівня економічної грамотності населення, поширення ідей КСВ серед працівників, споживачів, населення в цілому.

Сімнадцятий розділ монографії присвячено контролінгу результативної діяльності виробничих систем як складової рівня їх соціального розвитку. У розділі розглянуто ефективність реалізації механізму контролінгу результативної діяльності виробничих систем. За сучасних умов, особливістю України залишається включення в глобальні зміни світової економічної системи та одночасно неповне завершення реформування економічної системи, що пред-

ставляє собою залишки командно-адміністративної системи господарювання. Подібного роду накладання транзитивних тенденцій призводить до розвитку механізмів перехідного періоду, за яких зміни ключових чинників організації регіональної економічної системи виступають причиною неефективності існуючого механізму та необхідності структурних реформ та пошуку нових джерел для реалізації соціальних проєктів. Традиційні підходи неспроможні підвищити ефективність реалізації механізму соціального розвитку, сам механізм носить номінальний характер, а соціальний розвиток виступає похідною від піднесення національної економіки в цілому. Одним із шляхів покращення економічного стану України є реформування та удосконалення підходів управлінської складової у функціонуванні виробничих систем з метою підвищення результативності їх діяльності.

На сьогодні, суб'єктам господарювання в Україні надається право самостійно розробляти власні виробничі програми, плани виробничого і соціального розвитку, визначати стратегії цінової політики. Це зумовлює суттєве зростання відповідальності керівників за прийняті ними управлінські рішення, для формування яких необхідна достовірна інформація про фінансово-господарську діяльність суб'єкта господарювання. Основна мета інформаційного забезпечення механізму контролінгу полягає в тому, щоб отримати інформаційну можливість щодо управління, контролю та комплексного планування переміщення матеріального потоку суб'єкта господарювання з метою підвищення результативності його діяльності. Використання контролінгу в управлінні суб'єктами господарювання сприятиме своєчасному реагуванню на зміни ринку, визначенню перспектив розвитку шляхом ефективного планування та, як результат, досягненню високих фінансових результатів діяльності. Впровадження механізму контролінгу дозволить мінімізувати матеріальні витрати, збільшити грошові надходження, оптимізувати систему постачання та збуту продукції за рахунок підвищення конкурентоспроможності вітчизняних суб'єктів господарювання, створення високотехнологічної продукції і збільшення ринків збуту. Таким чином, ефективна управлінська діяльність за рахунок використання контролінгу в загальному механізмі управління виробничими системами надасть змогу підвищити їх результативність, а як результат і їх прибутковість. Такий економічний ефект можна вважати базовим елементом загального економічного зростання України як складової рівня соціального розвитку країни в цілому.

У вісімнадцятому розділі монографії розглядаються проблеми підвищення інноваційного потенціалу корпоративних виробничих об'єднань. Головним чинником ефективної діяльності підприємств й забезпечення належного місця на вітчизняних та світових товарних ринках є запровадження у виробничий процес інновацій, які відіграють ключову роль у вирішенні цілої низки завдань економічного, екологічного, соціального та культурного спрямування. Саме тому особливої уваги набуває розгляд ряду питань щодо функціонування промислових підприємств в інноваційному середовищі, а конкретно, дослідження інноваційного потенціалу, який вказує на готовність підприємства до здійснення інноваційної діяльності. Сьогодні при формуванні шляхів підвищення інноваційного потенціалу промислового підприємства варто оцінювати не лише можливості інноваційної сфери, але й аналізувати наскільки підприємство забезпечене технологіями, що є придатними для створення інновацій. У випадку, якщо підприємство не в змозі самостійно забезпечувати себе необхідними ресурсами, мова йтиме про формування різних видів кооперації між підприємствами, тобто про інноваційну спрямованість корпоративних об'єднань.

Формування різних видів співпраці між підприємствами сприяє зменшенню часу на розроблення інноваційних продуктів, поліпшенню виробничого стану підприємства, виробництву нових видів продукції та модифікації продукції, оновленню техніко-технологічної бази виробництва, розподілу ризиків інноваційної діяльності, розповсюдженню і популяризації отриманих технологій з метою посилення власного іміджу; досягненню цільових ефектів для всіх учасників взаємодії.

На сьогодні, діючи в Україні нормативно-правові акти, які регулюють інноваційну діяльність та трансфер технологій, і дотепер носять епізодичний характер, що унеможливує впро-

вадження інновацій у виробництво. Нестача коштів на фінансування науково-дослідних установ та організацій уповільнює виробництво інноваційної продукції та удосконалення їх матеріально-технічної бази, при цьому занижуючи самооцінку вчених та продукції, що вони виготовляють. З огляду на це, державі необхідно удосконалити нормативно-правове поле в цій галузі, збільшити обсяг витрат на фінансування досліджень та впровадження у виробництво інновацій, які здатні створити конкурентоспроможність вітчизняної продукції на внутрішньому та зовнішньому ринках та зумовити зростання національної економіки.

Висвітлені у монографії наукові положення обґрунтовані висновками, теоретико-методологічними та практичними розробками і рекомендаціями на макро- та мікрорівнях щодо забезпечення соціального захисту населення за умов прискорення процесів інтеграції України до ЄС.

За інформаційну базу в монографії використані статистичні матеріали Державної служби статистики України, Статистичної служби Європейського Союзу (Євростат), бази даних Світового банку, звіти ПРООН про людський розвиток, статистичні та аналітичні дані промислових підприємств, офіційну електронну базу даних «Законодавство України», монографії, збірники наукових праць, матеріали періодичних та Інтернет-видань.

Дослідження з цієї проблеми були здійснені у межах виконання науково-дослідної теми 6Б-2015 «Механізми підвищення якості та конкурентоспроможності людського потенціалу в системі забезпечення соціально-економічних ефектів інтеграції України до ЄС» (держ. реєстрація № 0115U000223), яка виконувалася Хмельницьким національним університетом. Результати дослідження викладені у цьому виданні, у якому брали участь: Нижник В. М., д-р екон. наук, проф. (вступ, розд. 1); Бабій І. В., канд. екон. наук, доц. (розд. 6); Климчук А. О., канд. екон. наук, мол. наук. співроб. (розд. 7); Кудлаєнко С. В., канд. екон. наук, мол. наук. співроб. (розд. 4); Башинський Т. В., канд. екон. наук, мол. наук. співроб. (розд. 1, 3); Кошонько О. В., канд. екон. наук, доц. (розд. 1); Піщик О. В., мол. наук. співроб. (розд. 1); Федоришин В. С., канд. екон. наук, мол. наук. співроб. (розд. 2); Нижник Т. Т., наук. спів. (розд. 2); Курій Л. О., канд. екон. наук, наук. співроб. (розд. 2, 3); Мартинова Л. Б., канд. екон. наук, доц. (розд. 3); Башинський Т. В., канд. екон. наук, мол. наук. співроб. (розд. 3); Чорна Н. Ю., мол. наук. співроб. (розд. 3); Говорко О. В., мол. наук. співроб. (розд. 3); Юрчик І. Б., канд. екон. наук, мол. наук. співроб. (розд. 4); Зуб М. Я., канд. екон. наук, мол. наук. співроб. (розд. 4); Оксенюк Т. М., наук. співроб. (розд. 4); Харун О. А., канд. екон. наук, доц. (розд. 5); Зачоса О. Д., канд. екон. наук (розд. 8); Нижник І. В., канд. екон. наук, доц. (розд. 8); Пірус В. О., мол. наук. співроб. (розд. 9); Семенюк І. Ю., мол. наук. співроб. (розд. 10); Громова А. Є., мол. наук. співроб. (розд. 11); Коваленко В. В., мол. наук. співроб. (розд. 12); Нижник О. В., мол. наук. співроб. (розд. 12); Маршук Л. М., мол. наук. співроб. (розд. 13); Матвійчук Л. О., канд. екон. наук, доц. (розд. 14); Савіцький А. В., канд. екон. наук, мол. наук. співроб. (розд. 15); Поплавська О. В., мол. наук. співроб. (розд. 16); Матвієць О. В., канд. екон. наук, мол. наук. співроб. (розд. 17); Родіонова І. В., канд. екон. наук, наук. співроб. (розд. 18).

Авторський колектив висловлює щирі вдячність рецензентам д-рам екон. наук: декану економічного факультету Подільського державного аграрно-технічного університету М.В. Місюку та зав. кафедри економіки Луцького національного технічного університету О.М. Шубалому, поради, критичні зауваження та пропозиції яких допомогли висвітлити окремі проблеми і положення, що розглядаються у цій роботі, а конструктивні побажання сприяли вдосконаленню наукових ідей та їх реалізації.

Розділ 1

СОЦІАЛЬНІ АСПЕКТИ ПІДВИЩЕННЯ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

1.1. Теоретичні основи формування стратегії соціального розвитку територій

Створення та збереження якісного середовища життєдіяльності людини є важливою умовою сталого розвитку сучасного суспільства і має стати одним із основних розділів довгострокової стратегії розвитку України та її регіонів. Специфікою державної політики соціального розвитку територій є визначення ключових проблем, виявлення перспектив вирішення цих проблем, аналіз досяжності ресурсів, розробка плану дій, спрямованих на досягнення конкретних результатів із урахуванням сильних та слабких сторін регіонів і особливостей структурно-динамічних зрушень в умовах сучасної економіки.

Процеси і наслідки трансформації економічної системи в Україні з надзвичайною гостротою висвітлили питання про вибір та обґрунтування напрямків її дальшого економічного розвитку. Багатоаспектність і масштабність цієї проблеми визначили необхідність з одного боку, комплексного її вивчення, а з другого – різновекторність наукового пошуку. Проблема соціально-економічного розвитку України надзвичайно важлива в наш час, адже Україна перебуває у стадії пошуку власного підходу до вдосконалення існуючих підходів розвитку.

Останнім часом проводиться активна робота щодо розробки програм соціально-економічного розвитку на регіональному рівні. Така спрямованість розвитку потребує нових підходів до використання економічного, людського та природно-ресурсного потенціалу регіонів, що забезпечить досягнення якісно нового рівня ефективності і конкурентоспроможності економіки та життя населення. На практиці розробка стратегії соціально економічного розвитку пов'язана з складанням дострокового і короткострокового програмно-цільового планування розвитку території. Вироблена стратегія визначає зміст основних напрямків діяльності органів місцевого самоврядування.

В сучасних умовах розвитку України виникає гостра необхідність формування цільових орієнтирів та структури стратегії соціального розвитку територій у контексті зміцнення економічної безпеки країни. Як своєрідна форма державного управління стратегічне планування є тим ефективним управлінським інструментом реалізації довгострокової регіональної політики, що дозволяє підвищити конкурентоспроможність територій як соціально господарських структур з огляду на можливість виявлення найважливіших проблем та визначення таких напрямків їх розвитку, для яких є найсприятливіші умови та наявні ресурси. Зокрема А. Барсуков вважає [7], що регіональна соціальна політика орієнтується на формування суспільства рівних можливостей як на єдину стратегічну мету, а також на вищі соціальні цінності в контексті соціогуманістичної перспективи розвитку суспільства й особистості. Водночас вона має враховувати особливості соціальних потреб та інтересів населення конкретного регіону, що зумовлює певні відмінності у регіональних пріоритетах, при реалізації яких слід зважити на необхідність гармонізації відносин між регіонами та загалом у державі.

Переходити до сучасної високорозвиненої ринкової економіки необхідно системно і комплексно, використовуючи для цього новітні розробки державного і господарського управління, регіонального менеджменту, охоплюючи стратегію і тактику дій, забезпечуючи високий ступінь їх організаційної досконалості і правопорядку.

Незважаючи на наявність значного теоретичного надбання, науковці й досі переймаються пошуками оптимальної моделі економічного розвитку, враховуючи національні особливості перебігу трансформаційних процесів та наголошуючи на важливості чинника державного регулювання. Однак, очевидна фрагментарність розробок обумовлює необхідність системного дослідження теоретичних і прикладних засад державного регулювання процесів економічного розвитку національної економіки з урахуванням вітчизняного та зарубіжного досвіду. Важливим є як теоретичний так і прикладний аспекти формування обґрунтованої регіональної економічної політики України.

Мета розробки стратегії соціального розвитку територій – забезпечення високої якості життя нинішнього і майбутніх поколінь шляхом збалансованого соціального розвитку, забезпечення можливості відтворення навколишнього природного середовища, раціонального використання природно-ресурсного потенціалу територій, забезпечення здоров'я людини, її екологічної та соціальної захищеності. Питання пов'язані з розробкою стратегій соціального розвитку територій потребують значної уваги, особливо в умовах, коли відбуваються структурні зміни в економіці.

Стратегічні завдання регіонального розвитку України зображені на рис. 1.1.

Територія України відрізняється своїми розмірами та значною просторовою диференціацією природних умов, рівнів економічного та соціального розвитку, спеціалізації промислового та сільськогосподарського виробництва. Не можна не враховувати й суттєві історичні, демографічні, культурні, релігійні та інші відмінності. Слід взяти до уваги й виникнення на заході держави спільного кордону з Європейським Союзом, який проводить активну регіональну політику та багато інших факторів. [29]

На територіальному рівні у концепції управління соціальним розвитком знаходять чітке віддзеркалення регіональні аспекти соціальної політики, оскільки економічні перетворення і структурна перебудова супроводжується посиленням міжрегіональних відмінностей у рівні життя і зайнятості населення, розширюванням регіонів за основними соціально-економічними параметрами [65].

Будь-яка країна, що опинилася в гостро кризовому стані, може і мусить за допомогою державної політики забезпечити якомога швидший перехід до чергових фаз циклу – оновлення, економічного пожвавлення і наступного зростання. Для цього і здійснюється докорінна зміна або часткове коригування всього політичного й економічного курсу. Без відповідних управлінських рішень і дій ніяких позитивних зрушень не буває. Ринкові каталізatori лише прискорюють процеси стабілізації, пожвавлення і виходу на високі темпи економічного зростання.

Автори [77] стверджують, що суть стратегії полягає в обов'язковій узгодженості економічного, екологічного та людського розвитку за умов, коли якість та безпека життя людей від покоління до покоління не зменшується, не погіршується стан довкілля та забезпечується соціально-економічний прогрес.

Основною ціллю створення стратегії соціального розвитку територій є соціальна відповідальність усіх видів економічної діяльності, що відбувається на відповідних територіях, впровадження принципів сталого економічного розвитку, зміцнення економічної безпеки національної економіки та покращення благополуччя населення шляхом зменшення рівня бідності, подолання безробіття, негативних демографічних показників, модернізації інфраструктури, збільшення інвестицій, впровадження сучасних технологій. Саме тому усі складові стратегії розвитку територій мають бути направлені на покращення соціальної складової, враховуючи у першу чергу інтереси всього населення.

Стратегічна мета соціального розвитку – забезпечити достойне життя людини, її вільний вибір активної створювальної діяльності, умови для надбань і прояву професійних, фізичних і духовних здібностей. Так, основні напрями стратегічної політики у області соціального життя зумовлені загальною метою стратегії розвитку територій: розвиток людини, створення умов для його максимальної реалізації, поліпшення якості його життя. Інвестиції в освіту, науку, культуру повинні створити могутній заділ для вирішення не тільки поточних, але і перспективних завдань.

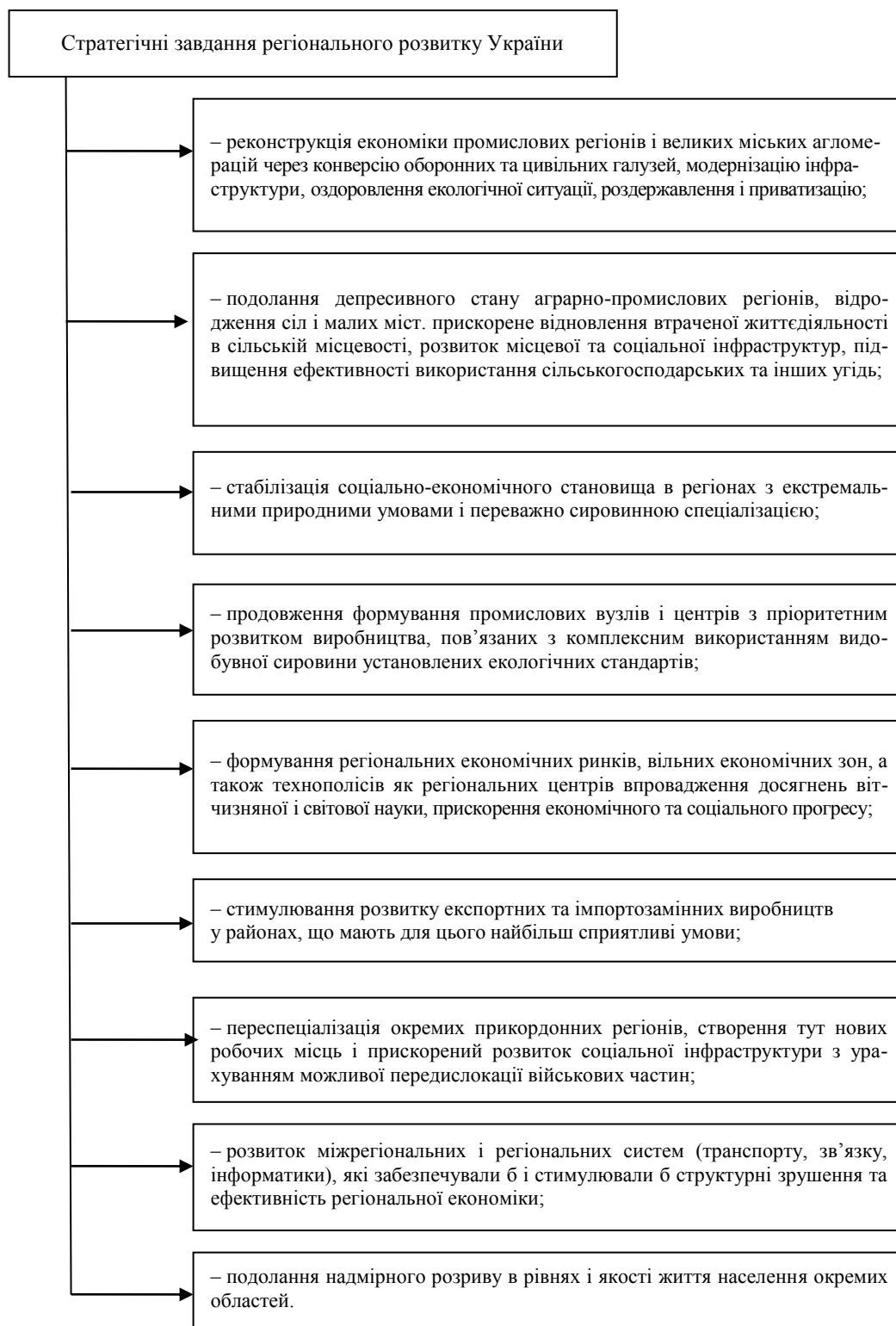


Рис. 1.1. Стратегічні завдання регіонального розвитку України *
* розроблено за [96]

Виходячи з існуючих характеристик і пріоритетів суспільства, що виникли в даний час в індустріально розвинених країнах, можна визначити прийнятний для регіону шлях пост-індустріального розвитку.

Стратегічний план розвитку територій визначає необхідні для цього розвитку інтелектуальні, культурні і духовні умови. Головними чинниками розвитку територій повинні стати інноваційні і науково-технічні центри, орієнтовані на сучасні технології. Це стане основною умовою для переходу від практики кризового управління до стратегії управління в умовах економічного зростання. Виховання молоді, реалізація активної регіональної ідеології і створення дієвого соціально-психологічного клімату в регіоні – все це допоможе сформувати реальний конструктивний суб'єкт суспільного розвитку, здібний до творчої діяльності.

Як відомо, регіональна політика – це складова державної політики, сукупність організаційно-правових і економічних заходів, здійснюваних державою у сфері регіонального розвитку. Вона має сприяти раціональному використанню природно-ресурсного, людського, виробничого, інвестиційно-інноваційного та інших потенціалів, створювати умови для врахування особливостей кожної території (природно-географічних, історичних, ресурсних, виробничих, соціальних, демографічних та ін.) в контексті загальнодержавних інтересів [96, с. 4].

Стратегія соціального розвитку територій являє собою узагальнюючу модель дій, необхідних для досягнення поставлених цілей на основі обраних критеріїв (показників) і ефективного розподілу ресурсів. Така стратегія визначає цілі державної регіональної політики та основні завдання центральних та місцевих органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, спрямовані на досягнення зазначених цілей, а також передбачає узгодженість державної регіональної політики з іншими державними політиками, які спрямовані на територіальний розвиток [38].

Стратегічне планування передбачає системне визначення чітких цілей і завдань, які взаємопов'язані між собою і взаємоузгоджені із наявним обсягом ресурсного потенціалу. Для вітчизняної практики характерна розробка загальнодержавних стратегій та регіональних стратегій розвитку. За останнє десятиліття в Україні було розроблено декілька стратегій національного рівня, а саме: «Стратегія економічного та соціального розвитку України на 2002–2011 роки» [78], «Стратегія економічного та соціального розвитку України до 2011 року», «Стратегія економічного та соціального розвитку України (2004–2015 роки) «Шляхом європейської інтеграції» [98], проте жодна з них не була реалізована.

На сьогодні на загальнодержавному рівні вектори регіонального розвитку сформовані та відображені у Державній стратегії регіонального розвитку на період до 2020 р. [33] та законом України «Про стимулювання розвитку регіонів» [37], згідно з якими розробляються та затверджуються відповідні стратегії регіонального розвитку на рівні областей та міст. Однак, реалізація прийнятих концепцій регіонального розвитку в Україні знову не є достатньо ефективною – навіть за наявності значної ресурсної бази, задовільного розвитку інфраструктури території, ефективної концепції соціально-економічного зростання, більшість положень стратегій залишаються лише в проекті.

У згадуваній концепції наголошується, що першочерговими поточними завданнями державної регіональної політики передбачається прискорене розв'язання таких проблем:

- створення нормативно-правової та інформаційно-методичної бази управління розвитком регіонів відповідно до положень законодавства України;
- забезпечення стабілізації виробництва та відновлення економічного потенціалу в кожному регіоні, підвищення на цій основі рівня добробуту населення;
- здійснення заходів щодо соціального відродження села шляхом державної підтримки розвитку соціально-культурної і побутової сфери, формування повноцінного життєвого середовища;
- сприяння формуванню в усіх регіонах багатокладної економіки, регіональних ринків товарів, праці, капіталу, а також розвиток підприємництва та ринкової інфраструктури;
- розв'язання пріоритетних наукових проблем регіонів з метою виробництва конкурентоспроможної продукції;

- переведення працівників, які вивільняються, на підприємства галузей господарства, що розвиваються, у сфері обслуговування і торгівлі, організація професійної підготовки кадрів для нових прогресивних виробництв;
- створення сприятливих організаційних та правових умов для функціонування спеціальних (вільних) економічних зон у відповідних регіонах;
- сприяння широкому розвитку прикордонної торгівлі, міжрегіонального та міжнародного співробітництва регіонів;
- створення умов для залучення іноземних інвесторів до розвитку виробництва конкурентоспроможних товарів, розширення обсягів будівельних робіт, в яких зацікавлена українська економіка;
- розроблення державних програм соціально-економічного розвитку окремих регіонів, які потребують державної підтримки для комплексного вирішення багатьох господарських та соціальних проблем, та їхнє бюджетно-фінансове забезпечення.

Стратегічне планування соціального розвитку території сьогодні розглядається як один із найбільш перспективних та ефективних механізмів реалізації довгострокової регіональної політики в умовах посилення самоорганізації територіальних громад різних рівнів. Пошук ефективних моделей регіонального (територіального) соціально-економічного розвитку визначає необхідність використання стратегічного планування на всіх рівнях державного управління та місцевого самоврядування для пошуку найбільш оптимальних стратегій регіонального розвитку, з врахуванням пріоритетів, визначених Стратегією сталого розвитку «Україна – 2020» [100]. Створення та збереження якісного середовища життєдіяльності людини є важливою умовою сталого розвитку сучасного суспільства і має стати одним із основних розділів довгострокової стратегії розвитку України та її регіонів [116]. Ця стратегія з'явилася в результаті ухвалення закону «Про стимулювання розвитку регіонів» [37]. Це перший законодавчий акт, який передбачає системний підхід до розв'язання регіональних проблем.

Відповідно до затвердженої Указом Президента України Концепції державної регіональної політики Міністерство економіки розробило проект «Методичних рекомендацій щодо розроблення регіональних стратегій розвитку» [67]. В даних рекомендаціях моделі розвитку територій носять концептуальний, переважно теоретико-методологічний характер. У них мають бути сформульовані загальні макроекономічні умови, необхідні для забезпечення довгострокової економічної стратегії держави в регіонах, збереження загальнодержавного економічного простору. Програми розвитку територій мають переважно прикладний характер, розраховані на середньострокове комплексне прогнозування і покликані забезпечити узгодження територіальних і галузевих інтересів, потреб центру та регіонів.

В найбільш узагальненому вигляді економічна ситуація регіонів відбувається на рівні його економічного розвитку, який визначається при співставленні найбільш репрезентативних показників такого розвитку із аналогічними показниками країни. Не дивлячись на досить довгу історію дослідження цієї проблеми, однозначної думки щодо методики визначення та оцінки рівня економічного розвитку не існує.

На етапі становлення ринкових відносин на формування та реалізацію політики соціально-економічного розвитку регіонів України впливають чотири групи чинників: державна регіональна політика; чинники, що реалізують економічні відносини в регіоні (ринкова трансформація); природно-ресурсний та виробничий потенціал регіону; організаційно-управлінські чинники [67]. Відповідно, критеріями для оцінки (оціночними критеріями) економічного стану регіону є наявність економічних результатів.

Основними одиничними оціночними показниками економічного стану регіонів пропонується вважати: грошові доходи з розрахунку на душу населення, грн; частка зайнятого населення у загальній чисельності, %; виробництво товарів та послуг на душу населення, грн; оборот роздрібної торгівлі на душу населення, грн; введення в дію житлового фонду на душу населення, кв. м загальної площі; обсяг інвестицій у житлове будівництво на душу населення, грн; обсяг інвестицій в основний капітал підприємств на душу населення, грн та ін.

Оцінку рівномірності економічного розвитку регіонів України пропонується здійснювати за такими критеріями [54]: темпи економічного зростання у кожному регіоні; економічне зростання у регіоні до середнього в Україні; економічне зростання по відношенню до максимально досягнутого серед регіонів України; рівномірність економічного розвитку.

Для розробки організаційно-економічного механізму управління розвитком регіону необхідно визначити та встановити взаємозв'язки між економічними, соціальними та екологічними показниками регіонального розвитку.

До найбільш репрезентативних показників, за допомогою яких доцільно оцінювати рівень соціально-економічного розвитку регіонів країни, відносять наступні (табл. 1.1).

Таблиця 1.1

Показники оцінювання соціально-економічного розвитку територій

Назва	Показник	Джерело
1. Продукція промисловості	– ВДВ; – виробництво промислової продукції на душу населення; – темпи зміни обсягів виробництва промислової продукції	Статистичні дані
2. Продукція сільського господарства	– ВДВ; – виробництво сільськогосподарської продукції на 1 га ріллі; – темпи зміни обсягів виробництва сільськогосподарської продукції	
3. Обсяг товарообігу та платних послуг	– ВДВ; – товарооборот на душу населення; – темпи зміни обсягів товарообороту; – платні послуги на душу населення; – темпи зміни обсягів платних послуг	
4. Інвестиції в основний капітал	– обсяги інвестицій на певний обсяг основних фондів	
5. Обсяг експорту	– експорт у розрахунку на душу населення	
6. Обсяг пасажирських та вантажних перевезень;	– чисельність пасажиропотоку; – обсяги вантажних перевезень	Статистичні дані, результати соціологічних обстежень
7. Демографічний стан	– рівень народжуваності; – рівень смертності; – міграція населення.	
8. Оплата праці і забезпеченість умовами	– середньомісячна заробітна плата; – забезпеченість житлом; – доходи та витрати домогосподарств; – рівень безпеки населення	
9. Охорона здоров'я	– лікарські заклади та персонал; – захворюваність населення	
10. Освіта та наука	– охоплення дітей дошкільними і шкільними навчальними закладами; – кількість випущених фахівців; – результативність освіти	
11. Бюджет	– доходи у бюджеті всіх рівнів на душу населення; – темпи зміни обсягів доходів у бюджеті всіх рівнів	Статистичні дані
12. Податки	– нараховані; – реалізовані; – частка податків у ВДВ	
13. Екологічний стан	– обсяги викидів забруднюючих речовин; – основні показники утворення та поводження з відходами; – витрати на охорону та раціональне використання природних ресурсів	Статистичні дані, результати соціологічних обстежень
14. Кількість правопорушень	– наявна кількість правопорушень на 1000 жителів району	
15. Культура та мистецтво	– відвідуваність бібліотек, театрів, виставок	

При визначенні рівнів економічного розвитку регіонів, необхідним етапом є співставлення їх основних показників із загальними по Україні згідно статистики. Але оцінка деяких показників вимагає проведення соціологічних обстежень, що дасть змогу побачити якісну сторону розвитку регіону, дослідити динаміку зміни стану та впливу їх на загальних процес розвитку територій.

Аналіз динаміки соціальних індикаторів, характер трансформації економіки загалом свідчить про досить помітну регіональну диференціацію соціально-економічного розвитку регіонів і ледь помітну тенденцію її згладжування в останні роки. Основними характерними змінами, що відбулися протягом останніх років у соціально-економічному розвитку регіонів, є такі: зниження рівня економічного розвитку; спад промислового виробництва; збільшення регіональної асиметрії в основний капітал.

Соціальна ситуація в регіонах має чітку тенденцію до загострення, що є наслідком загальнонаціональної економічної кризи і прорахунків в соціальній політиці попередніх років. Але якщо на питання матеріально-технічного розвитку соціальної сфери можна дивитися з певним оптимізмом, то погіршення демографічної ситуації вже сьогодні викликає тривогу. Нестримно падає природний приріст населення, що на тлі його зростаючої смертності веде до загострення депопуляційних процесів. Якщо найближчими роками ці процеси не будуть зупинені, то будь-які економічні програми втрачають сенс.

Об'єктивний аналіз розвитку продуктивних сил регіонів у поєднанні з оцінкою сьогоденної економічної ситуації дає реальне уявлення про досягнутий рівень і ефективність соціально-економічної структури.

Проведений аналіз програм економічного і соціального розвитку у 2013–2018 рр. дозволив визначити такі завдання щодо державного впливу на якість життя:

- у сфері доходів: забезпечення зростання реальних доходів населення, збільшення частки оплати праці у ВВП, зростання частки заробітної плати в структурі доходів населення, поступове наближення державних мінімальних соціальних гарантій до прожиткового мінімуму, забезпечення погашення заборгованості із заробітної плати;
- у сфері зайнятості: розширення сфери прикладання праці; забезпечення ефективного регулювання професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації; сприяння зайнятості неконкурентоспроможного населення на ринку праці;
- підвищення мобільності робочої сили;
- у сфері соціального захисту: удосконалення правової бази з питань соціальних послуг, розроблення проектів державних соціальних стандартів якості соціальних послуг, забезпечення державної підтримки соціально незахищених категорій населення;
- у сфері охорони здоров'я: розширення доступності та збільшення обсягів спеціалізованої медичної допомоги, реформування системи охорони здоров'я в першу чергу первинної медичної допомоги на засадах сімейної медицини, збільшення обсягів фінансування ресурсів галузі, поліпшення стану здоров'я громадян;
- у сфері освіти: розширення доступності отримання якісної освіти, збільшення обсягів фінансування, інформатизація системи освіти.

В багатьох українських містах та регіонах планування економічного розвитку здійснюється лише на короткостроковий період, як правило, на один рік. Перелік проблем, які вирішуються річним планом соціально-економічного розвитку регіону, обмежується поточними, такими, що вирішують нагальні потреби життєзабезпечення населення [111].

Напрямок євроінтеграції для нашої країни надає можливість використовувати досвід інших країн в розробці стратегічних планів територій, і хоча такі плани в Україні складаються достатньо великий період часу, але вони повинні підлягати загальній меті забезпечення покращення соціально-економічного стану регіону, не бути дрібними, ізольованими проектами.

За останні десятиріччя принципами розвитку значної кількості країн стає довгостроковість та сталість. Вісімдесят дві держави-члени Організації Об'єднаних Націй (ООН), що складає 43 % усіх країн світу, у 2007 році повідомили Комісію зі Сталого розвитку ООН

щодо впровадження національних стратегій сталого розвитку. Впровадження концепцій сталого розвитку і їх формування здійснюється не тільки на базі рекомендацій Комісії ООН зі Сталого розвитку, але й застосуванням деякими країнами власних розробок та покращень. Така ж практика спостерігається при розробці муніципальних стратегій сталого розвитку [9].

Соціальні реформи, як правило, відносно швидко надають відчутні позитивні результати, такі як зміцнення соціальної справедливості, покращення рівня життя, полегшення доступу до соціальних послуг і підвищення їх якості, що зміцнює довіру населення до влади. Майже за два десятиріччя ринкових економічних перетворень в Україні реформи у соціальному секторі були здійснені тільки частково. Значною мірою він досі зберігає риси радянської системи, такі як максимальне охоплення населення соціальною допомогою, велика кількість платежів при дуже малому їх розмірі, незначний зв'язок між платежами й потребами, відсутність прив'язки державного фінансування до послуг, що надаються, великий обсяг необґрунтованих видатків.

Основним засобом здійснення державної політики у соціальній сфері є створення та реалізація соціальних програм. Під програмою як правило розуміють упорядковану послідовність дій, спрямовану на досягнення заздалегідь визначеної цілі. Поняття «соціальна програма» включає такі критерії [97]: спрямованість на вирішення певної соціальної проблеми; наявність певного контингенту охоплення (впливу); забезпеченість фінансовими та організаційними ресурсами.

Соціальна політика, метою якої є підвищення рівня соціальної безпеки і добробуту населення, має виходити з реального стану економіки країни, не абсолютизуючи при цьому політику збільшення доходів саму по собі. Навіть за умов значного послаблення соціальної безпеки населення, погіршення його добробуту, соціальної захищеності, істотного зниження рівня життя більшості, що характерне для України, соціальна допомога, підтримка з боку держави не може мати загального, тотального характеру, а повинна бути адресною, мати диференційований характер з урахуванням ступеня захищеності людини, її віку, соціального статусу, працездатності та інших чинників, стосуватися насамперед найуразливіших верств населення [7].

Під час формування країнами-лідерами власних національних стратегій розвитку найчастіше використовуються два основні теоретико-методологічні підходи [76]. Згідно з першим підходом в основу створення стратегій соціального розвитку територій закладається схема побудови «зверху–вниз». Другий підхід побудований за принципом заперечення першого, і створення стратегій соціального розвитку територій у такому разі ґрунтується на схемі «знизу–вверх», за якої локальні стратегії розвитку на рівні районів та областей формують узагальнений напрям національного розвитку. За результатами аналізу переваг та недоліків зазначених підходів виявлено, що високоефективним способом формування стратегії соціального розвитку територій України є об'єднання таких схем побудови, що інтегрує стратегії розвитку сільських територій, невеликих міст і мегаполісів, а також національно-державні інтереси.

Таким чином, стратегія соціального розвитку територій – це комплексна система заходів, що передбачає встановлення місії, основних цілей, завдань, інструментів, пріоритетних напрямів розвитку територій на засадах сталості у контексті соціальної відповідальності усіх видів економічної діяльності.

Запровадження стратегії розвитку регіону відбувається в процесі розроблення та реалізації на її базі комплексу програмно-планових і нормативних документів, зокрема таких:

- план заходів щодо реалізації стратегії, під час яких мають реалізовуватися визначені нею завдання, відповідальні організації, терміни виконання, орієнтовний обсяг фінансування, джерела фінансування та очікувані результати. Розробник – обласна державна адміністрація. План має затверджувати обласна рада;

- щорічні програми соціально-економічного розвитку регіону, що розробляються на основі стратегії та плану заходів щодо реалізації стратегії. Розробник – обласна державна адміністрація. План має затверджувати обласна рада;

– цільові регіональні програми, спрямовані на вирішення специфічних проблем регіональної економіки, досягнення гарантованого соціального захисту населення, розв’язання проблемних ситуацій у сфері житлово-комунального господарства, зовнішньоекономічної діяльності та екологічної безпеки тощо [11]. Розробляються з метою конкретизації положень стратегії та плану заходів щодо реалізації стратегії у конкретній сфері. Фінансування регіональних цільових програм здійснюється в межах затверджених бюджетних призначень на відповідний рік, та із залученням небюджетних джерел фінансування;

– стратегії розвитку внутрішніх територій регіону, що визначають основні пріоритети та цілі розвитку територій в рамках реалізації загальних пріоритетів та завдань, передбачених стратегією та цільовими програмами. Розробник – місцеві органи виконавчої влади, затверджуються органами місцевого самоврядування відповідного рівня.

У новому стратегічному курсі потрібно не тільки точно визначити його цілі, а також методи і засоби їх досягнення. Свідомий вибір ідеалу соціально-економічного устрою з властивою йому структурою і динамізмом, внутрішня енергія якого стає могутньою рушійною силою прогресу, є найважливішою складовою стратегічної політики, що відповідає соціальним і духовним потребам людини і суспільства. Майбутнє економіки України пов’язане з відповідним досягненням збалансованості її внутрішнього попиту, що швидко змінюється, необхідною товарною масою і послугами за рахунок високоефективного господарювання, використання наявного ресурсного потенціалу, науково-технічного прогресу і ринкової відкритості на взаємовигідних засадах із країнами світового співтовариства.

В першу чергу потрібно було визначити який саме вид стратегії варто застосувати, адже в теорії стратегічного планування, крім різних шкіл, присутні щонайменше п’ять принципово різних розумінь. Найбільш поширеними є розуміння стратегії як довгострокового плану дій та розуміння стратегії як узгодженого напрямку дій. Стратегія як план на сьогодні є домінуючим сприйняттям, але сучасні спеціалісти і консультанти з стратегічного розвитку все частіше звертають увагу на стратегію як узгоджений напрямок. Це обумовлено тим, що зовнішні умови стають все більш динамічними і складання плану в довгостроковій перспективі не виправдовує себе через постійну необхідність вносити численні зміни. Натомість використання узгодженого довгострокового бачення дозволяє більш гнучко реагувати на зміни і дотримуватися чіткого курсу розвитку. Території як соціально-економічна система є надзвичайно складними і непередбачуваними, з величезною кількістю змінних чинників, крім того для більшості сфер життя характерна висока швидкість змін, особливо в Україні.

Серед багатьох стратегій можна визначити три принципових підходи: створення стратегії зусиллями зовнішніх консультантів, створення стратегії керівництвом територією та створення стратегії за результатами опитувань мешканців [44].

Стратегія соціального розвитку територій повинна бути спрямована на визначення завдань та інструментів для розв’язання соціальних проблем, підвищення рівня економічного потенціалу територій, продуктивності їх економіки, прибутковості бізнесу та доходів населення і, як наслідок, створення умов для загального підвищення соціальних стандартів, якості життя та розвитку бізнес-середовища. Однак така взаємозалежність потребує визначення та запровадження дієвого фіскального механізму та механізму перерозподілу, в іншому разі існує реальна загроза надмірної поляризації та зростання диспропорцій між економічно розвинутими регіонами та рештою території країни.

Метою стратегії розвитку людського капіталу, інвестування у формування освітнього, культурного, духовного потенціалів жителів регіону можуть бути наступні напрямки:

– об’єднання і відтворення освітнього, інтелектуального, культурного і духовного потенціалів розвитку регіону;

– забезпечення соціального захисту всіх верств населення;

– запобігання захворюванням і стимулювання здорового способу життя;

– формування сприятливого соціального середовища і соціально-психологічного клімату;

– поліпшення демографічних показників і характеристик населення області;

- формування активної регіональної ідеології;
- формування умов для духовно-етичного, цивільного і патріотичного становлення молоді і всебічного розвитку особи;
- формування ефективної системи самоврядування в регіоні;
- створення регіональної системи регулювання національних і міжконфесійних відносин, системи регулювання міграційних потоків.

Стратегії соціального розвитку територій охоплюють заходи, що взаємопов'язують загальнонаціональні пріоритети, положення генеральних схем планування відповідних територій, прогнози та програми розвитку окремих галузей господарства країни, міжрегіональні інтереси тощо з власними пріоритетами розвитку конкретної території.

На сьогодні державна регіональна політика в Україні як ніколи вимагає координації її цілей і заходів з пріоритетами галузевих політик. Зокрема, це стосується таких сфер (рис. 1.2).

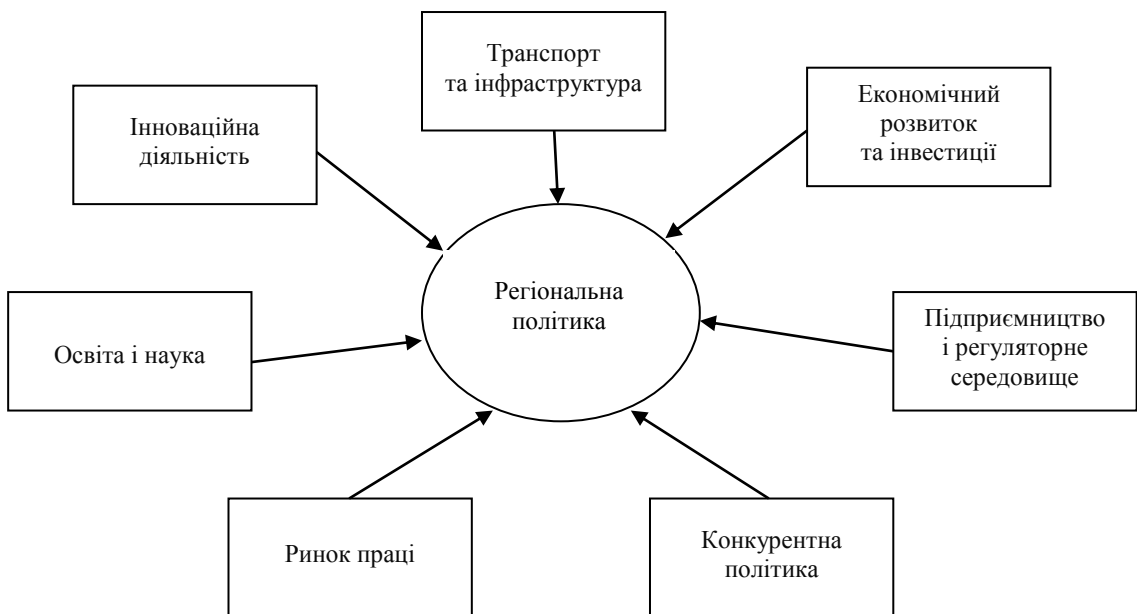


Рис. 1.2. Галузева основа регіональної політики

Підхід до стратегічного планування у більшості областей є здебільшого формальний, проте це свідчить про наявність європейського підходу до розвитку регіонів. Відповідні стратегії економічного та соціального розвитку розроблені у Львівській [102], Івано-Франківській [101], Чернігівській [103], Вінницькій [99] та Сумській [47] областях демонструють чіткий методичний підхід, визначений у документі «Методичні рекомендації щодо формування регіональних стратегій розвитку» [73].

Питання ефективності здійснення заходів у рамках реалізації стратегії соціального розвитку територій неможливо розглядати окремо від питання проведення реформи адміністративно-територіального устрою, фіскальної децентралізації, розвитку і стимулювання конкурентних засад економіки, посилення ролі місцевого самоврядування тощо [89].

Практика розробки стратегічних документів для мезосистем регіонів, що склалася сьогодні в країні дозволяє виділити такі основні складові процесу стратегічного планування:

- аналіз та оцінка поточного стану розвитку території;
- характеристика конкурентних переваг та обмежень перспективного розвитку;
- визначення стратегічних напрямків розвитку;
- пошук інструментарію досягнення бажаного результату.

Ставлення до розробки регіональної стратегії розвитку як до найважливішого заходу регіонального управління, який за самою своєю суттю має поєднувати перспективну та поточну діяльність, погоджувати дії між різними суб'єктами державного регулювання в інтересах зростання добробуту суспільства та підвищення показників регіонального розвитку, є безперечно домінуючим у сучасній державній регіональній політиці. На такому розумінні базується зміст тих заходів, що розробляються у межах стратегій розвитку країни, регіонів, окремих галузей, населених пунктів та інше. Регіональна стратегія розвитку є визначальним та направляючим для всіх суб'єктів документом, відтак формування та реалізація стратегії стає пріоритетним завданням у діяльності органів регіональної влади.

Стратегічне планування соціального розвитку територій має такі стадії:

- 1) розроблення концепції регіонального розвитку;
- 2) обґрунтування важливих пропозицій;
- 3) формування системи цільових програм.

Схематична модель стратегічного планування соціального розвитку регіону показано на рис. 1.3.



Рис. 1.3. Етапи стратегічного планування соціального розвитку регіону

В процесі соціального розвитку територій потрібно активно залучати територіальну громаду до вирішення власних проблем і, одночасно, визначати пріоритетні напрями соціально-економічного розвитку територій, а також можливі шляхи виходу з кризової ситуації щодо зайнятості жителів відповідного регіону [79].

Стратегія соціального розвитку територій повинна бути життєво важливим і вкрай необхідним управлінським інструментом. Це можливе лише тоді, коли її зміст і напрям узгоджується з інтересами адміністрації району, зі структурою влади. Якщо стратегія суперечить діям владних структур, то вона приречена на провал. Якщо стратегія містить постійні елементи новизни, які не завжди сприймаються владними структурами, то виникає суперечність, яка змушує шукати шляхи її вирішення. У зв'язку з цим реалізація стратегії вимагає постійної трансформації органів управління, методів управління, кваліфікації управлінців.

Циганенко О.В. вважає, що необхідно акцентувати увагу на тому, що стратегія соціального розвитку територій повинна визначатись кількома рівноцінними пріоритетними напрямками, цілями, завданнями. Серед них найважливішими мають бути розвиток видів економічної діяльності (стратегія спеціалізації); визначення стратегічних зон діяльності господарських центрів (стратегія територіального розвитку); з'ясування найголовніших аспектів досягнення нормалізації стану середовища життєдіяльності (екологічна стратегія) [117].

Загальна стратегія соціо-еколого-економічного розвитку територій повинна базуватися на соціальних, еколого-ресурсних та економічних складових розвитку, при відповідному інституційному забезпеченні (див. рис. 1.4).

Таким чином, соціальний розвиток територій вимагає скоординованих дій у всіх сферах життя суспільства, адекватної переорієнтації органів місцевого самоврядування на нові соціальні та еколого-економічні стратегії розвитку, регулююча роль яких у зазначених перетвореннях є основною. Саме вони забезпечують створення умов, які підвищують зацікавленість громадян і соціальних груп господарських суб'єктів у вирішенні завдань збалансованого розвитку територій.

Системна реалізація стратегій територіального розвитку неможлива без розкриття основних принципів та напрямів стратегічної діяльності. Взагалі, розробка стратегій соціального

розвитку територій є одним з найважливіших завдань які постають перед органами місцевої влади та потребують подальшого вивчення та обґрунтування.



Рис. 1.4. Складові загальної стратегії розвитку територій*

* розроблено за [117]

Отже, процес формування та реалізації державної політики регіонального розвитку повинен базуватися на таких засадах:

- запровадження системи постійного моніторингу факторів впливу на регіональний розвиток;
- формування державної регіональної політики;
- запровадження механізму сильної та гнучкої координації всіх суб'єктів державної регіональної політики в процесі її формування та реалізації;
- створення чіткої функціональної структури центральних та місцевих органів виконавчої влади для забезпечення державного регулювання регіонального розвитку на всіх територіальних рівнях, координації багаторівневого управління за участю органів місцевого самоврядування, бізнесу, недержавних організацій та населення [33].

Очікувані результати розробки стратегії соціального розвитку територій полягають в можливості застосування наукових положень і висновків дослідження у практичній діяльності, пошуку інструментів державно-управлінського впливу на формування соціального розвитку територій за умови забезпечення державою збереження здоров'я людини, покращення демографічної ситуації, забезпечення соціальних гарантій, досягнення нормативів якості життя, реформування системи управління, освіти, науки тощо.

Таким чином, важливою умовою сталого розвитку сучасного суспільства є створення та збереження якісного середовища життєдіяльності людини, що і має стати одним із основних розділів довгострокової стратегії розвитку України та її регіонів. В сучасних умовах

економічного становлення та прямування в ЄС ключові проблеми розвитку територій стають основою стратегічного планування, що дозволяє передбачити перспективи руху вирішення соціально-економічних питань, аналіз необхідних ресурсів та розробку плану дій, що йдуть на досягнення важливих результатів розвитку регіонів.

Для здійснення регіональної соціально-економічної політики необхідна комплексна оцінка реального економічного потенціалу регіону, виявлення джерел та масштабів розвитку, визначення та оцінка варіантів перспективного соціально-економічного розвитку регіону. А для підвищення ефективності регіональних соціальних програм необхідно забезпечити їх оптимальну кількість, пріоритетне фінансування, адресність та конкретність переліку їх заходів, впровадити дієвий механізм обміну інформацією між виконавцями регіональних цільових програм та здійснення координації цієї роботи.

1.2. Соціальний капітал як основа якості життя населення країни

Становлення ринкових відносин у постсоціалістичних країнах пов'язане з необхідністю втручання держави в соціально-економічний розвиток економіки з метою формування ефективного господарства, здатного продукувати інновації і підвищувати рівень і якість життя населення. Це потребує координації дій економічних суб'єктів із нагромадження капіталу, у тому числі, його сучасних форм, які є основою розвитку всієї сукупності відносин суспільного відтворення. Одним із таких джерел є формування та примноження соціального капіталу українського суспільства. Досвід розвинутих країн свідчить, що співтовариства, які приділяють належну увагу його формуванню, мають вищий рівень реалізації людського потенціалу та суспільних потреб. В економічній літературі все ширше визнається той факт, що людські стосунки, мережі, організації справляють величезний вплив на якість життя й перспективи людського розвитку.

Відповідно особливого значення набувають завдання наукового дослідження соціального капіталу, зокрема в аспекті висвітлення сутності цієї категорії, визначення його місця в системі економічних ресурсів, ідентифікації його серед інших форм капіталу (реального, людського, інтелектуального), виявлення взаємозв'язків між ними [52].

Важливим є також установлення причинно-наслідкового зв'язку між соціальним капіталом, економічним зростанням і людським розвитком. Розкриття змісту поняття «соціальний капітал» і механізмів його формування має велике значення для розробки й реалізації сучасної соціально-економічної політики як на рівні окремого підприємства, регіону, так і національної економіки загалом.

Із часу появи категорії «соціальний капітал» у науковому обігу її дослідження мають міждисциплінарний характер і здійснюються у міждисциплінарному вимірі політичної та соціологічної наук, культурології та економічної теорії. Спостерігаємо різнопланове використання цього терміна представниками різних дослідницьких напрямків, кожен із яких привносить у розуміння соціального капіталу щось своє, предметне. Досі відсутній єдиний концепт соціального капіталу, його цілісна теорія. Існує, натомість, парадигма соціального капіталу.

Аналіз поняття соціального капіталу як незалежного соціального феномена уможливився з появою таких концепцій, як теорія соціального обміну (М. Мосс, Д. Хоманс, Р. Емерсон), економічна теорія капіталу (К. Маркс), аналіз соціальних мереж (А. Р. Радкліф-Браун, Б. Ульман). У багатьох філософських і соціологічних роботах (А. де Токвіля, Г. Спенсера, Ф. Тенніса, Е. Дюркгейма, М. Вебера, П. Сорокіна) розглядалися ідеї суспільної солідарності, різні механізми соціально-психологічної взаємодії.

Предтечею теорії соціального капіталу можна вважати французького мислителя А. де Токвіля, який у відомій праці «Демократія в Америці» відзначив, що американська демократія та її система обмеженого управління спрацьовувала саме через те, що американці досить успішно формували асоціації – як для громадських, так і для політичних цілей. Відвідуючи США в 30-ті роки XVIII ст., він зазначив, що американці користуються «мистецтвом об'єд-

нання». Тобто, він відчув, що, на відміну від співгромадян у його рідній Франції, американці можуть об'єднуватися у різноманітні добровільні товариства – літературні клуби, релігійні товариства, групи боротьби з рабством, тощо. Це дозволяло об'єднати дії слабких людей і, на його думку, було дуже важливо для успіху американської демократії. За його висловлюванням, це була «школа демократії»; соціальний капітал у такій формі створив додаткові моральні норми, які уможливили демократію. Саме це розуміння сутності проблеми соціального капіталу служило певною базою для ґрунтовнішого її осмислення іншими вченими протягом декількох останніх десятиліть. Зауважимо, що власне термін «соціальний капітал» А. де Токвіль не використовував.

П. Сорокін знаходить взаємозв'язок між соціальним капіталом і «традицією»: у результаті розвитку суспільства формується традиція, яка несе в собі вираження в особливих формах взаємодії. Особливі форми взаємодії і є проявом соціального капіталу. Крім того, науковець стверджує, що особливі форми соціальної взаємодії відображають не лише інтереси, що історично склались, а й ті, які формуються та діють в момент життя індивіда. Розрив між традиційними та сучасними інтересами і має згладити соціальний капітал. П. Сорокін підкреслював, що кожне стабільне суспільство є результатом незліченних спроб і експериментів багатьох поколінь у пошуках найбільш прийнятних норм соціальної взаємодії, які відображають базові інстинкти мас [94, с. 31].

Одні дослідники проблематики стверджують, що першою соціальний капітал досліджено Л. Д. Хеніфен у роботі «Формування соціального капіталу» (1967) [145]. Розкриваючи зміст соціального капіталу, Л. Д. Хеніфен використано категорії «товариство» та «симпатія», які притаманні різним колективам та фактично визначають рівень соціальної взаємодії є якісним його показником [145, с. 5]. На думку вказаної дослідниці, взаємодія в рамках сім'ї або громади дає її членам змогу акумулювати соціальний капітал, який допомагає задовольняти їхні соціальні потреби і може використовуватися для поліпшення життя всієї громади.

Услід за Л. Хеніфен подальші дослідження соціального капіталу були продовжені у працях Дж. С. Хоманса, соціологом Дж. Джейкобс і економістом Г. Лоурі. Зокрема, Г. Лоурі розглядав соціальний капітал як соціальні відносини між людьми, які виникають природно, розвиваються чи допомагають розвитку певного визначеного набору навичок і характеристик, цінних на ринку. Г. Лоурі стверджував, що соціальний капітал – це актив, який може бути таким же важливим, як і фінансове благополуччя, а також для пояснення збереження нерівності в суспільстві [150]. Популярності концепт «соціальний капітал» набув після виходу у світ робіт П. Бурд'є, Дж. Коулмана, Ф. Фукуями, Р. Патнама. Наведемо та прокоментуємо найбільш розповсюдженні трактування дефініції «соціальний капітал» (табл. 1.2).

Таблиця 1.2

Сутнісна характеристика поняття «соціальний капітал»

Автор	Характеристика
У. Бейкер [129]	Ресурс, який отримують актори зі специфічних соціальних структур, а потім використовують його, виходячи зі своїх інтересів; це дає можливість привнести зміни у відносини між акторами
М. Шифф [137]	Набір елементів соціальної структури, що впливають на відносини між людьми і є базовими аргументами для продукування і реалізації функцій
А. Портес [155]	Здатність індивідів використовувати обмежені ресурси за рахунок свого членства у певній соціальній мережі або ж більш широкій соціальній структурі
Х.Д. Флап [141]	Функція розміру мережі, сили відносин між актором, обсяг капіталу якого визначається так званім фокальним, тобто центральним актором й іншими членами мережі та ресурсів, якими володіють члени мережі
Н. Лін [149]	Інвестиція індивідів в соціальні відносини, за допомогою яких вони одержують доступ до ресурсів, що дають їм змогу підвищувати очікувані доходи від взаємодій
Дж. Тернер [160]	Це сили, що збільшують потенціал економічного розвитку суспільства шляхом створення і підтримки соціальних зв'язків
Е. Гугнін та В. Чепак [27]	Одна з форм капіталу, що, будучи багатофункціональним, сприяє задоволенню інтересів індивіда і водночас обслуговує суспільні та групові інтереси

Продовження таблиці 1.2

Автор	Характеристика
М. Лесечко, О. Сидорчук [60]	Складний феномен, який сприяє побудові громадянського суспільства, одну з найважливіших характеристик сучасного етапу цивілізації, на якому роль громадянського суспільства стає рівнозначною ролі публічно-управлінських структур
Н. Левчук [59]	Інтегральна якісна характеристика життєдіяльності суспільства, що відображає потенціал соціальної взаємодії та згуртованості
П. Бурдье [132]	Є продуктом суспільного виробництва, матеріальних і тим самим класових практик, засобом досягнення групової солідарності
Ф. Фукуяма [115]	Сукупність норм або цінностей, що уможливають колективні дії у групах людей і сприяють їх об'єднанню, певний потенціал суспільства або його частини, що виникає в результаті довіри між його членами
Р. Патнам [75]	Втілений у нормах і мережах громадянської участі, є, ймовірно, попередньою умовою економічного процвітання, як і ефективне самоврядування
Р. Барт [134]	Є ресурсом, відтвореним соціальною мережею
Т. Файст [140]	Є здатністю індивідів використовувати обмежені ресурси, серед яких інформація, гроші, зв'язки, тому що ці індивіди є членами соціальної мережі та організації
М. Палдам [149]	Соціальний об'єднувальний інструмент, що дозволяє мобілізувати додаткові ресурси відносин на основі взаємної довіри людей
Н.Є. Тихонова [110]	Як включеність у систему відносин (родинних, дружніх, земляцьких тощо), яка забезпечує доступ до ресурсів інших акторів (або більш ефективне використання власних ресурсів з їх допомогою), що сприяє нарощуванню сукупного капіталу і, як наслідок цього, – поглибленню нерівності в суспільстві
Д. Коулман [136]	Є суспільним благом, але створюється вільним і раціональним індивідом для отримання власних вигід
Г. Лоурі [150]	Сукупність ресурсів, заснованих на сімейних відносинах, у рамках соціальних організацій, що сприяють когнітивному або соціальному розвитку дитини
Всесвітній банк [160]	Це інститути, відносини і норми, що формують, якісно і кількісно, соціальну взаємодію в суспільстві
А. Багнюк [4]	Капітал соціального спілкування, капітал людських взаємин через обмін квантами істини, добра, краси, справедливості, закону, віри, правди
Л.А. Найдьонова [71]	Колективний ресурс, який складається із громадської участі, мережі зв'язків, норм взаємності, а також різноманітних організацій, які встановлюють довіру між громадянами та сприяють забезпеченню
О. Грішнова та Н. Полив'яна [26]	Нематеріальний актив, що створюється через систему соціальних взаємовідносин на внутрішньо- і міжорганізаційному та організаційно-інституціональному рівнях
В.О. Болотова [56]	Властивість соціальної взаємодії, що починає закладатися ще в сім'ї і характеризується якістю соціальних зв'язків, які будує суб'єкт
А. Колот [15]	Складник інтелектуального капіталу суб'єкта ринкових відносин, що забезпечує синергійний ефект від функціонування соціальних комунікацій та людського капіталу
С. Бандур [43]	Здатність соціуму генерувати нову вартість, ефективно використовуючи систему соціальних комунікацій (нормативні установки і правила, способи і методи кооперації, механізми розв'язання конфліктів, рівень довіри між суб'єктами господарювання тощо)

Поняття «соціальний капітал» визначається з різних методологічних підходів. Чимало дослідників надавали велике значення наявності тісної взаємодії між факторами як необхідній передумові формування соціального капіталу. У той же час Р. Берт [134] висуває на перший план протилежну умову – саме відносна свобода, відсутність тісних зв'язків, що скріплюють структурні елементи, сприяє індивідуальній мобільності. Це дослідник пояснює тим, що жорсткі схеми взаємодій мають властивість відкидати зайву інформацію, тоді як більш слабкі зв'язки не заважають створенню нових взаємодій і ресурсів.

В Україні впровадження категорії «соціальний капітал» у науковий обіг тільки започатковується. Вперше питання про евристичну цінність цієї категорії розглянула професор А. Колодій, яка на науковій конференції «Громадянське суспільство і соціальні перетворення

в Україні» виступила з доповіддю «Соціальний капітал: зміст та евристична цінність концепції» [43]. Серед вітчизняних вчених теоретичні аспекти соціального капіталу досліджують В. Гесць, М. Горожанкіна, О. Грішнова, Т. Заяць, А. Колот, Е. Лібанова. Специфіку соціального капіталу вивчають М. Лесечко, О. Сидорчук, В. Степаненко та ін. К. Козлов аналізує соціальний капітал в контексті політичної модернізації вітчизняних органів влади [42].

В. Степаненко проаналізував концепцію соціального капіталу в умовах посткомуністичного суспільства і показав його зв'язок з формуванням громадянського суспільства в Україні [95]. Взаємозв'язок довіри та соціального капіталу досліджували Г. Андрущенко [3], Т. Неделчева. Проблемам та перспективам розвитку соціального капіталу в Україні приділяють увагу у своїх наукових пошуках С. Сивуха [85], О. Шуба [154]. Л. Четверікова аналізує процес інституалізації соціального капіталу як важливого чинника й індикатора становлення громадянського суспільства в Україні [119]. Ю. Савко звертає увагу, що соціальний капітал є передумовою протестної політики у разі незадоволення діями політиків і функціонування політичних інститутів [82, с. 157].

Т. Таран доводить, що актуальність дослідження політологічних аспектів феномена соціального капіталу істотно зростає в умовах посилення глобалізаційних процесів, які детермінують нове осмислення сутності політичної влади, її функцій та інструментів, а головне – способи її легітимізації [106].

М. Лесечко та О. Сидорчук аналізують соціальний капітал із позицій державного управління та відносин держави з носіями соціального капіталу [60, 61]. Дія соціального капіталу базується, на думку М. Лесечко й О. Сидорчук, на принципах соціальної єдності, тобто згуртованості, цілісності і неподільності суспільства. За допомогою соціального капіталу забезпечується соціальна справедливість, тобто рівні можливості для реалізації прав і свобод громадян, задоволення соціально-економічних потреб; консолідація суспільства – зміцнення, згуртування членів суспільства. Поняття соціального капіталу включає довіру до оточуючих та різних соціальних інститутів, горизонтальні відносини індивідів, соціальні норми та цінності, цільові установки [60, с. 60]. О. Сидорчук виділяє чотири рівні формування соціального капіталу (мікро-, мезо- макро- та наднаціональний рівні), розрізняє три основні форми соціального капіталу (зв'язки-тенета, зв'язки-мости, зв'язки-ланки), а основними джерелами соціального капіталу розглядає сім'ю, освітні заклади, територіальні громади, організації, громадянське суспільство, державний сектор, етнічні групи, міждержавні об'єднання [61, с. 8].

А. Багнюк зауважує, що соціальний капітал, як і будь-яка інша форма капіталу, передбачає процес обміну, що відбувається певними порціями (дозами), де порція отриманого має перевищувати порцію вкладеного. Саме тут з'являється логічна необхідність у застосуванні такого поняття, як «суспільна квантифікація». Соціальний капітал – це «капітал соціального спілкування, капітал людських взаємин через обмін квантами істини, добра, краси, справедливості, закону, віри, правди» [4, с. 44]. А. Багнюк визначає соціальний капітал як «капітал соціального спілкування, капітал людських взаємин через обмін квантами істини, добра, краси, справедливості, закону, віри, правди» [4, с. 44].

Найдюнова Л.А. вважає, що соціальний капітал – це колективний ресурс, який складається із громадської участі, мережі зв'язків, норм взаємності, а також різноманітних організацій, які встановлюють довіру між громадянами та сприяють забезпеченню [71]. О. Грішнова та Н. Полив'яна визначають соціальний капітал як нематеріальний актив, що створюється через систему соціальних взаємовідносин на внутрішньоорганізаційному, міжорганізаційному та організаційно-інституціональному рівнях [26]. Болотова В.О. під соціальним капіталом розуміє властивість соціальної взаємодії, що починає закладатися ще в сім'ї і характеризується якістю соціальних зв'язків, які будує суб'єкт [15]. Узагальнюючи наукові підходи до визначення сутності соціального капіталу, Дороніна М.С. робить висновок, що «він існує тільки у взаєминах індивідів» [35].

Економічну сутність соціального капіталу досить повно проаналізував професор В. Сікора, зазначивши, що «соціальний капітал стає головним напрямом економічного мис-

лення у сфері економічного розвитку і фактично утверджується як нова парадигма. Соціальний капітал виробляє те, без чого не може існувати ринкова економіка, – довіру між людьми. Зараз на Заході фактичний бум літератури, видаються сотні праць, статей, де обґрунтовується, що в разі відсутності певного рівня довіри між людьми в країні вся влада, все господарювання, вся лібералізація – це лише втрата часу» [10]. Як зазначає А. Бова, при цьому в Україні позначається тенденція до функціонування соціального капіталу, особливістю якої є зниження довіри до органів державної влади та падіння громадської активності на фоні збільшення довіри до сім'ї, родичів, колег, церкви і, відповідно, активізація діяльності саме в родинній та церковній сферах [10].

Соціальний капітал, на думку Н. Левчук, є інтегральною якісною характеристикою життєдіяльності суспільства, що відображає потенціал соціальної взаємодії та згуртованості. Більшість дослідників визнають, що соціальний капітал, втілений у вигляді норм та традицій соціальної солідарності і розгалуженої мережі громадянської співучасті, є важливою передумовою успішного суспільного розвитку [59, с. 47]. На думку дослідниці, основними складовими соціального капіталу є: взаємна довіра, соціальні мережі та спільні норми і цінності. Спільні цінності та норми взаємодії забезпечують різні форми обміну соціальною підтримкою, а залучення індивідів до соціально схвалюваних мереж має позитивний ефект, пов'язаний з доступом до ресурсів груп, у які включені індивіди. Сила соціальної єдності справляє відчутний вплив на стан здоров'я населення, оскільки суспільство, яке покладається на довіру та соціальну згуртованість, є ефективнішим і менш схильним до конфліктів та соціальних патологій, аніж суспільство у стані дезінтеграції та сповнене недовіри.

П. Бурдьє підкреслює, що соціальний капітал - це більше, ніж просто мережа групових зв'язків. Його природа припускає трансформацію стійких відносин, таких як сусідство, відносини в колективі колег і навіть родинні зв'язки, у відносини, що є «необхідними і вибраними, які припускають тривалі суб'єктивно-емоційні зобов'язання (почуття подяки, поваги, дружби тощо)» [132, с. 103]. Оскільки соціальний капітал розподіляється між первинними соціальними групами і класами нерівномірно, то він виступає важливим чинником відтворення соціально-класової структури суспільства.

За П. Бурдьє, соціальний капітал є продуктом суспільного виробництва, матеріальних і тим самим класових практик, засобом досягнення групової солідарності. У такому розумінні соціальний капітал виступає не тільки і не стільки причиною економічних вигод, скільки проявом соціально-економічних умов і обставин; він є груповим ресурсом і не може бути вимірний на індивідуальному рівні. Зв'язки між економічним розвитком суспільства та розміром сукупного соціального капіталу опосередковані політичним ладом, релігійними традиціями, домінуючими цінностями. Послідовники ж П. Бурдьє нині використовують в основному якісні, етнографічні та історичні методи оцінки соціального капіталу спільнот.

Ще одним представником теорій соціального капіталу є американський філософ, політичний економіст і публіцист японського походження Ф. Фукуяма. Ф. Фукуяма наголошує на взаємозв'язку довіри із соціальним капіталом. Дослідник розглядає довіру як мегатенденцію сучасного світу та складову соціального капіталу, яка невлучима, але суттєво та ефективно впливає на успішний та гармонійний розвиток всього суспільства. Цю форму капіталу Ф. Фукуяма визначає як сукупність норм або цінностей, що уможливають колективні дії у групах людей і сприяють їх об'єднанню [41, с. 286], як «певний потенціал суспільства або його частини, що виникає в результаті довіри між його членами» [115, с. 52]. Він наголошує на важливості та дієвості довіри в постіндустріальну добу, коли відбувається прискорений науково-технічний прогрес, інформаційна перенасиченість, глобалізаційні тенденції, ускладнення суспільного життя, пов'язуючи проблему довіри з процесами формування демократичних інституцій та становленням громадянського суспільства. На думку Ф. Фукуяма, «соціальний капітал відрізняється від інших форм людського капіталу тим, що він зазвичай створюється і передається через такі культурні механізми, як релігія, традиція або історична звичка» [115, с. 26].

На думку Р. Патнама, поняття соціального капіталу характеризує єдність культури та структури, що складається в межах громад. Воно включає в себе норми взаємності (такі, як довіра, толерантність) і мережі громадянської активності (участь людей у різних спілках та об'єднаннях) [155]. Доповнюючи одна одну, ці дві складові соціального капіталу сприяють об'єднанню та кооперації людей, внаслідок чого люди схильні добровільно підкорятися правовим нормам і утворюють сприятливе соціальне середовище для функціонування демократичних інститутів. Членство в добровільних організаціях, а особливо в багатьох одразу, є важливим для розвитку демократії.

Р. Патнам розглядає соціальний капітал і громадянське суспільство як основні передумови суспільного добробуту, адже «коли довіра і соціальні мережі добре розвинені, індивіди, фірми, райони і навіть нації процвітають» [155]. Соціальний капітал виступає у нього як чинник ефективного економічного зростання та соціально-економічного розвитку. «Соціальний капітал, – пише Р. Патнам, – втілений у нормах і мережах громадянської участі, є, ймовірно, попередньою умовою економічного процвітання, як і ефективне самоврядування [75, с. 80].

Дискусійного характеру набуває питання першості використання терміна «соціальний капітал». У науковій літературі є посилання на започаткування ідеї соціального капіталу в працях А. Токвієля [162], Е. Дурхима [138] і М. Вебера [16]. Так, А. Токвієль у 1835 р. писав: «Американці протистоять індивідуалізму за допомогою принципового інтересу, що розуміється правильно», який полягає в тому, що «вони самовдоволено показують, як основна турбота про самих себе постійно підштовхує їх до допомоги один одному і змушує їх добровільно жертвувати частину свого часу і власності в ім'я благополуччя Штатів. Е. Дурхим у 1893 р. зосередився на суспільстві як системі соціальних структур («органів»), що здійснюють суспільні функції. М. Вебер розглядав індивідууми і моделі, правила поведінки, дії, що ґрунтувались на розумових процесах від виникнення стимулу до реакції на нього.

Подальшому розвитку теорії капіталу актуальності дослідження поняття «соціальний капітал» сприяла дискусія, яка мала місце в американській науковій пресі після того, як була виявлена тенденція до скорочення «соціального капіталу» в Америці протягом останньої чверті століття.

Одне з перших згадувань терміна «соціальний капітал» у сучасному значенні було пов'язане з освітою і місцевою спільнотою, і його було вжито Л. Ханіфаном у 1916 р. для визначення «субстанцій, важливих у повсякденному житті людей» [145]. Такими «субстанціями» було названо солідарність і соціальні зв'язки між тими, хто утворює соціальну групу. На думку Л. Ханіфана, взаємодія в рамках сім'ї чи громади дозволяє її членам акумулювати соціальний капітал, який допомагає задовольняти їх спеціальні потреби та може використовуватися для поліпшення життя всієї громади [145]. З тих пір соціальний капітал вивчався Дж. Джакобсом у контексті аналізу мереж (сусідських відносин) у містах (соціальні мережі визначалися як джерело економічних ресурсів); Г. Лоурі у процесі дослідження ринку праці [150]; Д. Коулманом, який підкреслював взаємне доповнення людського і соціального капіталу; Р. Патнемом [155] і Ф. Фукуямою [115], які запровадили концепцію на рівні держави і регіону; П. Адлером [127], І. Мачеринскене [66], Дороніною М. [35], які розвивали теорію соціального капіталу на рівні організації.

Дослідження таких учених, як Ф. Фукуяма, А. Портес, П. Бурдье, Д. Коулман показали, що на економічні процеси значно впливають процеси, що відбуваються в соціальній сфері. Існує низка економічних операцій, які можливі тільки, якщо люди довіряють один одному, співробітничать і вирішують конфлікти, що неминуче виникають. Співробітництво партнерів впливає на інвестиції, що окупаються тільки за умови дотримання своїх зобов'язань, тобто якщо є довіра партнерів один до одного. Це важливо не тільки у фінансових відносинах, а й у міжнародній торгівлі, політичній сфері. Історики-економісти довели, що навіть автократи, які не нехтують будь-якими зобов'язаннями, виявляють жвавий інтерес до переконання населення в солідності кредиту довіри до них [34]. Як підкреслює політолог М. Леві, довіра є ключовим пунктом для сучасної держави. Сьогоднішні політики й чиновники більшою мірою стурбовані тим, як підтримати зацікавленість своїх громадян у співробітництві [63].

Аналізуючи спроби багатьох авторів визначитися з поняттям «соціальний капітал», можна сказати, що сучасний розвиток концепції соціального капіталу належить трьом авторам – П. Бурдьє, Д. Коулману і Р. Патнему. Існує думка, що в науковий обіг поняття «соціальний капітал» було введено П. Бурдьє у статті «Форми капіталу» (1983 р.) для позначення соціальних зв'язків, які можуть виступати ресурсом отримання вигід [132]. За П. Бурдьє, соціальний капітал є продуктом суспільного виробництва, матеріальних, отже, і класових практик, засобом досягнення групової солідарності; це сукупність потенційних та наявних ресурсів, що пов'язані з наявністю міцних мереж, інституційних відносин взаємного знайомства чи визнання, або, інакше кажучи, це ресурси, які залежать від належності до групи.

Підтвердження зв'язку підґрунтя соціального капіталу з певними ресурсами можна знайти в роботах багатьох авторів. Так, Р. Барт вважає, що соціальний капітал є ресурсом, відтвореним соціальною мережею [134]. Американський соціолог А. Портес визначає соціальний капітал як «здатність керувати дуже обмеженими коштами шляхом бездоганної участі в соціальних культурах» [153].

Т. Файст вважає, що соціальний капітал є здатністю індивідів використовувати обмежені ресурси, серед яких інформація, гроші, зв'язки, тому що ці індивіди є членами соціальної мережі та організації [140]. Під соціальним капіталом слід розуміти нематеріальний ресурс, що з'являється у відносинах людей, об'єднаних у соціальні мережі (групи), заснований на довірі та наслідуванні певних норм і цінностей, що характеризують якість цих відносин.

М. Палдам визначає соціальний капітал як соціальний об'єднувальний інструмент, що дозволяє мобілізувати додаткові ресурси відносин на основі взаємної довіри людей [151]. А. Портес стверджує, що «соціальний капітал – це здатність індивідів використовувати обмежені ресурси за рахунок свого членства у певній соціальній мережі або ж більш широкій соціальній структурі. Здатність нагромаджувати соціальний капітал не є індивідуальною характеристикою особистості, – це особливість тієї мережі відносин, що вибудовує індивід, тобто соціальний капітал – це результат участі людини в соціальній структурі» [153].

Окремі дослідники використовують поняття «соціальний капітал» виключно як засіб для вимірювання соціальної нерівності. Ресурсна база формування соціального капіталу неодмінно становить основу нерівності членів суспільства. Це підтверджується думкою доктора соціологічних наук Тихонової Н.Є., яка, розглядаючи у своїх роботах соціальний капітал, характеризує його «як включеність у систему відносин (родинних, дружніх, земляцьких і т. д.), яка забезпечує доступ до ресурсів інших акторів (або більш ефективне використання власних ресурсів з їх допомогою), що сприяє нарощуванню сукупного капіталу і, як наслідок цього, – поглибленню нерівності в суспільстві» [110, с. 24].

Д. Коулман, сформувавши свої погляди на роль соціального капіталу у створенні людського капіталу [51], доводить, що соціальний капітал є суспільним благом, але створюється вільним і раціональним індивідом для отримання власних вигід. При цьому він дотримується думки, що введення в науковий обіг поняття «соціальний капітал» – це заслуга Г. Лоурі, який під соціальним капіталом розуміє сукупність ресурсів, заснованих на сімейних відносинах, у рамках соціальних організацій, що сприяють когнітивному або соціальному розвитку дитини [79]. Д. Коулман характеризує соціальний капітал як «різні сутності, які схожі в двох аспектах: вони всі складаються з декількох елементів соціальної структури і їх сприяння певним діям акторів – як індивідуальним, так і корпоративним, які здійснюються в межах структури» [150, с. 302].

Соціальний капітал нерідко порівнюють із довірою, яка виникає в соціальних мережах. Серйозну увагу такому трактуванню було приділено в роботах політолога Гарвардського університету Р. Патнема. Він схиляється до думки, що вперше до питання вивчення соціального капіталу звернувся Дж. Джейкобс, зазначивши, що мережі є незмінним міським капіталом [155, с. 89]. Р. Патнем визначає соціальний капітал як особливості соціального життя – норми взаємності, довіру і соціальні мережі, які дозволяють учасникам більш ефективно діяти спільно для досягнення цілей. Він базується на соціальних мережах, а також нормах, що засновані на довірі [155].

Відповідно до визначення Всесвітнього банку, соціальний капітал – це інститути, відносини і норми, що формують, якісно і кількісно, соціальну взаємодію в суспільстві [157]. Останнім часом зростає кількість наукових праць, які доказують, що соціальна єдність стає визначальним чинником економічного розвитку суспільства, а соціальний капітал як система горизонтальних зв'язків між людьми, соціальних мереж та відповідних норм, впливає на продуктивність і добробут різних співтовариств. Більш широке розуміння соціального капіталу включає в розгляд не тільки горизонтальні, але й вертикальні зв'язки між людьми і пояснює як позитивні, так і негативні аспекти його використання. Такий підхід враховує те, що «горизонтальні зв'язки забезпечують співтовариствам ідентичність і спільність цілей, але водночас підкреслює, що за відсутності зв'язків, які з'єднують різні соціальні групи (релігійні, етнічні, соціально-економічні), внутрішньогрупові зв'язки можуть стати основою для переслідування вузьких інтересів і можуть перешкоджати доступу до інформації і матеріальних ресурсів, що інакше могли б надати значущу підтримку співтовариству (наприклад, відомості про вакансії, доступ до кредитів і т.д.)» [70].

Досліджуючи походження і трактування поняття «соціальний капітал», неможливо не сфокусувати увагу на аспекті існування відносин. Так, доктор економічних наук Радаєв В.В., описуючи це багатогранне поняття, визначає його як сукупність відносин, що породжують дії [80, с. 26]. С. Бюссе зазначає, що «соціальний капітал, на відміну від інших його форм, не є виключно характеристикою індивіда, але радше описує відносини між людьми, в які включений даний індивід» [130]. У науковій літературі також є визначення його як сукупності «зв'язків членів організації з потенційними клієнтами» [130].

В умовах глобалізації та інформатизації економіки трансформується і визначення соціального капіталу. Під ним розуміють суму вигід, які отримують суб'єкти від взаємних певних інформаційних дій (як сукупності міжособистісних відносин, що знижують трансакційні витрати) з метою взаємовигідного співробітництва, що реалізується шляхом інформаційного обміну. Він є синергетичним ефектом, отриманим у результаті взаємодії людей як елементів сукупної робочої сили в процесі виробництва (іміджу, корпоративної культури, престижу на рівні організації (фірми)) і як особистостей поза процесом виробництва (традиції, культура – на рівні нації, держави), і, на відміну від людського капіталу, в його тлумаченні немає єдності думок [151].

Як і всі інші форми капіталу, соціальний капітал є довгостроковою цінністю, яка стає важливим фактором розвитку, підвищує вартість організації, для збереження та відновлення якої необхідні відповідні інвестиції. Соціальний капітал, як і інші форми капіталу, становить певний вид ресурсу, доступний індивідам. Саме соціальному капіталу притаманні ознаки суспільного ресурсу та суспільних відносин, адже його підґрунтя формує мережа соціальних зв'язків, яка використовується для інформаційної комунікації, економії ресурсів, формування довіри між індивідуумами та економічними агентами, мобілізації ресурсів для реалізації суспільних проектів, навчання. Тому соціальний капітал має специфічні властивості, які притаманні тільки цій формі капіталу. Він відрізняється навіть від інших нематеріальних форм капіталу. На відміну від людського капіталу, він втілюється не в окремих об'єктах чи суб'єктах, а в соціальних відносинах суб'єктів.

Соціальний капітал пропонується розглядати як економічну категорію для позначення системи відносин між економічними суб'єктами з приводу створення умов для координації і кооперації, налагодження господарських відносин, мобілізації додаткових ресурсів, залучених до системи соціально-орієнтованої економіки, сформованих і розвинутих у результаті інвестування, що є власністю соціальної мережі, використовуються в економічній діяльності, сприяють зростанню доходів, якості життя, морального задоволення своїх власників, а також створенню суспільного блага. Такий підхід до інтерпретації соціального капіталу дозволяє виключити суб'єктивність у його тлумаченні, тому що він базується на важливих методологічних принципах формування наукового поняття досліджуваного об'єкта; включає множину різноманітних елементів соціального капіталу, дія яких спрямована на одержання корисного результату; диференціює соціальний капітал та визначає джерела його формування.

Незважаючи на всю актуальність теорії соціального капіталу, загальновизнаного підходу до визначення сутності соціального капіталу в сучасній науці поки що не існує. Український дослідник О. Демків виділяє дві теорії – індивідуального та колективного соціального капіталу [32]. Теорія колективного соціального капіталу (Дж. Коулман, Р. Патнам та ін.) розглядає соціальний капітал як надбання спільноти, позаяк витворюється цією спільнотою та приносить їй прибутки. Згідно з Р. Патнамом, соціальний капітал складається з активних взаємозв'язків між людьми, у яких довіра та спільні цінності пов'язують членів мереж та спільнот і уможливають та спрощують спільну дію [155].

Теорія індивідуального соціального капіталу (Р. Барт, П. Бурд'є, Н. Лін та ін.) соціальний капітал сприймає як мікрорівневий феномен, який витворюється та приносить прибутки індивідуальним акторам. У. Бейкер пропонує таку дефініцію індивідуального соціального капіталу: «це ресурси, які актори отримують зі специфічних соціальних структур та використовують, виходячи зі своїх інтересів». Такими структурами, за Бейкером, є соціальні мережі [129, с. 619]. Р. Барт визначає індивідуальний соціальний капітал як «приятельські контакти між колегами по службі та більш широкі контакти, через які ви маєте змогу використовувати свій фінансовий і людський капітал» [134, с. 9].

Китайський учений-соціолог Н. Лін, який у своїх наукових роботах [148; 149] ґрунтовно досліджував соціальні взаємодії, ототожнює соціальний капітал із ресурсами соціальної мережі та соціальними відносинами, які забезпечують доступ до таких ресурсів. Учений вважає за доцільне розмежовувати мережевий і ресурсний аспекти соціального капіталу. Він доводить, що необхідною умовою здобуття ресурсів є мережі та зв'язки, без яких їх досить складно отримати [149, с. 19, 29]. Н. Лін сумує цінні ресурси (багатство, влада, авторитет) приналежні акторам, із якими фокальний (центральный) актор має прями чи опосередковані зв'язки [148]. Дослідник запропонував модель мережевого капіталу [149]:

1) виділив дві групи джерел капіталу: «колективні блага», або загальний соціальний контекст (довіра та колективні норми взаємодії); структурні особливості мереж (щільність, топологія тощо) і відмінності у позиціях учасників (освіта, посада, місце проживання тощо);

2) розмежував два види наслідків соціального капіталу: перший підтримує виконання інструментальних дій, спрямованих на отримання нових ресурсів (влади, багатства та статусу); другий пов'язаний із експресивними діями, спрямованими на збереження індивідуальних ресурсів і підтримання спільності. Експресивний соціальний капітал у формі практичної та психологічної підтримки слугує збереженню фізичного і душевного здоров'я, відчуття задоволеності життям;

3) розрізнив два прояви соціального капіталу: доступ до ресурсів і мобілізацію (використання) ресурсів. Доступність ресурсів визначається місцем індивіда у мережі відносин; використання залежить також від наявності корисних ресурсів у тих, із ким взаємодіє індивід, від їх готовності поділитися цими ресурсами, а також від готовності індивіда звернутися за допомогою. Це розрізнення дозволяє зрозуміти, чому при однакових стартових умовах, тобто при рівному соціальному доступі до ресурсів, одні люди активно експлуатують можливості своїх мереж, а інші покладаються тільки на себе;

4) вказав на механізми формування та підтримання нерівності в розподілі соціального капіталу. Перший механізм (механізм формування) має структурний характер: групи й індивіди займають різні позиції в соціально-економічних ієрархіях і володіють завідомо нерівним доступом до ресурсів (грошей, впливу, освіти, навиків, інформації, вільного часу). У керівників ці можливості завжди більше, ніж у підлеглих. Н. Лін вважає статус найпереконливішим результатом соціального капіталу. Другий механізм (механізм підтримки нерівності) заснований на універсальній тенденції встановлювати зв'язки з людьми, схожими на даного індивіда за основними характеристиками (стать, освіта, соціально-економічний статус, цінності та соціальні установки).

М. Герман звертає увагу на три методологічні підходи в рамках теорій соціального капіталу: мережевий підхід (П. Бурд'є, Д. Коулман), який розглядає різноманітні соціальні

мережі та відповідні ресурси соціальних агентів; ціннісний підхід (Ф. Фукуяма), який концентрує увагу на ціннісних орієнтаціях та культурних традиціях як передумовах формування ефективної політичної системи; інституційний підхід (Р. Патнам), який розглядає феномен соціального капіталу з точки зору ефективності функціонування інститутів громадянського суспільства [19, с. 106].

Дослідник В. Тітов виділив три рівні формування соціального капіталу [109, с. 92]:

- перший рівень утворює соціальне оточення індивіда, відносини в якому будуються на міжособистісній основі. Велику роль у побудові таких взаємодій відіграють «емоційні прихильності, досвід попереднього взаємодії, спільне проведення дозвілля, взаємодопомога у роботі, взаємний обмін ресурсами, послугами, надання фінансових коштів у борг»;

- на другому рівні вимірюється включення індивіда в різні громадські та професійні організації. Взаємодія в такому випадку зазвичай носить анонімний, безособовий характер. Основа таких відносин – формальні договори, правила та стандарти. Організації, в які входить індивід, очікують від нього виконання певних функцій, а сам індивід вправі очікувати можливості задоволення в організації своїх особистісних потреб;

- на третьому рівні соціальний капітал реалізується індивідом у різних формах громадянської активності: участь у політичних партіях, рухах, акціях.

Отже, перший рівень соціального капіталу – мікрорівень, який «утворюють локальні співтовариства, різні громадські та підприємницькі організації» [109, с. 92], тоді як інституційний та громадський соціальний капітал слід віднести до макрорівня.

Схожу класифікацію запропонував Дж. Тернер, визначення якого найчастіше використовується з точки зору формування соціального капіталу: «соціальний капітал – це сили, що збільшують потенціал економічного розвитку суспільства шляхом створення і підтримки соціальних зв'язків». Ці сили діють на трьох рівнях (мікро-, макро- і мезорівень). Тому соціальний капітал формується як: а) об'єднання людей для вирішення питань, пов'язаних із регулюванням основних потреб (макрорівень); б) елементи людського капіталу, які генерують соціальні відмінності (мезорівень); в) особисті відносини в соціальних групах (мікрорівень).

Теорія «соціального капіталу» посіла провідне місце в сукупності наукових парадигм, які визначають відносини людини у сфері виробництва. Ідея визначення соціального капіталу була підтримана як ідея вирішення соціальних проблем, економічної відсталості та неефективного уряду [71]. Узагальнення наявних концепцій соціального капіталу наведено в таблиці 1.3.

Таким чином, соціальний капітал є багатством сукупності індивідів, яке виражається у вигляді зв'язків, а також визнаних норм, цінностей і розуміння, що сприяє взаємодії всередині або між групами. Зв'язки належать до об'єктивного поводження індивідуумів та їх груп в процесі їх діяльності. Визнані цінності та норми, загальновизнані санкції та правила поведінки належать до суб'єктивного стану і відносин індивідуумів. Культурне середовище, в якому визнані погляди, цінності та знання передаються з покоління в покоління, визначає індивідуальний і груповий вибір відносно співробітництва та взаємодії. Різні системи цінностей можуть співіснувати поряд з визнаними, не перешкоджаючи співробітництву, якщо панує обстановка поблажливості. Таким чином, діалог і взаєморозуміння, засновані на взаємному терпінні різних культур або вірувань, є необхідними атрибутами соціальної єдності і сприяють розвитку соціального капіталу.

Отже, можна констатувати, що соціальний капітал як інтегральна якісна характеристика життєдіяльності суспільства забезпечує соціальну взаємодію і згуртованість та запобігає відчуженню і соціальній напруженості. Самі соціальні зв'язки набувають особливого значення у відносинах економічних суб'єктів, а рівень розвитку соціального капіталу стає одним з основних факторів економічного зростання.

Соціальний капітал в Україні формується в рамках ізольованих прошарків і груп населення, і, як наслідок, не відбувається відповідна інтеграція суспільства. Іншими словами, не збільшується соціальний капітал всієї нації, як у розвинутих країнах, з налагодженою системою зв'язків, що зміцнює соціально-економічні позиції кожного члена суспільства та надає йому важелі впливу на суспільний розвиток і підвищення рівня та якості життя.

Таблиця 1.3

Концепції соціального капіталу

Представник	Характеристика
Мережева	
Р. Барт, Н. Лін, Х. Флеп, А. Портес, П. Димаджіо, Дж. Сенсенбреннер	У центрі уваги прихильників мережевого підходу перебуває соціальна мережа, яка позиціонується як основний компонент соціального капіталу. У рамках даного напрямку соціальний капітал розглядається як феномен, відтворений згідно з властивостями соціальної мережі
Комунітарна	
Р. Патнем, Ф. Фукуяма, П. Пакстон	Соціальний капітал розуміють як сукупність характеристик соціальних спільнот і організацій (клубів, об'єднань, громадських організацій). До характеристик соціальних організацій та спільнот представники даного підходу відносять мережі, норми і довіру, які стимулюють співробітництво між членами організацій і сприяють координації зусиль для досягнення спільної вигоди
Структурно-функціональна	
Д. Коулман, Т. Парсонс, Р. Мертон	Соціальний капітал має певну структуру, дослідження якої значно ускладнює той факт, що деякі компоненти соціального капіталу виступають одночасно і як його ознаки, і в якості елементів структури. Загальнотеоретичне осмислення і структурування такого багатовимірного і складного соціального явища, як соціальний капітал, визначається його специфічними особливостями. Соціальний капітал – це не абстрактна уявна конструкція, не надумана категорія і не підвид капіталу економічного
Інституціональна	
С. Нек, Ф. Кіфер, Т. Скокпол, Ж.В. Ганнінг, П. Колліер	Ототожнюють соціальний капітал з якістю політичних, правових та економічних інститутів суспільства
Синергетична	
П. Еванс, М. Вулкок, Д. Нараян	У межах даного підходу була реалізована спроба аналізу соціального капіталу одночасно на мікро- і макрорівні. Його завданням є вивчення мережевих зв'язків усередині співтовариства, а також розгляд взаємин між громадянським суспільством і державою
Соціоантропологічна	
Ф. Фукуяма	Заснований на уявленнях про природні прагнення людей до об'єднання. Ф. Фукуяма підкреслює біологічну основу соціального порядку і бачить коріння соціального капіталу в людській природі
Соціологічна	
Р. Роуз	Соціальний капітал розглядається як норми, мережі та організації, за допомогою яких індивіди отримують вигоду
Економіко-інституційна	
Л.В. Стрельникова	Основою даного підходу є твердження, що люди в процесі взаємодії один з одним прагнуть до максимальної індивідуальної корисності і використовують ресурси соціального капіталу під час здійснення різних видів діяльності
Політологічна	
Р. Патнем	Використовувалася трифакторна модель соціального капіталу: норми взаємності, довіра і соціальні мережі. У межах цього підходу два перші чинники є, по суті, соціально-психологічними атрибутами індивіда
Інтеграційна	
А.Т. Коньков	Сукупність структурно оформлених соціальних відносин, заснованих на взаємно підкріплюваних і підкріплюваних нормах, зобов'язаннях і уявленнях, використання яких дозволяє отримувати доступ до різноманітних благ і підвищувати ефективність колективної діяльності

В Україні, де відсутні впливові громадські організації, які мали б захищати інтереси більшості населення, та в умовах відсутності вагомого прошарку середнього класу, простий громадянин не має ніякого підґрунтя в перспективі для поліпшення якості свого життя, що призводить до недовіри між різними прошарками населення та ускладнення процесу нормального формування соціального капіталу.

Управління соціально-економічним розвитком з метою забезпечення інноваційної трансформації національної системи в конкурентних умовах господарювання і підвищення якості життя населення вимагає ефективного використання економічних і соціальних важелів та виявлення напрямів ефективного функціонування всіх інституціональних структур і сфер економічної взаємодії в напрямку їхньої більшої адекватності вимогам соціальних стандартів на міжнародному рівні. Тому науково-методологічне дослідження проблем якості життя населення України в контексті підвищення ролі соціального капіталу та його взаємодії з процесами розбудови інноваційної моделі національної економіки постає одним з актуальних завдань.

Теоретико-методологічні передумови вивчення категорії «якість життя» були закладені класиками соціології (М. Вебером, Е. Дюркгеймом, Г. Зіммелем, К. Марксом, Г. Спенсером, П. Сорокіним), які запропонували основні напрями переорієнтації в організаційній політиці держави та сфері управління. Якість життя як соціально-економічна категорія досліджувалася в працях відомих зарубіжних економістів і соціологів – С. Вітні, Дж.Кн. Геллбрейта, Р. Інглхарта, Бирдеалла, А. Турена, А. Кемпбелла, А. Маслоу, В. Роджерса, О. Тоффлера, Д. Фостера та ін. Особливе значення питанням якості життя в контексті потреб і споживання надавали відомі західні соціологи – Д. Белл, З. Бжезинський, Вінер, Г. Канн, Г. Маркузе, Е. Фромм. У роботах сучасних авторів (Ф. Андруза, Ф. Конверса, Л. Мілбрейта, МакКеннела, А. Міхелоса, У. Роджерса, С. Райта та ін.) започатковані спроби аналізу об'єктивних соціально-економічних, політичних, культурних, екологічних та інших умов існування людини. Суттєвий внесок у дослідження проблем підвищення якості життя зробили російські та вітчизняні вчені (О.І. Амоша, С.А. Айвазян, В. Бестужев-Лада, А.Г. Вишневський, О.С. Власюк, А.Г. Гранберг, О.А. Грішнова, А.А. Давидов, Б.М. Данилишин, М.О. Кизим, А.М. Колот, І. Куценко, Е.М. Лібанова, О.В. Макарова, В.О. Мандибур, В.М. Новіков, О.Ф. Новікова, О.Г. Осауленко, С.І. Пірожков, В.С. Пономаренко, Л.Ф. Удотова, Ф.Н. Узунов, Л.М. Черенько та ін.) за наступними напрямками: з'ясування сутності та створення концептуальних моделей якості життя; виявлення соціальних механізмів рівня життя; розробка методичних підходів до оцінки якості життя; обґрунтування впливу територіальних умов на якість життя населення; питання соціальної адаптації сучасного суспільства.

У другій половині ХХ ст. вчені та фахівці дійшли висновку, що успіх або крах економічного, соціального й культурного розвитку нації, в кінцевому рахунку, визначається рівнем людського потенціалу та ефективністю його реалізації. З'являється низка наукових робіт, в яких з достатньою теоретичною глибиною були проаналізовані та визначені сутність категорії «рівень життя», її місце в системі соціально-економічних уявлень і понять. При визначенні поняття «рівень життя» науковці відштовхувалися від таких вихідних понять, як виробництво, споживання, доходи, вартість життя, споживчі нормативи і стандарти, або підкреслювали його комплексний багатоаспектний характер. Однак, уже в 60-х роках стала очевидною певна обмеженість використання категорії «рівень життя», оскільки реальність переконливо доводила, що економічне зростання та досягнення високого рівня споживання не рятують суспільство та держави від глибоких соціальних потрясінь.

Людський капітал для свого формування і розвитку вимагав чогось більшого, ніж задоволення фізичних потреб, і це стало основною причиною появи й широкого розповсюдження терміна «якість життя». Ще Аристотель стверджував, що «мета держави – це загальне просування до високої якості життя».

Серед багатьох концептуальних підходів до визначення поняття «якість життя» прийнято виділяти три основних. Перший підхід ґрунтується на об'єктивних показниках, отриманих на основі статистичної звітності та об'єктивної інформації: стан здоров'я, рівень і струк-

тура освіти населення, темпи економічного розвитку та ін. Другий підхід заснований на спробах дати визначення поняття «якість життя» через суб'єктивні оцінки: рівень самореалізації людини, ступінь задоволення її потреб та ін. Третій підхід є синтезом перших двох, що дозволяє перейти до інтегральної оцінки якості життя через конкретний набір якісних характеристик населення: здоров'я, освіти, культуру тощо [32, 43].

Рівень життя розглядається як фактор розвитку і ступінь задоволення матеріальних, духовних і соціальних потреб людини, визначається через структуру її потреб та їхнє забезпечення відповідними товарами і послугами. Якість життя визначається як соціальний результат економічного та політичного розвитку країни і включає тривалість життя, умови й охорону праці, забезпечення прав людини тощо [49, с. 74–76]. Автори цього підходу до кількісних характеристик якості життя відносять індекс розвитку людського потенціалу (індекс людського розвитку), індекс інтелектуального потенціалу суспільства, людський капітал на душу населення, коефіцієнт життєздатності [49, с. 79]. Тобто, «якість життя» характеризується як узагальнююча категорія, що поєднує у собі в синтезованому вигляді характеристики «рівня життя», «людського капіталу», «людського розвитку». Однак за такого підходу не враховується дуже важлива складова – оцінка ступеня задоволення всього комплексу потреб людини. Таким чином, якість життя часто ототожнюється з більш поглибленим тлумаченням рівня життя (просто розширюється перелік індикаторів для його оцінки).

Л. Удотова поділяє рівень життя на три взаємозалежні категорії, які доповнюють одна одну: умови життя (середовище існування), власне рівень життя та якість життя. Останнє поняття розглядається як ступінь відповідності умов науково обґрунтованим нормативам або певним стандартам, згідно з якими виокремлюються такі якісні рівні життя: достаток, нормальний рівень, бідність, злиденність. Тобто, якість життя ототожнюється з характеристиками якості рівня життя. Такий підхід, по-перше, знецінює саме поняття «якість життя» як за змістом, так і за співвідношенням щодо рівня життя, адже останній виступає складовою частиною якості життя, а не навпаки; по-друге, у структурі показника відсутня суб'єктивна компонента, яка оцінює ступінь задоволення населення рівнем життя та соціальних потреб [50].

У науковій літературі для визначення поняття «якість життя» розроблявся й інший підхід, згідно з яким до «якості життя» включалися лише суб'єктивні оцінки задоволеності населення життям виходячи з широкого набору потреб та інтересів: рівень життя як економічна категорія, умови праці та відпочинку, соціальна забезпеченість, охорона правопорядку та дотримання прав людини, природно-кліматичні умови, якість навколишнього середовища, рівень використання вільного часу [52, с. 462].

Загалом категорія «якість життя» розглядається у вузькому та широкому розумінні [51, с. 12–13]. У широкому розумінні вона ототожнюється з поняттям «народний добробут», що включає характеристики та індикатори рівня життя, умов праці і відпочинку, житлові умови, соціальну забезпеченість і гарантії, охорону правопорядку і дотримання прав особистості, природно-кліматичне середовище, наявність вільного часу і можливості його доцільно використовувати, відчуття спокою, комфортності і стабільності. У вузькому розумінні якість життя розглядається як добробут населення, але без власне рівня життя, тобто виключені показники рівня життя в його економічному розумінні (доходи, вартість життя, споживання). У структурі якості життя в широкому розумінні присутні суб'єктивні оцінки, але тільки щодо відчуття комфортності та спокою, тобто відсутня оцінка ступеня задоволеності системи потреб чи досягнутим рівнем життя.

Якість життя – це узагальнююча характеристика фізичного, психологічного та соціального функціонування людини, що пов'язана із задоволенням її потреб, реалізацією цінностей та ґрунтується на оцінці об'єктивних показників рівня життя, умов життєдіяльності та їхнього суб'єктивного сприйняття. Якість життя визначається історично обумовленим типом життєдіяльності людей, окремих верств населення, з яких складається суспільство, і формується під впливом безлічі факторів. Тож сьогодні ще не вироблений однозначний підхід до систематизації факторів, які визначають основні компоненти якості життя. Останні виріз-

няються за об'єктами дослідження (макрорівень, рівень регіону, родина або домогосподарство, окрема людина), складовими елементами, їхньою кількістю і змістом.

Наприклад, С.А. Айвазян у структурі категорії «якість життя» виділяє чотири базові компоненти: якість населення, де структурно поєднуються властивості і здібності населення до відтворення (створення і збереження сім'ї, рівень освіти і рівень кваліфікації тощо); добробут населення як інтегральна оцінка рівня життя; соціальна безпека (або якість соціальної сфери), що поєднує умови праці, рівень соціального захисту, фізичної і майнової безпеки, криміногенності, рівень соціально-політичного здоров'я суспільства тощо; якість навколишнього середовища [1].

Категорію «якість життя» з погляду структури та взаємозв'язку її компонент визначають В. С. Пономаренко, М. О. Кизим, Ф. Н. Узунов. Вони дають таке її визначення: «якість життя населення – це якісна характеристика ієрархії значення задоволення компонент життя людини» [20]. Зокрема, в структурі компонент життя вчені виділяють довгострокові цінності, поточні потреби, середовище проживання та соціальну інфраструктуру, а окремі індикатори цих компонент, на їхній погляд, формують загальноприйнятну (з деяким уточненням) систему показників рівня життя населення. Автори розглядають «рівень життя населення» і «якість життя» як різнопланові поняття, перше з яких характеризує ступінь задоволення потреб, а друге – ієрархію значущості (цінності) складових. В той же час «синтез рівня та ієрархії значущості компонент характеристики людини знаходить своє втілення в узагальнюючій оцінці рівня і якості життя населення...» [56, с. 202].

Наведені підходи до ідентифікації категорії «якість життя», її змісту, характеристики, структурних складових свідчать, що більшість авторів ототожнюють такі поняття, як рівень життя, якість життя, рівень добробуту. Якщо у визначенні понять і спостерігаються певні відмінності, то система факторів і показників їхньої оцінки відрізняється тільки за складом.

Комплексність визначення якості життя забезпечується агрегуванням об'єктивних (статистичних) показників рівня життя населення з суб'єктивною оцінкою задоволення основних потреб. Такого підходу дотримується А.М. Колот, який вважає, що «у найзагальнішому трактуванні якість життя – це рівень задоволення потреб людини, що визначається відносно відповідних нормативів, соціальних стандартів, традицій, звичаїв або відповідно до сформованих особистих вимог» [50, с. 74]. На нашу думку, таке визначення поняття якості життя найбільш повно відбиває зміст даної категорії. Однак воно не конкретизує структуру потреб і цілей їхнього досягнення. Саме якість життя характеризує ступінь задоволення матеріальних, духовних і соціальних потреб людини, що забезпечують можливості її розвитку протягом тривалого і здорового життя, доступ до ресурсів, необхідних для підтримання гідного способу життя. У такій постановці якість життя відбиває основні аспекти життєдіяльності, пов'язані з рівнем життя, можливістю розвитку і реалізації людського потенціалу, а також ступінь задоволення основних потреб. Отже, «якість життя» в такому розумінні може виступати основним цільовим критерієм розвитку та функціонування соціальної держави.

Таким чином, якість життя – це показник, що інтегрує вплив багатьох факторів, які обумовлюють суттєві умови життя населення та визначають ступінь розвитку і повноту задоволення всього комплексу потреб та інтересів людини, а також ступінь гідності і свободи особистості. Рівень життя населення є результатом розподілу створених у суспільстві матеріальних і духовних благ та виступає як система умов і факторів функціонування людини в сфері споживання.

Визначальним фактором якості життя є економічний розвиток суспільства, який впливає на добробут та активність життєдіяльності населення країни. Політико-правові фактори, що впливають на якість життя населення, пов'язані з ідеєю правової держави й побудови відкритого громадянського суспільства. Якість життя людини багато в чому визначається пануючим політичним режимом. Екологічні фактори детермінують здоров'я, якість продуктів харчування, умови праці, житлові умови та т. ін. Технологічний фактор зміни якості життя впливає на освіту, охорону здоров'я, навколишнє середовище, вільний час та ін. Серед культурних

факторів виділяється зростаюча роль науки та освіти, посилення духовної компоненти якості життя [32, 64, 66, 70].

Лише у 1994 році Всесвітня організація охорони здоров'я визначила «якість життя» як сприйняття індивідом себе в мовах свого існування в контексті культури та системи цінностей, в яких він живе, у зв'язку із його цілями, очікуваннями та турботами. Мова йде про широке концептуальне трактування якості життя, що охоплює в комплексі фізичне здоров'я індивіда, його психологічний стан, рівень незалежності, соціальні зв'язки, особисті погляди, відносини із його оточенням [158].

З соціальної точки зору західних дослідників якість життя є терміном, який можна визначити як: мати заняття, яке надає достатню фінансову автономію (незалежність), однак не бути при цьому відчуженим від суспільства; життя в оточенні, яке сприяє гармонійному розвитку особистості; рівень життя (економічний підхід); стиль або образ життя (економіко-соціальний підхід). З вище викладеного видно, що поступово об'єктивні індикатори опису якості життя доповнюються суб'єктивними відчуттями людей. Саме з цією подією окремі дослідники пов'язують остаточне перетворення загального підходу до вивчення якості життя в Концепцію якості життя [154]. При цьому наголошується, що концепція якості життя отримує в останній час політичного забарвлення, особливо в світлі необхідності зберегти для прийдешніх поколінь не тільки природні ресурси, а й саме життя на планеті. В цьому зв'язку один з останніх звітів з людського розвитку було присвячено проблемі боротьби із змінами клімату на планеті та визначенню необхідних заходів для мінімізації впливу кліматичних ризиків на те життя, яке ведуть та цінують люди [155].

Слід відмітити, що питання якості життя стало доволі значущим не тільки у науковому просторі, а й у повсякденному житті будь-якої країни. Розгляд якості життя із суб'єктивних та об'єктивних позицій дало новий поштовх до її вивчення у соціології.

У вигляді самостійних предметів вивчення соціологи виділили суб'єктивні й об'єктивні компоненти якості життя, – «сприймана сторона якості життя» як загальна оцінка особистого існування, щастя людини й ступеня задоволеності життям, і сприйняття якості життя великими соціальними одиницями (родина, локальне співтовариство). При цьому в теоретико-методологічних дослідженнях правомірно вказувалося, що суб'єктивні індикатори якості життя доповнюють об'єктивні. Це обумовлено наступними причинами [152]. По-перше, вони можуть відбивати відмінності того, як різні люди «зважають» зовнішні соціальні змінні. По-друге, глобальні відповіді можуть і не бути простою лінійною сумою реакцій нижчого порядку; по-третє, індивіди можуть по-різному реагувати на ті самі зовнішні обставини залежно від їх цінностей, очікувань і бажань.

Суб'єктивні підходи до якості життя зосередилися на розгляді ціннісних установок і переживань [152], у той час як об'єктивні підходи – на таких компонентах як їжа, житло, освіта [160]. У першому випадку елементами структури якості життя є самопочуття, задоволеність життям, щастя (або комбінація цих елементів). У другому – якість життя визначається як «якість соціального й фізичного (як штучного, так і природного) навколишнього середовища, у якому люди намагаються реалізувати свої нужди й потреби» [145].

Значення соціального оточення є суттєвим, однак його не слід перебільшувати. А. Кемпбелл, П. Конверс і В. Роджерс [135] виявили досить слабкі зв'язки між змінними соціального оточення й параметрами задоволеності життям, а Ф. Ендр'юс і С. Вітні [131] показали, що спільний вплив віку, гендеру, доходу, освіти й зайнятості відповідальний тільки за частину зміни загального ступеня задоволеності життям. Доведено, що персональні цінності, цілі й перспективи, що мають відношення до якості життя, включають: персональні потреби, внутрішні стани, матеріальні й пост-матеріальні цінності, релігійні фактори, що характеризують членство в тому або іншому релігійному співтоваристві. Психологічні підходи показали, що джерело якості життя – задоволеність особистих потреб.

В цілому, всі підходи до вивчення якості життя можуть бути умовно згруповані у кілька наступних теорій:

1. Теорії ідеалів. Відповідно до них, якість життя включає реалізацію певних ідеалів [131]. Скажімо, ідеалом може бути самореалізація особистості в душі А. Маслоу.

2. Персонально-утилітарні теорії концентруються на відчуттях щастя, задоволеннях і здійсненні бажань. Багато економістів цей підхід називають «велферизмом», соціальні філософи – «утилітаризмом» або навіть гедонізмом. Цей підхід часто критикується дослідниками з «третього світу», які не без підстави посилаються на власний досвід, коли люди часто примудряються пристосовуватися до нелюдських умов життя [128].

3. Теорії достатку концентруються на вироблених товарах, реальних доходах й ін. Так, багато економістів прагнуть оцінити якість життя в термінах рівня життя. Багато зусиль докладено для розробки методів оцінки одержуваного доходу. Але подібний підхід справедливо зазнає критики [85], оскільки є чимало людей, які не бажають обзаводитися власністю. Вони можуть бути набагато щасливішими від людей, обтяжених трудовою етикою й більшими нагромадженнями багатствами.

4. Теорії базових потреб. Згідно Ерику Алларду [156], якість життя досягається за рахунок задоволення трьох систем базових потреб: «мати», «любити» і «бути». «Споживчі» потреби визначаються як такі, що відносяться до матеріальних умов, необхідних для виживання та уникнення злиденності. Сюди відносяться економічні ресурси (мінімальний дохід на душу населення), умови проживання, зайнятість, умови праці, здоров'я, освіта. «Любов» відноситься до потреб спілкуватися з іншими людьми та утворювати соціальні ідентичності, а отже включає контакти в локальному співтоваристві, дружні відносини, соціалізація в групах, організаціях та відносини з колегами. Потреби у бутті – інтеграція в суспільстві та життя у гармонії з природою, політична активність, дозвілля тощо.

Тобто, поняття «якість життя» складний, амбівалентний, багаторівневий конструкт, предмет різних підходів. На нашу думку, доволі цікавим та інтересним є діяльнісний підхід М. Сіргі, Г. Самлі та А. Мідоу [154], який слугує соціально-філософською основою, що здатна забезпечити необхідний для синтезу рівень абстракції. Аналіз якості життя з точки зору цього підходу включає чотири виміри. Перший розглядає якість життя з точки зору взаємної відповідності цілей та способів їх досягнення, тобто методів і результатів діяльності. Другий аналізує відмінності між довготривалими та короткостроковими результатами. Третій вимір розглядає соціальний потенціал якості життя та його реалізацію. Четвертий вимір включає чотири рівні аналізу: індивідуальний, груповий, соціетальний та світовий.

Більшість західних дослідників виокремлюють в суб'єктивних оцінках якості життя раціональну та емоційну компоненти, які відповідно складаються із загальної задоволеності життям та оцінок ступеня задоволеності окремими сторонами життя, а також балансу позитивних та негативних емоцій. До позитивних емоцій відносять відчуття щастя, соціальної безпеки, впевненості у завтрашньому дні. Негативні емоції виражаються у відчуттях депресії, фрустрації, стресу. Певний інтерес становить висновок західних дослідників, згідно якого в умовах радикальних соціальних перетворень індивідуальні уявлення про якість життя формуються переважно під впливом не раціональної, а емоційної компоненти [35].

Початий у XX ст. процес орієнтації на якість товарів і послуг, а потім на створення систем якості для всіх аспектів життя суспільства, торкнувся і таку багатопланову категорію, що допоки не має однозначного визначення, як «якість життя». Конкурентоспроможність країн на світовому ринку стали перевіряти за фактором якості життя. Під якістю життя в сучасних концепціях якості за кордоном розуміють комплексну характеристику соціально-економічних, політичних, культурно-ідеологічних, екологічних факторів та умов існування особистості, положення людини в суспільстві. Крім того, тривають дослідження пов'язані із трактуванням даної категорії у вузькому й широкому змісті. Так, наприклад, Казеніна Т.В. вважає, що в широкому змісті якість життя населення – це категорія, що відбиває зміст життя суспільства в цілому та включає три взаємозалежні системи: захищеність, гарантованість і забезпеченість. У вузькому змісті якість життя населення – це інтегральні системоутворюючі показники, що характеризують рівень задоволення потреб людини [40].

Чіркунова Є.К. наполягає на використанні широкого трактування якості життя (з виділенням його структурних компонентів), які розглядає як сукупність економічних відносин, що відбивають господарські процеси на всіх фазах суспільного відтворення й рівень розвитку людини, досягнутий на основі задоволення зростаючих потреб в умовах технологічно досконалих продуктивних сил [120].

Визнаючи якість життя як соціально-економічну категорію, Маликов Н.С. вважає найбільш логічним її визначення як ступеня задоволення потреб і реалізації інтересів соціального суб'єкта. Якість життя містить у собі й рівень життя як характеристику задоволення матеріальних і соціальних потреб, і спосіб життя як діяльність суб'єкта у відповідності (або невідповідності) із загальноприйнятими в конкретному суспільстві цінностями (ціннісними орієнтаціями) [64]. На думку авторів таке визначення дозволяє розглядати якість життя як функцію й результат життєдіяльності соціального суб'єкта, що визначається реалізованим потенціалом людини в існуючих умовах.

В останні роки в окремих роботах починає зустрічатися підхід до якості життя з точки зору його руху та відтворення. Так, наприклад, Глушакова О.В. вважає, що в більшості досліджень якість життя розглядається як загальне поняття, у відриві від сфер життєдіяльності індивідів й їх різних груп, немає системного подання про об'єкти – носії якості життя і їх потреби, про суб'єктів управління цим процесом. Якість життя, на її думку, досліджується в статистиці, а не як система, що перебуває в русі й розвитку, слабко розроблений понятійний апарат, властивий цій системі, залишаються не дослідженими форми модифікації якості життя населення на стадіях відтворювального процесу на макро-, мезо- й мікрорівнях. Хотілося б зауважити, що оскільки в більшості підходів якість життя визначається як ступінь задоволення потреб, то в силу постійного розвитку останніх сама категорія «якість життя» не може бути повністю статичною. За умов різних перетворень, які відбуваються в суспільстві навіть стандарти якості життя мають бути переглянуті, що до певної міри і здатне забезпечити динамізм цього поняття.

У роботі Глушакової О.В. [20] мова йде про те, що в процесі свого руху (відтворення) якість життя населення на кожному рівні державного устрою модифікується на стадіях процесу відтворення в наступні форми: якість життя найманих працівників у сфері виробництва й обміну, державних і муніципальних службовців у сфері розподілу, якість життя населення в сфері розподілу, обміну й споживання. Таким чином, відтворення якості життя населення вбирає в себе всіх його об'єктів – носіїв по вертикалі й горизонталі, адресно приземлює до рівнів і стадій їх життєдіяльності.

Під відтворенням якості життя населення розуміється безперервне поновлення рівня й умов життєдіяльності населення, що відбиває зміну ступеня задоволення його різних груп у соціально-трудових, фізіологічних, суспільних і духовних системах потреб на стадіях процесу відтворення й на рівнях державного устрою, а також суб'єктивне сприйняття життя.

В українській науці питання якості життя знайшли відображення у працях багатьох дослідників, зокрема: Д.П. Богині, Е.М. Лібанової, Т.М. Кір'ян, В.О. Мандибури та інших. Проте у вітчизняній економічній літературі ця проблема висвітлена, на наш погляд, ще недостатньо, оскільки дослідження концентрувалися на аспектах рівня, а не якості життя населення. Основна увага у вивченні рівня життя приділялась сфері споживання матеріальних благ та послуг без урахування умов життя, праці і зайнятості, побуту і дозвілля, здоров'я, освіти, стану довкілля, що знаходить своє повніше відображення в категорії «якість життя».

Окремі з науковців розглядають якість життя з точки зору потреб як якісну характеристику ієрархії значення задоволення компонентів життя людини [53]. Однак, незважаючи на всі позитивні риси такого підходу слід зауважити, що потреби та ієрархія їх задоволення для різних людей означатиме різну якість життя, особливо це стосується різних соціально-демографічних верств населення. Деякі з українських науковців продовжують дослідження, закладені в працях Айвазяна С.А. [1] та Копнова В. [49] та вважають, що якість життя є комплексною категорією, що описує якість самого населення, якість екології, природнокліматичних умов,

соціальну сферу та рівень життя [123]. Також у вітчизняному науковому світі дослідження категорії «якість життя» не стало предметом тільки економічної та соціологічної науки, а проникло й у медицину, політологію, філософію, географію тощо. Із сучасних наукових досліджень, що присвячені проблемам якості життя населення, насамперед треба назвати колективну доповідь з людського розвитку, підготовлену науковцями Інституту демографії і соціальних досліджень НАН України та фахівцями Державного комітету статистики України «Людський розвиток в Україні: 2003 рік». У ній значну увагу приділено аналізу трьох головних складових людського розвитку: рівню життя, освіти та стану здоров'я населення, що є основою міжнародної методології дослідження людського розвитку [63].

Не знижуючи всіх позитивних здобутків і досягнень наукової думки стосовно якості життя населення, вважаємо, що більш точно визначити її зміст можливо за умови чіткого усвідомлення сутності якості як такої. У загальнофілософському аспекті якість визначається як категорія, що відбиває вагому визначеність об'єкта завдяки якій він є цим, а не іншим» [64]. Тобто, сукупність властивостей предмета становить його якість або іншими словами якість виступає як цілісна визначеність предметів. В такому разі категорія якість життя має давати цілісну картину життя людей в усіх його проявах, а отже відображати його об'єктивні та суб'єктивні характеристики. Оскільки людський потенціал, всебічний і гармонійний розвиток людини є основною рушійною силою і метою розвитку сучасного суспільства, то чим ширше зміст і наповнення можливостей для задоволення потреб, реалізації інтересів та досягнення цілей, чим вони (можливості) різноманітніші, тим вище якість життя. І навпаки, чим таких можливостей менше, чим вужче їх зміст і наповнення, тим нижче якість життя і тим менше умов для реалізації конституційного права громадян на пристойне життя. Стосовно останнього мова зазвичай іде про матеріальну забезпеченість, однак воно передбачає і утверджує право людини на вільний розвиток, на свободу вибору своєї діяльності у власних інтересах. Тобто, якість життя тісно пов'язана з цілями, інтересами, які ставить перед собою людина.

З іншого боку, значення якості життя відображається у суб'єктивних відчуттях індивідів, що формуються на основі конкретних матеріальних і соціальних умов життя, емоційного стану тощо. Це означає, що якість життя визначається соціальним самопочуттям населення, яке створюється відповідністю умов життєдіяльності, змісту життєвих можливостей людей їх потребам, інтересам і цінностям, а також якістю благ і послуг, що споживаються, рівнем життя в цілому.

Умовою забезпечення високої якості життя є досягнення такого стану добробуту, який підтримуватиме і збагачуватиме життя людини, забезпечуватиме її гармонійне співіснування з природою, задовольнятиме соціальні, економічні та інші потреби сучасних та майбутніх поколінь. Тобто, розвиток слід розглядати не просто як підвищення темпів економічного росту, а як інвестиції у людський капітал, ліквідацію бідності, вирішення екологічних проблем, надання громадянам рівних можливостей, політичних та громадянських прав, що і визначає якість життя.

У найбільш загальному вигляді категорія «якість життя» на думку Татаревської М.С. описує ступінь відповідності характеристик життєвих можливостей та рівня їх використання (для задоволення потреб і реалізації інтересів людей) вимогам, що впливають з цілей і умов розвитку суспільства, а також вимогам суспільства до розвитку людини та детермінований ним стан суспільної свідомості. В такому випадку якість життя залежить від об'єктивних умов життєдіяльності населення (зовнішнього середовища) і опосередковано, через зміну суспільної думки, визначає їх трансформацію. Якщо, наприклад, при аналізі рівня життя характеризують харчування за його обсягами і поживною цінністю (кількісна оцінка), відповідністю фізіологічним нормам (якісна оцінка), достатністю (суб'єктивна описова оцінка), то при розгляді якості життя до уваги беруть його регулярність, різноманітність, смакові якості. Описуючи реалізовану потребу працевлаштування – зайнятість – при аналізі рівня життя розглядають такі аспекти як чисельність зайнятих і безробітних, рівень зайнятості і безробіття, тривалість останнього (кількісна оцінка), співвідношення з допустимими нормами (якісна оцінка), то при вивченні якості життя оцінюють в межах кожного виду зайнятості зміст і характер

праці, її інтенсивність, взаємовідносини в трудовому колективі та їх відповідність інтересам працівника. Тобто, поняття «якість життя» є невід'ємним від рівня життя, включає в себе його елементи в іншому аспекті.

Суб'єктивне сприйняття рівня життя і тісно пов'язаної з ним якості життя формує певний тип поведінки індивідів в суспільстві, який, в свою чергу, впливає на зміну соціально-економічної політики держави, а отже і на формування можливостей та створення умов для їх використання для задоволення потреб та інтересів людей. Наприклад, наслідком досягнутого рівня життя може бути зміна демографічної поведінки населення (динаміка рівня народжуваності та смертності, коефіцієнта життєвості населення, міграційних процесів із села в місто і навпаки та за кордон), динаміки рівня захворюваності населення, криміногенної ситуації (динаміка рівня злочинності, самогубств, чисельності наркозалежних, жебраків), політичної поведінки (динаміка кількості страйків, акцій протесту), соціальної стабільності та задоволеності життям.

Незважаючи на суперечливість поглядів у переконаннях представників вітчизняних і закордонних наукових шкіл була створена основа для формування теоретико-методологічних підходів до становлення наукової школи, заснованої на дослідженні поняття «якість життя». Узагальнюючим внеском вітчизняних і закордонних шкіл є формування великої кількості термінів і понять: добробут, індекс розвитку людського потенціалу, спосіб життя, стиль життя, рівень життя тощо. На сьогодні у закордонній і вітчизняній науковій літературі відсутній єдиний підхід до трактування категорії «якість життя». Різноманіття в її визначенні обумовлено розходженнями предметів дисциплін, якими займалися дослідники (соціальної, економічної, екологічної, медичної, фізіологічної), а також їх світоглядно-філософською позицією або приналежністю до тієї або іншої наукової школи.

Зіставлення поглядів і думок дозволяє стверджувати, що якість життя – це досить широке міждисциплінарне поняття, для вивчення, якого типовими є дослідження, проведені на стику цілої низки наук. Через динамічний характер і суб'єктивність точок зору на проблему дослідження якості життя досягнення повної єдності з цього питання неможливе. Зараз може йти мова лише про створення чогось, що доповнює «універсальний» комплекс основних принципів і відповідно тлумачить досліджуване поняття.

Інтегральність категорії проявляється в синтезі об'єктивної і суб'єктивної складових якості життя, тобто з однієї сторони об'єктивних умов існування, з іншого боку – суб'єктивної оцінки індивідуумом свого існування й стану суспільства в цілому. Але наявні тільки об'єктивні й суб'єктивні дані на конкретному відрізку часу не дають можливості зробити висновки про причини, вплив і взаємозв'язки окремих елементів якості життя. Відповідно, можна стверджувати, що категорія якості життя має динамічну природу, що може змінюватися під впливом просторово-часових і культурних факторів, під впливом етнічних поглядів на природу добра й зла, на благо, здоров'я, ідеали, щастя. На цій підставі зробимо узагальнюючий висновок про те, що якість життя цілком може розглядатися як постійно еволюціонуюча категорія, що припускає розгляд стану задоволеності людини з врахуванням всіх сукупностей його якісних параметрів й їх взаємозв'язків.

Якість життя носить інтенсивний характер, оскільки характеризує суб'єктність населення, тобто фактичну дієздатність різних спільностей і кожної окремої особистості. Із цього, зокрема, випливає, що якість життя ні за яких умов не може бути зведено до потреб і соціально-економічних благ: дієздатність є не наслідок благ, а їхня причина або безвідносна до них підстава. При цьому застосування категорії якості життя носить не менш об'єктивний характер, ніж інші категорії, які описують соціально-культурне й економічне благополуччя, наприклад, рівень життя.

Однак, на нашу думку, при безперечних здобутках науки щодо визначення та аналізу якості життя не враховується один факт. Звичайно, в суспільстві якість життя розглядається на основі моделі людини – як універсального споживача. Однак, людина в системі своєї життєдіяльності не є лише простим споживачем, вона є активним виробником самих благ та послуг, а також формує себе та своє життя і приймає рішення, що чинять на неї та на її життя суттєвий вплив.

Таким чином, якість життя як багатогранна категорія формується на економічних досягненнях суспільства і стосується всіх сфер життєдіяльності людини. Поняття якість життя не тотожне рівню життя. Показник рівня життя, що характеризує кількість і міру добробуту населення, визначається такими обліково-статистичними індикаторами, як середні реальні доходи населення, середньомісячна нарахована заробітна плата, середній розмір нарахованих пенсій, вартість споживчого кошика, величина прожиткового мінімуму, індекс споживчих цін, реальне споживання продуктів харчування у розрахунку на душу населення та ін. Економічна основа суспільства визначає рівень життя в поєднанні з інноваційно-технологічними, освітніми, екологічними, соціальними, культурними, політичними аспектами буття. Інакше кажучи, рівень життя і якість життя – це різні категорії, але в певному сенсі виступають як взаємодоповнюючі поняття. Якщо розглядати фактори рівня і якості життя, то стає очевидним, що значна їх кількість у сукупності формують набір рис людського капіталу. Тобто, підвищення рівня і якості життя населення сприяє розвитку людського потенціалу країни, який є визначальним в економічному і соціальному зростанні та в наближенні до європейських соціальних стандартів.

Складна економічна ситуація в країні може бути подолана на основі вироблення погодженої стратегічної лінії поведінки більшості господарюючих суб'єктів, які визначають умови та напрямки соціально-економічного розвитку з урахуванням не тільки економічних, але й соціальних факторів, у тому числі фактора виживання суспільства в період системної фінансово-економічної кризи. Ретельно вивчивши світовий досвід боротьби з кризами, можна виявити спільну рису в діях щодо порятунку національної економіки: майже завжди й скрізь, де досягався успіх, спостерігалася орієнтація на якість життя. На базі глибокого аналізу соціально-економічної ситуації в країні і її регіонах необхідно закласти основи формування та реалізації державної інноваційно-технологічної політики піднесення реального виробництва і якості життя населення.

Підвищення якості життя населення грає важливу роль у вирішенні головної соціально-економічної задачі розвитку суспільства – задоволення матеріальних і духовних потреб людей. Слід розрізняти якість життя суспільства та якість життя окремої людини. У першому випадку це сукупність умов, передумов, що забезпечують життєдіяльність людей, створених суспільством для свого подальшого розвитку. Якість життя особистості – ставлення людей до цих умов, використання їх для задоволення своїх потреб.

Соціальний капітал та якість життя тісно взаємопов'язані, оскільки якість життя – включає в себе здоров'я населення, що оцінюється тривалістю життя різних вікових груп, рівень освіти і культури дорослого населення, вимірюваний середнім числом років навчання, а також обсяг вільного часу як «простір для розвитку людських здібностей та задоволення потреб», також професійну, соціальну і територіальну мобільність та інше [52].

Професійна мобільність формується через конкурентоспроможність на ринку праці за рахунок накопичених знань, умінь, навичок, досвіду та відповідної кваліфікації. Важливу роль у формуванні мобільності людини відіграють соціальні чинники умов її життя, а саме: стан здоров'я, наявність дітей, рівень забезпечення житлом, матеріальний добробут тощо.

Для розвитку соціального капіталу принципово важливою також є політична та громадська участь (у т.ч. в клубах, об'єднаннях, лігах, спілнотах, комісіях та комітетах, створених для вирішення різних соціальних, політичних та екологічних завдань). Дослідження свідчать, що членство в організаціях та соціальна довіра (довіра до інших) є тісно пов'язані. Висновки, отримані в дослідженні Британських соціальних настанов (British Social Attitudes surveys), показують, що індивіди, які належить до громадських організацій, як правило, більше довіряють іншим людям і навпаки [31]. Дослідження також показало, що саме акт належності до групи, а не тип організації або її діяльності, є тим фактором, що збільшує рівень довіри до інших [143].

Люди, які мають високий рівень соціального капіталу, можуть очікувати на вигоди більш широкого спектра можливостей та позитивні соціальні результати, ніж люди з низьким рівнем соціального капіталу. Докладні соціальні академічні дослідження пов'язують соціальний капі-

тал з економічними досягненнями, охороною здоров'я, освітою, рівнем злочинності та якістю державного управління [143, с. 25].

На індивідуальному рівні економічна користь високого соціального капіталу включає більш широкі можливості успішного працевлаштування. Значна кількість людей використовує для пошуку роботи мережу знайомих, допомогу і знання друзів. Розгалужені та диверсифіковані соціальні мережі зумовлюють більш низький рівень безробіття, швидше кар'єрне зростання та вищі прибутки. Дослідження американського ринку праці показали, що в сегменті низькооплачуваної роботи 60 % вакансій були заповнені з використанням рекомендацій діючих співробітників; більшість топ-менеджерів знайшли свою роботу через неформальні канали [144, с. 44]. Разом з користю на ринку праці високий соціальний капітал також важливий для рівня здоров'я. Дослідження показують, що люди, які більш соціально пов'язані й мають більшу соціальну підтримку, як правило, живуть довше, швидше відновлюються після хвороб, менше страждають від психічних розладів, а також рідше схильні до шкідливих звичок, таких як куріння. Так само соціальний капітал і освіта взаємопов'язані – рівень освіченості впливає на формування соціального капіталу, а соціальний капітал впливає на освітні прагнення. Фізична присутність дорослих у сім'ї, увага батьків та заняття з дитиною позитивно впливають на успішність у навчанні та розвиток дитини [143, с. 25]. Знайомства та зв'язки є важливим фактором успіху, як пише Д. Хелперн: «важливо не що ти знаєш, а хто тебе знає» – це суть економічного ефекту соціального капіталу на індивідуальному рівні. Статистика показує, що зростання в неповній родині, або родині з сімейним конфліктом суттєво збільшує ризики безробіття в дорослому житті. Це означає, що соціальний капітал починає впливати на перспективи на ринку праці з раннього дитинства [144, с. 44].

Соціальний капітал впливає і на рівень злочинності. У районах з високим рівнем соціального капіталу соціальні норми, цінності, увага та санкції людей перешкоджають антигромадській чи злочинній поведінці. Крім того, люди з високим рівнем соціального капіталу мають меншу ймовірність бути злочинцем чи жертвою злочину та більш активно діють у протидії кримінальній діяльності [143, с. 25].

Соціальні санкції, що є однією з функцій соціального капіталу, є важливим регуляторним інструментом моделей суспільної поведінки. Сприйняття та дотримання норм є умовою участі в соціальних групах, поваги членів групи, і, навпаки, порушення норм веде до засудження, виключення з групи, залучення правоохоронних структур для протидії суспільно-неприйнятній поведінці. Однією з важливих культурних навичок є здатність населення взаємодіяти, а індивідів – досягати власних цілей за мінімальних конфліктів з іншими. Соціальні норми змушують людей дотримуватись правил, навіть переваги, що отримуються від порушення норм, найчастіше сприймаються як недоречні [144, с. 15].

Переваги розвинутого соціального капіталу також відчутні на макрорівні або в національному масштабі. Соціальний капітал корисний для ведення бізнесу, оскільки полегшує обмін інформацією та знижує операційні витрати за рахунок більшої довіри та розгалужених мереж взаємодії. Рівень злочинності, і особливо злочинів, пов'язаних з насильством, також залежить від рівня соціальної довіри. Дослідження показують, що високий соціальний капітал допомагає підтримувати демократію і ефективне державне управління. Сильний соціальний капітал дає людям основу для організованої опозиції в умовах недемократичних режимів, а в умовах демократії соціальний капітал через громадську участь допомагає розвивати толерантність, сприяти досягненню компромісів та стимулювати узгодження інтересів. Так само аспекти соціального капіталу впливають на ефективність державного управління – вища якість, менший рівень корупції та більш ефективні дії уряду напряду пов'язані з високим рівнем довіри та громадянської активності [143, с. 25].

У масштабах країни соціальний капітал виявляє ще одну важливу якість – економію на трансакційних витратах, оскільки за низького рівня довіри люди змушені витрачати більші ресурси на збір інформації та захист прав власності [156, с. 534]. Індивідуальний соціальний капітал, за даними фахівців:

- збільшується зі зростанням ставки дисконтування;
- знижується з активізацією мобільності індивіда, зростанням віддачі від професій, що вимагають соціальних навиків;
- зростає зі зниженням норм амортизації;
- знижується протягом життя індивіда.

Соціальний капітал впливає на ефективність інституцій і дає суттєвий поштовх у підвищенні якості державного управління. Він потребує часу на формування, але, на думку дослідників, достатньо одного покоління, щоб суттєво трансформувати соціальний ландшафт країни за умови узгодженого бачення та послідовних дій у цьому напрямі [156, с. 534]. Але соціальний капітал може так само швидко деградувати. Законодавчі зміни можуть зруйнувати соціальні зв'язки і довіру та перетворити позитивні форми соціального капіталу на негативні (злочинні).

На думку західних дослідників, сьогодні заохочення розвитку соціального капіталу, формування зв'язків усередині груп та місцевих спільнот та «мостів» між групами та регіонами є найвищим завданням державного управління в будь-якому суспільстві [156, с. 535]. Адже чим тісніші та глибші соціальні зв'язки, тим більший позитивний ефект вони здійснюють у межах цієї та вищої соціальної системи. Розвиток соціального капіталу дозволяє вирішити основні завдання, що стоять сьогодні перед державним управлінням, яке має більше відповідати потребам та запитам суспільства і одночасно бути менш затратним. Ефективність державного управління залежить від дотримання чотирьох принципів: підзвітності, прозорості, передбачуваності та участі. Підзвітність означає здатність викликати державних чиновників до відповідальності за їх дії; прозорість забезпечує легкий доступ до необхідної інформації; передбачуваність відображає чіткість законів та правил, алгоритми формування та застосування яких є зрозумілими для всіх, їх зміни відомі заздалегідь та адекватно узгоджуються, а застосування є неупередженим; участь необхідна для отримання повноцінної та надійної інформації і забезпечення перевірки дій державних органів у реальних умовах [156, с. 10].

Вимоги до якості життя значною мірою залежать від того, до якої соціальної категорії, професійної, регіональної чи етнічної групи належить людина. Сукупність цих вимог визначає стандарт життя або соціальний стандарт. У загальному вигляді соціальний стандарт характеризує сформований рівень споживання тих чи інших благ, який визнається більшістю населення або представниками конкретної суспільної групи людей прийнятним (нормальним). Стандартами життя прийнято вважати споживчий кошик, споживчий бюджет, тарифно-кваліфікаційні карти для визначення складності робіт та ін.

Сучасний етап розвитку громадянського устрою, морально-психологічного клімату та соціального капіталу в Україні свідчить, що, незважаючи на проблеми в економіці і соціальній сфері, суспільство в цілому виявилось в змозі відгукнутися на позитивні зрушення, які відбуваються в останні роки в системі державного управління, і готове реалізувати на практиці свій позитивний потенціал – нарощувати соціальний капітал, посилювати його позитивний вплив на економічне зростання, на забезпечення гідного рівня та якості життя населення. Досягнення такої мети потребує вирішення низки завдань з трансформації інституційного середовища ринку праці в контексті гармонійного розвитку соціального капіталу нації та підвищення якості життя населення.

Найважливішим завданням державної політики стає зміцнення інституціональної системи у напрямках, що забезпечують ефективне функціонування суб'єктів соціально-трудових відносин, підсистем національної економіки і конкурентного ринкового середовища та паралельно враховують елементи негативних соціальних зв'язків з наступним їхнім коригуванням. При створенні стабільних інституціональних систем, зміцненні правових норм та відпрацьованій стимулюючій системі регулювання всіх параметрів соціально-економічного потенціалу суспільно значущі економічні ефекти соціального капіталу будуть істотно збільшуватися та сприяти підвищенню рівня і якості життя населення.

1.3. Аналіз наукових підходів щодо сутності та формування соціальної політики в Україні

Досвід високо розвинутих країн світу вказує на те, що досягнення економічних цілей держави неможливе без ефективної соціальної політики і своєчасного вирішення соціальних проблем, які переважно мають економічний характер. Це – безробіття, гідна оплата праці, матеріальна підтримка малозабезпечених верств населення, забезпечення медичними послугами і якісною освітою тощо. Навіть ті проблеми, які на перший погляд не мають матеріальної складової, можуть призвести до конфліктів між різними соціальними верствами і значних втрат суспільства.

Вчені слушно наголошують на тому, що у світі немає країн, де б не існувала проблема соціальної нерівності [23]. У періоди ж економічних і фінансових криз соціальна політика набуває ще більшого значення через зростаючу соціальну напругу і загострення соціальних проблем. Перед державою постає завдання забезпечити соціальну стабільність в країні в умовах дефіциту бюджету і погіршення умов життя населення. Водночас залишаються актуальними питання щодо встановлення меж соціальної політики, її реалізації та оцінки її ефективності. Ці проблеми постійно піднімаються в науковій літературі і політичних дебатах, оскільки соціальна політика торкається інтересів не тільки окремих груп населення, але й бізнесу, на який досить часто перекладається відповідальність за реалізацію заходів соціальної політики держави, і суспільства в цілому [124, 22, 24, 133].

Вирішення даних проблем має базуватися, в першу чергу, на ґрунтовних дослідженнях і розробках концептуальних засад соціальної політики держави.

Повинні бути систематизовані і переосмислені підходи до трактування суті поняття «державна соціальна політика» та суміжних понять з врахуванням сучасних тенденцій розвитку економіки і суспільства, переглянуті функції держави і принципи державної соціальної політики.

Як у будь-яких інших дослідженнях, дослідження соціальної політики починається з визначення суті основних понять. Огляд літератури свідчить про те, що в дослідженнях соціальної політики науковці оперують багатьма поняттями, які включають, але не обмежуються такими як: «соціальна держава», «держава загального благополуччя» (англ. «welfare state»), «соціальна політика», «соціальне забезпечення», «соціальна безпека», «соціальний захист», «соціальна відповідальність» та ін. [2, 5, 21, 28, 62, 88, 125].

Сучасні підходи до розуміння соціальної політики так чи інакше пов'язують її з поняттям «соціальна держава» або «держава загального добробуту» [69, 84, 108, 126]. Ці терміни часто використовують як синоніми [119], проте вони не тотожні: якщо «держава загального добробуту» є соціальною, то «соціальна держава» не обов'язково передбачає загальний добробут [18, 119]. Тобто, не дивлячись на те, що поняття «соціальна держава» досить часто у нас асоціюється зі Швецією, Німеччиною та деякими іншими країнами Європи, практично кожна існуюча держава виконує певні соціальні функції і підтримує певний напрям соціальної політики з метою розвитку суспільства. До таких держав належить і Україна, про що зазначено в першій статті Конституції України.

Поняття «соціальна держава» було запроваджено в кінці XIX ст. в західних джерелах, проте більш активно почало використовуватися вже в XX ст. На сьогодні існує багато визначень «соціальної держави», які в більшості випадків дають пояснення того, якою має бути соціальна політика соціальної держави, які цілі вона має переслідувати і яким чином реалізовуватися (табл. 1.4). І.Є. Ворчакова відмічає, що більшість визначень соціальної держави вказують на «зростаючу відповідальність держави за добробут, розвиток і безпеку її громадян» [18, с. 156].

Дійсно, з розвитком суспільства, функції держави в соціальній сфері стають більш складними. Так, державна діяльність не обмежується лише соціальною допомогою незахищеним верствам населення. Виникає потреба в державній підтримці соціальної стабільності, розвитку громадян, державні гарантії безпеки в широкому значенні цього слова, що перед-

бачає в першу чергу соціальну безпеку і зменшення соціальної нерівності між різними верствами населення. Для кращого розуміння того, що представляє собою соціальна держава, а також розуміння суті соціальної політики різних країн світу і її принципів варто розглянути основні моделі соціальної держави, які пропонуються в науковій літературі. До них, в першу чергу, відносять виділені Р. Тітмусом маргінальну, інституціонально-розподільчу і проміжну моделі [161].

Таблиця 1.4

Окремі визначення поняття «соціальна держава» в науковій літературі

Визначення	Ключові слова
А. Салмін [30, с. 50]	
Соціальна держава – певна соціально-економічна організація, яка гарантує основній частині найманих працівників певну економічну і соціальну стабільність, що забезпечується не лише за допомогою трансферної діяльності, а й шляхом підтримки високих темпів економічного зростання, підвищення ефективності системи управління тощо	Організація, соціальна стабільність, трансфер, економічне зростання
Г. Брауні, М. Ніхаус [30, с. 50]	
Соціальна держава – політична організація суспільства, де існування громадян є централізовано регульованим й упорядкованим піклуванням про них у всіх життєвих ситуаціях з боку держави, яка виступає як первинна суспільна реальність сучасної демократії та обслуговується перетвореною економічним лібералізмом господарською системою, побудованою на принципах соціальної справедливості	Організація, демократія, лібералізм, соціальна справедливість
Л. Четверикова [118, с. 70]	
Соціальна держава – досягнення загального добробуту суспільства шляхом надання мінімальної соціальної підтримки та створення сприятливих умов для самостійного досягнення високого рівня добробуту самими громадянами; забезпечення стабільності в суспільстві; екологічної безпеки	Соціальна підтримка, добробут, стабільність, безпека
О. Скрипнюк [30, с. 50]	
Соціальна держава – структурний результат діалектичної взаємодії правової держави, ринкової економіки та демократичної влади	Правова держава, демократична влада, ринкова економіка, взаємодія
А. Панарін [74, с. 156]	
Соціальна держава – держава, яка відповідає за стан соціально незахищених громадян, які мають відповідні соціальні програми і інститути, які пом'якшують наслідки ринкової кон'юнктури	Державна відповідальність, соціально незахищені громадяни
Е. Сегал [126, с. 11]	
Соціальна держава – система соціального забезпечення	Система, соціальне забезпечення
Р. Баркер [126, с. 11]	
Соціальна держава – державну систему програм, соціальних виплат та послуг, які дозволяють людям задовольняти соціальні, економічні, освітні та медичні потреби, які є фундаментальними для підтримки стабільності суспільства	Система, соціальні виплати, задоволення потреб, стабільність

Перша модель – це так звана залишкова модель соціальної політики, коли держава витрачає на соціальний захист лише те, що залишилося від загального прибутку після інших витрат. Друга модель – це промислова модель досягнення-виконання або індустріальних досягнень, де основна увага держави зосереджена на індустріальному розвитку країни і соціальні привілеї розподіляються відповідно до вкладу кожного в цей розвиток. Нарешті, третя модель – інституціонально-розподільча, коли держава намагається задовольнити інтереси усіх верств населення. В інституціональній моделі головна роль в соціальній політиці належить державі і, відповідно, матеріальні блага перерозподіляються на державному рівні.

Г. Віленський і Ч. Лебо поділяють держави загального добробуту лише на дві групи: в першій групі переважає інституціональна модель соціальної політики, тоді як у другій – залишкова модель [119]. Дещо інша класифікація запропонована Коста Еспін-Андерсеном, який

виділяє такі моделі соціальної політики як ліберальна, консервативно-корпоратистська або консервативна, соціально-демократична або скандинавська модель [119, с. 71].

В ліберальній моделі держава створює відповідні умови для реалізації можливостей громадян, водночас на себе бере лише ті функції, які не може виконати сім'я, приватний сектор чи окрема особа. Як зазначає Д. Г. Севрюков, основною ідеєю ліберальної моделі є те, що індивід має шукати можливості для реалізації своїх здібностей і матеріального достатку на ринку праці [83]. Державна допомога носить ситуативний тимчасовий характер.

Соціал-демократична модель передбачає, що держава піклується про своїх громадян, гарантує соціальні виплати і соціальний розподіл, прагнучи досягти соціальної справедливості. Держава забезпечує певний рівень доходів незалежно від трудового внеску [30]. Реалізація соціальних прав фінансується скоріше за рахунок податків, ніж страхових виплат. Держава всебічно підтримує громадян і прагне забезпечити високий рівень зайнятості.

В свою чергу, для консервативної моделі характерна субсидіарність, гарантування соціальних прав визначених статусів, активна діяльність інститутів громадянського суспільства [119], які виконують функцію соціального захисту вразливих груп населення. В такій моделі держава втручається тоді, коли інші виявляються неспроможними виконати взяті на себе функції. Водночас є розвинутою система соціальних фондів, а соціальне страхування є основою забезпечення соціальних прав громадян.

Типологія країн за Еспін-Андерсеном була розкритикована за те, що він мало уваги приділив гендерному питанню [115, 119]. На основі цієї критики, Дж. Льюїс, американська дослідниця, пропонує на початку 1990х власну типологію соціальних держав залежно від ролі чоловіка і жінки в суспільстві. Так були виділені три типи соціальної держави: держава сильного типу «чоловік – годувальник» (strong male breadwinner state), держава поміркованого типу «чоловік – годувальник» (moderate male breadwinner state), держава слабого типу «чоловік – годувальник» (weak male breadwinner state). Відповідно, кожний тип держави відрізняється ступенем залучення жінок до роботи поза домом. Так, в державах сильного типу роль годувальника сім'ї виконує чоловік, в той час як жінка переважно займається домашнім господарством. В державах слабого типу жінка займає активну позицію на ринку праці, а її роль як дружини і матері відходить на задній план. В державах поміркованого типу визнають різні ролі, які жінка може займати одночасно в сім'ї і суспільстві. Однак ця типологія не знайшла широкого застосування.

У. Лоренц також запропонував чотири моделі соціального захисту в чотирьох типах соціальних держав: скандинавській, залишковій, корпоративістській та рудиментарній. Перші три моделі подібні до тих, що розглядаються в класифікаціях інших авторів. Водночас, рудиментарна (елементарна) модель, до якої автор відніс Португалію, Іспанію, Грецію, Ірландію, окремі області Італії, характеризується тим, що юридичні права на соціальний захист індивідуума або відсутні, або мінімальні. Багато функцій соціального захисту держава перекладає на недержавний сектор: волонтерські організації, спільноту, сім'ю, інші організації.

Додатково ще варто згадати католицьку або латинську модель, принципи якої викладені в «папських листах», які видавалися Ватиканом протягом минулого століття. В державі цього типу соціальний захист людини передбачає рух по висхідній від сім'ї, до місцевої громади, потім до послуг страхування, і в останню чергу – до держави. Церква закликає до принципу солідарності і взаємодопомоги в першу чергу серед рідних і близьких. В основі цієї моделі покладені вчення католицької церкви, яка пропагує такі принципи як:

- принцип солідарності, який закликає до взаємодопомоги і спільної праці та в певній мірі засуджує індивідуалізм;
- принцип «загального блага», яке трактується по-різному різними авторами, але в своєму загальному сенсі передбачає відсутність великого розриву між багатими і бідними, прагнення до забезпечення хоча б базових потреб усіх членів суспільства;
- принцип допомоги вищих прошарків нижчим прошаркам суспільства.

Крім цього, базуючись на сучасних вченнях католицької церкви, держава католицького типу повинна будуватися на принципах толерантності та суспільного діалогу навіть з

тими, хто не погоджується з вченням католицької церкви на словах або демонструючи це своїм способом життя.

Іншим відомим підходом є виділення американської, шведської, японської, англосаксонської та загальноєвропейської моделей [114]. Основа американської моделі – відокремлення соціального захисту від вільного ринку. В американській системі відсутня єдина система соціального захисту, отримують допомогу лише ті, хто дійсно не має інших джерел доходів, крім соціальної допомоги. В шведській моделі держава активно проводить регулювання економіки і це регулювання має виражену соціальну спрямованість. Відповідно до японської моделі, в державі відбувається орієнтація на колективізм, солідарність в доходах і вирівнювання доходів. Англосаксонська модель – це проміжний варіант між американською та шведською моделями. Нарешті, так звана загальноєвропейська модель – це в певній мірі ідеалізована модель, в якій робиться наголос на гармонізацію соціальної політики країн-членів, яка базується на принципах прозорості, адресності, збалансованості, економічної ефективності.

Як видно з розглянутого, виділення моделей соціальної держави в першу чергу ґрунтується на відмінностях в соціальних орієнтирах, що покладені в основу побудови соціальної політики. Водночас розглянуті підходи до розуміння соціальної держави та моделі соціальної держави дозволяють запропонувати таке визначення: «соціальна держава» – інститут правового регулювання добробуту населення на основі механізмів реалізації соціальної політики за допомогою фінансової підтримки із будь-яких можливих джерел фінансування, що дозволяє запроваджувати соціальні програми у всіх сферах життєзабезпечення. В цьому визначенні особливо важливим з точки зору нашого дослідження є наголос на можливості використання будь-яких джерел фінансування і не обмежуватися лише державною фінансовою підтримкою.

Іншим важливим поняттям, яке необхідно розглянути в рамках цього дослідження, є поняття «соціальна політика», яке також викликає труднощі розуміння у багатьох науковців [23, 39]. Мова в даному випадку йде про соціальну політику як про широке поняття, з яким найчастіше пов'язують діяльність держави, спрямовану на забезпечення соціального захисту певних груп населення. При цьому, міждисциплінарний характер соціальної політики ускладнює завдання, тому що кожне визначення відображає різні аспекти, такі як: управлінський, економічний, політичний, правовий, екологічний, і звісно, що соціологічний.

Перш, ніж сформулювати визначення соціальної політики, необхідно спочатку уточнити, що означають окремі складові «соціальна» і «політика» в загальному їх значенні. «Соціальний» характеризує явища, пов'язані «з життям та стосунками людей у суспільстві» або «породжений умовами суспільного життя, певного середовища, ладу» [17, с. 1360]. Іншими словами, під соціальними відносинами розуміють «не всю сукупність суспільних відносин, а лише ту їхню частину, яка характеризує відносини різних груп людей та окремих індивідів за їхньою позицією в суспільстві, зокрема відносини розподілу» [112, с. 95].

Щодо визначення терміна «політика» цікаву думку у свій час висловив британський соціолог Р. Тітмус [161]. Він розумів під політикою принципи, які лежать в основі діяльності, спрямованої на досягнення певної мети [161, с. 138]. При цьому науковець робив наголос на тому, що пов'язуючи «політику» зі способами досягнення цілей і самими цілями, потрібно зрозуміти, що в основі цього лежить поняття «зміна». Це може бути зміна ситуації, системи чи поведінки. Тобто, коли мова йде про соціальну політику, то мають на увазі певні зміни у соціальній сфері.

О. І. Скомароха також підкреслює те, що соціальна політика спрямована на забезпечення позитивних змін у суспільному житті [88]. Ідею зміни зустрічаємо і у визначенні Дж. Варгаса-Хернандеса, М. Норузі та Ф. Ірані, які соціальну політику представляють як «нормативні положення і втручання з метою зміни, підтримки або створення таких умов життя, які сприяють добробуту людини» [163, с. 287]. Водночас з цього визначення видно, що автори не пов'язують соціальну політику лише зі змінами. Вони враховують і те, що дії суб'єкта можуть бути спрямовані на збереження існуючої сприятливої ситуації. З такою позицією важко не погодитися, оскільки існує багато прикладів того, коли уряд тієї чи іншої країни намагався не так щось змінити, як підтримати вже досягнуті результати і не допустити погіршення.

Крім цього, у наведеному визначенні соціальна політика – це нормативні положення і втручання. Л. Четверікова [119, с. 69] також пояснює соціальну політику як втручання в економічну і соціальну сферу. Водночас для Н.А. Балтачеєвої [5], А.В. Барсукова [6, 7], Ф. Бородкіна [13], С. Мочерного. [68] та багатьох інших авторів соціальна політика – це в першу чергу сукупність заходів. П. Шевчук дотримується системного підходу і представляє соціальну політику як систему, яка крім заходів включає ще й служби і програми [122, с. 12].

В.Б. Тропініна називає соціальну політику процесом. При цьому, науковець пропонує досить загальне визначення, відповідно до якого соціальна політика є «процесом реалізації соціальної функції держави...» [113, с. 5], не розкриваючи у цьому визначенні, в чому саме полягає соціальна функція держави, і яким чином держава реалізовує цю функцію.

Л.Я. Гончарук, також підтримуючи процесний підхід, розглядає соціалізацію і соціальну політику як синоніми і дає цим поняттям декілька визначень. Одне з них таке: «соціалізація і соціальна політика – це процес посилення соціальної орієнтації економічного розвитку, як процес усупільнення і як процес розширення суспільного сектора національної мікроекономічної системи» [22, с. 5]. В іншому визначенні вчена робить наголос на процесі використання частини доходу, пов'язуючи соціальну політику з матеріальною складовою.

Науковий підхід Л.Я. Гончарук [22] щодо визначення «соціальної політики» викликає декілька критичних зауважень. По-перше, вважаємо помилковим ототожнення понять «соціалізація» та «соціальна політика». Так, «соціалізація» є терміном, який досить часто пов'язують із засвоєнням окремим індивідом або групою осіб певних соціальних норм, правил, цінностей, які домінують в певному суспільстві [17]. Також в науковій літературі можна зустріти такі словосполучення як «соціалізація економічних відносин», «соціалізація економіки», «соціалізація держави», що зазвичай означає процес трансформації економічних відносин та системи державного регулювання з більшою орієнтацією на соціальні проблеми.

Проблемам соціалізації економіки та держави присвячено ряд праць вченої Є.М. Кузнецової [55]. З точки зору автора, під соціалізацією потрібно розуміти «процес створення умов, що забезпечують можливість держави керувати суспільством» [55, с. 83] або «створення граничних умов (рам) функціонування членів суспільства, що забезпечували би цим членам суспільства можливість управління соціальною системою» [55, с. 83]. Створення таких умов може відбуватися в різних сферах суспільного життя і з використанням різних інструментів, що зближує поняття «соціалізація» та «соціальна політика», особливо коли мова йде про реалізацію заходів в таких сферах як освіта, охорона здоров'я, надання певних соціальних гарантій. Водночас, з точки зору Є. М. Кузнецової [55] соціалізація служить в першу чергу для того, щоб забезпечити легітимність діяльності держави і передбачає наявність соціального контролю. Ці характеристики кардинально відрізняють цей процес від соціальної політики, яка передбачає те, що «рамки» діяльності вже встановлені і держава використовує вже існуючі легітимні інструменти для реалізації своєї соціальної функції.

По-друге, у визначенні Л.Я. Гончарук робиться наголос на соціальну орієнтацію економічного розвитку, що є дійсно важливим. Про це говорять як науковці, так і політичні діячі [13, 24, 139]. Водночас це є однією з багатьох цілей соціальної політики, яка є більш широким поняттям. Крім цього, ще одне зауваження стосується другого визначення Л.Я. Гончарук, де основна увага фокусується на матеріальному аспекті соціальної політики [22]. Таке визначення є занадто вузьке. Однак, воно перекликається з рядом визначень інших науковців, зокрема тих, хто наголошує на перерозподілі матеріальних благ та/або на узгодженні інтересів усіх зацікавлених сторін як основної цілі соціальної політики.

Так, на думку І.А. Григор'євої соціальна політика – це «діяльність держави і/або суспільства (суспільних інститутів) по узгодженню інтересів різних соціальних груп і соціально-територіальних спільнот в сфері виробництва, розподілу і споживання, яка дозволяє узгодити інтереси цих груп з інтересами людини і довгостроковими цілями суспільства» [23, с. 41]. Близьким є визначення А. Стребкова, який стверджує, що «державну соціальну політику можна представити як баланс сил, як ступінь згоди щодо поточних та перспективних рішень, програм

соціального устрою і перебудови». Також Р. Баркер пов'язує соціальну політику з врегулюванням відносин між індивідами, групами, спільнотами, соціальними установами [23, с. 42].

Серед інших науковців, що зосереджують увагу на матеріальному аспекті соціальної політики – Р.І. Іванова, яка стверджує, що соціальна політика це «форма розподілу матеріальних благ з метою задоволення життєво необхідних особистих потреб тієї частини населення, що потребує допомоги» [45, с. 34]. При цьому основний акцент робиться на ролі держави в розподіленні матеріальних благ. В свою чергу, для Ф. Бородкіна метою соціальною політики є регулювання нерівності статусів індивідів і груп в суспільстві [13].

З точки зору Б. В. Ракітського соціальна політика – це «взаємовідносини класів, соціальних груп з приводу збереження і зміни соціального стану населення в цілому і класів, прошарків, соціальних, соціально-демографічних, соціально-професійних груп, соціальних спільнот (сім'ї, народи, населення міста, селища, регіону тощо)» [81, с. 5]. Не дивлячись на те, що автор демонструє розуміння того, що соціальна політика торкається інтересів багатьох груп населення, дане визначення, на нашу думку, має політичне забарвлення. Воно не відображає того, хто саме здійснює соціальну політику, оскільки «взаємовідносини класів і соціальних груп» відбуваються і поза сферою впливу держави і використання слова «взаємовідносини» у визначенні соціальної політики вносить нечіткість і розмитість у визначення суб'єкта соціальної політики.

З точки зору В. Загорського та Г. Лопушняка «зміст державної соціальної політики полягає у визначенні курсу, завдань і напрямів діяльності держави у сферах соціального захисту населення, праці та трудових відносин, розвитку сучасної соціальної інфраструктури, міграційної політики, безпеки життєдіяльності, молодіжної політики тощо» [36, с. 14]. Це визначення має більш операційний характер, оскільки включає перелік конкретних сфер впливу держави в процесі розробки та реалізації соціальної політики. Крім цього, очевидно, що науковці дотримуються найбільш розповсюдженого підходу, відповідно до якого основним суб'єктом соціальної політики є держава.

Н.Ю. Тімушева в своїй роботі використовує два визначення соціальної політики. По-перше, автор розділяє позицію тих науковців які трактують державну соціальну політику як «систему управлінських, організаційних, регулятивних, саморегулятивних засобів, дій, принципів і основ» [108, с. 22]. По-друге, соціальна політика розглядається як складова загальнодержавної політики, «втілена в соціальних програмах і соціальній практиці із задоволення потреб населення як сукупність різноманітних заходів, форм діяльності суб'єктів соціально-політичного життя, мір, які відображають інтереси людини і суспільства і є життєво необхідними для їх нормальної соціальної діяльності» [108, с. 22].

М.М. Їжа та А.Є. Тамм [39] окремо вивчають суть і завдання регіональної соціальної політики. На думку науковців, регіональна соціальна політика може мати адаптивний, антикризовий, стабілізаційний або випереджаючий характер [39, с. 50]. В свою чергу, основною метою будь-якої регіональної соціальної політики має стати забезпечення умов для соціального відтворення населення [39, с. 51].

Нарешті, соціальна політика досить часто розглядається як сукупність нормативних документів, які стосуються питань соціального добробуту і покращення життя населення. З нашої точки зору, це досить вузький погляд, оскільки зводячи таке комплексне явище лише до законів, підзаконних актів і інструкцій, прихильники цього підходу залишають поза кадром етап формування соціальних заходів, їх реалізацію і взагалі соціально-економічне становище країни, що має визначальний вплив на прийняття рішень в цій сфері.

Краще зрозуміти суть поняття «соціальна політика» дозволить розгляд такої важливої характеристики як система цілей, які в свою чергу визначають стратегію і тактику. Погляди вітчизняних і зарубіжних вчених різняться стосовно визначення головної мети соціальної політики. Цікавим є те, що більшість науковців дають цілям позитивну характеристику, підкреслюючи те, що цілі соціальної політики завжди спрямовані на покращення добробуту суспільства [5, 45, 72, 88, 119]. Окремі автори конкретизують способи досягнення такого до-

бробуту. Для С. М. Смірнова і Т. Ю. Сідоріна це створення умов для самореалізації всіх без винятку громадян країни, збереження її культурних та історичних цінностей [90]. Ряд науковців метою соціальної політики визначають підтримку слабких верств населення [119], що може сприйматися негативно тими, хто залишається поза увагою держави.

В цьому аспекті досить часто і не безпідставно підкреслюють матеріальну складову соціальної політики, вже згадану вище при аналізі визначення поняття «соціальна політика», запропонованого Л. Я. Гончарук [22]. Однак можна навести багато прикладів такої соціальної політики, в результаті якої бідні прошарки населення ставали ще біднішими, тоді як багаті групи населення, навпаки, одержували певну матеріальну і нематеріальну користь. Проте в будь-якому випадку, соціальна політика, як і інші напрями державної політики, стосується порівняння існуючої ситуації з бажаною ситуацією і способів досягнення бажаних цілей [161, с. 145].

Один із домінуючих підходів пов'язує мету соціальної політики з розвитком людини, групи, суспільства [23, 22, 155, 163]. На важливості забезпечення умов для реалізації людського потенціалу наголошують міжнародні організації. З метою контролю і покращення роботи і реалізації соціальних заходів, щорічно проводиться розрахунок різних індексів (наприклад, Індекс людського розвитку). Ці індекси враховують рівень розвитку суспільства певної країни за різними напрямками.

На думку Л. Четверикової, головне завдання державної соціальної політики – забезпечити соціальну стабільність суспільства, його соціальну безпеку [119, с. 69]. В. Б. Тропіна також дотримується думки, що обов'язок держави в соціальній сфері – це в першу чергу формування соціальної безпеки людини [113].

Б. Данилишин та В. Куценко розглядають соціальну безпеку, як:

- 1) можливість підтримки на визначеному рівні природного відтворення населення;
- 2) здатність забезпечувати високий рівень здоров'я на території країни;
- 3) можливість забезпечити високий рівень життя населення;
- 4) підтримку і забезпечення такого соціального середовища, в якому гарантується особиста безпека окремої людини;
- 5) здатність протистояти міграційному відтоку населення тощо [28, с. 21].

В свою чергу, О. Ю. Снігова пропонує більш широкий перелік характеристик соціальної безпеки. Серед визначених критеріїв [91, с. 90]:

- реалізація конституційних соціальних гарантій, захищеність соціальних прав і свобод громадян на всій території країни;
- забезпечення стандартів гідного життя на всій території України та задоволення базових соціальних потреб населення незалежно від місця проживання;
- збалансований соціально-економічний розвиток регіонів країни; відсутність надмірних міжрегіональних диспропорцій у соціальному розвитку держави, зниження кількості регіонів з відставанням соціально-економічного розвитку від середнього по Україні рівня;
- низький рівень соціальної напруженості в суспільстві;
- відсутність соціально-політичного протистояння окремих регіонів України;
- довіра населення до загальнодержавних і регіональних органів влади та місцевого самоврядування.

Крім цього, Б. Данилишин та В. Куценко слушно розмежовують поняття «соціальної сфери» і «соціальної безпеки». Науковці зазначають, що соціальна сфера функціонує, «щоб оптимально забезпечувати якість життя членів суспільства...» [28, с. 22]. На відміну від «соціальної сфери», поняття «соціальна безпека» за Б. Данилишиним та В. Куценко [28] тісно пов'язане з поняттями «небезпека» і «загроза». Коли мова йде про соціальну безпеку, в першу чергу мають на увазі протистояння загрозам.

Підхід до формування цілей соціальної політики через призму поняття «соціальна безпека» дозволяє побачити декілька особливостей і переваг такого підходу. По-перше, неможливість досягти абсолютної безпеки вказує на те, що проблема формування правильної соціальної політики буде існувати завжди. Тому дослідники і практики мають направити свої

зусилля на пошук рішення, яке було б найкращим в умовах, які склалися в країні на сьогоднішній день. По-друге, соціальна безпека передбачає врахування інтересів усіх груп населення, а не тільки найменш захищених. Так, перерозподіл доходів між багатими і бідними, соціальна допомога бідним, різноманітні соціальні заходи служать не тільки способом досягнення тимчасового матеріального благополуччя. Іншим дуже важливим позитивним результатом від таких заходів є зменшення соціальних ризиків в результаті зниження злочинності, зменшення рівня алкоголізму та наркоманії, підвищення рівня освіти серед усіх груп населення.

Г. Лопушняк вказує на те, що крім розглянутих вище цілей соціальної політики науковці останнім часом все частіше звертають увагу на екологічний аспект, як один з її напрямів [62], і підкреслює, що в будь-якому випадку достойний рівень життя і відтворювальні процеси в суспільстві неможливі без підтримки належного рівня екологічної безпеки. Це пов'язано в першу чергу з необхідністю підвищення якості життя населення, що неможливо зробити без покращення екологічної ситуації в країні в цілому і створення умов для сталого розвитку суспільства.

Водночас в сучасних умовах важко уявити планування і реалізацію соціальних заходів без участі суспільства в цілому, громадських організацій, бізнесу, політичних партій, окремих громадян і впливу міжнародної спільноти. Тому важливою характеристикою соціальної політики є її полісуб'єктність. Іншими словами, попри те, що держава залишається головною в реалізації соціальної політики, існують й інші суб'єкти, серед яких недержавні установи, підприємства, профспілки, окремі громадяни. Більш детально роль окремих недержавних суб'єктів в реалізації державної соціальної політики розглядається в наступних розділах дисертації. Тут тільки зазначимо, що не дивлячись на те, що держава виступає основним гарантом реалізації соціальної політики, недержавні суб'єкти виступають в ролі незалежних «контролерів», які слідкують за тим, щоб держава виконувала взяті на себе зобов'язання.

До основних об'єктів соціальної політики відносять: ринок праці і зайнятість населення, трудові відносини, оплату праці і доходи населення, систему соціального забезпечення населення, елементи соціальної інфраструктури тощо [108, с. 22]. Як бачимо, визначення об'єктів тісно переплітається з метою та завданнями соціальної політики.

Соціальна політика відображає існуючі соціальні проблеми в країні і побудована на цих проблемах. Серед цих проблем безробіття, низький рівень доходів населення і значна соціальна диференціація населення за рівнем доходу; захист найбільш вразливих груп населення, до яких в першу чергу відносяться діти-сироти, люди з обмеженими фізичними можливостями і пенсіонери, проблеми освіти і медичного обслуговування, житлові проблеми. Тому «соціальна проблема» є одним з основних понять, що розглядаються в дослідженнях соціальної політики держави і саме соціальну проблему можна вважати узагальнюючим об'єктом соціальної політики. Відповідно до Т. В. Семигіної, під соціальними проблемами соціологи розуміють [84]:

- 1) умови в суспільстві, які спричиняють матеріальні та душевні страждання певної частини населення;
- 2) соціокультурні явища, які перешкоджають значній частині членів суспільства розвивати та використовувати сповна власний потенціал;
- 3) невідповідність між тим, що проголошує держава й реальними умовами, в яких живе населення країни;
- 4) погіршення середовища, де живуть люди, через забруднення та нерівноцінне використання природних ресурсів.

Таким чином, соціальна політика залишається складним для визначення поняттям, оскільки торкається багатьох аспектів суспільного життя. Тому наукова література пропонує багато визначень як соціальної політики, так і таких суміжних понять, як соціальна держава, якість життя населення, соціальна безпека, соціальний захист, соціальні стандарти та соціальні гарантії.

При дослідженні соціальної політики важливо враховувати її міждисциплінарний характер і те, що соціальна політика торкається інтересів багатьох груп населення та не одної, а багатьох сфер соціального життя, які включають, але не обмежуються освітою, охороною здоров'я, культурою, фізичною культурою, відпочинком, соціальним захистом.

На нашу думку, важливими елементами визначення соціальної політики є цілі, суб'єкти, об'єкти соціальної політики, механізми взаємодії між суб'єктами та об'єктами та ефективність цієї взаємодії. Важливим для покращення процесів формування та реалізації соціальної політики є об'єктивна оцінка поточної ситуації в соціальній сфері та оцінка ефективності тих заходів, які проводилися в попередньому періоді з метою подолання існуючих соціальних проблем.

Список використаних джерел

1. Айвазян С. А. Эмпирический анализ синтетических категорий качества жизни населения / С. А. Айвазян // Экономика и математические методы. – 2003. – Т. 39. – № 3. – С. 18–53.
2. Амоша І. О. Соціальна відповідальність в контексті розвитку людського потенціалу / І. О. Амоша, О. Ф. Новікова // Публічне управління: теорія та практика : зб. наук. праць. – 2011. – Вип. 1 (5). – С. 122–127
3. Андрущенко Г. І. Характер та особливості взаємозв'язку довіри і соціального капіталу / Г. І. Андрущенко // Український соціум. – 2010. – № 2. – С. 7–12.
4. Багнюк А. Л. Соціальний капітал і квантифікація суспільних процесів у сучасному соціумі [Електронний ресурс] / А. Л. Багнюк. – Режим доступу: www.filosof.com.ua/Jornel/M_71/Bahnuk.pdf
5. Балтачєєва Н. А. Уточнення змістовної характеристики категорії «соціальна політика» в контексті розвитку її наукових концепцій / Н. А. Балтачєєва [Електронний ресурс] // Вісник Донецького національного університету. Сер. В «Економіка і право». – 2012. – Вип. 1. – Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/VDU_Ekon/2012_1/VDU_2012_1/009.pdf.
6. Барсуков А. В. Принципи побудови та особливості реалізації регіональної соціальної політики в Україні / А. В. Барсуков // Регіональна економіка. – 2003. – № 1. – С. 196.
7. Барсуков А. В. Регіональна соціальна політика: інформаційне забезпечення її формування та реалізації : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : 08.09.01 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» / А. В. Барсуков. – Львів, 2006. – 20 с.
8. Бержанір А. Л. Роль державно-приватного партнерства у соціально-економічному розвитку регіонів / А. Л. Бержанір // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2013. – № 3. – Т. 3. – С. 54–57.
9. Бібік Н. В. Аналіз сучасних теоретико-методичних підходів щодо формування й використання стратегій регіонального розвитку / Н. В. Бібік // Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету. – 2009. – № 24. – С. 213–217.
10. Бова А. А. Соціальний капітал в Україні: досвід емпіричного дослідження [Електронний ресурс] / А. А. Бова // Економічний часопис – XXI. – № 5. – Режим доступу: <http://soskin.info/ea/2003/5/20030517.html>.
11. Богашко О. Л. Стратегічний підхід оптимізації конкурентоспроможного розвитку області / О. Л. Богашко // Економіка: проблеми теорії та практики : зб. наук. праць : в 5 т. – Вип. 189. – Дніпро : ДНУ, 2004. – Т. IV. – С. 204–209.
12. Бондаренко М. Ю. Соціальний капітал як основа розвитку громадянського суспільства [Електронний ресурс] / М. Ю. Бондаренко // Державне управління : теорія та практика. – 2011. – № 2. – Режим доступу: <http://www.academy.gov.ua/ej/ej14/txts/>
13. Бородкин В. М. Взаимодействие социологии и экономических наук / В. М. Бородкин // Тезаурус социологии. Тематический словарь-справочник / В. М. Бородкин ; под ред. Ж. Т. Тощенко. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2009. – 487 с.
14. Варинський В. Політичний механізм формування соціального капіталу / В. Варинський // Вісник Львівського університету. Серія: «Філософ.-політолог. студії». – Вип. 4. – С. 142–149.
15. Варинський В. О. Соціальний капітал як основа розвитку громадянського суспільства: проблема формування / В. О. Варинський // Компетентність особистості в контексті сучасних со-

ціальних трансформацій : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Полтава 28 лют. 2014 р.), – Полтава : ТОВ «Техсервіс», 2014. – С. 13–14.

16. Вебер М. Протестантская этика и дух капитализма / М. Вебер ; пер. с нем. ; сост., общ. ред. и послесл. Ю. Н. Давыдова // Избранные произведения. – М. : Прогресс, 1990. – С. 61–272.

17. Великий тлумачний словник сучасної української мови : 250 000 / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. – Київ ; Ірпінь : Перун, 2007. – 1736 с.

18. Ворчакова І. Є. Проблема будівництва соціальної держави в сучасній Україні / І. Є. Ворчакова // Наукові записки. Спец. випуск. – 2001. – Т. 19. – С. 155–158.

19. Герман М. Г. Теорії соціального капіталу в аналітичній перспективі вивчення євроінтеграційних процесів / М. Г. Герман // Вісн. НТУУ «КПІ». Серія: Політологія. Соціологія. Право. – 2011. – Вип. 4 (11). – С. 105–109.

20. Глушакова О. В. Управление качеством трудовой жизни наемных работников как фактор повышения эффективности труда / О. В. Глушакова // Актуальные проблемы социально-экономических и научнотехнических исследований в Кузбассе : материалы науч.-практ. конференции. – Кемерово, 2004. – Т. 1. – С. 21–25.

21. Гнатенко С. О. Державна політика з надання пільг соціально незахищеним верствам населення / С. О. Гнатенко // Вісник Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля. – 2011. – № 17. – С. 171.

22. Гончарук Л. Я. Ефективність соціальної політики в умовах ринкових перетворень: проблеми соціалізації економічного розвитку : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : 08.09.01 / Л. Я. Гончарук. – Львів, 2001. – 16 с.

23. Григорьева И. А. Социальная политика: основные понятия / И. А. Григорьева // Журнал исследований социальной политики. – 2003. – № 1. – Т. 1. – С. 29–44.

24. Гриненко А. М. Соціальна справедливість як ключовий принцип у реалізації соціальної політики держави / А. М. Гриненко // Наукові праці Чорноморського державного університету ім. Петра Могили комплексу «Києво-Могилянська академія». Серія: Педагогіка. – 2009. – Т. 99. Вип. 99. – С. 104–107.

25. Грішнова О. А. Людський, інтелектуальний і соціальний капітал України: сутність, взаємозв'язок, оцінка, напрями розвитку / О. А. Грішнова // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. – 2014. – № 1. – С. 34–40.

26. Грішнова О. А. Соціальний капітал: сутність, значення, взаємозв'язок з іншими формами капіталу / О. А. Грішнова, Н. Полив'яна // Україна: аспекти праці : науково-економічний та суспільно-політичний журнал. – 2009. – № 3. – С. 19–24.

27. Гугнін Е. Феномен соціального капіталу / Е. Гугнін, В. Чепак // Соціологія: теорія, методи, маркетинг. – 2001. – № 1. – С. 49–56.

28. Данилишин Б. Соціальна безпека – підґрунтя сталого розвитку / Б. Данилишин, В. Куценко // Вісник НАН України. – 2010. – № 1. – С. 20–29.

29. Данилишин Б. М. Актуальні проблеми регіональної політики в Україні та шляхи їх розв'язання / Б. М. Данилишин, Я. Б. Олійник, В. І. Нудельман [та ін.] // Україна: географічні проблеми сталого розвитку : зб. наук. праць. В 4 т. – Київ : ВГЛ Обрії, 2004. – Т. 1. – С. 10–19.

30. Данич О. Ф. Сучасні підходи до побудови моделі соціальної держави / О. Ф. Данич // Часопис Київського університету права. – 2011. – № 3. – С. 50–54.

31. Дем'янчук О. І. Елементи соціального капіталу [Електронний ресурс] / О. І. Дем'янчук // Фінансова система України : зб. наук. праць. – Режим доступу: http://eprints.oa.edu.ua/1190/1/demianchuk2_19022012.pdf.

32. Демків О. Соціальний капітал: теоретичні основи дослідження і операційні параметри / О. Демків // Соціологія: теорія, методи, маркетинг. – 2004. – № 4. – С. 99–111.

33. Державна стратегія регіонального розвитку на період до 2020 року [Електронний ресурс] : затв. постановою КМУ від 6.08.2014 р. № 385. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/385-2014>

34. Дзюба І. В. Категорія рівня життя населення: сучасний підхід / І. В. Дзюба // Статистика України. – 2004. – № 1. – С. 68–71.

35. Доронина М. С. Социальный капитал производственной организации : монография / М. С. Доронина, А. И. Нечепуренко. – Харьков : изд-во ХНЭУ, 2011. – 232 с.

36. Загорський В. Концептуальні засади державної соціальної політики / В. Загорський, Г. Лопушняк // 36. наук. праць «Ефективність державного управління». – 2009. – Вип. 21. – С. 13–20.
37. Закон України «Про стимулювання розвитку регіонів» № 2850-IV від 08.09.2005 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2850-15>
38. Залізко В. Д. Науково-практичні аспекти формування цільових орієнтирів та структури стратегії соціально-економічного розвитку сільських територій в сучасних умовах / В. Д. Залізко // Ефективна економіка. – 2015. – № 2.
39. Їжа М. М. Регіоналізація соціальної політики в умовах розвитку українського суспільства / М. М. Їжа, А. Є. Тамм // Публічне управління: теорія та практика. – 2012. – № 3 (11). – С. 49–54.
40. Казенина Т. В. Мониторинг качества жизни населения депрессивного региона (на примере Кировской области) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://isei.communityhost.ru/thread/7threadmid=772237909>
41. Кожем'якіна О. М. Національно-культурне підґрунтя довіри: досвід Японії у трактовці Ф. Фукуями / О. М. Кожем'якіна // Наука. Релігія. Суспільство. – 2010. – № 2. – С. 284–289.
42. Козлов К. І. Розвиток соціального капіталу в умовах політичної модернізації органів влади [Електронний ресурс] / К. І. Козлов // Актуальні проблеми державного управління. – 2011. – № 2 (40). – Режим доступу: <http://kbuara.kharkov.ua/e-book/apdu/2011-2/doc/4/02.pdf>.
43. Колодій А. Соціальний капітал»: зміст та евристична цінність концепції / А. Колодій // Громадянське суспільство і соціальні перетворення в Україні : тези наук. конф. (м. Львів, 13–15 грудня 2001 р.). – Львів : ЛНУ ім. І. Франка, 2001. – С. 54–55.
44. Комплексна стратегія розвитку Львова 2012–2025 рр. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www8.city-adm.lviv.ua/inteam/uhvaly.nsf/0/23349f49bc91ba52c225793400489747/\\$FILE/%D0%A1%D0%B5%D1%81%D1%96%D1%8F2.pdf](http://www8.city-adm.lviv.ua/inteam/uhvaly.nsf/0/23349f49bc91ba52c225793400489747/$FILE/%D0%A1%D0%B5%D1%81%D1%96%D1%8F2.pdf).
45. Коновальцев А. С. Социальная политика как юридическая категория / А. С. Коновальцев // Юридическая наука. – 2012. – № 2. – С. 33–36.
46. Концепція державної регіональної політики [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.uazakon.com/documents/date_8j/pg_grwgr.htm.
47. Концепція Стратегії розвитку Сумської області на період до 2015 року «Нова Сумщина» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.state-gov.sumy.ua/docs/komitet_ekonom_pitan/ns2015.pdf.
48. Коньков А. Т. Социальный капитал и его функция в экономическом взаимодействии [Електронний ресурс] / А. Т. Коньков // Наука, образование, общество. – 2009. – Вып. 8. – Режим доступу: <http://sakhgu.ru/journal/work54.htm>.
49. Копнов В. Принципы качества жизни / В. Копнов // Стандарты и качество. – 2003. – № 2. – С. 37.
50. Коротков Э. М. Концепция менеджмента / Э. М. Коротков. – М. : Инжиниринго-консалтинговая компания “Дека”, 1996. – 304 с.
51. Коулман Дж. Капитал социальный и человеческий / Дж. Коулман // Общественные науки и современность. – 2001. – № 3. – С. 122–139.
52. Кошонько О. В. Соціальний капітал як основа підвищення якості життя населення / О. В. Кошонько // Вісник Херсонського державного університету . Економічні науки. – 2014. – Вип. 5. – Ч. 2. – С. 90–94.
53. Кранепуль П. Роль концепции «качество жизни» в обновлении социал-реформистской политики в 70-е и 80-е годы / П. Кранепуль, Е. Георги // Актуальные проблемы современной буржуазной философии и социологии. – Санкт-Петербург : изд-во Ленинград. ун-та, 1983. – Вып. 5. – С. 113–117.
54. Крячко Є. М. Формування державної цільової програми підвищення конкурентоспроможності регіонів України : дис. ... канд. екон. наук : 08.00.03 / Крячко Євген Миколайович ; Харк. нац. екон. університет. – Харків, 2007. – 289 с.
55. Кузнецова Е. М. Право как вид социализации / Е. М. Кузнецова // Вестник Омского отделения Академии гуманитарных наук. – 2005. – № 7. – С. 82–87.
56. Куценко В. Роль середовища у формуванні соціального капіталу / В. Куценко // Вісник НАН України, 2010. – № 12. – С. 25–35.

57. Кушніренко О. Г. Види лобістської діяльності : питання теорії та позитивної практики / О. Г. Кушніренко, О. В. Дягілев // Державне будівництво та місцеве самоврядування. – 2009. – Вип. 17. – С. 107–117.
58. Лебедєв І. В. Соціальний капітал як чинник ефективного менеджменту / І. В. Лебедєв // Вісник соціально-економічних досліджень. – 2009. – Вип. 37. – С. 95–100.
59. Левчук Н. М. Соціальний капітал та здоров'я населення в Україні / Н. М. Левчук // Демографія та соціальна економіка. – 2011. – № 1. – С. 47–56.
60. Лесечко М. Д. Значення соціального капіталу в організації місцевого самоврядування / М. Д. Лесечко, О. Г. Сидорчук // Вісник Центральної виборчої комісії. – 2008. – № 2 (12). – С. 58–64.
61. Лесечко М. Д. Соціальний капітал : теорія і практика : монографія / М. Д. Лесечко, О. Г. Сидорчук. – Львів : ЛРІДУ НАДУ, 2010. – 220 с.
62. Лопушняк Г. С. Теоретичні підходи до трактування поняття державної соціальної політики / Г. С. Лопушняк // Ефективність державного управління. – 2009. – Т. 20. – С. 39–44.
63. Людський розвиток в Україні: 2003 рік // Щорічна науково-аналітична доповідь / за ред. Е. М. Лібанової. – Київ, 2004. – 290 с.
64. Матвеева И. Качество жизни – новая цивилизационная парадигма / И. Матвеева, Н. Михайлова // Стандарты и качество. – 2000. – № 5. – С. 56–61.
65. Матусяк С. В. Формування стратегії соціального розвитку регіону [Електронний ресурс] / Ефективна економіка. – № 12. – 2013. – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2558>
66. Мачеринскене И. Социальный капитал организации: методология исследования / И. Мачеринскене, Р. Минкуте-Генриксон, Ж. С. Иманавичене // Социс. – 2006. – № 3. – С. 29–39.
67. Методичні рекомендації щодо порядку розроблення регіональних цільових програм, моніторингу та звітності про їх виконання [Електронний ресурс] : наказ Міністерства економіки України від 4.12.2006 р., № 367. – Режим доступу: http://www.me.gov.ua/control/uk/publish/printable_article?art_id=92210.
68. Мочерний С. В. Економічна теорія : навч. посібник / С. В. Мочерний. – 4-те вид. – Київ : Академія, 2009. – 640 с.
69. Намчук В. А. Моделі соціальної держави: ідеологічне підґрунтя та загальна характеристика / В. А. Намчук // Теорія і практика державного управління. – 2011. – Вип. 3 (34). – С. 2–8.
70. Немашкало К. Р. Социальный капитал как фактор устойчивого развития экономической системы / К. Р. Немашкало // Ринкова трансформація економіки постсоціалістичних країн (м. Харків, 19–20 трав. 2005 р.) : матеріали Міжнар. Форуму молодих вчених. – Харків : ХНТУСГ, 2005. – Т. 1. – С. 92–93.
71. Никифорова В. Г. Соціальна політика в Україні: реалії та перспективи оновлення / В. Г. Никифорова. – Одеса : ОНЕУ, 2015. – 363 с.
72. Олійник О. Соціальна держава: гасла чи реальність / О. Олійник // Освіта України. – 2010. – № 10. – С. 4–5.
73. Панухник О. В. Методичне забезпечення стратегічного планування в регіонах України / О. В. Панухник // Актуальні проблеми економіки. – 2009. – № 1. – С. 152–157.
74. Патнам Р. Гра в кеглі наодинці: занепад соціального капіталу Америки [Електронний ресурс] / Р. Патнам // Незалежний культурологічний часопис «І». – 2001. – № 21. – Режим доступу: <http://www.ji.lviv.ua/n21texts/putnem.htm>
75. Патнам Р. Процветающая комьюнити, социальный капитал и общественная жизнь / Р. Патнам // Международная экономика и международные отношения. – 1995. – № 4. – С. 77–86.
76. Польща відмовляється від стратегії розвитку великих міст [Електронний ресурс] // Укрінформ. – 2013. – Режим доступу: http://www.ukrinform.ua/ukr/news/polshcha_vidmovlyae_tsya_vid_strategii_rozvitku_velikih_mist_1794187
77. Поплавська Ж. Як дорости Україні до сталого розвитку? / В. Поплавський // Вісник національної академії наук України. – 2007. – № 9. – С. 8–14.
78. Посилання Президента України до Верховної Ради України «Європейський вибір. Концептуальні засади стратегії економічного та соціального розвитку України на 2002–2011 роки» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=n0001100-02>
79. Про Стратегію економічного та соціального розвитку України «Шляхом європейської інтеграції» на 2004–2015 Президент України [Електронний ресурс] : указ від 28.04.2004 № 493/2004. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/493/2004>

80. Радаев В. В. Понятие капитала, формы капиталов и их конвертация / В. В. Радаев // Экономическая социология. – 2002. – Т. 3. – № 4. – С. 20–32.
81. Ракитский Б. В. Социальная политика, социальная защита, самозащита трудящихся в обществе / Б. В. Ракитский // Трудовая демократия. – 1997. – № 9. – С. 2–9.
82. Савко Ю. Громадянське суспільство, соціальний капітал і політична участь / Ю. Савко // Вісник Львів. ун-ту. Серія: «Філосо. науки». – 2002. – Вип. 4. – С. 151–158.
83. Севрюков Д. Г. Класифікація моделей соціальної держави Г. Еспін-Андерсена, її критика та подальший розвитку / Д. Г. Севрюков // Європейські перспективи. – 2012. – № 4. – Ч. 2. – С. 164–168.
84. Семигіна Т. Моделі соціальної політики економічно розвинутих країн: історія та сучасний розвиток : автореф. канд. політ. наук, спец. 23.00.01 / Т. Семигіна ; Нац.пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова. – Київ, 2007. – 20 с.
85. Сивуха С. В. Капитализация социального капитала : посулы и реальные дивиденды / С. В. Сивуха // Социальное знание и белорусское общество : материалы междуна. науч.-практ. конф. – Минск, 2009. – С. 80–83.
86. Сидорчук О. Соціальний капітал як важливий атрибут сучасного лідера / О. Сидорчук // Ефективність державного управління : зб. наук. праць. – Львів : ЛРІДУ НАДУ, 2007. – Вип. 11. – С. 139–146.
87. Сиченко О. О. Державна соціальна політика Європейського Союзу / О. О. Сиченко // Економіка та держава. – 2014. – № 1. – С. 120–124.
88. Скомароха О. І. Соціальна політика та соціальний захист економічно активного населення України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : 08.09.01 / О. І. Скомароха ; Рада по вивченню продуктивних сил України НАН України. – Київ, 1998. – 21 с.
89. Сментина Н. В. Запровадження стратегічного планування економічного та соціального розвитку територій в Україні / Н. В. Сментина // Вісник соціально-економічних досліджень : зб. наук. праць / голов. ред. М. І. Зверяков ; Одеський нац. екон. ун-т. – Одеса, 2013. – Вип. 2 (49), ч. 1. – С. 168–174.
90. Смирнова А. А. Основные цели, задачи и функции социальной политики / А. А. Смирнова, М. С. Егорова / А. А. Смирнова // Молодой ученый. – 2015. – № 11.4. – С. 208–211.
91. Снігова О. Ю. Механізм державного та регіонального управління соціальною безпекою / О. Ю. Снігова // Стратегічні пріоритети. – 2007. – С. 87–93.
92. Соболева Н. Соціологія довіри в українських реаліях / І. Мартинюк, Н. Соболева // Соціальні виміри суспільства : зб. наук. праць. – Вип. 4 (15). – Київ : ІС НАНУ, 2012. – С. 78–112.
93. Солодовников С. Ю. Феноменологическая природа социального капитала / С. Ю. Солодовников, В. К. Щербин // Журнал международного права и международных отношений. – 2012. – № 2. – С. 82–88.
94. Сорокин П. А. Человек. Цивилизация. Общество / П. А. Сорокин // Общая социология. – М., 1992. – 342 с.
95. Степаненко В. Соціальний капітал у соціологічній перспективі: теоретико-методичні аспекти дослідження / В. Степаненко // Соціологія: теорія, методи, маркетинг. – 2001. – № 2. – С. 24–41.
96. Стеченко Д. М. Управління регіональним розвитком : навч. посібник / Д. М. Стеченко. – Київ : Вища школа, 2000. – С. 12.
97. Стратегії розвитку регіонів: шляхи забезпечення дієвості : зб. матеріалів «круглого столу» / за ред. С. О. Білої. – Київ : НІСД, 2011. – С. 32.
98. Стратегія від 28.04.2004 № 493/2004 «Стратегія економічного та соціального розвитку України «Шляхом європейської інтеграції» на 2004–2015 роки» [Електронний ресурс]. – 2006. – № 3–4. – С. 221–229. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=493%E0%2F2004> «Управління сучасним містом»
99. Стратегія економічного і соціального розвитку Вінницької області на 2005–2015 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.vin.gov.ua/web/vinoda.nsf/web_alldocs/DocJ2AHQ.
100. Стратегія сталого розвитку «Україна – 2020» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/5/2015>.

101. «Стратегія економічного та соціального розвитку територій Івано-Франківської області до 2015 року» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.if.gov.ua/files/ifstrategy2015.pdf>.
102. «Стратегія розвитку Львівської області до 2015 року» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.oblrada.lviv.ua/programs/Starategy.pdf>.
103. «Стратегія соціально-економічного розвитку Чернігівської області на період до 2015 року» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.chernihiv-oblrada.gov.ua/index.php?th=cat&cat_id=145&item_id=465
104. Стребков А. И. Социальная политика: теория и практика / А. И. Стребков. – Санкт-Петербург, 2000. – 204 с.
105. Стрельникова Л. В. Социальный капитал как научная категория. Социальный капитал: типология зарубежных подходов / Л. В. Стрельникова // Общественные науки и современности. – № 2. – С. 33–41.
106. Таран Т. С. Соціальний капітал: розвиток вітчизняної наукової думки / Т. С. Таран // Держава і право. – 2013. – Вип. 61. – С. 509–514.
107. Татаревська М. С. Потреби як складова категорії «рівень життя» населення / М. С. Татаревська // Економіка: проблеми теорії та практики : зб. наук. праць. – Дніпро : ДНУ, 2002. – Вип. 130. – С. 61–68.
108. Тимушева Н. Ю. Основные модели социальной политики / Н. Ю. Тимушева // Бизнес-информ. – 2010. – № 3 (2). – С. 22–24.
109. Титов В. Н. Распределение социального капитала как условие модернизации российского общества / В. Н. Титов // Общественные науки и современность. – 2012. – № 5. – С. 89–100.
110. Тихонова Н. Е. Социальный капитал как фактор неравенства / Н. Е. Тихонова // Общественные науки и современность. – 2004. – № 4. – С. 24–35.
111. Томарева В.В. Диспропорції соціально-економічного розвитку регіонів України та шляхи їх зниження [Електронний ресурс] / В. В. Томарева. – Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/0_23.pdf.
112. Третяк В. П. Вплив соціальної сфери на соціалізацію трансформації економіки України / В. П. Третяк // Актуальні проблеми економіки. – 2009. – № 5. – С. 94–98.
113. Тропіна В. Б. Фіскальне забезпечення реалізації соціальної функції держави в Україні : автореф. дис. на здобуття наук. ступ. д-ра екон. наук : 08.00.08 / В. Б. Тропіна. – Київ : Академія фінансового управління НДФІ, 2009. – 36 с.
114. Управління соціальним та гуманітарним розвитком : навч. посібник / авт. кол. : В. А. Скуратівський, В. П. Трошинський, Е. М. Лібанова [та ін.] ; за заг. ред. В. А. Скуратівського, В. П. Трошинського : у 2 ч. – Київ : НАДУ, 2009. – Ч. 1. – 456 с.
115. Фукуяма Ф. Доверие : социальные добродетели и путь к процветанию / Ф. Фукуяма. – М. : АСТ; Хранитель, 2006. – 730 с.
116. Хомич Л. В. Стратегія регіонального розвитку і планування території / Л. В. Хомич // Стратегічні пріоритети. – 2007. – № 4 (5). – С. 142–149.
117. Циганенко О. В. Методологічні підходи до розробки соціо-еколого-економічних стратегій розвитку міських територій / О. В. Циганенко // Економіка та держава. – 2012. – № 5. – С. 116–119.
118. Четверикова Л. Суть соціальної політики та аналіз її моделей в соціальних державах / Л. Четверикова // Соціогуманітарні проблеми людини. – 2005. – № 1. – С. 68–74.
119. Четверикова Л. Проблема інституалізації соціального капіталу як передумови розвитку громадянського суспільства в Україні / Л. Четверикова // Українська національна ідея: реалії та перспективи розвитку. – 2012. – Вип. 24. – С. 62–66.
120. Чиркунова Е. К. Развитие человеческого капитала и качество жизни / Е. К. Чиркунова // Перспективы роста российской экономики : сб. трудов. – Самара : Самар. ун-т, 2006. – С. 119–126.
121. Чорна Л. О. Концепція регіональної політики зайнятості населення [Електронний ресурс] / Л. О. Чорна // Ефективна економіка. – 2012. – № 6. – Режим доступу: <http://www.economy.наука.com.ua/?op=1&z=1188>.
122. Шевчук П. І. Соціальна політика / П. І. Шевчук. – 2-е вид. – Львів : Світ, 2005. – 399 с.
123. Шкурін Г. Системні підходи щодо підвищення рівня життя сільського населення на основі комплексної оцінки регіонів і визначення їхнього рейтингу / Г. Шкурін // Україна: аспекти праці. – № 1. – С. 29–38.

- 124.Шуба О. Проблеми соціальної нерівності в Україні в контексті соціальної безпеки / О. Шуба // Політичний менеджмент. – 2010. – № 5. – С. 143–146.
- 125.Шульга Н. В. Співвідношення понять «соціальне забезпечення» та «соціальний захист» / Н. В. Шульга // Митна справа. – 2011. – № 4 (76). – С. 24–28.
- 126.Ярская В. Н. Социальная политика, социальное государство и социальный менеджмент: проблемы анализа / В. Н. Ярская // Журнал исследований социальной политики. – 2011. – Т. 1 (1). – С. 11–28.
- 127.Adler P. S. Social Capital: Prospects for a New Concept / P. S. Adler, S. W. Kwon // The Academy of Management Review. – 2002. – Vol. 27. – No. 1. – P. 17–40.
- 128.Allardt E. Having, Loving, Being: An Alternative to the Swedish Model of Welfare Research / E. Allardt // The Quality of Life. M.C. Nussbaum and A. Sen (eds.). – P. 99–94.
- 129.Baker W. Market networks and corporate behavior / W. Baker // American Journal of Sociology. – 1990. – Vol. 96. – P. 589–625.
- 130.Beafils B. La qualiy de vie – analyse bibliographique [Electronic recourse] / B. Beafils. – Mode of access: www.moteurline.apf.asso.fr/epidemiostatsevaluation/etudeshp/csapf/golbeaufils.htm.
- 131.Bliss C. Life Style and the Standard of Living / C. Bliss, M. C. Nussbaum, A. Sen (eds.) // The Quality of Life. – P. 417–436.
- 132.Bourdieu P. Forms of Capital / P. Bourdieu // The Sociology of Economic Life. – Boulder, 2001. – P. 102–106.
- 133.Bowen H. R. Social responsibilities of the businessman / H. R. Bowen. – Mitchigan University. – Harper, 1953. – 276 p.
- 134.Burt R. Structural Holes: The Social Structure of Competition / R. Burt. – Harvard : University Press, 1992. – 313 p.
- 135.Campbell A. The Sense of Well-being in America: Recent patterns and trends / A. Campbell. – New York, 1981. – P. 13–14.
- 136.Coleman J. S. Foundations of social theory / J. S. Coleman. – Cambridge : Belknap of Harvard University Press, 1990. – 993 p.
- 137.Diener E. Methodological Pitfalls and Solutions in Satisfaction Research / E. Diener, F. Fujita // New Dimensions in Marketing. Quality-of-Life Research. – P. 27–45.
- 138.Durkheim E. The division of labor in society / E. Durkheim. – New York : Free Press, 1984. – 352 p.
- 139.Esping-Andersen G. Three Worlds of Welfare Capitalism / G. Esping-Andersen, C. Pierson, F.G. Castles (eds) // The Welfare State Reader. – 2nd edition. – Cambridge : Polity, 2006. – 492 p.
- 140.Faist T. Sociological theories of international south to north migration: the missing meso-link / T. Faist // ZeS-Arbeits papier. – Centre for Social Policy research, University of Bremen, 1995. – Nr. 17. – P. 1–48.
- 141.Flapp H. D. No Man Is An Island : The Research Program of a Social Capital Theory. World Congress of Sociology / H. D. Flapp. – Bielefeld, Germany, July 1994. – P. 35–42.
- 142.Gill T. M. A critical appraisal of the quality of quality of life measurements / T. M. Gill, A. R. Feinstein. – JAMA, 1994. – 272 (8). – P. 619–626.
- 143.Haezewindt P. Investing in each other and the community: the role of social capital [Electronic recourse] / P. Haezewindt // Social Trends. – 2003. – Vol. 33. – P. 19–27. – Mode of access: www.statistics.gov.uk/CCI/article.asp?ID=1634.
- 144.Halpern D. Social capital / D. Halpern. – Cambridge : Polity Press, 2005. – 400 p.
- 145.Hanifan L. The Rural School Community Center / L. Hanifan // Annals of the American Academy of Political and Social Science. – 1916. – No. 67.
- 146.Inglehart R. Aspirations Adapt to Situation – But Why Are the Belgians so Much Happier than French? / R. Inglehart, J. Rabier, F.M. Andrews, ed. Research on the Quality of Life. – Ann Arbor. – 1986. – P. 1–56.
- 147.Lesser E. L. Communities of practice, social capital and organizational knowledge / E. L. Lesser, L. Prusak // Knowledge and Communities. – Boston : Butterworth Heinemann, 2000. – P. 123–131.
- 148.Lin N. Conceptualizing Social Support / N. Lin // Social Support, Life Events, and Depression, ed. by Nan Lin, Alfred Dean and Walter Ensel. – Orlando, Florida : Academic Press, 1986. – P. 17–30.

149. Lin N. Social Capital: A Theory of Social Structure and Action / N. Lin. – New York : Cambridge University Press, 2001. – 278 p.
150. Loury G. C. Why should we care about group inequality? / G. C. Loury // *Social Philosophy and Policy*. – 1987. – Vol. 5. – Issue 01. – P. 249–271.
151. Paldam M. Social capital: one or many? Definition and measurement / M. Paldam // *Journal of Economic Surveys*. – 2000. – Vol. 14. – Issue 5. – P. 629–654.
152. Penning J. M. Human capital, social capital and firm dissolution / J. M. Penning, K. Lee, A. van Witteloostuijn // *Academy of Management*. – 1998. – Vol. 41. – № 4. – P. 425–440.
153. Portes A. Social capital : its origins and application in modern sociology / A. Portes // *Annual Review of Sociology*. – Vol. 24. – 1998. – P. 1–24.
154. Power T. W. The Economic Value of the Quality of Life / T. W. Power. – Boulder, CO, 1980.
155. Putnam R. Bowling alone: the collapse and revival of American / R. Putnam. – New York : Community Simon & Schuster, 2000. – 541 p.
156. Schiavo-Campo S. To Serve And To Preserve: Improving Public Administration In A Competitive World / Schiavo-Campo Salvatore, Sundaram Pachampet Sabhesa Aiyar. – Manila : Asian Development Bank, 2001. – 859 p.
157. Shuessler K. F. Quality-of-life research and sociology / K. F. Shuessler, G. A. Fisher // *Annual Review of Sociology*. – 1985. – Vol. 11. – P. 131.
158. Sirgy M. J. A. Past, Present and Future: An Overview of Quality of Life Research in Marketing / *Quality-of-Life Research*. Ed. by M. J. Sirgy, A. Coskun Samli. – 335–369.
159. The economic sociology of immigration, essays on networks, ethnicity and entrepreneurship / ed. by A. Portes. – New York : Russell Sage Foundation, 1995. – 328 p.
160. The Word Bank [Electronic resource]. – Mode of access: <http://www.worldbank.org>.
161. Titmuss R. What is social policy? / R. Titmuss // *Welfare States: Construction, Deconstruction, Reconstruction*. – 1974. – P. 138–147.
162. Tocqueville A. Democracy in America / A. Tocqueville. – New York : Westvaco, 1999. – 297 p.
163. Vargas-Hernández J. What is Policy, Social Policy and Social Policy Changing / J. Vargas-Hernández, M. Noruzi, F. Irani // *International Journal of Business and Social Science*. – 2011. – Vol. 2. – No. 10. – P. 287–291.
164. Wingo L. The Quality of Life: Toward a micro-economic definition / L. Wingo // *Urban Studies*. – 1973. – Vol. 10. – P. 3–8.

Розділ 2

СОЦІАЛЬНА РЕГІОНАЛЬНА ПОЛІТИКА: СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ

2.1. Шляхи реформування комунальної власності територіальних громад у системі соціальної регіональної політики

Соціальна регіональна політика має широкий спектр дії і надзвичайно велике значення для всебічного розвитку особистості, регіону та суспільства у цілому, оскільки націлена на нівелювання будь-якого роду нерівностей, пов'язаних із соціальним розшаруванням населення. Вона покликана створювати рівні умови у доступі до будь-яких суспільних благ незалежно від соціального статусу особи.

Відповідно до чинного закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» від 21.05.1997 р. № 280/97–ВР територіальна громада – це жителі, об'єднані постійним проживанням у межах села, селища, міста, які є самостійними адміністративно-територіальними одиницями, або добровільне об'єднання жителів кількох сіл, що мають єдиний адміністративний центр [27, с. 1]. Територіальна громада села, селища, міста є первинним суб'єктом місцевого самоврядування, основним носієм його функцій і повноважень [27, с. 6].

Місцеве самоврядування в Україні – це гарантоване державою право та реальна здатність територіальної громади – жителів села чи добровільного об'єднання у сільську громаду жителів кількох сіл, селища, міста – самостійно або під відповідальність органів та посадових осіб місцевого самоврядування вирішувати питання місцевого значення у межах Конституції і законів України. Місцеве самоврядування здійснюється територіальними громадами сіл, селищ, міст як безпосередньо, так і через сільські, селищні, міські ради та їх виконавчі органи, а також через районні та обласні ради, які представляють спільні інтереси територіальних громад сіл, селищ, міст [27, с. 2].

Матеріальною і фінансовою основою місцевого самоврядування є рухоме і нерухоме майно, доходи місцевих бюджетів, інші кошти, земля, природні ресурси, які є у комунальній власності територіальних громад сіл, селищ, міст, районів у містах, а також об'єкти їхньої спільної власності, які перебувають в управлінні районних і обласних рад. [27, с. 16].

Отже, відповідно до чинного законодавства, право і реальна здатність територіальної громади як суб'єкта соціальної регіональної політики вирішувати питання місцевого значення (у тому числі здійснення соціальної політики) з матеріального і фінансового боку забезпечується правом комунальної власності.

Розвиток поняття «комунальна власність» у законодавстві України бере свій початок із грудня 1990 року, коли основні засади формування даного виду власності вперше були визначені законом Української РСР «Про місцеві Ради народних депутатів та місцеве і регіональне самоврядування».

Цим законом встановлялося, що комунальна власність становить основу місцевого господарства, а суб'єктами права комунальної власності є адміністративно-територіальні одиниці в особі сільських, селищних, міських, районних, обласних Рад народних депутатів. До комунальної власності було віднесено майно, яке передається безоплатно державою, іншими суб'єктами права власності, майно, яке створюється і купується органами місцевого самоврядування за рахунок належних їм коштів, а також майно, перелік якого встановлено законом про власність [28, с. 7; 41, с. 17].

Перший документ, який законодавчо окреслив загальні риси комунальної власності в Україні, визначав суб'єктом права комунальної власності не територіальну громаду, а адміністративно-територіальні одиниці в особі сільських, селищних, міських, районних, обласних Рад народних депутатів.

Суттєвим відходом від глибинного розуміння сутності досліджуваної категорії вирізнявся прийнятий 7.02.1991 р. закон Української РСР «Про власність», у результаті прийняття якого комунальну власність як власність адміністративно-територіальних одиниць було віднесено до державної власності [41, с. 31]. У якості об'єктів права комунальної власності розглядалося майно, яке забезпечувало діяльність відповідних Рад і утворюваних ними органів; кошти місцевих бюджетів, державний житловий фонд, об'єкти житлово-комунального господарства; майно закладів народної освіти, культури, охорони здоров'я, торгівлі, побутового обслуговування; майно підприємств; місцеві енергетичні системи, транспорт, системи зв'язку та інформації, включаючи націоналізоване майно, передане відповідним підприємствам, установам, організаціям; а також інше майно, необхідне для забезпечення економічного і соціального розвитку відповідної території [41, ст. 35].

Кабінет Міністрів України 5.11.1991 р. ухвалив постанову № 311 «Про розмежування державного майна України між загальнодержавною (республіканською) власністю і власністю адміністративно-територіальних одиниць (комунальною власністю)», якою було затверджено перелік державного майна України, призначеного для передачі у власність адміністративно-територіальним одиницям (комунальну власність). Дана постанова встановлювала також порядок передачі цього майна та перелік учасників процесу його розмежування між радами різного рівня [37].

Прийняття цього документа мало ряд негативних наслідків, серед яких:

- термінове формування переліку об'єктів власності, призначених для передачі адміністративно-територіальним одиницям директивним централізованим рішенням призвело до того, що значна частина об'єктів комунальної власності потрапила до сфери впливу органів місцевого самоврядування вищих рівнів, а не найбільш наближених до населення. Цьому сприяла також відсутність чітко регламентованого механізму та критеріїв розподілу комунального майна між радами різних рівнів;
- після завершення процедури передачі комунального майна на рівні відповідних рад не було запроваджено дієвого контролю за його обліком та використанням;
- законодавчо не було визначено особливості управління об'єктами комунальної власності, які задовольняли потреби кількох адміністративно-територіальних одиниць.

Правові, економічні та організаційні основи приватизації підприємств комунальної власності на рівні із загальнодержавними та республіканськими визначив прийнятий 4.03.1992 р. закон України «Про приватизацію державного майна» [36, с. 3].

Закон України «Про приватизацію невеликих державних підприємств (малу приватизацію)» від 6.03.1992 р. встановлював правовий механізм приватизації єдиних майнових комплексів невеликих державних підприємств шляхом їх відчуження на користь одного покупця одним актом купівлі-продажу та визначав продавцями об'єктів малої приватизації, які перебувають у комунальній власності, органи приватизації, створені місцевими радами [39, с. 4].

Відповідно до закону України «Про оренду державного і комунального майна» від 10 квітня 1992 р. функції здійснення державної політики у сфері оренди щодо майна, яке перебуває у комунальній власності, покладалися на органи місцевого самоврядування [30, с. 2].

У результаті прийняття у 1992 р. закону України «Про місцеві Ради народних депутатів та місцеве і регіональне самоврядування» у новій редакції ради були позбавлені державних функцій і перетворені в органи місцевого самоврядування, але виявилось, що ці заходи були не зовсім продуманими, а політико-правовий статус рад, особливо обласних і районних, було позбавлено будь-яких економічних функцій, у тому числі управління майном, яке належить до комунальної власності [28, с. 9]. Як наслідок, реформа не дала очікуваних результатів та призвела до протистояння між органами місцевого самоврядування і місцевими державними адміністраціями [30, с. 13].

Вирішення проблем розмежування державної влади і місцевого самоврядування відбувалося з перших років становлення української державності. 18 травня 1995 р. відповідно до закону України «Про державну владу і місцеве самоврядування» компетенція місцевих рад була значно обмежена – за ними залишалося затвердження місцевого бюджету і програм територіального розвитку, а також заслуховування звітів голів адміністрацій. У свою чергу, Президент мав очолити і систему місцевих органів державної виконавчої влади. Керівників органів державної влади від обласного до районного рівня (а також м. Києва та м. Севастополя) Президент повинен був призначати з числа обраних народом голів відповідних рад. Конфлікт, який виник довкола цього закону, вдалося припинити лише шляхом підписання Конституційного договору між Верховною Радою України та Президентом України про основні засади організації та функціонування державної влади і місцевого самоврядування в Україні на період до прийняття нової Конституції України 8 червня 1995 р. [37].

Як результат, це дозволило створити можливості для побудови виконавчої вертикалі, утворення на регіональному рівні державних адміністрацій – структур виконавчої влади, жорстко підпорядкованих Президенту. Але те, що вертикаль по лінії рад народних депутатів припинила діяти, фактично перетворило ради на придаток державних адміністрацій із невизначеним колом повноважень.

Що стосується комунальної власності, то відповідно до Конституційного договору розпорядження нею було віднесено до компетенції органів місцевого самоврядування [11, с. 49; 12, с. 70]. Саме у даному договорі комунальна власність вперше була виділена як самостійний вид власності, суб'єктом якої визначено територіальний колектив громадян, а не адміністративно-територіальну одиницю [20].

Порядок передачі у комунальну власність державного житлового фонду, що перебував у повному господарському віданні або в оперативному управлінні підприємств, установ та організацій було визначено постановою КМУ від 6.11.1995 р. № 891 [26]. Після затвердження постанов № 222 від 19.02.1996 р. та № 1443 від 2.12.1996 р. розпочалася поетапна передача до комунальної власності об'єктів соціальної інфраструктури [33].

У прийнятій 28.06.1996 р. Конституції України було визначено принципові правові засади функціонування комунальної власності і вказано на те, що комунальна власність запроваджується як самостійна форма власності, яка належить відповідній територіальній громаді.

На державу покладаються обов'язки забезпечення захисту прав усіх суб'єктів права власності і господарювання, соціальної спрямованості економіки, закріплюється принцип рівності усіх суб'єктів права власності перед законом.

Відповідно до Конституції суб'єктами права комунальної власності стали територіальні громади села, селища, міста, які безпосередньо або через утворені ними органи місцевого самоврядування управляють майном, що перебуває у комунальній власності [9]. На цьому етапі відбулося юридичне відокремлення комунальної власності від державної, але досі не створено належного правового механізму врегулювання комунальної власності [42, с. 111].

Конституцією України було визначено, що органа місцевого самоврядування управляють майном комунальної власності, але за відсутності відповідного закону, який регламентував би порядок управління цим майном, на рівні відповідних рад не було сформовано чіткого підходу до використання та перспектив розвитку комунальної власності територіальних громад. Саме у цей час розпочалась тотальна приватизація, внаслідок чого більшість найприбутковіших об'єктів спільної власності було втрачено.

Законом України «Про місцеве самоврядування в Україні», прийнятим 21.05.1997 р., було вперше визначено коло суб'єктів та об'єктів комунальної власності. З ухваленням цього закону відбулося остаточне роздержавлення комунальної власності та зосередження її у руках єдиного суб'єкта – територіальної громади.

Стаття 60 відповідного закону визначає, що територіальним громадам сіл, селищ, міст, районів у містах належить право комунальної власності на рухоме і нерухоме майно, доходи місцевих бюджетів, інші кошти, землю, природні ресурси, підприємства, установи та орга-

нізації, в тому числі банки, страхові товариства, а також пенсійні фонди, частку в майні підприємств, житловий фонд, нежитлові приміщення, заклади культури, освіти, спорту, охорони здоров'я, науки, соціального обслуговування та інше майно і майнові права, рухомі та нерухомі об'єкти, визначені відповідно до закону як об'єкти права комунальної власності, а також кошти, отримані від їх відчуження [27, с. 60].

Підставою для набуття права комунальної власності є передача майна територіальним громадам безоплатно державою, іншими суб'єктами права власності, а також майнових прав, створення, придбання майна органами місцевого самоврядування у порядку, встановленому законом. Територіальні громади сіл, селищ, міст, районів у містах безпосередньо або через органи місцевого самоврядування можуть об'єднувати на договірних засадах на праві спільної власності об'єкти права комунальної власності, а також кошти місцевих бюджетів для виконання спільних проектів або для спільного фінансування (утримання) комунальних підприємств, установ та організацій і створювати для цього відповідні органи та служби.

Районні та обласні ради від імені територіальних громад сіл, селищ, міст здійснюють управління об'єктами їхньої спільної власності, що задовольняють спільні потреби територіальних громад. Тобто, майно, яке належить до комунальної власності територіальних громад поділяють на об'єкти, які перебувають у безпосередньому управлінні територіальних громад та органів місцевого самоврядування, і об'єкти спільної власності територіальних громад, управління якими здійснюють районні та обласні ради або уповноважені ними органи [7, с. 341].

Органи місцевого самоврядування від імені та в інтересах територіальних громад відповідно до закону здійснюють правомочності щодо володіння, користування та розпорядження об'єктами права комунальної власності, в тому числі виконують усі майнові операції, можуть передавати об'єкти права комунальної власності у постійне або тимчасове користування юридичним та фізичним особам, здавати їх в оренду, продавати і купувати, використовувати як заставу, вирішувати питання їхнього відчуження, визначати в угодах та договорах умови використання і фінансування об'єктів, що приватизуються та передаються у користування і оренду.

Доцільність, порядок та умови відчуження об'єктів права комунальної власності визначаються відповідною радою. Доходи від відчуження об'єктів права комунальної власності зараховуються до відповідних місцевих бюджетів і спрямовуються на фінансування заходів, передбачених бюджетами розвитку.

Відповідно до закону майнові операції, які здійснюються органами місцевого самоврядування з об'єктами права комунальної власності, не повинні ослаблювати економічних основ місцевого самоврядування, зменшувати обсяг та погіршувати умови надання послуг населенню. Право комунальної власності територіальної громади захищається законом на рівних умовах з правами власності інших суб'єктів. Об'єкти права комунальної власності не можуть бути вилучені у територіальних громад і передані іншим суб'єктам права власності без згоди безпосередньо територіальної громади або відповідного рішення ради чи уповноваженого нею органу, за винятком випадків, передбачених законом.

Позитивними моментами прийняття у 1997 р. закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» є:

- визначення провідного місця територіальної громади у системі місцевого самоврядування;
- визначення організаційних форм функціонування органів і посадових осіб місцевого самоврядування, а також його гарантій;
- закріплення організаційно-правових, матеріальних і фінансових основ місцевого самоврядування, забезпечених, зокрема, правом комунальної власності.

Серед негативних сторін відзначають те, що закон побудовано на основі традиційних, архаїчних уявлень про жорстку систему правової регламентації, і у ньому закладено традиційну галузеву модель компетенції органів місцевого самоврядування [41].

У 1998 р. законодавство України поповнилося ще двома нормативними актами, пов'язаними з реформуванням комунальної власності – законом України «Про передачу об'єктів права державної та комунальної власності» та відповідною постановою КМУ за № 1482, які

врегульовували відносини, пов'язані з передачею об'єктів права державної власності у комунальну власність територіальних громад сіл, селищ, міст, районів у містах або у спільну власність територіальних громад сіл, селищ, міст, а також об'єктів права комунальної власності у державну власність [31]. Зміни до цього закону приймалися у 2012 р. [22] та 3.09.2015 р., коли Верховна Рада України ухвалила в цілому урядовий проект закону «Про внесення змін до закону України «Про передачу об'єктів права державної та комунальної власності» (щодо безоплатної передачі окремо визначеного майна) – реєстраційний № 2660. Законопроектом уточнюється порядок передачі окремого індивідуально визначеного майна підприємств (крім нерухомого) із державної власності у комунальну для використання органами місцевого самоврядування, навчальними закладами, закладами культури, фізичної культури та спорту, охорони здоров'я, соціального забезпечення, та дитячими оздоровчими таборами [16]. Законопроект передбачає прийняття зобов'язання органами місцевого самоврядування використовувати передані в комунальну власність об'єкти за цільовим призначенням і не відчужувати їх у приватну власність.

Право комунальної власності відображено у Господарському кодексі України, який містить статті (24, 63, 78), присвячені суб'єктам права комунальної власності та комунальному сектору економіки. Зокрема, у статті 24 зазначено, що управління господарською діяльністю у комунальному секторі економіки здійснюється через систему організаційно-господарських повноважень територіальних громад та органів місцевого самоврядування щодо суб'єктів господарювання, які належать до комунального сектору економіки і здійснюють свою діяльність на основі права господарського відання або права оперативного управління [2].

У статті 327 Цивільного кодексу України, прийнятого у 2003 р. вказано, що [52]:

– у комунальній власності є майно, у тому числі грошові кошти, яке належить територіальній громаді;

– управління майном, що є у комунальній власності, здійснюють безпосередньо територіальна громада та утворені нею органи місцевого самоврядування.

Введення Конституцією України в 1996 році комунальної власності на землю, визнання землі матеріальною основою місцевого самоврядування, що надалі одержало розвиток у Земельному кодексі України, докорінно змінили сутність земельних відносин у країні. У комунальній власності за ст. 83 Земельного кодексу [4] перебувають усі землі в межах населених пунктів, крім земель приватної та державної власності, а також земельні ділянки за їх межами, на яких розташовані об'єкти комунальної власності. Тобто, землі комунальної власності в загальному вигляді визначаються на засадах їхнього виключення зі складу земельних ресурсів державної власності та відокремлення від земельних ділянок права приватної власності. Тому в процесі реформування земельних відносин постало питання, пов'язане з розмежуванням земель державної і комунальної власності, регулювати яке був покликаний закон від 5.02.2004 р. [30].

Згідно зі статтею 1 даного закону розмежування земель державної та комунальної власності полягає у здійсненні організаційно-правових заходів щодо розподілу земель державної власності на землі територіальних громад і землі держави, а також щодо визначення і встановлення в натурі (на місцевості) меж земельних ділянок державної та комунальної власності. Розмежування земель державної та комунальної власності здійснюється в межах адміністративно-територіальних утворень – сіл, селищ, міст, районів, областей. Підставою для проведення робіт, пов'язаних з розмежуванням земель державної та комунальної власності в межах населених пунктів, є рішення сільської, селищної, міської ради, а за межами населених пунктів – рішення відповідної обласної державної адміністрації.

При розмежуванні земель державної та комунальної власності до земель комунальної власності територіальних громад сіл, селищ, міст передаються: усі землі в межах населених пунктів, крім земель приватної власності та земель, віднесених до державної власності; земельні ділянки за межами населених пунктів, на яких розташовані об'єкти комунальної власності; землі запасу, які раніше були передані територіальним громадам сіл, селищ, міст від-

повідно до законодавства України; земельні ділянки, на яких розміщені об'єкти нерухомого майна, що є спільною власністю територіальної громади та держави.

Даний закон був покликаний створювати передумови для передачі значного масиву державних земель у комунальну власність. У результаті чого міські територіальні громади мали б отримати можливість контролю над земельними ресурсами в містах, тобто мав відбуватися процес формування та підсилення матеріальної бази місцевого самоврядування.

До початку земельної реформи усі землі України належали до державної власності. Ще земельні кодекси УРСР (1922 та 1971 років) передбачали державну власність на землю як єдину можливу. Після проголошення земельної реформи у містах з'явилися землі приватної власності. Однак, у зв'язку із визнанням і становленням місцевого самоврядування в Україні, виникла необхідність у запровадженні комунальної власності на землі населених пунктів як інституту гарантування прав територіальних громад. Таким чином, розмежування полягало у виділенні з міських земель державної власності частки землі, яка є необхідною для формування повноцінного життєвого середовища міської громади.

Внаслідок різних причин (високої вартості та складності робіт, різного роду організаційних перешкод) результативність процедури розмежування земель практично дорівнювала нулю – за даними Центру комерційного права, станом на 2012 рік за сім років було розмежовано 165,91 тис. га з 29,12 млн га (0,57 %) земель.

Першим практичним наслідком того, що землі комунальної та державної власності не розмежовані, є те, що фактично не існує права комунальної власності на землю. Це пов'язане з тим, що визначення меж ділянки в натурі на місцевості є першою умовою визначення прав щодо неї. З іншого боку, невизначеність меж ділянок не впливає на право державної власності на землю, адже до проголошення земельної реформи всі землі України знаходилися у державній власності (тобто всі землі в межах державного кордону України, за виключенням земель приватної власності, є державною власністю).

Другим практичним наслідком є те, що органи місцевого самоврядування не мають державного акту на право власності на землю. Деякі нотаріуси, які не ознайомилися з перехідними положеннями Земельного Кодексу України (до прийняття закону України «Про розмежування земель державної та комунальної власності» від 5.02.2004 р. № 1457–IV розпорядження землями в Україні, крім земель приватної власності, здійснювалося в порядку, передбаченому п. 12 Перехідних положень Земельного кодексу), на цій підставі відмовляються посвідчувати договори купівлі-продажу земель населених пунктів, оскільки, на їхню думку, органи місцевого самоврядування не мають правовстановлюючих документів. Для здійснення продажу ділянок – до розмежування – органи самоврядування не потребують державного акту на право власності на землю, адже їх право розпоряджатися землями населених пунктів публічної власності передбачено законом.

Втрата чинності цього закону відбулася у 2012 р. у зв'язку з прийняттям іншого законодавчого акту – Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо розмежування земель державної та комунальної власності» [22], який постановив, що в Україні з 1.01.2013 р. вважаються розмежованими землі відповідно до положень ст. 83 та 84 Земельного кодексу України, а розпорядження ними здійснюється у порядку, передбаченому розділом IV Земельного кодексу.

Право розпоряджатися землями державної та комунальної власності виникне після державної реєстрації права держави або територіальної громади, що, у свою чергу, вимагає проведення їх інвентаризації та встановлення меж. З дня набрання чинності цим законом землями комунальної власності відповідних територіальних громад вважаються:

1. Земельні ділянки:

– на яких розташовані будівлі, споруди, інші об'єкти нерухомого майна комунальної власності відповідної територіальної громади;

– які перебувають у постійному користуванні органів місцевого самоврядування, комунальних підприємств, установ, організацій.

2. Всі інші землі, розташовані в межах відповідних населених пунктів, крім земельних ділянок приватної власності та земельних ділянок, які знаходяться у державній власності і знаходяться у межах населених пунктів та земельні ділянки, що використовуються Чорноморським флотом Російської Федерації на території України на підставі міжнародних договорів, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України.

Наслідком розмежування земель на державні і комунальні стала зміна ряду ключових процедур щодо здійснення операцій із землею. З 1.01.2013 року розпорядженнями землями комунальної власності, як і раніше, здійснюють місцеві ради. Зокрема, землями територіальних громад розпоряджаються відповідні сільські, селищні та міські ради, землями ж, які перебувають у спільній власності кількох територіальних громад – відповідні районні або обласні ради або Верховна Рада Автономної Республіки Крим.

Місцеве самоврядування, територіальна громада сьогодні повинні сповідати нову ідеологію управління земельними ресурсами та сприяти перетворенню земель комунальної власності на ресурс, здатний генерувати капітал, добробут та слугувати основою для створення повноцінного життєвого середовища громадян.

Новий етап реформування комунальної власності в Україні розпочався у 2014 р., коли Урядом 1 квітня була схвалена Концепція реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні (розпорядження КМУ № 333-р.) [38] та затверджено План заходів з її реалізації (розпорядження КМУ № 591-р від 18.06.2014 р.) [26].

Одним із основних положень даної концепції є визначення матеріальною основою місцевого самоврядування майна, зокрема землі, що перебуває у власності територіальних громад сіл, селищ, міст (комунальної власності), об'єктів спільної власності територіальних громад сіл, селищ, міст, району, області, а також належної бази оподаткування [7].

Відповідно до плану заходів з реалізації даної Концепції було внесено зміни до Бюджетного [1] та Податкового кодексів [20] України, якими здійснено перший етап бюджетної децентралізації. Так, зміни до Бюджетного кодексу фактично є основою для стимулювання громад до об'єднання та підвищення їхньої спроможності через механізм переходу бюджетів об'єднаних громад на прямі міжбюджетні відносини з державним бюджетом. У разі об'єднання такі громади наділяються повноваженнями та ресурсами, як у міст обласного значення.

Парламентом ухвалено закон України «Про добровільне об'єднання територіальних громад» (№ 157-VIII від 05.02.2015 р.) [23], а Урядом для забезпечення його реалізації затверджено Методику формування спроможних територіальних громад (постанова КМУ № 214 від 8.04.2015 р.) [25]. Саме ці акти визначають, яким чином має відбуватись об'єднання громад для того щоб вони стали спроможними.

Метою реформи місцевого самоврядування є, передусім, забезпечення його спроможності самостійно, за рахунок власних ресурсів, вирішувати питання місцевого значення. Йдеться про наділення територіальних громад більшими ресурсами та про мобілізацію їхніх внутрішніх резервів, що безпосередньо стосується питань комунальної власності.

Як узагальнення проведеного аналізу нормативно-правових аспектів реформування комунальної власності в Україні нами здійснено розподіл всього періоду реформування даного виду власності у незалежній Україні за такими етапами:

Еман I (1990–1991 рр.) – прийняття першого документу (закону Української РСР «Про місцеві Ради народних депутатів та місцеве і регіональне самоврядування» від 07.12.1990 № 533–XII), який законодавчо окреслив загальні риси комунальної власності в Україні, визначав суб'єктом права комунальної власності не територіальну громаду, а адміністративно-територіальні одиниці в особі сільських, селищних, міських, районних, обласних Рад народних депутатів (див. табл. 2.1).

Еман II (1991–1995 рр.) – період законодавчого трактування комунальної власності як частини державної власності, яке закріплювалося у законі УРСР «Про власність» від 7.02.1991 р. № 697–XII (див. табл. 2.2).

Таблиця 2.1

Перший етап реформування комунальної власності в Україні (1990–1991 рр.)

Основні нормативно-правові акти реформування комунальної власності	Зміст нормативно-правового акту (щодо комунальної власності)	Наслідки етапу реформування
1. Закон Української РСР «Про місцеві Ради народних депутатів та місцеве і регіональне самоврядування» від 7.12.1990 № 533–ХІІ	1. Перша згадка у законодавстві незалежної України про такий вид власності, як комунальна. 2. Законодавче окреслення загальних рис комунальної власності в Україні. 3. Визначення суб'єктом права комунальної власності не територіальної громади, а адміністративно-територіальної одиниці в особі сільських, селищних, міських, районних, обласних Рад народних депутатів	1. Початок процесу реформування комунальної власності в Україні

Таблиця 2.2

Другий етап реформування комунальної власності в Україні (1991–1995 рр.)

Основні нормативно-правові акти реформування комунальної власності	Зміст нормативно-правового акту (щодо комунальної власності)	Наслідки етапу реформування
1. Закон УРСР «Про власність» від 7.02.1991 р. № 697–ХІІ	1. Віднесення комунальної власності як власності адміністративно-територіальних одиниць до державної власності	1. Потрапляння значної частини об'єктів комунальної власності до сфери впливу органів місцевого самоврядування вищих рівнів, а не найбільш наближених до населення.
2. Постанова КМУ «Про розмежування державного майна України між загальнодержавною (республіканською) власністю і власністю адміністративно-територіальних одиниць (комунальною власністю)» від 5.11.1991 р. № 311	1. Затвердження переліку державного майна України, призначеного для передачі у власність адміністративно-територіальним одиницям (комунальну власність). 2. Визначення порядку передачі цього майна. 3. Встановлення переліку учасників процесу його розмежування між радами різного рівня	2. Відсутність дієвого контролю за обліком та використанням комунального майна після завершення процедури його передачі на рівні відповідних рад.
3. Закон України «Про приватизацію державного майна» від 4.03.1992 р. № 2163–ХІІ	1. Визначення правових, економічних та організаційних основ приватизації підприємств комунальної власності на рівні із загальнодержавними та республіканськими	3. Відсутність законодавчого визначення особливостей управління об'єктами комунальної власності, які задовольняли потреби кількох адміністративно-територіальних одиниць.
4. Закон України «Про приватизацію невеликих державних підприємств (малу приватизацію)» від 6.03.1992 р. № 2171–ХІІ	1. Встановлення правового механізму приватизації єдиних майнових комплексів невеликих державних підприємств шляхом відчуження на користь одного покупця одним актом купівлі-продажу. 2. Визначення продавцями об'єктів малої приватизації, які перебувають у комунальній власності, органів приватизації, створених місцевими радами	4. Виникнення протистояння між органами місцевого самоврядування і місцевими державними адміністраціями, у т.ч. щодо управління майном комунальної власності
5. Закон України «Про оренду державного і комунального майна» від 10.04.1992 р. № 2269–ХІІ	1. Покладання функцій здійснення державної політики у сфері оренди щодо майна, яке перебуває у комунальній власності, на органи місцевого самоврядування	
6. Нова редакція Закону Української РСР «Про місцеві Ради народних депутатів та місцеве і регіональне самоврядування» від 7.12.1990 р. № 533–ХІІ	1. Позбавлення рад державних функцій і створення їх в органи місцевого самоврядування. 2. Позбавлення політико-правового статусу рад (особливо обласних і районних) економічних функцій, у тому числі управління майном, яке належить до комунальної власності	

Етап III (1995–2014 рр.) – законодавче виокремлення комунальної форми як окремого виду власності в Україні, вперше зазначене у Конституційному договорі між Верховною Радою та Президентом України про основні засади організації та функціонування державної влади і місцевого самоврядування на період до прийняття нової Конституції від 8.06.1995 р. № 1к/95–ВР та закріплене у ній. Період 1995–2014 рр. характеризувався найбільш активними діями щодо розподілу майна між комунальною та приватною власністю (табл. 2.3).

Таблиця 2.3

Третій етап реформування комунальної власності в Україні (1995–2014 рр.)

Основні нормативно-правові акти реформування комунальної власності	Зміст нормативно-правового акту (щодо комунальної власності)	Наслідки етапу реформування
1. Конституційний договір між Верховною Радою України та Президентом України про основні засади організації та функціонування державної влади і місцевого самоврядування в Україні на період до прийняття нової Конституції України від 8.06.1995 № 1к/95–ВР	1. Вперше виділення комунальної власності як самостійного виду власності. 2. Визначення суб'єктом комунальної власності територіального колективу громадян, а не адміністративно-територіальної одиниці. 3. Віднесення розпорядження комунальною власністю до компетенції органів місцевого самоврядування	1. Юридичне відокремлення комунальної власності від державної при одночасній відсутності належного правового механізму врегулювання комунальної власності. 2. За відсутності відповідного закону, який регламентував би порядок управління комунальним майном, на рівні відповідних рад не було сформовано чіткого підходу до використання і перспектив розвитку комунальної власності територіальних громад. 3. Початок широкомасштабної приватизації, результатом якої стала втрата більшості найприбутковіших об'єктів спільної власності. 4. Закріплення організаційно-правових, матеріальних і фінансових основ місцевого самоврядування, забезпечених, зокрема, правом комунальної власності
2. Постанова КМУ «Про затвердження Положення про порядок передачі в комунальну власність державного житлового фонду, що перебував у повному господарському віданні або в оперативному управлінні підприємств, установ та організацій» від 6.11.1995 р. № 891	1. Визначення порядку передачі у комунальну власність державного житлового фонду, що перебував у повному господарському віданні або в оперативному управлінні підприємств, установ та організацій	
3. Постанова КМУ «Про поетапну передачу до комунальної власності об'єктів соціальної інфраструктури, які належать суб'єктам підприємницької діяльності» від 19.02.1996 р. № 222	1. Визначення порядку поетапної передачі до комунальної власності об'єктів соціальної інфраструктури, які належать суб'єктам підприємницької діяльності	
4. Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96–ВР	1. Визначення принципових правових засад функціонування комунальної власності і наголошення на тому, що вона запроваджується як самостійна форма власності, яка належить відповідній територіальній громаді. 2. Визначення суб'єктами права комунальної власності територіальних громад села, міста, які безпосередньо або через утворені ними органи місцевого самоврядування управляють майном, що перебуває у комунальній власності. 3. Покладання на державу обов'язків забезпечення захисту прав усіх суб'єктів права власності і господарювання, соціальної спрямованості економіки, закріплення принципу рівності усіх суб'єктів права власності перед законом	

Продовження таблиці 2.3

Основні нормативно-правові акти реформування комунальної власності	Зміст нормативно-правового акту (щодо комунальної власності)	Наслідки етапу реформування
5. Постанова КМУ «Про поетапну передачу до комунальної власності об'єктів соціальної інфраструктури» від 2.12.1996 р. № 1443	1. Визначення порядку поетапної передачі до комунальної власності об'єктів соціальної інфраструктури	1. Юридичне відокремлення комунальної власності від державної при одночасній відсутності належного правового механізму врегулювання комунальної власності. 2. За відсутності відповідного закону, який регламентував би порядок управління комунальним майном, на рівні відповідних рад не було сформовано чіткого підходу до використання і перспектив розвитку комунальної власності територіальних громад. 3. Початок широкомасштабної приватизації, результатом якої стала втрата більшості найприбутковіших об'єктів спільної власності. 4. Закріплення організаційно-правових, матеріальних і фінансових основ місцевого самоврядування, забезпечених, зокрема, правом комунальної власності
6. Закон України «Про місцеве самоврядування в Україні» від 21.05.1997 р. № 280/97-ВР	1. Остаточне роздержавлення комунальної власності та зосередження її у руках єдиного суб'єкта – територіальної громади. 2. Визначення кола суб'єктів та об'єктів комунальної власності. 3. Поділ майна, яке належить до комунальної власності територіальних громад, на об'єкти, які перебувають у безпосередньому управлінні територіальних громад та органів місцевого самоврядування, і об'єкти спільної власності територіальних громад, управління якими здійснюють районні та обласні ради або уповноважені ними органи	
7. Закон України «Про передачу об'єктів права державної та комунальної власності» від 3.03.1998 р. № 147/98-ВР	1. Врегулювання відносин, пов'язаних з передачею об'єктів права державної власності у комунальну власність територіальних громад сіл, селищ, міст, районів у містах або у спільну власність територіальних громад сіл, селищ, міст, а також об'єктів права комунальної власності у державну власність	
8. Постанова КМУ «Про передачу об'єктів права державної та комунальної власності» від 21.09.1998 р. № 1482		
9. Земельний кодекс України від 25.10.2001 р. № 2768-III	1. Віднесення до комунальної власності усіх земель у межах населених пунктів, крім земель приватної та державної власності, а також земельних ділянок за їх межами, на яких розташовані об'єкти комунальної власності	
10. Господарський кодекс України від 16.01.2003 р. № 436-IV	1. Відображення права комунальної власності і визначення особливостей управління господарською діяльністю у комунальному секторі економіки щодо суб'єктів господарювання, які належать до комунального сектора економіки	
11. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 р. № 435-IV	1. Визначення комунальною власністю майна, у т.ч. грошових коштів, яке належить територіальній громаді. 2. Встановлення суб'єктами управління майном, яке є у комунальній власності, безпосередньо територіальної громади та утворених нею органів місцевого самоврядування	
12. Закон України «Про розмежування земель державної та комунальної власності» від 5.02.2004 р. № 1457-IV	Здійснення організаційно-правових заходів щодо розподілу земель державної власності на землі територіальних громад і землі держави, а також визначення і встановлення в натурі (на місцевості) меж земельних ділянок державної та комунальної власності	

Продовження таблиці 2.3

Основні нормативно-правові акти реформування комунальної власності	Зміст нормативно-правового акту (щодо комунальної власності)	Наслідки етапу реформування
13. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо розмежування земель державної та комунальної власності» від 6.09.2012 № 5245-VI	1. Завершення розмежування земель на державні і комунальні. 2. Встановлення суб'єктами розпорядження землями територіальних громад відповідних сільських, селищних та міських рад, а земель, які перебувають у спільній власності кількох територіальних громад – відповідних районних або обласних рад чи Верховної Ради АР Крим	

Етап IV (з 2014 р.) – реформування комунальної власності відповідно до Концепції реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні (табл. 2.4).

Таблиця 2.4

Четвертий етап реформування комунальної власності в Україні (з 2014 р.)

Основні нормативно-правові акти реформування комунальної власності	Зміст нормативно-правового акту (щодо комунальної власності)	Наслідки етапу реформування
1. Розпорядження КМУ «Про схвалення Концепції реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні» від 1.04.2014 р. № 333-р	1. Визначення матеріальною основою місцевого самоврядування майна, зокрема землі, що перебуває у власності територіальних громад сіл, міст (комунальної власності), об'єктів спільної власності територіальних громад сіл, міст, району, області, а також належної бази оподаткування. 2. Надання територіальним громадам та утвореним ними органам місцевого самоврядування реальних можливостей ефективного управління комунальною власністю	Початок якісно нового етапу реформування комунальної власності відповідно до реформи місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні на основі забезпечення спроможності на місцях самостійно, за рахунок власних ресурсів, вирішувати питання місцевого значення, а також на основі наділення територіальних громад більшими ресурсами та мобілізації їхніх внутрішніх резервів, що безпосередньо стосується питань комунальної власності
2. Розпорядження КМУ «Про затвердження плану заходів щодо реалізації Концепції реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні» від 18.06.2014 р. № 591-р	1. Затвердження плану заходів щодо реалізації Концепції реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні, зокрема щодо децентралізації, як основи матеріального добробуту територіальних громад на основі можливості ефективного управління комунальним майном	
Закон України «Про добровільне об'єднання територіальних громад» від 5.02.2015 № 157-VIII	1. Наділення територіальних громад у разі об'єднання такими повноваженнями та ресурсами (у тому числі, щодо управління комунальною власністю), як у міст обласного значення та перехід бюджетів об'єднаних громад на прямі міжбюджетні відносини з державним бюджетом	
4. Постанова КМУ «Про затвердження Методики формування спроможних територіальних громад» від 8.04.2015 р. № 214	1. Визначення спроможної територіальної громади – «територіальні громади сіл (селищ, міст), які у результаті добровільного об'єднання здатні самостійно або через відповідні органи місцевого самоврядування забезпечити належний рівень надання послуг, зокрема, у сфері освіти, культури, охорони здоров'я, соціального захисту, житлово-комунального господарства, з урахуванням кадрових ресурсів, фінансового забезпечення та розвитку інфраструктури відповідної адміністративно-територіальної одиниці	

Підсумовуючи сказане, можна зробити висновок, що перші три етапи реформування комунальної власності в Україні відбувалися безсистемно, вони не мали єдиної стратегії та мети. Саме тому наслідки цього процесу для більшості населення країни є невтішними – значна частина найбільш прибуткових об'єктів комунальної власності за відсутності належного контролю була втрачена, інша частина перебуває у занепаді через відсутність фінансових та інших можливостей її утримання. Однак, уже перші прийняті законодавчі акти у рамках реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні додали оптимізму процесу реформування комунальної власності та засвідчили їх спрямованість на забезпечення добробуту кожного представника територіальної громади. Зважаючи на це, ми вважаємо, що реформування комунальної власності має відбуватися синхронно із проголошеною конституційною реформою, оскільки тільки такі зміни нададуть кожній територіальній громаді реальні матеріальні, фінансові і владні ресурси, необхідні досягнення головної мети соціальної регіональної політики – відтворення соціального потенціалу людини.

На нашу думку, додатковою тезою, яка підтверджує необхідність всебічного сприяння підтриманню тісного зв'язку між цими двома реформами є те, що комунальна власність територіальних громад виступає у двох паралельних якостях: з одного боку, маючи у своєму складі переважно об'єкти соціальної інфраструктури комунальна власність регіону виконує безпосередню соціальну функцію соціальної регіональної політики – врегульовує соціальні відносини у відповідних сферах освіти, культури, охорони здоров'я, житлово-комунального господарства тощо; з іншого – як належна територіальним громадам власність, комунальне майно здатне приносити дохід і на основі цього поповнювати місцеві, районні та регіональні бюджети, надаючи суб'єктам соціальної регіональної політики реальну можливість її реалізації.

Відповідно до визначення, поданого у Сучасному Енциклопедичному словнику, реформа (фр. *reformе*, від лат. *reformo* – перетворюю) – це перетворення, зміна, перевлаштування якої-небудь сторони суспільного життя (економіки), порядків (інститутів, установ), формально – нововведення будь-якого змісту, однак реформою зазвичай називають прогресивне перетворення.

Зважаючи на проведений аналіз нормативно-правових актів, які супроводжували процеси перетворення комунальної власності в Україні, ми вважаємо доцільним трактування поняття «реформування комунальної власності» як цілісного процесу перетворення комунальної власності, який включає комплекс дій для вирішення системних проблем матеріального і фінансового забезпечення соціальної та економічної політики розвитку регіону з метою унеможливлення їх виникнення у майбутньому.

Такий підхід до розуміння зазначеного поняття дає змогу зацентрувати увагу на головній причині виникнення та основній меті функціонування комунальної власності – забезпеченні матеріальної і фінансової основи здійснення соціальної і економічної політики територіальних громад. Тобто – її існування заради забезпечення потреб і сприяння розвитку потенціалу людини як члена територіальної громади.

2.2. Зарубіжний досвід утримання комунальної власності як матеріальної основи реалізації соціальної регіональної політики

Важливою складовою механізму західноєвропейської інтеграції є спільне проведення регіональної (у т.ч. соціальної) політики, зокрема, у сфері формування комунальної власності з метою розвитку та ефективного регулювання соціальних відносин на відсталих територіальних утвореннях. Сьогодні в Україні існує проблема нерівних можливостей регіонів у реалізації соціальної регіональної політики, що значною мірою пов'язано з низьким рівнем ефективності функціонування її матеріальної і фінансової основи – комунальної власності, оскільки лише ринкові механізми не завжди спроможні подолати серйозні територіальні відмінності у рівнях життя населення. Одним зі шляхів розв'язання цих питань може стати опанування досвіду розвинених європейських країн щодо формування комунальної власності.

Формування та розвиток комунальної (муніципальної) власності, а також особливості її функціонування обумовлені низкою національних, політичних, економічних та інших факторів. Принципи формування комунальної власності відображають комплексний вплив відносин, що опосередковані адміністративним поділом держави та її бюджетним устроєм [28]. З цих позицій і формуються специфічні правові режими функціонування комунальної власності, яка перебуває в розпорядженні місцевих органів влади та призначена для соціально-економічного розвитку конкретних регіонів країни.

Європейська хартія, схвалена Комітетом міністрів Ради Європи у 1985 р., та національне законодавство практично усіх європейських країн забезпечує органи місцевої влади достатніми гарантіями щодо комунальної власності під час здійснення ними (органами місцевої влади) їхніх функцій.

Згідно з рекомендацією 132 (2003) «Про комунальну власність у світлі принципів Європейської хартії місцевого самоврядування» органи місцевої влади, які володіють комунальною власністю, здійснюють своє право на неї в повному обсязі. Також у цьому документі визначено, що:

- існують різноманітні національні способи оподаткування комунальної власності. Таке оподаткування може бути бюджетним чи позабюджетним джерелом доходів місцевих бюджетів;
- у деяких державах уся комунальна власність чи її частина може використовуватися з метою матеріального забезпечення або бути проданою;
- органи місцевого самоврядування мають право: одержувати вигоду від її відчуження, реквізиції або/та переважного права придбання на свою користь на підставі державних інтересів; засновувати комерційні компанії і створювати об'єднання з іншими територіальними утвореннями чи юридичними особами шляхом передачі власності цим компаніям чи юридичним особам або через управління певною комунальною власністю.

Відповідність управління об'єктами комунальної власності в Україні рекомендаціям Ради Європи забезпечить розвиток підприємницької активності органів місцевого самоврядування в нашій державі та сприятиме поступовому зростанню добробуту населення громад до рівня, що склався у країнах-членах ЄС.

Сутність європейської місцевої демократії А. Ант визначає двома ключовими моментами: наявністю власної адміністрації, підпорядкованої та підзвітної обраним місцевим радам, та норм, що забезпечують можливість для влади на регіональному рівні мати достатні кошти для виконання своїх функцій, а також збирати податки, здійснювати приватизацію власності на муніципальну землю, нерухомість тощо [18, с. 51].

У різних державах застосовують різні системи управління на місцевому рівні, але за всіх відмінностей моделей децентралізації характерною для них рисою є чітке законодавче розмежування функцій і повноважень між різними рівнями управління. За регіональними чи земельними органами закріплена сфера питань, які держава не бере на себе, серед них – переважна частина проблем освіти і культурної політики, а також комунальні (муніципальні) справи [19, с. 93].

У більшості країн світу місцеве самоврядування здійснюється на двох і більше рівнях, і кожен з них має власну матеріально-фінансову базу (комунальну чи муніципальну власність, бюджет, джерела надходження до бюджету тощо) [10, с. 26]. Майже в усіх конституціях світу закріплена матеріально-фінансова (комунальна або муніципальна власність) самостійність органів місцевого самоврядування [40, с. 15].

У зарубіжних країнах майно муніципальної (комунальної) власності сформоване, як правило, шляхом викупу об'єктів приватної власності у власність територіальних колективів, а також шляхом створення об'єктів комунальної власності за рахунок коштів органів місцевого самоврядування [10, с. 120]. На відміну від України, у зарубіжних країнах майно комунальної (муніципальної) власності не було зараховане до складу державної власності і є самостійною формою власності, а саме власністю територіальних колективів [41, с. 99].

У сучасних умовах для більшості зарубіжних країн характерна відмова від протекціоністських заходів щодо діяльності муніципальних підприємств [21, с. 88]. Зарубіжний досвід

свідчить, що органи місцевого самоврядування здійснюють підприємницьку діяльність у досить широкій, але чітко обмеженій сфері, що пов'язана переважно з наданням різноманітних послуг для задоволення потреб населення в місцях його проживання. В. Кравченко зазначає, що вагоме місце в діяльності західних органів місцевого самоврядування належить адміністративно-регулятивній функції, управлінню майном [34, с. 121].

Ознайомлення із зарубіжним досвідом місцевого самоврядування дає підстави відзначити такі особливості його розвитку: зміцнюється матеріальна та фінансова основи місцевого самоврядування; муніципалітети широко застосовують економічні методи управління – місцеві податки, ліцензування, укладання контрактів на виконання муніципальних функцій з приватними фірмами, що сприяє збільшенню дохідної частини місцевих бюджетів, розвитку муніципального господарства та стимулюванню підприємницької діяльності [35, с. 57].

Аналіз особливостей функціонування комунальної власності у світі дозволяє виділити три основні моделі:

- утримання об'єктів у комунальній власності з використанням орендних методів регулювання (переважно після процесу деприватизації). При цьому основна відповідальність за ефективність розпорядження комунальною власністю покладається на місцеву владу. Приватним структурам надається право здійснювати управління на договірних умовах. Таку модель, як правило, обирають більшість країн у період трансформації економічної системи (Франція, США);

- акціонуванням комунальних підприємств із закріпленням контрольного пакету акцій за місцевими органами влади. За такого підходу інститут влади залишає значний вплив на вибір напрямів господарської діяльності (Німеччина, Республіка Білорусь);

- приватизація значної частини комунальної власності. У таких умовах повна відповідальність за якість наданих суспільних послуг передається приватним структурам (Великобританія, Португалія, Латвія, Угорщина, Польща, Чехія).

Для країн з першим типом політики орендна плата для місцевих бюджетів є постійним і стабільним джерелом доходу. Термін оренди встановлюється залежно від цільового призначення. Розмір орендної плати визначається з огляду на оціночну вартість. Крім того, він пов'язується з індексом вартості життя, забезпечуючи рентабельність в умовах інфляції. Орендар при цьому має право передати своє право на оренду третій особі без погодження з місцевою владою.

Наприклад, муніципальний комплекс у Франції передається в управління приватним компаніям на основі довгострокового (до 30–50 років) договору концесії, в якому може передбачатися право власності на передані об'єкти. Але будь-яке майно підлягає обов'язковому поверненню в муніципальну власність по закінченні терміну дії договору. Таким чином, муніципалітет, мінімізуючи свої витрати з утримання та модернізації належних йому комунальних об'єктів, не втрачає назавжди майна, а інвестор протягом терміну дії угоди фінансово зацікавлений в його розвитку та підтримці у належному стані з тим, щоб окупити вкладені інвестиції. Концесійний досвід Франції налічує понад три століття. На основі концесій здійснюється управління швидкісними дорогами, стадіонами.

Надто велика кількість комун у Франції призводить до проблем з їхнім фінансуванням та здійсненням функцій органів самоврядування. Доходи від використання муніципальної власності й місцевого господарства у Франції є незначним джерелом надходжень (у бюджетах комун – 11–12 %, департаментів – 5 %) [23]. З метою виправлення ситуації та розв'язання проблем територіальні утворення організовують спільну діяльність.

Позитивним є те, що Україна у своєму державному розвитку використовує певні елементи владної моделі сучасної Французької Республіки, а наше місцеве самоврядування прямує шляхом, подібним до французького [50, с. 76]. Для України приклад Франції є позитивним ще й тому, що реформування місцевої влади там відбувалося поступово та комплексно під контролем держави. Зменшення повноважень місцевої державної адміністрації супроводжувалося зростанням компетенції місцевого самоврядування і фінансових ресурсів, якими

володіють комуни. Досвід Франції підтверджує можливість та необхідність запровадження децентралізації влади у державі, якщо до цього дозріла і державна влада, і суспільство [50, с. 76]. Отже, наявний досвід Франції, набутий нею під час переходу від надцентралізації державного життя до широкої децентралізації державної влади та розвитку місцевого самоврядування, може бути корисним і для України [51, с. 84].

Регулювання операцій з комунальною власністю у країнах з другим типом відносин доповнюється низкою жорстких обмежень та умов (зобов'язання створити необхідну соціальну інфраструктуру на об'єкті у разі його придбання, здійснення відрахувань на охорону навколишнього середовища, розвиток охорони здоров'я і культури), які надійно гарантують дотримання інтересів органів місцевого самоврядування. До того ж, продаж об'єктів здійснюється тільки на відкритих аукціонах. Наприклад, у Німеччині комунальні підприємства житлово-комунального господарства передаються до статутного капіталу акціонерних товариств як вклад до муніципалітету, причому зазвичай місцеві адміністрації отримують від 50 до 100 % акцій компанії.

Необхідно зауважити, що німецька модель не може забезпечити припливу приватних інвестицій в обсязі, необхідному житлово-комунальному господарству нашої країни. Цій моделі притаманна велика соціальна спрямованість, але як інвестиційний ресурс вона орієнтована передусім на бюджетні кошти та стійкий розвиток в умовах високого рівня бюджетної забезпеченості.

У Республіці Білорусь питома вага у способах приватизації об'єктів комунальної власності належить продажу на аукціоні та перетворенню в акціонерні товариства. На реформованих підприємствах Білорусі відмічаються вища рентабельність та значно кращі інші фінансові показники. А перерахування до міських бюджетів доходів за акціями (частками) підприємствами, які мають частку комунальної власності в статутному капіталі, мають тенденцію до зростання. Це зумовлено, зокрема, успішною роботою таких підприємств та зацікавленістю їх керівництва у збільшенні власного прибутку.

У країнах Центральної та Східної Європи, таких як Латвія, Угорщина, Польща, використовується третя модель функціонування комунальної власності, в якій основним способом подолання збитковості використання комунальної власності від самого початку розглядалася приватизація. Такий вибір ґрунтувався на відсутності в держави фінансових ресурсів, необхідних для відновлення застарілої комунальної інфраструктури, але, наприклад, місцевий орган влади Латвії у рамках імплементації Європейської хартії місцевого самоврядування стандартів з формування комунальної власності мав право власності на рухоме і нерухоме майно, здійснення його приватизації, укладення договорів і участі в інших приватних комерційних операціях, пов'язаних з використанням комунальної власності [49]. Тому унаслідок появи в галузі міжнародних компаній з досвідом управління підприємствами інфраструктури в комунальному секторі було запроваджено дієві способи управління й розроблено ринкові методи ціноутворення. Такий крок був зумовлений необхідністю збереження балансу інтересів населення, місцевої влади й компаній-монополістів. Проте негативним наслідком стало підвищення тарифів. Так, упродовж 1991–2001 рр. в Угорщині тарифи на енергію та інші види палива підвищилися в 14, у Польщі – 10 разів. У Чехії темпи підвищення були дещо повільнішими. Крім того, держава й досі надає значні дотації для підприємств житлово-комунального господарства.

Необхідно враховувати, що в кожній країні формувалися власні підходи до оплати послуг, які надаються органами місцевого самоврядування. Місцеві органи влади цих країн, як правило, самостійно встановлюють ціни та тарифи на послуги, які вони надають жителям населених пунктів, і в багатьох країнах плата за ці послуги не покриває видатків на їх здійснення. Доречно акцентувати, що це свідомо політика. Таким чином реалізується соціальне призначення місцевої влади щодо датування більшості послуг, які вона надає територіальним громадам [24, с. 88].

Водночас особливістю приватизації комунального майна в Великобританії було те, що держава списала всі борги комунальних підприємств та взяла на себе витрати приведення їх у

працевдатний стан. Таким чином, метою приватизації у цих країнах були: зниження витрат державного бюджету на утримання комунальної власності, підвищення її ефективності управління, розвиток ринку житлових послуг (за рахунок демонополізації замовлення послуг) тощо. Крім того, у ринковій економіці галузі, що функціонують за рахунок лише самофінансування поступово відстають за технічними параметрами.

Водночас приватизація комунального майна виявила низку й інших негативних наслідків. Наприклад, в Англії приватизація електричних та міських мереж призвела до скорочення 100 тис. робочих місць. Від 30 до 40 тис. робочих місць було скорочено під час приватизації комунальних об'єктів у Болгарії та Філіппінах.

Першими негативні наслідки приватизації виправили США, які також першими вивірили вивести комунальне господарство з приватного сектора. Скарги населення на незадовільне обслуговування приватними комунальними компаніями призвели до того, що уряд штату Нью-Йорк отримав значний за обсягом кредит у сумі 8 млрд дол., щоб викупити та повернути в комунальну власність мережі, об'єкти та обладнання приватної електричної компанії. Такі заходи були підтримані населенням й програма деприватизації об'єктів житлово-комунального господарства почалася у всій країні. На сьогодні в США націоналізовано більше ніж 80 % систем водопостачання, 100 % систем каналізації, близько 40 % електричних мереж тощо. Оцінюючи результати деприватизації комунальної сфери США, необхідно відмітити те, що плата за комунальні послуги в США в два рази нижча, ніж у більшості європейських країн. Аналогічний процес деприватизації розпочався у Франції, де передусім у комунальну власність повернули водопровід [3].

Окремі аспекти функціонування комунальної власності можна врахувати і з досвіду Японії, яка має практику укрупнення й розукрупнення муніципальних одиниць та підвищення і зменшення їх фінансової стійкості. Як виявилось на практиці, повністю фінансово автономна місцева влада, звільнена від впливу держави, переслідує лише власні економічні інтереси і не підвищує якості суспільних послуг [46].

Слід відмітити, що протягом 1992–2008 рр. в Україні було приватизовано майже 91000 об'єктів комунальної власності, що складає 76,5 % від загальної кількості приватизованих об'єктів за роки приватизації, проте більшість з них теж є неефективними [45], що необхідно врахувати напередодні прийняття Житлового кодексу.

У такий спосіб зарубіжний досвід свідчить про неоднозначні наслідки приватизації комунального майна. Включення комунальної власності у систему ринкових відносин може привести до значних втрат споживачів, заради яких вона й була створена. Водночас це сигналізує про необхідність проведення значної модернізації комунального господарства в Україні на підставі врахування іноземного досвіду.

Слід відмітити, що органам місцевого самоврядування постсоціалістичних країн часто примусово передавали у власність, як правило, об'єкти соціально-побутового та культурного призначення, більша частина яких була тягарем для муніципальних утворень та вимагала додаткових витрат. Тому приватизація цих об'єктів виявилася для місцевої влади проблемою першочергового значення. Розв'язання цього стратегічного завдання тісно пов'язано зі становленням і розвитком малого підприємництва, збереженням та посиленням соціальної орієнтації малого бізнесу [17].

Приватизація муніципальних підприємств торгівлі, побутового обслуговування, соціальної сфери (навіть з визначенням умов збереження їхнього профілю) у багатьох випадках супроводжувалася подальшим перепродажем цих підприємств за вищими цінами та перепрофілюванням (під офіси, дорогі магазини тощо). У результаті міста втрачали об'єкти соціально-побутової інфраструктури, і місцева влада для того, щоб не допустити зниження рівня забезпеченості місцевих жителів відповідними послугами, була вимушена витратити додаткові бюджетні, у тому числі отримані від приватизації, кошти на будівництво аналогічних об'єктів. У зв'язку з цим, наприклад, національною стратегією Киргизької Республіки передбачено стимулюючий грант цільового призначення, що може надаватися органам місцевого самовря-

дування нижчого рівня на конкурсній основі для будівництва чи реконструкції об'єктів соціально-культурного, побутового призначення та розширення обсягів комунального майна [5].

Заслуговує на увагу такий спосіб приватизації нерухомих об'єктів муніципальної власності, який може зацікавити покупця передусім у розвитку своєї справи, а не перепродажу. Так, у Росії було розроблено інвестиційні договори, що зобов'язували підприємство самостійно реалізовувати інвестиційну програму (поновлення об'єкта нерухомості, що орендується, та модернізація і розвиток основного виробництва). Після виконання інвестиційної програми підприємство перетворювалося в акціонерне товариство закритого типу з капіталізацією здійснених ним чи стороннім інвестором інвестицій. Належний місту об'єкт нерухомості вносився як міська частка до статутного капіталу такого акціонерного товариства. При цьому об'єкт оцінювався таким чином, що частка, яка належить місту в статутному капіталі акціонерного товариства, становила до 25 %. Також підприємство отримувало право викупу цієї частки у своєму статутному капіталі, але за ринковими цінами.

Ефективність цієї схеми для громади полягала у збільшенні потужності об'єктів торгово-побутової інфраструктури, в економії бюджетних коштів на її розширене відтворення, а також у зростанні регулярних податкових надходжень до міського бюджету за рахунок збільшення обсягів виробничої діяльності. Такі надходження за дуже короткий час компенсували втрати доходів бюджету, пов'язані зі скороченням одноразових надходжень від простого продажу нерухомості. Підприємство, у свою чергу, нарощувало обсяги виробництва, вартісний обсяг власності та отримувало у своє розпорядження нерухомисть практично безкоштовно.

Домінуюча роль управління комунальною власністю щодо ролі самої власності має особливо велике значення для приватизаційного процесу в Болгарії [15]. Адже приватизація – це не лише зміна власності. Набагато важливіше створити управлінські структури, здатні управляти ефективно.

Муніципальні кордони, які існують у Болгарії вже майже 20 років, є фундаментальною базою даних для підтримання локального планування та розробок автоматизованих карт, до яких входять переліки об'єктів комунальної власності. Рішення про відображення на карті того чи іншого об'єкта комунальної власності ухвалюється в контексті муніципальних потреб, з урахуванням майбутньої діяльності. Дані цих карт допомагають легко впоратися з такими завданнями, як: встановлення об'єктивних даних щодо податку на нерухомисть, здійснення оцінки, планування і зонування території [26].

На картах позначаються: неоподатковані багатокутники (школи, церкви, бібліотеки разом із землею та ін.); усе, що пов'язано з індивідуальним оподаткуванням; інша інформація щодо об'єктів оподаткування території.

Впроваджуючи різноманітні програми розвитку, у Болгарії прагнуть забезпечити наявні потреби в усіх муніципалітетах шляхом об'єднання сум, отриманих ними за товари, роботи, послуги. Системна програма надає змогу обирати найкращі пропозиції щодо розподілу об'єктів власності всіх муніципалітетів (в тому числі тендерні пропозиції).

Цінним досвідом з точки зору наявних можливостей його застосування в Україні можна назвати створення компаній міського транспорту та управління таксопарками у Болгарії. Муніципалітети у Болгарії керують певною кількістю комерційних компаній (як правило, їм належить 100 % власності), які надають значні послуги місцевій спільноті. Типовим прикладом є так звані компанії міського транспорту, які забезпечують діяльність громадського транспорту місцевого значення. Більші муніципалітети мають під своїм управлінням також таксопарки.

Майже кожен муніципалітет у Болгарії також контролює «компанію розвитку та інфраструктури», що забезпечує збір відходів, прибирання вулиць, утримання парків, житла й орендних будинків [6, с. 50–53]. Однак в Україні при вирішенні зазначених питань чомусь надається перевага приватним компаніям. Досвід сусідньої держави та елементарна логіка підказують, що така справа не стільки вигідна з економічної точки зору, скільки надає органам місцевого самоврядування можливість створити додаткові робочі місця, більш ретельно здійс-

нювати контроль за наданням якісних послуг жителям населених пунктів, що є одним із головних завдань цих органів та взагалі головним аргументом доцільності їх функціонування. Тому поряд із приватними компаніями було б доречним залучити до цього процесу підприємства комунальної власності [47].

Скандинавські країни є сьогодні одними із найбільш конкурентоспроможних країн світу, які мають високі доходи та можливості для вирішення будь-яких питань розвитку. Потужні позиції цих держав багато у чому зумовлені тим, що вони впровадили на практиці принципи реального місцевого самоврядування.

Сучасна Україна стикається з проблемами, аналогічними тим, що їх вирішувала Швеція у ході муніципальних реформ 1862–1992 рр., однак наша країна не може дозволити собі здійснювати реформування впродовж 130 років. Головною з них є формування повноцінного суб'єкта місцевого самоврядування, який мав би необхідні матеріальні й фінансові ресурси для забезпечення виконання завдань місцевого самоврядування, пов'язаних із наданням послуг громадянам. Сьогодні в Україні, як і у Швеції 25 років тому, існує велика кількість територіальних громад, значна частина яких є фінансово неспроможною, вони не мають можливості сформувати належні місцеві бюджети лише за рахунок внутрішніх джерел [19, с. 48].

Шведський досвід муніципального самоврядування, сформований упродовж кількох століть, привертає до себе дедалі більшу увагу українських політиків, керівників органів місцевого самоврядування та науковців, спонукає до впровадження найбільш ефективних зарубіжних та вітчизняних здобутків, застосування яких допоможе досягти у нашій країні реального народовладдя. За останні роки у Швеції побувало чимало міських голів, науковців і представників громадських організацій, які поглибили свої професійні знання та пересвідчилися, що зарубіжні муніципальні «технології» можна творчо застосовувати в Україні [13, с. 100].

Територіальні громади – комуни Швеції реалізують власне право комунальної власності на основі дворівневої системи самоврядування. Сьогодні у Швеції на засадах самоуправління функціонує 290 комун, які входять у 20 областей. Керівними органами є муніципальні та обласні ради, які обираються на пропорційній основі за відкритими партійними списками.

До сфери відповідальності муніципалітетів у Швеції входять: освіта (до 9–10 класу), допомога громадянам похилого віку, безробітним та інвалідам, охорона навколишнього середовища, житлово-комунальне господарство. До їх бізнес-функцій належить надання в оренду земельних ділянок під інвестиційні проекти, комунальне житло. Муніципалітет може брати участь у різних бізнес-проектах [29, с. 98–103]. Для виконання рішень муніципалітетів укладаються договори з відповідними установами і підприємствами (наприклад, щодо транспортного обслуговування населення, вивозу сміття тощо), які можуть бути як комунальними, так і кооперативними та приватними залежно від запропонованих ціни та якості послуг. До сфери відповідальності областей у Швеції відносяться охорона здоров'я і транспорт. У країні значного розвитку набули міжкомунальні зв'язки і міжкомунальна солідарність. 90 % закладів, які виконують суспільні функції, перебувають у власності комуни [14]. Комуни наділені повною муніципальною самостійністю. Уряд і Парламент (Риксдаг) не мають права втручатися у їх діяльність. На центральному рівні лише встановлюються загальні умови та принципи управління. Але комуни мають право їх коригувати, зокрема, визначати ставки податків за користування водою, електричною енергією, теплом, вивіз сміття. На основі цього формується достатня фінансова база, яка забезпечує фінансову незалежність комун та їх реальна здатність вирішувати питання місцевого рівня на основі володіння комунальною власністю. 85 % населення Швеції сплачують лише муніципальні податки і тільки 15 % (ті, у кого доходи перевищують 5 тис. євро на місяць) – здійснюють додаткові відрахування до обласного бюджету.

Характерною рисою скандинавського місцевого самоврядування є формування загальнонаціональних об'єднань органів місцевого самоврядування. У Швеції таким є Асоціація місцевих рад та регіональних влад, членство у якій є добровільним і платним (у розрахунку на одного жителя). Незважаючи на це, членами цієї організації є усі комуни країни. Метою функціонування Асоціації є відстоювання інтересів комун; убезпечення їх від втручання держави;

організація системи обміну досвідом між комунами на основі зустрічей та семінарів; експертне консультування; узагальнення і поширення кращого досвіду муніципального управління шляхом видання книг, бюлетенів, через мережу Інтернет; співробітництво з університетами та науковими інститутами; скликання форумів та конгресів [29, с. 98–103].

У Норвегії також функціонує дворівнева система місцевого самоврядування. Країна поділена на 431 муніципалітет і 19 графств. Правом управляти комунальною сферою володіє муніципальна рада, яка складається із 15–16 осіб, обраних за партійними списками. Муніципалітети Норвегії не підпорядковуються ні Уряду, ні графствам. Вони управляють фінансовими ресурсами і наділені великими повноваженнями у сферах початкової освіти, охорони здоров'я, соціальних послуг та інфраструктури. Муніципалітети є відповідальними за дитячі дошкільні заклади, початкову і середню неповну освіту, первинні пункти медичної допомоги, служби соціального страхування, догляд за людьми літнього віку та інвалідами, культуру і спорт, церкву, житлово-комунальне господарство (водогін, каналізацію, вивіз сміття), місцеве планування і землекористування. До сфери повноважень графств віднесені: старші класи середньої школи, середня спеціальна освіта, регіональний розвиток – дороги і громадський транспорт, регіональне планування, бізнес і промисловість, культура (музеї, бібліотеки, історичне надбання). Утримання лікарень фінансується державою. Муніципалітети і графства виконують різні функції і мають автономні бюджети. Фінанси муніципалітетів становлять 17,8 % ВВП. Середньорічний бюджет муніципалітету (при орієнтовній чисельності жителів 5 тис. осіб) складає у Норвегії 30 млн євро на рік, з яких 45 % прибутків – це податкові надходження (які у країні є досить високими і їх значна частина стягується саме на місцевому рівні; з держбюджету муніципалітети отримують частину ПДВ та частину податку на майно та прибуткового податку), 20 % – це державні цільові та нецільові дотації, решта – фінансові доходи від кредитів і власних інвестицій.

Усі муніципалітети і графства є членами Асоціації місцевої регіональної влади Норвегії, у рамках якої діє 500 муніципальних підприємств, здійснюються консультації і навчальні семінари для муніципальної влади [29, с. 88–97].

Фінляндія поділена на 432 муніципалітети з рівними правами і можливостями, кожен з яких має обрану за пропорційною багатопартійною системою міську раду, комітети (у тому числі аудиторський) і правління муніципалітету, а також голову – фахівця, якого призначає міська рада. У країні функціонує також п'ять губерній на чолі з призначеним державою губернатором, які фінансуються з держбюджету, здійснюють загальне кураторство і не втручаються у справи місцевого самоврядування. У Фінляндії не існує такого поняття, як делеговані повноваження. Усі питання регулюються на рівні законів, державна влада не втручається у діяльність муніципалітетів, лише контролює використання коштів, отриманих у вигляді державних субвенцій. На державному рівні відбувається також загальне законотворення відносно функціонування муніципалітетів (діє основний закон про місцеве самоврядування), вирішуються питання щодо їх злиття, упроваджуються програми співробітництва [29, с. 70–88].

Фінські муніципалітети не погоджують на урядовому рівні міські бюджети і не здають у Міністерство внутрішніх справ щоквартальні фінансові звіти – уся статистична інформація надсилається один раз на рік в електронному вигляді до Статистичного центру Фінляндії. Фінанси муніципалітетів складають 20 % ВВП країни. Основною складовою муніципальних доходів є податкові надходження (46 % загальної суми надходжень (у країні діє рівнева податкова система: ставка муніципального податку з доходу – 16–21 %, податку на житло і забудовані ділянки – 0,2–3 %, 20 % податку на зарплату)); 27 % становлять доходи від власної діяльності, оскільки комунальна сфера у Фінляндії є прибутковою; 17 % – державні дотації, виділені під реалізацію відповідних місцевих проєктів. Велике значення для фінансової незалежності фінських муніципалітетів є те, що вони володіють монополією на відведення та продаж (фактично це є довгострокова оренда) земель. Муніципальними у Фінляндії є бібліотеки, морські порти і частина аеропортів. Освіта (окрім державних університетів та військових навчальних закладів) і медицина, які також є комунальними – безкоштовні. Пенсійне

забезпечення фінансується із державного пенсійного фонду, приватних страхових фондів, а також із муніципального пенсійного фонду.

На комунальні послуги щодо водо- та електропостачання, телекомунікаційного- та теплозабезпечення, сміттєвивезення, які є обов'язками муніципалітетів, вони самостійно встановлюють тарифи. У країні існує Союз муніципалітетів Фінляндії, який об'єднує усі фінські муніципалітети, координує їх спільну діяльність та надає їм різні види послуг.

Цікавим є досвід створення центрів економічного розвитку (ЦЕР), які формуються одним або кількома муніципалітетами з метою розвитку малого та середнього бізнесу і міжнародного співробітництва на певній території. Власниками акцій центру економічного розвитку можуть бути муніципалітети, приватні підприємства і навчальні центри. ЦЕР фінансуються з державного і муніципального бюджетів та із програм ЄС. Функціями ЦЕР є здійснення маркетингових досліджень територій і вибір на цій основі перспективних новостворених підприємства (один–три роки) для залучення до бізнес-інкубатора. У разі підписання дворічного контракту з ЦЕР (вартість якого складає 170 євро на рік), для даного підприємства розробляється бізнес-план із фінансовими розрахунками, надається інформаційна підтримка, допомога в отриманні інвестицій, організовується навчання. Таким чином відбувається значне розширення функціональної сфери впливу органів місцевого самоврядування, які на основі наявної у них комунальної власності не просто забезпечують поточні соціальні потреби територіальних громад, а набувають якостей потужного суб'єкта розвитку [29, с. 98–103].

Як висновок, необхідно зазначити, що реформи місцевого самоврядування у всьому цивілізованому світі сфокусовані на тому, щоб служби для населення були більш ефективними і, врешті, саме це має за мету зробити їх зручними для громадянина, зменшити бюрократичні труднощі, підняти ефективність та продуктивність [48].

Сьогодні реформування комунальної власності територіальних громад в Україні має відбуватися 1) у межах соціальної регіональної політики та 2) відповідно реформі місцевого самоврядування з врахуванням найкращих здобутків муніципального управління за кордоном.

Саме право комунальної власності у переважній більшості розвинутих країн світу є міцною основою добробуту кожного жителя, гарантією реалізації його соціального потенціалу як основної мети здійснення соціальної регіональної політики. В Україні право комунальної власності має бути підкріплене реальними повноваженнями суб'єктів соціальної регіональної політики, чого неможливо досягти без широкомасштабної реформи місцевого самоврядування.

Серед основних напрямів реформування комунальної власності територіальних громад в Україні, на нашу думку, сьогодні необхідно виділити:

- удосконалення нормативно-правової сфери функціонування, зокрема, прийняття закону України «Про комунальну власність»;
- розвиток механізмів фінансування комунальної сфери (децентралізація податкових надходжень, іноземні інвестиції, власні комерційні проекти тощо);
- удосконалення процесів моніторингу і контролю за процесом управління комунальною власністю з боку кожного жителя регіону;
- врахування прогресивного закордонного досвіду.

Удосконалення організаційно-правових засад управління власністю територіальних громад є тим складним процесом, у якому має постійно здійснюватися цільовий пошук як теоретичних, так і практичних новацій залежно від суспільно-політичної ситуації не тільки в Україні, а й у світовому товаристві.

2.3. Соціальні особливості реформування комунальної власності територіальних громад Вінницької області

Для будь-якої країни важливою умовою стабільності та конкурентоздатності у глобальних масштабах є її внутрішня організація, здатність швидко реагувати на нові виклики та

адаптуватись до нових соціально-економічних реалій. Значно актуалізуються питання створення добре організованих локальних систем, які є більш мобільними порівняно із загальнонаціональними.

Перенесення акцентів соціальної політики на регіональний та місцевий рівень може дати реальний шанс для виходу з кризи і забезпечення суспільного прогресу для України.

Соціальна регіональна політика має широкий спектр дії і надзвичайно велике значення для всебічного розвитку особистості, регіону та суспільства у цілому, оскільки націлена на нівелювання будь-якого роду нерівностей, пов'язаних із соціальним розшаруванням населення. Вона покликана створювати рівні умови у доступі до будь-яких суспільних благ незалежно від соціального статусу особи. Таким чином, оцінка ефективності соціальної регіональної політики є надзвичайно складним процесом, який потребує аналізу:

- виробничо-економічних соціальних відносин, які охоплюють стосунки між роботодавцями і найманими працівниками та пов'язані з питаннями соціального захисту, рівномірності розподілу доходів, доступу та можливостей забезпечення гідної праці;

- суспільно-політичних соціальних відносин – тих, які безпосередньо пов'язані з реальним доступом кожного до процесів творення громадянського суспільства (дотримання прав і свобод людини і громадянина, доступу до інформації, свободи слова тощо);

- освітньо-культурних соціальних відносин, напевно, найголовнішого типу соціальних відносин зважаючи на рівень залежності соціальної конкурентоспроможності особи від належної якості їх надання. Належне медичне забезпечення протягом усього життя, відповідна освіта та високий культурний рівень значно підвищують шанси досягти вагомого соціального статусу;

- соціально-побутових відносин, які покликані забезпечити комфортність повсякденного існування та є базовими, але найбільш разючими при порівнянні з розвинутими країнами світу. Вони охоплюють сферу житлово-комунального господарства, пасажирського транспорту, водо- та електрозабезпечення, телекомунікаційно- та теплозабезпечення тощо.

Головні особливості соціальної політики визначаються рівнем її реалізації. Якщо перші дві групи соціальних відносин належать переважно до компетенції загальнонаціонального рівня соціальної політики, то її регіональне вираження покликане опікуватися, насамперед, соціальними відносинами у освітньо-культурній та соціально-побутовій сферах.

Особливості реформування власності протягом періоду незалежності перетворили значну частину державної власності соціального профілю на комунальну. Певні корективи були внесені також наступним процесом приватизації, коли, на жаль, велику частку найбільш прибуткових комунальних утворень було втрачено. Однак, сучасні процеси реформування системи місцевого самоврядування і врахування прогресивного закордонного досвіду повертає Україну до розуміння комунальної власності як надійної матеріальної основи та гарантії реалізації соціальної регіональної політики.

Обрання конкретних напрямів розвитку комунальної власності як безпосередньої складової соціальної регіональної політики завдяки соціальній приналежності переважної більшості її елементів та як матеріальної основи зазначеної політики відповідно до вказаних аспектів потребує, насамперед, оцінки міжрегіональних тенденцій соціального розвитку Вінницького регіону.

В якості інструменту оцінювання соціально-економічного розвитку, і зокрема, соціальної політики на регіональному рівні може бути використаний Індекс людського розвитку, адже надметою впровадження соціальної регіональної політики є всебічне сприяння ефективному відтворенню соціального потенціалу особи на основі її людського розвитку – базової теорії суспільного розвитку у сучасних умовах, яка виникла на протигагу концепціям суто економічного зростання.

Початок вимірювання людського розвитку належить до 90-х років минулого століття, коли експертами ООН у доповіді «Концепція та вимір людського розвитку» [30] була сформульована концепція людського розвитку в її сучасному розумінні. Концепція концентрувала ідеї стосовно того, що розвиток – це процес, у центрі якого перебуває людина. У цій доповіді

був введений у публічний обіг Індекс розвитку людського потенціалу (або людського розвитку), основними складовими якого були визначені здоров'я, матеріальне благополуччя та освіта [31]. З того часу міжнародний Індекс публікується щорічно у доповідях про розвиток людського потенціалу. Основне призначення Індeksu – порівняння між країнами за узагальнюючою характеристикою розвитку. Україна, за підсумками 2013 р. посідає у світовому рейтингу 83 позицію і відноситься до країн із високим Індексом людського розвитку.

Національна Методика оцінки регіонального людського розвитку призначена для моніторингу стану людського розвитку в регіонах України. Вона дає можливість відслідковувати зміни рейтингів регіонів як за інтегральним Індексом, так і за його окремими аспектами (частковими Індeksuами); визначати чинники, які обумовили ці зміни, здійснюючи аналіз первинних показників та їх впливу на інтегральні значення. Перевагою національної Методики є можливість використати більший спектр показників – характеристик людського розвитку, адаптувати Методику до потреб конкретної країни, використовувати її як інструмент для формування та оцінювання державної та регіональної політик, визначення їх пріоритетів.

Відповідно до національної Методики у 2013 р. Вінницька область посідала 18-те місце із 25 регіонів, Методика ООН засвідчила її 17-те місце у рейтингу (табл. 2.5).

Таблиця 2.5

**Рейтинги регіонів України за станом людського розвитку у 2013 р.
(порівняння даних, отриманих за Національною методикою та Методикою ООН)**

Регіон, область	Рейтинг за Національною методикою (значення інтегрального показника)	Рейтинг за Методикою ООН [103]	Різниця у рейтингу
Харківська	1 (4,2097)	5	-4
Чернівецька	2 (4,1621)	24	-22
Львівська	3 (4,0100)	10	-7
АР Крим	4 (3,9964)	13	-11
Закарпатська	5 (3,9817)	25	-20
Запорізька	6 (3,9063)	6	0
Київська	7 (3,8710)	4	+3
Полтавська	8 (3,8332)	3	+5
Одеська	9 (3,8188)	7	+2
Миколаївська	10 (3,7436)	9	+1
Тернопільська	11 (3,7735)	23	-12
Черкаська	12 (3,7667)	11	+1
Волинська	13 (3,7417)	20	-7
Хмельницька	14 (3,7275)	18	-4
Дніпропетровська	15 (3,7213)	1	+14
Луганська	16 (3,7046)	8	+8
Чернігівська	17 (3,6884)	16	+1
Вінницька	18 (3,6485)	17	+1
Рівненська	19 (3,6481)	21	-2
Донецька	20 (3,6422)	2	+18
Івано-Франківська	21 (3,6401)	14	+7
Сумська	22 (3,6025)	12	+10
Кропивницька	23 (3,5568)	15	+8
Херсонська	24 (3,5028)	22	+2
Житомирська	25 (3,4996)	19	+6

Близькість місць у рейтингу показників щодо Вінницької області, розрахованих за обома методиками є свідченням вищої ймовірності достовірності результатів.

Використовуючи інтегральний Індекс для аналізу ситуації та розробки політики, слід здійснити аналіз за окремими складовими.

1. Відтворення населення. Населення є суб'єктом і водночас головною рушійною силою всього суспільного розвитку, а сучасні параметри його відтворення виступають тією базисною детермінантою, від якої залежать як темпи та пропорції економічного поступу, так і можливості та пріоритети соціального розвитку у країні. Водночас певні демографічні показники можна розглядати і як кінцеві критерії-індикатори результативності соціально-економічної політики. До таких, у першу чергу, відносяться показники народжуваності та смертності. Показники народжуваності акумулюють у собі вплив чи не найбільш широкого кола чинників людської життєдіяльності – економічних, соціально-психологічних, соціально-культурних та багатьох інших. Показники смертності (тривалості життя, ймовірність дожиття) також є інтегрованою характеристикою умов, у яких проходить життя та розвиток людини. Вони акумулюють у собі вплив стану медичного та соціального благополуччя у країні, умов праці, екологічної ситуації тощо.

За показником сумарного коефіцієнта народжуваності у 0,0975 Вінницька область у 2014 р. посідала 14 місце. Лідером виявилася Рівненська область (0,1234), найгіршим значенням характеризувався цей індекс у Сумській області (0,0825).

Наступний елемент із блоку відтворення населення, який є загальновизнаним і доволі чутливим показником впливів медико-демографічного і соціального благополуччя у країні, – дитяча смертність (смертність дітей у віці до 5 років) засвідчив 6 місце Вінниччини із значенням коефіцієнта 0,1502, що є ознакою достатньої ефективності соціальної регіональної політики у даній сфері. Найкраща ситуація спостерігалася у Київській (0,1973), а найгірша – у Черкаській (0,1123) областях.

Середня очікувана тривалість життя при народженні – інтегральний і найбільш вживаний як результативний індикатор стану здоров'я, умов життя та праці населення дорівнював у 2014 р. 0,2005, що забезпечило регіону досить високий 5 щабель у рангу.

В Україні існують значні відмінності щодо передчасної смертності за статтю. Ймовірність дожити до 65 років для 20 річної особи залежить від широкого кола факторів, серед яких провідними є фактори способу життя та умов життя і праці. Даний показник характеризує загальну ситуацію з життєзбереженням поколінь людей у найбільш продуктивному віці. За даним індексом для чоловіків Вінницька область у 2014 р. посідала 6 позицію, для жінок – 8. Лідером, як і для попереднього показника була Тернопільська область.

Головною метою соціальної регіональної політики є формування найбільш сприятливих умов для відтворення соціального потенціалу кожного жителя регіону, демографічною основою якого є відтворення населення. У загальному рейтингу відповідно до аспекту відтворення населення у 2014 р. Вінниччина посіла 5-те місце із значенням показника 0,7209. Найкращі умови відтворення населення були забезпечені Київською областю (0,7533), а найгірші – Кіровоградською (0,6594).

Протягом 2013–2014 рр. рейтинг Вінниччини особливо порівняно із 2011 роком і шістнадцятою позицією у згаданому щаблі про ранги значно покращився, що може бути ознакою збалансованості проведення змін у соціальній регіональній політиці щодо відтворення населення регіону з боку різних суб'єктів.

Необхідно зазначити, що порівняно з іншими складовими регіонального індексу людського розвитку аспект відтворення населення має одне із найвищих значень на рівні із показником освіти.

2. Рівень освіти населення. Освіта готує людину до складнощів сучасного життя, забезпечує їй свободу інтелектуального, професійного та соціального вибору. Саме тому вона є ключовим елементом забезпечення сталого розвитку людського потенціалу на основі реалізації збалансованої соціальної регіональної політики, адже значна частина дошкільних та загальноосвітніх закладів освіти перебувають у комунальній власності територіальних громад регіону.

Охоплення дітей дошкільною (чистий показник охоплення дошкільними навчальними закладами дітей віком 3–5 років) та загальною середньою освітою (показник – охоплення загальною середньою освітою дітей шкільного віку (6–18 років)) дає змогу комплексно охарактеризувати їх можливості здобути повну середню освіту у закладах освіти різних рівнів, також пройти соціальну адаптацію. У рейтингу регіонів відповідно до першого показника Вінниччина у 2014 р. посідала 7-ме місце (0,0928), другий забезпечив їй 11-те місце (0,2269).

Рівень освіченості населення в регіоні та охоплення населення освітніми програмами різних ступенів комплексно характеризується часткою осіб із вищою освітою серед дорослого населення (частка осіб із освітою не нижче рівня «базова вища» серед населення 25 років і старше) та середньою тривалістю навчання (середня тривалість навчання осіб віком 25 років і старше). Ці показники можна також розглядати як вимірники освітнього потенціалу регіону. Якщо частка осіб із вищою освітою серед дорослих жителів Вінницької області є достатньо високою (7 місце у рейтингу із значенням часткового індексу 0,1873), то середня тривалість навчання забезпечує регіону 10 місце.

Важливим аспектом освітньої діяльності є якість здобутої середньої освіти, індикатором якої є середній бал за результатами зовнішнього незалежного оцінювання по всіх предметах. Даний показник забезпечив Вінниччині 13 позицію у рейтингу із коефіцієнтом 0,1381.

У загальному за блоком «Рівень освіти населення» регіон посів у 2014 р. досить високе 7 місце після 18 у 2011 р. та 13 у 2012 р. із найвищим у 2004–2014 рр. абсолютним значенням коефіцієнта у 0,8498, що вказує на зростання ефективності соціальної регіональної політики у освітній сфері.

3. Добробут. Рівень добробуту населення є тією матеріальною основою, яка не тільки забезпечує якісний його розвиток, але й дає змогу обирати напрямок цього розвитку. Даний блок регіонального індексу людського розвитку характеризує ефективність реалізації соціальної регіональної політики, насамперед, у сфері виробничо-економічних відносин – тобто, відносин нерівності у розподілі доходів.

За аспектом добробуту за 2004–2013 рр. було досягнуто найбільшого прогресу по Україні загалом – у 18 регіонах значення відповідного індексу збільшилося на 30 % та більше.

У цілому по країні зросли майже всі показники: збільшилась частка домогосподарств, які робили заощадження або купували нерухомість: у 7-ми регіонах (АР Крим, Закарпатській, Запорізькій, Луганській, Харківській, Чернівецькій та Чернігівській областях) цей показник зріс у понад 3 рази. Зростання від 2 до 3-х разів відбулось ще в трьох регіонах. Майже у півтора рази зросла купівельна спроможність середньодушового доходу (від 1,4 до 2,0 разів в залежності від регіону). Значно зріс також показник наявності в домогосподарствах базового набору товарів тривалого користування (холодильник, телевізор, пральна машина), за регіонами України він збільшився в середньому на 40 %. Динаміка показників добробуту після невеликого кризового падіння знову набула тенденції до зростання, і у цілому, забезпечила їх найбільший прогрес серед решти показників. Разом з цим слід відмітити значне уповільнення темпів зростання доходів населення та фактичного кінцевого споживання домогосподарств, починаючи з 2012 р. Слід очікувати, що ця тенденція у поєднанні із гостро негативними наслідками суспільно-політичних та військових подій 2014 р. значно посилиться і вплине не лише на аспект добробуту, а й на решту показників людського розвитку. [32, с. 194].

Бідність як соціально-економічна категорія нерозривно пов'язана з різними аспектами існування людини у суспільстві, зокрема з низькою тривалістю життя, низьким рівнем освіти і, відповідно, з низькими можливостями ефективної реалізації своєї трудової та соціальної активності, психологічними аберациями.

Застосування різних критеріїв бідності є невід'ємною складовою всіх національних стратегій і програм зниження бідності. Однією з характеристик рівня бідності є відносна бідність, показником якої виступає питома вага населення, чиї еквівалентні сукупні витрати не перевищують 75 % медіанного рівня. Особливістю є те, що розрахунки сукупних витрат здійснюються на одного умовного дорослого виходячи з шкали еквівалентності: 1,0 (перший до-

рослий): 0,7 (інші дорослі): 0,7 (діти); при цьому бідними вважаються ті, чиї еквівалентні сукупні витрати не перевищують 75 % медіанного рівня таких витрат. За цим показником Вінницький регіон у 2013 р. посідав 10 місце (0,1836).

Іншою характеристикою рівня бідності виступає можливість людини забезпечити себе та свою родину найнеобхіднішим – продуктами харчування хоча б на рівні фізіологічного мінімуму. Цей аспект характеризується кількістю мінімальних продуктових кошиків, які можна придбати на середньодушовий дохід. Особливостями розрахунку цього показника є: розрахунок складу мінімального продуктового кошику (у кг) у середньому по Україні виходячи з кількості продуктів харчування, що споживаються 30 % найбіднішого населення та використання регіональних цін на продукти харчування. За характеристикою рівня добробуту щодо можливості забезпечення продовольчими товарами Вінницька область мала 17 позицію.

Важливою характеристикою рівня добробуту у країні є наявність у домогосподарств вільних коштів, які вони можуть спрямувати на заощадження у тій чи іншій формі (депозити у банках, придбання цінних паперів) або купівлю нерухомості. Показником, який характеризує дану позицію є питома вага домогосподарств, які робили заощадження або купували нерухомість. Він характеризує рівень добробуту населення, тому що робити заощадження або купувати нерухомість можуть собі дозволити члени домогосподарств, які задовольнили свої базові потреби щодо харчування, забезпечення умов проживання тощо. За даним аспектом Вінниччина перебуває на 9 місці (0,1752).

Область посідає 14 позицію у рейтингу щодо наявності у домогосподарствах базових товарів тривалого користування, яка характеризує певний рівень комфортності життя. У сучасному українському суспільстві найбільш поширеними є три таких товари: телевізор, холодильник, пральна машина. Тому можна вважати, що наявність у домогосподарстві всіх цих трьох товарів одночасно означає включення домогосподарства у притаманний суспільству спосіб життя.

Валовий регіональний продукт є одним з найважливіших показників розвитку економіки регіону, економічним підґрунтям для підвищення рівня доходів населення і, відповідно, покращення рівня його добробуту. Характеризує кінцевий результат виробничої діяльності економічних одиниць-резидентів у сфері матеріального і нематеріального виробництва; є одним з найважливіших показників розвитку економіки регіону і відповідно підґрунтя добробуту населення. Вінниччина у 2014 р. за даним частковим коефіцієнтом посідала 17 місце (0,0883). У загальному по блоку, який відповідає за добробут населення, регіон займав також 12 позицію із значенням коефіцієнта 0,6029. Це найкраще абсолютне значення коефіцієнта за 2004–2014 рр., яке спричинило суттєве зростання позиції Вінниччини у рейтингу між регіонами України.

4. Гідна праця. Даний блок відображає іншу частину соціальних виробничо-економічних відносин, на які має спрямовувати свій регулюючий вплив соціальна регіональна політика – відносини, які пов'язані з рівністю у сфері зайнятості. Зайнятість, як основна форма реалізації економічної активності населення і засіб для забезпечення його добробуту, є однією з головних характеристик рівня реалізованості соціальної політики у регіоні.

Рівень зайнятості (частка зайнятих серед населення 18–65 років) характеризує рівень доступу населення до даної форми самореалізації та доходу в регіоні (серед регіонів України у 2014 р. Вінницька область посідала 12 сходинку за рівнем зайнятості населення). З іншого боку, доступність ринку праці як інституту забезпечення рівності у сфері соціальних відносин зайнятості, висвітлює рівень безробіття (частка безробітних серед населення 18–65 років) характеризує можливості задоволення пропозиції робочої сили, вказує на рівень реалізації трудового потенціалу (як частини соціального потенціалу) та ступінь проблематичності включення до відносин зайнятості; він розраховується як відношення кількості безробітних до економічно активного населення (робочої сили) відповідного віку (ситуація із рівнем безробіття у досліджуваному регіоні за 2014 р. була однією із найгірших в Україні, про що свідчить лише 16 місце у рейтингу).

З точки зору впливу зайнятості на стан реалізації потенціалу особи мають значення не тільки її обсяги, а й якісні параметри. Головними серед тих, що впливають на можливості соціального розвитку жителів регіону, є:

– поширеність зайнятості, що не дозволяє забезпечити умови якісного відтворення робочої сили, яка визначається за допомогою розрахунку частки працівників, що отримують зарплату менше 1,5 прожиткових мінімумів – показує відсоток працівників підприємств, установ та організацій, заробітну плату яких з урахуванням кількості членів домогосподарств можна вважати недостатньою для простого фізичного відтворення. Зважаючи на 14 позицію у рейтингу поширеність подібних умов праці в досліджуваному регіоні вказує на певні проблеми економічного забезпечення людського розвитку;

– відносний рівень ціни праці з точки зору відстані від мінімальних державних стандартів розраховується як співвідношення середньої та мінімальної заробітної плати і показує у скільки разів регіональна середньомісячна заробітна плата перевищує мінімальну, таким чином, характеризуючи відносний рівень стимулюючої і відтворювальної функції доходів від праці в регіоні. За результатами проведених розрахунків можна констатувати посередній рівень реалізації згаданих функцій у Вінницькій області, яка посіла за цим аспектом людського розвитку 9 місце (0,0796).

Захищеність зайнятого населення характеризується умовами його праці, які не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, та рівнем охоплення соціальним страхуванням (частково застрахованих осіб у зайнятому населенні). Якщо перший індикатор прямо вказує на поширеність у регіоні робочих місць, які спотворюють умови людського розвитку і безпосередньо впливають на можливості самореалізації людини та збереження її здоров'я, другий фіксує стан більш широкого контексту – рівня публічності соціально-трудова відносин, їх захищеності з боку держави [53].

Фактично, згадані два показники відображають дієвість соціальної регіональної політики у вузькому розумінні для економічно активного населення – виконання її так званої «захисної» функції, яка відносить Вінниччину до середини другого десятку регіонів із найбільшою відповідністю робочих місць санітарно-гігієнічним умовам (14 місце у рейтингу і значення коефіцієнта 0,0807); відповідна ситуація складається і з рівнем охоплення соціальним страхуванням (13 місце). Таке може бути свідченням недостатньої ефективності саме державної соціальної регіональної політики та поширеністю неформальної зайнятості населення без будь-яких соціальних гарантій з боку держави.

Як підсумок, місце Вінницької області за показниками блоку «Гідна праця» знаходиться у середині другого десятку (15 місце із значенням часткового індексу 0,5192). Абсолютне значення даного коефіцієнта хоч і має позитивну динаміку починаючи із 2010 року, однак її інтенсивність не змогла повернути регіону втрачену у 2004 році дев'яту позицію.

5. Соціальне становище. Соціальна ситуація є доволі складним та комплексним поняттям, при дослідженні якого виокремлюють різні компоненти відповідно до мети аналізу. Складовими цього блоку є стан суспільного здоров'я, соціальне самопочуття та соціальна напруга і безпека. Посилення соціальної нестабільності та напруженості у регіоні обумовлено обмеженням можливостей значних верств його населення у задоволенні їх потреб на охорону здоров'я, освіту, культуру, інші соціальні послуги (особливо житлово-комунальні) тощо, спричинених незадовільним станом впровадження у життя заходів соціальної регіональної політики та ефективного використання на місцях її матеріальної основи – комунальної власності. Це провокує погіршення фізичного, духовного та психічного здоров'я людей. Посилення соціальної нестабільності та напруженості у суспільстві обумовлює розповсюдження таких негативних явищ, як злочинність, проституція, соціальне сирітство, а також соціальних хвороб: туберкульоз, залежність від психоактивних речовин (алкоголізм, наркоманія).

Стан соціального середовища є найгіршим серед всіх аспектів людського розвитку в Україні за період з 2004 р. по 2014 р.: за жодним з його параметрів не відбулось відчутного прогресу. У ряді регіонів значно зросла кількість дітей-сиріт і дітей, позбавлених батьків-

ського піклування: у Закарпатській, Івано-Франківській, Львівській, Тернопільській, Кіровоградській, Житомирській та Чернігівській областях за досліджуваний період цей показник збільшився в 1,5–2 рази. У Кіровоградській та Закарпатській області значно зросла злочинність (приблизно у 1,5 рази). В Івано-Франківській області на 40 % зросла кількість померлих від навмисного самоушкодження, а у Закарпатській області – на стільки ж підліткова народжуваність.

Такий стан речей є надто тривожним, адже стан соціального оточення акумулює економічні, демографічні, соціальні негаразди суспільства, наслідками яких є соціально-психологічний дискомфорт, високий рівень злочинності і агресії, схильність до суїцидів, поширення соціальних хвороб та соціального сирітства.

До основних показників, які визначають стан соціального середовища у регіоні, належать: коефіцієнт злочинності (кількість зареєстрованих злочинів на 100 тис. населення) – характеризує загальну криміногенну ситуацію; кількість хворих із вперше встановленим діагнозом активного туберкульозу (на 100 тис. населення) – характеризує інтенсивність розгортання епідемії туберкульозу та ефективність протидії її розповсюдженню; кількість хворих із вперше встановленим діагнозом алкоголізму та алкогольних психозів, розладу психіки і поведінки внаслідок вживання наркотиків та інших психоактивних речовин (на 100 тис. населення) – характеризує інтенсивність розповсюдженості захворюваності, обумовленої вживанням психоактивних речовин (до яких належить і алкоголь), слугує також однією з загальних характеристик психічного стану населення; кількість дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування (на 100 тис. дітей у віці 0–17 років) – характеризує поширеність соціального сирітства та, певною мірою, ефективність дії соціальних програм щодо його зменшення; коефіцієнт підліткової народжуваності (кількість дітей, народжених дівчатами у віці 15–17 років, на 10 тис. дівчат відповідного віку) – характеризує рівень підліткової народжуваності, яка становить певні загрози здоров'ю дитини та матері, призводить до проблем (затримки) соціальної адаптації дівчат і догляду та виховання дітей; кількість померлих від навмисного самоушкодження (на 100 тис. населення) – характеризує психічне здоров'я населення [44, с. 115–117].

Порівняно з іншими регіонами України соціальне середовище Вінниччини знаходиться на доволі прийнятному рівні, про що свідчить 10 місце у загальноукраїнському рейтингу. Хоч відставання від лідера – Тернопільської області за абсолютним показником є більшим (на 0,2269), ніж перевага над аутсайдером – Кіровоградською областю (на 0,1476).

Найкращою для Вінниччини була восьма позиція у загальноукраїнському рейтингу у 2006 р., однак, протягом 2004–2014 рр. вона не опускалася нижче 11 місця. Таке свідчить про стабільність у проведенні соціальної регіональної політики, яка стосується соціального середовища проживання. Позитивним було також поступове зростання даного індексу протягом 2008–2012 рр., що поставило його практично на один щабель із найкращим показником, зафіксованим у 2005 році. Проте, значне зниження у 2013 р. вказує на певні недопрацювання у аспектах соціальної регіональної політики, які стосуються соціального середовища.

6. Комфортне життя. Комфортність проживання у регіоні характеризується забезпеченістю населення житлом (враховуючи рівень його обладнання), розвитком соціальної інфраструктури та станом навколишнього природного середовища, тобто відповідно до Національної методики до даного блоку були включені показники, які значною мірою пов'язані із діяльністю саме суб'єктів соціальної політики місцевого, районного та регіонального рівнів.

Здоров'я та добробут людини великою мірою залежать від середовища, у якому вона живе – чистоти повітря, води та землі. Загальний рівень забруднення навколишнього середовища у деяких регіонах є дуже високим і становить серйозну загрозу для здоров'я людей.

Для України дуже гострими є проблеми, пов'язані з викидами забруднюючих речовин у повітря, накопиченням токсичних відходів, збереженням значної питомої ваги неочищених стоків, що потрапляють у водні об'єкти [43, с. 6–7].

Стан навколишнього природного середовища характеризується інтегрованим показником, який враховує стан окремих середовищ довкілля (стан земельних ресурсів, водних ресурсів та атмосферного повітря).

Відповідно до цього аспекту Вінниччина є сімнадцятою із значенням часткового індексу у 0,1399, що на 0,0402 менше, ніж в Івано-Франківській області з його лідируючими позиціями та на 0,0161 більше, ніж на Волині.

Основна мета розвитку соціальної інфраструктури (як частини матеріальної бази соціальної регіональної політики, заснованої переважно на комунальній власності) – надання максимальній кількості мешканців регіону благ і послуг високої якості відповідно до науково обґрунтованих нормативів або фактичних потреб (відповідно до закону України «Про державні соціальні стандарти та соціальні гарантії»). З цих міркувань, логічним є включення до блоку показників планової ємності амбулаторно-поліклінічних закладів (на 10 тис. населення) та обсягу реалізованих населенню послуг (як інтегральної характеристики розвитку соціальної інфраструктури, в тому числі соціально-побутової сфери). За першим показником Вінницька область у 2014 р. стала 18 (0,0649); за другим – 17 (0,0886) із незначним відставанням від першої позиції – Київської області (0,1089).

Якщо стан навколишнього середовища і соціальної інфраструктури виступають в якості певних суспільних благ, то важливим індивідуальним фактором комфортності проживання є забезпеченість житлом та рівень його благоустрою. При цьому в умовах України, де житлова проблема далека від вирішення, цей показник є одним з головних стимуляторів людського розвитку та відтворення соціального потенціалу особистості.

Серед показників, які характеризують даний аспект соціальної регіональної політики у контексті людського розвитку використовуються наступні показники: 1) забезпеченість житлом у міських поселеннях (загальна площа на одну особу) – характеризує комфортність проживання в аспекті забезпеченості житловою площею; 2) питома вага квартир (одноквартирних будинків), обладнаних централізованою каналізацією та водовідведенням у сільській місцевості та 3) питома вага квартир (одноквартирних будинків), обладнаних централізованим газопостачанням або підлоговою електроплитою у сільській місцевості. Пункти 2) та 3) характеризують комфортність проживання в аспекті обладнання квартир базовими зручностями.

Якщо за першим показником Вінницька область перебуває у середині рейтингу із 13 позицією, за рівнем обладнання централізованою каналізацією і водовідведенням у селах Вінниччина є чотирнадцятою. Стан обладнання централізованим газопостачанням або підлоговою електроплитою у сільській місцевості також залишає бажати кращого і відображає 12 місце регіону у загальноукраїнському рейтингу.

За рівнем комфортності проживання Вінницька область у 2014 р. має найгірший показник із шести блоків, які визначені для оцінки людського розвитку населення регіонів України та ефективності проведення соціальної регіональної політики, займаючи 20 місце серед інших областей. Водночас, погляд на даний показник у динаміці засвідчує, що його абсолютне значення є найвищим і поступово зростало починаючи із 2006 року. Відповідно рейтинг області протягом 2004–2012 рр. перебував у межах 23–25 місць. У 2013 р. область покращила своє місце одразу на п'ять позицій. Це вказує на правильну спрямованість соціальної регіональної політики у аспекті комфортності проживання, яка потребує пришвидшення темпів її впровадження.

У сукупності відображені аспекти слугують індикаторами дієвості регіональної соціальної політики, адже реалізація останньої спрямована саме на максимальне сприяння ефективному відтворенню соціального потенціалу кожного жителя регіону. А останні надбання наукової думки доводять, що шлях такого відтворення лежить у царині людського розвитку – найпрогресивнішої на сьогодні теорії суспільного розвитку.

Відповідно до своєї головної мети – здатності забезпечити відтворення соціального потенціалу кожного жителя регіону на базі людського розвитку соціальна регіональна політика Вінниччини знаходиться в останній із трьох груп у загальноукраїнському рейтингу, що дозволяє сформулювати наступні висновки щодо стану та подальшої спрямованості її розвитку та відповідних напрямів реформування комунальної власності як матеріальної основи реалізації даної політики (табл. 2.6).

**Висновки і пропозиції щодо напрямів подальшого розвитку
соціальної регіональної політики Вінницької області та комунальної сфери
як її матеріальної основи у контексті людського розвитку**

Динаміка абсолютних значень індексів	Динаміка позиції у загально-українському рейтингу	Висновки і пропозиції щодо напрямів подальшого розвитку:	
		соціальної регіональної політики	комунальної сфери як матеріальної основи СРП
1	2	3	4
Рівень освіти (СРП у сфері освіти)			
Найвищі абсолютні значення і позитивна динаміка	Позитивна динаміка, найвище місце у рейтингу (6)	Дотримання обраних шляхів розвитку щодо сфери освіти	Розвиток об'єктів комунальної власності сфери освіти
Відтворення населення (переважно СРП у сфері охорони здоров'я)			
Позитивна динаміка	Погіршення позиції у рейтингу в останні роки (13)	Потребує впровадження заходів, які б забезпечили конкурентоспроможність регіону у цьому аспекті (наприклад, спільна з іншими регіонами реалізація проектів, запозичення передового досвіду тощо)	Розвиток об'єктів комунальної власності сфери охорони здоров'я
Комфортність життя (переважно СРП у житлово-комунальній сфері, загальний стан надання різних послуг населенню)			
Одні із найнижчих абсолютних значень, які мають позитивну динаміку	Покращення позиції у рейтингу (19)	Дотримання обраної лінії розвитку на основі активізації заходів шляхом всебічного сприяння населенню та підприємцям, зокрема, через надання пільгових кредитів, впровадження цільових програм, залучення інвестицій	1) розвиток об'єктів житлово-комунальної сфери; 2) запровадження новітніх функцій суб'єктів СРП як носіїв права комунальної власності з використанням закордонного досвіду прибуткової інноваційної діяльності на базі комунальної власності як матеріальної основи СРП
Гідна праця (виробничо-економічний аспект СРП, забезпечення соціальної рівності у доступності зайнятості)			
Погіршення абсолютного значення після кризи та незначне відновлення позитивної динаміки	Несуттєве покращення позиції у рейтингу (17)	Недостатня активність СРП щодо відновлення рівності у сфері зайнятості після кризи, що потребує здійснення заходів активізації цього аспекту СРП як з боку суб'єктів вищих рівнів СП, так впровадження інноваційних методів розвитку на рівні регіону	
Добробут (виробничо-економічний аспект СРП, забезпечення соціальної рівності у розподілі доходів)			
Відсутність суттєвих коливань абсолютного значення	Найгірша позиція у рейтингу за досліджуваний період (17)	Пасивність СРП, яка свідчить про невиконання функцій щодо регулювання соціальних відносин у сфері розподілу доходів. Фактично є наслідком недоопрацювань у попередньому аспекті СРП – гідній праці, який характеризує соціальну рівність у сфері зайнятості, і тому потребує впровадження аналогічних заходів	Запровадження новітніх функцій суб'єктів СРП як носіїв права комунальної власності з використанням закордонного досвіду прибуткової інноваційної діяльності на базі комунальної власності як матеріальної основи СРП

Продовження таблиці 2.6

1	2	3	4
<i>Соціальне середовище (у т.ч. СРП щодо соціального захисту населення)</i>			
Зростання абсолютного значення після кризи, але різкий спад у 2013 р.	Відсутність суттєвих коливань позиції у рейтингу (10)	Відсутність погіршення позиції у рейтингу при одночасному значному зниженні абсолютного значення є свідченням погіршення ситуації із соціальним середовищем по всій країні, що потребує впровадження регулюючих заходів соціальної політики, насамперед, на загальнонаціональному рівні. Специфіка даного аспекту вимагає впровадження різного рівня соціальних програм, покращення функціонування спеціальних закладів та активізації діяльності соціальних працівників	Запровадження новітніх функцій суб'єктів СРП як носіїв права комунальної власності з використанням закордонного досвіду прибуткової інноваційної діяльності на базі комунальної власності як матеріальної основи СРП

Узагальнення запропонованих у таблиці заходів свідчить про необхідність: 1) одночасного збалансованого впровадження регулюючих заходів щодо різних аспектів соціальної регіональної політики з боку суб'єктів різних рівнів; 2) запровадження новітніх функцій суб'єктів соціальної регіональної політики як носіїв права комунальної власності з використанням закордонного досвіду прибуткової інноваційної комерційної діяльності на базі комунальної власності як матеріальної основи даної політики.

Список використаних джерел

1. Бюджетний кодекс України від 08.07.2010 р. № 2456–VI // Відомості Верховної Ради України. – 2010. – № 50–51. – С. 572.
2. Господарський кодекс України від 16.01.2003 р. № 436–IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 18, № 19–20, № 21–22. – С. 144.
3. Драган І. Розвиток житлово-комунального господарства як пріоритет соціальної політики держави / І. Драган // Інвестиції: практика та досвід. – 2010. – № 21. – С. 84–87.
4. Земельний кодекс України від 25.10.2001 р. № 2768–III // Відомості Верховної Ради України. – 2002. – № 3–4. – С. 27.
5. Исаков И. И. К вопросу формирования финансово-экономических основ местного самоуправления Киргизской Республики / И. И. Исаков // Государственное управление в XXI веке: традиции и инновации : материалы 4-й ежегод. междунар. конф. факультета гос. управления МГУ им. М. В. Ломоносова (24–26 мая 2006 г.). – М., 2006. – С. 850.
6. К'ючуков С. Основна інформація про місцеве врядування в Болгарії / С. К'ючуков ; пер. з англ. В. Триліс // Місцеве самоврядування в країнах Східної Європи та Співдружності Незалежних Держав у 1994 році: антологія описових документів. – Будапешт : Ін-т місцев. врядування та держ. служби, 1994. – С. 39–57.
7. Комарницький І. Ф. Економічна теорія / І. Ф. Комарницький. – Чернівці, 2006. – 334 с.
8. Конституційний договір між Верховною Радою України та Президентом України про основні засади організації та функціонування державної влади і місцевого самоврядування в Україні на період до прийняття нової Конституції України від 08.06.1995 р. № 1к/95–ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 18. – С. 133.
9. Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96–ВР // Відомості Верховної ради. – 1996. – № 30. – С. 141.
10. Корнієнко М. Європейська хартія і проблеми конституційного регулювання місцевого самоврядування в Україні / М. Корнієнко // Місцеве та регіональне самоврядування України. – 1996. – № 1–2 (14–15). – С. 24–28.

11. Корнієнко М. Місцеве самоврядування та «урядова вертикаль» / М. Корнієнко // Місцеве самоврядування. – 1997. – № 3–4 (5). – С. 37–41.
12. Корнієнко М. Нове законодавство про місцеве самоврядування: яким воно має бути? / М. Корнієнко, М. Теплюк // Місцеве та регіональне самоврядування. – 1996. – № 1–2 (14–15). – С. 9–13.
13. Кравченко В. Влада, яка найближча до людей / В. Кравченко // Місцеве самоврядування. – 1998. – № 1–2. – С. 100–112.
14. Кравченко В. І. Шведський соціалізм починається з комуни / В. І. Кравченко // Фінанси України. – 1996. – № 3–4. – С. 50–57.
15. Манов В. Реформи в постсоціалістическом обществе: опыт Болгарии / В. Манов. – М. : ОАО НПО «Экономика», 2000. – 359 с.
16. Мелешко М. І. Вдосконалювати структуру і статус органів державного управління, місцевого і регіонального самоврядування / М. І. Мелешко // Актуальні проблеми управління територіями в Україні : матеріали наук.-практ. конф. (26–27 листоп. 1992 р., м. Київ). – Київ, 1993. – С. 289–291.
17. Основи економічної теорії / за ред. С. В. Мочерного. – Київ : Академія, 1998. – 298 с.
18. Перегуда Є. Про деякі політичні та соціально-економічні механізми політики децентралізації [Електронний ресурс] / Є. Перегуда. – Віче. – 2015. № 12. – Режим доступу: <http://www.viche.info/journal/4780/>.
19. Перспективи розвитку місцевого самоврядування: досвід України та Швеції : аналіт. бюлетень. – Київ, 1998. – 124 с.
20. Податковий кодекс України від 02.12.2010 р. № 2755–VI // Відомості Верховної Ради України. – 2011. – № 13–17. – С. 112.
21. Політологія : курс лекцій : навч. посібник. – Тернопіль : «Магнолія плюс», 2004. – 236 с.
22. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо розмежування земель державної та комунальної власності : закон України від 06.09.2012, № 5245–VI // Відомості Верховної Ради. – 2013 – № 36 – С. 472.
23. Про добровільне об'єднання територіальних громад : закон України від 05.02.2015 р., № 157–VIII / Відомості Верховної Ради. – 2015. – № 13. – С. 91.
24. Про єдину систему органів приватизації в Україні [Електронний ресурс] : схвалено указом Президента України від 19.02.1994 р. № 56/94 / Законодавство. Офіційний веб-портал : Верховна Рада України. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/56/94>.
25. Про затвердження Методики формування спроможних територіальних громад [Електронний ресурс] : схвалено постановою КМУ від 8.04.2015 р. № 214 // Законодавство. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/214-2015-%D0%BF>.
26. Про затвердження Положення про порядок передачі в комунальну власність державного житлового фонду, що перебував у повному господарському віданні або в оперативному управлінні підприємств, установ та організацій [Електронний ресурс] : схвалено постановою КМУ від 06.11.1995 р., № 891. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/891-95-%D0%BF>.
27. Про місцеве самоврядування в Україні : закон України від 21.05.1997 р. № 280/97–ВР // Офіційний вісник України. – 1997. – № 25. – С. 20.
28. Про місцеві Ради народних депутатів та місцеве і регіональне самоврядування : закон Української РСР від 07.12.1990 р., № 533–XII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1991. – № 2. – С. 5.
29. Про органи самоорганізації населення [Електронний ресурс] : закон України від 11.07.2001 р., № 2625–III // Законодавство. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2625-14>.
30. Про оренду державного і комунального майна : закон України від 10.04.1992 р., № 2269–XII // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 30. – С. 416.
31. Про передачу об'єктів права державної та комунальної власності [Електронний ресурс] : схвалено постановою КМУ від 21.09.1998 р., № 1482. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/1482-98-%D0%BF>.
32. Про передачу об'єктів права державної та комунальної власності : закон України від 03.03.1998 р., № 147/98–ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 34. – С. 228.
33. Про поетапну передачу до комунальної власності об'єктів соціальної інфраструктури, які належать суб'єктам підприємницької діяльності [Електронний ресурс] : схвалено постановою КМУ від 19.02.1996 р., № 222. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/222-96-%D0%BF>.

34. Про приватизацію державного майна : закон України від 04.03.1992 р., № 2163–ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 24. – С. 348.
35. Про приватизацію невеликих державних підприємств (малу приватизацію) : закон України від 06.03.1992 р. № 2171–ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 24. – С. 350.
36. Про прискорення реформування житлово-комунального господарства [Електронний ресурс] : схвалено указом Президента України від 19.10.1999 р. № 1351/99 // Законодавство. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/1351/99>.
37. Про розмежування державного майна України між загальнодержавною (республіканською) власністю і власністю адміністративно-територіальних одиниць (комунальною власністю) : схвалено постановою КМУ від 5.11.1991 р., № 311 // Збірник Постанов уряду України. – 1991. – № 12. – С. 124.
38. Про схвалення Концепції реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні [Електронний ресурс] : схвалено розпорядженням КМУ від 1.04.2014 р., № 333-р // Законодавство. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/333-2014-%D1%80>
39. Про схвалення Програми реформування і розвитку житлово-комунального господарства на 2002–2005 роки та на період до 2010 року [Електронний ресурс] : схвалено постановою КМУ від 14.02.2002 р., № 139 // Законодавство. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/139-2002-%D0%BF>.
40. Про комунальну власність у світлі принципів Європейської Хартії місцевого самоврядування : рекомендація Ради Європи № 132 на постійній конференції місцевих і регіональних влад Європи. – 2003.
41. Пухтинський М. Підходи різні, мета єдина / М. Пухтинський // Міське самоврядування. – 1996. – № 1. – С. 18–26.
42. Реферативний огляд чинного законодавства України / за ред. В. В. Цветкова, Є. Б. Кубко. – Київ, 2000. – 296 с.
43. Романюк М. Д. Економіка регіону: сучасні тенденції та особливості розвитку в контексті соціальних пріоритетів / М. Д. Романюк // Вісник Прикарпатського університету. Економіка. – Івано-Франківськ : Плай, 2014 – Вип. 9. – С. 3–9.
44. Романюк М. Д. Соціальна нерівність регіонів України і соціальні диспропорції українського суспільства: напрями вирівнювання та скорочення / М. Д. Романюк // Економіка і управління. – Сімферополь, 2013. – С. 112–117.
45. Садова У. Я. Соціальна політика в Україні: регіональні дослідження і перспективи розвитку : монографія / У. Я. Садова. – Львів : ІРД НАН України, 2005. – 408 с.
46. Система социологического знания : учеб. пособие. – 3-е изд. / сост. Г. В. Щёкин. – Киев, 1998. – 297 с.
47. Скуратівський В. А. Соціальна політика / В. А. Скуратівський, О. М. Палій, Е. М. Лібанова. – 2-ге вид., допов. та перероб. – Київ, 2003. – 366 с.
48. Соціальна економіка : навч. посібник / кол. авт. О. О. Беляєв, М. І. Діба, В. І. Кириленко [та ін.]. – Київ : КНЕУ, 2005. – 196 с.
49. Тимчук М. Ф. Регіональна економіка (конспект лекцій) / М. Ф. Тимчук. – Київ : ІММБ, 1998. – 114 с.
50. Ткачук А. Децентралізація, що зміцнює державу / А. Ткачук // Міське самоврядування. – 1997. – № 1–2 (3). – С. 84–89.
51. Ткачук А. Міське самоврядування : світовий та український досвід : посібник / А. Ткачук, Р. Агранофф, Т. Браун. – 2-ге вид. – Київ : Заповіт, 1998. – 187 с.
52. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 р., № 435–ІV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 40–44. – С. 356.
53. Шушпанов Д. Г. Регіональний профіль здоров'я населення України: стан, тенденції, детермінанти / Д. Г. Шушпанов // Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України : зб. наук. праць / ДУ «Інститут регіональних досліджень ім. М. І. Долишнього НАН України» ; відп. ред. В. С. Кравців. – Львів, 2015. – Вип. 4 (114). – С. 77–82.

Розділ 3

ГАРАНТІЇ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ: КРИТЕРІЇ, МЕТОДИ, АЛЬТЕРНАТИВИ ФІНАНСУВАННЯ

3.1. Соціальний захист населення як засіб збереження людського потенціалу в активізації процесу входження України до ЄС

За сучасних умов в Україні і в усьому світі у зв'язку з реалізацією людиноцентричної концепції розвитку найбільш складними з усіх позицій визнаються питання соціалізації економіки, які за своєю суттю, з одного боку, визначають участь держави в підтримці соціальних стандартів життя населення, а з другого – розширення участі населення і підвищення рівня його активності в економічному та соціальному розвитку країни. Поряд з цим слід підкреслити важливість здатності держави обмежувати та нейтралізувати потенційно деструктивну в соціальному контексті природу ринку. Небезпідставним є твердження Р. Тітмаса, що «соціальна держава» утверджується тоді, «коли за всіма громадянами визнається право отримувати соціальні послуги, яких не може надати приватний сектор» [120]. Держава має залишатися центральною ланкою і визначати свій обов'язок у тому, щоб установлювати продиктовані політичною волею принципи і використовувати якнайширший інструментарій соціально-економічної політики так, щоб вільні рішення всіх підприємців вели до бажаного результату. Тоді суб'єкти господарювання і суспільного життя будуть сприймати рух до соціально орієнтованої економіки бажаним для них і відповідно реагувати. Із належним сприйняттям соціальної цінності держави і визнання домінантою її соціальної функції зазнають змін практично всі сторони господарської діяльності через реальне їх підпорядкування соціальній компоненті. Спираючись на переконання В.М. Геєця, необхідно підкреслити, що «держави та її інститути, як правило, трансформуються згідно з інтересами правлячої еліти, що часто не збігаються із суспільними інтересами. Тому в подальшому стратегія прискореного розвитку можлива лише за присутності механізмів узгодження цих інтересів. В Україні такі механізми можна створювати, розвиваючи поряд з державними громадські інституції, які мають відігравати важливу узгоджувальну роль у суспільстві. Саме тому тріадою, що забезпечує соціальний розвиток є держава – громадянські інституції – ринкова економіка» [10].

Традиційно, дії держави повинні бути спрямовані насамперед на підтримання щонайменше наперед визначеного соціального рівня та якості життя, соціального захисту мало-забезпечених верств населення, їх соціальної безпеки у суспільстві [51]. Проте, вже зараз сучасне українське суспільство зіштовхується зі складною дилемою: з однієї сторони – посилюється якісна стандартизація гуманітарних сфер життєдіяльності індивідумів, в результаті чого на перший план соціальної політики виходять проблеми добробуту і рівності суб'єктів в соціально-економічних відносинах; з іншої – дедалі виразніше проявляється порушення принципів рівності і загострюється почуття збереження соціальної справедливості [67].

Сучасна соціальна політика не має відтворювати зміст, який був характерним для політики минулого століття, коли головні її функції зводились до захисту найбільш уразливих груп населення [67]. Не можна стверджувати, що захист від бідності втратив своє значення. Разом з тим, в процесі інноваційного розвитку утверджується новітня сутність соціальної політики, спрямована на забезпечення конкурентоспроможності людського потенціалу, що відповідає сутності соціальної держави і громадянського суспільства. Вона проявляється в подоланні нерівномірного розподілу благ на всіх рівнях і забезпеченні соціальної справедливості.

Справедливість передбачає наявність необхідних умов для нормального цивілізаційного розвитку економіки, забезпечення її демократичного характеру, реалізації прав і свобод людини. Соціальна справедливість реалізується в соціальній ринковій економіці, в якій ринок спрямовує економічну діяльність суспільства на посилення соціальної безпеки та захищеності людей, на забезпеченні кожній людині гідного рівня життя [90]. Таким чином, формування сучасної системи соціального захисту має виходити із орієнтації на людину.

Необхідно підкреслити, що нерівність у доходах визначає нерівність у видатках та споживанні, породжує бідність та соціальне відторгнення. Високий рівень диференціації доходів, надмірний розрив між багатими та бідними, фактична відсутність у значної частини населення можливостей повноцінного харчування та доступу до якісних послуг освіти та охорони здоров'я провокують соціальне відчуження та визначають полярні ціннісні орієнтації та поведінку окремих груп населення. Така ситуація загрожує виснаженню людського потенціалу, появою агресії та нестабільності, активізацією протестних настроїв та девіантної поведінки [52].

В різноманітних моделях соціальної держави триває вдосконалення як системи державного соціального захисту, так і системи самодопомоги шляхом розподілу соціальних функцій і повноважень між державою з однієї сторони та громадськими структурами, бізнесом, людиною – з іншої. При цьому слід відзначити неперервно зростаючу участь в даному процесі і самої людини – вже не як пасивного об'єкта захисту, а у ролі активного учасника функціонування механізму самодопомоги. Результатом соціального захисту в умовах постіндустріального суспільства є формування соціально захищеної людини, здатної підвищувати і реалізовувати свій власний потенціал. Саме в напрямі посилення ролі людини в системі соціального захисту і має відбуватись її подальше реформування в умовах соціальної економіки. При чому соціально захищена людина не є людиною, вільною від зобов'язань перед суспільством, а людиною, яка може в повній мірі розвивати свій потенціал лише за умови сталого розвитку суспільства в цілому.

Ефективна система соціального захисту в умовах соціальної економіки включає дві складові частини:

- державну систему соціального захисту;
- недержавну систему соціального захисту, функціонування якої забезпечується діяльністю різноманітних громадських структур, бізнесу, індивідів, що здійснюють свою діяльність при вирішенні різноманітних соціальних проблем як на комерційній, так і не на комерційній основі.

Кожна з цих підсистем володіє визначеною самостійністю, однак ефективність системи соціального захисту в цілому визначається якістю правового забезпечення кожної із підсистем, що здійснюється державою. Оскільки формування соціально захищеної людини є результатом двох процесів (безпека і соціальний захист) і властивих їм механізмів, то можна розглядати наступні характеристики соціально захищеної людини, по стану яких можна судити про рівень її соціального захисту.

1. Система соціальних гарантій життєдіяльності людини (життя, здоров'я, житло, освіта, майно тощо);

2. Механізм реалізації соціальних гарантій:

- правове забезпечення (його якість і стабільність);
- система соціальної допомоги, її ефективність;
- система соціального страхування, її ефективність;
- національна безпека, в тому числі соціальна;
- розвиток інститутів громадянського суспільства.

Порядок розподілу та перерозподілу створеного суспільством продукту задається через систему соціальних стандартів з вимогою відповідності соціальним гарантіям держави за умови наявності та дієвості механізмів її контролю. В цьому руслі необхідно розглянути комплексну систему принципів складових, за якими здійснюється соціальна політика держави, в межах якої забезпечується соціальний захист населення, що включає також надання соціальних послуг (рис. 3.1).

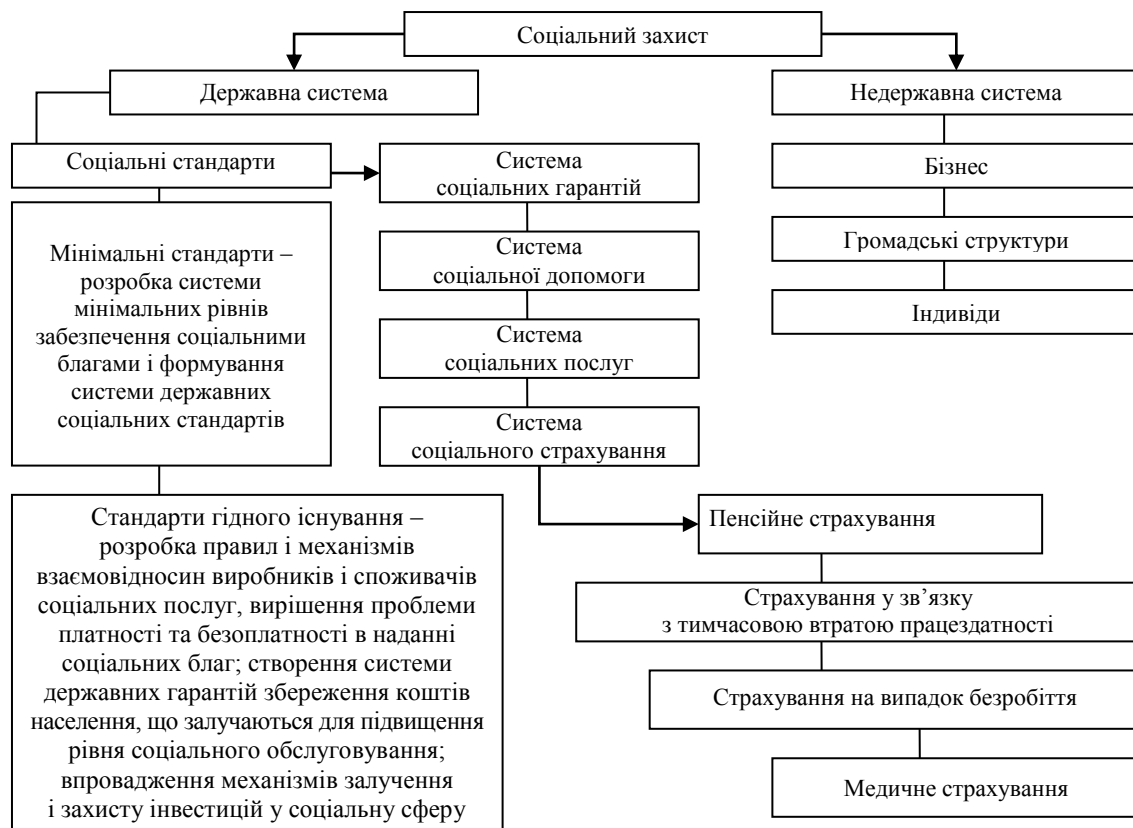


Рис. 3.1. Система соціального захисту в забезпеченні розвитку людського потенціалу*

* сформовано за [51, 4, 81, 17]

Для ефективної реалізації соціальної політики держави необхідними принципами є розробка обґрунтованих соціальних нормативів, відрахувань із державного бюджету на фінансування соціальної сфери; недопущення масового зuboжіння населення, соціальних аномалій; розробка оптимальних комбінацій усіх видів ресурсів і напрямів їх використання; проведення індексації доходів, створення нових форм соціальної допомоги, розробка цільових комплексних програм соціального розвитку; надання усім громадянам основних соціальних гарантій; забезпечення пріоритетності соціальної сфери при розподілі додаткових бюджетних доходів.

Необхідність розробки соціальних стандартів визначається потребою в єдиній теоретико-методологічній базі для відстеження та оцінки якості життя населення, розробки заходів щодо його підвищення для сталого розвитку людського потенціалу (див. рис. 3.2). Саме соціальні стандарти закладають загальну теоретико-методологічну базу для розробки методики і технології моніторингу якості життя [70], дозволяють чітко та однозначно сформулювати цільові настанови економічних і соціальних програм на національному, регіональному і місцевому рівнях.

Вагомими принципами соціальної політики є забезпечення відчутних результатів на конкретних етапах соціально-економічного розвитку суспільства з використанням раціональних обсягів видатків, обмеження осіб, які соціально захищаються в суспільстві, особами, які позбавлені можливості самозабезпечення.

За умов посилення процесів децентралізації принциповим є розширення кола соціальних проблем, що вирішуються місцевими органами виконавчої влади та місцевого самоврядування при пріоритетності державного підходу із одночасним висвітленням державними органами завдань збереження соціальної згуртованості суспільства; забезпечення державної підтримки підприємництва, зокрема середнього і малого бізнесу [4].



Рис. 3.2. Завдання державних соціальних стандартів у забезпеченні соціального захисту як засобу збереження людського потенціалу населення

* складено за [70, 81, 52]

Необхідно підкреслити, що національні системи соціального захисту сформувались із врахуванням специфіки економічного і соціального розвитку країн. Проте, незважаючи на відмінності в шляхах розвитку і особливостях організації, якості і обсязі послуг, а також методах фінансування, всі системи соціального захисту функціонують на основі єдиних принципів (див. рис. 3.3):

1. Принцип соціального страхування передбачає, що фінансування здійснюється за рахунок внесків членів страхового об'єднання, які за настання страхового випадку отримують соціальні виплати, обсяг яких залежить від розміру страхових внесків (принцип еквівалентності).

Принцип соціального страхування включає також елементи перерозподілу. Внески в соціальному страхуванні не розраховуються, виходячи з вірогідності ризику для кожного застрахованого (наприклад, вони не залежать від віку або сімейного стану, крім того, в деяких випадках непрацюючі члени сім'ї, що не сплачують страхових внесків, можуть мати право на страхові виплати). Особливістю соціального страхування на відміну від добровільного особистого є перерозподіл доходів на користь менш фінансово забезпечених членів.

Соціальний захист і соціальне вирівнювання досягається в результаті того, що люди з більшою вірогідністю соціального ризику не виключаються, а, навпаки, на відміну від добровільного особистого страхування страхуються незалежно від рівня їх доходу.

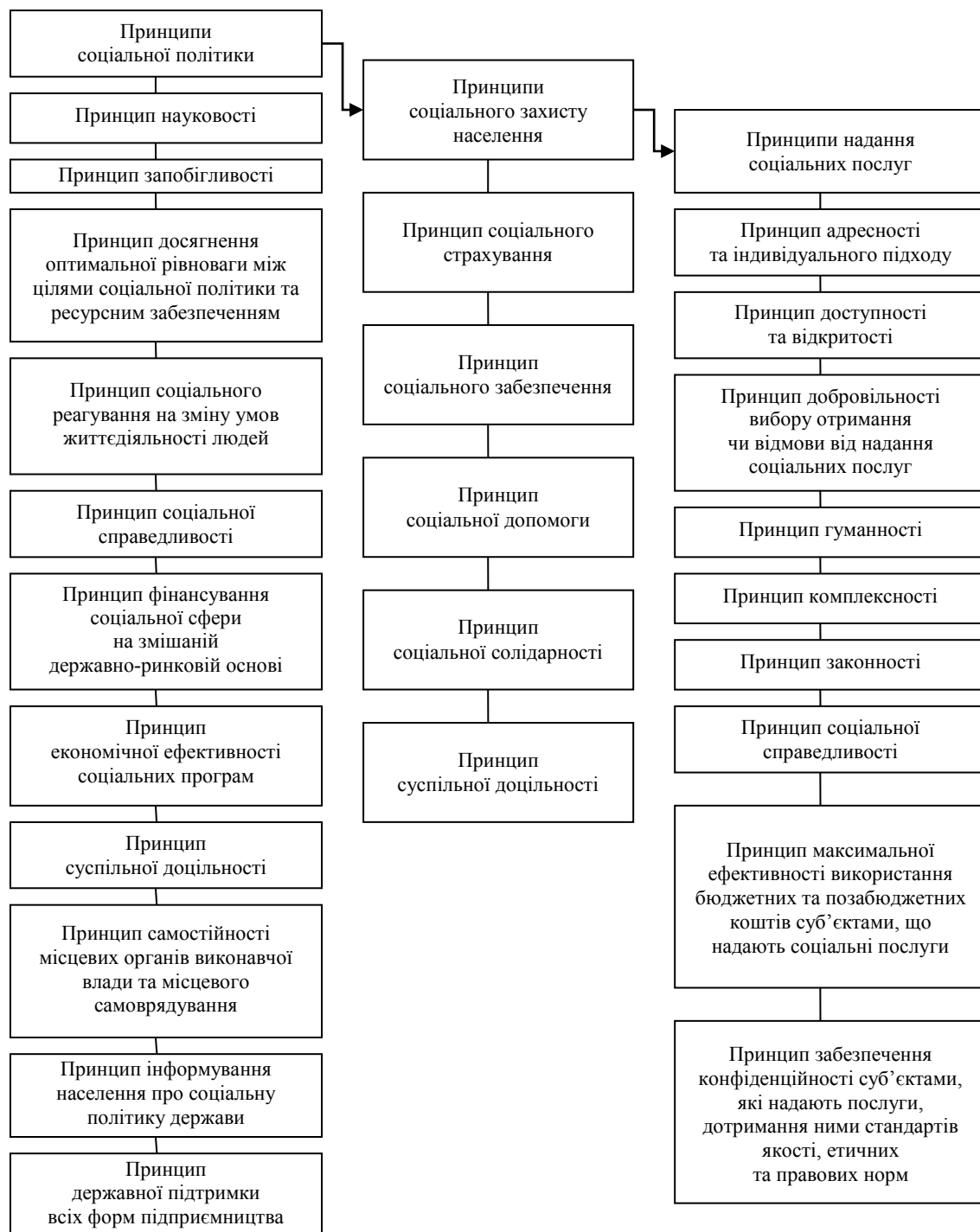


Рис. 3.3. Компонентна ієрархічна схема принципів соціальної політики, соціального захисту та надання соціальних послуг населенню*

*сформовано за [2, 4, 71]

Принцип соціального страхування відіграє значну роль передусім в системах соціального захисту Німеччини, Австрії, Франції, Італії і Нідерландів, фінансування яких здійсню-

ється або на основі трьохсторонньої участі працівників, працедавців і держави (наприклад, в Німеччині і Австрії), або переважно за рахунок працедавців і держави (як це відбувається в Італії і Франції).

2. Принцип соціального забезпечення обумовлює надання соціальних послуг і виплат на інших підставах (наприклад, забезпечення державних службовців і жертв війни) і фінансуються за рахунок податкових надходжень до бюджету. На основі даного принципу відбувається фінансування програм державної соціальної політики, системи середньої і вищої освіти. Якщо в Німеччині принцип соціального забезпечення розглядається передусім як принцип відшкодування отриманого збитку з боку держави, то в інших країнах ЄС цей принцип є в більшій мірі принципом солідарної участі всіх членів суспільства, а не лише держави по відношенню до певних груп осіб. Отримувачі соціальних послуг і виплат, на яких розповсюджується даний принцип, як правило, не платили раніше ніяких внесків, однак забезпечили собі на це право внаслідок особливих заслуг, наданих ними державі (наприклад, державні службовці). Принцип соціального забезпечення є визначальним в системах соціального захисту з уніфікованими базовими соціальними послугами, де вони надаються всім громадянам держави. Такі системи функціонують в Скандинавських країнах (Данії, Швеції, Фінляндії), а також у Великобританії. Принцип страхування відіграє в таких економіках менше значення, оскільки ним притаманні високі обсяги перерозподілу національного доходу і фінансування соціальних послуг через державний бюджет для зменшення майнової нерівності. Характерною рисою подібних економік є також переважне бюджетне фінансування соціальних програм (особливо в Данії, Великобританії і Швеції).

3. Принцип соціальної допомоги забезпечує можливість отримання соціальних виплат і послуг кожним, хто їх потребує в необхідному для нього обсязі в тому випадку, якщо для отримувача не надається можливість самостійно вийти з важкого становища. Як і принцип соціального забезпечення, даний принцип передбачає фінансування соціальних потреб з коштів оподаткування. Особливістю заснованих на принципі допомоги соціальних програм (таких, як соціальна допомога) є необхідність перевірки дійсної потреби бенефіціара. Елементи соціальної допомоги є невід'ємною частиною системи соціального захисту в ринковій економіці, оскільки лише з допомогою принципів соціального страхування і соціального забезпечення неможливо врахувати всі можливі страхові ризики і побудувати багатопланову і всеохоплюючу систему соціального захисту населення.

4. Принцип соціальної солідарності передбачає взаємну допомогу всіх учасників соціального захисту, пов'язану з перерозподілом коштів між різними соціально-економічними і демографічними групами населення. Перша складова даного принципу передбачає розгляд соціальної солідарності як сукупності різних ризиків при однакових страхових внесках. Інший компонент соціальної солідарності пов'язаний з розглядом її як моделі міжчасового розподілу. Тобто мова йде про так звану угоду між поколіннями, необхідну для перерозподілу доходів від працездатних до непрацездатних учасників системи соціального захисту. Третій елемент принципу передбачає розуміння його в якості основи міжособистісного перерозподілу. В даному випадку перерозподіл доходів здійснюється між найбільш заможними і найбільш бідними групами учасниками системи соціального захисту; безпосередньо між застрахованими суб'єктами; між застрахованими і незастрахованими учасниками [2, с. 19].

Сьогодні Україна розбудовує свою систему соціальних послуг, окреслюючи її засади і принципи. Основними засадами надання соціальних послуг в Україні є сприяння особам, що перебувають у складних життєвих обставинах, які вони не в змозі подолати за допомогою наявних засобів і можливостей; створення умов для самостійного розв'язання життєвих проблем, що виникають; запобігання виникненню складних життєвих обставин. Згідно із законодавством, показниками якості соціальних послуг є сукупність показників, які використовуються для оцінювання діяльності суб'єктів, що надають соціальні послуги, які ґрунтуються на позитивній результативності соціальних послуг відносно її одержувачів і ступеня задоволення їхньої потреби в цих послугах [33]. Стандартизація соціальних послуг передбачає визначення

вимог до надання соціальних послуг, дотримання яких забезпечило б можливості повноцінного самостійного життя для одержувачів послуг як у своєму безпосередньому оточенні, так і у суспільстві загалом. Стандарти соціальних послуг повинні розроблятися на основі основних принципів надання соціальних послуг (див. рис. 3.3).

Існування якісної системи соціальних стандартів та гарантій є однією з найважливіших ознак ефективної соціальної політики. Серед принципів формування сучасної системи державних соціальних стандартів і нормативів, яка створюється з метою забезпечення визначених Конституцією України соціальних прав та державних соціальних гарантій, особливий інтерес становлять європейські соціальні стандарти: за півстоліття інтеграційного розвитку Європейський Союз виробив одну з найсучасніших практик соціальної політики. В країнах ЄС історично виникло кілька різновидів теоретичних концепцій соціальної держави та кілька варіантів їх практичної реалізації з точки зору характеру взаємодії ринкової системи, інституту держави і громадянського суспільства. У результаті, сьогодні в Європі одночасно діють континентальна, англосаксонська та скандинавська моделі соціальних стандартів (див. табл. 3.1). Та, незважаючи на певні відмінності в соціальному розвитку європейських країн, усі ці моделі декларують відданість спільним гуманітарним цінностям, інтересам і правам людини та прагнення відповідати моделі політики, яка отримала назву «Європейська соціальна модель» [114]. Сутність ідеї соціальної політики, заснованої на концепції розвитку соціальної держави, визначається сукупністю сталих властивостей соціальних інститутів: визнання соціальних прав громадян і взяття державою на себе соціальних зобов'язань; соціальна підтримка для всіх членів суспільства; існування державних систем соціального захисту; прийняття державою відповідальності за рівень добробуту громадян; існування інститутів громадянського суспільства, і, насамперед, інституту соціального діалогу. Принципові аспекти вносить у зміст європейської соціальної політики концепція розбудови соціально орієнтованої ринкової економіки, у якій соціальна політика посідає статус інвестиційної, а не тільки видаткової сфери, а зайнятість є метою економічної політики, а не її наслідком [81].

Розгляд моделей соціального захисту в Європейському Союзі на прикладі окремих країн дозволяє нам визначити переваги для людського розвитку по кожній з них, тобто їх роль у забезпеченні конкурентоспроможності людського потенціалу (табл. 3.1). Особливостями європейської соціальної політики є активна й масштабна участь держави в процесах відтворення, високі податки й соціальні внески, за рахунок яких відбувається формування ефективного соціального бюджету [97].

Скандинавська модель соціального захисту забезпечує високий рівень зайнятості та низькі ризики бідності, у ній найкраще поєднано ефективність і справедливість [52].

Принцип соціальної солідарності, характерний для багатьох європейських «соціальних економік», найбільшою мірою реалізований в Швеції, де всі громадяни рівним чином і незалежно від їх соціального статусу беруть участь у фінансуванні системи соціального захисту, вносячи сумірний до доходів внесок.

Після перерозподілу сукупного суспільного доходу через систему податків і соціальних виплат (1/3 державного бюджету витрачається на соціальні потреби на додаток до соціальних статей витрат муніципальних бюджетів і виплат з пенсійних та інших страхових фондів) в категорію бідних потрапляє лише 5,6 % населення.

Висока вартість подібної системи (рівень оподаткування в Швеції є одним з найвищих в світі) повною мірою компенсується високим ступенем соціального захисту населення, відсутністю шокуючих контрастів між багатством та бідністю, та, відповідно, високою політичною і соціальною стабільністю [2].

Універсальні скандинавські соціальні схеми базуються на принципі солідарності, тобто незалежно від того, з податків чи зі страхових внесків фінансується схема, користуються нею ті, хто має в цьому потребу. Ті, хто своїми внесками фінансує схему, платять за послуги не тільки для себе, але й для тих, хто може бути нездатний робити будь-які внески до системи [26]. Єдиною частиною соціального захисту, виділеною із загальної системи, є страхування від безробіття, яке є добровільним і управляється профспілками [6].

Таблиця 3.1

Моделі соціального захисту в країнах ЄС та їх переваги у розвитку людського потенціалу

Країна	Переваги для людського розвитку
Скандинавська модель соціального захисту	
Швеція	Високий рівень видатків на соціальний захист, значне податкове втручання, висока роль профспілок та найбільш повна реалізація принципу соціальної рівності. Отримання соціальних послуг і виплат гарантується усім жителям країни та не обумовлюється зайнятістю і сплатою страхових внесків. Гарантовані державою мінімуми соціального забезпечення, оплата за результатами праці, боротьба з безробіттям, захист від основних видів соціальних ризиків використовуються Швецією для подолання диференціації у заробітній платі, бідності, безробіття і дискримінації жінок. Висока зайнятість жінок – 74 % працездатного віку (77 % серед чоловіків). Відношення жіночого середнього заробітку до чоловічого складає 78 % [89]. Право на отримання меддопомоги не базується на страхових внесках, більшість коштів надходять з місцевих і державного бюджетів
Континентальна модель соціального захисту	
Німеччина	Базується на соціальному страхуванні, системі пенсій за принципом професійної солідарності, існуванні соціальних трансферт для непрацюючих членів суспільства. Встановлює тісний зв'язок між рівнем соціального захисту і тривалістю професійної діяльності. Доходи розподіляються головним чином по горизонталі в межах професійних груп, переважно від економічно активного населення до пенсіонерів. Страхові внески формуються як за рахунок роботодавців, так і працівників. Розвивається система соціального партнерства, пріоритетним завданням якої є висока зайнятість. Професійні спілки є вагомою силою, яка впливає на систему підтримки доходів. Для малозабезпечених членів суспільства, що не мають можливості отримувати страхові соціальні виплати з ряду причин (наприклад, внаслідок відсутності необхідного страхового стажу), національна солідарність реалізується через системи соціальної допомоги. Система соціальної допомоги управляється місцевою владою, яка на 80 % забезпечує її фінансово. Понад 90 % населення охоплено медичним страхуванням, з фондів якого фінансується допомога з тимчасової непрацездатності і оплата медичних послуг. Поширене субсидування робочих місць для працевлаштування незайнятих. Передбачені заходи з охорони праці (регулювання робочого часу, заборона працювати у вихідні та святкові дні, захист працівників від виробничих і професійних небезпек, охорона праці молоді та жінок, захист від незаконних звільнень з роботи). Діє принцип змішаного державно-приватного розв'язання соціальних проблем
Англосаксонська модель соціального захисту	
Великобританія	Базується на принципі національної солідарності. Фінансування системи соціального захисту здійснюється як за рахунок страхових внесків, так і з коштів оподаткування. Соціальне страхування характеризується достатньо низькими соціальними виплатами, а соціальна допомога відіграє в цій системі домінуючу роль. Система охоплює всіх потребуючих матеріальної допомоги громадян та передбачає уніфіковані соціальні послуги і виплати (однаковий розмір пенсій, допомог та медичного обслуговування, а також умов їх надання)
Південно-європейська модель соціального захисту	
Італія	Рівень соціального захисту, характерний для даної моделі, порівняно низький, а завдання соціального захисту розглядається часто як клопіт родичів і сім'ї. Асиметрична структура соціальних витрат характеризується наголосом на пенсійному забезпеченні та відносно невеликими сімейними допомогам і допомогам по безробіттю. Так, в Італії пенсійне забезпечення складає 14,7 % ВВП (при середньоєвропейському рівні 12,5 %), в той час як на підтримку сім'ї, материнства, освіти і політику зайнятості витрачаються порівняно незначні кошти (біля 1 %)

* складено на основі [2, 6, 52, 100, 117]

Головною рисою скандинавських соціальних схем є загальна основа солідарності. У Фінляндії універсальна основа солідарності є дуже широкою та переслідується мета створення через соціальні схеми безпеки для всіх, тобто охоплюються всі особи, що проживають у країні.

На практиці, безпека для всіх означає, що всі люди можуть планувати і будувати своє майбутнє, створювати сім'ї і рости дітей, знаючи, що навіть якщо трапиться щось несподіване (хвороба, нещасний випадок, інвалідність, втрата роботи, смерть годувальника і т. ін.), вони отримають лікування або іншу необхідну допомогу і зможуть підтримувати свій рівень доходу. Це допомагає населенню планувати життя на довшу перспективу і бути впевненими в тому, що вони зможуть подолати важкі часи. Захист для всіх є одночасно фундаментом і стимулятором безперервного підвищення людського потенціалу в скандинавських країнах.

За континентальною моделлю (див. табл. 3.1) соціально-орієнтована ринкова економіка надає провідну роль ринкові, який репрезентує приватну соціально-економічну ініціативу в громадянському суспільстві за допоміжної функції держави [2]. Втручання держави в соціальні процеси відбувається лише для компенсації недоліків ринкового регулювання [100].

В країнах центральної і південної Європи – членах ЄС соціальний захист залежить не від факту проживання, а від місця роботи і від сплачуваних внесків. Соціальними схемами покриваються застраховані особи. Таким чином, схеми не являються універсальними, і не охоплюють всіх осіб, що проживають у країні, а тільки працюючих осіб і більшість тих, що працюють самі на себе. Члени сім'ї отримують своє право на соціальне забезпечення через соціальне страхування працюючого члена сім'ї. Не дивлячись на це, дана модель соціального захисту також побудована на принципі солідарності. Соціальна допомога або послуги надаються тим, хто їх потребує, за рахунок тих, хто на даний момент платить, що найбільше проявляється у випадку пенсійного забезпечення.

Безробітні, пенсіонери і студенти отримують свої права на соціальну допомогу через спеціальні схеми. Існує також велика кількість соціальних схем, якими охоплюються сім'ї, одинокі матері, інваліди та інші групи осіб, які не можуть бути застраховані як працюючі. По суті, хоча такі схеми і не є універсальними, усі вони базуються на солідарності і на практиці ними досягається охоплення соціальною допомогою приблизно таке ж, як і універсальними схемами: вони забезпечують соціальний захист для всіх, оскільки майже всі є охоплені ними [26].

Англосаксонська модель соціального захисту характеризується мінімальним втручанням держави в механізми розподілу та перерозподілу доходів, незначними соціальними гарантіями з боку держави, пріоритетом економічних цілей над соціальними. Соціальний захист є адресним. Держава мало втручається в регулювання зайнятості, соціальні послуги переважно надають приватні компанії та громадські організації, значною є роль ринкового регулювання [100].

У південно-європейській моделі соціальна політика має переважно пасивний характер і орієнтована на компенсацію втрат в доходах окремих категорій громадян [2].

Скандинавська модель соціального захисту вважається найбільш успішною, проте слід наголосити, що вона була побудована на основі першочергово побудованої високоефективної ринкової економіки, що характеризується тривалим і стабільним економічним зростанням, максимальною зайнятістю та високим рівнем життя. Характерним є те, що у скандинавських країнах створена ефективна модель співіснування державної влади, профспілкового руху та громадянського суспільства, які забезпечують стабільне функціонування соціальної держави добробуту, підтримують її життєздатність. Населення зберігає стійку прихильність принципам соціальної справедливості навіть попри те, що втілення цих ідей призводить до високого рівня податкового навантаження на особисті прибутки громадян [100]. Необхідною передумовою функціонування даної моделі є також високоорганізоване суспільство, що будується на сильних інститутах [97].

Загалом, європейські соціальні моделі передбачають спільні дії держави і громадянського суспільства, спрямовані на забезпечення задоволення основних матеріальних потреб всіх громадян, участі у житті суспільства, посилення соціальної згуртованості [97].

За останні роки відбулося деяке зближення держав добробуту – зокрема в скандинавських країнах з типом режимів континентальної, «бісмаркової» групи. Наприклад, зростає число громадян у Скандинавії отримують тепер податкові привілеї і можуть претендувати на скорочення податкової бази, а також спираються на соціальне страхування, послуги якого фі-

нансуються за рахунок внесків, оплачуваних з заробітків самих застрахованих. Разом з тим, відбувається поступовий відхід від колишньої концепції соціальної держави, її трансформація. У Великобританії відбувся відхід від «беверіджської» моделі до низьковитратної, мінімалістської системи добробуту. Тут виплати призначені «тим, хто їх заслуговує», а максимально вільний ринок праці сприяє створенню нових робочих місць з низькою заробітною платою, головним чином, у сфері послуг. Рамки впливу держави та її роль значно змінюється по відношенню до іммігрантів і своїх громадян у зв'язку зі стиранням кордонів і підвищенням мобільності. Поступово національні держави поступаються в цьому питанні, розширюючи компетенцію Європейським інститутам і загальними правилами Євросоюзу, що в черговий раз підкреслює необхідність стандартизації цих правил і розробки чіткої єдиної стратегії в цих питаннях.

Метою єдиної соціальної політики Європейського Союзу є не тільки поліпшення добробуту населення кожної з держав-членів, але і подальший стійкий економічний і соціальний розвиток ЄС у цілому. Незважаючи на певні труднощі в ході проведених в останні роки соціальних реформ йде перетворення колишньої моделі «держави добробуту» у напрямку так званої «північної моделі», що робить основний наголос не на збільшенні витрат на соціальні потреби і скорочення числа безробітних, а на оптимізацію співвідношення між рівнем соціальної забезпеченості та динамікою ринку праці в умовах глобалізації [102]. Країни ЄС усвідомлюють, що тільки солідарні схеми забезпечують захист для всіх громадян, тоді, як приватне страхування – лише для достатньо багатих, здатних за нього платити. Саме тому приватне страхування відіграє допоміжну роль в країнах ЄС, а вирішення соціальних завдань продовжує здійснюватись саме через солідарні підходи [26].

Сучасна система соціального захисту населення України є однією з найскладніших у світі, оскільки поєднує в собі залишки радянської системи соціального забезпечення та нові складові системи соціального захисту, яка функціонує в умовах ринкової економіки. Її існування не долає низький рівень соціальної захищеності громадян та соціальну несправедливість під час розподілу суспільних благ. За роки незалежності України не вдалося реформувати всю соціальну систему країни, вона залишилася дуже незручною для ринкової економіки і непосильною для бюджету. Відповідно, залишилася пострадянська, неефективна і протекціоністська система, яка підтримує не завжди тих, кого має підтримувати [81].

Як зазначають науковці Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України, діюча система соціального захисту в Україні страждає вадами, притаманними бідній країні із соціалістичною доктриною: влада прагне надати допомогу надто широкому колу своїх громадян, що далеко виходить за межі її фінансових можливостей, а безпосередні виплати (чи то по страхових подіях, чи у формі соціальної допомоги) є дуже низькими і не запобігають бідності. Неприпустимо високе співвідношення різноманітних трансфертних виплат із заробітною платою протидіє настановам населення на активну економічну діяльність і провокує утриманські настрої в суспільстві [85, с. 6–7]. Соціальна політика України за своїм характером пасивна і зосереджена здебільшого на наданні допомоги бідним, аніж на зменшенні бідності шляхом розширення можливостей [90].

Серед системних деформацій інституту соціальної політики в Україні слід відзначити: брак стратегічного бачення інституціональних трансформацій цієї політики, акцентованих не на захисну функцію держави, а на забезпечення розвитку людського потенціалу; відсутність системного підходу до формування державних соціальних гарантій, сучасного інструментарію вибору пріоритетів соціальної політики і механізмів її реалізації; повільне просування соціальних реформ; уповільнення темпів зростання реальної заробітної плати через прискорення інфляційних тенденцій; незавершеність пенсійної реформи у разі погіршення фінансового стану діючої пенсійної системи; недосконалість нормативно-правового забезпечення у сфері соціального захисту, відсутність єдиної системи соціального права; надмірна кількість задекларованих соціальних пільг за фактичного недотримання принципів їх цільового призначення, збільшення кількості пільг і розширення кола пільговиків не підкріплено можливостями бюджетного фінансування. Водночас недостатньо фінансуються програми охорони здоров'я, під-

тримки соціального захисту дітей, інформатизації освітніх установ, охорони праці тощо. Соціальна політика зводиться до переважання елементів компенсаційного характеру стосовно окремих верств населення, вжиття заходів на рівні грошово-компенсаційних механізмів; без-адресність під час розподілу значної частини державних коштів, які направляються на соціальний захист населення [82].

На даному етапі дослідження необхідно підкреслити, що сьогодні Україна перебуває у надто складних умовах (військові події на Сході, погіршення економічної ситуації, значна соціальна напруга), які суттєво ускладнюють можливості реалізації соціальної політики та формують поле невизначеності [52]. У зв'язку з цим особливої актуальності набуває розгляд основних проблем соціальної політики в контексті розвитку людського потенціалу для подальшої розробки та реалізації дієвих заходів соціального захисту та підтримки населення у забезпеченні конкурентоспроможності його потенціалу.

Інноваційно-технологічні перетворення національної економіки та становлення ринкових відносин об'єктивно впливають на проблему соціальної безпеки країни як фактора якості життя населення. Це зумовлюється рядом обставин. По-перше, в сучасних умовах при розгляді проблем якості життя усе більш очевидним стає, що інноваційно-технологічний розвиток економічної сфери суспільства сам по собі не здатний повною мірою вирішити екологічні, культурні та соціальні проблеми. Закономірно виникає необхідність розробки нових критеріїв розвитку сучасного суспільства, які в першу чергу пов'язані з самою людиною, її вмінням створювати нові знання та інформацію, її діями в інноваційній обстановці. По-друге, перехід до ринкової економіки, розвиток різних форм власності призвели до появи проблем, що стали причиною соціальної дестабілізації та невпевненості в завтрашньому дні для значної частини населення [70]. По-третє, становлення нової соціальної системи супроводжується розшаруванням суспільства на бідних та багатих, зростанням безробіття. Унаслідок масштабної бідності українського суспільства відбуваються такі процеси: зумовлюється необхідність збільшення соціальних виплат (соціальної допомоги малозабезпеченим категоріям населення, надання житлових субсидій тощо), організації інших форм соціального захисту, що важким тягарем лягає на бюджет України [81].

За таких умов особливо важливою для збереження соціальної стабільності є відкритість бюджетного процесу та залучення громадськості до обговорення дій влади. Необхідним також є реформування міжбюджетних відносин у напрямі створення стимулів для місцевої влади до нарощування власних надходжень та ефективного використання місцевих ресурсів [52]. Такі проблеми соціальної політики як нераціональне використання коштів, спрямованих на соціальний захист населення, незрілість корпоративної соціальної відповідальності бізнесу, недосконалість визначення та використання показника прожиткового мінімуму, недотримання соціальної справедливості у пенсійній системі не дають можливості сформувати необхідний соціальний базис формування і підвищення національного людського потенціалу, загострюючи сучасний стан нестабільності, коли більшість населення зосереджено на виживанні і задоволенні елементарних потреб, а не на підвищенні власного потенціалу.

Значне розшарування населення відносно доходів і рівня життя в країні в свою чергу свідчить про те, що діюча в сучасних умовах система соціального захисту населення загалом потребує докорінних змін. Як і десять років тому, важливою передумовою запровадження ефективної соціальної політики, яка дозволила б досягти соціальних стандартів на рівні розвинутих країн, є створення відповідного фінансового ресурсу за рахунок зростання ВВП на душу населення [70]. Актуальність такого концептуального підходу сьогодні базується на зіставленні основних ресурсних чинників формування соціальних потреб розвинутих країн і України. Фінансування системи соціального захисту в Україні здійснюється з державного бюджету та фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування (див. рис. 3.4).

Загальні видатки на соціальний захист в Україні (за методологією європейської системи інтегрованої статистики соціального захисту) у 2015 р. склали 22,2 % ВВП (див. рис. 3.5) [20, 89].

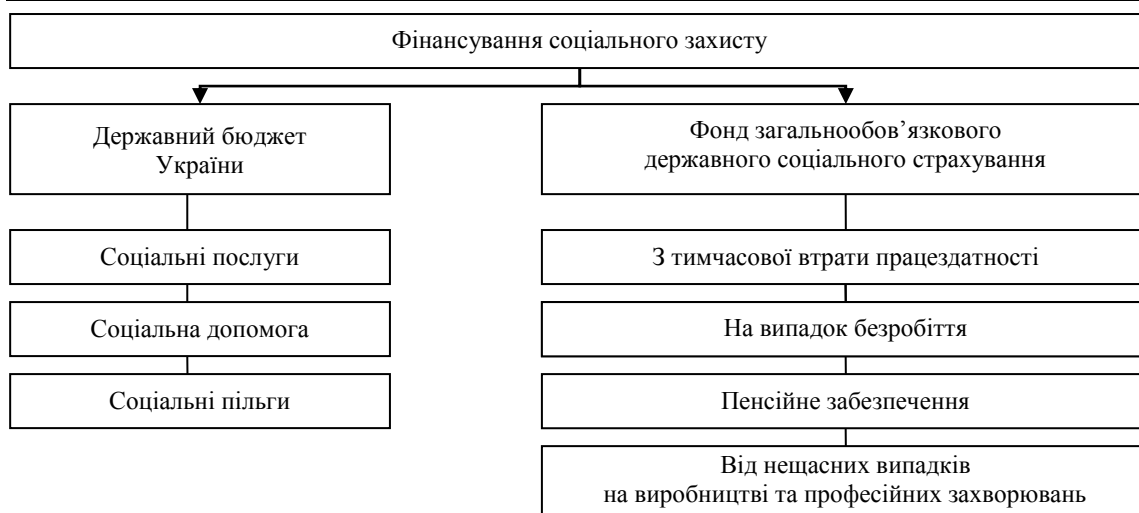


Рис. 3.4. Фінансування системи соціального захисту в Україні

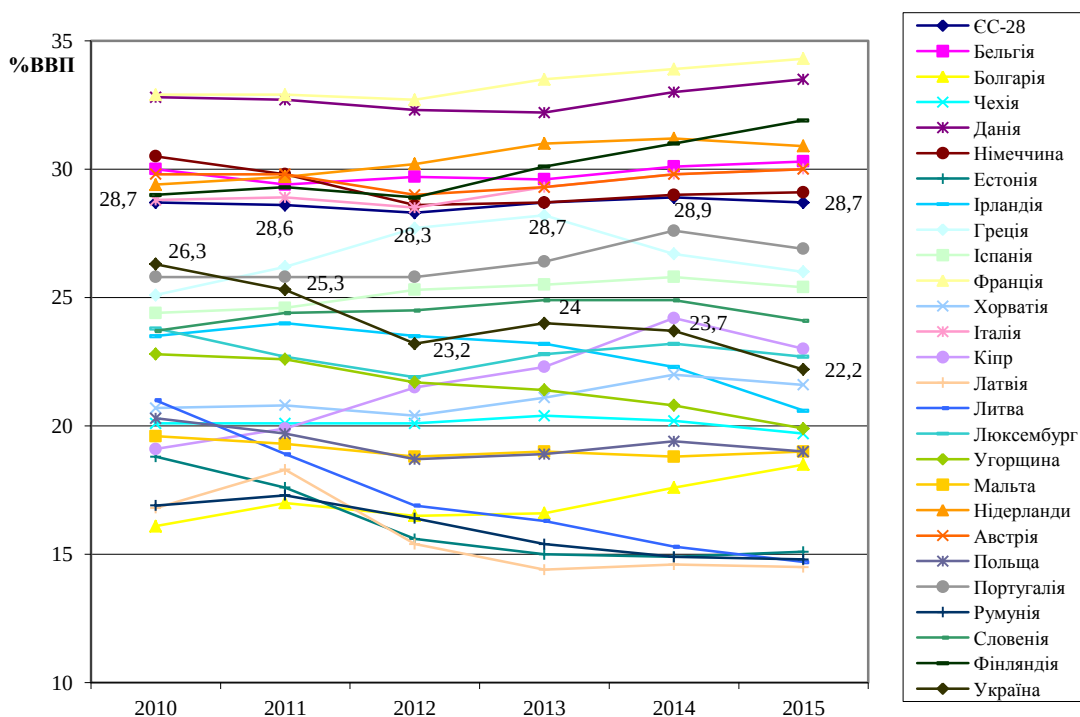


Рис. 3.5 Динаміка витрат на соціальний захист населення в Україні та країнах ЄС (у 2010–2015 рр.), % ВВП

Державні видатки на соціальний захист та соціальне забезпечення, визначені за національною методологією, за період з 2010 р. до 2015 р. скоротились з 9,3 до 8,9 % розміру ВВП та з 27,7 до 25,9 % від суми видатків Державного бюджету України [20]. Видатки на соціальний захист та соціальне забезпечення складають близько 26 % загальних видатків місцевих бюджетів та 29 % зведеного бюджету [70]. У структурі видатків місцевих бюджетів на соціальний захист та соціальне забезпечення найбільшу частку складають видатки на соціальний захист сім'ї, дітей та молоді (лівову частку складають допомоги сім'ям з дітьми). Основним напрямом використання коштів соціального захисту у зведеному бюджеті є захист пенсіонерів.

Скорочення витрат на соціальний захист протягом останніх двох років відбулось, передусім, за рахунок збільшення видатків на обороноздатність на 9,1 млрд грн, на відновлення інфраструктури східних регіонів на 1,9 млрд грн, на підтримання вугільної галузі, скорочення державного фонду регіонального розвитку та інших. Внаслідок воєнних дій на Сході країни очікується і подальше значне скорочення видатків бюджету, більшу частину якого становлять видатки на соціальну сферу. Зокрема, планується скоротити пенсії тим пенсіонерам, які працюють, фонди соціального страхування, деякі види допомоги, а також видатки на охорону здоров'я та освіти. Незважаючи на те, що відносні показники відрахування на соціальний захист в Україні (22,2 % у 2015 р.) знаходяться майже на рівні з рядом інших країн ЄС (Ірландія – 20,6 %, Хорватія – 21,6 %, Люксембург – 22,7 %, Кіпр – 23 %, Словенія – 24,1 %), вони є нижчими від середнього рівня по країнах ЄС (28,7 % у 2015 р.) та база для цих відрахувань значно менша, у зв'язку з чим підвищення рівня життя населення в країні є проблематичним (рис. 3.6).

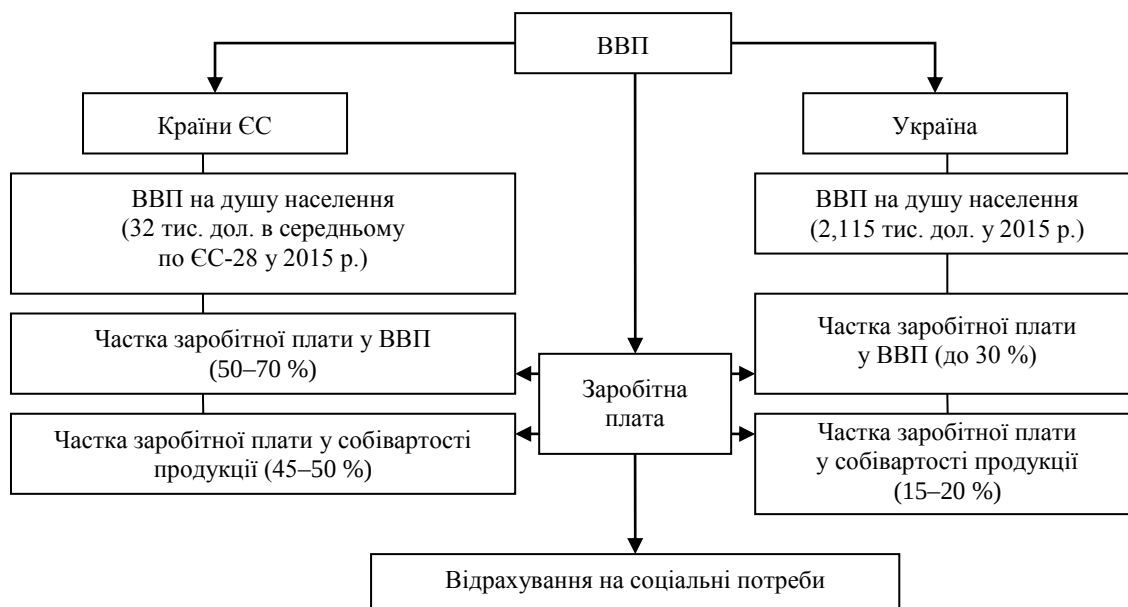


Рис. 3.6. Ресурсне забезпечення формування відрахувань на соціальний захист населення в країнах ЄС та Україні*

*складено на основі [20, 34, 52, 116]

Таким чином, створення умов для забезпечення соціальних стандартів і формування відповідної фінансової бази вимагає підвищення ефективності економіки в напрямі наближення обсягів ВВП в розрахунку на душу населення до рівня розвинутих країн.

На сьогодні країни ЄС стурбовані поточними пенсійними викликами за умов зростаючої проблеми старіння населення. В зв'язку з цим, на рівні об'єднання визнана необхідність забезпечення фінансової стійкості пенсійних систем, підтримки адекватності пенсійної допомоги, яка є основним джерелом доходу для зростаючої частини населення ЄС; підвищення участі на ринку праці жінок і працівників старшого віку, які в значній мірі можуть нейтралізувати наслідки впливу старіння населення на вагу пенсій у ВВП [116]. Адаптація до демографічних змін також означає модернізацію пенсійних систем. В той час як основна відповідальність за розробку і функціонування пенсійних систем лежить на кожній з держав-членів, ЄС відіграє важливу роль у сприянні заощадженням, інвестиціям, портативності і перенесенню пенсій через кордони. Суб'єкти господарської діяльності несуть відповідальність за забезпечення здорової нормативної бази для професійних і приватних пенсій. Визнана необ-

хідність збільшення можливостей і зайнятості для молоді, жінок в дітородному віці і для інших груп, які в тій чи іншій мірі є виключеними з ринку праці, такі як меншини, люди з обмеженими можливостями та мігранти. Заходи соціальної політики, а саме підвищення соціального захисту, допомога у догляді за дітьми або програми інтеграції до ринку праці діють на благо всього суспільства і економіки, оскільки вони запобігають подальшому зниженню людського потенціалу і забезпечують «соціальні сходи» для всіх зацікавлених розвивати і реалізовувати свій потенціал [109].

Таким чином, як свідчить практика стратегічного планування соціально-економічного розвитку країн з соціально орієнтованою економікою, всі вони імплементують соціальні цілі і завдання в усі сфери державного регулювання економіки. Враховуючи складність і багатоваріантність підходів до вирішення цих проблем, Україні як соціально орієнтованій державі необхідно визначити стратегічні напрями стійкого соціально-економічного розвитку та окреслити соціальну політику, яка була б спрямована на зростання добробуту і рівня життя всіх громадян країни та підвищення рейтингу України серед інших країн світу.

Основне завдання держави щодо соціального захисту полягає у зменшенні соціальної опіки і одночасному створенні умов для соціально-економічної незалежності індивіда, перетворення його на партнера держави, тобто необхідним є впровадження таких заходів, які здатні зробити людину якнайменш залежною від державних інституцій у формуванні свого життєвого рівня та створенні добробуту. Невідкладним завданням постає формування та реалізація стабільної та ефективної системи соціального захисту, особливо малозабезпечених категорій, дотримання міжнародного досвіду в галузі їх застосування.

Важливість такого кроку зумовлена тим, що соціальний захист визначає рівень суспільної довіри та попередження соціальних конфліктів. Від ефективності соціального захисту, дія якого спрямована на захист людини у суспільстві від різноманітних форм соціальних та економічних ризиків, залежить ставлення громадян до державних інституцій та реформ, що впроваджуються. Вагомим завданням є зниження соціальної поляризації суспільства, яка загострилася не тільки зі складною економічною ситуацією, а й із виникненням привілейованих соціальних груп населення і соціальної «винятковості» окремих громадян у потребах соціального захисту. Необхідним є перехід від концепції рівності доходів до концепції рівності можливостей, як це відбулося свого часу в країнах ЄС.

Виходячи з таких позицій, нами сформована система заходів соціальної політики за її основними напрямками, спрямована на підвищення соціального захисту населення та конкурентоспроможності людського потенціалу (див. рис. 3.7).

Система соціального захисту в Україні має набути переважно активного характеру, тобто націлена на підвищення рівня соціальної захищеності людини на основі збільшення її реальних доходів, на відміну від сучасної системи пасивного характеру, яка зводиться до державної благодійності (бюджетні соціальні трансфери) та стимулює споживацькі настрої населення. Послідовне реформування системи соціального забезпечення полягає в переході від обтяжливої патерналістської моделі до гнучкої системи забезпечення належної якості життя економічно активного громадянина на основі результатів його трудової діяльності. Соціальний захист економічно активного населення є основою збереження та розвитку людського потенціалу. Відповідно, слід приділяти більше уваги підтримці осіб з обмеженими фізичними можливостями, створити максимально сприятливі умови для адаптації до суспільного життя, професійної реабілітації, зайнятості, уникнення соціальної ізоляції та соціального виключення. Таким необхідним досвідом для України є організація адресної допомоги та соціально-економічних умов, в яких вона функціонує в країнах ЄС, вивчення шляхів подолання соціальних проблем у цих країнах, формування концептуальних засад удосконалення соціальних відносин та адаптації європейських соціальних стандартів до вітчизняних принципів і пріоритетів соціальної політики [70].

До прикладу, Європейська система пенсійного забезпечення давно сформувалась як ринкова, трирівнева. Вона тісно прив'язана до доходів населення і не викликає суттєвих нарікань стосовно неадекватного розподілу коштів пенсійних фондів.

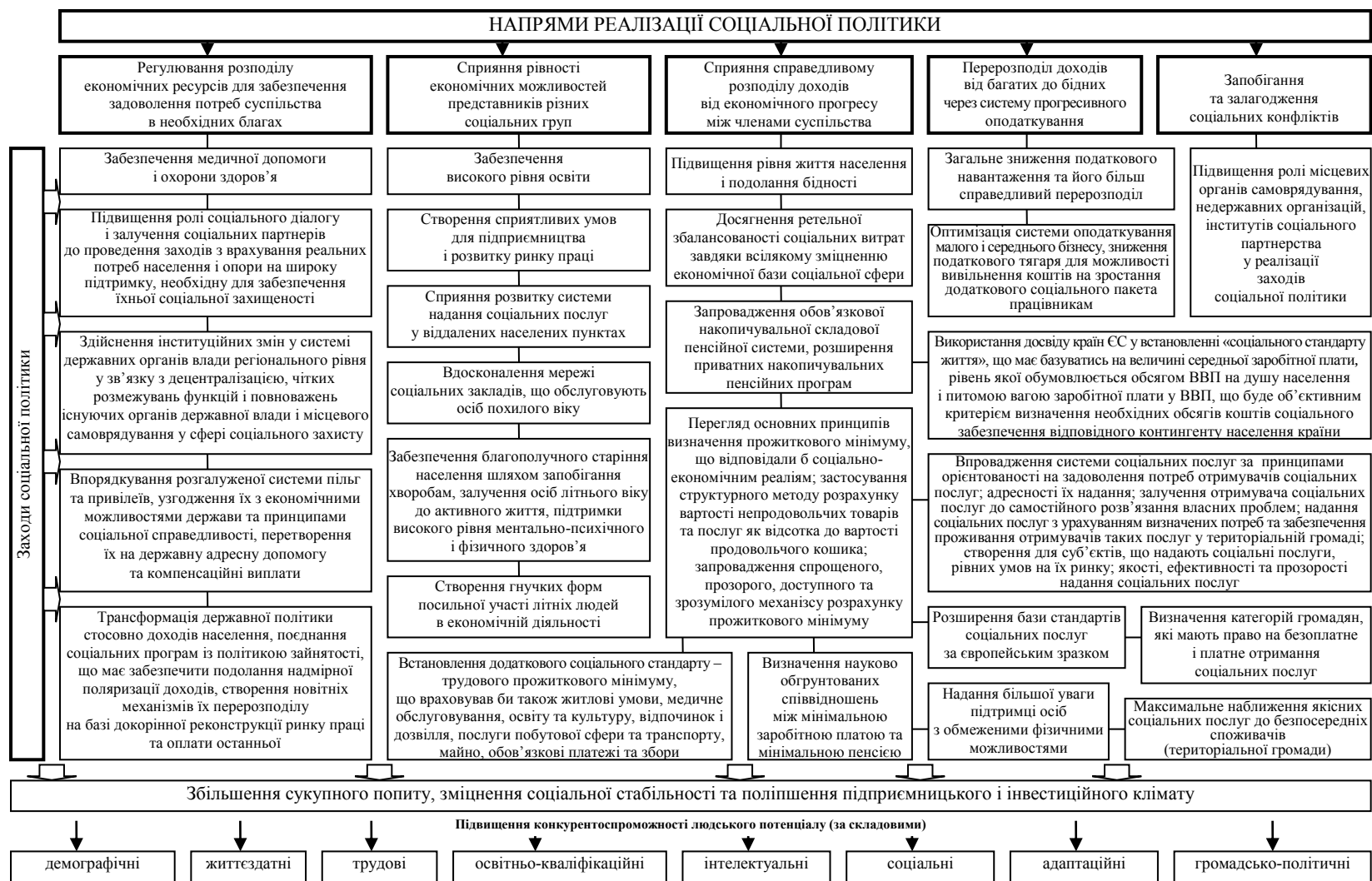


Рис. 3.7. Зміст соціальної політики щодо підвищення соціального захисту населення та конкурентоспроможності людського потенціалу

Це дуже важливо для української пенсійної системи, яка поки що надто слабко прив'язана до доходів населення, а більше – до віку і стажу, що зумовлює невдоволення пенсіонерів і соціальні проблеми, які безпосередньо є наслідком ситуації на ринку праці.

Особливу роль у формуванні моделі системи державних соціальних стандартів і гарантій мають відіграти нові підходи до визначення основного соціального стандарту – прожиткового мінімуму, який повинен базуватися на інших методичних принципах, та наукове обґрунтування співвідношень основних державних соціальних гарантій із прожитковим мінімумом (рис. 3.6), що визначається залежно від розвитку економічної ситуації та фінансової спроможності в частині державних соціальних видатків.

Із проведених за останнє десятиріччя реформ, пов'язаних із соціальним захистом населення, найбільше «розчарування» спостерігається в ефективності реформ 2011 р. (підвищення пенсійного віку, підвищення вимог до стажу, заохочення відтермінування виходу на пенсію, зміна зарплатної бази для нарахування пенсії, зміни в обчисленні спецпенсій) через те, що в Пенсійному фонді України залишається значний дефіцит коштів. Проте заходи пенсійної реформи, які зарубіжні експерти називали неадекватно м'якими та ліберальними порівняно з критичністю демографічної й економічної ситуації в країні, не могли зупинити зростання обсягу пенсійних видатків та швидко ліквідувати дефіцит.

Усі обмежувальні заходи стосувалися лише пенсій, що призначалися уперше, а їхня частка в загальних масштабах пенсійних виплат мізерна; жодна з раніше призначених пенсій не була зменшена [61].

З огляду на демографічні перспективи України, підвищення пенсійного віку та інші заходи стимулювання до подовження трудового періоду не можуть призвести до зростання безробіття та загострення ситуації на ринку праці – навпаки, вони лише пом'якшують, але не вирішують повністю проблему наростаючого дефіциту робочої сили. Важливо підкреслити, що заходи реформи 2011 р. дають змогу зупинити збільшення загальної чисельності пенсіонерів та зростання навантаження на платників внесків на період до 2021 р., коли у працездатний вік вступатимуть дедалі малочисельніші покоління народжених у кризові 1990-ті роки.

Підвищення економічної активності серед літніх людей поки що не спостерігається. Це підтверджує висновок, що заходи пенсійної реформи самі не можуть забезпечити залучення літніх людей до ринку праці. Вони мають доповнюватися заходами активної й адресної політики на ринку праці, спрямованими на сприяння зайнятості літніх людей.

Як показує досвід розвинених країн, рівень зайнятості літніх працівників обумовлюється багатьма чинниками, і його підвищення є доволі непростим завданням. Так, Європейська стратегія зайнятості ставила за мету зростання рівня зайнятості літніх працівників з 36,9 % у 2000 р. до 50 % у 2010 р. Однак фактично досягнутий рівень цього показника у середньому становив 46,3 %, і лише 9 з 27 країн ЄС спромоглися виконати поставлене завдання. Причому заходи пенсійної реформи, такі як перехід від системи з встановленими виплатами (DB) до системи з встановленими внесками (DC), збільшення тривалості необхідного страхового стажу, підвищення пенсійного віку, скорочення дострокових пенсій тощо не завжди призводять до збільшення рівня участі літніх осіб у ринку праці. Потрібні також системні заходи антидискримінаційної політики, розширення можливостей навчання впродовж життя та прямого «вікового» менеджменту, що включає різноманітні стимули для роботодавців залишати на роботі (приймати на роботу) літніх працівників та стимули для літніх працівників довше залишатися зайнятими.

За сучасних умов децентралізації в Україні територіальні громади отримують якісно нові можливості щодо формування та реалізації соціальної політики, зокрема встановлення соціальних стандартів і гарантій на локальному рівні. Головною метою децентралізації є приведення управлінської моделі у відповідність до принципу субсидіарності, що передбачає переміщення владних повноважень до тих органів, які мають найтісніший контакт з населенням. Тому модернізація соціальних стандартів і гарантій у пенсійній системі та державному соціальному страхуванні має відбуватися як на центральному, так і на регіональному і локальному рівнях. При цьому суспільні соціальні підсистеми проявляються у розвитку соціального

партнерства, яке стає об'єктивним регулятором між різними суб'єктами соціальної взаємодії. Таке партнерство повинно базуватися на погодженні економічної політики та соціального захисту інтересів суб'єктів трудових відносин, а також на забезпеченні, поряд з управлінням соціальними відносинами, ефективного розвитку людського потенціалу [61].

Таким чином, процеси соціалізації економіки та ринку праці нерозривно пов'язані зі створенням умов, які б забезпечували доступність матеріальних і духовних благ відповідно до здібностей, трудової та підприємницької активності кожного члена суспільства, дотримання принципів соціальної справедливості в розподілі створеного продукту і суспільних благ. Соціальна справедливість в ринкових умовах має визначатися сукупністю основоположних принципів: встановлення та державне забезпечення мінімально граничних нормативів базових соціальних гарантій населенню; створення правових і економічних умов для запобігання надмірному розширюванню в суспільстві; підвищення мінімальних базових соціальних гарантій по мірі економічного зростання з метою забезпечення максимальної соціально-економічної рівноправності всіх громадян суспільства [61]. Лише в такому випадку буде створено необхідний базис розвитку і зростання конкурентоспроможності людського потенціалу.

3.2. Аналіз зарубіжного досвіду реалізації соціально-спрямованої політики

Соціальна політика займає особливе місце в порядку денному будь-якого уряду будь-якої країни. Попри суттєві досягнення протягом років незалежності, вирішення ряду соціальних проблем в Україні, зокрема, досягнення рівня соціального розвитку більш розвинутих країн ЄС, залишається актуальним питанням. Адаптація українського законодавства та інститутів, які беруть участь у розробці і реалізації соціальної політики, потребує часу і коштів. В таких умовах особливу цінність має досвід реалізації соціальної політики в інших країнах світу. Так, важливо дослідити досвід країн, які мають схожий до українського шлях розвитку. В першу чергу, сюди відносяться постсоціалістичні країни Східної Європи. Спільне минуле, географічна близькість, подібність культур, а також тісні соціально-економічні зв'язки з цими країнами зумовлюють подібність формування державної політики в різних сферах, в тому числі і соціальній. Одночасно, корисним є вивчення досвіду і інших європейських країн, особливо тих, які відрізняються найвищими показниками соціального розвитку.

Результати попереднього проведеного аналізу поняття «соціальна держава» вказують на те, що в світі немає єдності щодо того, якою має бути соціальна політика в соціальній державі. Це є зрозумілим, оскільки кожна країна має свої особливості розвитку. Так, до країн з ліберальною моделлю соціальної політики науковці відносять США, Канаду, Австралію, Ірландію та Велику Британію [5, 76, 94]. На відміну від ліберальної, соціал-демократична модель домінує в країнах північної Європи, а саме Швеції, Норвегії, Данії і Фінляндії. Консервативна модель використовується у Франції, Італії, Німеччині та Австрії [94]. Це є закономірним, оскільки кожна країна або група країн має свої особливості. Відповідно, немає єдиних принципів її побудови, оскільки в основі кожної моделі соціальної держави лежить своя унікальна ідея про роль держави в житті суспільства і ступінь її втручання.

З аналізу моделей соціальної політики очевидно, що Європейський Союз, до якого прагне вступити Україна, не представляє собою однорідного простору з єдиною соціальною моделлю [8]. Не дивлячись на певний рівень гармонізації законодавства країн-членів ЄС, там держави різняться між собою за підходом до виконання соціальної функції. При цьому з прийняттям до ЄС нових членів, різноманітність моделей соціальної політики стає ще більше помітною. Л. Вітте [8] слушно відмічає, що об'єднуючим елементом європейських країн є згода в тому, що держава і громадянське суспільство має прагнути до задоволення основних матеріальних потреб усіх членів суспільства, брати активну участь у суспільному житті і посилювати соціальну згуртованість [8]. Для досягнення цієї мети держави-члени ЄС підписали Європейську соціальну хартію [27], відповідно до якої сторони визнають метою своєї політики досягнення умов, за яких можуть ефективно здійснюватися основні права людини на

освіту, житло працю, безпечні умови праці, захист вразливих верств населення, право на захист від бідності та соціального відчуження та ряд інших соціальних прав і свобод [30].

Враховуючи це, погоджуємося з думкою науковців, які наголошують на неможливості «сліпого» копіювання практики окремої країни, оскільки українське суспільство має іншу історію, інші культурні особливості і в певній мірі відмінну систему цінностей. На думку Л. Четверікової [110], в Україні має формуватися модель, яка б увібрала в себе риси ліберальної, корпоративної та соціал-демократичної моделі, а також так званої «держави можливостей», що має перекрити недоліки попередніх моделей.

Для побудови (обрання) власної моделі соціальної політики необхідним є порівняння існуючої моделі із варіантами інших країн. В даній дисертації представляємо результати оглядового порівняльного аналізу окремих країн Євросоюзу, який базується на статистичних даних органів статистики і міжнародних організацій, а також результатах попередніх досліджень. Ці країни вибрані не випадково: по-перше, окремі з цих країн є близькими сусідами, з якими Україна має тісні економічні, соціальні і культурні зв'язки, і які мають суттєвий вплив на формування політики в Україні в різних сферах суспільного життя; по-друге, досвід європейських країн як ніколи є актуальним для країни, яка вибрала курс на євроінтеграцію. Одним з напрямів інтеграції України до ЄС є соціальний, відповідно до якого необхідністю стає формування середнього класу та проведення реформ у сфері освіти, охорони здоров'я та соціального захисту, та інших галузях соціальної сфери.

Враховуючи комплексний характер соціальної політики держави, проведення її порівняльного аналізу між декількома країнами світу вимагає чіткого визначення напрямів, за якими буде проводитися це порівняння. Результативність реалізації кожного з цих напрямів соціальної політики оцінюється за допомогою різних показників. Аналіз показав, що саме на цьому етапі виникають найбільші труднощі порівняльного аналізу між країнами чи регіонами. По-перше, статистичні дані, які надає Державна служба статистики України, не завжди можна знайти у статистичних збірниках інших країн. По-друге, може відрізнитися методика розрахунку окремих показників. По-третє, окремі показники можна знайти у звітах міжнародних організацій, однак статистичні дані органів державної статистики не завжди збігаються з даними цих міжнародних організацій. Нарешті, потрібно завжди мати на увазі, що як в Україні, так і в інших країнах пострадянського простору, тіньовий сектор економіки займає порівняно високу частку, що перешкоджає збору максимально точної статистичної інформації щодо стану проблем в країні.

З метою порівняння результатів реалізації соціальної політики в різних європейських країнах можна скористатися однією з методик, розглянутих в попередньому параграфі. В першу чергу мова йде про Індекс соціального прогресу [115] та Індекс розвитку людського потенціалу, оскільки ці індекси, а також показники, що характеризують окремі їх складові, доступні майже для всіх країн ЄС (крім окремих показників для Люксембурга і Мальти в Індексі соціального прогресу).

За Індексом соціального прогресу [115] лідерами серед країн ЄС у 2015 році були Фінляндія, Данія, Швеція, Нідерланди, Велика Британія (див. рис. 3.8). На останніх місцях рейтингу переважно країни східної та центральної Європи: Болгарія (найнижчий показник 2015 р.), Румунія, Латвія, Угорщина, Литва та ін. Серед східноєвропейських країн, які досягли найбільшого успіху відповідно до цього індексу, в першу чергу варто згадати Словенію, Чехію та Естонію. Аналіз того, наскільки в країні приділяється увага розвитку людини, можна провести за допомогою Індeksu розвитку людського потенціалу [75], який раніше мав назву Індекс людського розвитку. Лідерами ЄС за цим індексом є Данія, Нідерланди, Німеччина, Ірландія, Швеція (див. рис. 3.9). Серед східноєвропейських країн лідерами є Словенія, Чехія, Естонія, Словаччина і Польща. Україна порівняно з країнами ЄС знаходиться на останній сходинці рейтингу.

Показники «Недоїдання» та «Глибина харчового дефіциту» є найнижчими у Фінляндії та в ряді інших розвинутих країн світу. Ці показники торкаються однієї з найгостріших соціальних проблем – проблеми бідності.



Рис. 3.8. Рейтинг країн ЄС та України за Індексом соціального прогресу*

* побудовано на основі даних [112, 115]

За даними євроінститутів, сьогодні мільйони європейців все ще знаходяться за межею бідності (бідними в Євросоюзі вважаються люди з доходом, що становить 60 відсотків від рівня середнього доходу), при чому їх число зростає. Відповідно до методології Євростату, особами, що перебувають за межею бідності є ті, хто не може виконати три з перелічених нижче пунктів:

- оплатити вчасно оренду житла та/або комунальні послуги або кредит;
- забезпечити своє житло системою опалення (та/або оплатити опалення);
- понести раптові фінансові витрати;
- забезпечити себе їжею з м'ясом, курятиною, рибою (або еквівалентним вегетаріанським набором) кожний другий день;
- забезпечити мінімум один тиждень відпустки за межами країни проживання;

- придбати кольоровий телевізор;
- придбати пральну машину;
- придбати автомобіль і утримувати його;
- придбати і оплачувати телефон.

Близько 24 % всього населення ЄС (більше 120 мільйонів чоловік), піддаються ризику бідності або соціальної ізоляції – це включає в себе 27% всіх дітей в Європі, 20,5 % тих, кому виповнилося понад 65 років, а 9 % – серед тих, хто має постійну роботу. Близько 9 % всіх європейців живуть у матеріальних нестатках. Крім цього, 17% європейців живуть менш ніж на 60 % від середнього доходу сім'ї своєї країни, а 10 % європейців живуть у сім'ях, де ніхто не має роботи. Проблема погіршується ще й тим, що існує широкий розрив у продуктивності між системами соціального забезпечення в різних країнах ЄС: найуспішніші країни зменшили ризик бідності на 60 %, тоді як в бідніших країнах вдалося досягти зниження менш ніж на 15 % (в середньому по ЄС цей показник становить 35 %). Окремі групи населення особливо потребують допомоги.

Європейська платформа щодо боротьби із бідністю та соціальною ізоляцією охоплює широкий спектр стратегій, розроблених для того, щоб допомогти досягти мети 2020 року. Це забезпечує основу для виконання спільних зобов'язань між національними урядами, інституціями ЄС та ключовими зацікавленими сторонами з метою боротьби з бідністю та соціальною ізоляцією, зосередивши увагу на політичних цілях, викладених в Інвестиційному соціальному пакеті.

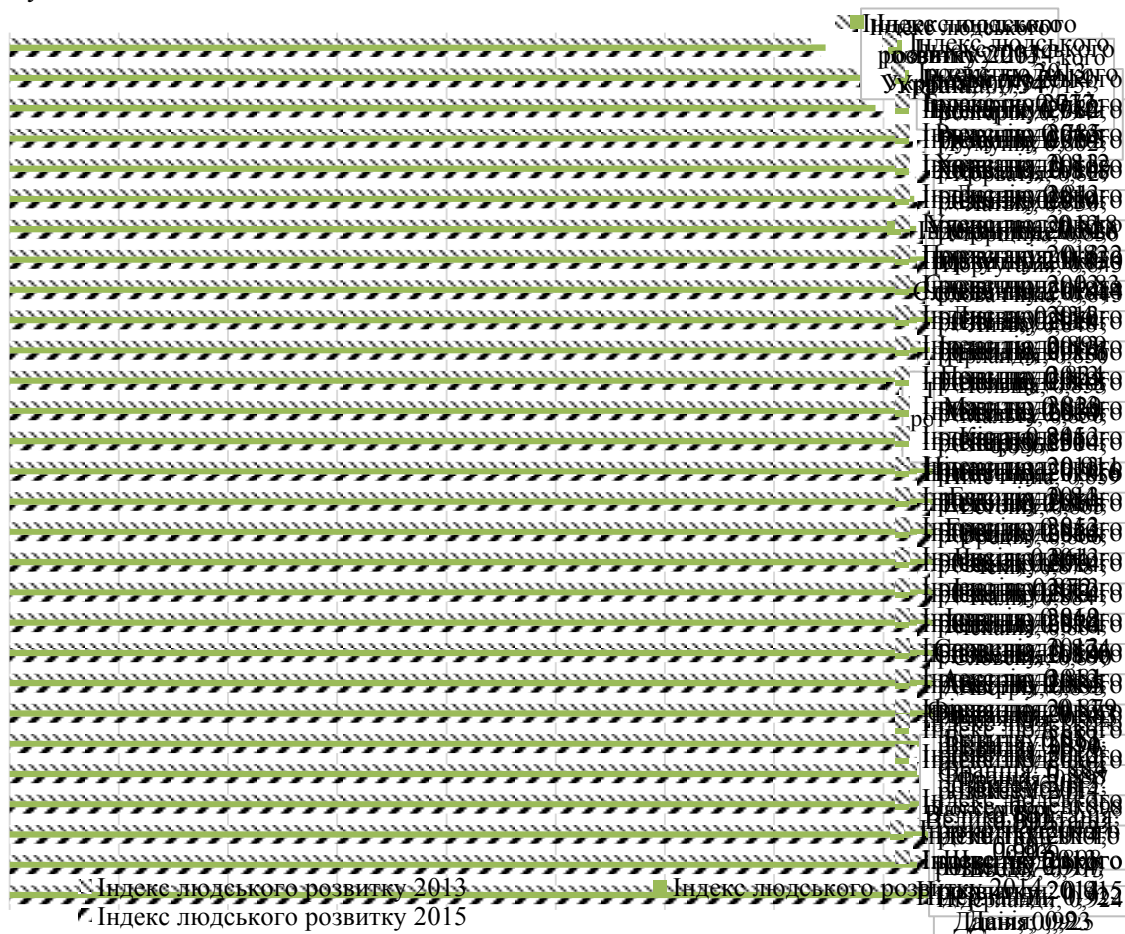


Рис. 3.9. Рейтинг країн ЄС та України за Індексом розвитку людського потенціалу*

* побудовано на основі [106]

Важливим засобом у досягненні зменшення бідності і зниження соціальних ризиків є соціальні трансферти. Про їх обсяги в ЄС можна судити за показником рівня бідності до і після виплати допомоги. Кожна країна ЄС має національну систему соціального забезпечення.

Стосовно проблеми харчування в ЄС проводиться політика за декількома напрямками. Так, діють нормативні акти, стандарти і програми, спрямовані на забезпечення харчової безпеки. Одночасно на регулярній основі уповноважені органи збирають і аналізують інформацію про споживання продуктів харчування різними групами населення. Це дозволяє вчасно вживати заходи щодо зниження рівня хронічних захворювань серед населення, які можуть виникнути при недоспоживанні окремих продуктів харчування або споживанні якогось з елементів харчування у великій кількості.

За показником забезпечення належною їжею у 2014 році близько 11 % жителів ЄС зазначили, що вони потрапляли в таку ситуацію. Тоді, як в одних країнах ЄС цей показник є досить низьким – близько 3 %, в інших країнах він має дуже високе значення (Болгарія, Румунія, Греція). Крім цього, країни різняться за рівнем зниження чисельності тих, хто потребує нормальне харчування. Однією з цілей Європейської стратегії 2020 є зниження чисельності осіб хоча б на 20 млн осіб. З метою зменшення кількості людей, які не можуть забезпечити себе повноцінним харчуванням, були створені Банки Харчування (Food Banks). Ці Банки об'єднують свої зусилля разом з іншими організаціями, підприємствами та активними громадянами. Вони збирають і перерозподіляють їжу через благодійні організації серед потребуючих соціальних груп. Також за сприяння Банків Харчування були створені і діють мобільні кухні у Франції та Бельгії, клуби працевлаштування в Польщі тощо.

За показниками базових медичних послуг найнижчий показник материнської смертності спостерігався в Фінляндії, Греції, Ісландії, Польщі (3 на 100 тис. пологів народжених живими) та ряд інших країн, де цей показник дорівнює 4 на 100 тис. пологів народжених живими. Смертність дітей найнижча в Люксембурзі, а смертність людей від інфекційних захворювань – у Фінляндії та ряді інших країн, які мають однакові показники. Окремі східно-європейські країни також змогли досягти покращення цих показників, це зокрема стосується Польщі, Словенії і Хорватії.

Стосовно базових медичних послуг необхідно відмітити те, що кожна країна ЄС має свою систему охорони здоров'я. Країни відрізняються між собою обсягами фінансування, питомою вагою різних джерел фінансування, системами медичного страхування. Європейська комісія продовжує працювати над тим, щоб охоплення базовими медичними послугами розповсюджувалося на все населення, включаючи тих, хто не може оплатити візит до лікаря та страхові внески.

Другою складовою «Базових людських потреб» є «Вода та санітарні умови» (табл. 3.2) [115]. Більшість європейських країн забезпечили практично 100-процентний доступ населення до систем водопостачання та доступ до покращеного водопостачання в сільській місцевості. Також суттєвий прогрес спостерігається за показником «Доступ до покращеної системи санітарного забезпечення», де лідерами серед європейських країн є Австрія, Кіпр, Мальта, Швейцарія та Іспанія. На рівні ЄС діють програми, спрямовані на підтримку розвитку інфраструктури водопостачання на забезпечення санітарно-гігієнічних умов в найбільш потребуючих країнах світу та регіонах окремих країн [31].

Третім напрямом «Базових людських потреб» є «Житло». Відповідно до даних Євростату, у 2014 році 43 % населення мали власне житло, 27,1 % – проживали в будинках чи квартирах, за які ще був не виплачений кредит; тоді як решта – майже 30 % усього населення – винаймали житло. За Індексом соціального прогресу можна побачити, що ряд країн, що розвиваються за показником доступності житла можуть випереджати розвинуті країни. Це може бути пов'язано в першу чергу з рівнем якості житла, що пропонується на ринку. Крім цього, іншими факторами, що впливають на вартість житла в ЄС, є вартість і доступність землі під забудову, ступінь зарегульованості ринку нерухомості, оподаткування житла тощо.

Таблиця 3.2

Країни-лідери за напрямом «Базові людські потреби»

Показник	Світовий лідер	Топ-5 країн Європи	Топ-5 країн Центральної та Східної Європи
Харчування та базова медицина			
Недоїдання (найнижчий)	Фінляндія*	Фінляндія, Данія, Швейцарія, Швеція, Норвегія, Нідерланди	Словенія, Чехія, Естонія, Польща, Словаччина
Глибина харчового дефіциту (найнижчий)		Фінляндія, Данія, Швейцарія, Швеція, Норвегія, Нідерланди	Словенія, Чехія, Естонія, Польща, Словаччина
Материнська смертність (найнижчий)		Фінляндія, Польща, Греція, Ісландія, Італія* ін.	Польща, Чехія, Словаччина, Чорногорія, Македонія
Смертність дітей (найнижчий)	Люксембург	Люксембург, Ісландія, Фінляндія, Норвегія, Словенія	Словенія, Естонія, Чехія, Хорватія, Білорусь
Смертність від інфекційних захворювань (найнижчий)	Фінляндія*	Фінляндія, Хорватія, Австрія, Ісландія, Швейцарія	Хорватія, Словенія, Угорщина, Македонія, Естонія
Вода та санітарні умови			
Доступ до систем водопостачання	Фінляндія*	Фінляндія, Данія, Швейцарія, Швеція, Норвегія, інші	Чехія, Хорватія, Болгарія, Словенія, Угорщина
Доступ до покращеного водопостачання в сільській місцевості		Фінляндія, Данія, Швейцарія, Швеція, Норвегія, інші	Чехія, Словаччина, Угорщина, Румунія, Боснія і Герцеговина
Доступ до покращеної системи санітарного забезпечення	Австралія	Австрія, Кіпр, Мальта, Швейцарія, Іспанія	Чехія, Словенія, Словаччина, Угорщина, Естонія
Житло			
Наявність доступного житла	Узбекистан	Данія, Естонія, Нідерланди, Фінляндія, Бельгія	Естонія, Албанія, Мальта, Чехія, Угорщина
Доступ до електромереж	Фінляндія*	Фінляндія, Данія, Швейцарія, Швеція, Норвегія ін.	Словенія, Чехія, Естонія, Польща, Словаччина, інші
Якість електропостачання	Швейцарія	Швейцарія, Данія, Ісландія, Фінляндія, Норвегія	Чехія, Словаччина, Словенія, Угорщина, Хорватія
Смертність пов'язана із забрудненням повітря в житлових приміщеннях	Ряд країн	Усі країни	Усі країни
Особиста безпека			
Насильницька смертність (найнижчий)	Люксембург	Люксембург, Ісландія, Словенія, Іспанія, Німеччина	Словенія, Польща, Чехія, Македонія, Хорватія
Рівень насильницьких злочинів (найнижчий)	Фінляндія*	Словенія, Чехія, Естонія, Польща, Словаччина	Словенія, Чехія, Естонія, Польща, Словаччина
Відчуття рівня криміногенності (найнижчий)	Чехія	Чехія, Словенія, Польща, Словаччина, Естонія	Чехія, Словенія, Польща, Словаччина, Естонія
Політичний терор (найнижчий)	Фінляндія*	Словенія, Чехія, Естонія, Польща, Словаччина	Словенія, Чехія, Естонія, Польща, Словаччина
Смертність на дорогах (найнижчий)	Швеція	Чехія, Словенія, Словаччина, Естонія, Угорщина	Чехія, Словенія, Словаччина, Естонія, Угорщина

* побудовано на основі даних Індексу соціального прогресу 2015

Водночас, більшість розвинутих країн мають стабільний ринок нерухомості та стабільну фінансову систему, що сприяє ширшому доступу до дешевих фінансових ресурсів серед усіх верств населення. Також ефективними є програми соціального житла, які багато років поспіль успішно діють в багатьох країнах ЄС.

Нарешті, четвертою складовою «Базових людських потреб» є «Особиста безпека». Показник особистої безпеки відрізняється між країнами та регіонами в межах однієї країни. Найкращий показник відчуття безпеки був зафіксований в Чехії. Варто відмітити, що ситуація з безпекою погіршилася останнім часом не тільки в країнах, що розвиваються, але і в розвинутих країнах світу. Це пов'язано і зі світовими політичними подіями, зростанням рівня безробіття в окремих країнах чи регіонах і відповідно зубожіння населення, проблемами з мігрантами. Особливо це стосується показників криміногенності. Водночас такі показники, як політичний терор та безпека на дорогах визначаються діяльністю уряду в кожній окремій країні та рівнем розвитку свідомості населення даної країни. Ці показники виявилися найкращими в країнах північної Європи.

Другою складовою Індексу соціального прогресу є «Основи благополуччя» (табл. 3.3) [115]. Ця складова включає чотири елементи. Першим з них є «Доступ до базової освіти». За усіма показниками, що характеризують цей елемент більшість європейських країн досягли суттєвого успіху. Водночас, однією з цілей Європейської стратегії 2020 є досягнення рівня охоплення 95 % дітей віком від чотирьох до 6 (7) років програмами дошкільної підготовки. Для більшості країн відсутні дані стосовно фінансування дошкільної і початкової шкільної освіти що не дозволяє проводити порівняння за цим показником.

Таблиця 3.3

Країни-лідери за напрямом «Основи благополуччя»

Елемент	Показник	Світовий лідер	Топ-5 країн Європи	Топ-5 країн Центральної та Східної Європи
1	2	3	4	5
Доступ до базової освіти	Рівень грамотності населення (найвищий)	Швейцарія	Швейцарія, Словенія, Чехія, Естонія, Італія	Словенія, Чехія, Естонія, Польща, Словаччина
	Охоплення дітей початковою освітою (найвищий)	Японія	Норвегія, Велика Британія, Фінляндія, Іспанія, Швеція	Литва, Латвія, Словенія, Естонія, Польща
	Охоплення середньою освітою: – молодші класи (найвищий)	Ряд країн	Більшість країн	Чехія, Естонія, Польща, Хорватія, Латвія ін.
	– старші класи (найвищий)			Словенія, Чехія, Естонія, Польща, Латвія
	Гендерна рівність в охопленні дітей та молоді середньою освітою (найвищий)	Чорногорія	Чорногорія, Кіпр, Угорщина, Словенія, Іспанія	Чорногорія, Угорщина, Словенія, Чехія, Естонія
Доступ до інформації	Наявність мобільного телефону (найвищий)	Фінляндія*	Фінляндія, Данія, Швейцарія, Швеція, Норвегія	Словенія, Чехія, Естонія, Польща, Словаччина
	Використання Інтернету (найвищий)	Ісландія	Ісландія, Норвегія, Данія, Люксембург, Нідерланди	Естонія, Словаччина, Чехія, Угорщина, Латвія
	Індекс свободи преси (найвищий)	Фінляндія*	Фінляндія, Норвегія, Данія, Нідерланди, Швеція	Естонія, Чехія, Словаччина, Польща, Латвія

Продовження таблиці 3.3

1	2	3	4	5
Здоров'я та профілактика захворювань	Очікувана тривалість життя в 60 років (найвища)	Японія	Швейцарія, Франція, Іспанія, Італія, Люксембург	Словенія, Естонія, Хорватія, Чехія, Польща
	Передчасна смерть від невідомих хвороб (найнижча)	Швейцарія	Швейцарія, Кіпр, Італія, Швеція, Ісландія	Словенія, Чехія, Боснія і Герцеговина, Хорватія, Албанія
	Рівень ожиріння (найнижчий)	В'єтнам	Албанія, Білорусь, Нідерланди, Швейцарія, Сербія	Албанія, Білорусь, Сербія, Боснія і Герцеговина, Болгарія
	Рівень самогубств (найнижчий)	Уганда	Греція, Кіпр, Мальта, Албанія, Італія	Албанія, Македонія, Румунія, Боснія і Герцеговина, Болгарія
Екологія	Рівень смертності від забруднення повітря (найнижчий)	Австралія	Норвегія, Ісландія, Фінляндія, Швеція, Ірландія	Естонія, Словенія, Сербія, Боснія і Герцеговина, Хорватія
	Очищення стічних вод	Нідерланди	Нідерланди, Люксембург, Велика Британія, Німеччина, Швейцарія	Латвія, (Росія), Естонія, Чехія, Болгарія, Словенія
	Біорозмаїття і середовище проживання	Німеччина	Німеччина, Бельгія, Словенія, Чехія, Естонія	Словенія, Чехія, Естонія, Словаччина, Угорщина
	Емісія парникових газів (найнижчий)	Швейцарія	Швейцарія, Швеція, Норвегія, Франція, Ісландія	Албанія, Мальта, Угорщина, Хорватія, Латвія

* побудовано на основі даних Індексу соціального прогресу 2015

Другим елементом «Основ благополуччя» є «Доступ до інформації і зв'язку». Лідерами є західно- та північноєвропейські країни. Серед східноєвропейських країн найкращі результати спостерігалися в Словенії, Чехії, Естонії, Польщі та Словаччині (за показником «Наявність мобільного телефону»); Естонії, Словаччині, Чехії, Угорщині та Латвії (за показником «Використання Інтернет»); та Естонії, Чехії, Словаччині, Польщі, Латвії (за показником «Індекс свободи преси»).

Третім елементом є «Здоров'я та профілактика». Найвищий показник очікуваної тривалості життя в світі спостерігається в Японії. Серед європейських країн лідерами є Швейцарія, Франція, Іспанія, Італія та Люксембург. Серед східноєвропейських країн лідерами є Словенія, Естонія, Хорватія, Чехія, Польща. Цікавим показником за цим елементом є «Рівень ожиріння». Ця проблема найрідше зустрічаються в бідних країнах світу, тоді як для розвинутих країн проблема ожиріння вважається епідемією. Тому не є дивним, що серед європейських країн найнижчий рівень ожиріння спостерігався в Албанії. За статистичними даними, в 19 країнах ЄС на ожиріння страждають від 37 % до 56,7 % жінок та від 51 % до 69,3 % чоловіків у віці від 18 років і старше. На рівні окремих країн ЄС активно проводяться заходи з підвищення свідомості людей щодо шкідливості окремих продуктів харчування, неправильного способу життя, важливості фізичної активності тощо.

«Екологія» є четвертим елементом за напрямом «Основи благополуччя». Останні десятиліття всі розвинуті країни світу приділяють особливу увагу проблемам захисту навколишнього середовища. За екологічними показниками лідерами переважно є країни західної та північної Європи. Окремі східноєвропейські країни – Словенія, Чехія, Естонія, – змогли увійти в п'ятірку найкращих європейських країн лише за показником «Біорізноманітність і середовище проживання».

На рівні ЄС створені та успішно функціонують багато державних і недержавних організацій, метою яких є покращення екологічної ситуації в країнах-учасниках та підтримка

біологічного різноманіття. Особливого успіху досягли мережі закладів освіти, науково-дослідних інститутів, урядових та неурядових організацій та політичних партій у вирішенні окремих особливо гострих екологічних проблем (наприклад, очищення ґрунту в індустріальних зонах).

Таблиця 3.4

Країни-лідери за напрямом «Можливості»

Елемент	Показник	Світовий лідер	Топ-5 країн Європи	Топ-5 країн Центральної та Східної Європи
1	2	3	4	5
Права людини	Політичні права (найвищий)	Фінляндія*	Фінляндія, Данія, Швейцарія, Швеція, Норвегія ін.	Словенія, Чехія, Естонія, Польща, Словаччина, ін.
	Свобода слова (найвищий)		Фінляндія, Велика Британія, Словенія, Естонія, Італія	Словенія, Естонія, Польща, Словаччина, Хорватія
	Свобода зібрань (найвищий)		Фінляндія, Данія, Швейцарія, Швеція, Норвегія ін.	Словенія, Естонія, Польща, Словаччина, Хорватія
	Свобода пересування (найвищий)		Фінляндія, Данія, Швейцарія, Швеція, Норвегія ін.	Словенія, Чехія, Естонія, Польща, Словаччина
	Захист приватної власності (найвищий)	Данія*	Данія, Фінляндія, Швейцарія, Швеція, Норвегія	Естонія, Чехія, Польща, Литва, Словенія
Особиста свобода і вибір	Свобода життєвого вибору (найвищий)**	Узбекистан	Данія, Норвегія, Люксембург, Швеція, Швейцарія	Словенія, Чехія, Естонія, Румунія, Польща
	Свобода віросповідання (найвищий)	Фінляндія	Фінляндія, Нідерланди, Велика Британія, Ірландія, Словенія	Словенія, Чехія, Естонія, Польща, Хорватія
	Ранні шлюби (найнижчий)	Данія	Данія, Норвегія, Нідерланди, Велика Британія, Ірландія	Чехія, Литва, Словенія, Словаччина, Угорщина
	Забезпечення попиту на контрацепцію (найвищий)	Китай	Велика Британія, Франція, Фінляндія, Швейцарія, Бельгія	Угорщина, Чехія, Словенія, Естонія, Латвія
	Корупція (найнижчий)	Данія	Данія, Фінляндія, Швеція, Норвегія, Нідерланди	Естонія, Польща, Литва, Словенія, Чехія
Толерантність та включення (інклюзія)	Толерантність до мігрантів (найвищий)	Нова Зеландія	Люксембург, Ірландія, Іспанія, Велика Британія, Данія	Чорногорія, Словенія, Румунія, Сербія, Албанія
	Толерантність до сексуальних меншин (найвищий)	Нідерланди	Нідерланди, Іспанія, Велика Британія, Норвегія, Ісландія	Чехія, Словенія, Хорватія, Угорщина, Словаччина
	Дискримінація та насилля меншин (найнижчий)	Швеція	Швеція, Ісландія, Фінляндія, Ірландія, Португалія	Чехія, Словенія, Литва, Польща, Угорщина
	Релігійна толерантність (найвищий)	Фінляндія*	Фінляндія, Ісландія, Словенія, Португалія, Естонія, інші	Словенія, Естонія, Литва, Латвія, Албанія, інші
	Безпека в громадах (найвищий)	Нова Зеландія	Ісландія, Данія, Іспанія, Ірландія, Фінляндія	Словаччина, (Росія), Чехія, Естонія, Словенія, Білорусь

Продовження таблиці 3.4

1	2	3	4	5
Доступ до вищої освіти	Кількість років вищої освіти (найвищий)	Республіка Корея	Ірландія, Україна, Кіпр, Ісландія, Греція	Україна, Естонія, Литва, Болгарія, Словенія
	Середнє значення років вищої освіти жінками (найвищий)	Ізраїль	Норвегія, Данія, Швеція, Фінляндія, Велика Британія	Білорусь, Польща, Україна, (Росія), Грузія, Чехія
	Нерівність в доступі до освіти	Чехія	Чехія, Словаччина, Фінляндія, (Росія), Норвегія, Ісландія	Чехія, Словаччина, Естонія, Словенія, Угорщина
	Кількість університетів, що входять до глобальних рейтингів (найвищий)	Велика Британія	Велика Британія, Німеччина, Франція, Італія, Іспанія	Чехія, Польща, Угорщина, Литва, Румунія
	Студентів в університетах, що входять до всесвітніх рейтингів, %	Ісландія	Ісландія, Італія, Люксембург, Данія, Швейцарія	Словенія, Чехія, Естонія, Хорватія, Польща

* побудовано на основі даних Індексу соціального прогресу 2015 [116]

** сприйняття громадянами

Третьою складовою Індексу соціального прогресу є «Можливості» (табл. 3.4). Ця складова включає такі елементи, як «Права людини», «Особиста свобода і вибір», «Толерантність та інклюзія», «Доступ до вищої освіти». Проблеми за першими трьома складовими особливо гостро обговорюються на політичному рівні. Досягнення прогресу за цими напрямками є однією з умов повноцінної інтеграції України з ЄС. Особлива увага приділяється правам меншин та корупції. Найнижчі значення рівня корупції спостерігаються в Данії (світовий лідер), Фінляндія, Швеція, Норвегія та Нідерланди.

Водночас, не дивлячись на досягнутий рівень, залишається гострою проблема толерантності та інклюзії в ряді країн та регіонів Європи. З метою подолання цієї проблеми функціонує ряд наддержавних, національних та недержавних організацій, які проводять заходи з інтеграції (навчання, працевлаштування), розвитку толерантності серед місцевого населення (тренінги, семінари, інформаційні матеріали), безпечного повернення мігрантів в країну їх походження (фінансування проектів в країнах походження для працевлаштування тих, хто повертається; навчання тощо).

За останнім елементом «Доступ до вищої освіти» Україна увійшла в п'ятірку європейських країн за кількістю років навчання на програмах вищої освіти. Водночас лідерами за кількістю університетів, що входять до відомих світових рейтингів закладів вищої освіти є такі країни як Велика Британія, Німеччина, Франція, Італія, Іспанія. Серед східноєвропейських країн успіхів за цим показником досягли Чехія, Польща, Угорщина, Литва, Румунія.

В цьому аспекті цікаво розглянути приклад Польщі, куди щороку їдуть на навчання українські студенти. З моменту вступу Польщі до ЄС країна активно реформувала соціальну сферу і продовжує працювати за цим напрямом з метою досягнення кращих європейських стандартів. Вищі учбові заклади Польщі пропонують привабливі умови навчання як для своїх, так і для іноземних студентів, що дозволяє привабити молодь з високим рівнем знань з інших країн. Багато зусиль було зроблено для інтеграції польської системи вищої освіти в європейський освітній простір. Зокрема, була проведена успішна децентралізація освіти, в результаті якої підвищилася ефективність і конкурентоспроможність галузі. На сьогоднішній день польська система освіти має хорошу репутацію і визнається іншими європейськими країнами. Розвинутим є як державний, так і приватний сектор. Державні навчальні заклади є безкоштовними для громадян Польщі.

Індекс соціального прогресу є доволі комплексним, але його розробники свідомо не включили в розрахунок економічні або соціально-економічні показники. Водночас, без аналізу

рівня доходів населення і проблем, які з цим пов'язані, важко отримати повноцінне уявлення про рівень соціального та соціально-економічного розвитку в європейських країнах. Тому додатково пропонуємо розглянути ще складову Індексу розвитку людського потенціалу «Рівень життя», який оцінений через ВНД на душу населення за паритетом купівельної спроможності в доларах США.

Серед європейських країн в п'ятірці лідерів за цим показником є Ліхтенштейн, Норвегія та Швейцарія які не є членами ЄС, та Люксембург і Швеція, які членами ЄС (див. рис. 3.10).

Розрив між найбагатшим Ліхтенштейном та найбіднішою Мальтою становить 2,85 рази. В двадцятку країн ЄС за рівнем доходу на душу населення не увійшла жодна зі східноєвропейських країн. Серед східноєвропейських країн Україна випереджає лише Молдову. Лідерами є Словенія, Чехія та Словаччина, які випереджають навіть Португалію.

Жоден з розглянутих рейтингів не торкається прямо проблем безробіття та оплати праці. Водночас в країнах ЄС, як і в будь-яких інших країнах світу, проблеми ринку праці є одними з найголовніших серед соціально-економічних проблем, які впливають на рівень доходів населення країни. Зокрема, мова йде про безробіття населення в цілому, безробіття молоді та умови зайнятості висококваліфікованих працівників. Причинами цих проблем в ЄС є міграційні та демографічні процеси, великий сектор нелегального ринку праці, зміна структури загальноєвропейського ринку праці.

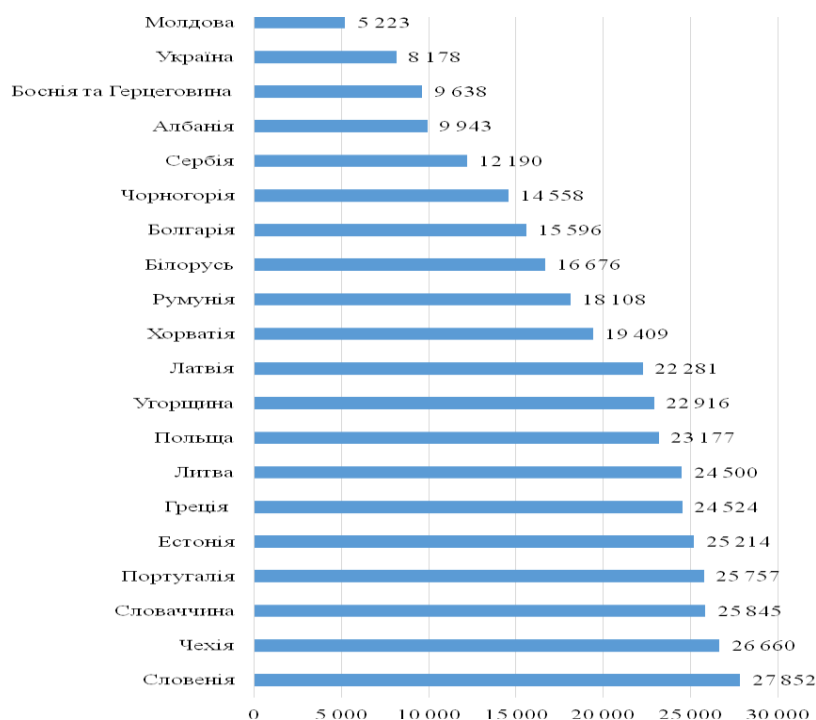


Рис. 3.10. Рейтинг європейських країн з найнижчим ВНД на душу населення за паритетом купівельної спроможності в доларах США у 2014 році*

* побудовано за даними [106]

Як відомо, рівень заробітної плати є показником рівня життя населення та одним із основних орієнтирів, на який звертають увагу при оцінці стану економіки країни, тому варто звернути увагу на таку особливість в ЄС. Так, найнижчою мінімальною заробітною платою в ЄС у 2015–2017 рр. відрізнялася Болгарія і становила 235 євро станом на 1.01.2017 р., тоді як найвища була у Люксембурзі. Серед інших країн, в яких мінімальна зарплата нижче 500 євро, Румунія (275 євро), Литва (380 євро) та ряд інших країн Східної Європи (див. табл. 3.5).

З метою подолання негативних явищ на ринку праці, особливо в молодіжному секторі, ЄС у 1997 році почав реалізацію Європейської стратегії зайнятості, а з 2010 року – «Молодь в русі». В рамках цих стратегій найважливішими заходами, які були прийняті урядами країн ЄС для боротьби з безробіттям, став компроміс між державою, підприємцями і найманими працівниками. Так, в окремих країнах був скорочений робочий тиждень, для підприємців були запропоновані пільги, що сприяли утворенню додаткових робочих місць та працевлаштуванню молоді (наприклад, в Бельгії при прийомі на роботу першого працівника роботодавець звільняється від сплати внесків до соціальних фондів, надаються пільги при наймі випускників без досвіду роботи), водночас з працівниками укладаються домовленості щодо зниження мінімальної заробітної плати або розробки інших форм компенсації праці, крім грошової.

Іншим важливим заходом є захист прав жінок на ринку праці. Серед цілей і заходів варто виділити такі: зменшення розриву в оплаті праці між чоловіками і жінками та вирівнювання оплати за однакову роботу; покращення мережі дошкільних і шкільних закладів та рівня обслуговування в цих закладах, що дозволяє жінкам мати більше вільного часу; законодавче та організаційне забезпечення гнучких графіків роботи для жінок; інші заходи. Крім цього, для зменшення безробіття уряди країн фінансують заходи з підвищення рівня освіти населення, програми швидкої перекваліфікації безробітних відповідно до змін на ринку праці.

Окремої уваги заслуговує введення наднаціонального режиму в ЄС, який дозволив розробити і впровадити умови, за яких соціальні виплати, отримані в рамках однієї національної системи можуть бути конвертованими та експортованими в рамках ЄС (Регламент 1408/1971 р. [77]), правила гармонізації стандартів у сфері захисту здоров'я і безпеки на робочому місці (Єдиний європейський акт 1986 р. [30]). Для дієвості спільного ринку праці потенційні робочі-мігранти отримують достовірну інформацію стосовно кількості та суті вакансій у країнах ЄС, а також професійні вимоги до можливих кандидатів. Для цього працює Європейська служба зайнятості, яка об'єднує в мережі близько 400 радників з національних служб зайнятості, асоціацій роботодавців, профспілок, регіональних влад і ВНЗ.

Таблиця 3.5

Середня заробітна плата-нетто та мінімальна заробітна плата в окремих країнах ЄС за роками, Євро

Країна	Мінімальна заробітна плата				Середня заробітна плата-нетто		
	2014 р.	2015 р.	2016 р.	На 01.01.2017 р.	2014 р.	2015 р.	2016 р.
Болгарія	173	194	215	235	333	356	360
Греція	683	684	684	684	818	1004	1005
Естонія	355	390	430	470	841	832	840
Латвія	320	360	370	380	557	601	605
Литва	289	325	350	380	524	544	550
Польща	405	410	431	453	678	705	710
Румунія	202	235	233	275	398	417	421
Словаччина	352	380	405	435	683	704	708
Словенія	789	791	—	805	1044	1092	1100
Угорщина	327	345	353	412	503	643	651
Хорватія	396	400	408	433	710	735	742
Чехія	309	335	366	407	701	765	780

* побудовано за даними Eurostat [115]

Стимулювання розвитку малого та середнього підприємництва (МСП) стало одним із звичайних заходів зниження рівня безробіття усіх європейських країн. В усіх країнах ЄС проводиться моніторинг стану сектора МСП та постійно розробляються і впроваджуються заходи, що стимулюють утворення нових підприємств та зростання існуючих. Окремі програми фінансування існують для інноваційних підприємств.

Останнім часом у багатьох країнах світу уряди приділяють все більше і більше уваги розвитку малого і середнього бізнесу. По-перше, уряд намагається забезпечити довгострокове економічне процвітання.

По-друге, вони використовують політику підтримки МСП як один з інструментів соціальної політики для подолання проблем з безробіттям, низькими доходами населення, працевлаштуванням мігрантів і жінок і т.д. Третім напрямом є спроба змінити культуру і форму мислення людей, щоб навіть в громадських організаціях люди могли демонструвати підприємницькі здібності, що в свою чергу призвело б до поліпшення якості соціальних послуг населенню.

С. Даун [105] характеризує політику підтримки МСП як окрему галузь, аргументуючи свою позицію тим, що в розвинених країнах світу була розвинена ціла інфраструктура по підтримці МСП з безліччю установ, організацій, програм підтримки, залученням шкіл і університетів тощо. Сьогодні, ЄС здійснює підтримку МСП за такими напрямками: фінансова і фінансова підтримка; інформаційна і консалтингова підтримка МСП; адміністративне дерегулювання і спрощення; освіта і тренінги. Також ЄС впроваджує окремо розроблені програми допомоги МСП. В рамках програми створення сприятливого середовища для підприємців. Комісія просуває підприємництво через План дій щодо підприємництва 2020 [112], підтримує освіту підприємців і надає інструменти підтримки для цілеспрямованих підприємств.

План дій щодо підприємництва 2020 визначає три основних напрями для негайних інтервенцій [112]:

1. Підприємницьку освіту і тренінги для підтримки зростання і створення бізнесу.
2. Усунення існуючих адміністративних бар'єрів і підтримка підприємств у вирішальні періоди бізнес-циклу
3. Відновлення культури підприємництва в Європі і виховання / плекання нового покоління підприємців.

Було визнано, що Європа потребує нових підприємців, які в свою чергу є потенційними роботодавцями. Тому було прийнято рішення всіляко підтримувати підприємницьку освіту починаючи з рівня середніх шкіл, коледжів, університетів, і закінчуючи різними короткостроковими тренінгами для дорослих. Серед проектів, реалізованих в рамках цього напрямку, варто згадати проект Young Entrepreneurship Developing in Action (Молоде підприємництво розвивається діючи! [118]). За проведеними оцінками, до 20% молодих людей, які прослухали курси/тренінги з підприємництва, починають свій власний бізнес і не поповнюють групу безробітних.

Як вже зазначалося, дуже часто політика в сфері підприємництва приймається для вирішення ряду соціальних проблем. Це може бути і активізація економічної діяльності середовища літнього населення країни, вирішення проблем з мігрантами і національними меншинами, підтримка жіночого підприємництва, розвиток МСП в сільській місцевості, розвиток соціального підприємництва тощо.

Однією з проблем, яку відчувають малі і середні підприємства, це доступ до фінансових ресурсів. Європейська Комісія працює з різними фінансовими установами для покращення доступності фінансових ресурсів для МСП шляхом спрощення процесу надання кредитів і венчурного капіталу. Комісія також працює над тим, щоб країни оперативно обмінювалися між собою історіями успіху.

Програми ЄС зазвичай не пропонують прямого фінансування для МСП. Допомога може надаватися через місцеві, регіональні, і національні представництва або через фінансових посередників, як банки, організації, що займаються венчурним фінансуванням. Прямі фінансові допомоги надаються тільки для проектів, реалізація яких дозволяє досягти цілей певних програм ЄС. Рішення про надання фінансової допомоги приймається місцевим фінансовим інститутом, венчурними кредиторами та іншими інвесторами. Умови фінансування сума, терміни, ставка та ін. платежі – приймаються цими ж організаціями, яких налічується на сьогодні більше 1000.

Серед програм фінансування варто відзначити Програму для працевлаштування та соціальних інновацій (Programme for Employment and Social Innovation), відповідно до якої пропонуються мікрозайми до 25000 євро для мікропідприємств і для соціально незахищених осіб, які хочуть заснувати та/або розвинути мікрокомпанію, та інвестиції до 500000 євро в соціальні підприємства [107]. Окремі країни створили так звані Фонди професійного досвіду, діяльність яких спрямована на підтримку працевлаштування осіб похилого віку передпенсійного та пенсійного віку.

Окремо пропонуємо розглянути досвід Польщі щодо підтримки і розвитку ринку праці. Польща у 2004 році стала повноправним членом Європейського Союзу. Відповідно, країна була зобов'язана адаптувати своє законодавство в сфері соціальної політики до законодавства ЄС, зокрема, адаптувати до директив ЄС про інформацію щодо трудового контракту (91/533/ЄЕС), захист вагітних працівниць (92/85/ЄЕС), робочий час (93/104/ЄЕС), захист молодих працівників (94/34/ЄЕС), відпустку по догляду за дитиною (96/34/ЄЕС) і неповну зайнятість (97/81/ЄС). Як зазначають аналітики, Польща мала вже добре розвинуту систему соціального захисту і повинна була усунути в основному несуттєві відмінності. Так, наприклад, був скорочений робочий тиждень з 42 до 40 годин, а відпустка по догляду за дитиною була продовжена і перевищила навіть норму ЄС, яка складає всього 14 тижнів [107].

За три роки членства в Європейському Союзі безробіття в Польщі знизилося до рівня менше 12 %, підвищилися темпи економічного зростання і доходи населення. Водночас, цій країні не завжди вдається досягти бажаних результатів на рівні ринку праці. Відповідно до статистичних даних Світового банку, протягом 2010–2014 рр. рівень безробіття у Польщі варіював між 9,3 % та 10,3 %.

Повертаючись до політики ЄС в соціальній сфері, варто згадати про ще один інструмент, який набуває все більшого застосування – соціальні підприємства. Сьогодні уряд ЄС докладає зусиль для побудови та посилення так званої соціальної економіки. Як зазначає Єврокомісія, сьогодні суттєва частина сектора економіки орієнтована на отримання прибутку не тільки для інвесторів та власників підприємств, але й для інших соціальних груп. В даному випадку мова йде про діяльність кооперативів, соціальних підприємств, неприбуткових організацій, різних фондів та об'єднань громадян. На території ЄС функціонує близько 2 млн підприємств та організацій соціальної економіки, що становить близько 10 % усіх підприємств. На цих соціальних підприємствах працевлаштовано близько 11 млн осіб або 6 % від усіх зайнятих на території ЄС. Соціальні підприємства: платять податки; працевлаштовують людей (досить часто ці люди належать до вразливих соціальних груп); розподіляють прибуток на вирішення одної чи декількох соціальних проблем, що визначено метою створення цих соціальних підприємств.

Резюмуючи проведений аналіз рівня соціального розвитку європейських країн та окремих методів та інструментів, що використовуються цими країнами, можна зробити декілька висновків.

По-перше, жодна країна не існує без соціальних проблем. Водночас ефективність вирішення окремих проблем варіює між країнами. Для України необхідно брати до уваги досвід як найуспішніших країн, так і менш успішних східноєвропейських країн, що мають подібні до України проблеми.

По-друге, більшість урядів європейських країн давно усвідомили неможливість вирішення усіх проблем за допомогою державних ресурсів. Тому активно залучаються недержавні підприємства, організації, громади. На довершення необхідно підкреслити, що розроблення програм і прийняття законів не може вирішити існуючі в суспільстві проблеми без правильного і вчасного вибору засобів їх реалізації.

Досвід інших країн, зокрема, країн ЄС є важливим при формуванні соціальної політики України та оцінки її ефективності. Водночас, перше ніж застосовувати досвід та соціальні нормативи ЄС необхідним є проведення оцінки та аналізу рівня розвитку соціальної сфери в Україні та оцінки можливостей країни для досягнення більш високого рівня розвитку.

3.3. Методи та критерії оцінки рівня життя населення

Соціальна політика держави є комплексним поняттям. Різна спрямованість соціальної політики з одного боку дозволяє вирішувати складні соціальні проблеми, а з іншого – ускладнює оцінку ефективності проведеної роботи і планування заходів з покращення життя населення у майбутньому. Тому правильний вибір методів та інструментів реалізації соціальної політики є важливим питанням науки і практики. Актуальність цього питання визначається в першу чергу необхідністю вирішити ті соціальні проблеми, які домінують сьогодні в українському суспільстві.

Одним з найперших етапів оцінки рівня життя населення є визначення факторів, які формують цей рівень життя. Вивчення цих чинників важливе для того, щоб в подальшому свідомо ними управляти. Саме такий підхід дозволяє досягти бажаних соціально-економічних показників в окремих регіонах та в країні в цілому. Водночас, через зміни зовнішнього середовища, появу нових статистичних даних, зміну домінуючих в суспільстві цінностей залишається необхідність в подальших теоретичних і практичних дослідженнях факторів впливу на рівень життя населення.

Багатогранність поняття рівня життя населення створює додаткові труднощі при розробці деталізованої класифікації факторів впливу на рівень життя населення. Крім цього, з часом можуть з'являтися нові визначальні чинники або змінюватися значення чинників в сукупному ефекті. Тим не менш, як зазначалося вище, окремі науковці вже зробили певні спроби систематизувати ці фактори.

Насамперед, розглянемо одну з найпоширеніших класифікацій. Більшість науковців поділяють фактори на такі загальні групи як суспільно-політичні, соціальні фактори, фінансово-економічні фактори, інтелектуально-культурні та природно-кліматичні. Така класифікація дозволяє визначити сферу походження того чи іншого чинника і вибрати способи врахування певної групи факторів при розробці стратегій, планів та програм соціального розвитку країни чи окремих регіонів. Так, суспільно-політичні фактори об'єднують групу факторів, які пов'язані з характером суспільного устрою, рівнем розвитку інституту права, співвідношення різних гілок влади тощо. Сьогодні політична ситуація в Україні як ніколи свідчить про важливість врахування факторів, пов'язаних з політичною системою в країні та прийнятими політичними традиціями і практикою розв'язання проблем політичного характеру.

Серед економічних факторів варто виділити зростання або зменшення національного доходу, що впливає на всі сфери суспільного життя. Також до економічних факторів можна віднести рівень інфляції в країні, рівень розвитку продуктивних сил в регіоні тощо. Інтелектуально-культурні фактори включають і рівень освіти населення, звичаї, традиції та релігію, установлені в суспільстві норми поведінки.

Не дивлячись на важливість такої класифікації, вона є досить узагальненою, що ускладнює підбір найбільш ефективних способів управління цими факторами. Крім цього, не зрозумілим є, в яку групу відносять фактори, пов'язані, наприклад, зі здоров'ям населення. Тому необхідним є подальша розробка класифікації факторів впливу на рівень життя населення за іншими класифікаційними ознаками.

Н. А. Горелов поділяє фактори на фактори внутрішнього та зовнішнього впливу [44]. До факторів зовнішнього впливу науковець відносить економіко-географічне положення; природно-кліматичні умови; природно-ресурсний потенціал; демографічний потенціал і структуру населення; структуру і спеціалізацію господарства; фінансове забезпечення; тип (рівень) соціально-економічного розвитку регіону. До внутрішніх факторів науковець відносить доходи населення; споживання і видатки населення; грошові заощадження, майно і житло; співвідношення рівня доходів і вартості життя; соціальну диференціацію населення; малозабезпечені верстви населення; характеристику стану галузей соціальної сфери. Н. В. Парфенова [63] слушно зазначила, що така класифікація не є повною. Крім цього, варто зауважити, що як

класифікаційна ознака, так і виділені в окремі групи фактори потребують додаткового роз'яснення, оскільки залишається не зрозумілим, як саме науковець проводить класифікацію і яку практичну ціль ставить за основу.

В свою чергу, Н. В. Парфенова запропонувала свій варіант, який включає такі класифікаційні ознаки [63]:

1. За змістом (економічні, соціально-демографічні, медичні, природно-географічні, екологічні, релігійні, нормативно-правові, інформаційні). Таке узагальнене групування подібне до того, що обговорювалося, але також потребує додаткових роз'яснень щодо того, які конкретні фактори входять в ту чи іншу групу. Водночас, назвою класифікаційної ознаки, на нашу думку, є сфера походження фактора. Крім цього доцільно об'єднати цей перелік з іншими аналогічними групуваннями, включивши сюди політичні фактори.

2. За оцінками якості життя (об'єктивний аспект; суб'єктивний аспект). В даному випадку мова йде про те, що рівень життя населення містить в собі не тільки об'єктивний, але й суб'єктивний компонент. Кожна людина має різне сприйняття рівня свого матеріального благополуччя. Окремі методики оцінки враховують лише перший, тоді як інші приймають до уваги і другий – суб'єктивний аспект.

На нашу думку, ця класифікаційна ознака та відповідно групування також потребує додаткового пояснення та доопрацювання. Об'єктивність та суб'єктивність є в першу чергу характеристиками оцінки рівня життя населення. І саме суб'єктивна та об'єктивна оцінка можуть формуватися під впливом тих чи інших факторів. Наприклад, на суб'єктивне сприйняття рівня життя може впливати система цінностей, що домінує у суспільстві; професійна приналежність тощо. Питанню суб'єктивного сприйняття добробуту присвячені праці не тільки в економіці і соціології, але й в психології. Не заглиблюючись в деталі, для узагальнення вище обговореного зазначимо, що в межах цієї класифікаційної ознаки фактори дуже узагальнено групуються на ті, що впливають на об'єктивну оцінку рівня життя населення та окремо фактори, що впливають на суб'єктивну оцінку. Для зручності, в межах кожної групи фактори можуть бути поділені за сферою походження або компонентом, який підлягає оцінці.

3. За характером впливу (позитивний, негативний). Віднесення тих чи інших факторів до однієї з груп за цією ознакою може мати тимчасовий характер. Водночас це дозволяє визначити загальні тенденції в розвитку окремих явищ, розробити план заходів, спрямованих на усунення негативного впливу одних факторів та посилення позитивного впливу інших.

Стосовно назви класифікаційної ознаки, необхідно зазначити, що для деяких факторів буває важко визначити наявність причинно-наслідкового зв'язку. В цьому випадку коректніше говорити про характер взаємозв'язку між досліджуваними факторами, а не про характер впливу.

4. За структурою якості життя (якість населення; якість середовища проживання; якість дозвілля і відпочинку; якість функціонування). В цьому випадку варто зазначити, що підхід до структурування якості життя або рівня життя хоч і є суб'єктивним, але дозволяє сфокусувати увагу на факторах, які спричиняють проблеми саме в певній сфері. Тут також варто звернути увагу на взаємозв'язок факторів однієї групи з факторами іншої групи. Так якість середовища проживання має безпосередній вплив на якість населення, якість роботи та відпочинку, і навпаки.

Водночас, не зовсім зрозумілим є те, що розуміє автор під «якістю функціонування». Скоріше всього це якість професійного життя. Крім цього, якість середовища функціонування можна розділити на дві підгрупи: якість навколишнього середовища і якість інфраструктури (сюди входить і наявність соціальної інфраструктури (лікарні, дитячі садочки, школи, культурні заклади), наявність дорожньо-транспортної інфраструктури, наявність державних та недержавних фінансових установ тощо.).

5. За напрямом впливу (зовнішні, внутрішні). Ця класифікаційна ознака, хоч і є однією з найулюбленіших у вітчизняних науковців, в даному випадку викликає більше запитань і також, як більшість попередніх класифікаційних ознак, вимагає додаткових пояснень. Не зрозуміло, що автор розуміє під напрямом впливу, а також по відношенню до чого фактори мають бути зовнішніми чи внутрішніми, коли мова йде про оцінку якості життя населення. Якщо

мова йде про певний населений пункт або територію з певними географічними межами, тоді доцільніше було б групувати фактори як локальні, регіональні, державні, глобальні або внутрішні (регіональні) та зовнішні (вплив ззовні на соціоекономічну ситуацію в регіоні).

6. За часом дії (постійні, тимчасові). Таке групування дозволяє управлінням краще спланувати план дій щодо усунення негативного впливу одних факторів, та підтримки позитивної дії інших факторів. Наприклад, тимчасовим фактором може стати природне стихійне лихо. Знаючи про існування такого фактора, держава створює спеціальні фонди для усунення наслідків стихійних явищ. Безпосередні заходи щодо подолання негативних наслідків зазвичай носять короткостроковий характер. Водночас, окремі фактори можуть мати постійний характер. Знову повертаючись до природно-кліматичних умов, можна навести приклад важкодоступних гірських територій. В даному випадку, таке розташування населених пунктів є постійним і воно постійно створює певні труднощі в забезпеченні гідного рівня життя місцевого населення.

Інший науковець, А. С. Мандрикін [43] пропонує також класифікувати фактори впливу на якість життя населення таким чином: ті, котрі мають прямий вплив на якість життя (якість трудового життя, умови життя, навколишнє середовище, задоволеність життям), та ті, які непрямым чином впливають на якість життя (демографічна ситуація, фінансове забезпечення, правове забезпечення, охорона здоров'я, освіта, соціальне середовище). Як пояснює науковець, фактори прямого впливу безпосередньо поліпшують або погіршують якість життя. Наприклад, якщо говорити про умови життя окремої людини, то важливим є рівень житлово-комунальних послуг; в той же час, недосконалість правової системи може залишатися непоміченою поки людина не зіштовхнеться з певними юридичними проблемами. Водночас викликає критику те, які саме фактори автор відносить до першої та другої групи.

Окремою класифікаційною ознакою пропонуємо поділити фактори за їх монетарною природою на фінансові та нефінансові фактори. Дуже часто при оцінці рівня життя населення основну увагу зосереджують на фінансових факторах. Тому особливе місце серед них займають соціальні стандарти та гарантії [72], такі як мінімальна заробітна плата, мінімальна пенсія, виплати по безробіттю тощо. Водночас, залишається багато факторів немонетарного характеру, які також можуть мати визначальний вплив на рівень життя населення: це і кліматичні умови, екологічна ситуація, окремі політичні фактори, стан здоров'я окремої людини тощо. Нарешті, фактори можуть класифікуватися залежати від певного суб'єкта впливу. Так, це може бути вплив держави або ж недержавних суб'єктів (підприємств, організацій, установ, окремих осіб).

Оцінка впливу факторів на узагальнюючий чи індивідуальні показники рівня життя населення здійснюється за допомогою кількісних і якісних методів аналізу та оцінки. Взаємозв'язок факторів і узагальнюючого показника може бути функціональним (детермінованим), коли узагальнюючий показник представлений у вигляді добутку, частки чи суми факторів, або статистичним або стохастичним, коли залежність між показником рівня життя населення та певним фактором виявляється в тому, що зміна закону розподілу однієї змінної відбувається під впливом зміни закону розподілу іншої змінної. У випадку детермінованої залежності для оцінки впливу факторів використовують індексний метод, метод різниць, інтегральний метод, методи пропорційного ділення та часткової участі, метод логарифмування. В свою чергу, у випадку стохастичної залежності, найчастіше використовують метод кореляції та регресійний аналіз. У випадках, коли методи багатовимірної статистики використати неможливо, використовуються методики якісного аналізу. Так, наприклад Індекс розвитку людського потенціалу був розроблений з метою підкреслити те, що важливість людини і її здібностей мають бути основним критерієм в оцінці рівня розвитку тієї чи іншої країни (Програма розвитку ООН). Індекс соціального прогресу [115] був створений з метою пришвидшити соціальний прогрес за рахунок кращої обізнаності з тим, на якому етапі знаходиться суспільство в тому чи іншому питанні. Одним з підвидів цього індексу є Індекс соціального прогресу регіонів ЄС [115], який вперше був оприлюднений у жовтні 2016 р.

Залежно від цілі оцінки, методики поділяють на ті, де використовуються вхідні, вихідні показники або обидві групи показників. Перша група методик дозволяє порівняти країни або регіони за напрямками державної соціальної політики і/або напрямками і обсягами фінансування. Водночас, друга група методик дозволяє провести оцінку результатів соціальної політики.

Більшість існуючих методик мають порівняльний характер, оскільки передбачають вибір певної бази порівняння, а також подальшу можливість складання рейтингу окремих територій (країн, регіонів) за рівнем життя населення. Прикладом можуть служити вищезгадані Індекс розвитку людського потенціалу та Індекс соціального прогресу, за якими проводиться рейтинг країн та аналіз змін за роками.

Мета проведення оцінки впливає і на те, яким чином проводиться збір і обробка даних. Так, Л. О. Беляєва поділяє методики на дві групи: методики суб'єктивної і об'єктивної оцінки [5]. Перший підхід базується на оцінці суб'єктивної думки населення або відібраних експертів щодо рівня життя на основі збору первинних даних в ході опитування. Іншими словами, в дослідженні використовуються первинні дані.

До першої групи методик відноситься методика самої Л. А. Беляєвої. Науковець пропонує проводити оцінку за такими складовими [5]:

1) рівень життя (благополуччя) – розраховується на основі індексу матеріального рівня життя, індексу задоволеності житлом, індексу доступності медичної допомоги, індексу доступності освіти;

2) якість найближчого соціального середовища – враховує індекс самоідентифікації з жителями свого поселення, індекс захищеності від злочинності, індекс захищеності від бідності, індекс захищеності від свавілля чиновників, індекс захищеності від свавілля правоохоронних органів;

3) якість екології, що розраховується на основі індексу захищеності від екологічної загрози, індексу чистоти повітря, індексу чистоти води;

4) соціальне самопочуття населення – передбачає розрахунок індексу впевненості в майбутньому, індексу задоволеності життям, індексу самостійності.

Наступним етапом є розрахунок інтегрального показника якості життя як середньоарифметичного узагальнюючих індексів за кожним з чотирьох компонентів.

Ця методика дозволяє, на думку автора, виправити недоліки так званих об'єктивних підходів шляхом врахування думки населення щодо якості життя і визначення ступеня задоволення людей. В той же час, це вимагає проведення опитування, що в певній мірі ускладнює проведення оцінки. Опитування населення зазвичай займає більше часу на його підготовку і опрацювання результатів, ніж розрахунки на основі готових статистичних даних державних органів статистики або дослідницьких центрів. Крім цього, опитування завжди передбачає суб'єктивність оцінки. В цьому випадку сприйняття якості життя різними групами населення буде відрізнятися залежно від власних вимог і вимог того соціального середовища, до якого належать респонденти.

Іншою проблемою при розрахунку інтегрального індексу є питома вага його складових. Як визнає сама автор, матеріальна складова рівня життя не обов'язково має займати найбільшу частку, тому що люди, які проживають в регіонах з нижчими доходами, можуть отримувати компенсацію у формі кращих кліматичних, екологічних умов, умов праці і відпочинку тощо [5].

Стосовно другого підходу, проблема оцінки рівня життя населення на основі вторинних або як Л. О. Беляєва їх називає, об'єктивних даних полягає в багатоаспектності концепції рівня життя, яка тісно пов'язана з такими категоріями і поняттями як доходи населення і споживання, зайнятість і безробіття, житлові умови, майно домашніх господарств тощо [5, 93]. Така оцінка не дозволяє визначити рівень задоволення умовами життя окремих груп населення і через це деякі науковці і аналітики вважають, що результати не характеризують в повній мірі досліджуваний феномен. Водночас багатоаспектність є і перевагою цього показника, оскільки дозволяє аналізувати окремі його складові, розширювати набір показників, що використовуються в аналізі і, таким чином, більш ефективно вирішувати окремі соціальні проблеми суспільства.

Існує багато методик, які передбачають використання вторинних даних. Так, ще в 1970 р. Міжнародна організація праці (МОП) розробила концепцію «базових потреб». Ця концепція включала такі компоненти: «Фінансовий стан особистості», «Здоров'я», «Освіта», «Зайнятість і якість трудового життя», «Вільний час і дозвілля», «Сприятливе навколишнє середовище», «Соціальне оточення», «Забезпечення безпеки правосуддя», «Участь у суспільному житті» [11]. Багато з цих напрямів використовуються в тих чи інших методиках, проаналізованих нижче. Водночас показники за кожним напрямом оцінки відбираються виходячи з цілей оцінки і суб'єктивної думки експертів та/або тих, хто проводить оцінку.

У 70-х роках американські дослідники запропонували використовувати «Індекс соціального здоров'я» (The Index of Social Health) [79, с. 13]. За допомогою цього індексу можна провести оцінку стану розв'язання 16 основних соціальних проблем згрупованих за віковими групами населення (табл. 3.6). Перевагою цього підходу є те, що жодна з вікових груп населення не залишається поза увагою. Даними для розрахунків служать результати досліджень інших організацій та офіційна інформація державних органів статистики. Тобто немає необхідності в зборі даних шляхом дороговартісного опитування. Таку оцінку можна проводити і для українських регіонів, проте з використанням іншого набору показників. Зокрема, в Україні важко визначити персональні витрати на медицину осіб похилого віку.

Далі, залишається недостатньо розвинутою страхова медицина, показники діяльності якої врят чи можуть повноцінно відображати реальний стан справ у сфері охорони здоров'я. Не ведуться спостереження за рядом інших показників.

Таблиця 3.6

Ключові складові Індексу соціального здоров'я

Діти	Доросле населення	Всі групи населення незалежно від віку
Смертність новонароджених Насилля по відношенню до дітей. Дитяча бідність	Безробіття. Оплата праці за тиждень. Страхування здоров'я	Вбивства. Дорожньо-транспортні пригоди через водіння в нетверезому стані. Продуктова небезпека. Доступне житло. Нерівність в доходах
Молодь	Особі похилого віку	
Самогубство серед підлітків. Зловживання наркотиками серед молоді. Припинення навчання в середній школі	Бідність серед осіб похилого віку. Персональні витрати на медицину	

До методик з використанням вторинних даних можна також віднести Індекс розвитку людського потенціалу (ІРЛП) [106], який був розроблений як унікальний агрегований показник з метою визначення цілей соціального і економічного розвитку окремих країн світу. ІРЛП включає три окремі індекси: тривалість очікуваного життя при народженні, рівень освіченості населення, реальний ВВП на душу населення (в дол. США). Цей індекс показує не тільки обсяги матеріальних благ конкретного суспільства, але і можливості розвитку людини, які підтримуються освітою і охороною здоров'я. Відповідно до рівня цього індексу усі країни поділяють на три групи: з високим, середнім і низьким рівнем Індексу розвитку людського потенціалу.

Ця методика оцінки приваблює в першу чергу своєю простотою, а також тим, що рейтинг включає більшість країн світу, що спрощує проведення порівняльного аналізу. На основі декількох показників легко складається рейтинг країн світу. Водночас ця простота є основним недоліком, тому що звужується бачення соціальних проблем і не відображаються усі сторони соціально-економічного розвитку суспільства окремої країни. Наприклад, для країн, що характеризуються суттєвими регіональними диспропорціями, цей індекс варто розраховувати для окремих регіонів, тому що загальнонаціональний показник не відображає повноцінно ситуацію в окремому регіоні. Саме у випадку, коли використовується цей чи аналогічні методи оцінки рівня життя населення оцінка факторів впливу на показники рівня життя є особливо важливою для кращого розуміння соціально-економічної ситуації в країні.

Критика ІРЛП призвела до того, що Програма розвитку ООН почала додатково розраховувати інші індекси. Так, Індекс розвитку з врахуванням гендерного фактора був розроблений для врахування фактора гендерної нерівності, який залишається головним бар'єром людського розвитку в багатьох країнах світу [106]. Далі, Багатовимірний індекс бідності населення вперше опублікований у 2010 році вимірює бідність домогосподарств за трьома напрямками: освіта, здоров'я і стандарти життя [106]. Інший індекс – Індекс розвитку людського потенціалу з врахуванням фактора нерівності – бере до уваги не тільки середні досягнення країни за напрямками «Освіта», «Здоров'я» та «Дохід», але також враховує ступінь нерівності між різними групами населення в країні [106]. Це корегування вказує на втрату потенціалу людського розвитку, на який потрібно уряду звернути уваги про розробці і реалізації соціальної та економічної політики. Останній індекс – це Індекс гендерного розвитку (Gender Development Index) [106]. Цей індекс відображає гендерний розрив за трьома напрямками: «Освіта» (вимірюється тривалість освіти для дітей і дорослих різної статі), «Здоров'я» (вимірюється на основі показника тривалості життя чоловіків і жінок) та «Контроль над економічними ресурсами» (вимірюється на основі даних про очікуваний дохід жінок і чоловіків).

Державною службою статистики України пропонується вимірювати подібний за назвою, але дещо відмінний за наповненням показник регіонального людського розвитку [49], який враховує шість аспектів: «Відтворення населення», «Соціальне становище», «Комфортне життя», «Добробут», «Гідна праця» та «Освіта». «Відтворення населення» оцінюється за статистичними показниками народжуваності і смертності. «Соціальне становище» є більш складним і комплексним поняттям, складовими якого є стан суспільного здоров'я, соціальне самопочуття та соціальна напруга та безпека. Далі, «Комфортне життя» характеризується забезпеченістю населення житлом, розвитком соціальної інфраструктури та станом навколишнього середовища [49]. В свою чергу, «Добробут» вимірюється за відносними показниками бідності, показниками забезпеченості населення основними продуктами харчування і наявності вільних коштів, а також з врахуванням обсягу валового регіонального продукту. Компонент «Гідна праця» враховує відповідно рівень зайнятості населення, рівень оплати праці, умови праці. Нарешті, «Освіта» оцінюється за показниками охоплення дошкільною, загальною середньою, показниками доступу до професійної освіти різного рівня.

Усі відібрані показники, що використовуються при розрахунку Індексу регіонального людського розвитку, нормують, калібрують, визначають їх вагу у відповідних компонентах. На основі отриманих перетворень розраховується індекс по кожному блоку показників, а на заключному етапі – розрахунок інтегрального індексу регіонального людського розвитку.

Повертаючись до методик, які використовують міжнародні організації і дослідницькі групи, варто згадати Індекс соціального прогресу (ІСП) [115], який був запропонований The Social Progress Imperative за участю Майкла Портера (Гарвардська бізнес-школа) та інших представників ряду провідних університетів і дослідницьких організацій світу. Як і ІРЛП, ІСП розраховується для більшості країн світу. Він покликаний частково компенсувати недоліки попередніх індексів [115].

Розробники ІСП визначають соціальний прогрес як «здатність суспільства задовольнити базові людські потреби своїх громадян, заснувати структурні елементи, які дозволяють громадянам і спільнотам розширювати і підтримувати якість свого життя і створювати умови, за яких усі особи/індивідууми могли б реалізувати свій потенціал» [106]. Індекс включає три основних компонента: «Основні людські потреби», «Основи благополуччя» і «Можливості».

Перевагою цього індексу є те, що він фокусується лише на соціальних аспектах і не бере до уваги економічні показники при розрахунку інтегрального показника. Також позитивним є те, що цей індекс охоплює багато країн світу. Не дивлячись на те, що для окремих країн дані бувають відсутні (наприклад, Люксембург і Мальта), даних по інших країнах достатньо для проведення порівняльного аналізу і при необхідності розробки плану дій.

На противагу, інша методика запропонована російським вченим С. А. Айвазяном [1], передбачає оцінку рівня якості життя за більш широким переліком показників. Відповідно до

неї оцінка проводиться за п'ятьма складовими за допомогою сукупності показників. Ці складові включають: якість населення, благополуччя, соціальна безпека (або якість соціальної сфери), якість навколишнього середовища, природно-кліматичні умови. Кожна зі складових розраховується на основі окремо відібраних показників. Далі розраховується синтетичний показник, який дозволяє проводити порівняння між країнами, а також аналізувати зміни у часі.

Російський Незалежний інститут соціальної політики для оцінки запропонував «кризисний індекс якості життя» [108]. Цей індекс розраховується на основі п'яти інших індексів: індексу відношення середньодушового грошового доходу до прожиткового мінімуму, індексу частки населення з доходами вище прожиткового мінімуму, індексу рівня зайнятості населення, індексу очікуваної тривалості життя та індексу смертності новонароджених.

Вартий уваги аналітичний звіт Організації економічного співробітництва і розвитку (ОЕСР), який пропонує свій набір показників для оцінки загальної ситуації в соціальній сфері країни [106]. За цією методикою за такими напрямками як самодостатність, рівність, здоров'я, соціальна згуртованість відібрані оціночні показники, що характеризують соціальний статус населення і окремо показники суспільного впливу. Іншими словами, вихідні і вхідні показники. Порівнюючи з іншими методиками, можна зазначити, що ОЕСР використовує переважно показники, які використовуються і іншими організаціями. Оцінка проводиться для країн-членів ОЕСР, країн-партнерів, усіх країн G20.

О. І. Омельченко [60], як багато інших науковців, також виділяє декілька компонент, які в свою чергу складаються з окремих елементів і характеризуються рядом показників. Ці компоненти включають:

1) довгострокові цінності (довге життя, міцне здоров'я, продовження роду, міцна родина, високий рівень інтелекту, духовні цінності, матеріальне багатство, соціальний захист, висока культура);

2) поточні потреби (фізіологічні потреби в товарах та послугах, потреба в житлі, потреба в особистій безпеці);

3) середовище проживання (атмосферне повітря, водний басейн, земельні ресурси, лісовий фонд, токсичні відходи);

4) соціальна інфраструктура (охорона здоров'я та відпочинок, наука та освіта, роздрібна торгівля, громадське харчування, послуги населенню, культура та мистецтво, фізична культура та спорт).

Далі автор пропонує використати метод ентропії для оцінки рівня життя населення регіонів.

В свою чергу, О. І. Рибак і Г. С. Панафідін запропонували власний підхід до оцінки рівня життя населення [73]. Спочатку ці науковці пропонують класифікацію індикаторів якості життя. Вони наголошують, що при побудові інтегрального індикатора якості життя на результатуючий показник мають вплив декілька факторів: база порівняння; вибір статистичних показників, які будуть включені в розрахунок інтегрального показника і спосіб інтеграції окремих показників в узагальнюючий інтегральний показник. Вчені пропонують використовувати коефіцієнт рангової кореляції Спірмена, тому що він використовується для змінних, які мають рангову шкалу вимірювання; коли розподіл даних суттєво відрізняється від нормального або взагалі невідомий; і коли вибірка має невеликий розмір ($N < 30$). Для нормування і агрегування окремих показників, науковці пропонують на вибір декілька методів, а саме рейтинговий, метод лінійного масштабування, метод бальної оцінки, а також окремо виділяють метод оцінки якості життя населення регіону відносно групи регіонів (аналогічний методу лінійного масштабування, проте відправною точкою порівняння є максимальні і мінімальні регіональні показники). Після розрахунку парних коефіцієнтів Спірмена, проводиться розрахунок ваги кожного індикатора, після чого визначається інтегральний показник. На основі отриманих результатів пропонується провести динамічний аналіз змін індикаторів.

Так, при порівнянні країн (регіонів) між собою за показником якості життя, потрібно для об'єктивності аналізу брати до уваги вихідні дані, тобто абсолютні значення показників,

що включені в розрахунок інтегрального показника. По-перше, це дозволить побачити проблемні місця, які можуть бути приховані в інтегральному показнику за рахунок інших хороших показників. По-друге, максимальні або мінімальні значення окремих регіональних показників не обов'язково будуть вказувати на те, що в цьому регіоні певна проблема не потребує вирішення. Такі показники можуть все одно бути нижче бажаного рівня, не дивлячись на перевагу перед аналогічними показниками в інших регіонах країни. Так, показник ВВП на душу населення – один з тих показників, що найчастіше використовується при оцінці ефективності соціальної політики або соціально-економічного розвитку країни. Проте використання цього показника викликало на себе багато критики. Як зазначають фахівці, обсяг доходів не обов'язково має відображати благополуччя країни. У випадку, коли в суспільстві існує суттєвий розрив між бідними і багатими, цей показник не зможе відобразити реально існуючі проблеми. Тому рекомендується використовувати цей показник разом з іншими показниками.

Резюмуючи все зазначене, можна запропонувати порядок проведення оцінки якості життя населення, представлений на рис. 3.11.

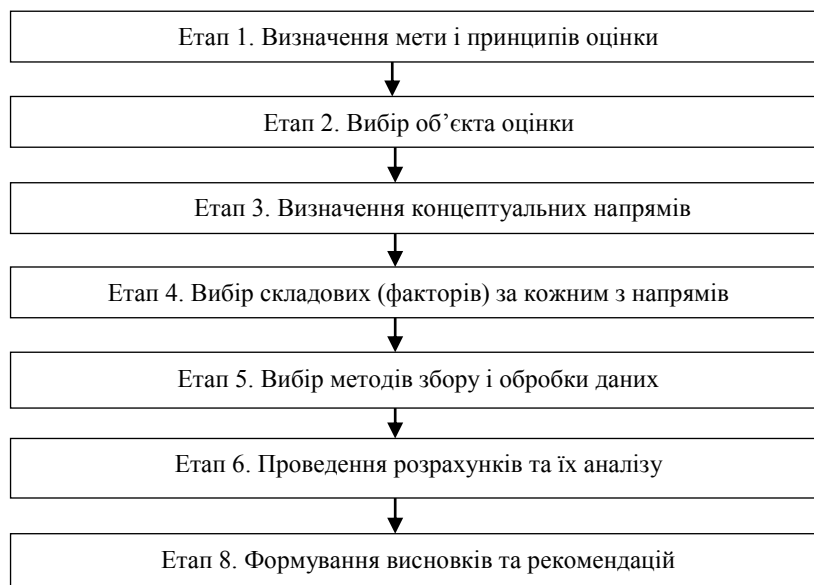


Рис. 3.11. Порядок проведення оцінки рівня якості життя населення з врахуванням оцінки/аналізу факторів впливу

На першому етапі визначаються цілі і принципи оцінки. Далі необхідним є визначення концептуальних напрямів оцінки та факторів, що характеризують кожний з напрямів. Це є необхідним етапом, враховуючи комплексний характер соціальної політики. Після цього або паралельно визначається об'єкт оцінки, а саме визначається група населення і географічна приналежність. Вибір методу оцінки визначається цілями і об'єктом дослідження, доступними джерелами даних і наявністю ресурсів для проведення такої оцінки. Якщо метою є порівняння країн, а ресурси і час обмежені, то доцільним є використання Індексу розвитку людського потенціалу та Індексу соціального прогресу, що дозволяє зекономити на пошуку даних і водночас надає необхідну інформацію для порівняльного аналізу між країнами.

Водночас самостійний розрахунок цих індексів є досить складним і вартісним, що ускладнює використання цих методик в межах невеликих за масштабом досліджень. Інші методики, які до цього часу використовувалися лише на рівні окремої країни чи регіону, є менш відомими і звісно не існує баз даних з готовими розрахунками. Водночас багато з цих методик були розроблені як менш вартісні і їх легше використовувати в дослідженнях з обмеженим бюджетом коштів і часу.

Після вибору методики проводиться збір, обробка і аналіз даних. На п'ятому етапі проводиться вибір факторів для аналізу, методи вивчення їх впливу та безпосередньо оцінка та аналіз впливу. Цей етап є необов'язковим, але він дозволяє глибше зрозуміти причини, що вплинули на соціально-економічну ситуацію в країні, регіоні чи території нижчого рівня.

На завершальному етапі оцінки і аналізу формулюються висновки і рекомендації. Цей етап є одним з найважливіших, тому що потребує від аналітика максимальної об'єктивності і водночас вміння побачити за цифрами і фактами ширшу картину.

Отже, процес вибору методів соціальної політики має підтримуватися своєчасною оцінкою рівня життя населення та факторів, які впливають на нього. Такий підхід дозволяє правильно сформулювати цілі та завдання соціальної політики, провести аналіз результативності попередньо проведених заходів, і на основі цього правильно вибрати методи, за допомогою яких можна досягти поставлених цілей соціальної політики. Водночас, крім результатів оцінки важливим при формуванні цілей соціальної політики є вивчення досвіду та досягнень інших країн світу.

3.4. Соціальні гарантії у дотриманні європейських стандартів охорони здоров'я

Стратегічна мета сучасної цивілізованої держави полягає у провадженні ефективної соціальної політики, спрямованої на забезпечення належного матеріального становища населення країни. Показником якісної соціальної політики є реалізація державних соціальних стандартів та гарантій, що вказують на політику держави загалом. Сучасні соціально-економічні тенденції розвитку України засвідчують про кризові явища в сфері соціального забезпечення, що не узгоджується з подальшим поступом нашої держави в Європу як рівноправного партнера.

У законі України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» останні визначені як «встановлені законами, іншими нормативно-правовими актами соціальні норми і нормативи або їх комплекс, на базі яких визначаються рівні основних соціальних гарантій». Закон також стверджує, що базовим державним соціальним стандартом є прожитковий мінімум, встановлений законом, на основі якого визначаються державні соціальні гарантії та стандарти у сферах доходів населення, житлово-комунального, побутового, соціально-культурного обслуговування, охорони здоров'я та освіти.

Державні соціальні стандарти застосовуються у різних сферах нашого життя. Зокрема це доходи населення, соціальне обслуговування, житлово-комунальне господарство, транспорт та зв'язок, охорона здоров'я, забезпечення навчальними закладами, обслуговування закладами культури та спорту, побутове обслуговування, торгівля та громадське харчування, соціальна робота з дітьми, молоддю та різними категоріями сімей тощо.

Стандартизація соціальних прав передбачає право на працю, професійну підготовку, справедливі умови праці, свободу професійних об'єднань, укладення колективного договору, право працівників на інформацію, участь в управлінні підприємством, права дітей та підлітків, працюючих жінок, матері та сім'ї, інвалідів та осіб похилого віку, а також права на захист працівників-мігрантів та їх сімей, право на безоплатну медичну допомогу і соціальне забезпечення.

В Україні, що прагне до євроінтеграції, законодавство стосовно соціальної політики, також має відповідати європейським соціальним цінностям. На сучасному етапі необхідно провести аналіз понять національного соціального законодавства на предмет відповідності їх міжнародним нормам та привести норми і нормативи соціального забезпечення українського законодавства до стандартів, які визначені в Європейській соціальній хартії, Європейському Кодексі соціального забезпечення тощо.

Як справедливо зауважує І.І. Черленяк [98], велика частина стандартизації соціальних прав, представлених в Європейській соціальній хартії знайшла своє відображення в чинному законодавстві України. Хоча, без відповідного інституційного та економічного забезпечення цих соціальних стандартів залишається на декларативному рівні.

Друга група соціальних стандартів пов'язана із стандартизацією рівня життя громадян в країні. Ця група стандартів представлена мінімальними соціальними нормами, які гарантують гідний рівень життя. До цієї групи (соціальних стандартів рівня життя) відносять [13; 17]:

- 1) стандарт тривалості життя – від 25 (мінімум) до 85 (максимум) років;
- 2) стандарт грамотності населення – 100 %;
- 3) стандарт середньої тривалості навчання – 15 років;
- 4) стандарт реального ВВП на душу населення (у купівельній спроможності до долара) – від 200 дол. (мінімум) до 40 тис. дол. (максимум);
- 5) сумарний коефіцієнт народжуваності (середня кількість дітей, народжених жінкою у фертильному віці від 20 до 45 років) – 2,14–2,15;
- 6) коефіцієнт старіння населення (частка населення, старшого за 65 років у загальній чисельності населення) – 7 %;
- 7) співвідношення 10 % найбагатших до 10 % найбідніших осіб – 10:1;
- 8) частка населення, яке проживає за межею бідності, – 10 %;
- 9) стандарт співвідношення мінімальної заробітної плати та середньої заробітної плати – 1:3;
- 10) стандарт мінімального рівня погодинної заробітної плати – 3 дол.;
- 11) стандарт рівня безробіття (з урахуванням прихованого) – 8–10 %;
- 12) кількість правопорушень на 100 тис. населення – до 5 тис. випадків;
- 13) стандарт рівня депопуляції (кількість народжених до кількості померлих) – 50:50;
- 14) кількість психічних патологій на 100 тис. населення – до 284 осіб.

Соціально-економічний розвиток країни залежить не тільки від її природних та матеріальних ресурсів, але й від розвитку та стану людських ресурсів, їх якісних та кількісних характеристик. Стан людських ресурсів визначають демографічна ситуація в країні, інтенсивність демографічних процесів, що характеризують соціально-демографічний потенціал країни в цілому та її територій.

Поняття «потенціал» використовується в різних галузях науки та в соціально-демографічному розвитку. Відповідно до визначення поняття «потенціал», під соціально-демографічним потенціалом регіону варто розуміти прихований резерв та можливості його розвитку як адміністративно-територіальної одиниці з єдиним соціально-економічним, культурним, політично-правовим простором, при забезпеченні реалізації всього комплексу ресурсів регіону (природних, трудових, наукових, матеріальних, демографічних, використанні переваг існуючої і потенційної структури економіки, інституційно-правових факторів) для підвищення якості життя населення.

Найважливішою умовою забезпечення системи розвитку регіону є підготовка якісної інформаційно-аналітичної бази соціально-економічних процесів та соціально-економічного потенціалу територій.

Ще одним важливим поняттям потенційної демографії є потенціал демографічного зростання, що характеризується віковою структурою населення. Демографічне зростання визначає вклад конкретної вікової групи наявного населення в його приріст в майбутньому при незмінних у часі рівня народжуваності та смертності. Іншими словами, даний показник дозволяє визначити вклад складових відтворення населення в приріст у прогнозованому, майбутньому періоді за умови його стабільності. Дане поняття є конкретним показником, що визначається співвідношенням чисельності умовної групи населення, яка має постійні з визначеного часу функції народжуваності та смертності, до наявної чисельності населення на конкретний момент часу. Якщо враховувати рівень смертності – даний показник трансформується в нетто-потенціал населення, якщо не враховувати – в брутто-потенціал населення [23].

Демографічний потенціал, так само, як чисельність населення, дозволяє стежити за показниками відтворення населення за минулий період та характеризувати тип відтворення населення та його демографічну перспективу на основі необхідної оцінки вкладу в його відтворення різних демографічних та вікових груп населення [22].

Розвиток населення, одного із компонентів потенційної демографії, на рівні регіонального управління, визначається позитивними змінами кількісних та якісних показників насе-

лення. Подібні зміни характеризують наступні процеси: стабільність народжуваності на рівні, що дозволяє забезпечити просте відтворення населення, збільшення тривалості життя, позитивне сальдо міжрегіональної міграції, збільшення показників шлюбності в загальній чисельності населення, підвищення рівня освіти в регіоні тощо.

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.

У той же час 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 неї, 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 то, як здатність населення до відновлення поколінь реалізується в дійсності, багато в чому залежить від демографічної поведінки населення.

Як зазначено у роботі С. Сукневої [53], потенціал відтворення населення формується за рахунок трьох основних факторів: чисельності населення, властивій йому структури і демографічної поведінки. Оскільки демографічний потенціал реалізується через демографічні процеси, що протікають в регіоні, структурний і поведінковий фактори його формування носять опосередкований (шляхом впливу на майбутню інтенсивність демографічних процесів) характер. Іншими словами, інтенсивність демографічних процесів на майбутній період часу (і відповідно, демографічний потенціал) визначаються, в тому числі, сформованими до теперішнього часу структурою населення і його поведінковими установками.

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 демографічними процесами, що залежать від особливостей статеві-вікової, сімейно-шлюбної та міграційної структури населення і демографічної поведінки, а також соціально-економічної політики, що здійснюється на даній території.

Для статистичного аналізу кількісних показників демографічної ситуації в регіоні можуть бути використані три методи оцінки: інтегральний, груповий, системний.

Основою інтегрального методу оцінки є використання узагальнюючого показника, що об'єднує різноманітні та численні показники демографічного потенціалу. Перевагою даного методу є можливість охарактеризувати стан об'єкта дослідження одним числом, що суттєво спрощує подальший аналіз, особливо з позиції тимчасових та просторових порівнянь. Недоліками даного методу оцінки є його складність та численні методологічні проблеми, пов'язані з вибором або розробкою алгоритму комплексної оцінки демографічної ситуації в регіоні. В окремих випадках визначити один або об'єднати декілька показників буває просто неможливо.

Для групової оцінки демографічного потенціалу регіону пропонується використовувати групу показників. Перевагами даного методу є вирішення методологічних проблем у ви-

борі одного або інтегрального критерію. Недоліком цього методу оцінки є необхідність у встановленні взаємозв'язку, підпорядкованості, пріоритетів між окремими елементами.

Основою методу системної оцінки є використання системи взаємопов'язаних показників, які характеризують різні сторони, межі й аспекти демографічного потенціалу, що розміщуються не хаотично, а в конкретній ієрархічній послідовності. Такий підхід дає можливість здійснювати статистичний аналіз демографічного потенціалу на основі логічної схеми, де кожний компонент (показник) займає суворо визначене місце. Перевагами даного методу оцінки потенціалу є цілісність прикладного аналізу, що поступово переходить від одних параметрів до інших та органічно доповнює вже здійснені розрахунки. Недоліком даного методу оцінки є зведення проблеми побудови системи показників до чіткого обґрунтування її логічної конструкції і виокремлення окремих блоків, що включають заключне число вагомих параметрів.

Таблиця 3.7

Система показників статистичного аналізу демографічного потенціалу регіону

Група аналізу демографічного потенціалу	Критерій	Показник аналізу
Демографічна ситуація	Показники чисельності населення	Показники динаміки загальної чисельності населення
		Показники динаміки чисельності населення за статтю
		Показники динаміки чисельності населення за основними віковими групами
	Показники народжуваності	Показники динаміки за кількістю народжених та кількістю померлих
		Коефіцієнти народжуваності: сумарні та вікові
		Коефіцієнт відтворення населення
	Показники смертності	Середня очікувана тривалість життя
		Показники смертності за основними причинами
		Індекс надсмертності у чоловіків
		Смертність населення в репродуктивному віці
		Коефіцієнти смертності дітей у віці до одного року
		Основні причини смертності малюків
		Коефіцієнт материнської смертності
	Міграційні процеси	Міграційний приріст населення: відносний і абсолютний
		Тривалість проживання за вибуттям
		Показники внутрішньорегіональної міграції
		Інтенсивність міграційного обороту
Демографічна структура	Статеві-вікова структура	Статеві-вікова піраміда та вікова структура населення (за класифікацією Г. Сундберга)
		Частка населення молодшого за працездатний вік
		Частка населення в працездатному віці
		Частка населення старших за працездатний вік
		Демографічне навантаження на осіб працездатного віку особами непрацездатного віку
		Частка жінок в фертильному віці
		Демографічне навантаження на осіб працездатного віку особами молодших за працездатний вік
		Коефіцієнт демографічної старості населення
	Міграційна структура	Частка місцевих уродженців у чисельності населення
Соціально-економічні процеси		Рівень освіти за віковими групами
		Рівень освіти за гендерними групами
		Рівень зайнятості по за віковими групами
		Рівень зайнятості по за гендерними групами
		Структура трудових ресурсів
Медико-демографічні процеси		Рівень захворюваності (поширеності хвороб)
		Відносні показники переривання вагітності
		Вікова та гендерна структура захворюваності

Оцінку демографічного потенціалу регіону необхідно здійснювати із застосуванням наступної системи статистичних показників (див. табл. 3.7). В сучасних умовах статистичний аналіз демографічного потенціалу стає ключовою умовою забезпечення ефективного довгострокового регіонального розвитку.

Статистичний аналіз демографічного потенціалу регіонів повинен проводитись на основі розгалуженої системи показників, з урахуванням факторів, що здійснюють прямий вплив на його формування. Сформована система показників оцінки демографічного потенціалу регіону повинна в повній мірі відображати стан і тенденції розвитку території, як за структурою, так і за часовими та просторовими аспектами.

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.

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).

Звідси можна зробити висновок, що кількісна характеристика демографічного потенціалу відповідає чисельності жінок фертильного віку в аналізованому періоді часу. Зазначена чисельність може бути використана як індикатор соціального здоров'я нації.

Якісна характеристика демографічного потенціалу визначає продуктивність процесу відтворення населення, тобто народжене число дітей на одну жінку, звичайно, фертильного віку. В демографії цей параметр визначається сумарним коефіцієнтом народжуваності, який в свою чергу залежить від соціально-економічних умов життя.

Однак вивчення демографічного потенціалу території доцільно здійснювати не тільки на основі окремих показників, але й із використанням інтегральної оцінки. Для інтегральної оцінки демографічного потенціалу пропонуємо ввести поняття й одночасно новий показник, що дозволить оцінити демографічний потенціал регіону комплексно – індекс розвитку демографічного потенціалу.

В науковій та практичній діяльності суб'єкти управління стикаються з проблемою порівняння та впорядкування складних соціально-економічних систем, що не піддаються безпосереднім змінам, зокрема регіональному вивченню демографічного потенціалу. При цьому загальна уява про характер кількісної оцінки властивості (інтегрального показника) може зводитись як результат агрегування окремих ознак, або за допомогою інших математичних дій, які передбачають їх нормування через неоднорідність змісту досліджуваного явища.

У зв'язку з цим, вивчення демографічного потенціалу вимагає розробки та оцінки інтегрального показника, який включає в себе визначальні складові, що впливають на його розвиток.

Таким чином, необхідність застосування інтегрального показника демографічного потенціалу регіону обумовлено, з одного боку, наявністю суттєвої кількості факторів та статистичних показників, які їх формують та впливають на формування демографічного потенціалу території, а, з іншого боку, різноманітністю цих факторів.

Сьогодні існує велика кількість наукових публікацій, присвячених питанням оцінки окремих характеристик демографічного потенціалу та його кількісним значенням, у вигляді тих чи інших статистичних показників. Та підходи до інтегральної оцінки розвитку демографічного потенціалу регіону на сучасному етапі розвинені в недостатній мірі. Складність вирішення даного наукового завдання, перш за все, у формуванні набору показників, що визначають рівень розвитку демографічного потенціалу в регіоні.

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.

Починаючи із стародавніх цивілізацій і дотепер, зацікавленість у збереженні та зміцненні здоров'я супроводжує всю історію людства. Проблеми здоров'я та демографічного розвитку у сучасному розумінні цього слова, були актуальними для всіх часів і народів, оскільки щоразу йшлося про перспективи розвитку тієї чи іншої держави, про подальший розвиток та процвітання нації. Всі країни намагались посилити свої позиції шляхом збільшення чисельності власного населення. Свого часу Сократ висловився дуже виразно: «Той – не правитель, при якому скорочується чисельність його народу» [67]. Хоча сьогодні стає зрозумілим, що демографічні кризи, які спостерігались у країнах в минулому і мають місце сьогодні, у своїй основі, поряд із соціально-демографічними чинниками мають, низку таких, що свідчать про наявність інших глибинних процесів, що проходять у людській популяції, і яким наука намагається дати пояснення [39, 68].

К. Маркс, який хоч і безпосередньо не був причетним до медицини, сказав, що хвороба – це життя, яке обмежене у своїй свободі [15]. Те саме можна спроектувати й на рівень нації: якщо вона втрачає здоров'я, тим самим обмежується ступінь її свободи та здатність вільно розвиватися. А. Сен розглядав здоров'я населення як одну із можливостей людини розширити свій вибір. Згідно його думки здоров'я, на рівні із освітою, збільшує можливості людини вести такий спосіб життя, який вона вважає належним. Відповідно до такого підходу, добробут людини необхідно розглядати не як кінцеву мету, а як засіб розширення можливостей та перспектив [23].

Ф. Ерісман писав, що здоров'я – головна умова щасливого буття, як для кожної окремої людини, так і для народу в цілому. Таке розуміння здоров'я, як правило, виникає, коли здоров'я вже втрачене, тобто тягар хвороб призводить до усвідомлення цінності втраченого [22]. Коли мова йде про визначення поняття «здоров'я» та з'ясування його сутності, необхідно розрізняти здоров'я взагалі, здоров'я окремого індивіда та популяційне здоров'я, тобто здоров'я населення.

Колишній генеральний директор ВООЗ Х. Маллер визначив здоров'я населення як «стан, при якому якість суспільства, що забезпечує умови способу життя людей, не обтяжені захворюваннями, фізичними і психічними розладами, тобто такий стан, за якого забезпечується формування здорового способу життя» [23]. У своєму визначенні він намагався пов'язати здоров'я населення з можливістю людей реалізувати продуктивний в економічному і соціальному планах спосіб життя. На основі запропонованого Х. Маллером визначення експерти ВООЗ намагались конкретизувати поняття «здоров'я населення», розглянувши різні критерії і показники.

Видатний український вчений С. Томилін визначав здоров'я як здатність організмів до відтворення біологічних функцій, що у свою чергу, визначає ступінь розвитку та реалізації ряду інших функціональних здібностей населення. На його думку, певний рівень здоров'я населення можна виразити шляхом «індексу соціального здоров'я». Наприклад, таким індексом можна вважати «відсоток здорових в загальній масі членів даного колективу» [54].

Вітчизняні науковці, зокрема Ю. Вороненко, В. Москаленко [56] та Г. Столяров [54] пропонують використовувати комплексний підхід до визначення поняття «здоров'я населення», зокрема розглядати здоров'я населення як умовне статистичне поняття, яке досить повно характеризується комплексом таких показників: демографічних (народжуваність, смертність, середня очікувана тривалість життя); фізичного розвитку; захворюваності; інвалідності; частоти донозологічних станів [54].

Д. Шушпанов визначив здоров'я, як життєздатність організму, можливість зберігати фізіологічну і психологічну рівновагу, реалізовувати соціально-економічний потенціал в просторі і часі [51].

Представлені підходи як вітчизняних, так і західних науковців до визначення здоров'я населення, свідчать про те, що на даний момент немає єдиного усталеного визначення здоров'я населення, а загальноприйняті показники і критерії здоров'я населення досі ще не розроблені.

Таблиця 3.8

Еволюція підходів у визначенні категорії «здоров'я населення»*

Автор	Визначення категорії «здоров'я»
А. Сен	Одна із можливостей людини розширити свій вибір
Ерісман	Одна із головних умов щасливого буття, як для кожної окремої людини, так і для народу в цілому
Х. Маллер	Стан, при якому якість суспільства, що забезпечує умови способу життя людей, не обтяжені захворюваннями, фізичними і психічними розладами, тобто такий стан, за якого забезпечується формування здорового способу життя
С. Томилін	Здатність організмів до відтворення біологічних функцій, що у свою чергу, визначає ступінь розвитку та реалізації ряду інших функціональних здібностей населення
Ю. Вороненко, В. Москаленко, Г. Столяров	Пропонують використовувати комплексний підхід до визначення поняття «здоров'я населення», зокрема розглядати здоров'я населення як умовне статистичне поняття, яке досить повно характеризується комплексом показників: демографічних (народжуваність, смертність, середня очікувана тривалість життя); фізичного розвитку; захворюваності; інвалідності; частоти донозологічних станів
Д. Шушпанов	Життєздатність організму, можливість зберігати фізіологічну і психологічну рівновагу, реалізовувати соціально-економічний потенціал в просторі і часі

Ми погоджуємось з думкою, що здоров'я населення не можна зводити до сукупності показників здоров'я окремих людей. Здоров'я населення відповідає іншому рівню визначення. Воно є однією із головних характеристик суспільства як соціального організму. За такого підходу здоров'я населення доцільно розглядати як суспільне багатство, тобто фактор, без якого не можуть створюватись ані матеріальні, ані духовні цінності [51].

Академік НАН України С. Пирожков вважає, що найпершим пріоритетом нації, яка дбає про своє сучасне і майбутнє, має бути збереження, поліпшення здоров'я населення, у тому числі шляхом формування цілісної суспільної системи захисту його життя і здоров'я [51]. В. Онікієнко в науковій праці [70] зазначив, що здоров'я, як і інші цінності, наприклад, освіта, кваліфікація є базою для відтворення і нагромадження людського капіталу.

На думку, В. Новікова нині майже половина осіб працездатного віку має різні хронічні захворювання, що свідчить про низький потенціал здоров'я трудових ресурсів країни. Сучасні глобалізаційні процеси потребують зміни поведінки українців, у тому числі це стосується пристосування до сучасних умов життя [67]. Тому тут важливо наголосити на важливості проведення реформ, які були б спрямовані на забезпечення сталого людського і економічного розвитку, у тому числі це має стосуватись створення достатніх умов для самозбереження здоров'я населення.

В. Стешенко стверджує, що саме здоров'я є найвагомішою складовою людського розвитку, а також загально визнаною цінністю, поруч із задоволенням таких потреб як – забезпечення тривалого життя, високого рівня знань, доступ до ресурсів, необхідних для гідного рівня життя [51]. І. Курило в дослідженні [51] наголошує, що подовження тривалості життя людини – це та одвічна мрія й мета людства, реалізація якої видається привабливою за умови збереження сил, здоров'я, життєвої активності, особливо зайнятого населення.

Н. Левчук обґрунтовує в праці [51], що здоров'я є базовою складовою людського капіталу, а хвороби обертаються важким тягарем економічних втрат, тому поліпшення здоров'я населення та підвищення тривалості здорового і трудоактивного життя є важливим чинником і передумовою економічного зростання.

На думку Д. Шушпанова, здоров'я, рівень життя, освіта й екологія є основними детермінантами, що впливають на розвиток людського потенціалу. Він вважає, що усі вони взаємопов'язані: зниження показників одного з них призводить до погіршення інших та зменшення можливості реалізації людського потенціалу загалом. Центральну ланку серед наведених детермінантів, на думку автора, посідає здоров'я, адже лише здорова людина має більше можливостей, ніж, наприклад, нездорова з високим рівнем освіти чи нездорова з високим рівнем доходів.

Неабияке значення чинник здоров'я має для країн із соціально-орієнтованою ринковою економікою. Основною метою даного типу економіки є високий рівень якості життя населення. Сама економічна система спонукає людину покращувати своє здоров'я. Від стану здоров'я залежить кількісна і якісна характеристики трудових ресурсів. А вони в свою чергу впливають на соціально-економічний розвиток суспільства, на рівні найважливіших макроекономічних показників [12].

Здоров'я населення країни тісно пов'язане з усіма об'єктами господарювання. Погіршення здоров'я призводить до скорочення працездатності та зниження пропозиції робочої сили. Ці наслідки негативно впливають на економічний розвиток країни в цілому. Ще В. Петті у своїй праці «Слово мудрості» описав «вигідність» здорових працівників. А. Сміт пов'язував інфляцію з хворобами та смертністю людей, так як це явище знижувало продуктивність праці. Д. Рікардо вбачав зв'язок між здоров'ям та заробітною платою людини, умовами його праці.

Звідси висновок, що здоров'я населення як соціально-економічна категорія позначається у наступних аспектах:

1. Здоров'я населення та здоров'я кожного громадянина є стратегічною ціллю держави та народу, умовою національної безпеки країни.

2. Здоров'я населення є найбільш яскравим та переконливим показником соціально-економічного стану суспільства, якості життя людей.

3. Здоров'я населення це економічний ресурс суспільства та важлива умова відтворення високоякісного трудового потенціалу.

4. Здоров'я населення може бути забезпечене лише спільним цільовим використанням достатньої кількості фінансових ресурсів державної та місцевої влади, підприємців та населення.

Тому основні зусилля держави, суспільства і кожної людини на сучасному етапі економічного розвитку мають бути спрямовані на поліпшення здоров'я, зниження смертності, збільшення тривалості життя, а здоров'я нації має бути головним пріоритетом серед всіх реформ.

Здоров'я населення у визначеній мірі є показником соціально-демографічного розвитку країни. Причому в цьому контексті 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 та продуктивності, колективності праці...» [51]. Для населення, що проживає в регіонах з екстремальними умовами праці та життя дослідження популяційного здоров'я особливо актуальне.

Залежність здоров'я від спадковості та чинників 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 та психічного здоров'я українських громадян, інтелектуального потенціалу нації, вдосконалення інструментів демографічної та сімейної політики.

На нашу думку, конструктивним представляється підхід до визначення категорії здоров'я, як стану 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 одного з домінуючих факторів формування соціально-демографічного потенціалу.

Соціально-демографічний потенціал є чутливим показником розвитку суспільства, що утворився при взаємодії природного середовища і людини та характеризується сукупністю кількісних параметрів, які відображають сучасний стан населення території будь-якого масштабу. Його величина, структура, територіальна диференціація найістотнішим чином впливає на перебіг економічних процесів та їх територіальні відмінності. Це системне поняття, яке

утворюється з більш конкретних показників. На нашу думку, соціально-демографічний потенціал повинні формувати п'ять основних груп чинників та критеріїв активізації: демографічна структура, чисельність, здоров'я населення, рівень освіти та демографічна поведінка.

Необхідність постійних наукових пошуків щодо формування 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 [18, с. 54].

Якщо демографічна структура є відносно стійкою характеристикою соціально-демографічного потенціалу, то показники чисельності населення в окремих соціально-економічних умовах можуть не просто суттєво змінити свої значення, але й обернути знак природного чи міграційного приросту.

Трансформації в демографічній структурі несуть за собою зміну тривалості життя, а захворюваність, інвалідність, якість медичних послуг та стан охорони здоров'я в цілому здійснюють прямий вплив на демографічну структуру, чисельність населення та рівень освіти.

Кожний компонент структури має вплив на соціально-демографічний потенціал країни через демографічну поведінку, тобто через інтенсивність демографічних процесів.

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 – на рівень освіти, міграційну структуру, постійну міграцію та на здоров'я населення.

Для того, щоб управляти здоров'ям населення, необхідно впливати на основні чинники, що визначають його рівень. Сучасна наука вважає, що стан здоров'я населення визначається трьома основними чинниками: 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).

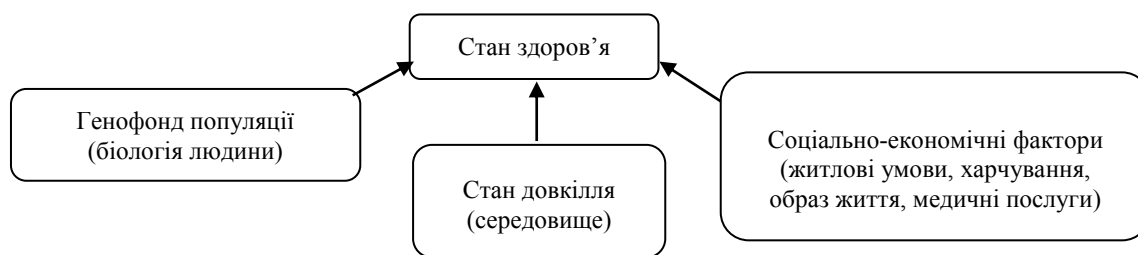


Рис. 3.12. Модель чинників, що впливають на стан здоров'я населення

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. Тим часом, цей рівень не є постійним, він має безліч значень, які в свою чергу, обумовлені факторами часу і середовища.

Інший спосіб оцінки величини здоров'я полягає у використанні кінцевих соціально значущих показників, до яких відносяться середня тривалість життя, характеристика відтво-

рення 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, 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.

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.

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 й 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.

У більшості країн Західної Європи охорона здоров'я базується на загальних принципах забезпечення медичної допомоги, її рівної доступності для всіх громадян, заснованої на солідарній участі багатих і бідних, здорових і хворих, молодих і старих, працюючих і непрацюючих, незалежно від місця проживання, тобто на принципах соціального страхування, а також надання якісної медичної допомоги, досягнення високих показників здоров'я й задоволення потреб пацієнтів з урахуванням можливого рівня витрат (йдеться про ефективність медичної допомоги – найкраще співвідношення витрат і результатів) [23].

Орієнтиром останнього десятиріччя і на подальшу перспективу для вдосконалення охорони здоров'я в Європі і в кожній країні – члені Європейського бюро Всесвітньої організації охорони здоров'я визнано загальноєвропейську політику «Здоров'я для всіх». Вона передбачає, що всі країни повинні не тільки мати, але й здійснювати політику досягнення здоров'я для всіх людей на державному, регіональному та місцевому рівнях за підтримки відповідних структур. Основна мета політики «Здоров'я для всіх» полягає у забезпеченні справедливості в галузі охорони здоров'я та високої якості життя, а її головний орієнтир – усунення відмінностей у стані здоров'я людей, які зумовлені соціально-економічними чинниками [37; 38].

Охорона здоров'я розглядається багатьма вченими як суспільне благо, коли надання медичної допомоги кожній людині має важливе значення для суспільства в цілому. У свою чергу, така позиція в більшості європейських країн стала частиною традиційного консенсусу відносно важливості дотримування принципу солідарності та всеохоплюючого доступу населення до ресурсів охорони здоров'я.

З іншого боку, ринкові важелі за своєю природою засновані на припущенні, що кожна медична послуга є товаром, який можна продати на відкритому ринку. Крім того, неокласична ринкова концепція потребує проведення чітких відмінностей між такими категоріями, як попит і пропозиція, тобто між покупцем і надавачем медичних послуг.

Однак сучасна система охорони здоров'я передбачає чотирьохсторонні взаємовідносини між пацієнтом, лікарем, медичним закладом і стороною, яка його фінансує [39; 58].

Згідно з принципом солідарності, фінансові надходження окремих осіб повинні залежати не від стану їхнього здоров'я в попередній період, а від платоспроможності, але медична допомога повинна надаватися незалежно від платоспроможності, а виходячи з потреб у забезпеченні охороною здоров'я [62].

Незважаючи на певні розбіжності між окремими визначеннями терміна «справедливість» стосовно охорони здоров'я, під цим найчастіше розуміють гарантований доступ до певного набору медичних послуг для всіх громадян, незалежно від того, хто оплачуватиме отримання цих послуг [18; 86].

Цей принцип треба закласти як головний у функціонуванні системи охорони здоров'я. Зважаючи на це, держава повинна гарантувати справедливість в отриманні медичної допомоги – тобто забезпечити певний обсяг надання медичної допомоги кожному членові суспільства.

Важливість впливу держави на охорону здоров'я зумовлена, перш за все, тим, що соціально незахищені верстви населення не завжди можуть отримати адекватну медичну допомогу, а отже, державне регулювання процесів, які відбуваються в системі охорони здоров'я, може значно послабити ці негативні наслідки і, навпаки, поліпшити функціональний стан системи. Роль, яка відводиться ринковим механізмам у соціально-орієнтованій системі охорони здоров'я, залишається суперечливою [87]. З досвіду деяких європейських аналітиків, ринкові механізми можуть спричинити створення умов, за якими уразливі та незахищені категорії населення не будуть мати рівного доступу до якісного медичного обслуговування [48; 97]. Була вказана стурбованість щодо вірогідності того, що породжений ринком індивідуалізм призведе до руйнування колективної відповідальності, на якій заснована легітимність концепції держави загального добробуту [54].

Міжнародна конференція з охорони здоров'я в Нью-Йорку в 1946 р. прийняла Статут ВООЗ, в якому було сформульовано визначення здоров'я, яке після декількох десятиріч стало своєрідною відправною точкою у формуванні політики охорони здоров'я. «Здоров'я – це стан повного фізичного, духовного та соціального добробуту, а не тільки відсутність хвороб та фізичних дефектів» [50; 54].

У статуті головного міжнародного координаційного органу з охорони здоров'я, яким є ВООЗ, зазначається, що володіння досяжним найвищим рівнем здоров'я є одним із невід'ємних прав будь-якої людини незалежно від раси, релігії, політичних переконань, економічного та соціального становища. Уряди є відповідальними за здоров'я своїх народів, і ця відповідальність потребує проведення відповідних заходів соціального характеру [21].

У визначенні ВООЗ в одну низку з традиційними критеріями здоров'я – фізичним (соматичним) і душевним (психічним) – поставлено також і спосіб життя, якого людина дотримується через соціальні та економічні обставини. Ю. Лісіцин включає у спосіб життя чотири категорії: економічну – рівень життя, соціальну – якість життя, соціально-психологічну – стиль життя й соціально-економічну – уклад життя [47; 80].

Відповідно до викладеного визначення ВООЗ, проблему охорони здоров'я в Україні слід розглядати як соціальну, тобто таку, що стосується всього суспільства, а не лише медичної галузі. Здоров'я громадян – це дзеркало суспільства, і за охорону здоров'я повинні відповідати всі, починаючи з найвищих органів влади і закінчуючи кожним громадянином.

Статтею 49 Конституції України визначено право кожного громадянина на охорону здоров'я, медичну допомогу та медичне страхування. Медична допомога надається безоплатно у державних і комунальних закладах охорони здоров'я, мережа яких не може бути скорочена. Держава створює умови для розвитку лікувальних закладів усіх форм власності.

Таким чином, охорона здоров'я – система заходів, спрямованих на збереження і зміцнення здоров'я людей, забезпечення оптимальної активності, недопущення та лікування хвороб, збільшення тривалості життя людини, а також забезпечення стану повного фізичного, душевного і соціального благополуччя.

З одного боку, це відповідальність щодо запобігання розвитку захворювань і зміцнення здоров'я, формування здорового способу життя. З іншого боку, це система, метою якої є надання кваліфікованої медичної допомоги на основі визнаних світових традицій та сучасних тенденцій, з використанням останніх досягнень науки і техніки. Фактично в цьому полягає основна сутність функціонування системи, оскільки взяти на себе функції надання медичної допомоги та ліквідації хвороб як таких не можуть ні держава, ні громадяни, ні будь-яка інша соціальна система або галузь економіки.

На сьогодні доведено, що цілком припустимо використовувати з метою оцінки здоров'я тільки демографічні показники, це 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 їх захворювання й в цьому їх єдність. Але не кожне захворювання закінчується смертю, і в цьому їх відмінність.

Відповідно до «Основ законодавства України про охорону здоров'я» здоров'я – це стан повного фізичного, психічного і соціального благополуччя, а не лише відсутність хвороб і фізичних вад, а охорона здоров'я – це система заходів, які здійснюються органами державної влади та органами місцевого самоврядування, їх посадовими особами, закладами охорони здоров'я, медичними та фармацевтичними працівниками і громадянами з метою збереження та відновлення фізіологічних і психологічних функцій, оптимальної працездатності та соціальної активності людини при максимальній біологічно можливій індивідуальній тривалості її життя.

Система охорони здоров'я – це сукупність усіх організацій, інституцій і ресурсів, головною метою яких є зміцнення, підтримка чи відновлення здоров'я. Модель системи охорони здоров'я визначається цілями, принципами та співвідношеннями елементів системи, а також суспільним устроєм, політичним і соціально-економічним становищем, традиціями, культурою, історією, релігією, іншими чинниками та системою спеціальних компенсаторів, характерною для кожної окремої країни.

Система охорони здоров'я – найбільш чутлива соціальна, політична та економічна сфера будь-якої держави, що є частиною національної культури й має відношення до всього суспільства. Система охорони здоров'я в Україні – це комплексна галузь, яка повинна ґрунтуватися на принципах ефективної взаємодії багатьох центральних органів влади на рівні Міністерств охорони здоров'я, фінансів, економічного розвитку і торгівлі, соціальної політики, освіти і науки, екології та природних ресурсів та інших міністерств та відомств [88].

Недоліки існуючої системи охорони здоров'я, кардинальні зміни у соціально-економічній сфері, незадовільна екологічна ситуація, критична демографічна ситуація і незадовільний стан здоров'я населення вимагають нагального вирішення актуальних проблем галузі, удосконалення організації і поліпшення її діяльності. Щорічне збільшення фінансування охорони здоров'я без запровадження інструментів підвищення ефективності використання ресурсів та мотивації медичних працівників до підвищення якості послуг, що надаються ними населенню, не дозволяє поліпшити якість медичного обслуговування. А, ключовою ціллю будь-якої системи охорони здоров'я є – доступність і якість медичної допомоги, медичних послуг, медичного обслуговування.

Відомо, що головним чинником розвитку системи охорони здоров'я будь-якої країни є показники фінансування та стабільність його джерел. Кожна країна визначає способи їх формування на власний розсуд, враховуючи політичне та економічне підґрунтя. Від економічних, соціальних і демографічних умов безпосередньо залежить стан і розвиток системи охорони здоров'я в країні. Суспільне здоров'я є точним відображенням рівня добробуту й якості життя населення, сутності та послідовності державної соціальної політики.

За даними Європейського регіонального бюро ВООЗ до чинників, які визначають сучасні тенденції в охороні здоров'я, належать глобалізація, демографічні зміни, екологічні проблеми, соціально-політичні конфлікти, технологічні нововведення, поглиблення нерівності у розподілі матеріальних благ і доступу до послуг, маркетизація, міграція населення, урбанізація тощо.

Економіка, культура, кількість, якість трудових та матеріальних ресурсів, закони, державні установи, політична стабільність, рівень технологічного розвитку мають значний вплив на внутрішньо-організаційну систему. При здійсненні планування, організації, стимулювання та контролю керівники лікувальних установ повинні враховувати ці відмінності.

Аналіз зовнішнього середовища представляє собою оцінку стану та перспектив розвитку важливих, з точки зору організації, суб'єктів та факторів навколишнього середовища: галузі, ринку, постачальників та сукупності глобальних факторів зовнішнього середовища, на які організація не може безпосередньо впливати.

Визначимо основні фактори зовнішнього впливу та внутрішнього середовища системи охорони здоров'я, які найбільше впливають на функціонування цієї галузі. Результатами діяльності системи охорони здоров'я є підвищення якості та доступності медичної допомоги, в тому числі спеціалізованої, задоволення потреб населення в наданні високотехнологічних видів медичної допомоги, а також забезпечення ліками, збереження санітарного та епідемічного благополуччя. Таким чином, можна виділити наступні групи зовнішніх факторів, що впливають на систему охорони здоров'я:

1. Економіко-політичні, впливають виключно на розподіл ресурсів в галузі охорони здоров'я населення;
2. Правові, що включають політику в цілому та конкретні програми в сфері державної, регіональної та муніципальної охорони здоров'я, нормативно-правову базу тощо;
3. Технологічні, що включають останні досягнення та інновації в наданні медичних послуг, виробництві діагностичного обладнання, забезпеченні ліками, в системі управління в галузі охорони здоров'я;
4. Фінансові, що включають рівень бюджетного фінансування закладів охорони здоров'я, ступінь розвитку фінансової інфраструктури в системі охорони здоров'я;
5. Соціально-культурні, що включають зміну купівельної поведінки, нові вимоги до способу життя, турботі про здоров'я, харчування, культуру поведінки. Вони мають вищу інертність на відміну від інших груп факторів через більшу присутність в них людського фактора;
6. Медико-демографічні, що включають рівень розвитку соціальної сфери та охорони здоров'я, систему соціального захисту населення, медико-демографічну структуру населення, коефіцієнти народжуваності та смертності в країні;
7. Природно-кліматичні, наявність джерел енергії, екологія.

Головні фактори, що мають неабиякий вплив на галузь охорони здоров'я – економіко-політичні. Це пояснюється тим, що до даної групи зовнішніх факторів входять стан економіки в країні в цілому, стан і можливості розвитку системи охорони здоров'я, рівень платоспроможності населення, ступінь соціального забезпечення медичного персоналу, рівень участі в фінансуванні діяльності закладів охорони здоров'я комерційних та некомерційних організацій, а також підтримка соціально-економічної та фінансової політики в галузі охорони здоров'я, що проводиться суб'єктами господарювання.

На другому місці за ступенем впливу знаходяться медико-демографічні та соціально-культурні фактори. До них належать: покращення демографічної ситуації, підвищення добробуту населення, зниження бідності та нерівності за грошовими доходами населення, підвищення якості та доступності медичної допомоги, забезпечення ліками, забезпечення санітарно-епідеміологічного благополуччя, підвищення ефективності системи соціального захисту та соціального обслуговування, в першу чергу громадян похилого віку та інвалідів, а також поліпшення становища сімей з дітьми, які перебувають у важкій життєвій ситуації, сприяння продуктивній зайнятості населення, забезпечення захисту прав громадян в галузі праці.

Далі йдуть правові та фінансові фактори, причому правова база має більше значення, ніж фінансове забезпечення. Спочатку дуже важливо визначити права та обов'язки сторін, створити законодавчу базу для стимулювання та фінансування системи охорони здоров'я, а потім доцільно вирішувати питання про фінансове забезпечення. Державні лікувально-профілактичні установи фінансуються за рахунок бюджету країни. Тому визначну роль відіграють правові аспекти надання медичної допомоги та розподілу виділених коштів.

Технологічні фактори йдуть слідом за правовими та фінансовими. Вони також здійснюють суттєвий вплив на систему охорони здоров'я, так як від зміни елементів (інноваційні лікарські засоби та обладнання для медичних цілей), що входять до них, безпосередньо залежать методи діагностики та схеми лікування.

На останньому місці за ступенем впливу знаходяться природно-кліматичні фактори. Кліматичні умови проживання населення впливають на тривалість життя та рівень захворюваності, проте несуттєво. Адже людський організм має властивість пристосовуватися до тих

умов, в яких знаходиться, а людина, народжена в даних умовах, уже генетично спокійно переносить місцевий клімат.

Розглянемо внутрішнє середовище системи. Внутрішнє середовище – це ситуаційні фактори всередині самої галузі охорони здоров'я. Внутрішні змінні в основному є результатом управлінських рішень. Однак це не означає, що всі внутрішні змінні повністю контролюються керівництвом. Внутрішнє середовище можна розглянути, виділяючи склад її елементів та процесів, що в ній відбуваються. До елементів внутрішнього середовища всієї системи охорони здоров'я відносяться цілі, завдання, кадри, конкуренція, інформація, структура, організаційна культура.

Цілі – конкретні, кінцеві стану або бажаний результат, яких прагне досягти група, працюючи разом. Для бюджетних організацій охорони здоров'я і для всієї системи охорони здоров'я основною метою є надання висококваліфікованої медичної допомоги та як наслідок – зниження рівня захворюваності, підвищення якості життя населення. Для приватних закладів – отримання якомога більшого прибутку.

Завдання – певна робота (серія робіт), яка повинна бути виконана заздалегідь встановленим способом у попередньо визначені терміни. Завдання безперервно ускладнюються по мірі зростання запитів споживачів послуг і появою нового обладнання для проведення комплексного обстеження населення. Реалізація завдань вимагає забезпечення постійно зростаючим обсягом ресурсів (матеріальних, фінансових, трудових тощо).

Особливе місце у внутрішньому середовищі займають кадри. Від їх здібностей, освіти, кваліфікації, досвіду, мотивації та відданості залежать результати роботи організації.

Таким чином, можна виділити групи внутрішніх факторів, що впливають на систему охорони здоров'я: організаційні; інформаційні; рівень конкуренції всередині системи; кадрові. На чільне місце системи охорони здоров'я можна поставити кадрові фактори. Сюди віднесемо рівень кваліфікації керівників, медичного персоналу, а також працівників фінансових і соціальних служб, які обслуговують систему охорони здоров'я.

На галузь охорони здоров'я істотно впливають організаційні фактори. До них належать: грамотна організація системи охорони здоров'я, розподіл фінансових ресурсів, що надходять з бюджетних і позабюджетних джерел, контроль з боку керівництва за їх використанням, розробка програми підтримки та розвитку ЛПЗ.

З організаційної групи факторів випливають інформаційні, які включають наявність інформаційної бази про обсяги фінансування закладів охорони здоров'я за рахунок усіх можливих джерел фінансування, наявність інформаційної бази щодо категорій громадян, які потребують певних видів медичної допомоги, ступінь автоматизації та швидкості обміну інформацією всередині системи охорони здоров'я. Потім виділяємо такий фактор, як рівень конкуренції. Але тут конкурувати в більшій мірі можуть тільки приватні клініки між собою. У державних установах в клієнтах нестачі ніколи не буде, оскільки допомога надається безкоштовно і за кожним закладом охорони здоров'я закріплено певну ділянку (муніципалітет). А приватні клініки можуть конкурувати один з одним виключно за рахунок зміни цінової політики та рівня якості послуг, що надаються. Даний вид факторів внутрішнього середовища системи охорони здоров'я має достатній вплив, так як приватні клініки, як правило, мають у своєму розпорядженні великий обсяг ресурсів та новітнє обладнання для обстеження пацієнтів, діагностики захворювань. Але в той же час в державних лікувальних закладах існує система оплати праці лікарів, при якій рівень доплат безпосередньо залежить від кількості прийнятих пацієнтів. Тому і тут є певна конкуренція як між державними, так і державними та приватними закладами, оскільки частина пацієнтів з державних лікувальних установ може перейти на обслуговування в приватні клініки, де більш спокійна обстановка, менші черги, високий рівень обслуговування.

Система охорони здоров'я України зазнає великих труднощів і, в першу чергу фінансового характеру, внаслідок реформування даної галузі. Через те, основною метою проведеного дослідження було визначення реального рівня якості і доступності медичної допомоги, що отримує населення.

Список використаних джерел

1. Айвазян С. А. Россия в межстрановом анализе синтетических категорий качества жизни населения / С. А. Айвазян // Мир России. – 2005. – № 1. – С. 62–88.
2. Антропов В. В. Экономические модели социальной защиты населения в государствах ЕС : дис. ... д-ра экон. наук : 08.00.14 / Антропов Владислав Владимирович. – М., 2007.
3. Атаманчук Г. В. Теория государственного управления : курс лекцій / Г. В. Атаманчук. – 2-е изд., доп. – М. : Омега-Л, 2004. – 584 с.
4. Балтачєєва Н. А. Системна трансформація соціальної політики в Україні : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра экон. наук, спец. : 08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика / Н. А. Балтачєєва. – Донецьк : ДНУ, 2011. – 41 с.
5. Бєляєва Л. А. Уровень и качество жизни. Проблемы измерения и интерпретации / Л. А. Бєляєва // Социологические исследования. – 2009. – № 1. – С. 33–42.
6. Більцан А. Моделі соціального захисту населення у світі [Електронний ресурс] / А. Більцан. – Режим доступу: http://bsfa.edu.ua/files/konf_november/biljzan.pdf.
7. Богомолов О. Где искать философский камень роста / О. Богомолов // Проблемы теории и практики управления. – 1997. – № 4. – С. 26–37.
8. Борейко В. І. Державне регулювання соціально-економічного розвитку України : автореф. дис. ... д-ра экон. наук : 08.00.03 / Володимир Іванович Борейко. – Львів, 2010. – 41 с.
9. Гафарова К. Е. Європейські соціальні стандарти та їх імплементація в Україні / К. Е. Гафарова // Академічний огляд. – 2011. – № 1 (34). – С. 25–31.
10. Геєць В. М. Ринкова трансформація в 1991–2000 роках: здобутки, труднощі, уроки / В. М. Геєць // Соціальні аспекти політики економічного зростання в Україні : матеріали наук. конф. (м. Київ, 15–16 листоп. 2000 р.) ; НТУ України «КПІ». – Київ : НТУУКПІ, 2001.
11. Гнатенко С. О. Державна політика з надання пільг соціально незахищеним верствам населення / С. О. Гнатенко // Вісник Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля. – 2011. – № 17. – С. 171.
12. Головніна О. Г. Основи соціальної економіки : підручник / О. Г. Головніна. – Київ : ЦУЛ, 2013. – 647 с.
13. Гончарук Л. Я. Ефективність соціальної політики в умовах ринкових перетворень: проблеми соціалізації економічного розвитку : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. экон. наук / НАН України ; Ін-т регіон. досліджень. – Львів, 2001.
14. Государственное регулирование экономики : учеб. пособие / под общ. ред. Н. П. Хохлова, Л. В. Ефремовой. – Харьков : ИНЖЕК, 2005. – 208 с.
15. Государственное управление. Основы теории и организации : учебник. – Москва : Статут, 2000. – С. 335.
16. Гошовська В. В. Макроекономічна оцінка якості життя населення України за міжнародними методиками [Електронний ресурс] / В. В. Гошовська. – Режим доступу: <http://www.vmurol.com.ua/upload/publikatsii/nauka/Makroeconomichna%20otsinka%20yakosti%20zhittya.pdf>
17. Григораш Г. В. Системи соціального страхування зарубіжних країн : навч. посібник / Г. В. Григораш, Т. Ф. Григораш, В. Я. Олійник, І. Т. Субачов. – Київ : ЦУЛ, 2008. – 144 с.
18. Гулякова Л. Г. Социальные стандарты качества жизни : учеб. пособие / Л. Г. Гулякова, М. Б. Лига, Ю. А. Калинина. – М. : Гардарики, 2007. – 141 с.
19. Гуменюк І. О. Проблеми використання європейських соціальних стандартів у законотворчій діяльності України / І. О. Гуменюк // Університетські наукові записки. – 2007. – № 4 (24). – С. 248–254.
20. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ukrstat.gov.ua/>
21. Державне управління реформуванням системи охорони здоров'я в Україні / авт. кол. : М. М. Білінська, Я. Ф. Радиш, І. В. Рожкова [та ін.] ; за заг. ред. М. М. Білінської. – Київ ; Львів : НАДУ, 2012. – 240 с.
22. Доклад о человеческом развитии 2015 «Труд во имя человеческого развития» [Электронный ресурс] // Режим доступа: http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr15_standalone_overview_ru.pdf

23. Доповідь про людський розвиток за 2015 рік «Піднесення Півдня: Людський прогрес у багатоманітному світі» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: ftp://ftp.nas.gov.ua/akadempe-rionydyka/Downloads/Visnyk_NANU/downloads/2016_2/13.pdf
24. Доповідь про людський розвиток, підготовлена на замовлення Програми розвитку Організації Об'єднаних Націй [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://hdr.undp.org/en/reports/>
25. Дорофійко В. В. Инновационный менеджмент и научно-техническая деятельность : учеб. пособие / В. В. Дорофійко, В. П. Колосюк. – Донецьк, 2001. – 409 с.
26. Досвід країн Європи у фінансуванні галузі охорони здоров'я. Уроки для України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://eeas.europa.eu/delegations/ukraine/documents/virtual_library/14_reviewbook_uk.pdf.
27. Європейська соціальна хартія. Рада Європи. Ред. від 3.05.1996 № ETS N 163 // База даних «Законодавство України» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994_062.
28. Європейський Кодекс соціального забезпечення та Протокол до Європейського Кодексу Соціального Забезпечення, прийнятий в Страсбурзі 16.04.1964 р. (зі змінами і допов.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <archive.nbuv.gov.ua/portal/soc.../zhuk.pdf>
29. Єгоричева С. Б. Соціальна роль та соціальна відповідальність комерційних банків / С. Б. Єгоричева // Вісник Української академії банківської справи. – 2008. – № 1 (24). – С. 70–76.
30. Єдиний європейський акт [Електронний ресурс] : угода від 17.02.1986 р. № 994_028 // База даних «Законодавство України». – Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/994_028/page.
31. Жуковська А. Ю. Соціальні стандарти у сфері доходів населення та проблематика їх запровадження в Україні / А. Ю. Жуковська // Актуальні проблеми економіки. – 2009. – № 11. – С. 181–189.
32. Жулина Е. Г. Европейские системы оплаты труда / Е. Г. Жулина, Н. А. Иванова. – М. : Журнал «Управление персоналом», 2007. – 216 с.
33. Закон України від 1.01.2013 р. № 4523–17 «Про внесення змін до деяких законів України щодо надання соціальних послуг [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/4523-17>.
34. Зароботная плата в мире в 2012–2013 гг. : доклад ГТПДТ и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. – М. : МОТ, 2013. – 112 с.
35. Здравоохранение: экономика, маркетинг, менеджмент : учеб. пособие / под ред. А. А. Чухно. – Симферополь : Таврида, 2001. – 340 с.
36. Зеркин Д. П. Основы теории государственного управления : курс лекций / Д. П. Зеркин, В. Г. Игнатов. – 2-е изд., доп. и перераб. – М. ; Ростов-на-Дону : МарТ, 2005. – 512 с.
37. Индекс гендерного неравенства [Електронний ресурс]. – Режим доступа: http://ru.wikipedia.org/w/index.php?title=Индекс_гендерного_неравенства&oldid=47318252.
38. Индекс развития человеческого капитала – информация об исследовании [Електронний ресурс]. – Режим доступа: <http://gtmarket.ru/ratings/human-development-index/human-development-index-info>.
39. Индекс людського розвитку-2015: Україна посідає 81-е місце серед 188 країн [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.prostir.ua/?news=indeks-lyudskoho-rozvytku-2015-ukrajina-posidaje-81-e-mistse-sered-188-krajin>.
40. Карамишев Д. В. Стратегічне управління інноваційними процесами в системі охорони здоров'я: державні механізми : монографія / Д. В. Карамишев. – Харків : вид-во ХарПІ НАДУ «Магістр», 2006. – 304 с.
41. Карамишев Д. В. Сутність розуміння ефективності управління системою охорони здоров'я в сучасних умовах [Електронний ресурс] / Д. В. Карамишев, Н. М. Удовиченко. – Режим доступу: <http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/db/2008-1/doc/2/03.pdf>
42. Карамишев Д. В. Якість медичної допомоги як інтегральний показник соціальної ефективності державного управління / Д. В. Карамишев, Я. Ф. Радиш, Л. Я. Радиш // Вісник НАДУ. – 2005. – № 4. – С. 415–420.
43. Коцур А. С. Формування і реалізація регіональної соціальної політики збереження і розвитку трудового потенціалу : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.07 «демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» / Рада з вивчення продуктивних сил України НАН України / А. С. Коцур. – Київ, 2010. – 20 с.

44. Кузнецова Е. М. Право как вид социализации / Е. М. Кузнецова // Вестник Омского отделения Академии гуманитарных наук. – 2005. – № 7. – С. 82–87.
45. Кучеренко В. З. Теоретические основы качества жизни, связанного со здоровьем населения / В. З. Кучеренко [и др.] // Проблемы управления здравоохранением. – 2004. – № 2. – С. 10–16.
46. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность / А. Н. Леонтьев // Проблемы деятельности в психологии. – 1975. – № 9. – С. 106.
47. Стратегія розвитку системи охорони здоров'я: український вимір [Електронний ресурс] / В. М. Лехан, Г. О. Слабкий. – Режим доступу: <http://www.mif-ua.com/archive/article/20562>
48. Лібанова Е. М. Людський розвиток регіонів України: методика оцінки та сучасний стан / Е. М. Лібанова, Н. С. Власенко, О. С. Власюк [та ін.] ; Рада з вивчення продуктивних сил України НАН України; ПРООН. – Київ : СПД Савчина, 2002. – 123 с.
49. Лопушняк Г. С. Теоретичні підходи до трактування поняття державної соціальної політики / Г. С. Лопушняк // Ефективність державного управління. – 2009. – Т. 20. – С. 39–44.
50. Любохинець Л. С. Міжнародний досвід та національна практика оцінки розвитку людського капіталу [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://elar.khnu.km.ua/jspui/handle/123456789/1622>
51. Людський розвиток в Україні: історичний вимір трансформації державної соціальної політики : монографія / за ред. Е. М. Лібанової. – Київ : Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, 2014. – 380 с.
52. Макарова О. В. Соціальна політика в Україні : монографія / О. В. Макарова ; Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України. – Київ, 2015. – 244 с.
53. Макарова О. В. Якість інформаційного забезпечення соціальної політики : монографія / О. В. Макарова, В. Г. Саріогло, Г. І. Терещенко [та ін.] ; за ред. Е. М. Лібанової. – Київ : Дух і Літера, 2010. – 248 с.
54. Макарова. О. В. Вимірювання людського розвитку в регіонах України: методологічні аспекти та оцінка результатів [Електронний ресурс] / О. В. Макарова. – Режим доступу: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&2_S21P03=FILA=&2_S21STR=EkUk_2015_3_5.
55. Марков М. Технология и эффективность социального управления / М. Марков ; пер. с болг. – Москва, 1982. – С. 48, 112.
56. Москаленко В. Ф. Рейтингова оцінка діяльності органів управління охорони здоров'я регіонального рівня / В. Ф. Москаленко, В. М. Пономаренко // Вісник соц. гігієни та організації охорони здоров'я України. – 2000. – № 2. – С. 31–34.
57. Музыка Ю. А. Комплексная оценка эффективности системы управления аптечной организацией / Ю. А. Музыка, М. В. Малаховская, Э. Г. Морозова. – М. : МЦФЭР, 2003. – С. 50.
58. Надрага В. Аспектний підхід у методології дослідження ризиків соціальної нерівності / В. Надрага // Економіст. – 2013. – № 7. – С. 4–7.
59. Наказ Міністерства охорони здоров'я «Про рейтингову оцінку стану здоров'я населення, діяльності та ресурсного забезпечення закладів охорони здоров'я» від 31.05.2002 р. // Законодавство про охорону здоров'я України. – Київ, 2003.
60. Намчук В. А. Моделі соціальної держави: ідеологічне підґрунтя та загальна характеристика / В. А. Намчук // Теорія і практика державного управління. – 2011. – Вип. 3 (34). – С. 2–8.
61. Населення України. Народжуваність в Україні у контексті суспільно-трансформаційних процесів. – Київ : АДЕФ-Україна 2008. – 288 с.
62. Нерівність в Україні: масштаби та можливості впливу / за ред. Е. М. Лібанової. – Київ : Ін-т демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України, 2012. – 404с.
63. Нижник В. М. Соціальна політика у формуванні антикризових напрямів підвищення людського потенціалу України / В. М. Нижник // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2010. – № 6. – Т. 2. – С. 7–11.
64. Нили Э. Призма эффективности / Э. Нили, К. Адамс, М. Кеннерли. – Київ : Баланс-клуб, 2003. – 340 с.
65. Новик А. А. Руководство по исследованию качества жизни в медицине / А. А. Новик, Т. И. Ионова. – СПб. : ОЛМА-ПРЕСС, 2002. – 315 с.
66. Новицкая Ж. А. Анализ эффективности инноваций / Ж. А. Новицкая // Менеджер. – 2002. – № 5 (21). – С. 101–105.

67. Новіков В. Соціальні наслідки Євроінтеграції України. Система охорони здоров'я [Електронний ресурс] / К. Никонюк, В. Новіков. – Режим доступу: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/09542.pdf>.
68. Норд Г. Л. Порівняльний аналіз функціонування багаторівневих систем пенсійного забезпечення в країнах ЄС та можливості їх запровадження в Україні / Г. Л. Норд, К. П. / Черненко / ЧДУ ім. П. Могили. Наукові праці. Економіка. – 2010. – Т. 126. – Вип. 113. – С. 47–53.
69. Огляд світового досвіду запровадження пенсійних реформ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.pfu.gov.ua/pfu/control/uk/publish/article?art_id=94986&cat_id=99092
70. Онікієнко В. В. Ринок праці та соціальний захист населення України: ретраналіз, проблеми, шляхи вирішення : монографія / В. В. Онікієнко. – Київ : Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України, 2013. – 456 с.
71. Пал Леслі А. Аналіз державної політики / Пал Леслі А. ; пер. з англ. І. Дзюб. – Київ : Основи, 1999. – 422 с.
72. Польова І. М. Соціальна відповідальність банківських установ / І. М. Польова // Фінансово-економічний розвиток України в умовах євроінтеграції : матер. IV всеукр. наук.-практ. Інтернет-конф. (м. Львів, 25 березня 2015 р.). – Львів : ЛКА, 2015. – С. 121–123.
73. Попова Т. Л. Рівень та якість життя населення України як показник дієвості соціальної державної політики [Електронний ресурс] / Т. Л. Попова // Державне управління: теорія та практика. – 2011. – № 1. – Режим доступу: <http://www.academy.gov.ua/ej/ej13/txts/Popova.pdf>.
74. Про моніторинг стану здоров'я населення, діяльності та ресурсного забезпечення закладів охорони здоров'я : схвалено постановою КМУ / Офіц. вісн. України. – 2001. – № 52. – С. 272.
75. Про затвердження Державної цільової соціальної програми «Молодь України» на 2016–2020 роки та внесення змін до деяких постанов КМУ [Електронний ресурс] : схвалено постановою КМУ від 18.02.2016 р., № 148 // База даних «Законодавство України» / ВР України. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/148-2016-%D0%BF>.
76. Пурський О. І. Соціально-економічний моніторинг як фактор стабільного і збалансованого розвитку регіону / О. І. Пурський // Бізнесінформ. – 2012. – № 6. – С. 39–41.
77. Рада Європейських співтовариств. Регламент Ради про застосування схем соціального забезпечення щодо осіб, що працюють за наймом, та їхніх сімей під час пересування в межах Співтовариства : міжнар. документ від 14.06.1971 р. № 1408/71/ЄЕС [Електронний ресурс] // База даних «Законодавство України» / ВР України. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994_653.
78. Ракитский Б. В. Социальная политика, социальная защита, самозащита трудящихся в обществе / Б. В. Ракитский // Трудовая демократия. – 1997. – № 9. – С. 2–9.
79. Редюков А. В. Экономическая эффективность здравоохранения / А. В. Редюков // Экономика здравоохранения. – 2006. – № 2. – С. 27–29.
80. Саржан С. Е. Система охорони здоров'я України на сучасному етапі / С. Е. Саржан [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.stattionline.org.ua/pravo/62/8618-sistema-oxoroni-zdovgov-ya-ukra%D1%97ni-na-suchasnomu-etapi.html>.
81. Скуратівський В. А. Основи соціальної політики / В. А. Скуратівський, О. М. Палій, Е. М. Лібанова. – Київ : МАУП, 2002. – 200 с.
82. Смертність населення України у трудовоактивному віці : монографія / відп. ред. Е. М. Лібанова. – Київ : Ін-т демографії та соц. дослідж. НАНУ, 2007. – 211 с.
83. Собченко В. В. Основні моделі соціальної політики в країнах Центральної та Східної Європи [Електронний ресурс] / В. В. Собченко. – Режим доступу: www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/db/.../01.pdf
84. Социальные ориентиры обновления: общество и человек. – М. : Политиздат, 1990.
85. Соціальний захист населення України : монографія / авт. кол.: І. Ф. Гнибіденко, М. В. Кравченко, О. Ф. Новікова [та ін.] ; за ред. В. М. Вакулєнка, М. К. Орлатого. – Київ : НАДУ, 2009. – 184 с.
86. Список стран по ожидаемой продолжительности жизни [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ru.wikipedia.org/>
87. Сталий людський розвиток: забезпечення справедливості : нац. доповідь / кер. авт. кол. Е. М. Лібанова / Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, Держкомстат України. – Умань : вид.-поліграф. центр «Візаві», 2012. – 412 с.

88. Стандарты качества жизни в странах Европейского союза, России и Казахстане : информ.-аналит. сборник / под общ. ред. Б. Г. Мухамеджанова. – Алматы : ИД Жибек жолы, 2008. – 256 с.
89. Статистичний комітет Європейського Союзу – Євростат [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=demo_frate&lang=en
90. Стрижак О. О. Людський розвиток : навч. посібник / О. О. Стрижак ; Харків. нац. екон. університет. – Харків : вид-во ХНЕУ, 2012.
91. Тарасов С. Соціалізація економіки в системі трансформаційних процесів суспільного розвитку // Регіон. економіка. – 2004. – № 1. – С. 243.
92. Тропіна В. Б. Фіскальне забезпечення реалізації соціальної функції держави в Україні : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра екон. наук, спец. : 08.00.08 «Гроші, фінанси і кредит» / В. Б. Тропіна. – Київ : Наук.-дослід. фін. ін-т при Мінфіні України, 2009. – 54 с.
93. Україна у світових координатах людського розвитку [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://dt.ua/ECONOMICS/ukrayina_u_svitovih_koordinatah_lyudskogo_rozvitku-91367.html
94. Федеральная служба государственной статистики. Социальное положение и уровень жизни населения России [Електронний ресурс]. – 2012. – Режим доступу: http://www.gks.ru/bgd/regl/b12_44/Main.htm.
95. Фонштейн Н. М. Трансфер технологий и эффективная реализация инноваций / Н. М. Фонштейн. – М., 1999.
96. Хольцер М. Производительность, государственное управление и демократия / М. Хольцер. – М., 2000. – С. 36.
97. Чалюк Ю. О. Особливості соціальної політики ЄС / Ю. О. Чалюк // Науковий вісник Херсонського державного університету. Економічні науки. – 2014. – Вип. 5 (1). – С. 115–118.
98. Черленяк І. І. Про методіку дослідження ідентифікації європейських соціальних стандартів / І. І. Черленяк // Стратегічні пріоритети. – 2008. – № 4 (9). – С. 121–128.
99. Черниш О. І. Проблеми формування ринку медичних послуг в Україні / О. І. Черниш // Фінансовий механізм державного управління економікою України : зб. наук. пр. ДонДАУ. – Донецьк, 2005. – Т. 6. – Вип. 49. – С. 87–99. – (Серія «Державне управління»).
100. Чорнодід І. С. Соціальна конкурентоспроможність національної економіки: сутність, показники та чинники забезпечення : монографія / І. С. Чорнодід. – Чернівці : Технодрук, 2014. – 383 с.
101. Шамшурина Н. Г. Показатели социально-экономической эффективности в здравоохранении : нормат. док. с комментариями / Н. Г. Шамшурина. – М. : МІФЭР, 2005. – 320 с.
102. Шутаєва О. О. Моделі соціальної політики ЄС: основні напрямки трансформації [Електронний ресурс] / О. О. Шутаєва, В. В. Побірченко // Ученые записки Таврического национального университета им. В.И. Вернадского. Экономика и управление. – 2013. – № 1, т. 26. – С. 164–182. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/UZTNU_econ_2013_26_1_22
103. Шутов М. М. Методологические аспекты оценки экономической эффективности здравоохранения / М. М. Шутов // Менеджер. – 2005. – № 1. (31). – С. 24–29.
104. Шутов М. М. Оптимизация управления ресурсами здравоохранения : учебник / М. М. Шутов, В. В. Дорофиев, Н. С. Блинова. – Донецк : ВИК, 2005. – 238 с.
105. Ярова Л. В. Особливості європейської соціальної політики / Л. В. Ярова // S.P.A.C.E. – 2016. – № 1. – С. 76–80.
106. Beschorner T. Social Standards : Toward an Active Ethical Involvement of Businesses in Developing Countries / T. Beschorner, M. Müller // Journal of Business Ethics. – 2007. – №73. – С. 11–20.
107. Bowen H. R. Social responsibilities of the businessman / H. R. Bowen. Michigan University. – Harper, 1953. – 276 p.
108. Dean H. Social Policy / H. Dean // Polity. – 2012. – 176 p.
109. Demography, Active Ageing and Pensions. Social Europe Guide. Volume 3. European Commission. Directorate-General for Employment, Social Affairs and and Inclusion. Manuscript completed in May 2012 [Electronic recourse]. – Mode of access: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7831&langId=en>
110. Europe 2020 headline indicators on education [Electronic recourse]. – Mode of access: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-11042013-BP/EN/3-11042013-BP-EN.PDF

111. Europe 2020: A strategy for smart, sustainable and inclusive growth. Communication from the Commission / European Commission. – Brussels, 2010. – 32 p.
112. European Commission. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions [Electronic recourse]. – Brussels, 2011. – COM(2011) 681 final. – Mode of access: <http://www.ipex.eu/IPEXL-WEB/dossier/document/COM20110681.do>.
113. European Commission. The Entrepreneurship 2020 Action Plan [Electronic recourse]. – Mode of access: https://ec.europa.eu/growth/smes/promoting-entrepreneurship/action-plan_en.
114. European social model [Electronic recourse]. – Mode of access: www.eurofound.europa.eu
115. Eurostat. People at risk of poverty or social exclusion. December 2015. – URL: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/People_at_risk_of_poverty_or_social_exclusion#Main_statistical_findings
116. Ratha D. Impact of Migration on Economic and Social Development. A Review of Evidence and Emerging Issues / D. Ratha, S. Mohapatra, E. Scheja // The World Bank. – Policy research working paper 5558. – February 2011. – 37 p.
117. Sapir A. Globalisation and Reform of European Social Models (Background document for the presentation at ECOFIN informal Meeting in Manchester, 9 Sept. 2005) [Electronic recourse]. – Mode of access. – Режим доступу: <http://www.bruegel.org/Repositories/Documents/Publications/workingpaper/SapirPaper080905.pdf>.
118. The Index of Social Health. Institute for Innovation in Social Policy. – URL: <http://iisp.vassar.edu/ish.html>.
119. The World Bank Indicators [Electronic recourse]. – Mode of access: <http://data.worldbank.org/indicator/>
120. Titmuss R. (1967). Welfare State and Welfare Society / R. Titmuss. – London. – P. 15, 20, 22.

Розділ 4

СОЦІАЛЬНА ПОЛІТИКА У ФОРМУВАННІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

4.1. Інституційне забезпечення пріоритетів національного ринку праці

Настав час переосмислити значення існуючих моделей розвитку економіки та регулювання ринку праці, а також подивитися по-новому на традиційні показники добробуту та процвітання. Досвід світового господарства налічує багато різних моделей економічного розвитку країн світу, серед яких «нова економіка» або «економіка знань», «зелена економіка», «синя економіка», «срібна економіка» або «економіка нових можливостей», «Бутанська модель щастя» тощо.

«Економіка знань» – це економіка, в якій і спеціалізовані, і повсякденні знання є джерелом зростання. Застосування таких знань разом із природними ресурсами, капіталом і працею роблять домінуючим фактором процеси їх нагромадження й використання, у результаті чого постійно зростає конкурентоспроможність економіки. В економіці знань визначальним є інтелектуальний потенціал суспільства, на який вона спирається і який є сукупністю повсякденних (буденних) і спеціалізованих (наукових) знань, нагромаджених у свідомості людей та матеріалізованих у технологічних способах виробництва [14, с. 6].

«Нова економіка» або «економіка знань», на наш погляд, – це економіка з новою економічною політикою прискореного економічного зростання, яка активно націлюватиме на пошук та реалізацію резервів, здатних забезпечити випереджаюче економічне зростання на засадах посилення ролі провідних факторів – науки, освіти та інновацій, більш ефективного використання людського капіталу та можливостей інтелектуального потенціалу робочої сили; активізації спрямованості та підвищення ефективності інноваційної діяльності підприємств, розробки дієвої системи заходів, які б сприяли підвищенню рівня зайнятості та конкурентоспроможності регіонів України. Перехід до інноваційної моделі розвитку економіки високорозвинутих країн світу пов'язується з нагромадженням людського капіталу та відповідними кардинальними змінами на ринку праці і зайнятості в напрямі розширення сегмента інтелектуальної, інноваційної високомотивованої праці як необхідної умови підвищення рівня та якості життя населення.

Швидкі технологічні зміни сприяють підвищенню продуктивності на макроекономічному рівні та здійснюються завдяки розвитку та поширенню найбільш вдалих технологій на мікро рівні. Фірми отримують порівняльні переваги завдяки інноваційним продуктам та послугам, а також завдяки інноваційним процесам та інноваційним методам роботи на ринку [62].

Особливістю сучасної інноваційної політики країн ЄС є підвищення якості життя населення через: створення додаткових робочих місць у сфері і науки, і виробництва та послуг; збільшення надходжень до бюджетів різних рівнів за рахунок підвищення обсягів виробництва наукомісткої продукції та зростання доходів населення; розміщення виробництв, передусім екологічно шкідливих, у країнах, що не входять до «золотого мільярду»; розв'язання власних екологічних та соціальних проблем за рахунок використання найновітніших технологій [89, с. 14–26]. Головні інноваційні зміни, які відбуваються у процесі реформування в ЄС, пов'язані з необхідністю певного зміщення акцентів з пасивних механізмів захисту та підтримання низьких доходів на політику активного сприяння у підвищенні потенціалу ефективного працевлаштування, підвищення кваліфікації та гнучкості ринків праці.

Таблиця 4.1

Провідні орієнтири стратегії розвитку країн Європейського Союзу

Характеристика провідних орієнтирів	Механізми реалізації
«Інноваційний Союз»	
Покращення рамок умов та доступу до фінансування досліджень та інновацій, з метою забезпечення перетворення інноваційних ідей на продукти та послуги, що сприятиме розвитку та створенню робочих місць	Формування Європейського дослідницького простору в сферах: енергетична безпека, транспорт, зміна клімату та ефективність використання ресурсів, охорона здоров'я та старіння, екологічно чисті методи виробництва та управління земельними ресурсами
«Молодь у русі»	
Підвищення ефективності систем освіти та сприяння вступу молоді на ринок праці	Рамкові умови зайнятості для молоді на всій території ЄС; модернізація вищої освіти; інтеграція освітянських європейських програм; розвиток неформальної системи освіти; розробка програми мобільності молодим дослідникам
«Програма в області цифрових технологій для Європи»	
Прискорення розвитку високошвидкісного доступу в Інтернет з тим, щоб компанії та домогосподарства мали змогу використовувати переваги єдиного ринку цифрових послуг	Стратегія для масового поширення високошвидкісного Інтернету; правові рамки для координації громадських робіт щодо зниження витрат на розгортання мережі; сучасні доступні онлайн-сервіси (електронний уряд, онлайн охорона здоров'я, розумний будинок, цифрові навички тощо)
«Європа з ефективним використанням ресурсів»	
Зменшення залежності економічного зростання від використання ресурсів, для підтримки переходу до низьковуглецевої економіки, збільшення використання відновлюваних джерел енергії джерел, модернізації транспортної галузі та підвищення енергоефективності	Поступове скасування екологічно шкідливих субсидій; оновлення транспортної та енергетичної інфраструктури; оновлені експлуатаційні вимоги до будівництва для зменшення використання енергоресурсів, інвестиції в енергоефективність громадських будівель і в більш ефективну утилізацію
«Промислова політика в епоху глобалізації»	
Покращення економічного середовища, особливо для малих і середніх підприємств, і для підтримки розвитку міцної та сталої промислової бази, що є конкурентоспроможною у світовому масштабі;	Бізнес-середовище з підтримки інноваційних стимулів; умови дотримання прав інтелектуальної власності; поліпшення якості аналізу законодавчої бази; співпраця із зацікавленими сторонами в різних секторах економіки (бізнес, профспілки, науковці, неурядові організації, організації споживачів) для підтримки сильної промислової і освітньої бази для забезпечення сталого розвитку
«Програма для нових умінь та робочих місць»	
Модернізація ринків праці та розширення можливостей людей завдяки розвитку їх навичок протягом життя з метою збільшення їх участі у трудовому житті та досягнення кращої координації між попитом і пропозицією на трудові ресурси, в т.ч. шляхом мобільності трудових ресурсів	Програма з гармонізації гарантій зайнятості та гнучкості ринку праці, зменшення сегментації ринку праці, суміщення роботи і сімейного життя; нові форми роботи та особистого життя та збільшення гендерної рівності; підвищення ефективності результатів соціального діалогу; реалізація Європейської кваліфікаційної рамкової програми; розробка комплексної міграційної політики
«Європейська платформа проти бідності»	
Забезпечення соціально-територіальної згуртованості, щоб переваги економічного зростання та створених робочих місць розповсюджувалися на якнайширше коло населення, а люди, що живуть в умовах бідності і соціальної ізоляції мали можливість жити гідним життям і брати активну участь в житті суспільства	Програми сприяння соціальним інноваціям для вразливих груп населення (інноваційні форми освіти, підготовки та зайнятості для знедолених спільнот); платформа щодо зменшення соціальної ізоляції; модернізація порядку денного для інтеграції мігрантів

При цьому, як свідчить досвід Великої Британії, певне послаблення рівня державного втручання держави в економічні процеси має компенсуватися посиленням соціальної відповідальності бізнесу. Ці зміни знаходять відображення не лише в реформах на рівні окремих країн-членів, але й у змісті спільних програм інноваційного розвитку та нарощування конкурентоспроможності ЄС [49].

Комісія ЄС висуває сім провідних ініціатив з метою сприяння прогресу за кожною пріоритетною темою (див. табл. 4.1) [89].

Україна, перебуваючи на старті інтеграції у європейське співтовариство, проголосила науку, освіту та інновації важливими сучасними стратегічними орієнтирами ідеології соціально-економічного розвитку країни.

Водночас, як підтверджують дослідження, в Україні відсутній єдиний підхід щодо переорієнтації вітчизняної промисловості на виробництво товарів з високим рівнем доданої вартості та пошук можливостей технологічного прориву, тобто активації інноваційної діяльності. Про це свідчить, реальна науково-технічна та інноваційна політика, яка, незважаючи на свою актуальність, є прямо протилежною національній ідеології. На наше переконання, системні недоліки і потенційні загрози у сфері науково-технічної та інноваційної діяльності спостерігаються досить тривалий час. На цьому зосереджують увагу висновки парламентських слухань: «негативні явища в науково-технічній та інноваційній сфері набувають незворотного характеру і є загрозою технологічній та економічній безпеці України, що потребує вжиття невідкладних заходів як з боку вищого керівництва країни, так і виконавчої влади на всіх рівнях» [29].

Проведена оцінка стану вітчизняної науково-технічної та інноваційної сфери з використанням індикаторів інноваційного табло ЄС [22], підтверджує доцільність розробки та втілення нової стратегії прискореного пріоритетного розвитку національної індустрії, з врахуванням специфіки її регіонів.

Метою стратегії має стати – активізація міжнародної співпраці щодо застосування нових форм і методів взаємодії між окремими вченими, науково-дослідними організаціями і промисловими та сервісними компаніями з питань успішного використання «вікон можливостей» імітації та сприяння локалізації передових європейських інститутів і технологій високорозвинутих країн. Реформування системи устрою українського суспільства повинно відбуватися на інноваційних засадах, як у сфері державного управління, так і в економіці в цілому.

Ми поділяємо думку вчених, що необхідно пожвавити інтеграцію наукової сфери України в Європейський дослідницький та інноваційний простір на політичному, юридичному та організаційному рівнях; потрібно створити систему для швидкого обміну професійними знаннями та доставки глобальної науки до локального бізнесу. Сподіваємося, що в Україні розпочнеться впровадження закону України «Про наукову та науково-технічну діяльність» у частині створення Національного плану дій з імплементації Дорожньої карти європейського дослідницького простору до 2020 року; будуть розроблені механізми його використання для інноваційного розвитку через Відкриту науку, Відкриті інновації та Стратегію розумної спеціалізації [84, с. 102–106].

Встановлено, що перед ринками праці в усьому світі постають виклики, пов'язані з глобалізацією фінансових ринків та зростаючою світовою конкуренцією на ринках товарів та послуг. Спираючись на дослідження та аналіз даних європейського порталу [44], слід зауважити, що зайнятість і соціальна ситуація в країнах ЄС викликає стурбованість. Так, число безробітних становить близько 25 млн; 10 % європейців живуть в родинях, де не працює ніхто. УВКБ ООН звітувало про більш ніж 5 мільйонів осіб, котрі були вимушені змінити своє місце проживання з початку 2015 року внаслідок політичних переслідувань, збройних конфліктів та порушень прав людини [67].

Водночас, варто зауважити, що ринок праці порівняно з іншими ринками (товарів, цінних паперів) є найкраще регульованим. Виявлено, що останнім часом, провідні країни Заходу змінили загальні контури політики регулювання ринку праці. Так, складовою частиною цієї політики стала відмова від макроекономічного стимулювання сукупного попиту з метою розширення зайнятості, а також від скорочення тривалості робочого часу як засобу зниження без-

робіття. Натомість, основними інноваціями стали: зниження витрат на робочу силу; підвищення гнучкості ринку праці; стимулювання активної державної політики на ринку праці [69, с. 17].

Зауважимо, що в інституційній структурі національних ринків праці більшості країн в теперішній час відбуваються зміни на двох напрямках: ускладнюється інфраструктура ринку праці і підвищується його інституційна гнучкість [6, с. 136].

З позиції вивчення суті ускладнення інфраструктури ринку праці нами було визначено основні тенденції: збільшення числа установ, що займаються проблемами працевлаштування, посилення співробітництва державних та приватних служб; розвиток інституційного забезпечення найбільш уразливих категорій населення на ринку праці (довготривалих безробітних, жінок, інвалідів, сільського населення, осіб, які мають 50 і більше років); розширення переліку послуг, які надаються державною службою зайнятості на практиці, розвиток системи самообслуговування, використання комп'ютеризованих кіосків зайнятості, послуг з працевлаштування через Інтернет, послуг щодо індивідуальної допомоги в пошуках роботи.

Виявлено, що підвищення гнучкості інституційної структури ринку праці в умовах формування економіки знань:

- дає змогу без додаткових витрат краще використовувати робочий час та виробничі потужності [52, с. 166];

- сприяє економічному зростанню, підвищенню зайнятості та добробуту населення;
- дозволяє утворювати робочі місця для жінок, молоді, інвалідів.

Водночас, відбувається послаблення соціального захисту працівників; утворюються робочі місця з нестійкими формами зайнятості, нестабільними трудовими відносинами, послаблюється вплив профспілок [86, с. 146].

З огляду на це, інтегральною відповіддю на всі ключові виклики ринку праці країн ЄС стало активне використання концепції «флексик'юриті», на основі поєднання політики гнучкості у сфері зайнятості та соціальної безпеки.

В Європі значними темпами створюється єдиний внутрішній ринок, головна мета якого – забезпечити реалізацію принципу «чотирьох свобод» (свободи руху товарів, послуг, робочої сили і капіталу), що створює комплексну суспільно-економічну програму формування єдиної економічної системи країн Євросоюзу [1, с. 89].

Ринок праці ЄС поєднує аналогічні ринки країн-членів на основі забезпечення мобільності трудових ресурсів і створення єдиних інститутів, що регулюють трудові відносини. Ринки праці країн ЄС об'єднані інституціонально. Громадянам ЄС дано право не тільки вільно переміщатися в рамках простору угруповання, але і вступати в трудові відносини в кожній із країн-членів. Однак необхідно відзначити, що, незважаючи на наявність інституціональної основи, процес формування єдиного ринку праці в ЄС ще не завершений. Підвищення зайнятості включає дії у сфері освіти, регулювання зовнішньої міграції населення, регіональної і структурної політики. ЄС координує дії країн-членів в області вирішення проблем безробіття, надає фінансову допомогу тим державам, які не в змозі самостійно досягти необхідних результатів [1, с. 89].

Важливо підкреслити, що загальним орієнтиром розвитку служб зайнятості розвинених країн є принцип активації, що передбачає запровадження механізмів стимулювання й підвищення мотивації до зайнятості та забезпечення кращих можливостей шукачам роботи. Його ключовими елементами є підсилення спроможності безробітного стати до роботи, стимулювання активнішого включення до пошуку роботи, а також формування мотивації до ефектної зайнятості замість орієнтації на отримання допомоги по безробіттю. Виявлено, що завдяки активації безробітних за 15 років (за 2000–2015 рр.) рівень економічної активності в країнах Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) зріс з 69,3 % до 70,1 % [34, с. 30].

Досліджено, що усі ресурси європейських служб зайнятості спрямовані на розширення та якісне надання потрібних, обґрунтованих, результативних та ефективних послуг для усіх її клієнтів; розроблення та реалізацію кар'єрної політики, яка покращує стабільну зайнятість. Це, у свою чергу, вимагає активізації до пошуків роботи не тільки тих, хто втратив роботу, а й

тих, хто її має, але повинен навчатися протягом життя, підвищуючи таким чином свою конкурентоспроможність.

Основні підходи та практики активізації населення до «роботи» та створення нових робочих місць в різних моделях економіки наведено в таблиці 4.2.

Таблиця 4.2

**Підходи та практика активізації населення
до роботи та розвитку компаній в різних моделях економіки***

Пріоритет розвитку			
Нова економіка або «економіка знань»	Зелена економіка	Синя економіка	Срібна економіка
Стимулювання населення до роботи			
Застосування принципу гнучкої та стабільної зайнятості (flexicurity agenda); застосування принципу активації до всіх суб'єктів ринку; інвестиції в людський капітал, підтримка інтелекту, гранти, бізнес-інкубатори, інвестиції в інноваційні ідеї (венчурні фонди); поєднання політики гнучкості у сфері зайнятості та соціальної безпеки	Стимулювання обізнаності громадськості про вигоди, пов'язані із «зеленою економікою»; досягнення безпечного для здоров'я людини стану навколишнього середовища; підвищення рівня суспільної свідомості з питань охорони навколишнього природного середовища; поліпшення екологічної ситуації та підвищення рівня екологічної безпеки	Стимулювання зміни потреб самого суспільства, щоб досягти більш високих рівнів ефективності (від ефективності до достатності та достатку)	Інвестиції в людський капітал, гранти; стимулювання міжпоколінних та міжкультурних зв'язків; активне залучення та підтримка зайнятості тих, кому за 50 років; усунення дисбалансу між групою 25–50 років і тими, хто відноситься до старшого покоління
Стимулювання розвитку компаній (створення нових робочих місць)			
Створення відповідної законодавчої бази регулювання інноваційної діяльності; стимулювання інноваційного підприємництва через податкову й амортизаційну політику; підтримка наукових проєктів, трансфер технологій створення науково-технічної інфраструктури; збільшення фінансування та цільової спрямованості на отримання кінцевого результату і забезпечення економічного зростання	Розробити стратегії та пакети стимулів, що заохочуватимуть інвестиції фінансового сектора і ринків в «зелену економіку» та створення нових робочих місць і технологій; інвестиції та пільги щодо «добрих до природи» підприємств (енергетика, водне господарство, сільське господарство, туризм, безпечна промисловість)	Підтримка кластерів, територіальних виробничих комплексів, стимулювання диверсифікації видів економічної діяльності	Стимулювання виробництва товарів і надання послуг тим, кому за 50 років; стимулювання підприємств щодо працевлаштування осіб віком «50+» років

* систематизовано за [1; 14; 25; 26; 49; 62; 68; 79; 89]

В ЄС постійно збільшуються витрати на політику у сфері ринку праці (млрд євро): 2007 р. – 199,24; 2008 р. – 201,25; 2009 р. – 254,83 [52]. Нами виявлено, що основними джерелами фінансової допомоги в країнах ЄС у подоланні проблем безробіття є: Європейський соціальний фонд (ESF), Фонд адаптації до глобалізації (EGF), Європейський фонд мікрофінансування, Європейський фонд регіонального розвитку; Європейський сільськогосподарський фонд для розвитку сільської місцевості та Європейський фонд моряків та рибалок [44–46].

Встановлено, що служби зайнятості в країнах ЄС сьогодні все більше працюють у співпраці з іншими соціальними структурами та партнерами, вирішуючи проблеми, які нібито далекі від ринку праці, а тим самим створюють належне інституціональне середовище, в якому громадяни не тільки можуть зробити трудову кар'єру, а й забезпечити її стабільність та захищеність. Державні служби зайнятості все більше виконують функцію каталізатора працездатності громадян, у т.ч. на основі їх досвіду, навичок, адаптації до технологічних змін на виробництві, розширюючи вікові рамки й усуваючи дисбаланс між групою 25–50 років і тими, хто відноситься до старшого покоління [35, с. 13–16].

Європейська політика створення нових робочих місць рухається шляхом реструктуризації підприємств і забезпечення умов, сприятливих для розвитку підприємництва й самозайнятості населення (малі та середні підприємства розглядаються як джерело додаткових вакансій і засіб полегшення перерозподілу робочої сили). Вона базується на заохоченні власної ініціативи працівників та розподілі відповідальності між різними сторонами ринку праці [72].

Усе вищезазначене дозволило дійти висновку, що провідні країни світу важливого значення приділяють застосуванню принципу гнучкої та стабільної зайнятості (*flexicurity agenda*), «принципу активації до всіх суб'єктів ринку» та удосконаленню інституційного забезпечення ринку праці.

Зміна політики регулювання вітчизняного ринку праці повинна бути націлена на гармонізацію з законодавством країн ЄС, яка зосереджується на наступному: 75 % населення віком 20–64 мають бути працевлаштованими; 3 % від ВВП ЄС мають бути інвестовані в наукові дослідження та конструкторські розробки; частка випускників шкіл, які не мають повної середньої освіти, не має перевищувати 10 %, і не менше 40 % молодого покоління повинні мати вищу освіту; зменшення кількості людей, які живуть на межі бідності на 20 мільйонів [89].

На наше переконання, «нова економіка» суттєво збільшує можливості для вже працюючих, для безробітних та інших незахищених категорій населення, спонукає до інноваційного розвитку підприємств. Водночас, «економіка знань» породжує нові загрози та певні ризики: посилює невідповідність між попитом і пропозицією робочої сили на ринку праці; зменшує зайнятість некваліфікованої робочої сили; сприяє закриттю неефективних робочих місць.

Встановлено, що розвиток «нової економіки» впливає на зміну функцій ринку праці. Так, відбувається модернізація інституційного забезпечення ринків праці з метою: підвищення рівня зайнятості; підтримки навчання впродовж всього життя; збільшення продуктивності праці; розвитку підприємницьких навичок; розширення трудової участі; покращення мобільності робочої сили; координації систем соціального забезпечення; обміну досвідом з питань соціальної інтеграції, бідності і пенсій тощо [44].

Найбільш цінним в умовах реформування економіки України, на наш погляд, є запозиціонування політики флексик'юріті як інструменту для досягнення кращих соціально-економічних результатів з гармонізації та прогнозованості розвитку ринку праці. Гнучкий та соціально захищений ринок праці має стати важливою умовою ефективнішого використання людського та інтелектуального капіталу. Забезпечення активації безробітних та економічно неактивного населення має стати ключовим завданням для урядів, державних служб зайнятості та соціальних партнерів на всіх рівнях [34, с. 30].

Модель «зеленої економіки» позитивно відрізняється від інших моделей розвитку економіки тим, що її розробники чітко окреслили висхідний економічний розвиток суспільства без змін довкілля із застосуванням «відновлювальних» технологій, джерел енергії і сировини. Доведено, що розвинені країни світу активно переорієнтовують свою енергетику на альтернативні джерела енергії. Так, у 2013 році майже чверть світового споживання енергії – 22,1 % було задоволено з відновлюваних джерел: 16,4 % дали ГЕС, 2,9 % – ВЕС, 1,8 % – біомаса, 0,7 % – СЕС, 0,4 % – геотермальна енергетика та енергія океану. 144 держави, серед яких і Україна, проголосили альтернативну енергетику пріоритетом своєї політики. У 98 країнах надають пільги виробникам «зеленої» енергетики, розуміючи, що її розвиток відповідає стратегічним цілям країни: енергетична незалежність, дешева енергія, робочі місця, турбота про довкілля [25].

Вплив експлуатації відновлюваних джерел енергії та збільшення експортних ринків для всіх країн має широке визнання у світі. За таких обставин, країни ЄС планують зайняти лідируючі позиції в даній сфері, з метою додаткового працевлаштування близько 280–450 тис. осіб на нових робочих місцях для енергетичних аудиторів, інспекторів систем опалення, монтажників, виробників відповідних матеріалів і та ін. Водночас, сфера переробки відходів, згідно очікувань, може створити більше 400 тис. робочих місць до 2020 року. ЄС до 2020 року планує інвестувати 105 млрд євро, щоб допомогти підприємствам економічного сектора «рухатися зеленим шляхом», створюючи нові робочі місця [43].

Встановлено, що основним механізмом заохочення виробництва енергії та перспективним стимулом розвитку альтернативної енергетики є «зелений» тариф. Основними суб'єктами фінансування в екологічно чисту «зелену» енергетику визнали Світовий банк та національні уряди країн світу. Деякі уряди виділяють виробникам альтернативної енергетики гранти. Так, завод з виробництва сонячних панелей у Каліфорнії отримав 500 млн дол. від уряду США; у Німеччині «зелених» виробників підтримують дотаціями [25].

В цих умовах, значної ваги набувають ініціативи ООН, які сприяють розробці національних стратегій та політики розвитку зеленої економіки у багатьох країнах. Водночас, багато питань впровадження інструментів їх реалізації залишається ще не розкритими. Дуже важливо звернути увагу на те, що регіональний координатор Екологічної програми ООН, неодноразово відмічав важливість руху України у напрямку «зеленої» економіки та необхідність координації дій міжнародних організацій щодо прискорення розвитку процесів, пов'язаних із «зеленим» зростанням в Україні. Ми поділяємо думку окремих урядовців України та експертів ООН, що опанування світового досвіду, поряд з дослідженнями українських фахівців, в напрямі посилення координації міжнародної співпраці у сфері зеленої економіки та зеленої промисловості, конче необхідне для обґрунтування раціональної моделі економічного розвитку та зростання в Україні [48].

Важливо, щоб першочергова увага українського уряду, з метою стимулювання економічного розвитку в Україні, спрямовувалася на залучення інвестицій і впровадження інновацій, прискорений розвиток виробництва продукції з високою часткою доданої вартості та впровадження у виробництво новітніх технологій, оновлення виробничих потужностей та інфраструктури [59].

Для виконання зазначених завдань, окремі вітчизняні вчені вважають, що важливим є перехід національної економіки до «зеленої» моделі розвитку на засадах сталого виробництва і споживання, розмежування економічного зростання, та реалізації заходів щодо протидії деградації навколишнього природного середовища і вичерпання природних ресурсів та запровадження політики сприяння «зеленому» зростанню, що базується на ефективному використанні матеріальних ресурсів, а також результатів наукових досліджень та екологічно орієнтованих інноваційних технологій, сприяння діяльності бізнесу у сфері ресурсоефективного та екологічно безпечного виробництва [28].

Водночас, існує думка, зелена модель економіки є занадто дорогою і непристосованою до сучасних економічних реалій. Вона є більш романтичною, ніж практичною, оскільки потребує значних фінансових витрат, на які здатні лише розвинені країни [79].

Отже, на наше переконання, втілення моделі «зеленої» економіки в Україні у бік сталого розвитку, шляхом стимулювання ефективного використання ресурсів, раціонального управління відходами, впровадження екологічно-безпечних технологій, підтримки інноваційного підприємництва та гідних робочих місць передбачає зростання ролі держави і міждержавних органів в економічному регулюванні, створенні умов для розвитку бізнесу на основі нових екологічних стандартів та технологій більш чистого виробництва, екологізації індустріальних галузей господарства.

Проблема стрімкого старіння населення європейських країн особливо відчутна в ЄС, де до значної міграції населення працездатного віку додаються низька зайнятість представників старших вікових когорт, а також порівняно ранній вік виходу на пенсію. Усе це створює

додаткове навантаження на ринок праці, систему пенсійного забезпечення та загальноекономічні баланси. Відповіддю на такий виклик стало створення у 2012 р. всеєвропейської «Стратегії здорового та активного старіння», яка нині імплементується у національні стратегії економічного розвитку європейських країн. Метою моделі «срібної економіки» (СЕ) або «економіки нових можливостей», поруч з економічним зростанням, є формування нової філософії життя – активне залучення «третьої вікової групи та активізація тривалої трудової діяльності» [68].

Нами виявлено, що основними складовими розвитку даної моделі є: вікова медицина, спеціальне харчування, косметика, мода, спортзали, електронні ігри, рок-фестивалі, сайти знайомств, адаптація автопромисловості, родинні вихідні, особливі вишукані урочистості, розумні будинки, будинки трьох поколінь та ін. Важливого акценту набули: новий підхід до працевлаштування третьої вікової групи, консультування молодих, соціальне підприємництво та ін.

Амбітні плани підвищення рівня активності на ринку праці ЄС до 75 % у 2020 р. (проти колишніх 50–60 %) передбачають створення сприятливого для літніх людей (або людей «третього віку») середовища, яке включає зміцнення здоров'я, використання інноваційних технологій та послуг (з персонального догляду, підтримки здоров'я тощо), а також єдиного ринку праці та стимулів початку «другої» кар'єри. Дискусійне питання пенсійної реформи, яке вирішується в різних країнах неоднаково, має в кінцевому рахунку зумовити реалістичну рівновагу між стажем роботи та заслуженим відпочинком, а також стимулювати людей залишатися на ринку праці якомога довше (зокрема, через запровадження практики найму на неповний робочий день, зростання кількості укладених короткотермінових договорів на період від одного до кількох років на відміну від традиційних безстрокових договорів, адаптації робочих місць до специфічних потреб літніх людей, підвищення безпеки на робочому місці тощо) [49, с. 58].

На наше переконання, позитивним слід визнати досвід шведського суспільства, в якому діє розвинена система соціальної допомоги людям похилого віку, що розглядається як складова їхнього існування. Надається перевага будинкам (центрам), де пенсіонери отримують необхідну допомогу та належне обслуговування, що відповідають їхнім інтересам і дають змогу й надалі дотримуватися звичного способу життя. Існують будинки для людей, які досягли глибокої старості й потребують більш кваліфікованого обслуговування [24, с. 51]. Водночас, важливим обов'язком місцевих рад є догляд за людьми похилого віку, який має на меті створити умови літнім людям для забезпеченого життя, враховуючи при цьому їхні бажання та право на приватне життя. Реалізується даний обов'язок шляхом організації допомоги вдома, центрів для дорослих та інші соціальних служб для людей похилого віку, а також різних форм будинків для осіб похилого віку. В обов'язок забезпечення літніх людей удома, центрах для дорослих та будинках для літніх входить надання належного медичного обслуговування [20, с. 54]. Отже, на даний час, модель розвитку «срібної економіки» (для людей за 50 років) залишається актуальною в таких країнах як: ЄС, США, Японія, Китай та сучасної України.

Проблема визнання залежності кожної людини і людства в цілому від біосфери також потребує невідкладного вирішення. За такого підходу акценти у розвитку науково-технічного прогресу потрібно змістити з техногенно-економічного до гуманістично-екологічного спрямування. Через те, розвиток моделі «синьої економіки» дозволить виробникам запропонувати кращу продукцію за нижчими цінами, шляхом впровадження інновацій, які гарантуватимуть не тільки збільшення прибутку, але й генеруватимуть екологічні вигоди.

Основним критерієм результатів виробничої діяльності в розвитку моделі «синьої економіки» має стати не прибуток, а інтегральний еколого-економічний ефект. Встановлено, що «синя економіка» виходить за рамки зеленої, в її основі не тільки захист та відновлення природи, але й розвиток природних систем в цілому. «Синя економіка» пропонує підтримку кластерів, територіально-виробничих комплексів, стимулювання диверсифікації видів економічної діяльності; значну кількість нових робочих місць, цінні продукти і соціальну справедливість [79].

На наше переконання, Україна теж могла б виграти від впровадження окремих принципів природних систем та інновацій «синьої економіки». Водночас, для реалізації моделі

«синьої економіки» в нашій країні необхідно розробити таку політику, яка б стимулювала інновації та проводити інституційні зміни в українському суспільстві.

Невпинне прагнення до більш високих доходів веде до безпрецедентної нерівності та тривог, а не до більшого щастя і задоволеності життям. Економічний прогрес є важливим і може значно поліпшити якість життя, але тільки якщо до нього прагнуть разом з досягненням інших цілей. У цьому сенсі гімалайське королівство Бутан було лідером [21]. В даній країні державна політика включає мінімізацію індустріального виробництва задля збереження природи; зайнятість населення, переважно, зосереджується у сільському господарстві, в туристичній галузі та вирощуванні квітів; мінімальне будівництво автодоріг; застосування малих гідро електроустановок; соціальну програму турботи про пристарілих при монастирях; заборону куріння по всій країні.

Згідно даних звіту за 2015 рік у **п'ятірку** найщасливіших країн входять: Швейцарія, Ісландія, Данія, Норвегія, Канада. Україна із 158 країн знаходиться на 111-му місці у загальному переліку [62].

Визначено, що таємницю успіху країн-лідерів варто шукати в тому, що всі сфери життєдіяльності цих країн засновані на принципах сталого розвитку. Тому, в основу поточних і нових українських політичних проєктів, стартапів, підприємств необхідно закладати принципи сталого розвитку. Ігнорування принципів сталого розвитку, зі сторони бізнесу, може коштувати мільярдних збитків; зі сторони суспільства, може поставити під загрозу цінності нового покоління [85].

На наш погляд, для усунення конфліктів інтересів різних суб'єктів, в основі державної стратегії та філософії кожного бізнесу мають лежати принципи сталого та розумного розвитку, прагнення проактивно реагувати на зміни з метою підвищення рівня щастя у країні.

На наше переконання, нагальною необхідністю стає формування нової моделі економічного зростання в Україні, яка повинна спиратися на приватну ініціативу, розвиток інститутів ринкової економіки, інновації та інвестиції в людський капітал. Одним з поширених та результативних напрямів модернізації економіки за світовим досвідом є розвиток підприємництва [83]. Погоджуємося, що підприємницька ініціатива та державна політика, яка сприяє її реалізації – ось що врятує українську економіку та прокладе наш шлях до європейського успіху. Сьогодні, коли українська економіка увійшла в економічну депресію, поступово змінюється парадигма і все більше поглядів спрямовуються на нові джерела зростання: малий та середній бізнес, креативну економіку, середній клас [29].

На даний час в Україні виникла необхідність удосконалення економічного та соціального управління, з метою створення нового інституційного середовища, яке б сприяло ефективному розвитку сучасного національного ринку праці. Важливими пріоритетами розвитку ринку праці в Україні мають стати: застосування принципу «флексик'юриті», принципу активація населення до роботи та роботодавців до створення нових робочих місць; сприяння розвитку бізнесу у сфері ресурсо-ефективних та екологічних виробництв; у сфері виробництва альтернативної енергетики; активне залучення на ринок праці населення III вікової групи; догляд за людьми похилого віку тощо.

Держава має докласти всіх зусиль, щоб національна економіка як органічний складник міжнародного економічного організму у процесі внутрішніх перетворень отримала потужний імпульс від взаємовигідного використання його фінансового, прогресивного інформаційного та технологічного капіталу [3, с. 226]. Беззаперечним є те, що «Україна має ставити перед собою амбітні цілі: середнє економічне зростання 6–7 % на рік. Це можливо, оскільки Україна сильно відстає від сусідніх європейських країн» [78].

Політики, експерти та фахівці ЄС все більше згадують про «план Маршалла» – як нову стратегію для стабілізації та розвитку України, що розробляється в Німеччині [54]. Ключовою стратегічною метою сучасного державного управління в Україні має стати забезпечення сталого розвитку держави, проведення структурних реформ та, як наслідок, підвищення стандартів життя. В Стратегії сталого розвитку «Україна-2020» зазначено, що наша країна має стати державою з сильною економікою та з передовими інноваціями [58].

До передумов створення інноваційної моделі розвитку України слід віднести: наявність в Україні світового рівня людського капіталу і можливість його збільшення за рахунок повернення у вітчизняну економіку значної кількості українських зарубіжних «заробітчани»; розвинутої мережі ВНЗ і державних наукових організацій; достатньо високий освітній рівень населення; наявність наукових і виробничих досягнень світового рівня: ракетно-космічних технологій, літакобудування, матеріалознавства, виробництва штучних матеріалів тощо; високий рівень кваліфікації робітників обробної промисловості [23, с. 18].

На жаль, впродовж останніх років в Україні спостерігався економічний спад промислового виробництва. Саме тому економічне зростання, має, перш за все забезпечуватися завдяки інтенсивному розвитку науки та інновацій, інвестицій в людський капітал, як передумови суттєвого підвищення рівня продуктивності праці; активного залучення всіх суб'єктів ринку праці до роботи та підтримки зайнятості населення категорії «50+» і старшого покоління з метою зростання рівня зайнятості. Співвідношення основних компонентів моделей розвитку держав та специфіки регулювання ринком праці в них наведена в таблиці 4.3.

Таблиця 4.3

Співвідношення основних компонентів моделей розвитку економіки держав та специфіка регулювання ринку праці в них

Назва моделі розвитку держав:				
індустріального розвитку	сталого розвитку	розумного розвитку	конкурентно-спроможності	пріоритет (загальне щастя)
Основні цілі політики розвитку держави				
Створення умов для задоволення базових потреб держави (базова)	Сприяння сталому розвитку суспільства, шляхом підготовки конкурентоспроможного людського капіталу; створення сприятливого середовища життєдіяльності людини сьогодні і в майбутньому	Підвищення якості життя людини, витримати міжнародну конкуренцію	Витримати конкуренцію, залучити та утримати усі види ресурсів для якості життя	Підвищення рівня суспільного та індивідуального щастя в безпечному довікллі
Типові цілі працівника				
Заробити гроші на задоволення базових потреб	Отримувати високі доходи, щоб якісно жити, дбаючи про здоров'я	Реалізувати свій творчий потенціал	Знайти кращу роботу; бути більш продуктивним, оплачуваним	Працювати без стресів та із задоволенням
Базові підходи до управління ринком праці				
Працевлаштовувати, щоб не допустити соціальної напруги; підготовка робітничих професій для індустріального сектора	Створення умов для освіти протягом життя; підтримка сфери послуг, розвиток гарантій і соціального захисту, підтримка самозайнятості, мережі співпраці	Стимулювати високу компетентність, приваблювати інтелект зі сторони, формувати гнучкі умови праці, стимулювати для інновацій	Підвищити мобільність зайнятості та поліпшити умови для набуття нових компетентностей та інновацій	Щоб кожна людина перебувала у балансі праці й відпочинку, руху і статичності, творчості та моторики тощо

* систематизовано за [17; 28; 56]

Враховуючи ту обставину, що вітчизняна економіка інтегрована у систему міжнародного поділу праці, економічний розвиток в Україні може опинитися під загрозою. Через це, реформування ринку праці має бути підпорядкованим, насамперед, вирішенню завдання збільшення внеску фактора робочої сили (людського капіталу, людського потенціалу) в економічне зростання [53, с. 134].

На цій основі, вивчивши прогресивні практики розвитку держав та специфіку регулювання ринку праці в них, доцільно застосовувати їх при розробці нової моделі системи інституційного забезпечення ефективного функціонування та інноваційного розвитку національного ринку праці.

Ключовими елементами ефективності сучасного ринку праці, на наш погляд, мають стати прогнозування та забезпечення інститутами сукупної робочої сили високої якості та відповідної кваліфікації в залежності до вимог та потреб вітчизняних роботодавців; посилення контролю за процесами трудової міграції; формування нової системи професійної орієнтації та професійного навчання; застосування нових важелів та інноваційних інструментів у роботі з працездатним населенням, безробітними та економічно неактивними особами.

Вітчизняний ринок праці підлягає істотному зовнішньому впливу, що зумовлено великим відтоком українських трудових мігрантів в країни Європи, а також загостренням внутрішніх проблем забезпечення зайнятості. Крім цього, в Україні доцільно використовувати досвід ЄС у процесі вдосконалення соціальної політики. Одним з важливих напрямів реформування національного ринку праці має стати формування системи його інституційного забезпечення з урахуванням процесів взаємозалежності, взаємозв'язку та взаємопроникнення економік та ринків робочої сили різних країн.

Побудова належного інституційного забезпечення національного ринку праці в стратегічній перспективі дозволить Україні покращити позиції в світових рейтингах, зміцнити внутрішні аспекти соціально-економічного розвитку, посилити конкурентоспроможність робочої сили, підвищити рівень добробуту населення.

Запропонована нами структура інституційного забезпечення ефективного ринку праці в Україні на довгострокову перспективу. Основними компонентами інституційного забезпечення інноваційного розвитку ринку праці можна визнати такі підсистеми: нормативно-правову; організаційно-технічну; інформаційну; соціально-економічну; фінансову; ментально-психологічну; морально-духовну.

Структурно в складі системи інституційного забезпечення ефективного ринку праці в Україні включено наступні найбільш важливі елементи: державу, яка реалізує в процесі регулювання макроекономічні завдання; професійні спілки, які представляють інтереси найманих працівників; асоціації підприємців, які виступають як представники роботодавців; засоби масової інформації, які здійснюють критичний аналіз і суспільну оцінку процесів, що відбуваються на ринку праці [27, с. 154].

Інституції, що забезпечують координацію підсистем світового господарства та водночас і ринку праці, можна умовно поділити на чотири складові [73]: спеціалізовані економічні об'єднання ООН із загальнофункціональних та галузевих напрямків; міждержавні галузеві організації; міжнародні галузеві організації підприємств; міжнародні кооперативні організації.

З'ясувавши особливості існуючих моделей розвитку економіки можна зробити висновок, що існує необхідність у зміні пріоритетних напрямів інституційного забезпечення інноваційного розвитку ринку праці України. На наш погляд, інституційне забезпечення пріоритетів розвитку національного ринку праці повинно включати: концепцію флексик'юриті; застосування гнучкої зайнятості; сприяння бізнесу у сфері ресурсно-ефективних та екологічних виробництв; виробництво альтернативної енергетики; працевлаштування 75 % населення віком 20–64 років; розвиток «синьої економіки»; активне залучення на ринок праці III вікової групи; догляд за людьми похилого віку. Основними критеріями пріоритетних напрямів розвитку структури інституційного забезпечення інноваційного розвитку ефективного ринку праці в Україні мають стати: активна державна політика на ринку праці; створення інституційного середовища в регіонах України, спонукального до роботи за принципом «стабільної, всеохоплюючої, гідної праці для всіх»; максимізація людського капіталу та креативного інтелектуального потенціалу суспільства; підвищення конкурентоспроможності робочої сили; гнучкість ринку праці в поєднанні із соціальною безпекою; зниження витрат на робочу силу; наявність у роботодавців репутації «успішного інноватора»; інноваційна діяльність профспілок та соціального діалогу; нова інноваційна культура європейського зразка.

Формування інноваційної моделі української економіки є неможливим без ефективного функціонування та інноваційного розвитку ринку праці. Досліджуючи сутність поняття «інноваційності», варто розкрити її багатогранний характер: з однієї сторони – це «ключ до динамічного розвитку, добробуту, особистого успіху», з іншої «засіб забезпечення суверенітету країни, її конкурентоспроможності у сучасному надскладному світі». Виявлено, що найбільших втрат інноваційні позиції України зазнали з причини втрати сприятливості інноваційних умов макросередовища та різкого зниження ефективності ринку праці [28, с. 5].

Проблеми сучасного функціонування ринку праці в Україні та його реформування привертають увагу багатьох вчених та фахівців. Необґрунтована та неефективна політика доходів, яка зорієнтована на модель дешевої робочої сили та низькі соціальні стандарти, перетворилася на основне гальмо у забезпеченні якісного соціально-економічного розвитку країни. Наслідком її стала демотивація продуктивності праці, відтік кваліфікованих кадрів, екстенсивний характер використання виробничих потужностей та недостатнє інвестування у фізичний і людський капітал [50, с. 9].

В умовах посилення інтеграційних процесів та необхідності оптимізації державної політики у сфері ринку праці, важливим є глибоке знання та врахування основних світових тенденцій розвитку економіки, які знаходять віддзеркалення в розвитку ринків праці регіонів України. Виявлено, що важливими світовими тенденціями розвитку економіки є: кризовий стан ринкової економіки; розгортання нової технологічної революції; посилення інтеграційних процесів; ускладнення управління ринком праці; появу нових умов ведення бізнесу; збільшення попиту на ексклюзивну продукцію; зміну структури та форм зайнятості; стрімке зростання попиту на висококваліфіковану робочу силу та примноження інтелектуального потенціалу суспільства; збільшення рухливості економічних ресурсів (кооперація, поглинання трудової міграції та внутрішньої мобільності робочої сили в різних країнах світу, оплата праці через Інтернет та ін.); зростання безробіття та неформальної зайнятості; поглиблення поляризації у доходах працівників різних кваліфікаційних рівнів; старіння населення.

На наше переконання, стратегія функціонування сучасного ринку праці змушена переорієнтуватися у відповідності з формуванням інноваційної моделі української економіки, як підґрунтя соціально-економічної спрямованості її розвитку. Політика реформування ринку праці повинна бути націлена на його реструктуризацію, зміцнення інституційного забезпечення; підвищення ефективності використання наявного людського капіталу та формування інтелектуального капіталу. Обраний Україною шлях, обумовлює необхідність інноваційного розвитку ринку праці та формування відповідної системи інституційного забезпечення, яка б сприяла становленню інноваційної моделі економіки України, як основи наближення суспільного добробуту до європейського зразка та покращення рівня якості життя населення України в умовах активізації міжнародної співпраці.

За таких умов, політика інституційного забезпечення інноваційного ринку праці повинна ґрунтуватися на досягненні синергетичного консенсусу між центральними органами державної та муніципальної влади, роботодавцями та громадськістю щодо вибору пріоритетів та реалізації мети, основних завдань, визначення критеріїв та засобів їх досягнення для перетворення людського фактора в об'єкт прибуткового його фінансування задля забезпечення конкурентної переваги (інвестиційної привабливості) самому працівникові на ринку праці, роботодавцю – конкурентної переваги на обраному сегменті бізнесу, державі і суспільству в цілому – у сфері світогосподарських зв'язків.

Інституційні перетворення, які відбуваються у світі та в нашій країні активізували потребу у методологічно правильному визначенні сутності інноваційного ринку праці. В авторському баченні, інноваційний ринок праці – це створення інклюзивного ринку особливого роду, який забезпечуватиме: кількісно робочою силою інноваційну діяльність в гармонійному поєднанні з її якісними можливостями (талантом, рівнем знань, умінь, навичок, індивідуальних рис, інноваційними компетенціями, інноваційною сприйнятливістю); потенціалом інноваційно-активних підприємств і інноваційно спрямованих інституцій та інститутів, які здатні

створювати сприятливі умови для прояву інноваційної активності зайнятого населення, шляхом навчання його впродовж всього життя, реалізації його творчих здібностей, формування його інноваційного типу поведінки; шляхом підвищення попиту роботодавців на інноваційну працю, продукування знаннємісткої продукції, інноваційних змін у змісті праці та ефективного використання інтелектуального потенціалу; і як наслідок результату колективних зусиль – генеруватиме інноваційний прорив в ключових сферах економіки (особливо в галузях «високих технологій»), як важливий засіб економічного піднесення країни [87, с. 501–502].

Проект політики національного інноваційного ринку праці, згідно досвіду світової спільноти, нами пропонується розробляти за три етапи. На наше переконання, механізм інституційного забезпечення інноваційного ринку праці – це узгоджена система суспільних відносин: функціональних (інституцій), структурних (організацій) та генетичних (інститутів), пов'язаних із соціальним закріпленням предметних та процесних функцій групових та індивідуальних суб'єктів, об'єктів у статусах, ролях, законодавчих нормах, правилах, інструкціях, регламентах, угодах, контрактах, стандартах, порядках, дозволах, санкціях, вказівках та інститутах, які об'єднані метою, ґрунтуються на інноваційних принципах, націлені на оптимальний вибір нових форм, методів, засобів, інструментів для злагодженої роботи інститутів, органів влади відповідно до їх компетенцій, які націлені на забезпечення ефективного функціонування інноваційного ринку праці.

Розвиток інноваційного ринку праці супроводжується формуванням системи як ринкових інститутів, так і інститутів ринку праці (як формальних, так неформальних), що пов'язані між собою складними відносинами. Через те шляхи розвитку інституційного забезпечення ринку праці з одного боку необхідно синхронізувати з державними програмами соціально-економічного та науково-технічного розвитку, а з іншого, – з інноваційним розвитком ринку праці.

Ми вважаємо, що структура нового інституційного забезпечення інноваційного ринку праці повинна включати: модель його формування, функціонування та оцінювання. Структурно модель формування інституційного забезпечення інноваційного ринку праці має включати: мету, завдання, принципи, методи, критерії. Головна мета моделі інституційного забезпечення інноваційного ринку праці в умовах прискорення децентралізації та багаторівневого управління полягає в розробці заходів щодо сприяння досягнення ефективності ринку праці, шляхом знищення застарілих, удосконалення роботи діючих та розбудови нових інституцій та інститутів (організацій), спроможних, у взаємодії й координації, за допомогою чіткого розподілу повноважень і відповідальності між різними гілками влади на центральному рівні, ієрархічними рівнями виконавчої влади й місцевого самоврядування, органами виконавчої влади та місцевого самоврядування на регіональному рівні, якісно виконувати поставлені завдання, спрямовані на досягнення цілей інноваційного розвитку економіки.

Завданнями нової моделі інституційного забезпечення інноваційного ринку праці, на нашу думку, є: модернізація вітчизняного законодавства (відміна застарілих, удосконалення функціонуючих та розробка нових нормативно-правових актів), гармонізація законодавства у сфері інноваційного розвитку ринку праці з міжнародними нормами; модернізація інфраструктури ринку праці; стимулювання активної державної політики на ринку праці з метою забезпечення гармонізації ринку робочих місць і ринку робочої сили; підвищення конкурентоспроможності робочої сили, нагромадження людського та інтелектуального капіталу, ефективного його використання і відтворення; зниження витрат на робочу силу; підвищення гнучкості ринку праці та її поєднання з політикою соціальної безпеки. Якісне інституційне забезпечення ринку праці, наповнення його інститутів інноваційною активністю та неординарним способом мислення, новітніми звичками та традиціями й використання їх у інноваційних процесах на різних рівнях управління є ключовою умовою економічного зростання [87, с. 499].

Запорукою ефективного розвитку ринку праці виступає комплексний підхід до забезпечення необхідних умов формування, функціонування та оцінювання моделей інституційного забезпечення інноваційного ринку праці, які враховують такі основні підсистеми як: нормативно-правову, організаційно-технічну, соціально-економічну, ментально-психологічну та морально-духовну. Основні функції підсистем наведені на рис. 4.8.

Розділ 4. Соціальна політика у формуванні трудвих відносин

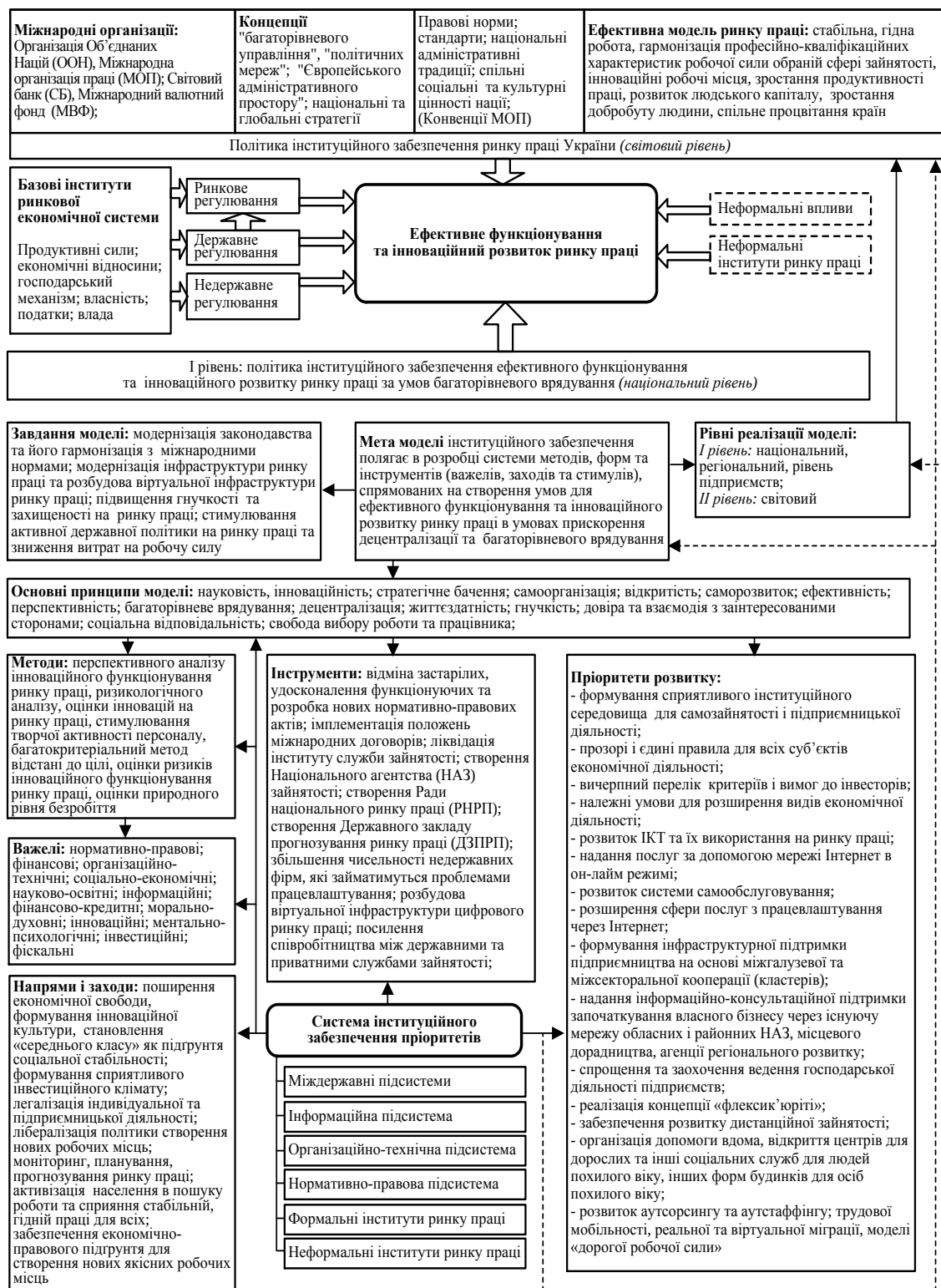


Рис. 4.1. Структурна модель ефективного функціонування інституційного забезпечення пріоритетів розвитку національного ринку праці

Стрімка глобалізація, технологічна революція, демографічні трансформації та численні інші фактори створюють нові можливості, але при цьому також спричиняють ризики. Це підтверджується наявністю нерівного розподілу переваг нового світу праці, внаслідок чого з'являються переможці та ті, хто програли. Основні напрями активізації прогресу людства полягають у збереженні прав працівників і розширенні доступу до соціального захисту. Повільність створення інновацій в регіонах залежить від наявності зацікавлених сторін (ініціаторів-новаторів, виконавців, інвесторів, партнерів, експертів), їх наявних знань і вмінь. Використання інновацій в регіонах суттєво впливає на їх можливості підвищення конкурентоспроможності. Принципи як керівні правила, що відбивають зміст законів і закономірностей регулювання ринку праці, на наш погляд, мають бути закріплені в нормативно-правових документах та використовуватися у науковій та практичній діяльності фахівців. Удосконалення управління інституційним забезпеченням сучасного ринку праці в Україні передбачає, на наше переконання, розмежування принципів на реальні та ідеальні.

Водночас, немає підстав вважати, що зазначена конфігурація реально існуючих принципів інституційного забезпечення функціонування національного ринку праці, таких як: не-ефективність; економічна пасивність; нескоординованість; фрагментарність; дестабілізація (зайнятості); нерівність та соціальна несправедливість; нелегітимність; неповнота, суперечливість, асоціальність окремих законодавчо-правових норм; обмеженість вільного вибору роботи, особливо для жінок; культурна інерція може бути суттєво зміненою у коротко- та середньостроковій перспективі.

Модель ефективного функціонування національного ринку праці як об'єктивна необхідність економічного зростання в Україні має базуватися на таких ідеальних принципах: можливість «гідної праці» для всіх; свобода вибору роботи та працівника; рівність; справедливість; культура праці; системність, солідарність; гуманізм; соціальна відповідальність, довіра та взаємодія із заінтересованими сторонами, безпека та соціальний захист населення від безробіття з мінімальним падінням ефективності.

Встановлено, що дотримання в рівній мірі всіх принципів в системі інституційного забезпечення для ефективного функціонування ринку праці апіорі є неможливим.

Вивчення світової практики підтверджує, що утвердження рівності на ринку праці у високорозвинених країнах, обумовлене певним зниженням ефективності. Водночас, досягнення більшої ефективності породжує ефект нерівності. Однак, на практиці, максимальне застосування ідеальних принципів для підвищення ефективного функціонування ринку праці є цілком можливим за умови ускладнення консенсусних механізмів між інтересами держави, бізнесу та громадянського суспільства з прийняття компромісних рішень щодо поєднання соціального діалогу та врахування інтересів всіх суб'єктів для забезпечення гнучкості за обов'язкового посилення соціальної захищеності. Крім цього, досягнення соціального консенсусу на ринку праці можливе за допомогою подолання реально діючого принципу «культурної інерції» та активізації бажання як працівників, так і роботодавців підтримувати високу культуру праці, зберігати культурні й духовні цінності, створювати особливу інноваційну культуру в суспільстві, орієнтуватися на потреби людини в сфері праці.

Отже, при проектуванні нової моделі інституційного забезпечення ринку праці варто враховувати втрати, які понесуть працівники та роботодавці під час переходу на пропоновані нами ідеальні принципи.

Принципи інституційного забезпечення інноваційного розвитку ринку праці, в основному, впливають з принципів функціонування ринку праці та державної інноваційної політики України, а саме: орієнтація на інноваційний шлях розвитку економіки України; визначення державних пріоритетів інноваційного розвитку; формування нормативно-правової бази у сфері інноваційної діяльності; створення умов для збереження, розвитку і використання вітчизняного науково-технічного та інноваційного потенціалу; забезпечення взаємодії науки, освіти, виробництва, фінансово-кредитної сфери у розвитку інноваційної діяльності; ефективне використання ринкових механізмів для сприяння інноваційній діяльності, підтримка

підприємництва у науково-виробничій сфері; здійснення заходів на підтримку міжнародної науково-технологічної кооперації, трансферу технологій, захисту вітчизняної продукції на внутрішньому ринку та її просування на зовнішній ринок; фінансова підтримка, здійснення сприятливої кредитної, податкової і митної політики у сфері інноваційної діяльності; сприяння розвитку інноваційної інфраструктури; інформаційне забезпечення суб'єктів інноваційної діяльності; підготовка кадрів у сфері інноваційної діяльності [57].

Встановлено, що інноваційний розвиток економіки України потребує зростання інтелектуального капіталу, що неможливо без реструктуризації ринку праці, удосконалення його інституційного забезпечення та, відповідно, підвищення ефективності використання наявного кадрового потенціалу.

В зв'язку з цим, в проекті Закону України [55] принципи державної інноваційної політики доповнюються принципами такого змісту: комплексності та системності, забезпечення постійної взаємодії держави та суб'єктів інноваційної діяльності; забезпечення суб'єктам інноваційної діяльності рівного доступу до отримання державної підтримки відповідно до чинного законодавства; гласності та адресності заходів державної підтримки суб'єктам інноваційної діяльності; забезпечення збалансованості інтересів держави та суб'єктів інноваційної діяльності; оптимізації заходів державної підтримки з метою успішної реалізації інноваційних проектів суб'єктів інноваційної діяльності з урахуванням їх індивідуальних особливостей.

Розглядаючи аргументи на користь інноваційного розвитку ринку праці, приходимо до висновку, що до основних ідеальних принципів необхідно віднести: орієнтацію на інноваційність в розбудові інституційного забезпечення; субсидіарність; відкритість; пропорційність; ефективність; життєздатність інституцій та інститутів; самоорганізацію; гнучкість; багаторівневе врядування; саморозвиток; соціалізацію; адаптивність; перспективність.

Кожен з наведених принципів є важливим сам по собі, однак загальної мети не можна досягти ізольованими діями. Принцип ефективності передбачає, що діяльність інститутів ринку праці має базуватися на чітко визначених цілях, на оцінці можливих наслідків і, наскільки це можливо, на попередньому досвіді. Управлінські рішення не можуть бути ефективними, якщо вони не відповідають принципу гарантії реалізації невід'ємних свобод і прав людини; приймаються та втілюються в життя безсистемно та без залучення всіх категорій населення. Беззаперечно, що «ефективний інститут забезпечує позитивну величину різниці між ефектом і затратами, тобто кошти на його створення і функціонування менші, ніж ефект від його дії – ця умова важлива для економічного зростання, підвищення життєвого рівня населення, соціальної стабільності» [4, с. 9–14].

Принцип відкритості означає, що всі інституції регулювання ринку праці повинні працювати в більш відкритому режимі. Наступний принцип – перспективності передбачає наявність доступної підготовки та систематичного підвищення кваліфікації працівників. Принцип адаптивності забезпечує прагнення до підтримання певного балансу зовнішніх і внутрішніх можливостей розвитку (внутрішніх спонукальних мотивів діяльності інститутів і зовнішніх, що генеруються ринковим середовищем). Принцип самоорганізації має на меті самостійне забезпечення підтримання умов функціонування інститутів, тобто самопідтримка обміну ресурсами (інформаційними, матеріальними, фінансовими) між елементами інституційного забезпечення. Принцип саморозвитку передбачає самостійне забезпечення умов тривалого виживання і розвитку інституту (відповідно до його місії і прийнятого положення).

Суть принципу «багаторівневого врядування» полягає в тому, щоб спільно, на засадах партнерства, за допомогою діалогу та об'єднання зусиль, управляти ринком праці, успішно вирішуючи проблеми та отримуючи взаємну вигоду.

Вивчення думок вчених та фахівців з проблем інституційного забезпечення політики інноваційного розвитку ринку праці сприяло виявленню реально існуючих принципів, основними з яких є: десоціалізація між працею та капіталом (зниження рівня соціальної згуртованості та залучення); непрозорість в мобілізації всіх ресурсів; недостатнє використання інформаційних систем і сумнівної якості даних; недовіра принципів субсидіарності та пропорційності; несистемність.

Застосування зазначених ідеальних принципів інституційного забезпечення інноваційного розвитку цивілізованого ринку праці дозволить в коротко- та довгостроковій перспективі забезпечити ефективну економічну та соціальну політику в Україні, наблизити рівень життя населення до європейських стандартів.

4.2. Формування європейських трудових відносин як основи соціального захисту населення України

Сучасні світові тенденції та виклики, пов'язані з формуванням нової економіки, масовим застосуванням знань та використанням інформаційних комп'ютерних технологій, що сприяють прискореному сталому, збалансованому та інклюзивному економічному зростанню, вимагають приділення уваги проблематиці різновекторного розвитку національного ринку праці у тісному взаємозв'язку з освітою та наукою. Немає сумнівів, що успіх побудови «економіки знань» суттєво залежатиме від становлення та розвинутої інфраструктури ринків праці в регіонах України, здатної сприяти модернізаційним перетворенням та узгодженню плану дій щодо повної ефективної зайнятості, забезпечення професійних навичок та гендерної рівності, створення гідних, якісних і привабливих умов праці, покращення життя та становища людей, застосування інновацій.

Функціонуюча інституційна інфраструктура ринку праці України не сприяє нормальному відтворенню робочої сили, розвитку і реалізації творчого потенціалу працівників. Крім цього, недосконалість інститутів, що формують цю інфраструктуру, є чинником високих трансакційних витрат його учасників».

Важливим вектором руху України шляхом інноваційного, сталого розвитку [70] стала реалізація реформ сфери трудових відносин; транспортної та телекомунікаційної інфраструктури; дерегуляції та розвитку підприємництва тощо. На жаль, не всі вище перелічені реформи, віднесено до першочергових, хоча, на наше переконання, вони є важливими факторами прискорення «впровадження в Україні європейських стандартів життя та виходу України на провідні позиції у світі». З огляду на зазначене дослідження, вивчення та аналіз підходів становлення інфраструктури ринку праці є досить актуальним, адже від правильності вибору шляху розвитку інфраструктури регіональних ринків праці залежить і ефективність ринку праці в цілому.

Сутність та елементи інфраструктури ринку та інфраструктури ринку праці досліджували як вітчизняні, так і зарубіжні вчені, серед яких слід відзначити дослідження С. Бандура, В. Білика, П.Ю. Беленького, Д.П. Богині, В. Буланова, В. Васильченко, Н. Волгіна, В. Гейця, Б. Генкіна, О. Грішньої, Р. Еренберга, Т. Заєць, А. Колота, Е. Лібанової, Л. Лісгор, В. Б. Людкевич, І.С. Марченко, В. Нижника, В. Онікієнко, І. Петрової, В. Петюха, А. Рофе, Т.М. Ружелович, І.Я. Садової, Л.К. Семів, М. Семикіної, І. Терон, С. Тумакової, Т.В. Уманець, О.В. Чернявської, Л. Чижова, Л. Шевченко.

Однак, нові аспекти формування такого ринкового інструменту як система інфраструктури у розвитку ефективного інноваційного ринку праці не одержали у вітчизняній та зарубіжній практиці всеосяжного вивчення й узагальнення. Глибшого та детальнішого дослідження потребує визначення різних сучасних теоретичних підходів до становлення інфраструктури регіонального ринку праці та розробки детальних практичних рекомендацій щодо виконання нею нових функцій. В цьому руслі актуальності набуває формування теоретичних підходів до становлення інфраструктури як інструменту у ефективному інноваційному розвитку ринку праці за умов євроінтеграційних процесів та узагальнення етапів її розвитку.

Однозначного визначення понять «інфраструктура» та «інфраструктура ринку праці» на даний час в економічній науці не існує. Аналіз економічної літератури свідчить про досить тривалу історію досліджень у області теорії інфраструктури. Перші згадки про «інфраструктуру», як необхідну умову забезпечення виробництва матеріальних благ, знайшли своє відображення ще в XVIII – початку XIX ст. в працях А. Сміта і Д. Рікардо [61]. При цьому сам термін «інфраструктура» отримав поширення у військовому лексиконі НАТО в 1951 році для

позначення об'єктів і споруд, необхідних для забезпечення діяльності озброєних сил (штаб-квартири, трубопроводи, аеродроми, інформаційні і сигнальні системи, склади боєприпасів, бази технічного обслуговування і т.п.).

Існує інша думка, що термін «інфраструктура» вперше було використано в працях відомих економістів П. Розенштейна-Родана та Х. Зінефа в середині XX ст. [93]. Австрійський економіст П. Розенштейн-Родан під інфраструктурою розумів «комплекс загальних умов, що забезпечують сприятливий розвиток частки підприємництва в основних галузях економіки і задовольняють потреби усього населення» [94]. «Інфраструктура» на думку німецького економіста Х. Зінефа – це сукупність матеріальних, інституціональних та індивідуальних умов, які є у розпорядженні суб'єктів господарювання, що дозволяють при раціональному розміщенні ресурсів забезпечити високий рівень господарської діяльності [82]. Вчений включив до інфраструктури такі галузі економіки як зв'язок, енергетику та транспорт, розвиток яких більш швидко сприяє окупності і підвищує продуктивність інвестицій.

Водночас, дослідженнями поняття «інфраструктури» та її функцій займалися такі вчені як: Р. Йохімсен, Дж. Кларк, Р. Нурксе, Е. Сімоніс, А. Хіршман, Б. Фрішман, А. Янгсон та ін. Так, Р. Йохімсен під інфраструктурою розуміє «сукупність матеріальних, інституціональних та індивідуальних умов, наявних у розпорядженні господарюючих суб'єктів, що дозволяють, при раціональному розміщенні ресурсів, забезпечити повну інтеграцію і високий рівень господарської діяльності» [97].

Американський вчений Б. Фрішман розробив доктрину життєво важливої інфраструктури, яка обґрунтовує доцільність забезпечення відкритого недискримінаційного доступу до її певних об'єктів. Держава має включати основні правові умови функціонування інфраструктури та її окремих складових, а ринок – обумовлювати кон'юнктуру необхідних послуг (їх види, обсяги, вартість тощо). Основні положення доктрини життєво важливої інфраструктури застосовуються при антимонопольному регулюванні в країнах англо-саксонського права, передусім у США, у таких випадках: монополія контролює доступ до життєво важливої інфраструктури і відмовляє конкурентам у доступі до її об'єктів; інфраструктура не може бути відтворена конкурентом; реально можна забезпечити доступ до об'єкта інфраструктури.

Відомий економіст К. Маркс поняття «інфраструктури» розглядав з трьох сторін: зі сторони загального, часткового та одиничного поділу праці. Вчений зазначав, що «якщо мати на увазі лише працю, то поділ суспільного виробництва на його великі роди такі, як землеробство, промисловість і т. д. можна назвати загальним поділом праці, розпад цих родів виробництва на види і підвиди – частковим поділом праці, а поділ праці всередині майстерні – одиничним поділом праці» [40].

Деякі вчені [26] вважають, що саме К. Маркс заклав основи розуміння інфраструктури як соціально-економічної системи, яка забезпечує необхідними загальними умовами все суспільне виробництво, пов'язуючи між собою всі профільні підприємства і перетворюється на фундамент, на якому базується вся економіка в цілому. Її своєчасне формування – це об'єктивно необхідна умова прибуткового функціонування всього відтворювального процесу. Функціонально вона пов'язує воедино все суспільне виробництво, скорочуючи час виробництва та обігу і тим самим прискорюючи обіг суспільного капіталу.

П. Самуельсон зазначав, що інфраструктура «сприяє створенню відповідної рівноваги в часі та просторі» [66]. А. Я. Лівшиць вважав, що розвинута інфраструктура дозволяє ефективно долати тимчасові проблеми, активно реагуючи на зміну потреб і попиту [37].

Вітчизняні вчені, розглядаючи економічну категорію «інфраструктура», все більше схиляються до думки, що її походження має латинське коріння («*infra*», що означає «нижче, під» та «*structura*», яке перекладається як «будівля, розташування»); основа, фундамент, внутрішня будова економічної системи [18]; складові частини загальної будови економічного життя, які мають допоміжний характер і забезпечують нормальне життя економічної системи в цілому» [63].

М. Бутко трактує поняття «інфраструктура» як поєднання створених на території регіону господарських об'єктів (основних фондів) та інженерно-технічних заходів, що прово-

дяться для забезпечення матеріального виробництва та нормальних умов проживання населення. Аналізуючи проблеми розвитку інфраструктури, деякі дослідники наголошували на потребі створення умов для забезпечення тих чи інших видів суспільної діяльності на певній території [5].

Н.В. Калінчик виділяє дві класичні для всіх видів ринків сторони інфраструктури: матеріальна база, економічний потенціал, який створює умови для функціонування системи ринків (торгові площі, складські приміщення, будівлі та споруди бірж, комерційних банків та інше); економічні відносини з приводу діяльності суб'єктів ринку, спрямованих на створення умов товарного та грошового обороту, а носієм даних відносин є ринкова інфраструктура [30].

Інші вчені виокремлюють такі поняття як «ринкова інфраструктура» та «інфраструктура ринку», «інфраструктура регіону», «дослідницька інфраструктура» тощо. Так, «інфраструктура ринкова» в наукових працях трактується по-різному (як комплекс елементів, інститутів та видів діяльності, що створюють організаційно-економічні умови для функціонування ринку; як сукупність інститутів ринку, які обслуговують і забезпечують рух товарів і послуг, капіталів і робочої сили «інфраструктура виробнича» (як комплекс галузей, що обслуговує матеріальне виробництво: будівництво доріг, каналів, портів, мостів, складів, енергетичне господарство, залізничний транспорт, зв'язок, водозабезпечення і т. д. та забезпечує підвищення його ефективності) [12] та «інфраструктура соціальна» (як окрема самостійна система, що складається з певних підсистем (галузей), які взаємодіють між собою і об'єднані єдиною спільною метою – забезпеченням життєдіяльності населення і формуванням умов для соціально-економічного розвитку [31]).

Поняття «ринкова інфраструктура», на думку вчених [47] є більш ширшим порівняно з поняттям «інфраструктура ринку». Перше включає всі зв'язки між елементами господарської системи, характеризує розвиненість ринкового середовища. Друге слід розглядати як сукупність інститутів конкретного ринку, що забезпечують його функціонування.

Становлення ринкової економіки сприяло формуванню різних ринків, зокрема ринку праці. Між ринковою інфраструктурою та інфраструктурою ринку праці існує тісний взаємозв'язок. Так, включення забезпечення матеріальних потреб населення, основою чого є праця, до завдань управління соціальною структурою вже дає право віднести об'єкти, що забезпечують функціонування ринку праці до складу об'єктів соціальної інфраструктури. Крім того, необхідно врахувати духовний та культурний зміст праці, що надає людині можливості до саморозвитку, культурного і професійного зростання. Разом з тим праця є одним із факторів виробництва, а носії праці є одночасно безпосередньою продуктивною силою виробництва та споживачами кінцевого продукту виробництва [10].

Важливе значення у формуванні ринкової інфраструктури належить регіонам, оскільки саме вони концентрують та зосереджують на власній території продуктивні сили. Регіональна інфраструктура – це основа, підґрунтя, фундамент розвитку регіону, її внутрішня будова, що створює передумови конкурентоспроможності регіону з урахуванням його конкурентних переваг. Вона являє собою комплекс інститутів, служб, підприємств, організацій, які забезпечують нормальний режим безперервного функціонування регіонального ринку, підтримання його конкурентних переваг [75].

Регіональна інфраструктура ринку ґрунтується на загальноекономічних законах і закономірностях, що можуть бути властиві лише окремим регіонам чи ринковим елементам, галузям, видам діяльності у межах визначеної території. Це привносить як позитивні, так і негативні результати у суспільно-політичні та фінансово-економічні процеси, а в деяких випадках містять суперечливий характер ринкової взаємодії [19].

Позитивний ефект вкладень в інфраструктуру доведено: за розрахунками головного економіста компанії Moody's Economy М. Занді, кожен долар, інвестований в інфраструктурний проект, викликає мультиплікативний ефект у розмірі 1,59 дол. [33].

Ринкова інфраструктура, як наголошує Н.К. Михайлова, функціонує для створення загальних умов відтворювального процесу. Водночас, «найбільш ефективним при відродженні

народного господарства є людський ресурс, що вимагає науково-практичної та організаторської роботи» [16]. На переконання К. Маркса, «суспільство ніяк не зможе прийти в рівновагу, поки воно не стане обертатися навколо сонця праці» [41]. Ми поділяємо думку вчених, що умови відтворення будь-якого ресурсу, в тому числі праці, залежать від того, яка модель господарювання використовується в економіці [47].

Важливою метою ринкової економіки є досягнення ефективної зайнятості. Для досягнення даної мети необхідна підтримка рівноваги між попитом та пропозицією робочої сили на рівні, який забезпечить максимально можливу при даних обмеженнях (необхідність приборкування інфляції, скорочення бюджетного дефіциту і т. п.) зайнятості. Ефективну зайнятості можна розглядати як найважливішу соціально-економічну функцію ринку праці. В сучасній економіці її виконання забезпечується інститутами (організаціями і видами діяльності), сукупність яких і утворює інфраструктуру ринку праці. Таким чином, на переконання вчених головною функцією інфраструктури ринку праці є його регулювання з метою досягнення ефективної зайнятості [47].

Завдяки аналізу сучасної економічної науки, нами було виділено кілька концептуальних підходів щодо визначення поняття «інфраструктура ринку праці», зокрема: структурно-функціональний, системно-інституційний, результативний, синергетичний, інноваційний, діяльнісно-процесний, просторово-територіальний, інформатизований, сегментний (професійний, інтелектуальний, віртуальний, інклюзивний).

При структурно-функціональному підході «інфраструктура ринку праці» розглядається як сукупність суб'єктів, які забезпечують організаційно, економічно, законно і науково-методично, тобто всебічно здійснюється структурне функціонування ринку праці, не допускаючи стихійності в його розвитку (В.С. Васильченко та П.М. Василенко); [11]; сукупність економічних, правових і адміністративних інститутів, організацій і видів діяльності, які сприяють виконанню ринком праці його функцій (Д.С. Чернейко); державні та недержавні заклади сприяння зайнятості, кадрові служби підприємств і фірм, громадські організації і фонди, нормативно-правове середовище, що взаємодіють між попитом і пропозицією праці (Д.П. Богиня, О.А. Грішнова, П.Ю. Буряк, Б.А. Карпінський, М.І. Григор'єва) [15].

Т.М. Ружелович інфраструктуру ринку праці пропонує трактувати як державні і недержавні структури сприяння зайнятості, кадрові служби підприємств і фірм, громадські організації, нормативно-правове і фінансове середовище, що забезпечують нормальне функціонування ринку праці, найбільш ефективну взаємодію між попитом і пропозицією робочої сили [65].

Досить подібним є визначення М.С. Алексєєва, який відносить до інфраструктури ринку праці державні заклади і недержавні структури, які сприяють зайнятості населення, кадрові служби підприємств і фірм, суспільні організації і фонди, нормативно-правове середовище, яке забезпечує найбільш ефективну взаємодію попиту й пропозиції на робочу силу [2].

Отже, на наш погляд, при структурно-функціональному підході, основний акцент прападає на структурне упорядкування та тісну консолідацію сукупності суб'єктів ринку праці при виконанні їх функцій, що примножує їх суспільну роль.

Багато вчених, розглядаючи інфраструктуру ринку праці, виходить з системно-інституційного підходу. Так, Д.І. Хлебович наголошує, що «інфраструктура ринку праці – це сукупність, установ та інститутів сприяння зайнятості в єдності з нормативно-правовим середовищем їх діяльності, покликана забезпечити найбільш ефективний шлях до збалансованості попиту і пропозиції робочої сили, реалізацію права людей на працю і соціальний захист» [80].

О.А. Варфоломєєва акцентує увагу на понятті «інфраструктура ринку праці», як системі інститутів сприяння працевлаштуванню і регулюючих механізмів, які забезпечують економічно вигідні умови для ефективної взаємодії між попитом і пропозицією на ринку праці [8]. Вчений стверджує, що ринок праці забезпечує виконання особливої функції – досягнення рівноваги між попитом та пропозицією. А основне завдання інфраструктури – створення економічно вигідних умов, які б забезпечували найбільш ефективну взаємодію між попитом та пропозицією, розподіл функцій і формування механізмів взаємодії між суб'єктами інфраструктури ринку праці [67].

На думку П.П. Мазурка, інституціональна інфраструктура ринку праці – це сукупність соціальних інститутів, що здійснюють посередницькі функції між працівниками та роботодавцями, збирають і надають інформацію про наявність вакансій, сприяють підготовці й професійному навчанню кадрів, створенню робочих місць, забезпеченню ефективної зайнятості працездатного населення та їх соціального захисту у визначеному реальному інституціональному середовищі [39].

Ш.Д. Гадайбаєва інфраструктуру ринку праці розкриває двояко. З однієї сторони, вчений виокремлює інфраструктуру, як особливий інститут, що включає в себе державні та недержавні заклади, які сприяють зайнятості населення, кадрові служби підприємств і фірм, суспільні організації і фонди, а також сукупність нормативно-правових, фінансово-економічних і інформаційних механізмів, які регулюють співвідношення і забезпечують взаємодію між попитом та пропозицією робочої сили. Вчений наголошує на основній і вирішальній умові ефективної діяльності ринку праці – забезпеченні оптимальної пропорції між трудовими ресурсами і робочими місцями. З іншої сторони, Ш.Д. Гадайбаєва вважає, що інфраструктура ринку праці охоплює організаційні системи, які сприяють зайнятості, нормативно-правову сферу, яка створює фінансово-економічні і інформаційні механізми, що гармонізують попит та пропозицію робочої сили, а також безпосередньо впливають на формування продуктивної зайнятості населення і зменшення безробіття [13].

На думку білоруських вчених [7], інфраструктура ринку праці – це сукупність інститутів, які забезпечують сприяння вирішення основних проблем і завдань ринку праці (сприяння працевлаштування, зниження безробіття, підвищення ефективності зайнятості), тобто ефективному розподілу і використанню людського капіталу суспільства, врівноваження попиту та пропозиції на сукупному ринку праці і його різних сегментах.

На думку В.А. Ландсман, інфраструктура ринку праці – це його складова, що є системою інститутів, яка складається з державних і недержавних структур сприяння зайнятості, служб персоналу підприємств, громадських організацій і фондів, а також створювані ними правові, фінансово-економічні та інформаційні механізми, під дією яких створюються сприятливі економічні, соціальні, психологічні та інші умови для функціонування ринку праці. На переконання вченого, усі разом вони повинні забезпечувати: регулювання макроекономічного, демографічного, соціально-психологічного та іншого впливу на розвиток ринку праці; комплексну діяльність низових виробничих структур (складова яких – робота з персоналом); діяльність системи інститутів, які забезпечують узгодженість інтересів контрагентів ринку праці [36].

За сучасних умов впливу євроінтеграційних процесів на функціонування і розвиток вітчизняного та регіонального ринків праці, інфраструктура регіонального ринку праці – це динамічно відкрита система елементів (державних і недержавних закладів сприяння зайнятості, кадрових служб підприємств і фірм, громадських організацій і фондів, європейських і міжнародних інститутів тощо) та комплекс вітчизняних, європейських та міжнародних нормативно-правових актів, що спільними цілеспрямованими діями загальнодержавного масштабу регулює питання між роботодавцем і працівником з приводу ціни робочої сили, умов праці, підготовки і перепідготовки працівників, а також організації і сприяння процесів захисту прав найманих працівників і роботодавців на ринку праці, використовуючи різні організаційні методи й форми з метою ефективного функціонування ринку праці, забезпечує продуктивну зайнятість населення та соціальний захист, які є основними критеріями його якісної характеристики.

Отже, розглядаючи інфраструктуру ринку праці в рамках системно-інституційного підходу, основна увага вчених зосереджується на ролі системи особливих інститутів, фінансово-економічних, інформаційних, регулюючих механізмів та механізмів примусу, які мінімізують трансакційні витрати учасників ринку праці при забезпеченні доступу до його ресурсів, створюючи економічно вигідні умови для виконання їх особливої функції – досягнення рівноваги між попитом та пропозицією.

Ринок праці все більше сприймається як «природний та суспільний феномен», який, з одного боку, є сферою вияву індивідуальності працівника, його унікальних здібностей, винят-

кових компетенцій; з іншої сторони, різко посилюється суспільний характер праці, взаємозв'язок, співробітництво у процесі праці, її колективістський, зокрема командний дух. Беззаперечним можна визнати той факт, що практично кожний зразок у сучасному світі товарів та послуг є свідченням докладених зусиль численних співробітників різних компаній і навіть різних країн [64]. Тому, синергетично-ціннісний підхід базується на загостренні уваги до інфраструктури ринку праці, окремі елементи якої сприяють появі важливих, очікуваних наслідків в соціально-трудої сфері та економіці в цілому.

Позиція О.В. Волкової полягає в тому, що інфраструктура ринку праці – це сукупність об'єктів, що забезпечують функціонування ринку праці, сприяють ефективній зайнятості, регулюють відносини між роботодавцями і працівниками з приводу оплати праці, вирішення трудових конфліктів, управління міграційними процесами в країні.

У свою чергу, Ю.М. Маршавін під поняттям «інфраструктура ринку праці» має на увазі сукупність суб'єктів, діяльність яких спрямована на забезпечення ефективного функціонування ринку праці. На наш погляд, заслуговує уваги той факт, що Ю.М. Маршавін основну мету впливу інфраструктури розкриває через виконання двох завдань: у створенні умов для якомога повнішого розкриття можливостей і переваг ринкових механізмів в сфері зайнятості; у своєрідному «заповненні ніш» ринку праці, де ринкові засади не спроможні розв'язати гострі проблеми, що притаманні ринковій стихії [43].

Інфраструктурне облаштування ринку праці відіграє важливу роль у становленні механізму його регулювання. Воно є чинником розвитку ринку праці та індикатором переходу до ринку у сфері трудових відносин. Інфраструктура ринку праці покликана узгоджувати інтереси його учасників й амортизувати виникаючі диспропорції між попитом і пропозицією на локальних його ділянках, а отже, трансформувати напружене соціальне благополуччя в благополучне, а благополучне – в комфортне. Від ефективності функціонування інфраструктури ринку праці багато в чому залежатиме кінцевий результат політики зайнятості, яка є складовою частиною загальної соціально-економічної політики, що проводиться державою [74].

Перспективи функціонування «нової економіки», на наш погляд, потребують розвитку інноваційної інфраструктури регіональних ринків праці. Вирішуючи це питання, потрібно враховувати думку вчених, що саме знання та інформація виступають як нові, нетрадиційні чинники економічного зростання, стають головними джерелами національного багатства. Окремі фахівці та дослідники до «нової економіки» відносять підприємницьку діяльність, яка використовує сучасні електронні, інформаційні, комунікаційні технології. На переконання інших вчених, які підкреслюють важливість організаційних та інституційних новацій для економіки, важливими є синергетичні ефекти від технологічних розробок, ділової практики й економічної політики. Науковці звертають увагу на широке застосування інформаційно-технологічних інновацій у валютно-фінансовій сфері. Інша позиція вчених базується на провідній ролі людського капіталу та значущості знань для економічного зростання, тобто поєднує освіту, інформаційно-комунікаційні ринки, інноваційну сферу та надання інтелектуальних послуг. Дискусійність питання про сутність, передумови, риси, елементи постіндустріальної економіки супроводжується обговоренням ролі інформаційної та інфраструктурної компонент у відтворенні знань, механізмів їх використання для інноваційного розвитку й досягнення високого конкурентного статусу країни.

На інформаційному підході щодо визначення інфраструктури ринку праці як «сукупності взаємозв'язаних структур, які забезпечують нормальне функціонування ринку праці і створюють в результаті своєї діяльності єдине інформаційне поле ринку праці, його нормативно-правове середовище, стійкі канали пошуку роботи/співробітників» наголошує доктор економічних наук Т.О. Разумова [60].

І.С. Марченко під «інфраструктурою ринку праці» (ІРП) пропонує розуміти систему, яка спрямована на надання послуг суб'єктам ринку праці, пов'язаних з отриманням інформації щодо ринкової кон'юнктури на всіх стадіях обігу робочої сили (формування, купівлі-продажу й використання) та коригуванням обсягів попиту та пропозиції з метою удосконалення функціонування ринку праці [42, с. 16].

Інфраструктурна діяльність, на думку В.В. Лосева, містить у собі збирання, узагальнення й поширення інформації про ринок праці (інформаційна й інформаційно-аналітична діяльність); діяльність зі спеціального вивчення ринку праці з метою раціоналізації поведінки роботодавців (маркетинг ринку праці); діяльність із публічного надання інформації про стан ринку праці тощо [38]. Д. Аутор основною метою діяльності посередників на ринку праці вважає зменшення трансакційних витрат (особливо пошукових та інформаційних витрат) [92].

Інформаційний сектор охоплює все більшу й більшу частину створюваних в економіці розвинених країн нових робочих місць. Інформаційні галузі господарства, а також компанії, що спеціалізувалися на виробництві інформаційних технологій, включаючи Інтернет-технології та програмне забезпечення, розвивалися найбільш швидкими темпами. У світі зростає попит на програмістів, інноваційних менеджерів, працівників сфери освіти [64]. Сучасне вивчення сутнісних характеристик інфраструктури ринку праці потребує переорієнтації: від традиційного, статичного, рівноважного, короткострокового підходу – до більш динамічного і довгострокового, в центрі якого перебували б питання економічних, соціальних, правових відносин, які складаються між власниками робочої сили (найманими працівниками) і роботодавцями (фізичними або юридичними особами) з приводу умов найму, використання й обміну робочої сили.

Сучасний погляд на робочу силу як головну рушійну силу економічного розвитку вимагає максимального врахування і використання всіх можливостей як окремої людини, так і всього трудового потенціалу суспільства. Підвищення якості трудового потенціалу, адаптованого до мінливих потреб економіки і забезпечує її вихід на траєкторію стійкої динаміки інноваційного зростання, є найважливішою передумовою формування принципово нової якості робочої сили, а, отже, взаємопов'язано, синхронізоване збільшує трудовий потенціал у рамках однієї й тієї ж кількості працездатного населення. Все це посилює значимість якісних аспектів трудового потенціалу, а також необхідність збільшення термінів його служби і продуктивності.

Враховуючи зазначене, інноваційний підхід виходить з положень, що умови глобалізації і регіоналізації докорінно змінюють роль інфраструктури ринку праці, перетворюючи її на провідника змін. Вона здійснює регулювання і керує ринками праці різних рівнів, що відповідає концепції управління ресурсними потоками. Інфраструктура стає фактором, що визначає конкурентоспроможність національного ринку праці в системі глобальних економічних відносин. Вона стає носієм глобалізації та основним інструментом у мережі ринків вищого рівня (євро, міжнародного). З огляду на зазначене, Б.Г. Убушаєва вважає, що інфраструктура ринку праці – це підсистема ринку праці і навіть ринкової економіки, яка є необхідним і обов'язковим елементом їх розвитку [77, с. 141].

З точки зору автора, основними підходами становлення та розвитку інфраструктури ринку праці в регіонах України, в рамках яких розглядається її зміст і економічна природа, слід визначити окремі з них, зокрема: структурно-функціональний, системно-інституційний, синергетично-ціннісний, інформаційний, динамічно-діяльнісний та інноваційний. На наше переконання, сучасна перспективна сегментна модель розвитку ринку праці у світі та в регіонах України є чотирисекторною моделлю сегментації. Так основними сегментами стали: професійний, інтелектуальний, віртуальний та інклюзивний. Цілі розвитку інфраструктури ринків праці в регіонах України значно змінилися з метою посилення координації у просторі секторальних політик та забезпеченні єдності усієї державної території, вирівнювання диспропорцій у регіональному розвитку задля забезпечення можливостей отримання якості життя людини незалежно від місця її проживання.

4.3. Показники соціально-економічного розвитку України на етапі євроінтеграції

Протягом кількох останніх років на фоні складної політичної та економічної ситуації в країні, окупації частини вітчизняної території та ведення бойових дій все більше питань у між-

народних партнерів України та міжнародних організацій-кредиторів, в тому числі й у Міжнародного Валютного Фонду, викликає стан її соціально-економічного розвитку та його динаміка. Особливого значення питання соціально-економічного розвитку України набувають на етапі наближення євроінтеграційної перспективи. З огляду на це важливим питанням сьогодення є поглиблений аналіз показників соціально-економічного розвитку країни в їх динаміці зі з'ясуванням основних причин ситуації, що склалася та встановленням можливих напрямів її покращення.

В цілях нашого дослідження під соціально-економічним розвитком держави розумітимемо взаємопов'язаний розвиток усіх сфер її діяльності. Однак, при цьому, акцентуємо увагу на тому, що розвиток є динамічним процесом, а в нашому дослідженні ми використовуємо статичні показники, тобто показники стану соціально-економічного розвитку нашої держави на визначений період часу.

Протягом кількох останніх років в Україні активізувалася реформаторська діяльність урядовців, що викликано не лише цілим рядом внутрішніх проблем, але й вимогами міжнародної спільноти. Намагання України брати активну участь у світових глобалізаційних процесах і, при цьому, відігравати у них помітну роль, вимагають від правлячих кіл спрямування зусиль на забезпечення необхідного рівня соціально-економічного розвитку країни, покращення життя населення тощо. Останні урядові реформи якраз і мають на меті підвищення соціальних стандартів та забезпечення необхідного рівня соціального розвитку суспільства, однак значних результатів поки що досягнуто не було, як свідчить динаміка основних макроекономічних показників (табл. 4.4).

Таблиця 4.4

Динаміка основних макроекономічних показників України (2010–2016 рр.)

Показник	Рік						
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Реальний ВВП, млрд грн	1079,3	1300,0	1404,7	1465,2	1586,9	1988,5	2034,4
Індекс промислової продукції	111,0	107,3	98,2	95,3	89,3	86,6	102,4
Індекс сільськогосподарської продукції	99,0	117,5	95,5	113,7	102,8	95,2	106,1
Індекс будівельної продукції	94,6	111,1	86,2	85,5	78,3	85,1	113,1
Індекс споживчих цін	109,1	104,6	99,8	100,5	124,9	136,0	113,9
Індекс цін виробників промислової продукції	118,7	114,2	100,3	101,7	131,8	148,7	120,5
Сальдо зовнішньоторговельних операцій (+, –), млн дол. США	–7958,0	–12764,2	–13776,0	–12606,5	+293,2	+249,5	–2324,3

Динаміка оцінюваних показників засвідчує наявність як позитивних, так і негативних їх змін на протязі досліджуваного періоду. Зокрема, динаміка показника реального валового внутрішнього продукту характеризується значним зростанням, навіть не зважаючи на те, що з 2014 р. він розраховується без урахування статистичної інформації з окупованих територій. Так, приріст ВВП в Україні за останніх шість років склав 955,1 млрд грн або ж 88,5 %, що є досить значним показником. Враховуючи ж те, що валовий внутрішній продукт виступає основним показником національного виробництва, характеризуючи кінцевий результат виробничої діяльності, можна було б говорити про наявність тенденції до покращення ситуації у вітчизняному виробничому секторі, якби не інфляція.

Для нівелювання впливу інфляційного чинника розглянемо динаміку основних національних рахунків у порівнянних цінах.

Як бачимо, реальні показники і випуску у ринкових цінах, і валового внутрішнього продукту України з початку 2014 р. мають спадну тенденцію. Отже, твердження про зростання виробництва наразі не є доречним. Звісно, значний відсоток скорочення реального ВВП і випуску спричинений тим, що з 2014 р. вітчизняна статистика не враховує інформацію щодо АР Крим, а з 2015 р. – інформацію з тимчасово окупованих територій. Однак, все ж динаміка основних вітчизняних національних рахунків є негативною.

Для формування більш повного уявлення про тенденції розвитку різних секторів вітчизняної економіки наведемо на рис. 4.2.

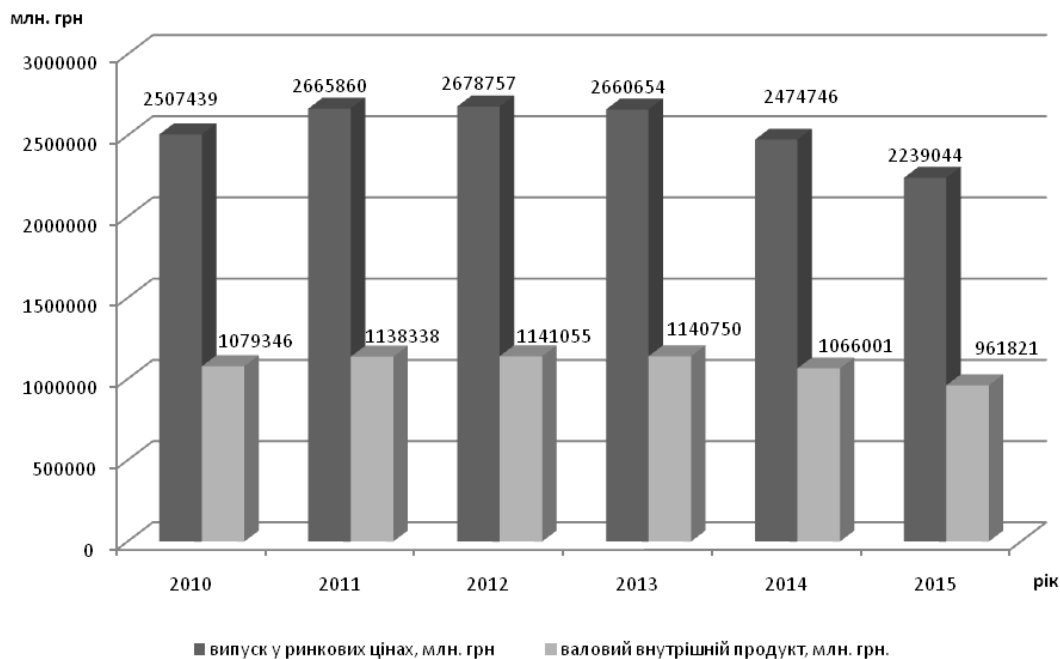


Рис. 4.2. Випуск продукції та ВВП України у цінах 2010 року (2010–2015 рр.), млн грн*
*сформовано за [24]

Як бачимо, реальні показники і випуску у ринкових цінах, і валового внутрішнього продукту України з початку 2014 р. мають спадну тенденцію. Отже, твердження про зростання виробництва наразі не є доречним. Звісно, значний відсоток скорочення реального ВВП і випуску спричинений тим, що з 2014 р. вітчизняна статистика не враховує інформацію щодо АР Крим, а з 2015 р. – інформацію з тимчасово окупованих територій. Однак, все ж динаміка основних вітчизняних національних рахунків є негативною.

Для формування більш повного уявлення про тенденції розвитку різних секторів вітчизняної економіки наведемо рис. 4.3.

Дані рисунка показують, що в аналізованому періоді у промисловому секторі України спостерігався відчутний спад виробництва, починаючи з 2012 року, і лише у 2016 р. було відмічено незначне зростання обсягів виробництва промислової продукції – на 2,4 %. Ще більші темпи спаду протягом досліджуваного періоду були зафіксовані у сфері будівництва, де падіння обсягів виробництва у 2012–2015 рр. складало не менше 15 % щорічно. При цьому, в 2014 р. було зафіксовано більше 22 % падіння обсягів виробництва будівельної продукції. І хоча в 2016 році спостерігалось зростання індексу будівельної продукції на 13,1 – можемо зробити висновок про наявність певних проблем у вітчизняному будівельному секторі.

Найкраща ситуація, згідно з даними рис. 4.3, протягом останніх шести років спостерігалася у секторі сільського господарства. При цьому, що характерно, падіння обсягів виробництва сільськогосподарської продукції спостерігається з певною періодичністю – раз на два-три роки, що, в першу чергу, пов'язано з особливостями виробничої діяльності у сільському господарстві, зміною погодних умов тощо.

Отже, підсумовуючи викладене, можемо зробити припущення, що зростання реального ВВП України переважно відбувається не внаслідок нарощування обсягів виробництва промисловістю, будівництвом чи сільським господарством, а в результаті інших причин, які будуть розглянуті пізніше.

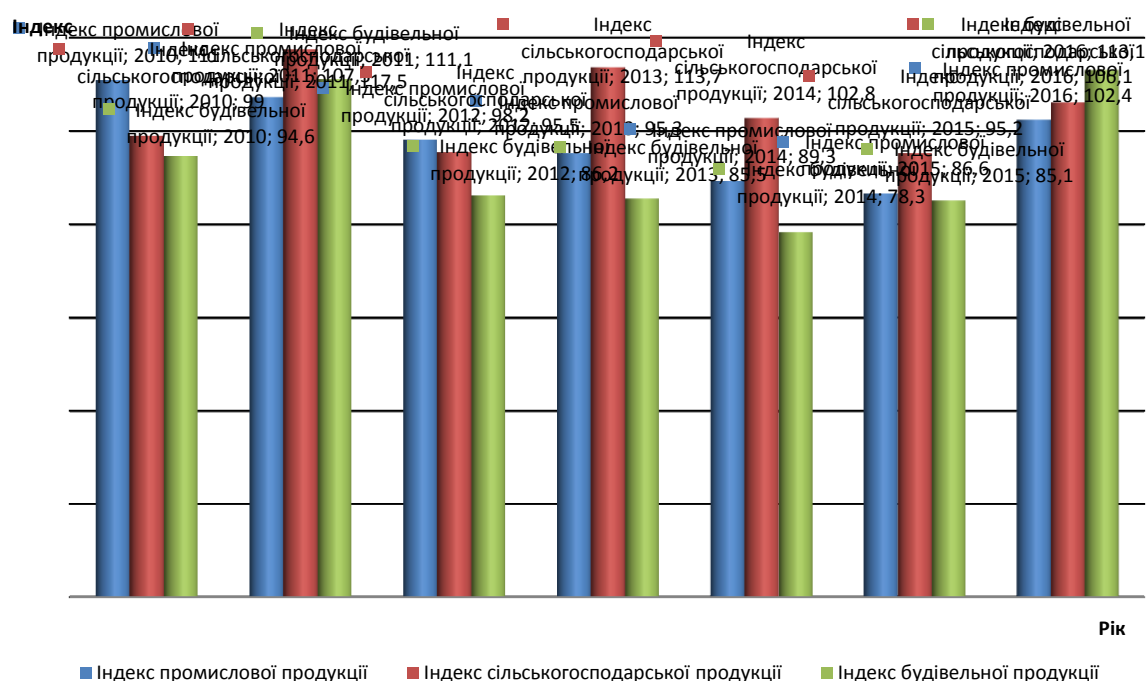


Рис. 4.3. Індекси виробничої діяльності в Україні (2010–2016 рр.)

Щодо таких макроекономічних показників, як індекси цін, то їх динаміка, навпаки, мала лише зростаючу тенденцію на протязі періоду, що аналізувався. При цьому, на протязі шести років відбувся приріст споживчих цін (інфляція) на 88,8 %, а цін виробників промислової продукції – на 135,9 %, тобто майже в два з половиною рази. Така динаміка індексів цін разом з падінням обсягів виробництва в країні є індикаторами наявності значних проблем в економіці. При цьому, не варто списувати все на воєнні дії чи окупацію територій – основна проблема складного економічного становища України – макроекономічна нестабільність фінансового сектора, прорахунки в державному управлінні сталим розвитком або ж і взагалі відсутність такого управління.

Важливим макроекономічним показником для країни є також і сальдо зовнішньоторговельних операцій. Так, дані таблиці 4.5 свідчать, що лише в 2014–2015 рр. цей показник мав позитивне значення, тобто обсяг надходжень в країну від експорту перевищував обсяг видатків на імпорт. В той же час, протягом інших років з досліджуваного періоду спостерігався значний відтік коштів з країни на закупівлю імпортової продукції. Зокрема, в 2011–2013 рр. даний показник складав 12–13 млрд дол. США щороку. З цієї позиції відтік коштів у розмірі 2,3 млрд дол. США у 2016 році не видається аж надто значним, однак, при цьому, переважання обсягів імпорту в Україну над обсягами експорту з неї є негативним показником і має підлягати врегулюванню.

Оскільки в досліджуваному періоді спостерігався значний приріст валового внутрішнього продукту, однак це не було пов'язано з промисловим зростанням, варто проаналізувати структуру ВВП України за категоріями доходу (див. табл. 4.5). За даними цієї таблиці робимо висновок, що основна маса валового внутрішнього продукту України формується двома складовими – сумами оплати праці найманих працівників і валовим прибутком (змішаним доходом). Найменший обсяг ВВП – всього 11,8 % в 2016 р. – становлять податки за виключенням субсидій на виробництво та імпорт.

Найбільшу частку в структурі вітчизняного ВВП за доходами традиційно має показник оплати праці найманих працівників – близько 50 %. В той же час, слід відзначити, що в 2015 р.

частка вказаного показника у ВВП скоротилася до 39,1 %, що стало логічним продовженням спадної тенденції, започаткованої у 2013 р. причин такого явища може бути досить багато, однак серед них варто виокремити високий рівень тонізації вітчизняної економіки. Саме скорочення офіційних сум заробітної плати та переведення все більшої кількості найманих працівників на неофіційні оклади протягом вказаних років стало основним чинником структурних зрушень у валовому внутрішньому продукті України.

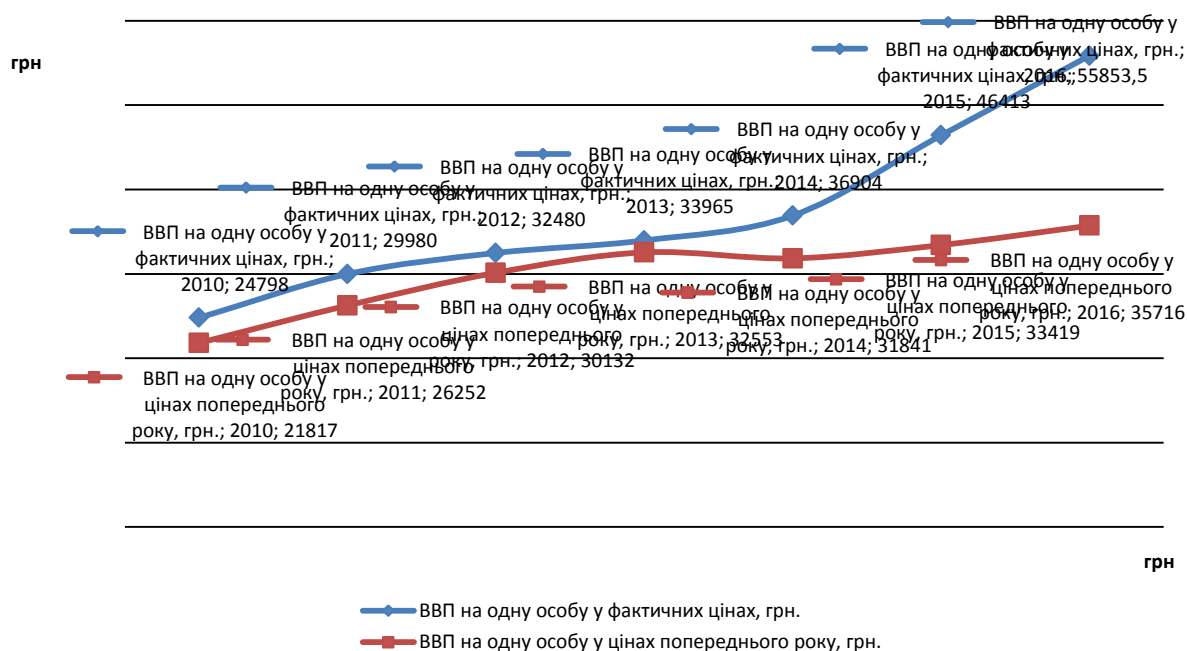
Таблиця 4.5

Структура валового внутрішнього продукту України за категоріями доходу (2010–2016 рр.)

Показник	Рік, %						
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Оплата праці найманих працівників	48,0	47,0	50,2	49,9	46,3	39,1	48,0
Податки за виключенням субсидій на виробництво та імпорт	11,8	13,9	12,9	12,5	12,9	15,9	11,8
Валовий прибуток, змішаний дохід	40,2	39,1	36,9	37,6	40,8	45,0	40,2

Варто відзначити також і те, що у 2016 р. ситуація докорінним чином змінилася – частка показника оплати праці найманих працівників у структурі ВВП зросла до 48 %, причиною чого, в тому числі, стала робота уряду щодо детінізації вітчизняної економіки.

Розглянемо динаміку валового внутрішнього продукту на душу населення на рис. 4.4, дані якого свідчать про наявність висхідної тенденції показника валового внутрішнього продукту на одну особу як у фактичних цінах, так і в цінах попереднього року. В той же час, значно вищі темпи зростання показника ВВП у фактичних цінах є наслідком надто швидкого зростання вартості реалізованої господарюючими суб'єктами продукції та послуг.

**Рис. 4.4. Динаміка показника ВВП на одну особу (2010–2016 рр.)**

Також варто розуміти і те, що чисельність населення України постійно скорочується, результатом чого стає пришвидшене зростання показника ВВП на одну особу. Зокрема, по-

казник ВВП на одну особу у фактичних цінах з 2010 р. збільшився на 125,2 %, а показник ВВП на одну особу у цінах попереднього року – на 63,7 %.

В цьому контексті вважаємо за необхідне більш детально проаналізувати динаміку чисельності населення України, для чого скористаємося даними таблиці 4.6.

Таблиця 4.6

Динаміка чисельності населення України

Показник	Рік						
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Чисельність наявного населення, тис. осіб	45962,9	45778,5	45633,6	45553,0	45426,2	42929,3	42760,5
– міське	31524,8	31441,6	31380,9	31378,6	31336,6	29673,1	29585,0
– сільське	14438,1	14336,9	14252,7	14174,4	14089,6	13256,2	13175,5
Природний приріст (скорочення), тис. осіб	–200,5	–162,0	–142,4	–158,7	–166,4	–183,0	–186,6
Міграційний приріст (скорочення), тис. осіб	16,1	17,1	61,8	31,9	22,6	14,2	10,6

Так, як бачимо, чисельність наявного населення в Україні на протязі досліджуваного періоду значно скоротилася. Зокрема, якщо у 2010 р. в Україні проживало 45962,9 тис. осіб, то на кінець 2016 р. – лише 42760,5 тис. осіб. Тобто фактичне зменшення чисельності населення склало 3202,4 тис. осіб – більше трьох мільйонів осіб за шість років. Дана цифра є надто значною, хоча і пов'язана частково з тим, що статистичні дані 2015–2016 рр. не враховують населення з тимчасово окупованих територій. Проте не варто все списувати на воєнні дії, оскільки, як свідчать дані проведеного аналізу, чисельність вітчизняного населення на протязі всього аналізованого періоду мала стабільну тенденцію до зменшення.

Якщо говорити окремо про міське та сільське населення України, то варто відзначити, що навіть значні обсяги міграції українців із сільської місцевості не змогли перекрити обсяги природного зменшення міського населення (рис. 4.5).

осіб

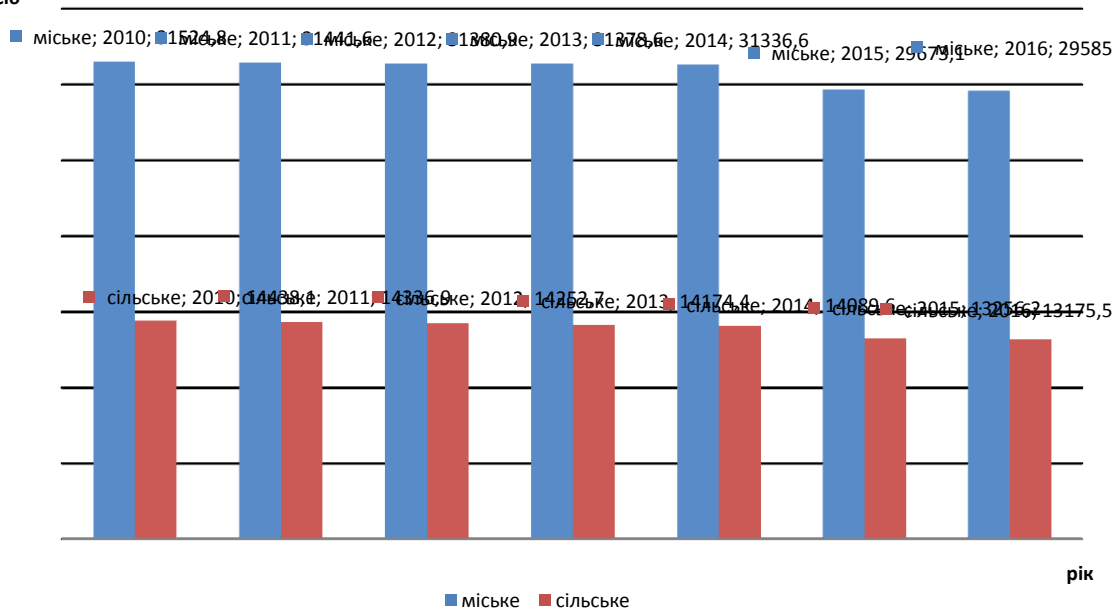


Рис. 4.5. Динаміка сільського та міського населення України (2010–2016 рр.), тис. чол.

Найбільш значні обсяги скорочення міського населення спостерігалися у 2015 р., що пов'язано, як вже відзначалося, з неврахуванням даних щодо населення тимчасово окупованих територій. Варто відзначити, що у 2015 р. найбільшого скорочення зазнало саме міське населення – 1663,5 тис. осіб на противагу обсягам скорочення сільського населення – 833,4 тис. осіб. Така ситуація склалася внаслідок того, що на окупованих територіях переважна більшість населення проживала саме у містах.

В цілому ж протягом досліджуваного періоду чисельність наявного міського населення в Україні скоротилася на 1939,8 тис. осіб або на 6,2 %, а чисельність наявного сільського населення – на 1262,6 тис. осіб або на 8,7 %. Таким чином в цілому, особливо з урахуванням тієї складної політичної та економічної ситуації, в якій перебуває Україна на протязі останніх кількох років, окупації частини територій та військових дій, скорочення чисельності населення не можна назвати надто значним. В той же час, стабільне його скорочення протягом досить тривалого періоду є одним із основних індикаторів незадовільного стану соціального розвитку країни.

Варто також відзначити, що хоча показники природного приросту населення України є стабільно від'ємними, міграційний приріст, навпаки, на протязі періоду, що аналізувався, мав позитивне значення. При цьому, найбільші обсяги міграційного приросту населення України спостерігалися, як не дивно, не в роки початку воєнних дій чи окупації вітчизняних територій. Так, найбільший міграційний приріст наявного населення в Україні був зафіксований у 2012 р. – 61,8 тис. осіб. Останнім часом обсяги міграційного приросту наявного населення в Україні скорочуються. Так, у 2015 р. зафіксовано міграційний приріст в обсязі всього 14,2 тис. осіб, а у 2016 р. – 10,6 тис. осіб. Отже, все менше залишається бажаючих мігрувати в Україну, що, знову ж таки, є свідченням незадовільного стану її соціального розвитку.

Вважаємо за необхідне тепер проаналізувати показники доходів та витрат населення України, для чого сформуємо таблицю 4.7.

Таблиця 4.7

Доходи та витрати населення України*

Показник	Рік						
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Доходи:	280565	334486	374962	382124	396760	448645	527073
– заробітна плата	114551	134450	146770	152541	158911	169999	214885
– прибуток та змішаний дохід	55327	74501	74035	75210	83696	111971	121321
– доходи від власності (одержані)	9477	15676	19594	19638	23516	17372	20026
– соціальні допомоги та інші одержані соціальні трансферти	101210	109859	134563	134735	130637	149303	170841
Витрати та заощадження:	280565	334486	374962	382124	396760	448645	527073
– придбання товарів та послуг	213324	266383	306519	325117	322743	391157	460391
– доходи від власності (сплачені)	7208	6761	6253	8214	6874	4925	5136
– поточні податки на доходи, майно та інші трансферти	19775	21695	24244	27428	30808	37242	45071
– нагромадження нефінансових активів	11393	18634	13386	17118	13103	13591	15501
– приріст фінансових активів	28865	21013	24560	4247	23232	1730	974

* станом на кінець кварталу III

Розглядаючи динаміку доходів українців, можемо відзначити відчутне їх зростання протяжі досліджуваного періоду. Загалом приріст доходів українців за період 2010–2016 рр. склав 87,9 %, що могло б бути значним показником, якби не нарощування інфляції. Враховуючи ж те, що рівень споживчих цін в Україні, як вже відзначалося, зріс на протязі аналогічного періоду на 88,8 %, то можемо говорити не про приріст, а навіть про зниження купівельної спроможності громадян.

Найбільшим зростанням в аналізованому періоді відзначалися прибуток та змішаний дохід, а також доходи громадян від власності – їх приріст склав 119,3 та 111,3 %, відповідно. Що ж стосується таких видів доходів громадян, як заробітна плата та субсидії, то тут ситуація зовсім інша. Зокрема, приріст заробітної плати склав 87,6 %, що, знову ж таки, нижче показника зростання споживчих цін, а приріст обсягів соціальної допомоги та інших державних трансфертів склав лише 68,8 %. Таким чином, громадяни, рівень життя яких залежить від обсягів державних трансфертів, внаслідок такої ситуації стали жити гірше.

Підсумовуючи все наведене, можемо зробити висновок, що ті види доходів населення, які залежать від ринкової кон'юнктури і формуються без втручання державних структур протягом досліджуваного періоду дійсно зросли навіть враховуючи значний рівень інфляції. Ті ж види доходів населення, які, фактично, залежать від державного регулювання – заробітна плата та обсяги соціальних трансфертів – хоча і помітно зросли, проте фактично навіть зменшилися, враховуючи обсяги зростання споживчих цін. Варто розуміти, що статистична інформація щодо заробітної плати враховує лише офіційні дані, тобто поза увагою залишається тіньовий ринок, де також обертаються значні суми неврахованої заробітної плати. Проте, знову ж таки, саме існування тіньової економіки – це індикатор неякісної та неефективної соціальної політики в економічній сфері. Отже, можемо говорити про наявність проблем саме на рівні державного забезпечення соціального розвитку України, які приводять до вказаних ситуацій.

Аналізуючи динаміку витрат та заощаджень населення України, можемо відзначити, що на протязі останніх років обсяги щорічних фінансових заощаджень значно зменшилися, а, отже, людям бракує на це коштів. Крім того, варто відзначити і те, що якщо доходи населення від власності характеризувалися стабільним зростанням на протязі досліджуваного періоду, то сума сплачених доходів від власності, навпаки, протягом останніх трьох років лише знижувалася. Так, якщо приріст суми отриманих населенням України доходів від власності у період 2010–2016 рр. склав 111,3 %, то обсяг сплачених доходів від власності протягом вказаного періоду скоротився на 28,7 %. Отже, в даній ситуації також доречно говорити про нарощування масштабів тінізації даного ринку, ухиляння від сплати податків тощо.

Підсумовуючи аналіз динаміки доходів, витрат та заощаджень населення України, варто зазначити, що вона, швидше, є свідченням погіршення ситуації в економічній сфері, аніж її покращання. Для формування більш повного розуміння економічних процесів у вітчизняній соціальній сфері доцільно проаналізувати основні показники ринку праці України (табл. 4.8).

Таблиця 4.8

Основні показники ринку праці України

Показник	Рік						
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Економічно активне населення 15–70 років, тис. осіб	20894,1	20893,0	20851,2	20824,6	19920,9	18097,9	17955,1
У відсотках до населення відповідної вікової групи	63,6	64,2	64,5	64,9	62,4	62,4	62,2
Економічно активне населення працездатного віку, тис. осіб	19164,0	19181,7	19317,8	19399,7	19035,2	17396,0	17303,6
У відсотках до населення відповідної вікової групи	71,9	72,6	72,9	72,9	71,4	71,5	71,1
Зайняте населення у віці 15–70 років, тис. осіб	19180,2	19231,1	19261,4	19314,2	18073,3	16443,2	16276,9
Безробітне населення працездатного віку, тис. осіб	1712,5	1660,9	1589,2	1510,3	1847,1	1654,0	1677,5

В першу чергу слід відзначити, що населення України характеризується порівняно низьким рівнем економічної активності. Так, економічно активне населення у віці 15–70 років становить лише 62–64 % всього населення вказаної вікової категорії, а економічно активне

населення працездатного віку – 71–73 %. При цьому варто відзначити, що дана частка населення має тенденцію до зменшення. Отже, з кожним роком все більше громадян працездатного віку переходять до категорії економічно неактивного населення. Причин такої ситуації є досить багато і більш детально вони будуть розглядатися у відповідному розділі, однак варто окреслити найважливіші з них:

- високий рівень тінізації ринку праці – значна кількість громадян працює нелегально, без будь-якого оформлення, що не дозволяє враховувати їх в офіційній статистиці;
- наявність значної кількості громадян, які працевлаштовані нелегально за кордоном, що призводить до неврахування їх економічної активності у статистичних документах;
- наявність проблем з працевлаштуванням у таких категоріях населення, як люди передпенсійного віку, молодь, молоді матері, люди з особливими потребами тощо.

Варто зазначити також і те, що якщо до початку 2014 р. на вітчизняному ринку праці існувала тенденція до скорочення чисельності безробітних серед осіб працездатного віку, то в подальшому вона змінилася на протилежну – до кінця 2016 р. приріст чисельності безробітних серед осіб працездатного віку склав 167,2 тис. осіб або 11,1 %.

Щодо рівня зайнятості населення України, то традиційно переважає чоловіче населення (табл. 4.9).

Таблиця 4.9

Рівень зайнятості населення України, %

Показник	Рік						
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Все населення							
Усього	58,5	59,2	59,7	60,3	56,6	56,7	56,3
Жінки	54,4	54,5	54,8	55,3	51,9	51,7	51,6
Чоловіки	63,1	64,4	65,2	65,9	61,8	62,2	61,6
Міські поселення	56,8	57,6	58,5	58,9	56,9	57,4	57,0
Сільська місцевість	62,7	63,0	62,7	63,5	55,9	55,1	54,9
Населення працездатного віку							
Усього	65,6	66,5	67,1	67,4	64,5	64,7	64,2
Жінки	63,3	63,5	63,8	63,8	61,1	60,9	60,2
Чоловіки	67,8	69,3	70,3	71,1	67,8	68,7	68,4
Міські поселення	64,9	66,1	66,9	67,3	65,5	66,0	65,5
Сільська місцевість	67,4	67,5	67,4	67,8	62,0	62,0	61,6

Аналізуючи ж динаміку рівня зайнятості населення в розрізі місця проживання, варто відзначити, що в 2010–2013 рр. рівень зайнятості населення працездатного віку у сільській місцевості був вищий, ніж в містах. При цьому, рівень зайнятості всього сільського населення протягом вказаного періоду значно переважав рівень зайнятості містян. Різка зміна ситуації відбулася в 2014 році – рівень зайнятості міського населення став відчутно вищим, порівняно із рівнем зайнятості мешканців сільських місцевостей. Частково така ситуація пояснюється тим, що з 2014 р. перестали враховуватися статистичні дані з окупованих територій, однак подальша тенденція до зниження рівня зайнятості сільського населення наводить на думку, що це явище має в своїй основі інші, глибші причини. Зокрема, такими причинами може бути значне скорочення чисельності робочих місць в сільській місцевості, пов'язане з економічною кризою, а в подальшому і з урядовими реформами. В будь-якому випадку, така ситуація аж ніяк не є свідченням покращення в економічному чи соціальному становищі вітчизняного населення.

Важливим для розуміння причин і наслідків економічних процесів у соціальній сфері України є аналіз сукупних ресурсів домогосподарств (див. табл. 4.10).

Дані цієї таблиці, на відміну від даних попереднього аналізу, свідчать про певне покращення статків вітчизняних домогосподарств. Так, якщо в 2010 р. в середньому в місяць на одне домогосподарство припадало 3481 грн, то на кінець 2015 р. ця цифра склала вже 5231,7 грн.

Іншими словами, приріст сукупних середньомісячних ресурсів домогосподарств протягом досліджуваного періоду склав 50,1 %, проте це значно нижче показника приросту споживчих цін, а, отже, реальні ресурси домогосподарств, тобто їх реальна купівельна спроможність знизилась на 30 %.

Таблиця 4.10

Структура сукупних ресурсів домогосподарств України

Показник	Рік						
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Сукупні ресурси в середньому за місяць на одне домогосподарство, грн	3481,0	3853,9	4144,5	4470,5	4563,3	5231,7	5361
Чисельність населення із середньодушовими еквівалентними загальними доходами у місяць, нижчими прожиткового мінімуму, млн осіб	3,6	3,2	3,8	3,5	3,2	2,5	2,6
– у відсотках до загальної чисельності населення	8,6	7,8	9,0	8,3	8,6	6,4	6,5
Найвищий дохід всього населення, млн грн	220640	275457	301789	303585	318382	359217	418867
– у розрахунку на одну особу, грн	4807,7	6026,7	6618,7	6671,6	7400,2	8380,2	9810

Якщо ж порівнювати показник сукупних середньомісячних ресурсів вітчизняних домогосподарств у резервній валюті, зокрема в доларах США, то зниження рівня купівельної спроможності протягом останніх років стає ще більш значним (рис. 4.6).

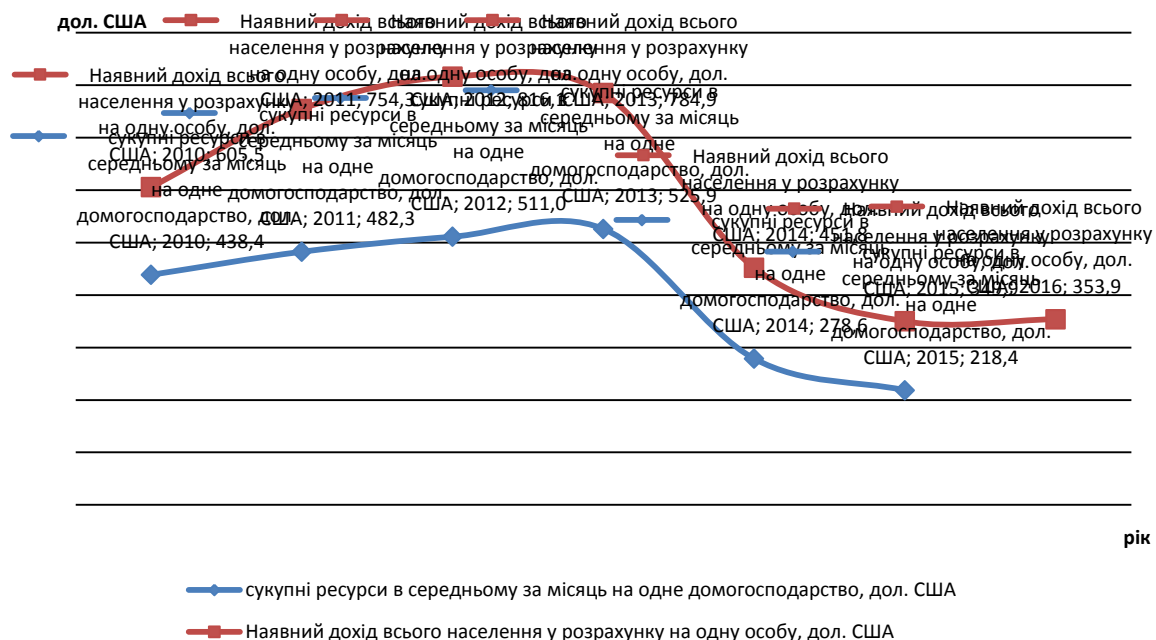


Рис. 4.6. Динаміка ресурсів і доходів населення України, дол. США

Отже, якщо аналізувати сукупні середньомісячні ресурси домогосподарств України в доларах США, то можна відзначити, що протягом останніх кількох років домогосподарства втратили фактично половину своїх ресурсів, а їх купівельна спроможність скоротилася на 50,2 %.

Аналогічну динаміку мали і показники наявного доходу населення у розрахунку на одну особу. Так, якщо в 2010 р. ця цифра становила 605,5 дол. США, то наприкінці 2016 р. – лише 353,9 дол. США. Таким чином, наявні доходи населення України у доларах США скоротилися протягом періоду, що аналізувався, на 41,6 %. Варто відзначити, що погіршення ситуації з доходами і рівнем життя населення України, значними показниками інфляції та падінням виробництва супроводжувалося протягом досліджуваного періоду зростанням капітальних інвестицій (табл. 4.11). Дані таблиці дозволяють зробити висновок, що у 2016 р. порівняно з даними 2010 р. збільшилися суми капітальних інвестицій у всі сфери економічної діяльності, окрім мистецтва, спорту, розваг, відпочинку та надання інших послуг. Проте для нівелювання впливу інфляційного чинника доцільно розглянути індекс капітальних інвестицій (рис. 4.7).

Таблиця 4.11

Капітальні інвестиції за видами економічної діяльності, млн грн

Показник	Рік						
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Усього	180575,5	241286	273256	249873,4	219419,9	273116,4	359216,1
Сільське, лісове та рибне господарство	11062,6	16466	18883,7	18587,4	18795,7	30154,7	50484
Промисловість	55384,4	78725,8	91598,4	97574,1	86242	87656	117753,6
Будівництво	29767	31990,8	40760,3	40796,2	36056,7	43463,7	44444
Оптова та роздрібна торгівля, ремонт авто-транспортних засобів	18550,4	24067,9	24531,6	22190,3	20715,7	20662,9	29956,8
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	19322,4	25498,2	32413	18472,6	15498,2	18704	25107,8
Тимчасове розміщення та організація харчування	1033,2	1572,7	2264,9	1476,8	1482	1393,1	1477,9
Інформація та телекомунікації	8625,8	9730	10167,7	9864	8175,1	22975	15651,2
Фінансова та страхова діяльність	5861,5	5972,3	7353,3	6646,8	6214,5	6448	7678,7
Операції з нерухомим майном	9861	14598,9	12368,6	13550,4	11230,2	11899	19665
Професійна, наукова та науково-технічна діяльність	4991,7	10491,9	9021,3	3621,3	2921,5	4065,2	6579,4
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	2973,8	3928,8	4973,9	4013,9	3565,1	6535,2	10009,2
Державне управління й оборона; обов'язкове соц. страхування	7769,9	11437,6	11692,8	7546,2	5808	13942,4	22380,8
Освіта	1818,4	2090,7	1463,5	1030,5	820,9	1540,1	2257,3
Охорона здоров'я та надання соц. допомоги	1920,1	2113,2	2707,2	1746,2	1223,9	2367,2	4479
Мистецтво, спорт, розваги, відпочинок	976,7	1437,3	2598	2544,5	508,7	1044,3	969,9
Надання інших видів послуг	656,6	1163,9	457,8	212,2	161,7	265,6	321,5

Наведений рис. 4.7 вже є більш інформативним і, зокрема, дозволяє зробити висновок, що протягом досліджуваного періоду реальне зростання капітальних інвестицій в Україні спостерігалось в таких секторах, як сільське, лісове та рибне господарство, діяльність у сфері

адміністративного та допоміжного обслуговування, державне управління й оборона, охорона здоров'я, соціальний захист та промисловість.



Рис. 4.7. Приріст обсягу капітальних інвестицій в Україні за видами економічної діяльності (2010–2017 рр.), %

Що ж стосується усіх інших видів економічної діяльності, то приріст обсягів капітальних інвестицій в них не можна назвати позитивним явищем, а, швидше, наслідком інфляційних тенденцій. Як вже відзначалося раніше, приріст цін на протязі аналогічного періоду в Україні склав 88,8 %, а, отже, приріст капітальних інвестицій в обсязі 90 % і менше є аж ніяк не зростанням обсягів капітальних інвестицій у певну сферу діяльності. Вагомим показником розвитку економіки країни є інноваційна активність суб'єктів господарювання. Статистичні дані засвідчують певне пожвавлення інноваційної діяльності вітчизняних підприємств (табл. 4.12).

Таблиця 4.12

Інноваційна активність вітчизняних підприємств

Показник	Рік					
	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Питома вага підприємств, що займалися інноваціями, %	13,8	16,2	17,4	16,8	16,1	17,3
Загальна сума витрат на інновації, млн грн	8045,5	14333,9	11480,6	9562,6	7695,9	13813,7
– дослідження і розробки	996,4	1079,9	1196,3	1638,5	1754,6	2039,5
– придбання інших зовнішніх знань	141,6	324,7	965,2	1312,1	1221,5	1834,1
– підготовка виробництва для впровадження інновацій	–	–	–	–	–	–
– придбання машин, обладнання та програмного забезпечення	5051,7	10489,1	8051,8	5546,3	5115,3	11141,3
– інші витрати	1855,8	2440,2	2185,5	2290,9	778,8	548,0

Зокрема, якщо в 2010 р. інновації впроваджувались лише на 13,8 % підприємств, то наприкінці 2016 р. – вже на 17,3 % господарюючих суб'єктів. При цьому, значно зросли і

обсяги витрат на інновації – з 8-ми до 13,8 млн грн найбільші обсяги коштів вкладалися вітчизняними підприємствами у придбання машин, обладнання та програмного забезпечення – 11141,3 млн грн у 2015 р. (рис. 4.8).

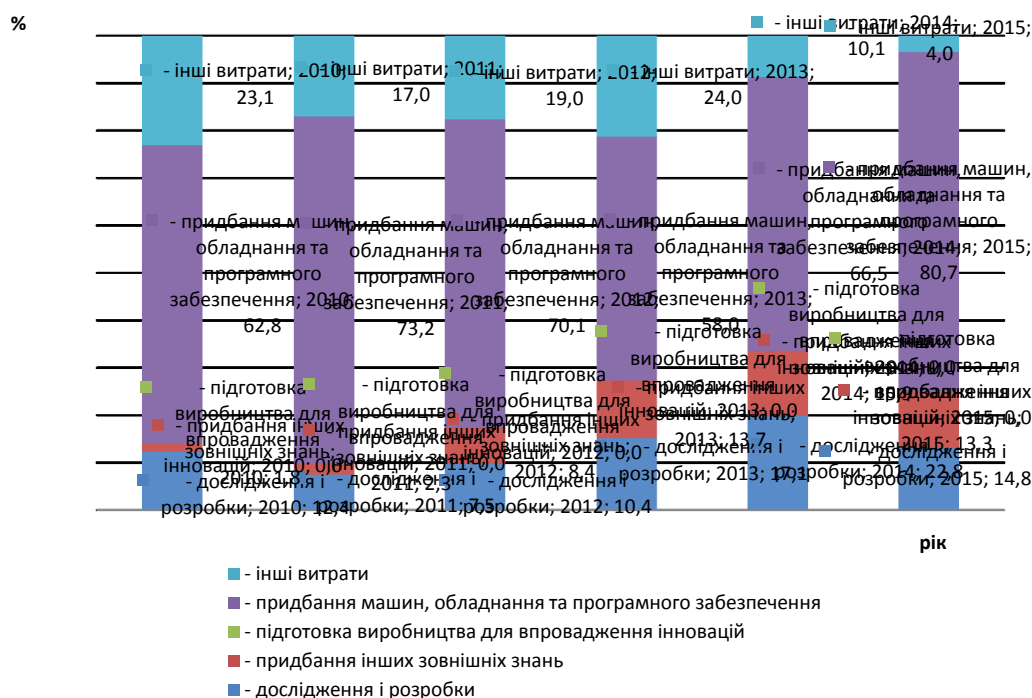


Рис. 4.8. Структура витрат вітчизняних підприємств на інновації, %

Важливо відзначити наявність окремих позитивних зрушень в структурі інноваційних витрат вітчизняних підприємств. Зокрема, якщо в 2011–2012 рр. на дослідження і розробки витрачалося від 7 до 10 % коштів інноваційного спрямування, то з 2013 р. ситуація досить відчутно змінилася – інноваційні витрати підприємств на дослідження та розробки складають від 15 до 23 % у загальній сумі коштів інноваційного спрямування. Натомість спостерігається зменшення частки інших витрат.

Таким чином, говорячи про інноваційну активність вітчизняних підприємств, можемо сказати, що в ній на протязі останніх років сформувалися певні позитивні тенденції, однак рівень інноваційної активності у вітчизняній економіці ще надто низький, а, отже, потребує додаткового державного стимулювання.

Підсумовуючи результати проведеного аналізу, можемо говорити про те, що протягом останніх кількох років значно погіршився цілий ряд показників соціально-економічного розвитку України, що викликає особливе занепокоєння особливо в контексті євроінтеграційного курсу нашої держави та намагання її зайняти своє місце на світовому ринку і, особливо, на ринку країн ЄС. Саме тому вважаємо за необхідне провести порівняльну характеристику соціального розвитку України та країн-членів Євросоюзу.

4.4. Соціальний розвиток європейських країн та України: порівняльна характеристика

Наближення євроінтеграційних перспектив для України та запровадження безвізового режиму з Євросоюзом для вітчизняних громадян загострює питання дисбалансів соціально-економічного розвитку нашої держави та країн ЄС. Одним із найбільш вживаних міжнарод-

ною спільнотою критеріїв соціально-економічного розвитку країни є індекс глобальної конкурентоспроможності. Вказаний індекс визначає конкурентоспроможність як сукупність інститутів, політик і факторів, що визначають рівень продуктивності економіки, що, в свою чергу, визначає рівень процвітання, якого країна може досягти.

Починаючи з 2005 р., базуючись на оригінальній ідеї Клауса Шваба, Світовий Економічний Форум публікує показники індексу глобальної конкурентоспроможності (ІГК). Цей індекс включає 114 показників, згрупованих в 12 категорій: інституції, інфраструктура, макроекономічне середовище, здоров'я і початкова освіта, вища освіта, ефективність товарного ринку, ефективність ринку праці, розвиток фінансового ринку, технологічна готовність, розмір ринку, рівень розвитку бізнесу, інновації. На жаль, порівняно з країнами Євросоюзу, Україна за показником ІГК знаходиться на надто низькому місці в рейтингу (табл. 4.13).

Таблиця 4.13

**Індекс глобальної конкурентоспроможності України та країн Європейського Союзу
(місце в рейтингу зі 138 країн)**

Країна	Рік				
	2013	2014	2015	2016	2017
Австрія	16	16	21	23	19
Бельгія	17	17	18	19	17
Болгарія	62	57	54	54	50
Греція	96	91	81	81	86
Данія	12	15	13	12	12
Естонія	34	32	29	30	30
Ірландія	27	28	25	24	23
Іспанія	36	35	35	33	32
Італія	42	49	49	43	44
Кіпр	58	58	58	65	83
Латвія	55	52	42	44	49
Литва	45	48	41	36	35
Люксембург	22	22	19	20	20
Мальта	47	41	47	48	40
Нідерланди	5	8	8	5	4
Німеччина	6	4	5	4	5
Польща	41	42	43	41	36
Румунія	78	76	59	53	62
Словаччина	71	78	75	67	65
Словенія	56	62	70	59	56
Угорщина	60	63	60	63	69
Фінляндія	3	3	4	8	10
Франція	21	23	23	22	21
Хорватія	81	75	77	77	74
Чехія	39	46	37	31	31
Швеція	4	6	10	9	6
Україна	73	84	76	79	85

*сформовано на основі даних [95]

Дані таблиці 4.13 дозволяють зробити висновок про значне погіршення рівня глобальної конкурентоспроможності України на міжнародній арені. Так, якщо в 2013 р. вона займала 73-ю позицію в рейтингу, то на кінець 2017 р. – лише 85-ту. Гірша ситуація серед країн-членів ЄС спостерігається в досліджуваному періоді лише у Греції, яка в 2017 р. займала 86-ту позицію за рівнем конкурентоспроможності. Також досить близьким за рейтингом до України є Кіпр – 83-я позиція за рівнем конкурентоспроможності у 2017 р. Проте тут слід сказати, що значне погіршення рейтингового місця Кіпру відбулося саме в 2017 р. внаслідок певних об'єктивних причин і в подальшому можливе значне підвищення ІГК.

До топ-10 країн в рейтингу глобальної конкурентоспроможності входять Нідерланди (4-та позиція), Німеччина (5-та позиція), Швеція (6-та позиція), Фінляндія (10-та позиція). Отже, саме ці країни Європейського Союзу можуть стати основними орієнтирами для нашої держави, в тому числі і в сфері формування та реалізації соціальної політики. Проте варто більш детально проаналізувати складові індексу глобальної конкурентоспроможності для кожної з країн.

Основним критерієм визначення економічного рівня розвитку держави є величина валового внутрішнього (або національного) продукту в розрахунку на душу населення. За цим критерієм Україна взагалі посідає найнижче місце серед усіх країн-членів Євросоюзу (додаток А, табл. А.1). Найбільшим обсягом ВВП на душу населення характеризуються, натомість, Люксембург (101994, дол. США на особу), Данія (52114, дол. США на особу) та Швеція (49866, дол. США на особу), рис. 4.9.

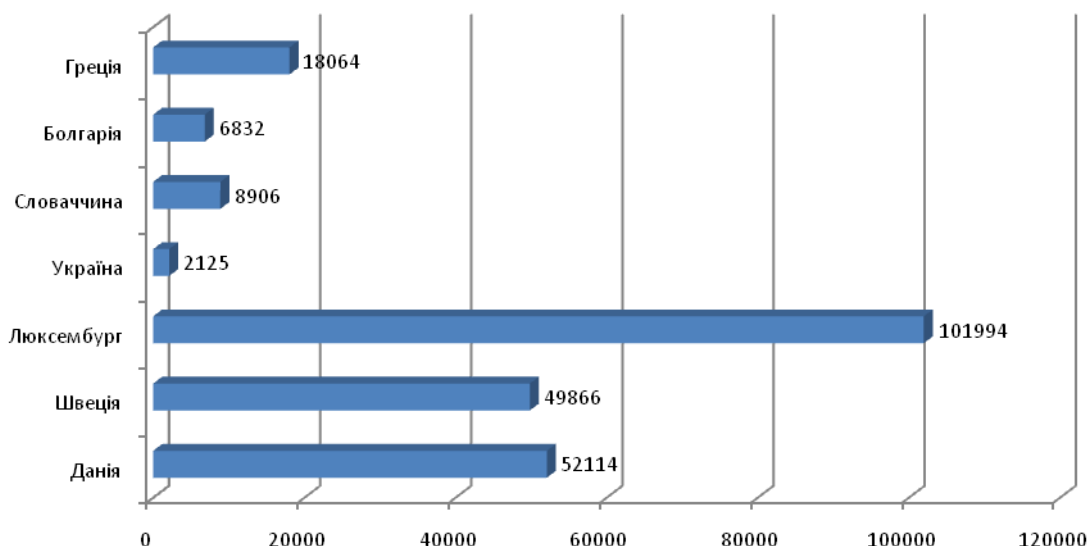


Рис. 4.9. Показник ВВП на душу населення в країнах Європейського Союзу та Україні (2016 р., дол. США)

Дані рис. 4.9 засвідчують, що найнижчий рівень показника ВВП на душу населення серед країн ЄС спостерігається у Болгарії – лише 6832 дол. США на особу, однак навіть цей показник втричі вищий, аніж український. Звісно, багато в чому такий низький рівень показника ВВП на душу населення в Україні визначається надто високим курсом долара до національної валюти, тобто значним рівнем інфляції. В той же час, така ситуація з аналізованим показником дозволяє зайвий раз переконатися у наявності значної прірви в економічному розвитку нашої країни та країн-членів Європейського Союзу.

Для більш детального розуміння стану вітчизняного соціально-економічного розвитку по відношенню до країн Європейського Союзу, варто розглянути рейтинг України за всіма складовими ІГК (додаток А, табл. А.2). Так, фактично єдиними показниками, за якими наша країна знаходиться не в кінці рейтингу серед європейських країн, є вища освіта та розмір ринку (рис. 4.10).

Так, якщо оцінювати вищу освіту в Україні, то слід зазначити, що її рейтинг занадто низький у порівнянні з такими країнами, як Фінляндія та Нідерланди, що займають друге та третє місця в рейтингу. Однак, у той же час, якщо говорити про якість вищої освіти в таких країнах Європейського Союзу, як Словаччина чи Румунія, то можемо відзначити, що вітчизняна система вищої освіти знаходиться на досить високому рівні – Україна за підсумками 2016 р. входить до топ-35 країн з найкращою системою вищої освіти.

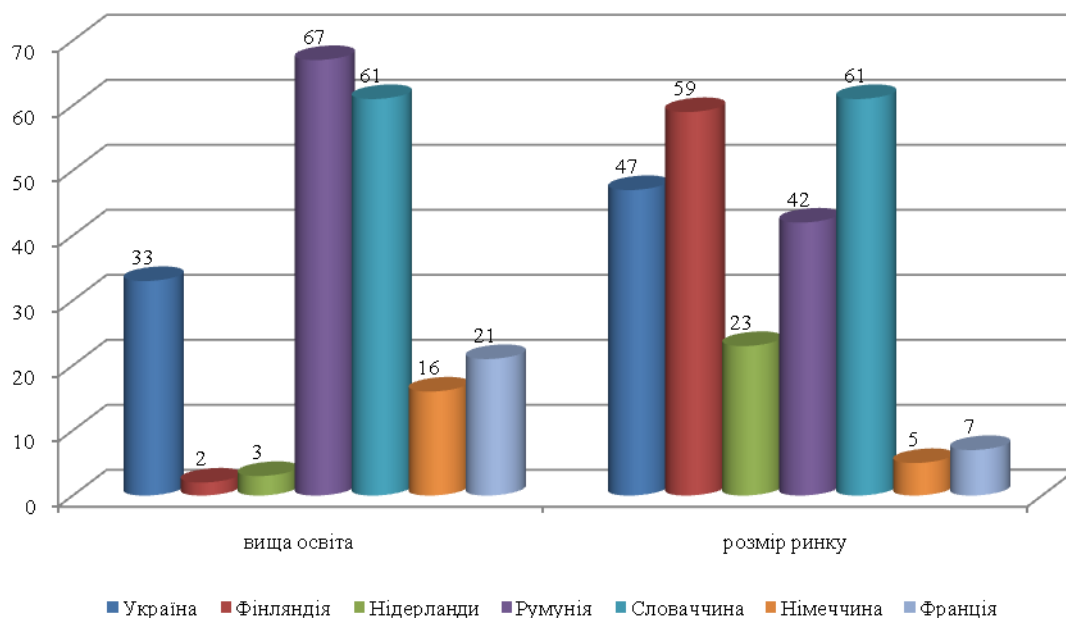


Рис. 4.10. Рейтинг окремих країн ЄС та України за показниками вищої освіти та розміру ринку в 2016 р.

За показником розміру ринку Україна в рейтингу ІГК мала б знаходитися на одній з найвищих сходинок серед країн Євросоюзу в силу наявності в неї значних територій і, відповідно, значної чисельності населення, а також значного зростання обсягів експорту в силу останніх змін у стосунках СОТ та України. Проте, як свідчать дані аналізу, наша країна знаходиться далеко не серед лідерів у порівнянні з показниками країн Європейського Союзу. Фактично, нижчі місця в рейтингу лише у Фінляндії та Словаччині. Отже, можемо констатувати те, що маючи величезний потенціал, Україна практично не використовує його для завоювання топових позицій у світовій економіці.

Найгірша ситуація в Україні порівняно з показниками країн ЄС спостерігається за такими напрямками, як інституції, макроекономічне середовище, ефективність товарного ринку, розвиток фінансового ринку (див. рис. 4.11).

Дані рисунка засвідчують надто низький рівень економічного розвитку нашої держави порівняно з країнами ЄС. Гірша ситуація спостерігається лише у Греції – найбільш кризової країни Європейського Союзу – і то лише за показниками стабільності макроекономічного середовища та розвитку фінансового ринку. В цілому ж можемо констатувати той факт, що Україна за досліджуваними показниками у світі знаходиться серед країн-аутсайдерів, займаючи 128–130-ті місця серед 138 країн світу. Звісно, показник стабільності макроекономічного середовища України значно знижений у зв'язку з військовими діями та окупацією частини її території. Однак, проблеми з ефективністю державних інституцій, рівнем довіри до влади, справедливістю у судовій системі зовсім не пов'язані з військовими діями, а, швидше, з неналежним державним керівництвом.

Найвищі місця в рейтингу країн світу за досліджуваними показниками, як свідчать дані рис. 4.11, у Фінляндії, Швеції та Люксембургу, і, що характерно, при цьому показники соціального розвитку даних країн також знаходяться на топ-позиціях у рейтингу (додаток А, табл. А.2). Отже, системи державного регулювання економічного середовища та соціальної сфери вказаних країн потребують більш детального вивчення для розуміння використовуваних підходів і можливості їх застосування у вітчизняній практиці.

Розділ 4. Соціальна політика у формуванні трудвих відносин

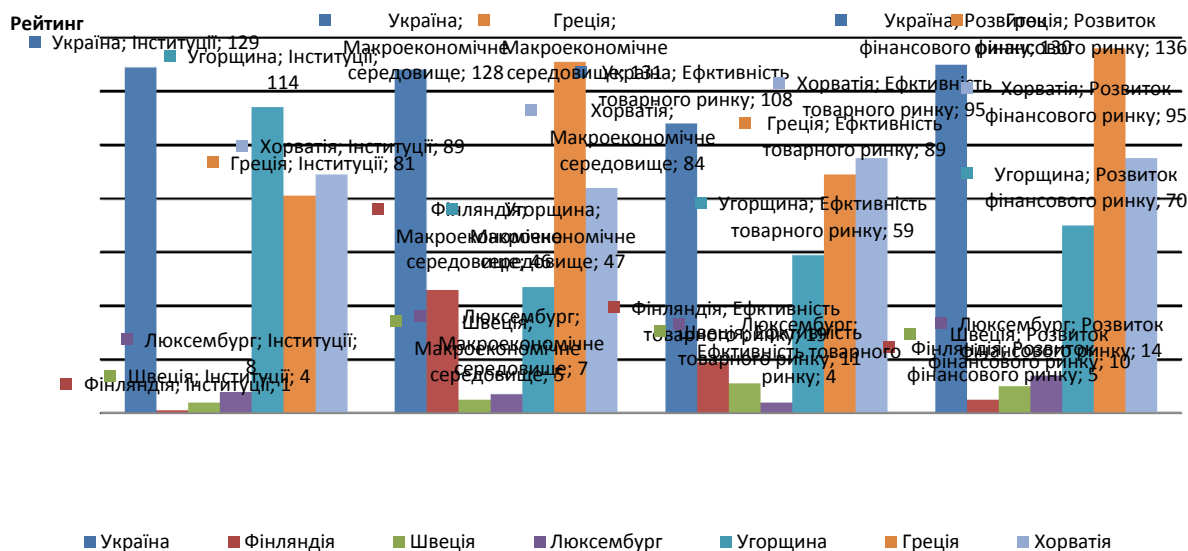


Рис. 4.11. Рейтинг України та окремих країн Європейського Союзу за окремими складовими ІГК у 2016 р.

За іншими показниками Індексу Глобальної Конкурентоспроможності в Україні не така й погана ситуація порівняно з рейтингом окремих країн Європейського Союзу (додаток А, табл. А.2). Зокрема, за показниками інновацій та здоров'я і початкової освіти наша держава навіть входить до топ-55 країн світу, в той час як такі країни ЄС, як Хорватія, Румунія, Угорщина та Греція займають значно нижчі місця. Проте це не привід вважати стан соціально-економічного розвитку України прийнятним у порівнянні з розвитком країн Європейського Союзу в цілому. Підписання Угоди про асоціацію та подальші євроінтеграційні перспективи України вимагають негайного перегляду існуючого підходу до реалізації соціальної функції держави і, особливо, у сфері соціальної політики.

Важливими індикаторами економічного розвитку держави є найбільш проблемні фактори для ведення бізнесу. Науковці щорічно оцінюють вплив цілого ряду негативних факторів для ведення бізнесу у кожній країні в межах визначення ІГК. Так, в Україні у 2016 р. найбільш проблемними для бізнесу були визнані такі чинники, як корупція, політична нестабільність, інфляція, неефективна урядова бюрократія та обмеженість доступу до фінансових ресурсів (додаток А, табл. А.3). Варто відзначити, що в Україні спостерігається не найгірша ситуація в розрізі впливу окремих чинників на можливість ведення бізнесу порівняно з окремими країнами Європейського Союзу (див. рис. 4.12).

Зокрема, значно більший негативний вплив неефективності урядової бюрократії на ведення бізнесу є в Хорватії та Австрії, при цьому в Румунії та Греції також спостерігається вищий рівень впливу даного показника на бізнес. Також слід сказати, що за рівнем негативного впливу політичної нестабільності в державі на ведення бізнесу Україна теж не на чільному місці – помітно гіршою є ситуація у Хорватії, Греції та Угорщині. Проте за рівнем інфляції та корупції Україна є фактично аутсайдером у порівнянні з країнами-членами Європейського Союзу. Так, лише в Угорщині бізнес відчуває сильніший негативний вплив корупції, а за рівнем впливу показників інфляції Україні взагалі немає «рівних» згідно з оцінками фахівців.

На сьогодні Центром світової конкурентоспроможності Інституту розвитку менеджменту в Швейцарії оцінюється індекс країн за рівнем світової конкурентоспроможності. Міжнародний рейтинг світової конкурентоспроможності встановлюється для 63 країн і розраховується на основі вивчення 50 критеріїв: 30 кількісних та 20 якісних, тобто заснованих на опитуванні експертів. Крім того, експертами оцінюється також рейтинг міжнародної конку-

рентоспроможності цифрових технологій країни, тобто аналізується та оцінюється її здатність до впровадження і дослідження цифрових технологій, здатних привести до трансформацій у практиці державного управління, бізнес-моделях та суспільстві в цілому.

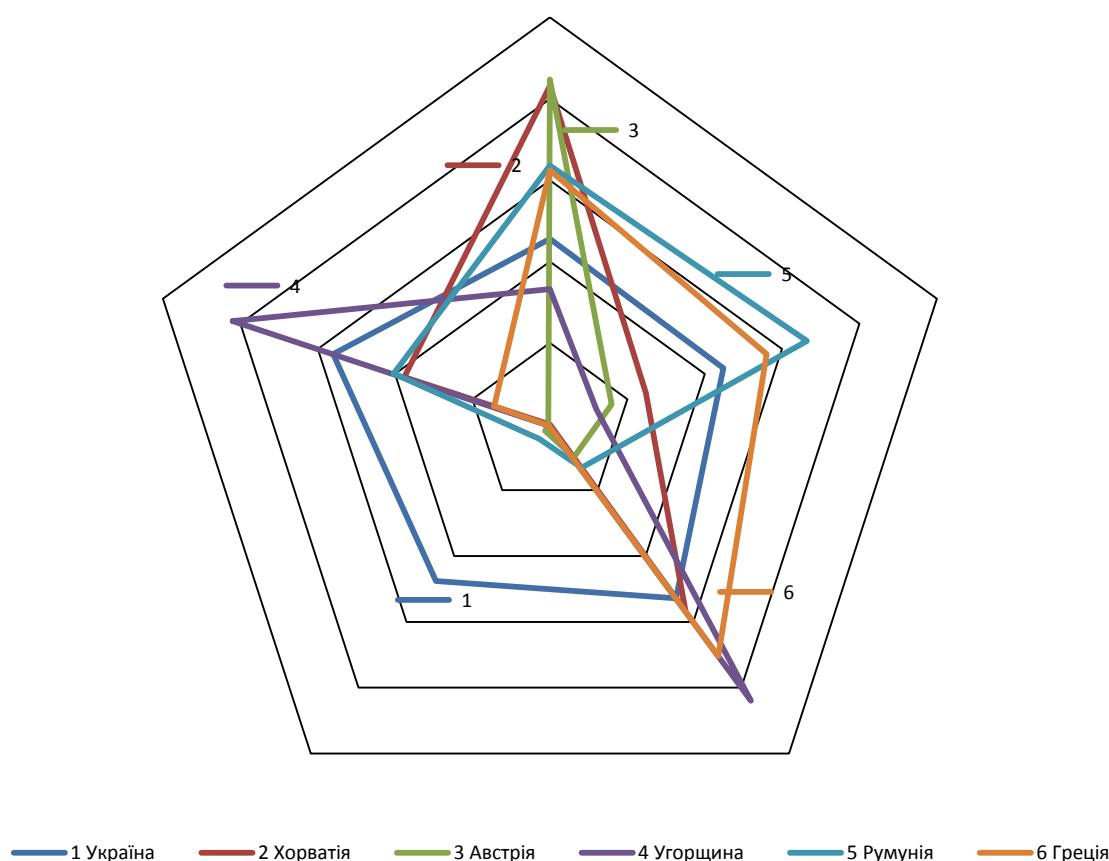


Рис. 4.12. Найбільш негативні фактори впливу на бізнес в Україні та окремих країнах Європейського Союзу в 2016 р.*

*сформовано на основі даних [95]

Оцінюючи рейтинг України за показником конкурентоспроможності цифрових технологій у порівнянні з рейтингами країн-членів Європейського Союзу, можемо говорити про те, що він занадто низький. Так, у 2017 р. Україна займала 60-те місце із 63 досліджуваних країн світу в цілому і, таким чином, можемо говорити про значне відставання України за конкурентоспроможністю цифрових технологій від країн ЄС. Найнижче місце за вказаним показником серед країн-членів Європейського Союзу займає Румунія – 54-те місце (додаток Б, табл. Б.1). При цьому, якщо за фактором «знання» місце України у світовому рейтингу протягом досліджуваного періоду було від 30 по 45, то за іншими факторами наша держава знаходилась практично в кінці рейтингу (додаток Б, табл. Б.2). Гірша ситуація, ніж в Україні в окремі періоди спостерігалась лише в таких країнах-членах Європейського Союзу, як Хорватія, Болгарія та Румунія (рис. 4.13).

Оцінка рейтингу країни за фактором «знання» включає в себе цілий ряд показників за напрямками: таланти, освіта і навчання, концентрація науковців.

Як свідчать дані рис. 4.13, у 2013–2014 рр. Україна ще входила до топ-35 країн світу за даними показником, чому, в першу чергу, сприяли великі обсяги загальних витрат населення на освіту, наявність значної кількості аспірантів, високі рейтинги викладачів у секторі вищої освіти та значна кількість наукових досліджень, що проводились жінками. Однак можемо констатувати, що протягом останніх років ситуація значно погіршилася і станом на 2017 р. Україна вже займає 45-ту рейтингову позицію. Основними причинами погіршення рейтингу країни стали надто низькі показники використання міжнародного досвіду та залучення висококваліфікованого персоналу з-за кордону, а також низька ефективність міського самоврядування та навчання персоналу.

Місце в рейтингу

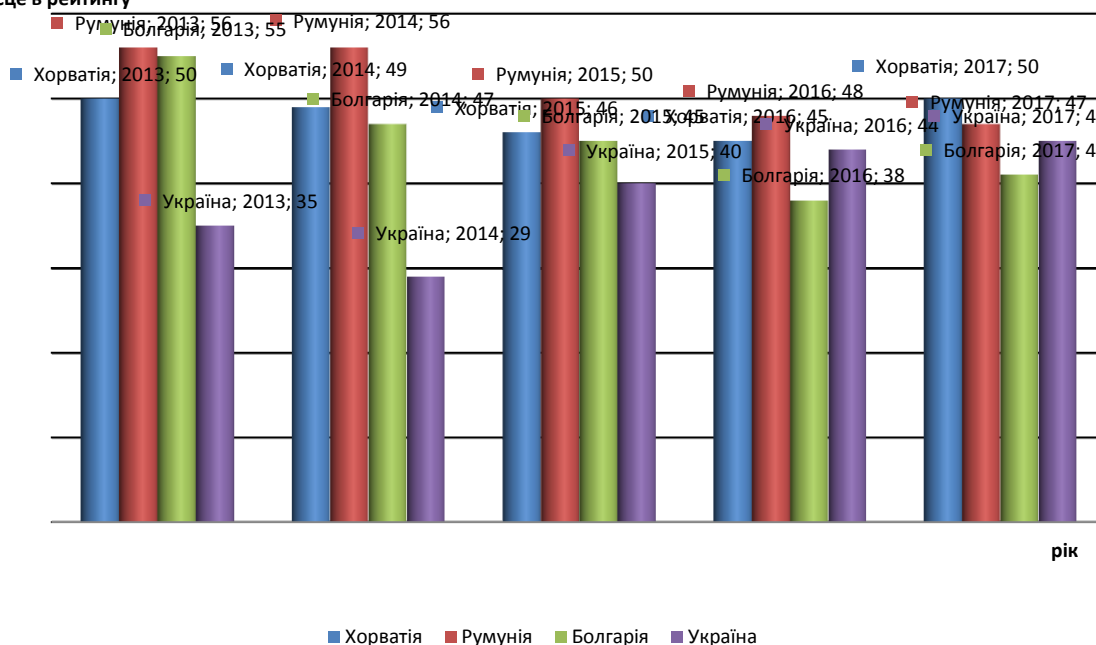


Рис. 4.13. Місце окремих держав ЄС та України у рейтингу світової конкурентоспроможності цифрових технологій за фактором «знання» (2013–2017 рр.)

На відміну від України, країни ЄС помітно покращили своє становище у міжнародному рейтингу конкурентоспроможності цифрових технологій за фактором «знання». При цьому, Болгарія навіть змогла випередити Україну. Якщо говорити про причини такого покращення, то згідно з оцінками міжнародних експертів [90], в Румунії чинниками підвищення рейтингу стали збільшення чисельності аспірантів у вищих навчальних закладах, зростання чисельності наукових досліджень, що проводяться жінками, а також значне підвищення продуктивності наукової роботи, відображене в наукових публікаціях. Що ж стосується Болгарії, то її сильною стороною, окрім високих рейтингів викладачів у секторі вищої освіти та значної кількості наукових досліджень, що проводились жінками, у 2017 році була також наявність значної кількості високотехнологічних запатентованих розробок.

Якщо говорити про такий фактор, як «технології», то тут в Україні спостерігається ще гірша ситуація, згідно до оцінок міжнародних експертів (додаток Б., табл. Б.2). Жодна з країн Євросоюзу не має таких низьких показників рівня застосування провідних технологій, як Україна, хоча і є певні країни ЄС з низьким рейтингом за чинником технологій (рис. 4.14).

Найгірші показники застосування провідних цифрових технологій серед країн-членів Євросоюзу спостерігаються у Хорватії, Греції та Італії. При цьому, саме Греція за фактором технологій займає останнє місце в ЄС–52 у 2017 р., а це аж на 10 позицій вище, ніж перебуває

Україна. Наприклад, Хорватія при загальному низькому рівні ряду досліджуваних показників має своїми сильними сторонами забезпечення виконання контрактів та значні інвестиції у телекомунікації, що дозволяє країні перебувати у топ-50 країн світу за фактором «технології».

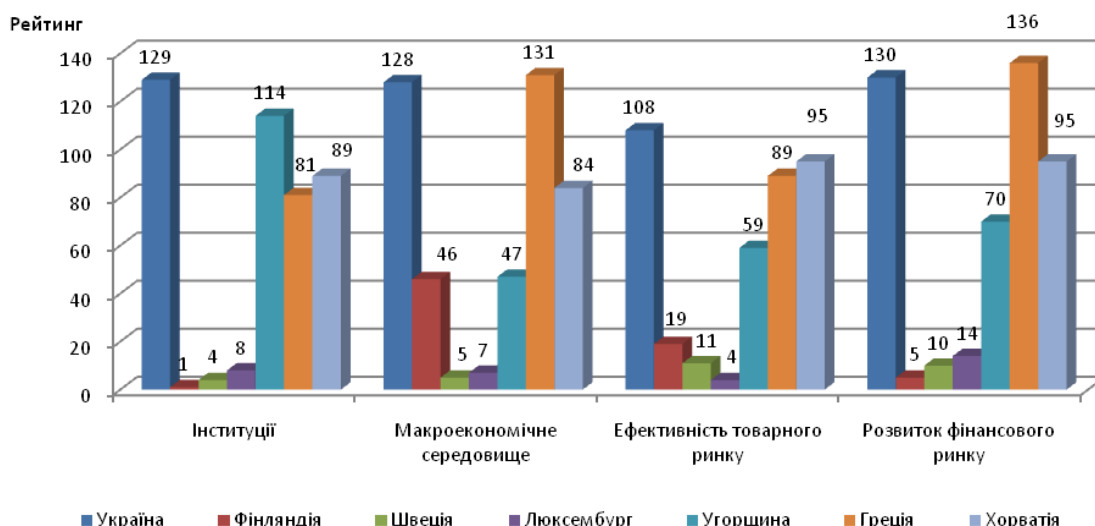


Рис. 4.14. Місце окремих країн ЄС та України у рейтингу світової конкурентоспроможності цифрових технологій за фактором «технології» (2013–2017 рр.)

В Італії дещо інша ситуація, оскільки при загальному середньому рівні досліджуваних показників за фактором «технології» проблеми в банківському та фінансовому секторах країни, а також надто низький рівень використання венчурного капіталу не дозволяють їй піднятися в рейтингу вище 40-ї позиції.

Що стосується України, то за фактором «технології» вона має лише одну сильну сторону – легкість започаткування бізнесу, а от проблем надто багато: відсутність необхідного технологічного регулювання, надто низький рівень фінансування технологічного розвитку, високий рівень інвестиційного ризику, низька кількість абонентів мобільного широкопasmового зв'язку та недостатнє бездротове широкопasmове покриття. Саме ці основні причини призводять до найнижчої позиції нашої держави в рейтингу країн за фактором «технології».

Що ж стосується Греції, яка, як вже відзначалося, знаходиться в рейтингу на найнижчому місці серед країн Європейського Союзу, то вона має значні переваги за такими показниками, як фондова ринкова капіталізація сектора інтернет-технологій та медіа, інвестиції в телекомунікації та кількість інтернет-користувачів. А ось проблеми Греції більше пов'язані з фінансовим сектором, аніж з власне технологічним, оскільки вони полягають у нестабільності банківського та фінансового секторів, високому рівні інвестиційного ризику та недостатності венчурного капіталу.

Отже, підсумовуючи результати огляду рейтингу конкурентоспроможності цифрових технологій України та країн-членів ЄС, можемо відзначити, що наша країна ще надто відстає навіть від найменш розвинутих країн Європейського Союзу, а це, в першу чергу, говорить про недостатню увагу держави до науки і, зокрема, до високотехнологічних наукових досліджень, розробок тощо.

В плані проведення порівняльної характеристики соціального розвитку країн ЄС та України дуже цікавими є результати Індексу процвітання краї світу (the legatum prosperity index). Метою оцінки даного індексу є вивчення рівня суспільного благополуччя та його поширення у глобальному масштабі [71, с. 79].

Одним із інструментів отримання знань, впроваджених Світовим Економічним Форумом і частиною його системних ініціатив у сфері освіти, гендерної та трудової політик є ін-

декс людського капіталу. Цей індекс оцінює 130 країн на предмет того, як вони розвивають та нарощують потенціал власного людського капіталу. Зокрема, індекс людського капіталу оцінює результати навчання та зайнятості за шкалою від 0 до 100 по п'яти окремих вікових групах для отримання повного демографічного профілю країни.

В цілому, індекс людського капіталу охоплює 46 показників. Варто відзначити, що топ-трійка країн за результатами визначення індексу людського капіталу залишається незмінною протягом кількох років – це Фінляндія, Норвегія та Швейцарія, де перша – країна ЄС. Саме Фінляндія з найвищим рівнем ефективності розвиває власний людський потенціал та використовує його більше, як на 85 % [96].

Фінляндія – найкраща країна у світі за показниками нарощування та використання можливостей людського потенціалу. Країна отримує вигоди від добре освіченої молоді з майже універсальним набором базових знань і найвищого рівня якості початкової освіти. Її основне працююче населення вікової групи 25–54 р. показує найвищий рівень досягнення вищої освіти у Західній Європі та четверте місце серед країн усього світу. Крім того, Фінляндія також є країною з найвищим загальним балом за показником легкості найму кваліфікованого працівника, так як навіть її вікові групи населення 55–64 р. та 65 і більше років займають третє місце у світі за рівнем вищої освіти, висвітлюючи тривалі довготермінові вигоди країни від минулих інвестицій у людський капітал.

В цілому ж держави-члени Європейського Союзу у 2016 році досягли середнього балу групи 78,48 із 12 країнами, які пройшли порогові показники використання людського потенціалу у 80 % та 16-ма країнами, що використовують власний людський потенціал на 70–80 %. В той же час варто відзначити, що незважаючи на в цілому високі загальні показники людського капіталу в Європейському Союзі, багато країн-членів ЄС мають труднощі, пов'язані з високим рівнем безробіття серед молоді. Також дуже варіюють показники країн-членів ЄС щодо якості освітніх систем, навчання персоналу та легкості найму кваліфікованих робітників – середній рейтинговий показник – 42 місце [96].

Що стосується України, то за оцінками Світового Економічного Форуму (додаток В), за індексом людського капіталу вона займає 26 позицію у 2016 році. Проте, при цьому, спеціалісти відзначають, що Україна, як і в загальному країни Східної Європи та Центрально-азійського регіону, отримує вигоди від формально добре освіченого населення старшого віку – спадщини сильно формалізованих державних освітніх систем, проте, у той же час, має освітню систему, яка зовсім не відповідає потребам ринку праці. Крім того, в країні відзначається відносно низький рівень очікуваної тривалості життя [96, с. 9].

Список використаних джерел

1. Абрашка О. В. Стан і тенденції розвитку ринку праці ЄС: орієнтири для інноваційного підйому / О. В. Абрашка // Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Економічні науки. – 2011. – № 5. – С. 87–90.
2. Алексеев М. С. Совершенствование рыночной инфраструктуры в условиях переходного процесса / М. С. Алексеев // XXI век – развитие институтов общества в РФ : материалы науч. конференции. – М., 2007. – С. 72–73.
3. Аналітична доповідь до Щорічного Послання Президента України до Верховної Ради України «Про внутрішнє та зовнішнє становище України в 2015 році». – Київ : НІСД, 2015. – 684 с.
4. Буайе Р. Теория регуляции: критический анализ / Р. Буайе ; пер. с фр. Н. Б. Кузнецовой. – М. : Наука для общества, Российск. гос. гуманит. ун-т, 1997. – 213 с.
5. Бутко М. П. Транспортна компонента виробничої інфраструктури регіону : монографія / М. П. Бутко, Н. В. Іванова. – Ніжин : ТОВ «Вид-во «Аспект-Поліграф», 2010. – 312 с.
6. Ванкевич Е. В. Рынок труда Республики Беларусь: особенности формирования и развития / Е. В. Ванкевич, А. П. Морозова, И. В. Новикова. – Витебск : Витеб. гос. технолог. университет, 2008. – 303 с.

7. Ванкевич Е. В. Рынок образовательных услуг и рынок труда республики Беларусь: направления согласования / Е. В. Ванкевич [и др.] ; под науч. ред. Е. В. Ванкевич. – Витебск : УО «ВГТУ», 2010. – 206 с.
8. Варфоломеева О. А. Становление инфраструктуры рынка труда в переходной экономике. – СПб : СПбГУЭФ, 2006. – С. 25–28.
9. Варфоломеева О. А. Молодёжь на рынке труда: научная сессия профессорско-преподавательского состава, научных сотрудников и аспирантов по итогам НИР 2005 года : сб. докладов / О. А. Варфоломеева. – СПб. : изд-во СПбУЭФ, 2005. – С. 52–56.
10. Василенко В. Н. Региональный рынок труда: особенности функционирования : монография / В. Н. Василенко, М. В. Жилина ; науч. ред. В. Н. Василенко. – Донецк : ООО «Юго-Восток, Лтд», 2010. – 223 с.
11. Васильченко В. С. Ринок праці та зайнятість : навч. посібник : у 2 ч. Ч. 1 / В. С. Васильченко, П. М. Василенко. – Київ : ІПК ДСЗУ, 2005. – 246 с.
12. Власенко Г. Аналіз стану виробничої інфраструктури Херсонського регіону / Г. Власенко // Економічні інновації. – Вип. 45. – С. 43–48.
13. Гадайбаева Ш. Д. Инфраструктура рынка труда: социально-экономическое содержание и перспективы развития в трансформационной экономике Таджикистана / Ш. Д. Гадайбаева // Вестник Таджикского государственного университета права, бизнеса и политики. Серия общественных наук. – 2015. – Вып. 3 – С. 78–86.
14. Геєць В. М. Характер перехідних процесів до економік знань / В. М. Геєць // Економіка України. – 2004. – № 4. – С. 4–14.
15. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / О. А. Грішнова. – 5-те вид., оновлене. – Київ : Знання, 2011. – 390 с.
16. Губанов С. С. Государственный прорыв. Неоиндустриализация России и вертикальная интеграция / С. С. Губанов. – М. : Книжный мир, 2012. – 224 с.
17. 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.
18. Гуменюк О. О. Розвиток інфраструктури ринку України / О. О. Гуменюк // Інноваційна економіка. – 2013. – № 7. – С. 201–206.
19. Гуренко А. В. Передумови та етапи розвитку регіональної інфраструктури ринку / А. В. Гуренко // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія Економічні науки. – Вип. 20. – Ч. 1. – 2016. – С. 126–129.
20. Дегтяр О. А. Державне регулювання соціальних процесів в Швеції / О. А. Дегтяр // Публічне управління: теорія та практика. – 2013. – Вип. 2. – С. 51–55.
21. Економіка щастя [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.epravda.com.ua/columns/2011/09/15/298290/>
22. Єгоров І. Ю. Інноваційне табло ЄС та визначення місця у ньому України / І. Ю. Єгоров // Вісник Національної академії наук України. – 2016. – № 5. – С. 87–91.
23. Задніпряна Т. С. Умови створення інноваційної моделі розвитку економіки України [Електронний ресурс] / Т. С. Задніпряна. – Режим доступу: http://repository.kpi.kharkov.ua/bitstream/KhPI-Press/10916/1/vestnik_NPI_2011_7_Zadnypriana_Umovy.pdf.
24. Національні рахунки України за 2015 рік : стат. збірник [Електронний ресурс] / Державна служба статистики України. – Режим доступу: http://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/publ3_u.htm.
25. Зелена перепустка до Європи [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.epravda.com.ua/columns/2015/02/10/527157/>.
26. Иванов В. В. Национальные инновационные системы: опыт формирования и перспективы развития / В. В. Иванов // Инновации. – 2002. – № 4. – С. 14–26.
27. Ляш О. І. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посібник / О. І. Ляш, С. С. Гринкевич. – Київ, 2010. – 476 с.
28. Інноваційна Україна 2020 : нац. доповідь / за заг. ред. В. М. Гейця та ін. – Київ, 2015. – 336 с.
29. Інформаційні матеріали НАН України до слухань питання «Про стан та законодавче забезпечення фінансування наукової і науково-технічної діяльності» у Комітеті Верховної Ради

України з питань науки і освіти [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.naukaivlada.in.ua/publichnoe-upravlenie/parlamentskie-preniya/materialy-nan-ukrainy/>.

30. Калінчик М. В. Стабілізація ринку зерна в Україні / М. В. Калінчик, М. М. Ільчук, В. С. Шовкалюк, І. Н. Камінчик. – Київ : Нічлава, 2006 – 230 с.

31. Кириченко С. А. Подходы к сущности и классификации социальной инфраструктуры / С. А. Кириченко // Бизнес Информ. – 2016. – № 3. – С. 13–17.

32. Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : монографія / А. М. Колот. – Київ : КНЕУ, 2010. – 251 с.

33. Кондратьев В. Б. Инфраструктура как фактор экономического роста / В. Б. Кондратьев // Российское предпринимательство. – 2010. – № 11. – Вып. 2 (171). – С. 29–36.

34. 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.

35. Костриця В. І. Модернізація європейських державних служб зайнятості – уроки для України / В. І. Костриця, М. В. Судаков // Ринок праці та зайнятість населення, 2015. – № 4 (45). – С. 13–16.

36. Ландсман В. А. Методологічні підходи до державного регулювання ринку праці / В. А. Ландсман // Теорія та практика державного управління. – 2012. – Вип. 4 (39) – С. 338–345.

37. Лившиц А. Я. Основы рыночной экономики / А. Я. Лившиц. – М., 1991.

38. Лосев В. В. Формирование и развитие в России рынка услуг по подбору персонала : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.07 / Лосев Вячеслав Вячеславович. – М., 2000. – 191 с.

39. Мазурок П. П. Інституціональні перетворення ринку праці в трансформаційній економіці України : автореф. на здобуття наук. ступеня д-ра экон. наук, спец. : 08.01.01 – экон. теорія та історія экон. думки / П. П. Мазурок. – Київ : Київ. нац. экон. ун-т ім. В. Гетьмана, 2006. – 36 с.

40. Маркс К. Капитал / К. Маркс, Ф. Энгельс // Сочинения. – 2-е изд. – Т. 1. – М. : Гос. изд-во полит. литературы, 1955.

41. Маркс К. Собрание сочинений / К. Маркс, Ф. Энгельс. – 2-е изд. – Т. 40–50. – М. : ИПЛ. – 1975–1981 гг. – С. 551–552.

42. Марченко І. С. Інфраструктурна підтримка розвитку ринку праці України : монографія / І. С. Марченко. – Київ : Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України, 2013. – 150 с.

43. Маршавін Ю. М. Зайнятість населення та інфраструктура ринку праці в Україні : навч.-метод. розробка. – Київ : ІПК ДСЗУ, 2014. – 33 с.

44. Матеріали європейського порталу [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://europa.eu/>.

45. Матеріали круглого столу на тему «Презентація результатів ситуаційного аналізу стану та динаміки ринку праці у Хмельницькій області» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.dcz.gov.ua/khm/control/uk/publish/article?art_id=297331.

46. 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/>.

47. Михайлова Н. К. Институциональные аспекты регулирования рынка труда в сибирских регионах / Н. К. Михайлова // Вестник Кемеровского государственного университета. – 2010. – № 1. – С. 63–67.

48. Міжнародна конференція «Зелена ресурсоефективна економіка: нові виклики та можливості для економічного зростання в Україні» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://recsp.kpi.ua/ua/sobytie-ua/mizhnarodna-konferentsiya-zelena-resursoefektivna-ekonomika-novi-vikliki-ta-mozhливosti-dlya-ekonomichnogo-zrostantnya-v-ukrajini>

49. Неєкономічні пріоритети модернізації в Україні з урахуванням інтеграційного досвіду країн Центрально-Східної Європи : наукова доповідь / за ред. О. М. Балакіревої ; НАН України, ДУ «Ін-т экон. та прогноз. НАН України». – Київ, 2015. – 162 с.

50. 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 ім. М. В. Птухи НАН України, 2013. – 456 с.

51. Офіційний веб-сайт Європейського статистичного агентства [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>.
52. Петюх В. М. Ринок праці : навч. посібник / В. М. Петюх. – Київ : КНЕУ, 1999. – 288 с.
53. Пирожков С. Внешние трудовые миграции в Украине: социально-экономический аспект : монография / С. Пирожков, О. Малиновская, А. Хомра. – Київ : НИПМБ, 2003. – 134 с.
54. «План Маршалла» для України: реальність чи піар Європи? [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://fakty.ictv.ua/ua/ukraine/suspilstvo/20160526-1585655/>.
55. Про внесення змін до Закону України «Про інноваційну діяльність (щодо сприяння розвитку інноваційної діяльності)» [Електронний ресурс] : проект закону України від 21.01.2016 р. № 3796. – Режим доступу: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/JH2XG00A.html.
56. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття [Електронний ресурс] : закон України від 2.03.2000 р. № 1533-III. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/1533-14>.
57. Про інноваційну діяльність [Електронний ресурс] : закон України від 04.07.2002 р. № 40-IV. – Режим доступу: <http://rada.gov.ua>.
58. Про стратегію сталого розвитку «Україна – 2020» [Електронний ресурс] : схвалено указом Президента України від 12.01.2015 р. № 5/2015. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5/2015>.
59. Про схвалення Стратегії залучення, використання та моніторингу міжнародної технічної допомоги і співробітництва з міжнародними фінансовими організаціями на 2013–2016 роки [Електронний ресурс] : затв. розпорядженням КМУ від 11.09.2013 р. № 697. – Режим доступу: <http://document.ua/pro-shvalennja-strategiyi-zaluchennja-vikoristannja-ta-monit-doc158128.html>.
60. Разумова Т. О. «Выпускники вузов на рынке труда России» / Т. О. Разумова. – М. : Экономический факультет МГУ, ТЕИС. – 2007. – С. 152.
61. Раенок Д. Л. Генезис теории инфраструктуры в экономической науке / Д. Л. Раенок // ЭТАП: Экономическая теория, Анализ, Практика. – 2013. – № 3. – С. 92–101.
62. Реформа ринку праці та економічне зростання в Україні: механізми взаємозв'язку та економічна політика [Електронний ресурс] / Л. Хандріх, І. Бураковський, О. Бетлій. – Київ : Альфа-Прайм, 2005. – Режим доступу: http://www.ier.com.ua/files/Books/14_Labour_market/14_book_2004_Labour%20Market_ukr.pdf.
63. Ринкова економіка: основні терміни, поняття і визначення / Є. Я. Агєєв, С. В. Піча. – Львів : Новий світ-2000, 2011. – Т. 1. – 506 с.
64. Розвиток соціально-трудової сфери України: теорія, практика, перспективи : монографія / за ред. І. Л. Петрової, В. Близнюк ; НАН України, ДУ «Ін-т економіки та прогнозування НАН України». – Київ, 2016. – 326 с.
65. Ружелович Т. М. Инфраструктура рынка труда: факторы внешнего и внутреннего влияния / Т. М. Ружелович // Вестник Омского ун-та, 1997. – Вып. 2. – С. 79–82.
66. Самуэльсон П. Экономика / П. Самуэльсон. – М., 1964. – С. 774.
67. Солодько А. Міграційна криза в ЄС: статистика та аналіз політики [Електронний ресурс] / А. Солодько, А. Фітисова. – Режим доступу: <http://www.cedos.org.ua/uk/-migration/mihratsiina-kryza-v-yes-statystyka-ta-analiz-polityky>.
68. Срібна Економіка: який підхід слід застосовувати регіонам? [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ec.europa.eu/research/innovation-union/index_en.cfm?section=active-healthy-ageing&pg=silvereconomy.
69. Столярчук Я. Сучасна сегментація та ключові тенденції розвитку світового ринку праці / Я. Столярчук, С. Поручник // Україна: аспекти праці. – 2014. – № 7. – С. 12–17.
70. Стратегія сталого розвитку «Україна – 2020» [Електронний ресурс] : схвалено указом Президента України від 12.01.2015 р. № 5/2015. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5/2015>.
71. Сучасні вимірники рівня розвитку структурних та інституціональних характеристик національної та глобальної економік : навч.-метод. посібник / В. В. Козюк [та ін.] ; за ред. В. В. Козюка. – 2-ге вид., випр. і доп. – Тернопіль : Вектор, 2015. – 248 с.
72. Теоретичні та прикладні засади інвестиційно-інноваційного розвитку економіки та ринку праці в Україні : монографія / за наук. ред. В. Г. Федоренко. – Київ : ІПК ДСЗУ, 2007. – 317 с.

73. Терехов Є. М. Інституціоналізація процесів глобалізації в світогосподарській системі / Є. М. Терехов // Схід. – 2011. – № 3 (94). – С. 119–121.
74. Терно А. В. Механізми регулювання інфраструктури ринку праці / А. В. Терно // Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету ім. Г.С. Сковороди. «Економіка». – 2015. – Вип. 15. – С. 85–94.
75. Тимофієва С. Б. Конкурентні переваги регіону та вплив на них параметрів регіональної інфраструктури / С. Б. Тимофієва // Миколаївський національний університет ім. В. О. Сухомлинського. – 2016 – Вип. 9. – С. 512–515.
76. Тульчинська С. О. Функціонування організаційно-економічного механізму інноваційного процесу / С. О. Тульчинська // Стратегічні пріоритети. – 2008. – № 1 (6). – С. 89–95.
77. Убушаєва Б. Г. Развитие теоретических аспектов региональной инфраструктуры рынка труда. Вестник университета (Государственный университет управления) / Б. Г. Убушаєва. – 2012. – № 4. – С. 139–145.
78. Україна і світ 2030 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nv.ua/ukr/project/s_ukraina-i-mir-2030.html.
79. Химинець В. В. Синя економіка – новий шлях до сталого розвитку [Електронний ресурс] / В. В. Химинець. – Режим доступу: http://www.confcontact.com/20130214_econ/8_himinets.htm.
80. Хлебович Д. И. Формирование и совершенствование инфраструктуры трудового посредничества в регионе / Д. И. Хлебович. – Иркутск, 1996. – 217 с.
81. Чернейко Д. С. Рынок труда в условиях кризиса / Д.С. Чернейко. – М. : Дело, 2010. – С. 365–367.
82. Чукаєва І. Виробнича інфраструктура: сутність та проблеми її розвитку / І. Чукаєва, В. Овчинникова // Формування ринкових відносин в Україні. – 2013. – № 4. – С. 98–101.
83. Шаульська Л. В. Формування активів людського капіталу з урахуванням перспектив розвитку ринку праці України [Електронний ресурс] / Л. В. Шаульська // Ринок праці України: європейський вимір : матеріали міжнар. наук.-практ. конф., Київ, 25 черв. 2015 р. – Режим доступу: http://ipk-dszu.kiev.ua/laboratory/statti/st_Shaylska.pdf.
84. Шляхи розвитку української науки [Електронний ресурс]: інформ.-аналіт. бюлетень // Додаток до журналу «Україна: події, факти, коментарі». – 2016. – № 5 (126). – Режим доступу: <http://nbuvipar.gov.ua/images/nauka/2016/nauka05.pdf>.
85. Що таке «валове національне щастя» і як воно пов'язане з бізнесом [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://socportal.info/2016/06/18/shho-take-valove-natsional-ne-shhastyia-i-yak-vo-po-pov-yazane-z-biznesom.html>.
86. Экономика труда и социально-трудовые отношения : учеб. для студ. экон. спец. вузов / Г. Г. Меликьян [и др.] ; ред. Г. Г. Меликьян, Р. П. Колосова. – М. : ЧеРо : МГУ, 1996. – 623 с.
87. Юрчик І. Б. Інституційне забезпечення інноваційного розвитку ринку праці за умов євроінтеграції / І. Б. Юрчик // Соціально-політичні, економічні та гуманітарні виміри європейської інтеграції України : зб. наук. пр. III міжнар. наук.-практ. конф. (м. Кам'янець-Подільський, 20–22 трав. 2015 р.). – Вінниця : ВТЕІ КНТЕУ, 2015. – Ч. 2. – С. 499–506.
88. Які зміни чекають на ринок праці в майбутньому [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://forbes.ua/ua/opinions/1364552-yaki-zmini-chekayut-na-rinok-praci-v-majbutnomu>.
89. EUROPE 2020 A strategy for smart, sustainable and inclusive growth [Electronic resource]. – Mode of access: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:EN:PDF>.
90. IMD world digital competitiveness rating [Electronic resource]. – Mode of access: <https://www.imd.org/wcc/world-competitiveness-center-rankings/world-digital-competitiveness-rankings-2017/>
91. Kuddo A. Employment Services and Active Labor Market Programs in Eastern European and Central Asian Countries [Electronic resource]. – Mode off access: <http://siteresources.worldbank.org/SOCIALPROTECTION/Resources/SP-Discussion-papers/Labor-Market-DP/0918.pdf>
92. Lee W. Private Deception and the Rise of Public Employment Offices in the United States, 1890–1930 / W. Lee // National Bureau of Economic Research Working Paper Series. – 2007. – № 13695. – P. 155–181.
93. Paul N. Rosenstein-Rodan The New International Economic Order / P. Rosenstein-Rodan, 1981. – P. 121.

94. Rosenstein-Rodan P. Notes in the Theory of the «Big Push». / P. Rosenstein-Rodan// Economic Development of Latin America. – New York, 1961. – P 60.
95. The Global competitiveness report 2016 [Electronic resource]. – Mode of access: <https://www.weforum.org/reports/the-global-competitiveness-report-2016-2017-1>.
96. The human capital report 2016 [Electronic resource]. – Mode of access: <http://reports.weforum.org/human-capital-report-2016/>.
97. Theorie der infrastruktur / R.Jochimsen. – Tubunden, 1966. – S. 99.

Розділ 5

ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВ У ПІДВИЩЕННІ РІВНЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ, ІННОВАЦІЙНОГО ТА СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ

5.1. Аналіз сучасних методичних підходів до оцінки трудового потенціалу підприємств

За умов розвитку євроінтеграційних процесів, успішність функціонування машинобудівних підприємств залежить від ефективного використання кадрових, фінансових і технологічних ресурсів, що знаходяться в їх розпорядженні. Кадрові ресурси мають особливе значення, оскільки при їх безпосередній участі наявні в управлінні підприємством ресурси перетворюються в кінцевий продукт. У зв'язку з цим, питанням про роль людини в процесі трудової діяльності завжди приділялася особлива увага в економічній науці.

Для виокремлення нового погляду на роль людини в господарському житті у 70-ті роки минулого століття вітчизняними вченими в науковий обіг був введений термін «трудова потенція». Трудова потенція є соціально-економічною категорією, що характеризує особовий склад підприємства в різних напрямках, і є інтегральною оцінкою персоналу, яка дозволяє найбільш повно визначити його потенційні можливості участі в діяльності підприємства [57]. Однак, на сьогоднішній день склалося безліч точок зору щодо розуміння сутності трудового потенціалу, що ускладнює його вивчення. Структура трудового потенціалу представлена значним числом компонентів, з яких несформована єдина система, що також ускладнює його вивчення і оцінку. В даний час актуальності набуває питання дослідження підходів та методів оцінювання трудового потенціалу підприємства з метою розробки практичних рекомендацій щодо його підвищення.

На сьогодні в нашій країні існують проблеми відставання у розвитку трудового потенціалу підприємств як прогресивного напрямку зростання економіки, що спричинено: по-перше, низькою сприйнятливостю трудового потенціалу до інновацій, що перешкоджає їх впровадженню в практичну діяльність машинобудівних підприємств або демонструє їх крайню повільну адаптацію; по-друге, відсутністю або нестачею фахівців, що володіють високим рівнем кваліфікації, науковим і творчим мисленням, націленим на сталий розвиток, через професійне навчання і ефективне використання своїх умінь, знань у практичній діяльності; по-третє, не-ефективне використання трудового потенціалу, як на рівні суспільства, так і окремого підприємства, окремого працівника; по-четверте, відсутністю налагодженого механізму формування трудового потенціалу підприємства, через розвиток принципово нових професійних та інноваційних компетенцій, таких, як інноваційне мислення, вміння генерувати ідеї, ефективно використовувати і сприймати інновації, здатність нестандартно і оперативно підходити до вирішення стратегічних завдань; по-п'яте, слабка підтримка державою ідеї формування трудового потенціалу суспільства, починаючи з його первинної ланки – підприємства і закінчуючи трудовим потенціалом великих територій і провідних галузей економіки [77].

Для формування підходів до розвитку трудового потенціалу та вирішення названих проблем необхідно його оцінювати, що і є предметом досліджень багатьох авторів.

Оцінка трудового потенціалу – це процес діагностики та аналізу показників трудового потенціалу, визначення рівня його розвитку і виявлення причин його недостатньої ефективності з метою забезпечення реалізації цілей і завдань підприємства або підвищення його ефек-

тивності [60, с. 215–216]. Перш, ніж перейти до розгляду методичних підходів щодо оцінки трудового потенціалу підприємства, необхідно визначити мету оцінки, основні завдання, функції та принципи оцінки трудового потенціалу.

Відзначимо, що метою оцінки стану трудового потенціалу підприємства є аналіз тенденцій, що спостерігаються у роботі персоналу, та розробка заходів, що спрямовані на формування та збереження трудового потенціалу підприємства.

Основними завданнями оцінки трудового потенціалу підприємства є: формування сукупності показників для оцінки трудового потенціалу підприємств; оцінка забезпеченості підприємства персоналом із заданими кількісними та якісними характеристиками; виявлення тенденцій змін трудового потенціалу машинобудівних підприємств; розробка заходів та практичних рекомендацій щодо удосконалення управління трудовим потенціалом підприємства [33].

Основними функціями оцінки трудового потенціалу є такі: адміністративна, яка полягає в прийнятті кадрових рішень на об'єктивній і регулярній основі (розстановка, просування, оплата праці); інформаційна – по забезпеченню керівників необхідними даними про роботу їхніх підлеглих, а також працівників підприємства щодо їхніх позитивних якостей та недоліків; мотиваційна, яка дає змогу орієнтувати працівників на поліпшення трудової діяльності в необхідному для керівництва підприємства напрямку.

Як переконливо свідчить практика управління, оцінка трудового потенціалу може повноцінно виконувати притаманні їй функції за умов побудови на принципах: невідворотності (обов'язковості); загальності (оцінюють кожного); систематичності (оцінка здійснюється постійно); всебічності (оцінці підлягають усі сторони діяльності та особистості людини); об'єктивності (використання достатньо повної системи показників для характеристики працівника, його діяльності та поведінки; використання вірогідної інформаційної бази для розрахунку показників; охоплення достатньо тривалого періоду роботи і врахування динаміки результатів діяльності протягом цього періоду); гласності (широкого ознайомлення персоналу з порядком і методикою проведення оцінки, доведення її результатів до всіх зацікавлених осіб); демократизму (участі громадськості, залучення до оцінки колег і підлеглих); результативності (обов'язкового й оперативного вжиття дійових заходів за результатами оцінки) [46].

Оцінка трудового потенціалу підприємства дозволяє: управляти ефективністю персоналу, оцінюючи відповідність трудового потенціалу працівників вимогам, коригуючи дії персоналу; визначати програми навчання і розвитку з урахуванням «сфери розвитку» персоналу; мотивувати і просувати працівників, що володіють високим трудовим потенціалом і можливостями його розвитку [71].

Здійснюючи аналіз методів та підходів щодо оцінки трудового потенціалу підприємства, можна стверджувати, що в науковій літературі сформувалось розмаїття підходів, а також вибірковість, несистемність та односторонність методів оцінки трудового потенціалу підприємства.

На нашу думку, така ситуація склалася через неточне розуміння авторами визначення термінів «науковий підхід», «метод». В науковій літературі існує безліч методологічних елементів. Тому в науковців виникають труднощі при визначенні, який з елементів є методом, а який – підходом. У словниках «підхід» визначається як «сукупність прийомів відносин до чого-небудь» [9]. «Спосіб» і «прийом» – терміни, які доповнюють та взаємозамінюють один одного. Спосіб – певна дія (послідовність дій), прийом або система прийомів, яка дає можливість зробити, здійснити що-небудь, досягти чогось [9]. Глумачення поняття «науковий підхід» є результатом його еволюції від простого, адитивного до складного, системного. Поняття «метод» розглядають в літературі як систематизовану сукупність кроків, які потрібно здійснити, щоб виконати певну задачу чи досягти певної мети [9].

Отже, до основних підходів в оцінці трудового потенціалу підприємства слід віднести: витратний; порівняльний; результативний [24; 35]. Витратний підхід в оцінці дозволяє оцінити розмір трудового потенціалу сумою минулих витрат на підготовку, поточне утримання і майбутній розвиток персоналу.

Перша група витратних методик базується на використанні наступних показників: продуктивність праці промислово-виробничого персоналу, коефіцієнт змінності робочої сили, коефіцієнт творчої активності працівника, коефіцієнт змінності робочого місця.

Друга група витратних методик передбачає визначення трудового потенціалу технологічного персоналу на основі оцінки одиниці живої праці одного працівника шляхом встановлення її фондового аналога у вартісному вимірі, оцінку управлінського потенціалу (у вартісному вимірі визначається на основі частки витрат на адміністративно-управлінський апарат в загальній структурі витрат підприємства), а загальний трудовий потенціал підприємства визначається як сума вартості трудового потенціалу технологічного персоналу і вартості управлінського потенціалу підприємства.

Порівняльний підхід в оцінці трудового потенціалу підприємства базується на співставленні (порівнянні) трудових потенціалів окремих працівників і включає: якісні методи (метод інтерв'ю, метод вільних характеристик, метод ділових ігор, матричний метод, метод «360 градусів» (метод кругової оцінки), описовий метод, метод оцінки за вирішальною ситуацією); кількісні методи (рейтинговий метод, ранговий метод, метод визначеного розподілу); комбіновані методи (метод анкетування, метод порівняння парами, тестування, метод суми оцінок, метод класифікації, метод шкали спостереження за поведінкою, метод оцінки на базі моделей компетентності). Характеристика перерахованих методів оцінки трудового потенціалу підприємства наведена в таблиці 5.1 [23; 33].

Варто відзначити, що окрім зазначених підходів використовують коефіцієнтну методику, яка передбачає оцінку трудового потенціалу окремого працівника за групами: показники професійної компетентності, творчої активності, кількості, якості та оперативності виконання робіт, трудової дисципліни, колективної роботи тощо.

Результативний підхід в оцінці трудового потенціалу базується на постулаті щодо корисності праці персоналу підприємства. Як правило, за ефект роботи працівників підприємства беруть кількість чи вартість виготовленої продукції, але з цим виникають значні труднощі у визначенні конкретних результатів окремих категорій персоналу.

Найбільш узагальненим та універсальним показником, що відображає ефективність використання трудових ресурсів підприємства, є продуктивність праці працівників, яка характеризує результативність праці, оцінює результат праці, отриманий на одиницю витрат, пов'язаних з використанням трудових ресурсів підприємства [24]. Крім розглянутих основних методичних підходів в оцінці трудового потенціалу підприємства автор [83] виділяє: ресурсний, факторний, інтегральний, суб'єктивний.

Ресурсний підхід є одним із найпростіших методичних підходів щодо оцінки трудового потенціалу; характеризується застосуванням простого методичного інструментарію (як правило, у якості показників аналізу використовуються основні показники рядів динаміки: темп зростання та темп приросту) та може застосовуватися для оцінки трудового потенціалу на будь-якому з рівнів його прояву.

Факторний підхід застосовується переважно для оцінки трудового потенціалу на мезорівні його прояву (регіону, галузі). Особливістю даного підходу є те, що при проведенні оцінки показники поділяються на стимулятори та дестимулятори за їхнім впливом на трудовий потенціал [8; 19]. При проведенні оцінки трудового потенціалу згідно факторного підходу, традиційно застосовуються не лише розрахунок показників рядів динаміки (як при ресурсному підході), а й кореляційний, факторний та кластерний аналізи. Проте найчастіше вченими при оцінці трудового потенціалу підприємства використовується інтегральний підхід, що передбачає розрахунок інтегрального сукупного показника (індексу) трудового потенціалу як нормованої багатомірної середньозваженої різноманітних одиничних показників. При цьому нормування одиничних показників в єдиний сукупний інтегральний показник-індекс може проводитися або шляхом розрахунків, або з використанням методу експертних оцінок [19].

Ряд авторів [56; 76] у своїх працях виділяють суб'єктивний підхід, який передбачає оцінку людини людиною на основі професійного досвіду оцінювача та за допомогою попередньо розроблених тестів, питань, моделей, імітаційних ситуацій. Застосування цього підходу перед-

бачає використання таких методів, як: бібліографічний, анкетування, описовий, визначеного розподілу, оцінки за вирішальною ситуацією (в т.ч. метод критичного інциденту), ділових ігор, інтерв'ю, «360 градусів», тестування та ін.

Таблиця 5.1

Методи оцінювання трудового потенціалу окремих працівників

Назва методу	Характеристика методу
Якісні методи	
Метод інтерв'ю	Трудовий потенціал працівника визначають на основі його усних відповідей на запитання компетентних експертів-оцінювачів, які виносять суб'єктивні судження щодо коректності чи некоректності відповідей на вузькоспеціалізовані запитання
Метод вільних характеристик	Трудовий потенціал працівника оцінюють на основі найяскравіших здобутків та найгірших помилок в роботі людини
Метод ділових ігор	Трудовий потенціал працівника визначають на основі спостережень та результатів його участі в імітаційних іграх, змодельованих під конкретне підприємство
Матричний метод	Трудовий потенціал працівника визначають на основі кількісного значення інтегрального рейтингового показника трудового потенціалу підприємства
Метод «360 градусів»	Трудовий потенціал працівника оцінюють на основі суджень його професійно-трудового оточення
Описовий метод	Оцінювач самостійно визначає й описує позитивні та негативні характеристики працівника, які зумовлюють розмір його трудового потенціалу підприємства
Метод оцінювання за вирішальною ситуацією	Трудовий потенціал працівника визначають на основі його поведінки чи вирішення основних виробничо-господарських ситуацій, змодельованих чи ініційованих оцінювачем у рамках конкретної організації
Кількісні методи	
Рейтинговий метод	Трудовий потенціал працівника визначають на підставі оцінювання його істотних трудових якостей за оцінними шкалами, які розробляє оцінювач за певними критеріями
Ранговий метод	Метод не враховує зміни ступеня впливу показників зі зменшенням їх важливості і може привести до помилок при оцінці трудового потенціалу
Метод визначеного розподілу	Трудовий потенціал працівника встановлюється експертом-оцінювачем у рамках допустимих інтервалів, які у сукупності формують фіксований розподіл усіх оцінок
Метод анкетування	Трудовий потенціал працівника оцінюють на основі заповнених ним анкет, розроблених оцінювачем і де фіксуються всі істотні позитивні і негативні характеристики
Комбіновані методи	
Метод порівняння парами	Трудовий потенціал окремого працівника визначають через багатоетапне зіставлення продуктивності, освітньо-культурних та ін. його характеристик з аналогічними параметрами інших працівників підприємства, які виконують схожі роботи
Тестування	Трудовий потенціал працівника визначають за результатами вирішення психологічних, фізіологічних та кваліфікаційно-освітніх завдань
Метод суми оцінок	Трудовий потенціал працівника визначають на основі розрахунку загального інтегрального показника як суми його фактичних значень, виражених в абсолютних або відносних величинах
Метод класифікації	Трудовий потенціал окремого працівника визначається на основі ранжування всіх працюючих на підприємстві за визначеним критерієм, а також вибору трудової характеристики найкращого з них у якості еталонного значення
Метод шкали спостереження за поведінкою	Загалом метод базується на постулатах попередніх даних, але фіксуються небажані характеристики, а відсутність негативних дій, специфічної поведінки, стресових навантажень
Метод оцінки на базі моделей компетентності	Трудовий потенціал працівника визначається за допомогою формалізованих моделей компетентності, які становлять систему оцінювання інтелектуальних, професійних та інших характеристик, істотних у рамках конкретної організації

Підсумовуючи викладене, слід порівняти проаналізовані методичні підходи щодо оцінки трудового потенціалу, виділивши їх складові, основні переваги та недоліки. Результати порівняння методичних підходів до оцінки трудового потенціалу наведені в таблиці 5.2 [64; 83].

Таблиця 5.2

Систематизація наукових підходів, їх складових, переваг та недоліків

Метод	Показник	Переваги	Недоліки
Витратний підхід			
Метод аналізу витрат	Операційні, фінансові, інвестиційні, виробничі витрати	Можливість оцінки вартості трудового потенціалу та ефективності витрат на нього; використання для оцінки трудового потенціалу на будь-якому з рівнів прояву	Обмеженість в застосуванні залежно від цілей та завдань проведення оцінки трудового потенціалу
Порівняльний підхід			
Якісні методи, кількісні методи комбіновані методи	Показники професійної компетентності, творчої активності, кількості, якості та оперативності виконання робіт, трудової дисципліни, колективної роботи	Орієнтація на фактичні дані дає змогу уникнути розбіжностей при оцінці трудового потенціалу; достовірна фактична інформація підвищує точність аналітичних розрахунків оцінки трудового потенціалу	Потребує прозорої оцінки трудового потенціалу; неможливість оцінки унікальних чи специфічних характеристик трудового потенціалу; значні витрати часу та ресурсів на збір та опрацювання великого масиву інформації
Результативний підхід			
Метод оцінки нормативом роботи	Показники продуктивності праці та трудомісткості, прибуток	Відображення безпосередніх результатів праці носія (носіїв) трудового потенціалу; цінність для внутрішнього обліку праці на підприємстві	Обмеженість в застосуванні в залежності від рівнів прояву трудового потенціалу, цілей і завдань проведення оцінки трудового потенціалу
Ресурсний підхід			
Метод рядів динаміки	Відпрацьований час, працездатність	Можливість використання для оцінки трудового потенціалу за його компонентами на будь-якому з рівнів прояву; доступність інформації для оцінки трудового потенціалу; простота розрахунків показників оцінки трудового потенціалу	Окремі показники трудового потенціалу один від одного – вони не пов'язуються навіть в рамках компоненту трудового потенціалу; обмеженість методичного інструментарію (використання лише показників рядів динаміки для аналізу результатів оцінки)
Факторний підхід			
Метод визначення стимуляторів та дестимуляторів	Тривалість трудового життя, рівень зайнятості населення, рівень підвищення кваліфікації, рівень інтелектуального потенціалу; кількість захворювань, рівень вивільнення працівників з підприємств за економічними причинами та ін.	Відображення характеру та сили впливу факторів зовнішнього і внутрішнього середовища на трудовий потенціал та тенденції його розвитку; значний методичний інструментарій	Суб'єктивність при виділенні факторів впливу на трудовий потенціал; обмеженість в застосуванні (переважне застосування для оцінки трудового потенціалу на мезорівні).
Інтегральний підхід			
Метод експертних оцінок	Коефіцієнти стану здоров'я, статево-вікової структури, рівня освіти, інноваційної активності, плинності кадрів, фізичної працездатності	Зведення різноманітних показників в єдиний сукупний індекс; значний методичний інструментарій (в т.ч. кореляційний, факторний, клас-терний аналізи, побудова рівняння регресії)	Недостатнє дослідження оцінки ефекту синергії від взаємодії компоненту трудового потенціалу; широке застосування методу експертних оцінок, що знижує достовірність результатів оцінки
Суб'єктивний підхід			

Розділ 4. Соціальна політика у формуванні трудових відносин

Якісні методи, кількісні методи	Показники професійної компетентності	Індивідуальний підхід до оцінки трудового потенціалу працівника; значна кількість різноманітних методів оцінки	Обмеженість в застосуванні; високий рівень суб'єктивізму, недостовірності, варіативності результатів оцінки трудового потенціалу

На нашу думку, вказані методичні підходи оцінки трудового потенціалу підприємства не достатньо обґрунтовані та не враховують вказаних характеристик в ринкових умовах господарювання. В умовах кризи наявність великої кількості кваліфікованих працівників, при відсутності належного збуту продукції, може негативно вплинути на функціонування підприємства, оскільки вказані ресурси потребуватимуть витрат на їх працевлаштування при скороченні.

Вважаємо, що немає сенсу розглядати окремо взяті підходи щодо оцінки вартості трудового потенціалу, оскільки особливість трудових ресурсів полягає не тільки в тому, що сам ресурс не підлягає продажу (купівлі), але й у тому, що для конкретних цілей оцінки неможливо застосувати на вибір окремо усі підходи оцінки трудового потенціалу підприємства. Проведена систематизація наукових підходів до оцінювання трудового потенціалу підприємства дала змогу ідентифікувати методи його оцінювання, що дозволяє здійснити розмежування та уточнення існуючих знань та забезпечити вірність наукових та творчих досліджень.

Узагальнивши наукові підходи щодо діагностики трудового потенціалу підприємства [5; 14; 30; 45; 69], нами виділені класифікаційні групи методів його оцінки, охарактеризовано їх, здійснено порівняння між собою і визначено місце застосування різних методів в управлінні персоналом, зокрема, управління розвитком трудового потенціалу персоналу. Результати даного аналізу представлені в таблиці 5.3 [71].

Таблиця 5.3

Методи оцінки трудового потенціалу персоналу підприємств та їх місце застосування

Група методів оцінки	Характеристика методів оцінки	Місце застосування
1. За характером оцінюваних показників	1. Методи оцінки узагальнюючих, інтегральних показників (показник можливостей статеві-вікових груп, ефективність капіталізації (ступінь підвищення результативності праці через використання активів трудового потенціалу))	Оцінка трудового потенціалу укрупнених груп (регіон, підприємство)
	2. Методи оцінки окремих показників (результативність праці, рівень розвитку компетенцій, рівень професійних знань)	Оцінка індивідуального трудового потенціалу працівників
2. За змістом оцінки, її предмета	1. Методи оцінки індивідуального і колективного трудового потенціалу	Буд-які завдання в сфері управління персоналом
	2. Кількісні (вартісні, натуральні) і якісні (описові) методи	Буд-які завдання в сфері управління персоналом (продуктивність праці, укомплектованість робочих місць)
	3. Вартісні витратні і результативні методи («моделі корисності» і «моделі активів»)	Оцінка витрат на трудовий потенціал, оцінка вартості продукції/послуг
3. За процесом, під час якого здійснюється оцінка трудового потенціалу	1. Непрямі методи (оцінка персоналу, контролінг системи управління персоналом; аудит персоналу і робочих місць)	Перевірка відповідності цілям і завданням підприємства, отримання інформації для прийняття рішень щодо розвитку підприємства, виявлення «вузьких» місць
	2. Безпосередньо процес моніторингу трудового потенціалу (систематичне отримання об'єктивної, всебічної та актуальної інформації, її аналіз та узагальнення)	Перевірка відповідності вимогам трудового потенціалу, виявлення деформацій і можливостей розвитку
4. За способом збору вихідних даних	1. Аналіз документів (дані про освіту, кваліфікацію, психофізіологічні характеристики)	Визначення статистичних, звітних показників
	2. Опитувальні методи (анкетне опитування, інтерв'ю, експертні оцінки, групові обговорення)	Визначення відношення персоналу, виявлення переважного типу поведінки і механізму його формування для вибору способу управління

Розділ 4. Соціальна політика у формуванні трудових відносин

		діяльністю працівників, оптимізації трудового потенціалу
	3. Функціональний аналіз робочого процесу (характеристики сутності робочого процесу, опис робочого процесу)	Опис вимог до працівників, оптимізація робочого процесу

Продовження таблиці 5.3

Група методів оцінки	Характеристика методів оцінки	Місце застосування
5. За способом аналізу даних	1. Метод статистичних зіставлень (порівняння діагностованих в даний момент показників з показниками в попередні періоди)	Оцінка динаміки трудового потенціалу. Можливо використовувати при наявності налагодженої і постійно діючої системи оцінки
	2. Метод зіставлення запланованих і реальних результатів (після закінчення встановленого планом терміну)	Оцінка ступеня реалізації поставлених планів
	3. Метод нормативних зіставлень (порівняння фактично встановлених показників з нормативними)	Найменш застосовуваний метод з-за відсутності нормативної бази по трудовому потенціалу
	4. Метод порівняння з рівнем досягнення в практиці інших суб'єктів (зіставлення досягнутих показників з аналогами в світовій практиці, іншими організаціями)	Галузевий аналіз. Недолік методу: потрібне обґрунтування типовості умов функціонування порівнюваних підприємств і факторів, що визначають трудовий потенціал
	5. Метод варіативних зіставлень (формування декількох варіантів проектів розвитку трудового потенціалу та порівняння їх між собою)	Оцінка проектних (нефактичних) показників
6. За форматом оцінки	1. Експрес-оцінка – діагностика трудового потенціалу в стислі терміни за спрощеною програмою дослідження, в процесі якої вивчається обмежений набір загальних показників всього потенціалу або окремих його елементів (наприклад, кваліфікаційної складової)	Вирішення термінових завдань в ситуації дефіциту часу і матеріальних ресурсів
	2. Узагальнююча оцінка – діагностика, внаслідок якої дається досить глибокий опис в цілому трудового потенціалу підприємства, але не передбачає вивчення внутрішньої структури потенціалу, причин і наслідків її існування	Вирішення термінових завдань в ситуації дефіциту часу і матеріальних ресурсів
	3. Комплексна оцінка – діагностика, яка максимально охоплює весь спектр проявів трудового потенціалу, його причинно-наслідкові зв'язки, факторний аналіз	Реалізація довгострокових цілей (стратегічних цілей підприємства)
	4. Системна оцінка – діагностика трудового потенціалу як системного утворення, передбачає характеристику складових компонентів потенціалу, взаємозв'язків між ними, аналіз взаємовпливів потенціалу та елементів зовнішнього середовища (наприклад, економічних показників підприємства, функцій управління персоналом та ін.)	Реалізація довгострокових цілей (стратегічних цілей підприємства)

Проведений аналіз методів оцінки трудового потенціалу підприємства дозволяє зробити наступні висновки: по-перше, в економічній літературі розроблені методи оцінки окре-

мих складових трудового потенціалу підприємства, що характеризують окремі його аспекти, але не дозволяють отримати зведену (інтегральну) оцінку; по-друге, методи оцінки трудового потенціалу підприємства враховують переважно внутрішні можливості розвитку підприємства без урахування факторів зовнішнього середовища.

Отже, оцінка трудового потенціалу для багатьох машинобудівних підприємств є проблемною, що негативно позначається на результатах їх діяльності. Дослідження показало, що існує безліч наукових підходів і методів оцінки трудового потенціалу.

Розглянуті підходи щодо оцінки трудового потенціалу підприємства, а саме: витратний, порівняльний, результативний, ресурсний, факторний, інтегральний та суб'єктивний можуть бути використані при оцінці трудового потенціалу в різних галузях, а також у галузі машинобудування. Підприємство обирає один з них або використовує кілька методів одночасно для більш ефективної оцінки. Залежно від того, який метод буде обраний, і наскільки якісно його застосують, буде залежати його ефективність, а значить і правильність прийнятих управлінських рішень, заснованих на результатах оцінки.

Результати оцінки можуть мати далекосяжні наслідки для підприємства: скорочення, звільнення або розширення штату персоналу; зміни в організаційній структурі; зміни в системі нормування і оплати праці; зміни організаційного клімату, ступеня задоволення працівників умовами і результатами праці; зростання або зниження конфліктності. Оцінка трудового потенціалу забезпечує керівництво підприємства важливими для управління статистичними даними. В цілому процес оцінки вирішує завдання поліпшення поточної діяльності персоналу, визначення перспектив та стратегії розвитку персоналу підприємства та створення сприятливого соціально-психологічного клімату на підприємстві.

5.2. Фактори впливу на формування трудового потенціалу промислових підприємств

В ринкових умовах господарювання розвиток вітчизняних підприємств неможливий без забезпечення ефективності процесу формування, розвитку і використання трудового потенціалу – головного чинника виробництва. В усіх розвинених країнах світу пріоритетним завданням є формування якісного людського і трудового потенціалу, який характеризується високим рівнем загальної і професійної освіти, його відповідності потребам економіки, високою культурою праці, схильністю до інновацій, мобільністю і здатністю адаптуватися до нових умов трудової діяльності. Саме тому виникає необхідність у широкому дослідженні факторів, які призводять до зміни кількісних та якісних характеристик трудового потенціалу підприємств.

Формування та розвиток трудового потенціалу підприємства є найважливішим елементом в системі управління персоналом, і відбувається під впливом безлічі факторів, що визначають тенденції його відтворення і результативність використання.

У загальному вигляді фактори визначаються як «значущі, латентні змінні, що знаходяться в певному (різною за тісністю і характером) взаємозв'язку з об'єктом або процесом, що досліджується» [27]. Тому під факторами ми розумітимемо всі ті явища, процеси, які впливають на формування та розвиток трудового потенціалу і визначають зміну його основних характеристик і особливостей [13].

Єдиного підходу до систематизації факторів, які впливають на формування та розвиток трудового потенціалу підприємства, не існує. Ряд авторів пропонує різні класифікації факторів, що впливають на трудовий потенціал як окремого працівника, так і підприємства в цілому. Так, Х.З. Ксенофонтова та З.А. Бараєва відмічають, що на розвиток трудового потенціалу впливають об'єктивні та суб'єктивні фактори, які характеризуються наступними аспектами:

– до об'єктивних факторів відносяться: характер і зміст праці, умови і організація праці, система стимулювання праці, права, обов'язки та відповідальність по соціальному статусі, можливість творчого підходу до роботи, організаційно-правові форми власності;

– до суб'єктивних факторів відносяться: кваліфікація, освіта, відношення до своєї професійної діяльності, оцінка своєї діяльності, її ефективність [39].

С.С. Гринкевич, розглядаючи вплив найбільш важливих факторів з конкретизацією можливих ризикових проявів у довготривалій перспективі, виділяє лімітуючі та стимулюючі фактори впливу на трудовий потенціал. Лімітуючий характер виявляється за впливами демографічних, економічних, соціальних і культурних факторів. Щодо стимулюючих, то тут звужено поле дослідження до виявлення позитивного впливу природних, соціальних і культурних факторів, які, разом з тим, також можуть спричиняти певні загрози для формування, розвитку та використання трудового потенціалу в довготривалій перспективі [17].

Для ефективного управління трудовим потенціалом підприємства велике значення має класифікація факторів на: екстенсивні (первинні), що збільшують трудовий потенціал за рахунок збільшення кількісних параметрів; інтенсивні (вторинні), що збільшують трудовий потенціал шляхом мобілізації якісних резервів. За різними критеріями вони можуть поділятися на закономірні і випадкові, зовнішні і внутрішні, позитивні і негативні, прямі і непрямі тощо [7].

А.В. Калиною в своїй монографії [34] до екстенсивних факторів віднесені фактори демографічного характеру. Їх кількісна оцінка проводиться за ресурсами праці та фонду робочого часу. Вони характеризують трудову активність населення (населення в працездатному віці розрізняють за віковими групами, статтю, фізичним станом працездатного населення, за міжрегіональною міграцією).

Інтенсивні фактори А.В. Калина класифікує за двома підгрупами:

1. Соціально-економічні фактори, якісна оцінка яких визначається тривалістю робочого часу, інтенсивністю праці, збагаченого знаннями і має творчий підхід. До них вона відносить і працездатне населення за групами працюючих, що виражає структуру екстенсивної частини трудового потенціалу, трудових ресурсів і не може кваліфікуватися як група інтенсивних факторів (продуктивної праці).

2. Техніко-економічні та організаційні фактори, що визначають економію робочого часу, підвищення продуктивності праці: науково-технічний прогрес; структура народного господарства; галузева структура матеріального виробництва; продуктивність праці; розвиток виробництва без приросту чисельності персоналу; стимулювання економіки праці.

Техніко-економічні фактори з великою вірогідністю можна було б віднести до інтенсивних факторів, що визначає рівень продуктивної сили праці (продуктивності праці, якщо говорити про реальний рівень продуктивної його сили). У той же час доцільно було б виділити соціально-економічні фактори в окрему групу. Вони визначають трудовий потенціал як економічну категорію. В дану групу можна було б включити структуру народного господарства, систему оплати і стимулювання праці. Зростання продуктивності праці або виробництва без скорочення чисельності працівників, вже самі по собі є показниками вимірювання рівня трудового потенціалу і не можуть кваліфікуватися як його фактор. Таким чином, схема класифікації факторів за А.В. Калиною потребує уточнень з використанням іншого класифікаційного підходу.

Отже, від екстенсивних факторів формування й розвитку трудового потенціалу залежить його кількісне збільшення, а інтенсивні – змінюють кількісні та якісні характеристики трудового потенціалу. Найбільш поширеною класифікацією, що дозволяє максимально точно висвітлити всі сторони формування та розвитку трудового потенціалу підприємства є поділ факторів на зовнішні та внутрішні.

Зовнішні – це ті, що не піддаються контролю з боку окремої організації, підприємств, суб'єктів підприємницької діяльності: політичні, соціальні, економічні аспекти розвитку суспільства, урядові рішення та інституційні механізми тощо. Внутрішні – це ті, що можуть контролюватися окремою організацією [50, с. 120]. Вони, в свою чергу, поділяються на стійкі, які містять у собі вимоги щодо якості послуги (продукту), що формуються споживчим ринком та змінні. До складу змінних факторів належать якість робочої сили, підвищення ефективності

її використання за допомогою подальшого вдосконалення мотивації праці, поліпшення її поділу і кооперації, участі всіх категорій працівників в управлінні. Як правило, зовнішні фактори впливають на ефективність управління трудовим потенціалом з стратегічної точки зору, а внутрішні – з тактичної та оперативної [29, с. 109].

І.В. Шепель до факторів, що впливають на трудовий потенціал та його реалізацію відносить наступні: національні (макрочинники), що визначають умови формування національного ринку праці, загальні соціально-економічні умови; регіональні (ті, що впливають на умови відтворення робочої сили в регіоні); внутрішньогалузеві; внутрішньовиробничі.

До першої групи факторів можна віднести: становлення і розвиток системи ринкових відносин; приватизацію власності; розвиток нових форм господарювання; переорієнтацію інвестиційної і структурної політики; структурні зрушення в економіці.

До другої групи факторів можна віднести: демографічні (статеві-вікова структура населення, природний рух населення, стан здоров'я, сімейний стан, наявність малих дітей, рівень урбанізації); соціально-економічні (рівень освіти та професійно-кваліфікаційної підготовки, умови праці та рівень організації праці, рівень оплати праці та його співвідношення з прожитковим мінімумом (наявність інших джерел доходу, крім зарплати), потреба в робочій силі, можливість працевлаштування після перекваліфікації); соціально-психологічні (мобільність робочої сили, підприємницька мотивація, самоустановка на режим праці (орієнтація на часткову, повну чи вторинну зайнятість); техніко-економічні: науково-технічний прогрес і ступінь розвитку гнучких форм організації виробництва, зайнятості.

Всі перераховані фактори взаємопов'язані між собою і визначають умови для ефективною реалізації трудового потенціалу в регіоні.

До третьої – внутрішньогалузевої групи чинників відносяться: господарська спеціалізація району (регіону), обсяг випущеної продукції чи виконаних послуг, рівень промислового розвитку регіону, рівень механізації та комп'ютеризації праці та ін. Галузеві чинники впливають більше на попит на робочу силу через скорочення вакантних робочих місць, що відбувається внаслідок закриття підприємств і вивільнення працівників.

В четверту групу факторів – внутрішньовиробничі – входять: спеціалізація підприємства, структура підприємства, кількість робочих місць, темпи зростання продуктивності праці, конкурентоспроможність продукції, що виробляється, заробітна плата [84, с. 262].

В свою чергу В.М. Гриньова та Г.Ю. Шульга вважають, що на формування і розвиток трудового потенціалу впливають наступні групи факторів:

1. Індивідуальні: професійні (рівень освіти, кваліфікація); фізіологічні (вік, стан здоров'я, особисті і моральні якості людини).

2. Виробничі: технічні та технологічні (складність праці, технологічна оснащеність робочого місця, рівень використання науково-технічних досягнень; структурно-організаційні (умови праці, режим праці, рівень використання виробничих сил і розвитку виробничих відносин); соціально-психологічні (правовий захист, моральний клімат в колективі).

3. Суспільні: соціально-економічні (обсяг виробництва, ВВП на душу населення, демографічна ситуація, прожитковий мінімум, рівень розвитку сфери освіти); територіальні (природно-кліматичні, рівень безробіття, диференціація доходів, мобільність населення) [18].

С.В. Сембер конкретизує попередньо визначені фактори, поділяючи їх на економічні, адміністративні, соціальні та психологічні. Економічні фактори, на думку науковця, пов'язані з розробкою територіальних програм зайнятості, підтримкою різноманітних форм трудової діяльності, оплатою праці, контролем за застосуванням матеріальних санкцій тощо [61, с. 8]. Адміністративні фактори мають включати розпорядження органів місцевого самоврядування і виконавчої влади по розширенню сфери прикладання праці, встановленню певних квот на використання праці різних верств працездатного населення [61, с. 8]. Соціальні фактори пов'язані з можливістю одержання відповідної професії, спеціальності, формуванням механізмів соціального захисту працездатного населення, системи соціального партнерства тощо [61]. Психологічні фактори враховують формування адаптивних механізмів, здатних замортизувати процес пристосування населення до умов функціонування в ринковому середовищі і ін. [61]. По-

дібні спроби визначити фактори формування трудового потенціалу робили й інші вчені-економісти [11, с. 42–25].

Більш розширений перелік груп факторів, що впливають на процес формування, використання, розвитку і відтворення трудового потенціалу підприємства, подає П.Р. Алієва: демографічних, соціально-економічних, соціально-психологічних, техніко-технологічних і організаційних, інформаційно-комунікативних, галузевих, екологічних, політичних та ін. [3].

Демографічні фактори поділяються на кількісні і якісні фактори, що впливають на формування трудового потенціалу. Кількісні фактори визначаються демографічною ситуацією в країні і регіонах. Демографічні процеси впливають на формування трудового потенціалу за допомогою приросту населення і зміни його статеві-вікового складу. Поряд з цим вікова структура населення впливає на економічне навантаження працездатної частини населення, мобільність населення, на рівень суспільної продуктивності праці, на освітню структуру, професійно-кваліфікаційну структуру і т.д. Важливу роль також відіграють міграційні процеси. Демографічні фактори включають якісну характеристику трудового потенціалу, фізичну, інтелектуальну та соціально-економічну складові, різні вікові групи [3].

Соціально-економічні фактори впливають на формування, використання і розвиток трудового потенціалу та характеризуються рівнем інвестиційної активності в регіонах, динамікою темпів інфляції, фінансово-кредитною, податковою політикою, законодавчою базою у сфері праці.

Соціально-психологічні фактори впливають на ставлення працівників до трудової діяльності, соціально-психологічний клімат в колективі, задоволеність працею і мають визначальну роль при формуванні якісних характеристик трудового потенціалу і його ефективного використання.

Техніко-технологічні та організаційні фактори впливають на трудовий потенціал шляхом зміни обсягу і змісту реалізованих функцій і продуктивності праці, будучи вирішальним підставою для формування, використання і розвитку трудового потенціалу, оскільки спеціалізація і масштаб виробництва, рівень його технічної оснащеності, прогресивність технологічних процесів визначають чисельність і склад персоналу, конкретні вимоги до нього – наявність професії, кваліфікації, досвіду роботи і т.д. До даної групи факторів відносяться умови праці, що склалися на підприємстві система управління персоналом, яка вказує на забезпеченість підприємства кадрами, адаптацію та подальший розвиток трудового потенціалу персоналу.

Інформаційно-комунікативні фактори сприяють швидшому прийняттю управлінських рішень, гнучкості реакції, тобто можливості бачити більше шляхів вирішення проблеми, в тому числі і на перспективу. Від уміння ключових працівників сприймати із зовнішнього середовища потрібні інформаційні сигнали, обробляти і генерувати конкурентоспроможне управлінське рішення безпосередньо залежить вартісна оцінка трудового потенціалу персоналу.

Галузеві фактори встановлюють зовнішні умови діяльності підприємства і містять, переважно, характеристику галузі з точки зору її специфіки, темпів розвитку, фондоозброєності праці. Істотний вплив на розвиток трудового потенціалу надають середньогалузева заробітна плата, система пільг, що надаються за роботу в даній галузі, а також престиж галузі і галузева мобільність.

Екологічні фактори характеризуються кліматичними особливостями, наявністю і роботою природних ресурсів, природною родючістю ґрунтів, ступенем освоєння території і т.д. [3].

Автор відмічає, що визначення основних взаємовпливаючих факторів необхідне для найбільш ефективного залучення, закріплення і використання всіх категорій трудових ресурсів, що мають значення для подальшого трудового потенціалу підприємства.

Г.В. Осовська та О.В. Крушельницька [52, с. 39] вважають, що на трудовий потенціал впливають три підсистеми факторів: демографічна (стать, вік, сімейний стан); професійно-кваліфікаційна (професійна структура, кваліфікаційний рівень, трудова мобільність, структура зайнятості за галузями і регіонами) та соціально-культурна підсистема (соціальний склад, освітній рівень, тривалість життя, стан здоров'я, міграційна рухливість). Така класифікація відображає тільки персоніфікований підхід до розуміння сутності поняття «трудова потенціал». У процесі своєї реалізації трудовий потенціал не тільки персоніфікується особистим

фактором виробництва, на нього впливають існуючі зрушення в матеріальних факторах виробництва, що відбуваються постійно під впливом науково-технічного прогресу.

Л.М. Дулуб, щоб систематизувати існуючі в літературі інформаційно перенасичені переліки факторів, пропонує поділити їх відповідно до існуючих сфер суспільства, оскільки прояви трансформацій у будь-якій сфері суспільства обов'язково впливають на трудовий потенціал і є факторами його розвитку або деградації [26]. Пропонована автором класифікація факторів формування та розвитку трудового потенціалу базується на використанні соціологічного підходу до аналізу сфер суспільства. У соціології прийнято виділяти чотири сфери суспільства: економічну, політичну, духовну та соціальну [38, с. 88–92]. Також серед сфер суспільства слід виділити біологічну, яка визначає екологічні, медичні та географічно-кліматичні умови існування та розвитку населення.

Отже, автором виділено зовнішні фактори відповідно до сфер суспільства: економічні (фінансові, виробничі, ринкові), політичні (державні, міжнародні), духовні (культурні, освітні, релігійні), соціальні (демографічні, інституціонально-нормативні, соціально-структурні), біологічні (екологічні, медичні, географічно-кліматичні) [26, с. 275].

Л.В. Мішковець доповнює фактори попереднього науковця внутрішніми факторами. Так, пропонується крім факторів зовнішнього впливу, враховувати й внутрішні фактори, такі, як механізм управління трудовим потенціалом підприємства, інвестиційний, інноваційний, економічний та соціальний фактори [49, с. 48]. У сукупності, зовнішні та внутрішні фактори, на думку автора, мають скласти єдиний системний комплекс, який може спричинити, у тому числі, і синергетичний ефект, якщо запроваджувати відповідні комплексні заходи синхронно, швидко і радикально, забезпечуючи їх належним фінансуванням [49, с. 48].

Дотримуючись трьохаспектного підходу до визначення сутності трудового потенціалу підприємства [47], автор вважає за доцільне запропонувати групування факторів, що впливають на формування та розвиток трудового потенціалу підприємства за подвійною ознакою: за середовищем існування: зовнішні і внутрішні; за складовими відтворення: натуральні, вартісні, соціальні (табл. 5.4) [48].

Таблиця 5.4

Фактори впливу на формування та розвиток трудового потенціалу підприємства

Фактори	Внутрішні	Зовнішні
Натуральні	– рівень якості робочої сили як узагальнюючий фактор формування особистості; – організація професійної перепідготовки персоналу; – спеціалізація і кооперація праці	– рівень розвитку виробничої сфери регіону та галузі; – система професійної освіти та підготовки кадрів; – екологічний стан; – інформаційне середовище підприємства; – професійна структура на ринку праці; – рівень підвищення кваліфікації працівників; – модернізація засобів виробництва; – зовнішнє культурно-духовне середовище
Вартісні	– рівень оплати праці на підприємстві; – наявність розвинутої системи непрямого грошового стимулювання	– попит на продукції (послуги) підприємства; – технічний рівень засобів праці, фондоозброєність праці, рівень технологій на підприємстві
Соціальні	– рівень організації планування кадрового складу підприємства; – організація системи адаптації працівника на підприємстві, атмосфера співробітництва в колективі; – наявність соціальної інфраструктури та пільг і працівників	– сучасний демографічний стан і демографічна структура населення регіону; – особливості розвитку ринку праці регіону, країни в цілому; – кон'юнктура на ринку праці; – сфера діяльності підприємства; – територіальні особливості розташування підприємства; – особливості нормативно-правової бази законодавства країни; – існування спілок підприємств, об'єднання підприємств

Розділ 4. Соціальна політика у формуванні трудових відносин

		професійних спілок працівників; – галузева структура зайнятості; – соціальна інфраструктура (рівень соціально-побутового обслуговування, забезпечення медичними закладами і ін.)

Розділ 4. Соціальна політика у формуванні трудових відносин

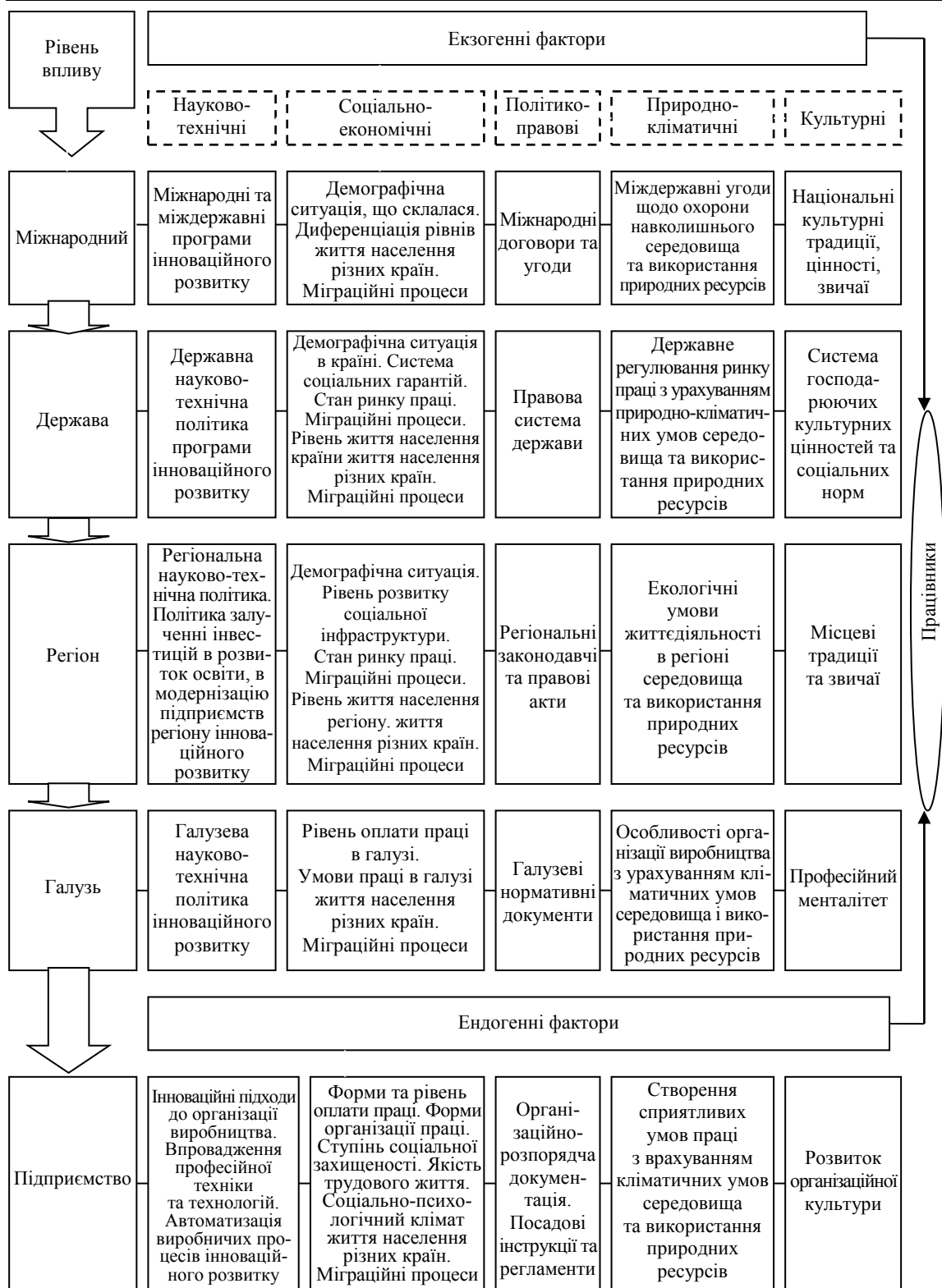


Рис. 5.1. Екзогенні та ендогенні фактори за рівнями впливу на трудовий потенціал підприємства

Відповідно до вказаних ознак Л.Д. Гармідер пропонує класифікацію агрегованих ключових факторів, і умов взаємодії різних середовищ, які здійснюють взаємну дію на розвиток трудового потенціалу підприємства. Таким чином, узагальнена структура факторів формування та розвитку трудового потенціалу підприємства буде складатися з чотирьох груп: зовнішніх факторів; внутрішніх факторів; системних факторів; індивідуальних факторів [13].

На нашу думку, екзогенні (зовнішні) і ендогенні (внутрішні) фактори управління трудовим потенціалом підприємства необхідно виокремлювати як на рівні держави, регіону, галузі, так і на рівні підприємства (див. рис. 5.1) [58].

Враховуючи те, що Україна інтегрується в європейський економічний простір, вважаємо за доцільне, у запропонованій класифікації виділити міжнародний рівень впливу. В минулому цей аспект формування та розвитку трудового потенціалу недооцінювався, що в кінцевому підсумку призвело до ряду відомих проблем (міграція з країн ближнього зарубіжжя веде до зростання безробіття, зниження рівня пропонованої заробітної плати на ринку праці, низька кваліфікація і низька якість праці таких мігрантів). Процеси глобалізації, неухильно розвиваючись, вимагають своєчасного і, навіть можна сказати, випереджаючого реагування на складні світові тенденції розвитку науки, техніки, технологій, стандартів виробництва, вимог до компетентності персоналу.

Світовий досвід показує, що в результаті збалансованої реакції на міжнародний рівень впливу факторів формування трудового потенціалу можна різко прискорити розвиток трудового потенціалу за рахунок реалізації програм міжнародної освіти та обміну, регулювання міграції законодавчим шляхом і т.п. [85].

Необхідно відзначити, що виділені групи факторів і рівні впливу тісно взаємопов'язані. Наприклад, з вимог, обумовлених впливом факторів на міжнародному рівні, можуть формуватися вимоги до факторів на державному, регіональному та інших рівнях впливу. У деяких випадках вимоги, що пред'являються до факторів формування трудового потенціалу на регіональному чи державному рівнях, можуть бути перетворені у вимоги на міжнародному рівні впливу. Таким чином, можна говорити про вертикальний взаємозв'язок рівнів впливу чинників формування трудового потенціалу [31].

Групування факторів формування та розвитку трудового потенціалу по відношенню до підприємства на екзогенні та ендогенні фактори вкрай важливе. Так, з точки зору підприємства саме ендогенні фактори виступають дієвим інструментом формування, використання, розвитку і відтворення трудового потенціалу. Екзогенні фактори в більшості випадків мало залежать від підприємства і, в деякій мірі, можуть бути віднесені до некерованих факторів. Однак це не означає, що екзогенні фактори незначущі і їх можна ігнорувати. Навпаки, вплив екзогенних факторів дуже великий і в деяких випадках є навіть визначальним для підприємства. Тому, створюючи і реалізуючи систему управління трудовим потенціалом, підприємство повинно використовувати в першу чергу ендогенні фактори як інструмент управління трудовим потенціалом з урахуванням екзогенних факторів [72].

Зауважимо, що на рівні працівника також можна виділити ряд екзогенних та ендогенних факторів формування та розвитку трудового потенціалу працівника. Найбільш значущими представляються фактори, що відповідають рівню впливу підприємства. Що стосується ендогенних факторів формування та розвитку трудового потенціалу працівника, то тут, на наш погляд, для індивіда на відміну від підприємства, галузі тощо на перший план виступають його професійні та особистісні якості, які проявляються в різних формах, якісно відмінних від інших рівнів трудового потенціалу.

На рис. 5.2 наведені найбільш значущі, на наш погляд, ендогенні фактори управління трудовим потенціалом працівника. Для визначення ендогенних факторів формування та розвитку трудового потенціалу працівника необхідно проаналізувати персоніфіковані (індивідуальні) здібності працівників, які в разі поєднання містять певну емерджентність (тобто отримують нові системні властивості, які не властиві ані окремим елементам, а ні їх арифметичній сумі). Також необхідно виходити з того, що процесам використання трудового потенціалу властива певна синергетика, яка також має бути врахована при його формуванні та оцінці [31; 72].

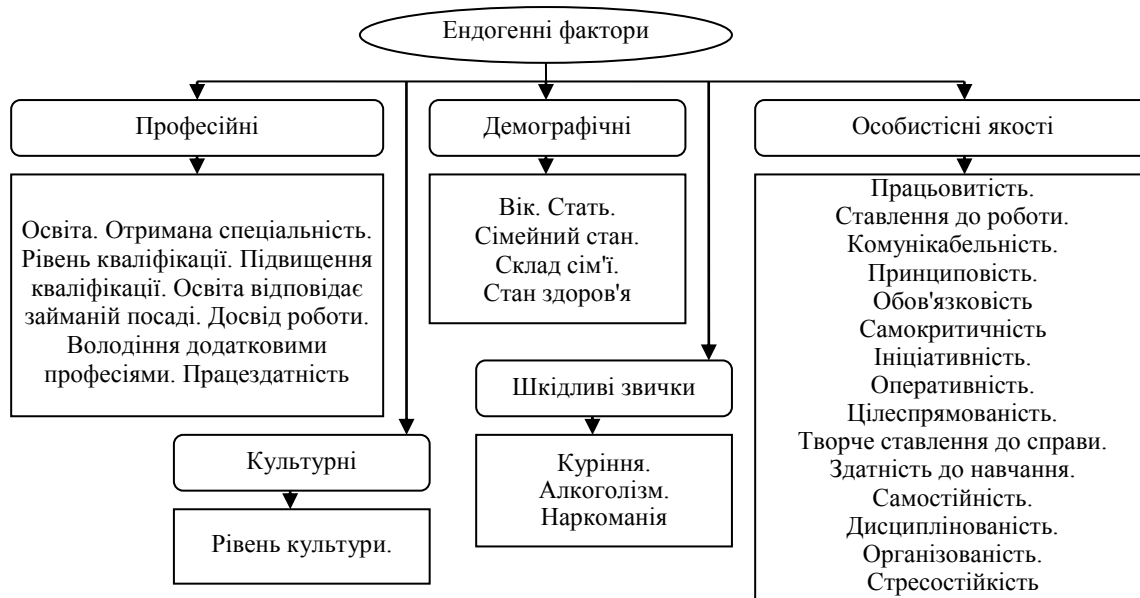


Рис. 5.2. Ендогенні фактори формування та розвитку трудового потенціалу працівника

На нашу думку, щоб забезпечити ефективне формування та розвиток трудового потенціалу підприємства потрібно визначити не тільки екзогенні та ендогенні фактори, але й те, як, на які параметри вони впливають, чітко окреслити структурні елементи трудового потенціалу, виявити резерви підвищення його якості.

Сукупність структури, джерел та факторів формування та розвитку трудового потенціалу наведена в таблиці 5.5.

Таблиця 5.5

Структура, джерела та фактори формування та розвитку трудового потенціалу

Джерело	Ендогенний фактор	Екзогенний фактор
Психофізіологічна складова		
1. Стан здоров'я	Спосіб життя, наявність захворювань, хімічних залежностей, шкідливих звичок	Організація праці, наявність системи охорони праці
2. Працездатність	Індивідуально-психологічні особливості, функціональний стан	Організація праці: інтенсивність, тривалість, складність праці, наявність системи охорони праці
3. Витривалість	Втома, фізичний стан	
4. Типи нервової системи	Витривалість і рухливість нервової системи	—
Соціально-демографічна складова		
1. Вік	Календарний вік, біологічний вік	Корпоративна культура: внутрішні вимоги та правове поле організації
2. Стать	Стать, соціальна самоідентифікація	
3. Сімейний стан	Повнота сім'ї, стан у шлюбі, наявність дітей	
4. Матеріальне становище	Житлові умови, наявність майна, обсяг і форма накопичень	Система матеріальної мотивації
Кваліфікаційна складова		
1. Рівень освіти	Наявність і рівень загальної і спеціальної освіти	Система оцінки, навчання та розвитку персоналу, система кар'єрного планування
2. Професіоналізм	Обсяг спеціальних знань, умінь і трудових навичок, стаж роботи	
3. Інтелект	Кругозір, гнучкість мислення, прагнення до розвитку	
4. Здібності	Інноваційні, творчі, організаційні здібності і т.д.	

Джерело	Ендогенний фактор	Екзогенний фактор
Особистісна складова		
1. Ставлення до праці	Мотивація, дисциплінованість, обсяг і якість виконуваних робіт	Система мотивації, цілепокладання
2. Соціалізація	Здатність до співпраці, ставлення до колективу, авторитет	Корпоративна культура і вимоги до персоналу, система оцінки, навчання та розвитку персоналу, система кар'єрного планування
3. Особливості особистості	Темперамент, характер, особистісні характеристики	
4. Ціннісні орієнтації	Особисті цінності, моральні характеристики, які проявляються в поведінці	

Таким чином, управління психофізіологічною, соціально-демографічною, кваліфікаційною і особистісною складовими можна визначити як вплив на фактори формування трудового потенціалу персоналу (тобто фактори, спрямовані на формування і забезпечення необхідної ефективності трудових ресурсів), а вплив на кваліфікаційну та особистісну складові як вплив на фактори розвитку трудового потенціалу персоналу (тобто фактори, спрямовані на придбання нової якості трудових ресурсів організації) [70, с. 216–217].

Отже, будь-яке дослідження стає неможливим, якщо немає відповідного групування факторів, що впливають на ту чи іншу систему. І хоча абсолютно всі фактори формування та розвитку трудового потенціалу досліджувати в межах однієї галузі неможливо, класифікувати їх все ж таки необхідно. Для більш глибокого вивчення аспектів управління трудовим потенціалом вважається за необхідне розширити рамки класифікації, виділивши нові групи факторів і рівні управління. Результати пропонованої нами класифікації факторів впливають на трудовий потенціал наведені на рис. 5.3.



Рис. 5.3. Базові ознаки класифікації факторів впливу на формування та розвиток трудового потенціалу підприємства

Виявлені нами фактори можна об'єднати в кілька груп залежно від ознак їх класифікації (рис. 5.4). Так, відповідно за першою ознакою «причини виникнення», можна виділити наступні критерії та групи факторів: системна належність (зовнішні, внутрішні); місце виникнення (мега-, макро-, мезо-, мікро-); середовище виникнення (ринкові, неринкові); масштабність (національні, регіональні, локальні); належність до об'єкта (екзогенні, ендогенні); часова належність (коротко- та довготривалі).

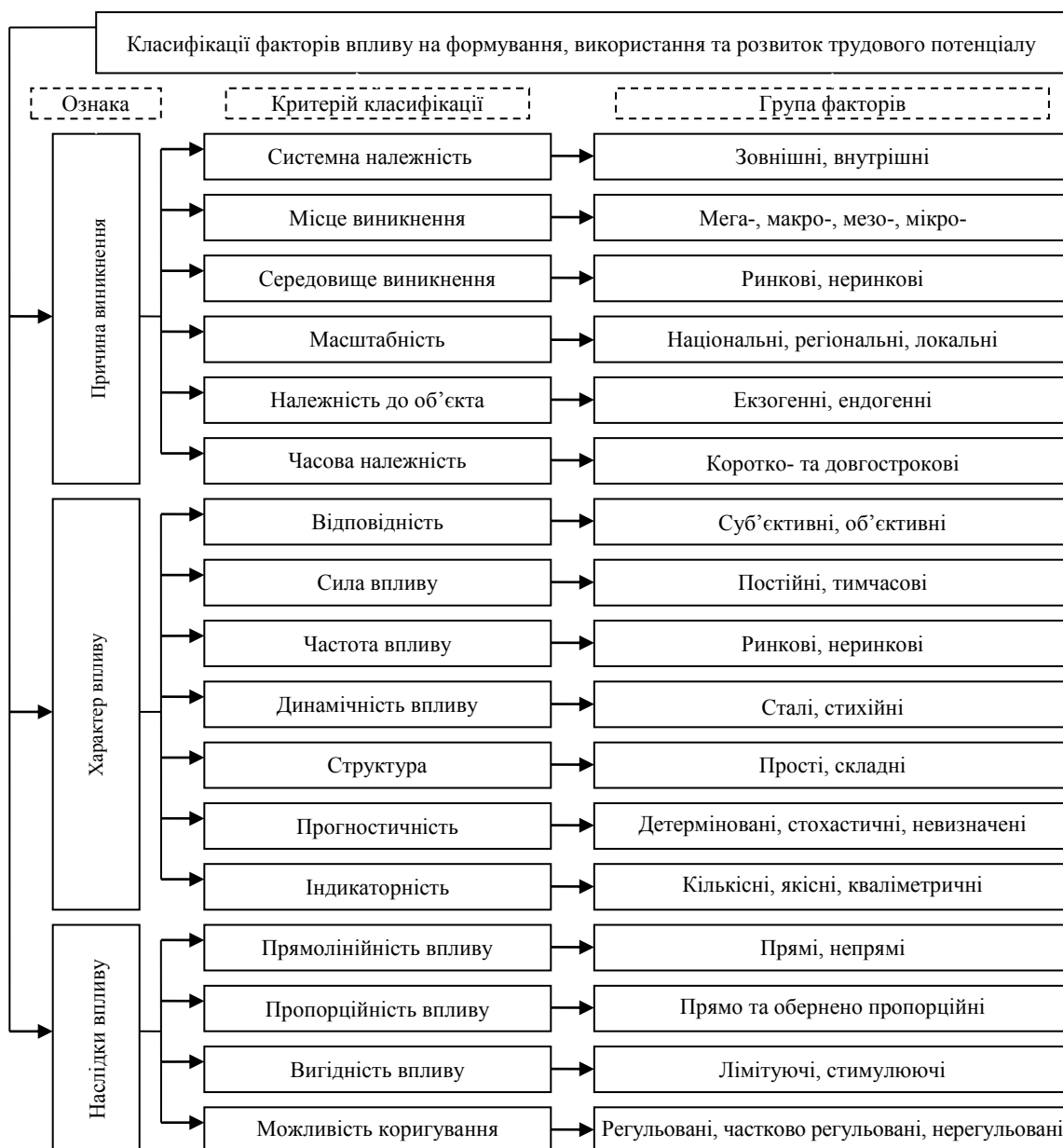


Рис. 5.4. Критерії класифікації факторів впливу на формування та розвиток трудового потенціалу підприємства

Друга ознака «характер впливу» передбачає поділ факторів відповідно до наступних критеріїв та груп: відповідність (суб'єктивні, об'єктивні); сила впливу (сильні, середні, слабкі); частота впливу (постійні, тимчасові); динамічність впливу (сталі, стихійні); структура (прості, складні).

складні); прогностичність (детерміновані, стохастичні, невизначені); індикаторність (кількісні, якісні, кваліметричні).

За третьою ознакою «наслідки впливу» виокремлено чотири критерії та групи факторів впливу на трудовий потенціал підприємства: прямолінійність впливу (прямі, непрямі); пропорційність впливу (прямо пропорційні, обернено пропорційні); вигідність впливу (лімітуючі, стимулюючі); можливість коригування (регульовані, частково регульовані, нерегульовані).

В процесі дослідження нами встановлено, що найбільш поширеною класифікацією, що дозволяє максимально точно висвітлити всі сторони формування та розвитку трудового потенціалу підприємства є поділ факторів на зовнішні і внутрішні щодо підприємства.

Як показали наші дослідження, врахування наведених факторів дозволить підприємству: вибрати оптимальні для підприємства підхід, концепцію, загальні принципи і стратегію управління трудовим потенціалом, які повніше б відповідали умовам функціонування підприємства; оцінити існуюче положення в системі управління трудовим потенціалом з точки зору його адекватності ситуації, що склалася; визначити напрями зміни діючої системи управління трудовим потенціалом відповідно до змін у дії факторів; спрогнозувати управління трудовим потенціалом підприємства на основі очікуваної динаміки факторів [13].

Отже, трудовий потенціал підприємства динамічне явище, складне, багатоаспектне, яке постійно змінюється – формується, розвивається. Відповідно існує безліч факторів, які впливають на трудовий потенціал підприємства. Одні з них діють опосередковано, інші мають прямий вплив на суб'єкти господарювання. Проте всі фактори впливу на трудовий потенціал підприємства тісно взаємопов'язані між собою, не можуть розглядатися абстрактно і окремо як основна рушійна сила управління, так як процес формування, використання, розвитку та відтворення детермінується всією сукупністю факторів. Разом з тим, їх слід ранжувати за ступенем сили й характеру впливу на трудовий потенціал підприємства, а отже орієнтуватися в першу чергу на попередньо обрані пріоритетні фактори та умови, необхідні та достатні для ефективного управління трудовим потенціалом підприємства.

Проведений аналіз факторів, що впливають на трудовий потенціал підприємства, дозволив здійснити їх структурну класифікацію з виділенням різних рівнів управління (міжнародний, держава, регіон, галузь, підприємство). Виокремити базові ознаки та критерії класифікації факторів впливу на формування, використання, розвиток та відтворення трудового потенціалу підприємства. Визначення основних факторів впливу на трудовий потенціал підприємства, рівня їх впливу дозволить найбільш чітко сформулювати шляхи підвищення його якості, регулювати і розвивати в заданому напрямку.

5.3. Формування інноваційних переваг трудового потенціалу промислових підприємств

В умовах переходу України до ринкової моделі господарювання, руху у напрямі євроінтеграції, входження у міжнародний конкурентний простір та включення у світову економіку, перед вітчизняною економічною наукою і практикою ставляться принципово нові завдання, серед яких вагоме місце належить підвищенню конкурентоспроможності трудового потенціалу.

Конкурентні позиції підприємств все більше визначає персонал, орієнтований на здобуття конкурентних переваг в освіті, результатах праці, здатний до інтелектуально-професійного розвитку, розробки і впровадження інновацій на рівні світових стандартів, створення конкурентоспроможної продукції. Однак розв'язання ряду проблем гальмується неадаптованістю персоналу та керівників українських підприємств до умов конкурентного середовища, застарілими підходами до кадрової роботи, оцінки та стимулювання персоналу, невідпрацьованістю методичного інструментарію щодо оцінювання конкурентоспроможності трудового потенціалу.

Успішне функціонування будь-якого виробництва залежить від раціонального використання трудового потенціалу, який розглядається як один з найважливіших стратегічних чинни-

ків, що сприяє ефективній реалізації цілей підприємства. Конкурентні переваги підприємств на ринку і, безумовно, конкурентоспроможність галузей та економіки держави загалом залежать від рівня кваліфікації, професіоналізму та інших якісних характеристик персоналу. Тому, актуально розглядати в тісному взаємозв'язку зміст категорій «конкуренція», «конкурентоспроможність робочої сили» та «конкурентоспроможність персоналу».

Термін «конкуренція» справедливо можна віднести до базових понять ринку. У перекладі з латинської мови «конкуренція» (*concurrere*) трактується як суперництво, змагання, зіткнення. Варто зазначити, що в економічній літературі термін «конкуренція» визначається залежно від об'єкта, який вона характеризує. Його сутність вперше розкрив А.Сміт, порівнюючи конкуренцію з «невидимою рукою», що керує світом в ринкових умовах [67]. Відомими американськими економістами К.П. Макконнеллом і Стенлі Л. Брю, конкуренція розглядається як «наявність на ринку великої кількості покупців і продавців і можливість для покупців і продавців вільно виходити на ринок і залишати його» [41, с. 389].

За М. Портером, конкуренція є «конкретним механізмом, який спонукає підприємців слідувати за вказівками «невидимої руки» [55, с. 56], створює потужну мотивацію для учасників ринкової економіки, примушує тих, що виходять із власних інтересів, діяти на ринку в руслі інтересів суспільства.

Закономірності появи конкурентних відносин та механізму їх дії майже повністю розповсюджуються на ринок праці з тією лише особливістю, що на такому ринку продається особливий товар – праця (трудова послуга робочої сили), яку пропонують люди, в обмін на гроші для отримання певних матеріальних і духовних благ [63]. У зв'язку з цим, М. Семікіна пропонує розглядати зміст категорії конкуренції на ринку праці як системну триаду:

- по-перше, як боротьбу за обмежений обсяг платоспроможного попиту покупців робочої сили, яка ведеться носіями робочої сили (особами, які шукають роботу) на певних (доступних) сегментах ринку праці;

- по-друге, як суперництво між роботодавцями за відбір на ринку праці найдосвідченіших працівників необхідних професій з певним рівнем кваліфікації за прийнятною ціною;

- по-третє, як суперництво між найманими працівниками (або особами, які шукають роботу) за одержання такого місця роботи (посади), яке дає змогу на вигідних умовах продажу своєї робочої сили реалізувати свої знання, професійні навички, досвід [62].

Перефразовуючи М. Портера, можна сказати, що сутність конкуренції робочої сили має п'ять складових, які її формують:

- 1) загроза появи нових конкурентів на ринку праці взагалі;
- 2) загроза появи нових працівників з професіями, що можуть стати заміниками наявних професій та спеціальностей;
- 3) здатність власників товару «праця» торгуватись за ціну свого товару;
- 4) здатність покупців торгуватись;
- 5) суперництво вже наявних конкурентів між собою [15].

П'ять складових конкуренції позначаються також на отриманні доходів від робочої сили, оскільки вони впливають на ціну її товару – працю, на витрати, які їй потрібні для зростання рівня конкурентоспроможності.

Відмітимо, що результат конкуренції робочої сили – це її конкурентоспроможність на ринку праці.

За визначенням Д.П. Богині, конкурентоспроможність робочої сили – це сукупність якісних і вартісних характеристик специфічного товару «робоча сила», що забезпечують задоволення конкретних потреб роботодавців, зокрема державних підприємств, у працівниках певної кваліфікації (професії). Автор зазначає, що це поняття має чітко визначені якісні і кількісні характеристики. В аспекті якості розглядаються певні ознаки, що характеризують сукупність споживчих властивостей робочої сили до ефективної праці. В аспекті кількісних якостей поняття конкурентоспроможності працівника визначається такими показниками, як фах, стаж, вікові дані, володіння іноземними мовами [6].

Дещо іншою, хоча й близькою, є позиція О.А. Грішнєвої, яка характеризує конкурентоспроможність як «відповідність якості робочої сили вимогам ринку, можливість перемагати в конкуренції на ринку праці, тобто повніше, порівняно з іншими кандидатами, задовольняти вимоги роботодавців за рівнем знань, умінь, навичок, особистих якостей» [21].

Як бачимо, у наведеному визначенні зазначено як об'єктивні характеристики працівників, які досить чітко проявляються і можуть бути доволі точно оцінені, так і суб'єктивні, які мають складніший характер і їх вимірювання є значно важчим процесом.

Окремі автори, наприклад О.І. Цимбал, вважають, що конкурентоспроможність – це заснована на певному рівні розвитку її властивостей здатність забезпечувати собі реалізацію особистих економічних і соціальних інтересів через конкретний суспільно припустимий вид трудової діяльності [80]. Однак ця здатність багато в чому залежить від ефективності управління персоналом, що, в свою чергу, збільшує економічний результат діяльності підприємства і надає змогу персоналу реалізувати свої потреби через надання підприємством різноманітних благ і можливостей.

Л.С. Лісогор розвиває положення теорії конкуренції на основі розробки адекватного категоріального апарату і адаптації його для аналізу процесів у сфері праці; досліджує сутність і місце категорії «конкурентне середовище на ринку праці» в системі економічних категорій [42]. Н.В. Дудіна визначає конкурентоспроможність як можливості забезпечувати реалізацію особистих економічних і соціальних інтересів через суспільно прийнятний вид трудової діяльності [25].

В свою чергу, М.В. Семикіна вважає, що конкурентоспроможність робочої сили – це спроможність конкретного працівника за умов певної ринкової кон'юнктури відповідати вимогам роботодавця, критеріям та вимогам на ринку праці щодо освітнього рівня, кваліфікації та інших якостей порівняно із іншими працівниками на ринку праці [63].

Автор вважає, що в процесі дослідження конкурентоспроможності робочої сили (як і інших складових конкурентоспроможності у сфері праці) доцільно застосовувати:

- макроінтегральний підхід, коли конкурентоспроможність робочої сили розглядається як динамічна інтегральна кількісно-якісна характеристика робочої сили та можливостей її продуктивного використання в економіці даної країни у порівнянні з іншими країнами;

- мезоінтегральний підхід, коли конкурентоспроможність робочої сили виступає як інтегральна характеристика переваг якості робочої сили та ефективності її залучення і використання на рівні регіонів (галузей економіки);

- мікропідхід, який передбачає визначення конкурентоспроможності персоналу через призму відповідності вимогам (попиту) роботодавця стосовно якості робочої сили та ефективності праці;

- особистісно-індивідуальний підхід – розгляд формування потенційної та реальної конкурентоспроможності на рівні окремої особистості (працівника) через призму реалізації у праці власних здібностей та можливостей, досягнення особистих цілей порівняно з іншими працівниками [63].

Водночас, конкурентоспроможність, як інтегральна характеристика ступеня розвитку трудового потенціалу людини, завжди конкретна для людини (групи людей), місця прикладання праці і моментів часу. Один і той же працівник в різні періоди часу щодо різних робочих місць або ж різні працівники, які претендують одночасно на одне робоче місце, матимуть різний рівень конкурентоспроможності [81].

За точкою зору Е.Г. Грошелевої, конкурентоспроможність персоналу представляє собою здатність робочої сили реалізувати сукупність особистих, професійних та ділових якостей та задовольнити вимоги роботодавців [22].

Р.А. Фатхутдінов пропонує виключно порівняльний підхід до розуміння конкурентоспроможності персоналу, зокрема управлінського, визначаючи конкурентоспроможність працівника як його перевагу порівняно з іншим працівником, що характеризується умінням розробити систему забезпечення конкурентоспроможності підприємства та управляти колекти-

вом. Фактично, у такому разі конкурентоспроможність персоналу також визначається на основі певних його якостей, тільки склад таких якостей може різнитися [74].

О.Ю. Славгородська та В.Г. Щербак визначають конкурентоспроможність персоналу підприємства як його здатність реалізовувати наявні в нього конкурентні переваги таким чином, щоб сприяти просуванню підприємства на кращу, порівняно із іншими суб'єктами конкуренції, на даному ринку конкурентну позицію [65].

Т.В. Хлопова вважає, що конкурентоспроможність персоналу підприємства – це інтегральна характеристика ступенів розвитку трудового потенціалу підприємства та ступенів його використання в існуючих виробничо-економічних умовах і визначає рівень конкурентоспроможності продукції, що випускається підприємством [78, с. 100]. Своєрідне визначення конкурентоспроможності працівника дає А. Маршалл: «Коли людина достатньо здатна і знає все про ринок збуту своєї праці, йому не доведеться довго залишатися в лавах нижчої категорії працівників» [51].

У роботах А.В. Шабурова визначена категорія «конкурентоспроможності працівника» як характеристика, яка відображає ступінь відповідності рівня розвитку компонентів його трудового потенціалу вимогам конкретного робочого місця в конкретний момент часу, що дозволяє даному працівнику з тим або іншим ступенем впевненості розраховувати на збереження своєї зайнятості [81].

О.Г. Шатохін визначає конкурентоспроможність працівника в широкому розумінні як ступінь відповідності корисності якостей робочої сили працівників на ринку праці потребам потенційного покупця-роботодавця [82].

Як порівняльну характеристику працівника, що визначає, наскільки дієво реалізуються через трудову поведінку потенційні можливості, що існують, трактує конкурентоспроможність працівника С.В. Кравцевич [37, с. 42].

На думку О.А. Грішнєвої, конкурентоспроможність працівника – це реальна і потенційна його здатність, ділова та професійна компетентність, ініціативність, винахідливість у роботі, почуття відповідальності, які вигідно відрізняють його від інших працівників аналогічної спеціальності і дозволяють витримувати конкуренцію на ринку праці [21].

М.В. Семикіна вважає, що конкурентоспроможність працівника – це здатність до індивідуальних досягнень у праці та особистий внесок у досягнення організаційних цілей [63]. Конкурентоспроможність працівника визначається якістю робочої сили, відповідною до ринкової потреби у функціональній якості праці; рівнем потенційної й фактичної ефективності праці робітників й здатності до професійного розвитку. Відбувається відбір найбільш здатних працівників з погляду відповідності їх людського капіталу якості праці.

Нарівні з якістю існують дуже важливі кількісні й вартісні характеристики робочої сили такі, як, наприклад, продуктивність праці, вклад робітника у фінансові результати підприємства, ефективність використання робочої сили, вартість робочої сили, витрати на розвиток робочої сили.

Вважаємо, що конкурентоспроможність трудового потенціалу персоналу – це сукупність природних, освітньо-професійних, ділових та моральних якостей працівників, які найбільше користуються попитом та дозволяють якісно виконувати трудові завдання, що в умовах конкуренції дозволяє досягати цілей підприємства та потреб працівників. Крім того, конкурентоспроможність – це комплексна інтегральна властивість трудового потенціалу підприємства, яка має досить складну структуру. Серед складових елементів конкурентоспроможності трудового потенціалу підприємства можна виокремити: демографічну, соціокультурну, ринкову, організаційну, особистісно-психологічну, функціональну, професійну, освітньо-кваліфікаційну складову (табл. 5.6) [43]. Враховуючи структурні елементи конкурентоспроможності трудового потенціалу, у працівників підприємства можна виділити високий, середній, низький рівні конкурентоспроможності.

Високий рівень конкурентоспроможності досягається при такій розвиненості компонентів трудового потенціалу працівника (професійного, освітньо-кваліфікаційного, особис-

тісно-психологічного, організаційного), коли потенціал працівника практично повністю відповідає вимогам виробництва і, як наслідок, за результатами самооцінки працівник не боїться залишитися без роботи.

Таблиця 5.6

Структура конкурентоспроможності трудового потенціалу підприємства

Складова	Структурний елемент
Демографічна	Вік; стать; сімейний стан; стан здоров'я; національність; рівень фізіологічної та емоційної зрілості
Соціокультурна	Загальний рівень культури поведінки та спілкування; соціальний статус; зовнішній вигляд; моральність; ціннісні орієнтири (інтереси та потреби); релігійні уподобання; вміння працювати в колективі
Ринкова	Попит підприємства на працівників певної професії чи кваліфікації; пропозиція необхідної робочої сили; вимоги працівників до умов праці і зарплати; доступність альтернативних форм зайнятості; рівень зарплати в інших галузях та на підприємствах
Організаційна	Сезонний характер певних видів роботи; повнота зайнятості впродовж робочого дня; рівень витрат на розвиток персоналу; система мотивації праці та її ефективність
Особистісно-психологічна	Інтелект та ерудиція; дисциплінованість; відповідальність; комунікабельність; активність, завзятість, ініціативність; інноваційність мислення; творчі навички; вмотивованість; схильність до навчання та саморозвитку
Функціональна	Продуктивність праці; якість та своєчасність виконання роботи; універсальність та гнучкість; мобільність; адаптивність до змін; організаторський та управлінський хист; здатність до сприйняття професійних навантажень; здатність до самостійних рішень
Професійна	Наявність професійних компетенцій, визначених для певної посади; якість та інноваційність професійних знань, умінь, навиків; професійний досвід (посадовий та галузевий стаж роботи); професійна перспективність працівника
Освітньо-кваліфікаційна	Рівень освіти; кваліфікація; статус та імідж навчального закладу; знання іноземної мови; додаткова освіта або суміжна професія

Середній рівень конкурентоспроможності характерний, як правило, для працівників, що мають лише часткову відповідність розвиненості компонентів свого трудового потенціалу (усіх або декількох) вимогам, що пред'являються, і за результатами самооцінки конкурентоспроможності у них менше впевненості в стабільності своєї зайнятості (як всередині підприємства, так і за його межами).

Низький рівень конкурентоспроможності характерний для працівників, що мають по якомусь з компонентів або одночасно за кількома неприпустимо низький рівень розвитку в порівнянні з необхідним [81, с. 33].

Залежно від місця прикладання праці, пропонується розглядати внутрішню конкурентоспроможність, тобто конкурентоспроможність працівника в рамках свого підприємства, і зовнішню конкурентоспроможність – можливість працевлаштування за межами підприємства, на якому він працює [81, с. 34].

Зауважимо, що рівень внутрішньої і зовнішньої конкурентоспроможності визначається не тільки ступенем розвитку певних характеристик трудового потенціалу людини, але і ситуацією, що складається на регіональному ринку праці.

Розглядаючи конкурентоспроможність трудового потенціалу персоналу підприємства як його об'єктивну характеристику, слід зупинити увагу на її характерних рисах, що значною мірою визначатимуть специфіку її оцінки, формування й підтримки.

Відмітними рисами конкурентоспроможності трудового потенціалу персоналу є [79]: відносність, динамічність, цільовий характер, слабка формалізованість, комплексність сприйняття, дуалістичність розуміння та неповна залежність від підприємства (табл. 5.7). Варто зазначити, що такі риси, з одного боку, зумовлені розглянутими рисами конкурентоспроможності підприємства, а, з іншого боку, специфікою персоналу одночасно як суб'єкта та об'єкта управління.

Таблиця 5.7

Характерні риси конкурентоспроможності трудового потенціалу підприємства

Риса	Характеристика
Відносність	Характеристики персоналу підприємства при визначенні його конкурентоспроможності мають бути порівнянні не з будь-яким постійним еталоном і не з цими ж характеристиками минулих періодів, а з аналогічними характеристиками конкурентів
Динамічність	Конкурентоспроможність персоналу підприємства може змінюватися у часі навіть без зусиль з боку підприємства, причому такі зміни можуть носити безперервний характер внаслідок змін у зовнішньому середовищі підприємства. Навіть за умов сталості об'єктивних характеристик персоналу підприємства його конкурентоспроможність змінюватиметься, причому вона може як підвищуватися, так і знижуватися за різних умов зовнішнього середовища, але більш вірогідним є її зниження
Цільовий характер	Конкурентоспроможність персоналу підприємства пов'язана із цілями підприємства та залежить від стану зовнішнього середовища. Один й той же персонал може бути конкурентоспроможним при досягненні одних цілей або за умов стабільного зовнішнього середовища та неконкурентоспроможним за умов мінливого зовнішнього середовища або інших цілей підприємства.
Дуалістичність розуміння	Проявляється в тому, що має одночасний подвійний зміст: конкурентоспроможність персоналу представляє собою й сукупність об'єктивних рис персоналу, й характеристику його здатності забезпечувати конкурентоспроможність підприємства. Тобто таке специфічне поняття як конкурентоспроможність персоналу одночасно характеризує і його поточний стан, і потенціал його праці в контексті створення конкурентоспроможності підприємства
Причинно-наслідкова замкнутість	Є наслідком дуалістичності і проявляє себе в тому, що конкурентоспроможність персоналу, як його характеристика, сама себе підтримує. Сукупність об'єктивних рис персоналу дозволяє реалізувати конкурентоспроможність персоналу як можливість забезпечення конкурентоспроможності підприємства
Неповна залежність від підприємства	Деякі характеристики персоналу (наприклад, кваліфікація та вмотивованість), прямо не залежать від рішень, які приймаються керівництвом підприємства, або, принаймні, залежать досить опосередковано та в довгостроковому періоді. Тому підвищувати їх або навіть стимулювати їхнє підвищення можна тільки опосередковано. З іншого боку, оскільки принципово конкурентоспроможність персоналу є відносною, то будь-які зміни у зовнішньому середовищі незалежно від зусиль керівництва підприємства можуть сприяти зміні конкурентоспроможності персоналу

На нашу думку, характеристики конкурентоспроможності трудового потенціалу підприємства представляють не тільки суто теоретичний інтерес, а мають бути взяті до уваги у процесі здійснення управлінського впливу на формування конкурентних переваг трудового потенціалу підприємства.

Викладене дозволяє зробити висновок про те, що існує тісний взаємозв'язок між конкурентоспроможністю підприємства і безпосередньо конкурентоспроможністю трудового потенціалу персоналу підприємства. Схематично взаємозв'язок конкурентоспроможності підприємства та трудового потенціалу персоналу можна представити у вигляді рис. 5.5. Аналізуючи наведений рисунок можна побачити, що трудовий потенціал та конкурентоспроможність підприємства мають тісний взаємозв'язок та безпосередньо залежать одне від одного.

Так, з одного боку, управління трудовим потенціалом можна представити у вигляді сукупності підсистем (формування трудового потенціалу підприємства; управління розвитком трудового потенціалу підприємства; управління якістю трудового життя персоналу; управління використанням трудового потенціалу), які мають синергетичний ефект у їх комплексному застосуванні. Якщо підсистеми працюють у тісному зв'язку одна з одною, то це впливає на поліпшення показників оцінки трудового потенціалу через підвищення продуктивності праці, зниження плинності кадрів, створення нормального морально-психологічного клімату колективу, ефективне використання трудового потенціалу підприємства, підвищення конкурентоспроможності персоналу, високий рівень корпоративної культури.

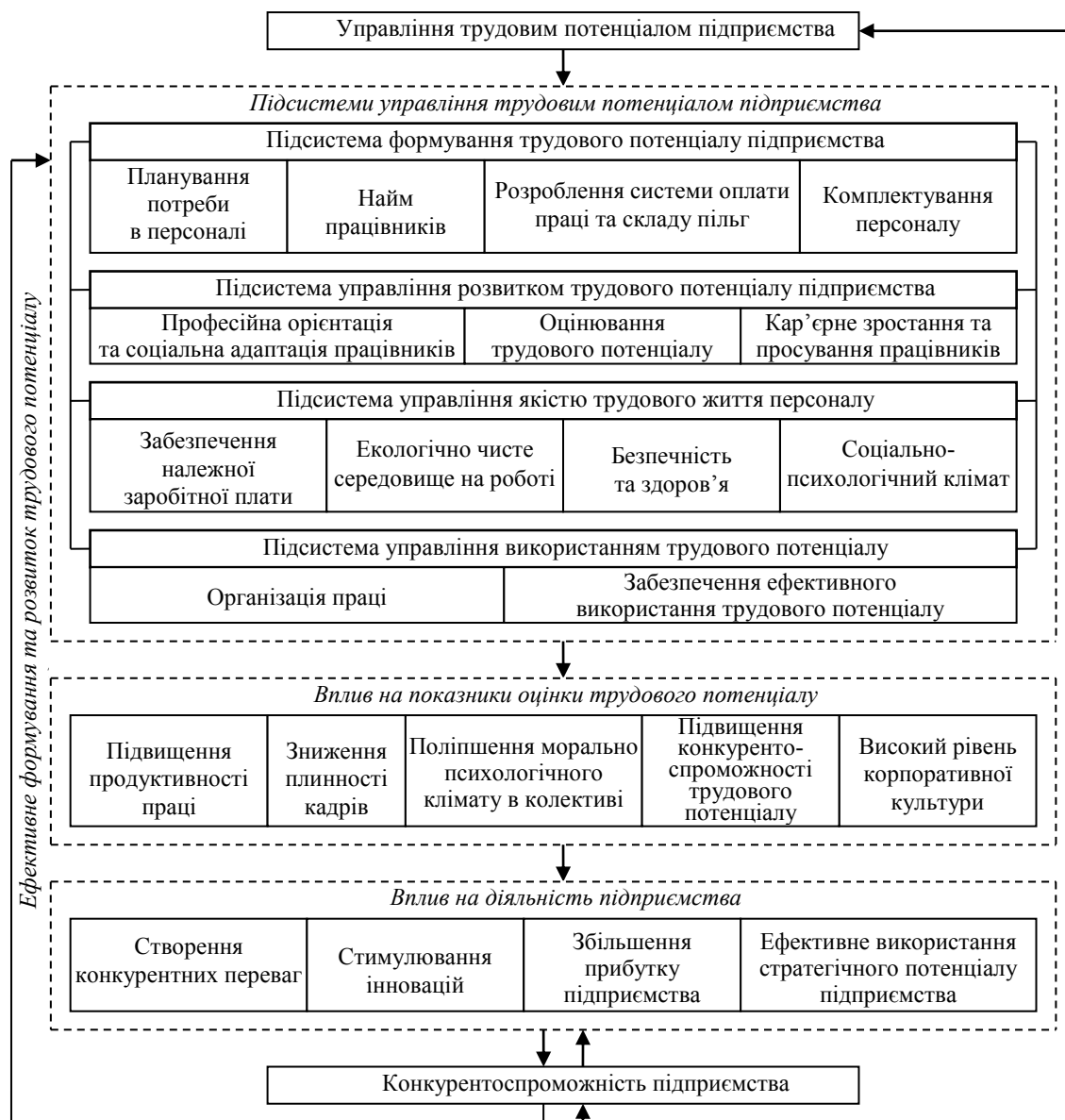


Рис. 5.5. Схема взаємозв'язку конкурентоспроможності підприємства та трудового потенціалу персоналу

Поліпшення показників оцінки трудового потенціалу безпосередньо позитивно відбивається на показниках діяльності підприємства, а саме: збільшується прибуток, з'являються сприятливі умови для підтримки, посилення існуючих та формування конкурентних переваг підприємства, розвитку на підприємстві інноваційної та інвестиційної діяльності та ефективного використанні та розвитку стратегічного потенціалу підприємства на чолі з людськими ресурсами, техніко-технологічними, інформаційними, фінансовими, матеріальними та іншими ресурсами.

З іншого боку, високий рівень конкурентоспроможності підвищує якість та ефективність управління трудовим потенціалом. Цей зв'язок може проявлятися у наступному: високий рівень конкурентоспроможності формує імідж підприємства, що в свою чергу сприяє припливу нових висококваліфікованих працівників та підвищує лояльність існуючих працівників;

підвищення рівня прибутку за рахунок збільшення частки ринку дозволяє запровадити ефективний мотиваційний механізм, створення нових робочих місць, дає можливість збільшення витрат на персонал (формування механізму оцінки праці, навчання персоналу, організації праці, кадрової безпеки, поліпшення умов праці тощо), що приводить до поліпшення таких трудових показників як продуктивність праці, плинність кадрів та ін.; поліпшення конкурентної позиції підприємства за рахунок високої конкурентоспроможності дозволяє виділити кошти на автоматизацію управління персоналом, розширення штату служби з управління персоналом, що сприяє формуванню ефективної кадрової політики підприємства [32].

М.О. Жуковський зазначає, що конкурентоспроможність підприємства залежить від ефективності використання трудового потенціалу, на який, у свою чергу, впливає сукупність властивих йому конкурентних переваг. Їх прояв визначається зовнішніми або внутрішніми умовами. Працівник, який працює у конкурентному середовищі, сам не буде прагнути бути конкурентоспроможним. Фахівець із низьким рівнем кваліфікації та професіоналізму буде прагнути до їх підвищення відповідно до загального рівня [28].

Конкурентоспроможність підприємства забезпечується наявністю конкурентних переваг. Узагальнюючи визначення О.М. Тищенко і О.С. Головка стосовно конкурентних переваг підприємства, можливо відзначити, що конкурентні переваги об'єкта дослідження – це сукупність притаманних об'єкту унікальних факторів, які відрізняють його від конкурентів і сприяють здійсненню конкурентної боротьби [73] та досягненню стійкого становища на ринку.

Г. Азоев вважає, що конкурентні переваги є концентрованим проявом переваги над конкурентами в економічній, технічній, організаційній сферах діяльності підприємства, яке можна виміряти економічними показниками (додатковий прибуток, більш висока рентабельність, ринкова частка, обсяг продажів) [1, с. 48]. На думку автора, це визначення стосується узагальнюючої переваги, що виходить від усіх можливих конкурентних переваг, а не одиначної конкурентної переваги в окремій сфері діяльності, наприклад конкурентних переваг системи управління персоналом.

Як вважає Н. Куденко, конкурентна перевага – це показник, що забезпечує підприємству перевагу над конкурентами на цільовому ринку [40, с. 45]. Стосовно цього визначення, показник або кілька показників можуть відображати конкурентну перевагу, але конкурентна перевага не може бути показником.

М. Портер розглядає конкурентні переваги як сукупність факторів, що визначають успіх або неуспіх підприємства в конкуренції; продуктивність використання ресурсів [55]. Слід погодитися з даним визначенням, оскільки продуктивність використання ресурсів, у тому числі людських, залежить від спроможності підприємства впровадити ефективну систему управління трудовим потенціалом.

Б. Карлоф вважає конкурентною перевагою те, на що спрямовано всі стратегії в області бізнесу; конкурентні переваги формуються численними факторами: ефективним виробництвом, володінням патентами, рекламою, грамотним менеджментом, ставленням до споживачів [36, с. 59]. Дане визначення близько до ресурсного підходу, тому що конкурентна перевага визначається ефективністю використання елементів стратегічного потенціалу, в тому числі ефективності управління персоналом.

Конкурентні переваги здобуваються двома способами:

1) забезпеченням високої якості товару, вищої, ніж в інших товарах тієї самої цінової категорії;

2) зниженням ціни товару порівняно з іншими товарами тієї самої якості [12].

За аналогією і конкурентоспроможність людського фактора можна визначити в такий самий спосіб. Проте слід зауважити, що вибір товару за показником низької ціни може здійснюватись лише в короткотерміновому періоді, оскільки в довготривалому періоді ціни на товари однієї якості мають тенденцію до вирівнювання.

Отже, конкурентоспроможність персоналу підприємства є функцією його якості та ціни. Основна увага у визначенні конкурентоспроможності має бути зосереджена на якості люд-

ського капіталу. Водночас слід оцінювати і всі витрати, пов'язані із залученням, розвитком та використанням цього капіталу на підприємстві [20].

Т.А. Репіч відмічає, що конкурентні переваги діляться на зовнішні і внутрішні. Впливати на зовнішні фактори підприємство не в змозі, але при цьому керівництво підприємства має всі необхідні умови для контролю внутрішніх факторів. Тобто, процес управління конкурентоспроможністю підприємства зводиться до управління внутрішніми факторами підприємства.

Досягнення внутрішніх конкурентних переваг підприємства здійснюється персоналом. Іншими словами конкурентоспроможність підприємства прямо пов'язана з конкурентоспроможністю персоналу підприємства і, особливо з конкурентоспроможністю управлінського персоналу. Даний показник характеризує конкурентний потенціал підприємства. Досягти високої конкурентоспроможності підприємства, навіть при наявності конкурентоспроможного товару, без конкурентоспроможного персоналу неможливо [59].

Процес створення конкурентоспроможного підприємства і управління конкурентоспроможністю даного підприємства повинен починатися зі створення конкурентоспроможного персоналу, здатного зміцнювати і розвивати позиції підприємства.

Широко до визначення конкурентних переваг підходить Р.А. Фатхутдінов. Він пропонує формувати теорію конкурентних переваг з урахуванням поняття «цінність», під котрим розуміє щось особливе, те, що система містить в собі, прагне володіти і зберегти в майбутньому [74, с. 223, 180, 232]. Р.А. Фатхутдінов класифікував конкурентні переваги персоналу на спадкові та набуті. До спадкових конкурентних переваг персоналу він відніс: здатності (обдарованість, талант, геніальність, здатність до даного виду діяльності); темперамент; фізичні дані [74, с. 206]. До набутих конкурентних переваг персоналу Р.А. Фатхутдінов відніс: ділові якості (освіта, спеціальні знання, навички та уміння); інтелігентність і культура; цілеспрямованість мотивації діяльності (вміння формулювати особисті цілі й мету колективу); характер (відношення до праці, до інших, до себе, до речей); емоційність (вміння керувати своїми емоціями, воля, стресостійкість, незаздрисність тощо); товариськість, комунікабельність; організованість; вік та інше [74, с. 207].

Р.А. Фатхутдінов, розглядаючи конкурентоспроможність робочої сили, ставить її в пряму відповідність до конкурентоспроможності організації, в якій працює персонал, і стверджує, що ділові та особистісні якості працівників набувають ваги конкурентних переваг за умови їх позитивної оцінки на користь здійснення мети та місії підприємства [74].

На нашу думку, до конкурентних переваг персоналу підприємства належать такі його характеристики, що відносяться до його кількісного та якісного складу, та ті, які проявляються на підставі використання персоналу в процесі виробництва й ефективного інвестування в утримання та діяльність персоналу.

Конкурентні переваги персоналу визначаються рівнем розвитку компонентів трудового потенціалу, що класифікують на дві групи:

- суб'єктивні, пов'язані з так званим «людським фактором»: особисті якості, професійна мобільність та оцінка престижності;
- об'єктивні, які мають документальне підтвердження: стать, вік, стан здоров'я, рівень освіти, кваліфікація та стаж [78, с. 39–40].

Деякі автори пропонують оцінювати рівень використання наявних конкурентних переваг персоналу через співвідношення ресурсів підприємства, які були затрачені на формування, розвиток та підтримку цих конкурентних переваг, з досягнутою конкурентною позицією підприємства [66].

Так, наприклад, Б.М. Генкін [51] вважає, що одним із найважливіших показників досягнутого рівня використання персоналу є рівень освіти, професіоналізму, творчого потенціалу на підприємстві. В.О. Співак [68], А.А. Погоразде [53] виділяють у структурі кадрів підприємства особистісний вклад кожного працівника, який називають потенціалом робітника, що складається з наступних компонентів: професійна компетентність; працездатність; інтелектуальний розвиток; здатність до кооперування і взаємодії; здібність до мотивації, здатність працювати у команді.

О.Ю. Славгородська та В.Г. Щербак зазначають, що конкурентні переваги, які пов'язані з персоналом та формують його конкурентоспроможність, стають відправним положенням розробки стратегічних управлінських рішень щодо використання персоналу з метою реалізації загальної стратегії підприємства [65].

Виходячи з цього, можна розмежувати якісні параметри конкурентоспроможності фахівця. Частково таку класифікацію параметрів можна простежити у підході Т.В. Хлопової, яка подає їх у вигляді двох груп конкурентних переваг:

1) конкурентні переваги конституційного характеру – це переваги, які даються людині від народження. До їх числа відносяться вік, стать, національність, громадянство, здоров'я тощо. Такі переваги охоплюють капітал здоров'я і частково, капітал культури.

2) конкурентні переваги інноваційного характеру, які вимагають серйозних інвестицій у їх формування і розвиток з боку носія. До їх числа належать складові професійного капіталу і частково – капіталу культури: професійна підготовка, рівень кваліфікації, професійна мобільність, кваліфікаційне зростання, рівень освіти і т.д. [78].

Таким чином, конкурентним можна вважати працівника, який має явні переваги порівняно з іншими, завдяки своєму особистому та професійному потенціалу, здатний витримувати конкуренцію (конкурс, вибори тощо), подолати бар'єри, обмеження, досягти успіху в професійній діяльності.

Конкурентоспроможність персоналу визначає сукупність джерел конкурентних переваг і самих переваг у персоналу підприємства і здатність персоналу реалізувати власні конкурентні переваги. Це дозволяє забезпечити достатній рівень конкурентоспроможності підприємства для виробництва конкурентоспроможної продукції та стає найкращою формою соціального захисту працівника на ринку праці. Наявність конкурентних переваг персоналу і можливість їх реалізувати в умовах конкуренції забезпечує конкурентоспроможність продукції і підприємства.

Отже, підвищення рівня конкурентних переваг та конкурентної позиції персоналу є основою для досягнення загальної стратегічної мети підприємства, та, в остаточному підсумку, підвищення його (підприємства) конкурентоспроможності.

Вважаємо, що підвищення конкурентоспроможності трудового потенціалу є процесом, до якого повинні прагнути і самі працівники, і організація, в якій вони працюють. Розвиток навиків і кваліфікації, набуття досвіду роботи відбувається об'єктивно і змінити можна тільки термін перебігу цього процесу.

З метою підвищення конкурентоспроможності трудового потенціалу підприємства, запропоновано наступні заходи:

1) для підвищення конкурентоспроможності працівник повинен прагнути розширювати свої знання і кваліфікацію як у цій сфері діяльності, так і в інших сферах;

2) для забезпечення конкурентоспроможності персоналу, особливу увагу слід приділити мотивації працівників в досягненні цілей підприємства. Для цього необхідне широке впровадження в практику управління персоналом програм залучення працівників до управління виробництвом; робота в цільових групах з розробки перспективних спеціальних проєктів; горизонтальні ротації в рамках підприємства, у тому числі закордонних та ін.;

3) для забезпечення підприємства ефективним персоналом була проведена попередня професійна діагностика. Проведення регулярної діагностики не тільки нового персоналу, але й постійного, дозволить визначати пріоритети розвитку працівників, прогнозувати і планувати їх кар'єру, і, таким чином, сформувати у працівників мотивацію до розвитку необхідних підприємству компетенцій, що без сумніву буде сприяти зростанню конкурентоспроможності трудового потенціалу персоналу [4].

Отже, прагнучи стати повноправним членом Європейського співтовариства, Україна має не лише досягнути певного рівня соціально-економічного розвитку на загальнодержавному рівні, а й насамперед, вжити кардинальних заходів для суттєвого підвищення конкурентоспроможності. Для досягнення країною гідного конкурентного становища серед інших

країн важливо визначити, як саме слід реалізувати трудовий потенціал підприємств, щоб отримати оптимальний ефект від його використання.

Врахування взаємозв'язку управління трудовим потенціалом персоналу та конкурентоспроможності підприємств дозволить останнім формувати нові конкурентні переваги, підвищувати ефективність використання трудового, стратегічного потенціалу та зміцнювати свою конкурентну позицію на ринку.

Список використаних джерел

1. Азоев Г. Л. Конкуренция: анализ, стратегия и практика / Г. Л. Азоев. – М. : Центр экономики и маркетинга, 1996. – 208 с.
2. Александрова В. Оценка персонала: роскошь или необходимость? [Электронный ресурс] / В. Александрова. – Режим доступа: <http://www.classs.ru/digest/management74>
3. Алиева П. Р. Факторы развития национального трудового потенциала [Электронный ресурс] / П. Р. Алиева. – Режим доступа: <http://www.science-education.ru/pdf/2014/5/556.pdf>
4. Арапова О. М. Конкурентоспособность персонала та її значення у діяльності підприємства [Електронний ресурс] / О. М. Арапова, К. М. Горицька // Ефективна економіка. – 2015. – № 7. – Режим доступа: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=42>
5. Афанасьева А. Сохранение трудового потенциала и максимизация прибыли / А. Афанасьева, С. Радько // Человек и труд. – 1999. – № 7. – С. 6–9.
6. Богиня Д. П. Концептуальні підходи до визначення конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці / Д. П. Богиня // Україна: аспекти праці. – 1999. – № 6. – С. 3–8.
7. Бойко З. В. Оцінка факторів впливу на формування трудових ресурсів (на прикладі Дніпропетровської області) [Електронний ресурс] / З. В. Бойко. – Режим доступа: http://irbis-nbuv.gov.ua/ktvsh_2012_5_16.pdf
8. Варналій З. С. Регіони України: проблеми та пріоритети соціально-економічного розвитку : монографія / З. С. Варналій, В. І. Биркович, В. І. Жук, Є. О. Калашніков та ін. ; за ред. З. С. Варналія. – Київ : Знання України, 2005. – 498 с.
9. Вільна енциклопедія Вікіпедія [Електронний ресурс]. – Режим доступа: <http://uk.wikipedia.org>.
10. Гаврилова О. Обзор систем, методов и методик оценки персонала [Электронный ресурс] / О. Гаврилова. – Режим доступа: <http://www.library.ru/help/docs/n76575/4.rtf>
11. Галаз Л. В. Методичні підходи щодо аналізування впливу зовнішніх чинників на формування трудового потенціалу підприємства / Л. В. Галаз // Вісник Львівської політехніки. – 2009. – № 640. – С. 38–47.
12. Галаз Л. В. Роль конкурентоспроможного трудового потенціалу в інноваційному розвитку підприємства / Л. В. Галаз // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». – 2008. – № 611. – С. 162–169.
13. Гармідер Л. Д. Фактори розвитку кадрового потенціалу торговельного підприємства [Електронний ресурс] / Л. Д. Гармідер // Сталый розвиток економіки. – 2013. – № 1. – С. 92–96. – Режим доступа: http://nbuv.gov.ua/UJRN/sre_2013_1_21
14. Генкин Б. М. Экономика и социология труда / Б. М. Генкин. – М. : Норма, 2007. – 448 с.
15. Глевацька Н. М. Конкурентоспроможність робочої сили як виробничий фактор / Н. М. Глевацька // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». – 2001. – № 417. – С. 73–77.
16. Григор'єва О. В. Конкурентоспроможність персоналу українських підприємств в умовах євроінтеграції / О. В. Григор'єва, В. Б. Васюта // Економіка та управління підприємствами регіонів України в контексті європейської інтеграції : монографія ; за заг. ред. В. Я. Чевганової. – Полтава : ПолтНТУ, 2016. – С. 77–93.
17. Гринкевич С. С. Особливості факторного впливу на формування, розвиток і використання трудового потенціалу: лімітуючі та стимулюючі аспекти [Електронний ресурс] / С. С. Гринкевич. – Режим доступа: http://www.nbuv.gov.ua/old_jrn/Soc_Gum/Dtr_ep/2012_3/files/EC312_04.pdf

18. Гриньова В. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посібник / В. М. Гриньова, Г. Ю. Шульга. – Київ : Знання, 2010. – 310 с.
19. Гриньова В. М. Управління розвитком трудового потенціалу підприємства : монографія / В. М. Гриньова, М. М. Новікова, В. В. Самойленко [та ін.]. – Харків : вид. ХНЕУ, 2009. – 256 с.
20. Грішнова О. Конкурентоспроможність персоналу підприємства: критерії визначення та показники вимірювання / О. Грішнова, О. Шпирко // Україна: аспекти праці. – 2004. – № 3. – С. 3.
21. Грішнова О. А. Формування якості робочої сили та конкурентоспроможності працівника в процесі інвестування в людський капітал / О. А. Грішнова // Конкурентоспроможність у сфері праці : зб. наук. праць. – Київ : Ін-т економіки НАН України, 2001. – (Серія «Економіка праці та соціальної сфери»). – С. 117–126.
22. Грошелева О. Г. Врахування впливу людського фактора при оцінці інвестиційної привабливості підприємства / О. Г. Грошелева // Методологія та практика менеджменту на порозі XXI століття: загальнодержавні, галузеві та регіональні аспекти : матеріали III міжнар. наук.-практ. конференції. – Полтава : ПУСКУ, 2006. – С. 74–75.
23. Дехтяренко І. В. Аналіз методичних підходів та методів оцінки трудового потенціалу підприємства [Електронний ресурс] / І. В. Дехтяренко // Управління розвитком. – 2013. – 23 (163). – С. 164–166. – Режим доступу: http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?pdf
24. Дибленко В. І. Сучасні підходи щодо оцінювання трудового потенціалу підприємства / В. І. Дибленко, О. О. Шевченко, С. О. Ракова // Вісник КНУТД. – 2012. – № 6. – С. 277–281.
25. Дудіна Н. В. Зарубіжний досвід урахування конкурентоспроможності робочої сили в системі оплати праці / Н. В. Дудіна // Конкурентоспроможність у сфері праці : зб. наук. праць. – Київ : Ін-т економіки, 2001. – С. 83–88.
26. Дулуб Л. М. Фактори формування та розвитку трудового потенціалу / Л. М. Дулуб // Научно-технический сборник. – № 61. – С. 273–276.
27. Енциклопедія бізнесмена, економіста, менеджера / за ред. Р. Дяківа. – Київ : Міжнародна економічна фундація, 2000. – 646 с.
28. Жуковський М. О. Трудові ресурси як складова конкурентоспроможності підприємства / М. О. Жуковський // Актуальні проблеми економіки. – 2007. – № 2. – С. 54–59.
29. Завіновська Г. Т. Економіка праці : навч. посібник / Г. Т. Завіновська. – Київ : ХНЕУ, 2003. – 300 с.
30. Захарченко Е. В. Оценка и развитие трудового потенциала предприятий в антикризисном управлении : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : 08.00.05 [Електронний ресурс] / Е. В. Захарченко. – Омск, 2006. – 24 с. – Режим доступу: <http://dlib.rsl.ru/loader/view/01003265778?get=pdf>
31. Зборовська О. М. Аналіз факторів впливу ринкового середовища на формування трудового потенціалу підприємства [Електронний ресурс] / О. М. Зборовська, О. Є. Галан // Бізнес Інформ. – 2014. – № 3. – С. 245–249. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/binf_2014_3_41.
32. Іванова О. Ю. Взаємозв'язок управління персоналом та конкурентоспроможності підприємства / О. Ю. Іванова // БІЗНЕС ІНФОРМ. – 2011. – № 9. – С. 171–173.
33. Ільчук О. О. Особливості використання та оцінювання трудового потенціалу підприємства сфери послуг / О. О. Ільчук, С. М. Заставна // Науковий вісник НЛТУ України. – 2012. – Вип. 22.14. – С. 220–226.
34. Калина А. В. Организация и оплата труда в условиях рынка (аспект эффективности) : учеб. пособие / А. В. Калина. – 3-е изд., перераб. и доп. – Київ : МАУП, 2001. – 312 с.
35. Калінеску Т. В. Формування та оцінювання потенціалу підприємства : навч. посібник / Т. В. Калінеску, Ю. А. Романовська, С. Ф. Большенко, О. В. Маслош. – Луганськ : вид-во СНУ ім. В. Даля, 2007. – 352 с.
36. Карлоф Б. Деловая стратегия / Б. Карлофф ; пер. с англ. – М. : Экономика, 1991. – 239 с.
37. Кравцевич С. В. Развитие методов оценки конкурентоспособности работников на рынке труда : автореф. дис. на соиск. наук. степени канд. екон. наук : спец. 08.00.05 / С. В. Кравцевич. – Иркутск, 2005. – 220 с.
38. Кравченко А. И. Социология / А. И. Кравченко. – М. : Академический проект, 2003. – 508 с.

39. Ксенофонтowa X. З. Формирование трудового потенциала на предприятии / X. З. Ксенофонтowa, З. А. Бараева // Известия ПГПУ им. В.Г. Белинского. – 2012. – № 28. – С. 404–407.
40. Куденко Н. В. Стратегічний маркетинг : навч. посібник / Н. В. Куденко. – Київ : КНЕУ, 1998. – 152 с.
41. Кэмпбелл П. Макконнелл. Экономикс: принципы, проблемы и политика. В 2 т. : пер. с англ. / Кэмпбелл П. Макконнелл, Стэнли Л. Брю. – М. : Республика, 1992. – Т. 2. – 686 с.
42. Лісогор Л. С. Формування конкурентоспроможної робочої сили на ринку праці України / Л. С. Лісогор // Конкурентоспроможність у сфері праці : зб. наук. праць. – Київ : Ін-т економіки НАНУ, 2001. – С. 30–40.
43. Мартинюк Н. Концептуальні підходи до трактування сутності конкурентоспроможності персоналу підприємства / Н. Мартинюк // Економічний дискурс. – 2016. – Вип. 2. – С. 15–28.
44. Маршалл А. Принципы экономической науки. В 3 т. / А. Маршалл. – М. : ИГ «Прогресс», 1993. – Т. 2. – 527 с.
45. Маслов Е. В. Управление персоналом предприятия / Е. В. Маслов ; под ред. П. В. Шеметова. – М. : ИНФРА-М, 1999. – 312 с.
46. Матвієнко Ю. Д. Методичні засади оцінки трудового потенціалу підприємства [Електронний ресурс] / Ю. Д. Матвієнко // Інноваційний розвиток та конкурентоспроможність підприємств і секторів економіки. – Режим доступу: <http://eztuir.ztu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/172/59.pdf>
47. Мельник Ю. А. Воспроизводство трудового потенциала предприятия: аспект управления / Ю. А. Мельник // Бизнес Информ. – 2009. – № 3. – С. 118–123.
48. Мельник Ю. А. Определение основных факторов, влияющих на изменение трудового потенциала предприятия в рамках оценки стоимости предприятия [Електронний ресурс] / Ю. А. Мельник // БІЗНЕС ІНФОРМ. – 2011. – № 3. – Режим доступу: www.business-inform.net.
49. Мішковець Л. В. Фактори формування та розвитку трудового потенціалу підприємств АПК Одеської області / Л. В. Мішковець // Економіка харчової промисловості. – 2010. – № 1(5). – С. 46–49.
50. Одегов Ю. Г. Управление персоналом : учеб. для вузов / Ю. Г. Одегов, П. В. Журавлев. – М. : Финстатинформ, 1997. – 878 с.
51. Основы управления персоналом : учеб. для вузов / под ред. Б. М. Генкина. – М. : Высш. шк., 1996. – 381 с.
52. Осовська Г. В. Управління трудовими ресурсами / Г. В. Осовська, О. В. Крушельницька. – Київ : Кондор, 2003. – 224 с.
53. Погорадзе А. А. Культура производства: сущность и факторы развития / А. А. Погорадзе. – Новосибирск : Наука, Сиб. отделение, 1990. – 206 с.
54. Портер М. Конкурентное преимущество: Как достичь высокого результата и обеспечить его устойчивость / М. Портер ; пер. с англ. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2005. – 715 с.
55. Портер М. Международная конкуренция / М. Портер. – М. : Международные отношения, 1996. – 896 с.
56. Посилкіна О. В. Управління трудовим потенціалом фармацевтичних підприємств в умовах менеджменту якості : монографія / О. В. Посилкіна, О. В. Доровський, Ю. С. Братішко, М. І. Сидоренко ; за ред. О. В. Посилкіної. – Харків : НФаУ, 2010. – 416 с.
57. Потуданская В. Ф. Оценка трудового потенциала персонала предприятия / В. Ф. Потуданская, Л. В. Трункина // Вестник Волгоградского института бизнеса. 2011. – № 4 (17). – С. 96–101.
58. Ратушенко О. І. Фактори ефективності системи управління трудовим потенціалом [Електронний ресурс] / О. І. Ратушенко // Облік і фінанси. – 2013. – № 4. – С. 157–160. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Oif_apk_2013_4_25
59. Репіч Т. А. Підвищення конкурентоспроможності підприємства шляхом удосконалення професійного розвитку персоналу / Т. А. Репіч // Інвестиції: практика та досвід. – 2011. – № 1. – С. 47–50.
60. Ровенська В. В. Оцінка формування та використання трудового потенціалу промислового підприємства / В. В. Ровенська // Економіка і організація управління. – 2014. – № 3 (19) – 4 (20). – С. 215–220.
61. Сембер С. В. Використання трудового потенціалу в умовах структурної перебудови економіки : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.09.01 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» / С. В. Сембер. – Львів, 2000. – 19 с.

62. Семикіна М. Філософія мотивації праці в умовах формування конкурентних відносин / М. Семикіна // Україна: аспекти праці. – 2004. – № 4. – С. 33.
63. Семикіна М. В. Конкурентоспроможність у сфері праці: сутність та методологія визначення / М. В. Семикіна // Наукові праці КНТУ. Економічні науки. – 2009. – Вип. 15. – С. 11–20.
64. Сімчера О. Систематизація наукового забезпечення оцінювання трудового потенціалу підприємства [Електронний ресурс] / О. Сімчера // Соціально-економічні проблеми і держава. – 2015. – Вип. 2 (13). – С. 105–110. – Режим доступу: <http://sepd.tntu.edu.ua/images/stories/pdf/2015/15soitpp.pdf>.
65. Славгородська О. Ю. Класифікація конкурентних переваг персоналу підприємства / О. Ю. Славгородська, В. Г. Щербак // Наукові праці ДонНТУ: Серія економічна. – 2005. – № 8 – С. 94–101.
66. Славгородська О. Ю. Конкурентні переваги персоналу як основа підвищення конкурентоспроможності підприємства [Електронний ресурс] / О. Ю. Славгородська. – Режим доступу: <http://intkonf.org/kand-ekonom-nauk-slavgorodska-oyu-konkurentni-perevagi-personalu-yak-osnova-pidvischennya-konkurentospromozhnosti-pidpriemstva/>
67. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смит. – М. : Соцэкгиз, 1962. – 684 с.
68. Спивак В. А. Организационное поведение и управление персоналом / В. А. Спивак. – СПб. : Питер, 2000. – 416 с.
69. Старобинский Э. Е. Как управлять персоналом / Э. Е. Старобинский. – М. : А/О Бизнес-школа «Интел-Синтез», 1995. – 241 с.
70. Судакова Е. С. Особенности формирования и развития трудового потенциала персонала [Электронный ресурс] / Е. С. Судакова. – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-formirovaniya-i-razvitiya-trudovogo-potentsiala-personala>
71. Судакова Е. С. Оценка трудового потенциала персонала: подходы, методы, методика [Электронный ресурс] / Е. С. Судакова // Наукоеведение. – 2014. – № 4 (23). – Режим доступа: <http://naukovedenie.ru/PDF/97EVN414.pdf>
72. Суюсанова О. Л. Факторы влияния на эффективность управления персоналом харчових підприємств [Електронний ресурс] / О. Л. Суюсанова // Эффективная экономика. – 2013. – № 3. – Режим доступа: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2013_3_72
73. Тищенко А. Н. Стратегия управления развитием предприятия / А. Н. Тищенко, О. С. Головкин. – Харьков : ЭДЭНА, 2003. – 198 с.
74. Фатхутдинов Р. А. Конкурентоспособность организации в условиях кризиса: экономика, маркетинг, менеджмент / Р. А. Фатхутдинов. – М. : издательско-книготорговый центр «Маркетинг», 2002. – 892 с.
75. Фатхутдинов Р. А. Стратегический маркетинг / Р. А. Фатхутдинов. – СПб. : Питер, 2002. – 448 с.
76. Федонін О. С. Потенціал підприємства: формування та оцінка / О. С. Федонін, І. М. Рєпіна, О. І. Олексюк. – Київ : КНЕУ, 2004. – 316 с.
77. Хадасевич Н. Р. Оценка трудового потенциала: подходы и методы [Электронный ресурс] / Н. Р. Хадасевич // Наукоеведение. – 2014. – № 6. – Режим доступа: <http://naukovedenie.ru/PDF/202EVN614.pdf>
78. Хлопова Т. В. Развитие трудового потенциала и повышение конкурентоспособности персонала предприятий / Т. В. Хлопова. – Иркутск, 2004. – 328 с.
79. Цветкова І. І. Конкурентоспроможність персоналу: сутність та місце у забезпеченні конкурентоспроможності підприємств / І. І. Цветкова // Культура народов Причерноморья. – 2006. – № 88. – С. 119–125.
80. Цимбал О. І. Незайняте населення України: оцінка та напрями забезпечення конкурентоспроможності на ринку праці : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.09.01 / О. І. Цимбал. – Київ, 2000. – 20 с.
81. Шабурова А. В. Воспроизводство трудового потенциала работников в системе повышения квалификации : монография / А. В. Шабурова. – Новосибирск : СГГА, 2007. – 179 с.
82. Шатохин А. Г. Конкурентоспособность работников на рынке труда : автореф. дис. на соиск. наук. степени канд. экон. наук : спец. 08.00.01 / А. Г. Шатохин. – Ярославль, 2000. – 19 с.

83. Шевченко І. Ю. Аналіз методичних підходів до оцінки трудового потенціалу [Електронний ресурс] / І. Ю. Шевченко. – Режим доступу: http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?pdf

84. Шепель І. В. Обґрунтування впливу основних чинників на структуру трудового потенціалу / І. В. Шепель // СевНТУ : зб. наук. пр. Серія: Економіка і фінанси. – Севастополь, 2012. – Вип. 130. – С. 259–267

85. Юдина Л. Н. Система оценки и формирования трудового потенциала предприятия [Электронный ресурс] : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. экон. наук : 08.00.05 / Л. Н. Юдина. – Томск, 2010. – 24 с. – Режим доступа: <http://sun.tsu.ru/mminfo/000381393/000381393.pdf>

Розділ 6

ІНТЕГРАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНА СКЛАДОВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ

6.1. Експортно-імпортна діяльність України: стан та проблеми інтеграційного розвитку

В умовах посилення процесів інтеграції ключовим елементом у забезпеченні передумов активного розвитку підприємств стає зовнішньоекономічна діяльність (ЗЕД), що визначає конкурентні переваги на світовому ринку товарів та послуг шляхом запровадження комплексу сучасних форм та методів міжнародних економічних відносин, техніко-технологічного вдосконалення виробництва, підвищення продуктивності праці, якості продукції та послуг. При цьому на рівні країни зовнішньоекономічна діяльність підприємств сприяє відтворенню експортного потенціалу країни, залученню іноземних інвестицій, формуванню економіки відкритого типу та соціального забезпечення населення.

Однак, за сучасних умов посилення інтеграційних та глобалізаційних процесів зовнішньоекономічна діяльність набуває нових форм та рис, що зумовлює необхідність постійного вивчення особливостей її формування та забезпечення. Головними показниками, які відображають можливості зовнішньоекономічної сфери країни щодо забезпечення соціального зростання населення є показники експортно-імпортної діяльності країни. Разом з тим, незважаючи на значну кількість досліджень, виникає потреба у подальшому вирішенні проблеми формування стратегій ЗЕД промислових підприємств, які базуються на управлінні їх експортно-імпортними операціями та усіма супровідними процесами виробництва. Крім того, важливим у зазначених питаннях має стати встановлення пріоритетності виробничих цілей підприємства щодо задоволення споживачів цільового ринку збуту.

Перед тим, як детальніше охарактеризувати наведену проблематику, необхідно охарактеризувати сучасний стан розвитку експортно-імпортної діяльності України зі сторони співробітництва вітчизняних підприємств з зовнішньоторговельними партнерами ЄС.

25 липня 2017 року в Офіційному журналі Європейського Союзу опубліковано повідомлення, що 1 вересня набуде чинності Угода про асоціацію між Україною та ЄС. Поряд з цим, у Раді ЄС нагадують, що більша частина Угоди про асоціацію вже діє. Угода частково набула чинності з 1 вересня 2014 року, а її торговельна частина, глибока та всеохоплююча зона вільної торгівлі, тимчасово застосовується з 1 січня 2016 року, про що свідчать показники активного зростання експортно-імпортних операцій із країнами ЄС (рис. 6.1–6.2) [26].

На рис. 6.1 наведено темпи зростання (зниження) експорту-імпорту товарів із країнами ЄС упродовж I півріччя 2017 р. Згідно даного рисунку, слід зазначити, що загалом можна спостерігати позитивні темпи зростання експорту-імпорту товарів із країнами ЄС упродовж I півріччя 2017 р. Як видно з рис. 6.1, темпи зростання експорту коливаються з 116,4 % до 126,1 %, а імпорту з 113,2 % до 124 %. Така тенденція свідчить про позитивні зрушення у напрямі активізації ЗЕД вітчизняних підприємств із зовнішньоторговельними партнерами ЄС, оскільки показники темпів зростання експорту перевищують аналогічний показник по імпорту в середньому на 4 %. Найбільшими обсягами від загального показника експорту товарів до країн ЄС характеризується продукція агропромислового сектора та харчової промисловості – 32,8 %, недорогоцінні метали та вироби з них – 21,0 %, чорні метали та вироби з них – 19,9 %, електричні та меха-

нічні машини – 14,2 %. Найбільші обсяги імпорту товарів із країн ЄС складають механічні та електричні машини і становлять 21,1 % від загального показника імпорту, продукція хімічної та пов'язаних з нею галузей промисловості – 18,3 %, мінеральні продукти – 15,0 %, засоби наземного транспорту, літальні апарати, плавучі засоби – 11,2 %, товари агропромислового комплексу та харчової промисловості – 9,5 %.

На рис. 6.2 наведено темпи зростання (зниження) експорту–імпорту послуг із країнами ЄС упродовж першого півріччя 2017 р. [26].

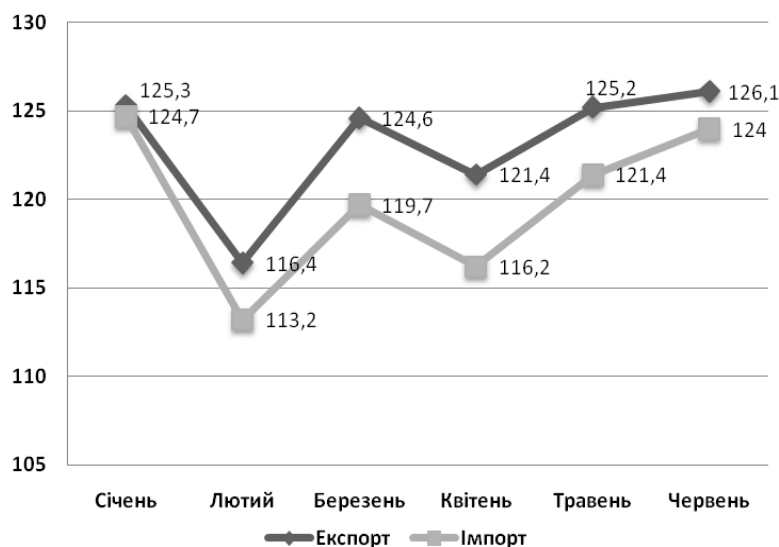


Рис. 6.1. Темпи зростання (зниження) експорту–імпорту товарів із країнами ЄС упродовж I півріччя 2017 р. (у % до відповідного періоду попереднього року, нарастаючим підсумком)

Якщо звернути увагу на темпи зростання (зниження) експорту–імпорту послуг із країнами ЄС упродовж аналогічного періоду I півріччя 2017 р., слід зазначити наступне: показник структури загального обсягу послуг, які були надані країнам ЄС зменшився і становив 30,6 %; аналогічна тенденція спостерігається і в імпорті, де аналогічний показник становить 22,4 %; найбільшими обсягами від загального показника експорту послуг до країн ЄС характеризується показник транспортних послуг – 36,4 %, з переробки матеріальних ресурсів – 25,2 %, у сфері телекомунікації, комп'ютерні та інформаційні – 19,6 % та ділові – 12,4 %; найбільшу питому вагу в загальній структурі імпорту послуг від країн ЄС складають транспортні послуги – 25,9 %, ділові – 14,2 %, послуги, пов'язані з фінансовою діяльністю, – 11,9 %, роялті та інші послуги, пов'язані з використанням інтелектуальної власності, – 11,4 % та послуги, пов'язані з подорожами, – 10,5 %.

Окреслені тенденції стану експортно-імпоротної діяльності вітчизняних підприємств у напрямі співробітництва з зовнішньоторговельними партнерами ЄС свідчать про те, що поряд з позитивними показниками темпів зростання спостерігається значна циклічність їх ЗЕД. Ми вважаємо, що головним чином це пов'язано з певними перевагами та ризиками функціонування вітчизняних підприємств в СОТ та за умов набуття чинності Угоди про асоціацію зовнішньої торгівлі між Україною та ЄС.

На авторське бачення, основним ризиком є спрощення зовнішньоторговельних бар'єрів, зменшення та скасування ввізних мит. Як наслідок, зменшення цін на імпортовані товари, послуги та сировину призведе до зменшення попиту на українські товари, оскільки якість імпортованих вища. В подальшому зазначена ситуація спричинить те, що громадяни будуть купувати більш дешевші та якісні імпортовані товари, що в свою чергу зменшить продаж та виробництво товарів українських підприємств.

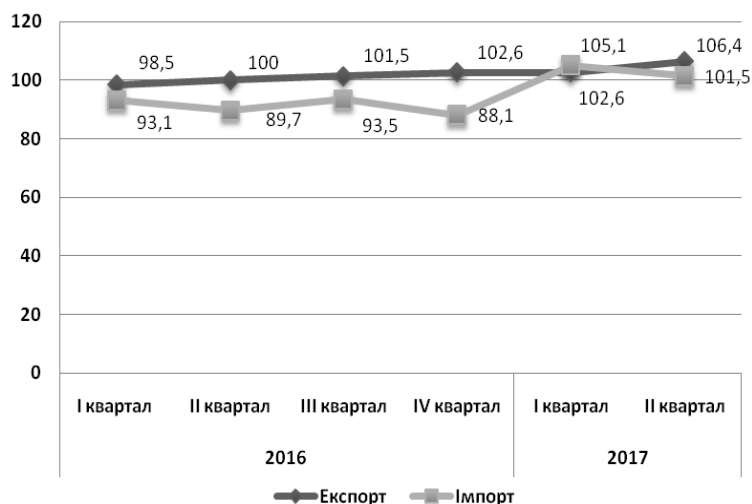


Рис. 6.2. Темпи зростання (зниження) експорту-імпорту послуг із країнами ЄС упродовж I півріччя 2017 р. (у % до відповідного періоду попереднього року, наростаючим підсумком)

Якщо виділити переваги, то до них слід віднести те, що статтею 379 Угоди про асоціацію між Україною та ЄС передбачено співробітництво сторін з питань розвитку малих, середніх і великих підприємств на принципах Європейської хартії. Основними напрямками такого співробітництва є фінансова підтримка та руху капіталів, створення експортних об'єднань, перейняття іноземного досвіду та впровадження інвестицій.

Через те, з метою виходу на зовнішній ринок та активізації своїх зовнішньоекономічних можливостей за допомогою продуманого механізму управління, вітчизняні виробники повинні ретельно продумати усі аспекти стратегії ЗЕД їх підприємств.

Будучи однією із складових загальної стратегії підприємства, стратегія зовнішньоекономічної діяльності являє собою чітко сформований план його розвитку, що спрямований на вихід на зовнішній ринок, завоювання бажаної частки, підтримку набутих конкурентних переваг та формування нових. З цих позицій, дане поняття є комплексом управлінських рішень, що сприяють формуванню найбільш ефективних цілей зовнішньоекономічної діяльності підприємства та враховують можливі дії і протидії інших учасників ринкових відносин [17, с.7]. Якщо звернути увагу на дослідження О.А. Кириченка, стратегію зовнішньоекономічної діяльності відносять до функціональних стратегій, що зумовлює ієрархію зв'язків із маркетинговою, конкурентною, фінансовою, ресурсною, виробничою, товарною та іншими стратегіями підприємства [16].

Виходячи з того, що зовнішньоекономічна діяльність є комплексною сферою діяльності із широким набором форм, слід вважати, що побудова дієвої стратегії вимагає системного підходу до управління нею на рівні усіх структурних підрозділів підприємства та впливу умов зовнішнього середовища, які виходять з потреб соціального забезпечення населення та формують виробничий і економічний інтерес виробника.

На рис. 6.3 наведено схему досягнення соціального забезпечення населення України на основі формування стратегії управління ЗЕД вітчизняних підприємств згідно процесів інтеграції та глобалізації. За рис. 6.3 слід виділити те, що в основі формування стратегії управління ЗЕД підприємства закладений вплив інтеграційних та глобалізаційних процесів, який визначає головні орієнтири активізації розвитку підприємства на основі його співпраці із закордонним ринком та аналізу потреб соціального забезпечення населення. Ключовим в даному питанні має бути системний та функціональний підходи, або їх поєднання.

Формування стратегії управління ЗЕД на основі системного підходу включає три основні елементи: узгодження дій і протидій ринкових відносин, вихід на нові ринки, формування конкурентних переваг. Функціональний підхід у формуванні управління ЗЕД підпри-

емства охоплює діяльність основних структурних служб і підрозділів підприємства, які є дотичними до загального процесу виробництва продукції на експорт та має на меті врахування специфіки маркетингових, конкурентних, фінансових, ресурсних, виробничих та товарних стратегій підприємства.



Рис. 6.3. Соціальне забезпечення населення України на основі формування стратегії управління ЗЕД вітчизняних підприємств відповідно до процесів інтеграції та глобалізації

* складено за [16; 17, с. 7]

Загалом, на авторське бачення, важливим елементом стратегії управління ЗЕД підприємства є формування його стійких конкурентних позицій, оскільки, на сьогодні, в умовах лібералізації зовнішньої торгівлі та співробітництва з СОТ, єдиним та дієвим інструментом завоювання підприємством певної частки ринку є наявність стійких та впевнених конкурентних переваг. Поряд з цим, такі конкурентні переваги мають бути спрямовані не тільки на досягнення результативності виробничого процесу підприємства, а і на забезпечення соціального добробуту того сегмента ринку, на який націлено його діяльність закордоном і на всередині країни. В свою чергу, чим вигідніше вітчизняне підприємство зможе реалізувати свій потенціал у зовнішньоекономічній сфері, тим більше валютної виручки воно зможе акумулювати на внутрішній ринок, що саме по собі сприятиме примноженню капіталів та зростання соціально-економічного розвитку країни.

Через те, підприємства, що працюють на зовнішньому ринку, повинні здійснювати правильне оцінювання бізнес-середовища та розробляти ефективні способи підвищення міжнародної конкурентоспроможності, які відповідали б, з одного боку, конкретній ринковій ситуації і тенденціям її розвитку, а з іншого – особливостям виробництва та вимогам соціально-економічного розвитку внутрішнього ринку.

У процесі формування стратегії управління ЗЕД, для вітчизняних підприємств промисловості, важливо враховувати декілька важливих особливостей їх функціонування в сучасних умовах ринкової економіки. Такі особливості доцільно розділити на дві групи: загальні (комплексність, врахування обмеженого розмаїття ситуацій та факторів, взаємозв'язок між ієрархічністю та гетерархічністю стратегій); специфічні (врахування пріоритетності ЗЕД підприємства, спрямованість на внутрішнє і зовнішнє середовище, комплекс управлінських рішень щодо вибору найоптимальніших векторів ЗЕД, набір конкретних довгострокових заходів «завоювання» зовнішнього ринку в межах загальної стратегії підприємства [2].

Водночас втілення стратегії управління ЗЕД на підприємстві має певні сильні та слабкі сторони, які на нашу думку, мають бути враховані при зміцненні конкурентних позицій підприємства та формуванні його конкурентних переваг (табл. 6.1).

Таблиця 6.1

Сильні та слабкі сторони використання стратегій управління ЗЕД підприємствами та їх конкурентні особливості*

Сильні сторони використання стратегій управління ЗЕД у діяльності підприємства	Зміцнення конкурентних позицій та формування конкурентних переваг **
1. Підготовка до непередбачуваних змін відповідно до умов зовнішнього оточення	1. Формування адаптаційних можливостей підприємства до зовнішнього оточення
2. Мінімізація ризиків негативних впливів мінливого міжнародного середовища	2. Передбачення причин виникнення ризиків зі сторони впливу трансформації світогосподарських зв'язків
3. Раціоналізація використання ресурсного потенціалу	3. Ефективність використання ресурсів підприємства
4. Створення передумов підвищення кваліфікації керівників і спеціалістів	4. Підвищення продуктивності праці
5. Стимулювання менеджерів до реального запровадження прийнятих управлінських рішень у довгостроковій перспективі	5. Орієнтація на досягнення довгострокових стратегічних планів на основі стійкості апарату управління
6. Підвищення координованості дій	6. Інтегрованість усіх учасників виробничої діяльності підприємства з системою стратегічного управління ЗЕД
7. Формалізація повноважень та відповідальності працівників	7. Підвищення якості праці
Слабкі сторони використання стратегій управління ЗЕД у діяльності підприємства	Зміцнення конкурентних позицій та формування конкурентних переваг **
1. Втрата правильної виробничо-господарської орієнтації в результаті переслідування короткострокових інтересів	1. Потреба у визначенні довгострокових пріоритетів здійснення ЗЕД на основі зобов'язань тривалих зовнішньоторговельних контрактів
2. Невміння розглядати діяльність підприємства як комплексний процес, де оперативні зміни безпосередньо відображаються на стратегічних змінах	2. Активізація управлінської функції підприємства у напрямі комплексного підходу до формування завдань у розрізі його основних функціональних підрозділів
3. Неможливість визначення запитів, інтересів та потреб цільової аудиторії на ринку	3. Акцентуванні уваги на підвищенні ролі маркетингових досліджень у діяльності підприємства та плануванні виробничого процесу в активізації ЗЕД
4. Послаблення або втрата стабільних конкурентних позицій	4. Активізація роботи щодо оцінки та аналізу діяльності конкурентів з метою знаходження шляхів їх випередження

* складено за [3, 4]

У побудові стратегії управління ЗЕД та її спроможності забезпечити зміцнення конкурентних позицій підприємства вагоме місце займає визначення ринкової ситуації цільового ринку збуту та співпраці з торговельними партнерами. Через те, надалі, необхідно більш детальніше дослідити процес формування стратегії управління ЗЕД підприємства зі сторони визначення існуючої ситуації на ринку та виявлення основних конкурентних тенденцій на ньому.

Формування стратегії розвитку ЗЕД підприємства є досить складним та комплексним процесом, який поділяється на два етапи: формування стратегії та її реалізація.

Етап формування стратегії управління ЗЕД підприємства починається із визначення місії підприємства, в якій розкривається мета, пріоритетні цінності і напрями діяльності відповідно до існуючих тенденцій ринку. Головним призначенням формування стратегії управління ЗЕД підприємства є забезпечення розробки та досягнення довгострокових цілей кожною з його функціональних служб з метою дотримання принципів корпоративної і конкурентної стратегії підприємства. Визначальними і обмежувачими факторами при цьому є фінанси та інвестиції, людські ресурси, виробництво, інновації та маркетинг.

На етапі формування стратегії управління ЗЕД підприємства одне з основних її завдань є вивчення, аналіз та прогнозування ринкових змін. Подальші завдання формування стратегії управління ЗЕД підприємства базуватимуться на результатах зазначеного стратегічного аналізу. Поряд з цим, серед основних завдань також є визначення критеріїв та можливих сценаріїв розвитку зовнішньоекономічної діяльності підприємства на цільовому ринку. Наступним важливим завданням має стати планування розвитку зовнішньоекономічної діяльності зі сторони протидії діяльності конкурентів. Виходячи з цього, конкурентоздатність продукції, що випускатиметься та буде реалізовуватися на зовнішніх ринках, з урахуванням її собівартості, ціни та обсягів продажу визначатиме ефективність стратегії управління ЗЕД підприємства.

Надалі необхідно провести оцінювання конкурентоспроможності продукції на потенційних ринках та попиту на окремі її види. Як результат, окреслені завдання, дозволять сформувати підґрунтя для визначення системи доведення продукції до споживачів на зовнішньому ринку згідно умов тієї ситуації, яка складається на ньому [6].

Вибір найбільш переважних форм та заходів щодо розвитку зовнішньоекономічної діяльності здійснюються в рамках наступного завдання формування стратегії управління ЗЕД підприємства. Через те, відповідно до наведеного методичного інструментарію необхідно вирішити ряд заходів оптимізації плану стратегічного управління ЗЕД, що має бути передбачено на наступному кроці розвитку зовнішньоекономічної діяльності, а саме на етапі реалізації. Цей процес передбачає облік, контроль та аналіз виконання стратегії підприємства, що розглядається, а також ухвалення рішень щодо повернення до завдань попереднього етапу формування стратегії або продовження її виконання [7].

У спрощеному вигляді формування стратегії передбачає ухвалення рішень про те, чим підприємство повинно займатися, а реалізація – практичне виконання намічених дій. В додаток, зазначимо, що на етапі формування стратегії відбувається ідентифікація цілей і розробка стратегічних планів для їх досягнення. Тому, у процесі розробки стратегії управління ЗЕД підприємства менеджери приймають виважене рішення про те, на які ринки підприємству слід проникнути (або які ринки слід покинути), а також як забезпечити конкурентоспроможність продукції і підприємства на кожному з цих ринків.

В свою чергу, на етапі реалізації стратегії управління ЗЕД підприємства обґрунтовується тактика досягнення цілей, поставлених перед підприємством у процесі активізації етапу формування стратегії. Як правило, реалізація стратегії залежить від правильно сформованої організаційної структури, формалізації обов'язків окремих підрозділів стосовно управління ЗЕД, злагодженої роботи персоналу та належної його вмотивованості, дієвості контролюючих і регулюючих систем і процесів.

На рис. 6.4 зображено структуру та елементи етапності формування стратегії управління ЗЕД підприємства, відповідно до якого, на думку автора, слід зазначити, що ключовим у стратегії управління ЗЕД підприємства при його виході на зовнішній ринок є орієнтація на частку, яку підприємство бажає займати на іноземному ринку, визначення кола цільових споживачів та розробку заходів за кожною складовою комплексної системи функціональних служб підприємства, що взаємодіють у напрямі досягнення поставлених цілей стратегії. Ключовим в даних процесах має стати концентрація обов'язків усіх сторін функціонування господарської діяльності підприємства на рівні блоків управлінських пріоритетів стратегії управління ЗЕД, забезпечення, ключових завдань та заходів оптимізації плану стратегії управління ЗЕД.

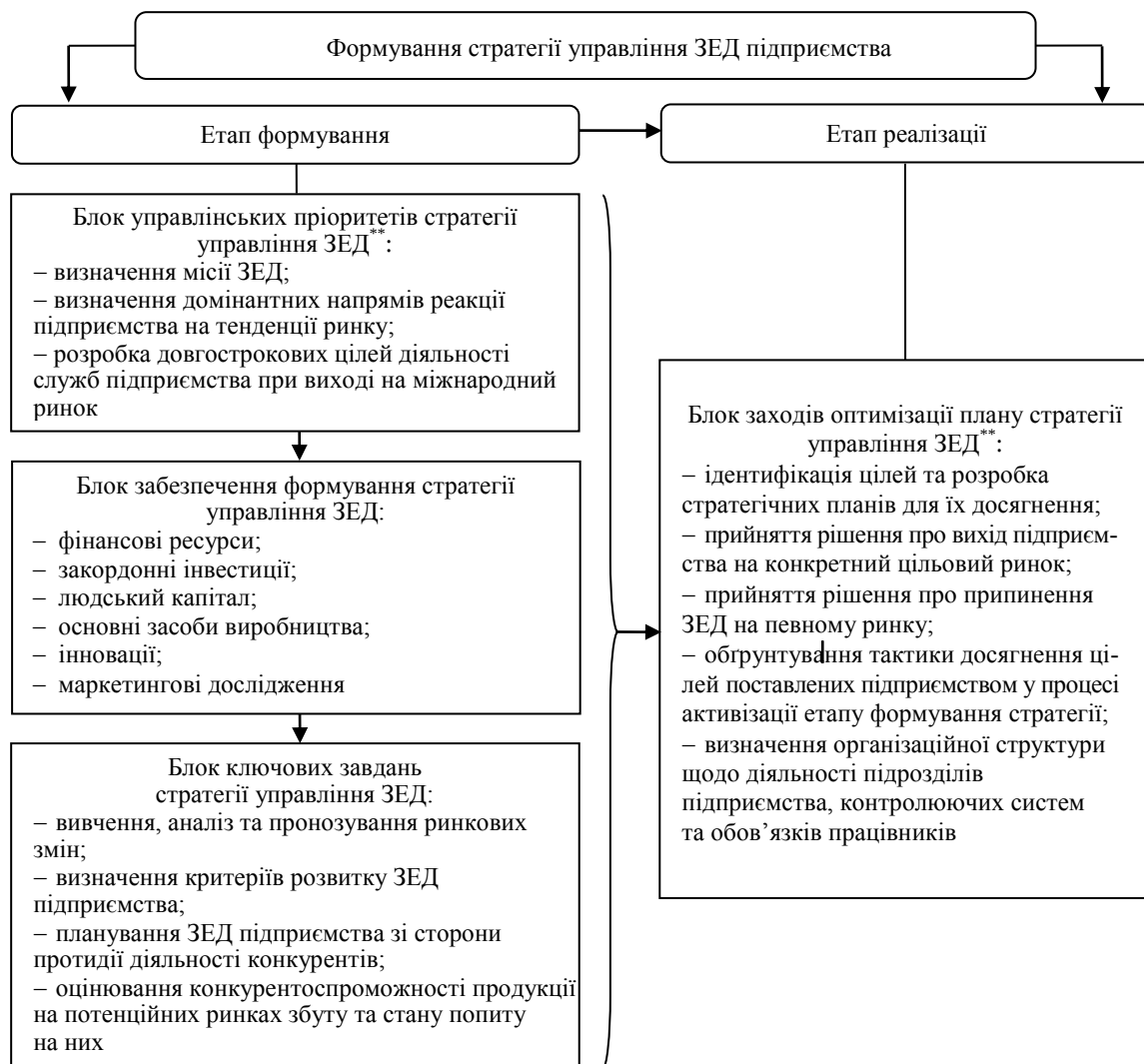


Рис. 6.4. Структура та елементи етапності формування стратегії управління ЗЕД підприємства *

* згруповано та систематизовано за [6; 7]

З огляду на проведені дослідження, готовність підприємства до мінливих зовнішніх чинників, загроз і ризиків прямо пов'язане з його конкурентоспроможністю, а саме: чим більше конкурентних переваг воно має, тим вища його готовність. При цьому формування стратегії управління зовнішньоекономічної діяльності підприємств повинне узгоджуватися з цілями підприємства, а також з можливістю їх досягнення. Для цього необхідним є вирішення низки проблем, які стоять перед вітчизняними промисловими підприємствами. Також, при формуванні стратегії управління зовнішньоекономічної діяльності не менш важливим і є ретельний аналіз всіх альтернативних варіантів у сфері зовнішньоекономічної діяльності, що відносяться до довгострокових цілей та їхнє обґрунтування для прийняття тих або інших рішень. Серед таких цілей повинні бути і такі, що є обов'язковими для виживання підприємства.

Виходячи з цього, за сучасних умов мінливого та швидко змінюваного ринкового середовища перед вітчизняними підприємствами постає питання інтеграції у міжнародний економічний простір. Для досягнення даної мети необхідною умовою є формування ефективної стратегії управління зовнішньоекономічною діяльністю, яка повинна розроблятися лише у

комплексі із загальним стратегічним планом функціонування підприємства. Саме розробка конкретного плану заходів дозволить вітчизняним підприємствам визначитися з основними видами дій щодо виходу на зовнішні ринки та закріпити свої позиції як конкурентоспроможних суб'єктів господарювання.

З огляду на зазначене, після визначення із ситуацією на зовнішньому ринку необхідно зосередити увагу на ефективності стратегії управління, як конкретному довгостроковому плані досягнення цілей, який дозволить підвищити конкурентоспроможність підприємства.

Процес планування стратегії управління ЗЕД має включати такі основні кроки: з'ясування поточної стратегії; аналіз портфеля продукції; вибір стратегії підприємства та її оцінка.

Найбільш значимими аспектами у вирішенні проблем стратегічного планування зовнішньоекономічної діяльності підприємства є: тип економічної системи, в якій функціонує досліджуваний суб'єкт господарської діяльності; етап розвитку підприємництва; національні особливості країни або регіону; тип досліджуваних підприємств.

Основним критерієм класифікації видів стратегій є їхнє відношення до того чи іншого рівня управління на підприємстві. За цим критерієм виділяють наступні стратегії, що створюють ієрархічну структуру: стратегія корпоративного рівня (корпоративна стратегія); стратегія підприємства (конкурентна чи ділова стратегія); стратегія функціонального рівня.

В основу розробки концепції зовнішньоекономічної діяльності повинні бути покладені наступні принципові моменти – вона є:

- частиною господарської діяльності підприємства і вона повинна погоджуватися з видами діяльності, спрямованими на національний ринок;
- специфічним видом діяльності підприємства, через те, що зв'язана з орієнтацією на зовнішній ринок;
- комплексною сферою діяльності, характеризується широким набором форм, через те вимагає системного підходу, можливого в рамках стратегії здійснення ЗЕД.

6.2. Забезпечення соціального захисту населення в умовах розвитку інтеграційних процесів

Розглянувши структуру, елементи та особливості стратегії управління ЗЕД підприємства зі сторони ринкових трансформацій та інтеграції, в подальшому необхідно більш детально зупинитися на соціально-економічних аспектах зростання добробуту населення країни на основі активізації даних процесів.

І. Ансоффом запропоновано використовувати концепцію стратегічних зон господарювання (СЗГ). Для виділення СЗГ звичайно використовуються наступні їхні параметри: перспективи зростання; норма рентабельності; рівень стабільності; технологія. Також відзначено, що «більшість підприємств функціонує як би в декількох середовищах, різноманітних для кожного виду діяльності» [9].

М. Портер вважає, що країна, яка є для підприємства місцем базування, відіграє дуже важливу роль у її міжнародній діяльності, обумовлює її успіхи та невдачі у конкуруванні на глобальному рівні. База, яку підприємство має на внутрішньому ринку, визначає її здатність швидко оновлювати технологію та методи, роблячи це у потрібних напрямках. База – це місце, звідки у кінцевому рахунку виникає конкурентна перевага і звідки вона має отримувати підтримку. Проте, на авторське бачення, зазначена підтримка повинна бути направленою із соціальних верств населення щодо сприйняття діяльності підприємства як такої, яка має на меті забезпечити його добробут та досягти потрібних вимог розвитку.

Причини успіху або невдач у тій чи іншій галузі полягають у чотирьох властивостях країни, які носять загальний характер та формують середовище, в якому конкурують місцеві підприємства. Таким чином, згідно цієї теорії конкурентні переваги окремих підприємств знаходяться у тісній залежності від умов країни базування. В даному випадку, виділяються наступні тобто властивості країни [10]:

- параметри факторів виробництва;
- параметри попиту;
- споріднені та підтримуючі галузі;
- стратегія підприємства, її структура та суперництво.

Найважливішою детермінантою, яка має визначати вплив на активізацію ЗЕД вітчизняних підприємств та стратегічне управління їхньої діяльності є властивість параметрів попиту, що обумовлює напрям на соціальне забезпечення населення країни, звідки підприємство прагне постачати вироблену продукцію. Таким чином, необхідно виділити соціальні аспекти планування ринкової стратегії підприємства.

Планування ринкової стратегії здійснюється підприємством на трьох різних рівнях [19]:

1. Глобальний рівень, де планування здійснюється в найбільш довгостроковому аспекті, визначаються важливі для підприємства цілі, які сприймаються як єдине ціле.
2. Стратегічний рівень, де планування здійснюється на рівні управління підприємством і дає уявлення про довго- та середньострокові варіанти розвитку.
3. Фактичний рівень, де планування зосереджується на визначенні конкретних заходів, необхідних для вирішення питань ефективного використання наявних ресурсів при реалізації глобальних цілей на тих ринках, де діє підприємство.

З огляду на це, також на сьогодні першочерговим управлінським завданням керівників будь-якого промислового підприємства у напрямі орієнтації результатів ЗЕД на соціальне забезпечення населення України є формування та вдосконалення діяльності щодо планування такої структури стратегії управління зовнішньоекономічної діяльності, що дає можливість сформувати й реалізувати конкретну послідовність дій, спрямованих на стабільне функціонування співпраці підприємства із зовнішнім ринком, стійкість зовнішньоторговельних зв'язків та їх перспективний розвиток [20, с. 225]. На авторське бачення, прийняття такого рішення є важливим етапом як для підприємства загалом, так і для його зовнішньоекономічної діяльності, яка направлена на соціально-економічний розвиток населення зокрема.

В цьому аспекті, метою планування стратегії управління ЗЕД підприємства є створення, насамперед, організаційної структури, яка буде відповідати загальним цілям підприємства, та формування економічних стимулів до зовнішньоекономічної діяльності. Разом з тим, планування стратегії управління ЗЕД підприємства має відповідати наступним принципам: пріоритету споживача над виробником; пріоритетності витрат на ЗЕД; економічної та соціальної доцільності ЗЕД; комплексності та спадкоємності планування ЗЕД; стимулювання ЗЕД; відповідності рівня матеріально-технічної бази вимогам, що ставляться до якості й конкурентоспроможності продукції на міжнародних ринках; маркетингової спрямованості та економічної ефективності ЗЕД.

Водночас сучасна система зовнішньоекономічної діяльності має свої особливості, які характеризуються наступними рисами та мають бути враховані при плануванні стратегії управління ЗЕД підприємства, яка направлена на соціально-економічний добробут населення:

- розвиток інтеграційних процесів в контексті ліквідації економічних кордонів між країнами і створенням єдиного регіонального економічного простору, який підпорядковується загальному регулюванню;
- посилення взаємозв'язків між кон'юнктурою на світових ринках товарів та послуг і внутрішніх ринках окремих держав. В даному випадку, широкого розвитку набувають такі форми і елементи в системі ЗЕД, як інформаційний обмін, послуги зв'язку, транспортне обслуговування, консалтинг, франчайзинг, ноу-хау, лізинг, страхування тощо;
- нова форма міжнародного поділу праці, що склалася останніми роками та характеризується відносним зниженням частки сировини та матеріалів у світовій торгівлі;
- активна та цілеспрямована роль держави щодо втягнення країни у систему глобальної світової економіки, що забезпечується шляхом створення сприятливих правових, економічних та політичних умов, які забезпечують ефективну, з точки зору, інтересів країни та окремого підприємця ЗЕД на всіх рівнях;

- вивезення капіталу, що пояснюється створенням фундаменту для утворення ТНК, котрі, зазвичай, можуть бути національними за капіталом та інтернаціональними за сферою діяльності;
- переміщення робочої сили із країни в країну, що є наслідком відмінностей у людських, сировинних та фінансових ресурсах. Щорічно в пошуках роботи у світі переміщується до 25 млн людей;
- зростання обсягів зовнішньої торгівлі, що сприяє зниженню витрат виробництва;
- жорстке міжнародне регулювання зовнішньоекономічної діяльності, що визначається багатогранністю кожної двосторонньої міжнародної економічної угоди, оскільки має відповісти положенням СОТ, виконувати вимоги близько 40 міжнародних організацій у цій галузі [10, с. 57; 12, с. 69].

Таким чином, ЗЕД є важливим чинником міжнародних економічних відносин, що сприяє посиленню міжнародної конкурентоспроможності підприємств в їх боротьбі на світових ринках та направлена на забезпечення соціального розвитку населення України. Також, планування стратегії управління ЗЕД підприємства в значній мірі залежить від взаємодії та координації діяльності підрозділів, функціонально пов'язаних із ЗЕД. Організація взаємодії функціонально пов'язаних із зовнішньоекономічною діяльністю підприємства підрозділів є частиною організаційного забезпечення ЗЕД підприємства. Ця взаємодія повинна здійснюватися на основі формально встановлених (регламентованих) і неформальних зв'язків між елементами системи забезпечення зовнішньоекономічних зв'язків підприємства [29, с. 7]. Отже, планування стратегії управління ЗЕД промислового підприємства залежить від багатьох умов внутрішнього та зовнішнього ринку, які обумовлені соціальним характером їх кон'юнктури, серед яких:

- масштаби ЗЕД та їх вигідність для соціально-економічного добробуту;
- витрати, пов'язані з виробництвом за кордоном або з продажем продукції на зовнішніх ринках і альтернативність їх вкладу на інші сфери соціального забезпечення населення України;
- складність продукції, яка обумовлюється вимогами соціального розвитку;
- досвід роботи підприємства на міжнародних ринках та його використання у діяльності, яка направлена на соціальне забезпечення населення;
- контроль над гнучкістю економічних процесів, прибутками і поведінням у конкурентному середовищі, які направлені на соціальне забезпечення населення;
- економічна свобода, її можливості у напрямі соціального забезпечення;
- конкуренція на зовнішніх ринках та її наслідки для соціально-економічного розвитку;
- ризики, пов'язані з роботою на міжнародних ринках та їх наслідки для соціально-економічного розвитку [15, с. 65–73].

Крім зазначених умов, на планування стратегії управління ЗЕД промислового підприємства також впливає спосіб, який підприємство обрало для виходу на зовнішні ринки [13, с. 81].

Діяльність щодо планування стратегії управління ЗЕД промислового підприємства відбувається як всередині, так і поза його межами, перебуваючи у тісному взаємозв'язку з процесами, що мають місце на підприємстві та залежать від специфіки впливу соціальних вимог щодо забезпечення населення. У зв'язку з цим, існує значна кількість детермінант, які мають пряме відношення до здійснення діяльності та процесів планування стратегії управління ЗЕД на підприємстві, які необхідно досліджувати з позицій макро- і мікроекономіки (табл. 6.2).

Згідно з таблицею 6.2, слід зазначити, що на макrorівні, тобто у структурі внутрішнього середовища підприємства, будуються взаємовідносини між системою планування і всіма можливими сегментами зовнішнього середовища, які представлені соціальними вимогами забезпечення потреб і добробуту населення. В свою чергу, зазначені детермінанти здійснюють дію на внутрішнє середовище з боку державних та ринкових механізмів. До детермінант планування стратегії управління зовнішньоекономічною діяльністю підприємства з боку державних механізмів доцільно віднести політичні, економічні, адміністративні, інституціонально-правові та соціальні. Детермінанти планування стратегії управління ЗЕД з боку ринкових механізмів об'єднані у дві групи: економічні та організаційні.

**Детермінанти планування стратегії управління ЗЕД підприємства,
яка спрямована на соціально-економічне зростання рівня життя населення України ***

Структурний поділ		Детермінанти
Зовнішнє середовище	Детермінанти державних механізмів	Економічні: – митно-тарифні; – бюджетно-податкові; – грошово-кредитні; – цінорегулюючі; – валютні
		Політичні: – наявність державної підтримки; – участь у світових економічних організаціях
		Соціальні: – формування ринкової поведінки; – підготовка фахівців із ЗЕД
		Інституціонально-правові: – нормативно-законодавча база; – стимулювання експортно-орієнтованої діяльності підприємств
		Адміністративні: – ліцензування, квотування; – стандартизація та сертифікація; – стимулювання конкуренції; – формування інфраструктури ЗЕД; – страхування; – контроль ринку
	Детермінанти ринкових механізмів	Економічні: – вмотивованість у задоволенні потреб на зовнішніх ринках; – випуск якісної конкурентоспроможної продукції; – запобігання дефіциту товарів (сировини); – здешевлення виробництва; – підвищення ефективності господарювання
		Організаційні: – доступ до інформації; – формування конкурентного середовища; – встановлення зв'язків між учасниками ЗЕД4 – вільний вибір партнерів
Внутрішнє середовище	Детермінанти внутрішньої діяльності підприємства	Економічні: – інвестування; – ціноутворення; – бізнес-планування; – мотивація; – оцінка ризиків
		Організаційні: – формування експортного потенціалу; – маркетинг; – страхування діяльності; – менеджмент; – реалізація продукції; – розрахунки; – технологія виробництва; – ресурсне забезпечення
		Соціально-психологічні: – вмотивованість у здійсненні ЗЕД; – соціальний захист та гарантії

* розроблено за [28; 32; 33]

Визначення важливості мікроекономічних детермінант у процесах планування стратегії управління зовнішньоекономічної діяльності підприємства характеризується особливостями його наявних можливостей та функціональної структури, в якій формується стратегія. В даному випадку доцільно виділити роль таких детермінант як економічні, організаційні та соціально-психологічні.

Отже, виявлені тенденції внутрішнього та зовнішнього середовища промислового підприємства дозволять керівникам зовнішньоекономічних відділів підприємства вирішити першочергові проблеми, що дадуть змогу підвищити ефективність планування особливостей формування стратегії управління зовнішньоекономічної діяльності промислового підприємства, яка орієнтована на зростання соціально-економічного розвитку населення країни.

В загальному, аналіз проведених досліджень дає підстави стверджувати, що процеси формування стратегії управління зовнішньоекономічної діяльності промислових підприємств є комплексною системою, яка складається із сукупності організаційних, управлінських та економічних важелів, котрі з метою забезпечення ефективності ЗЕД підприємства впливають на його розвиток підприємства отримання конкурентних переваг. Дослідження детермінант планування стратегії управління ЗЕД промислових підприємств, яка має бути направлена на соціально-економічне зростання населення України свідчить про їх взаємодію та взаємозалежність. Це можливо підтвердити тим, що виявлення та врахування детермінант внутрішнього середовища є першочерговим завданням у плануванні стратегії управління ЗЕД, оскільки тільки збоку самого підприємства можливо змінити як рівень, так і характер їх впливу. У випадку урахуванні специфіки детермінант зовнішнього середовища, зазначені процеси значно ускладнюються. Через те, мінімізація негативного значення детермінант та максимальне використання сприятливих можливостей дозволить з максимальною ефективністю здійснювати управління та активізувати ті процеси зовнішньоекономічної діяльності промислових підприємств, які направлені на забезпечення соціального розвитку населення.

Поряд із сказаним, слід виділити те, що в умовах поглиблення євроінтеграційних процесів та підвищення їх ролі у соціальному забезпеченні зростання добробуту населення України, 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. Це пояснюється тим, що інтеграція в ЄС для окремих вітчизняних товаровиробників в першу чергу пов'язана із вирішенням низки питань щодо виходу на євrorинок із власними товарами, з одного боку, та необхідністю протидії витісненню їх із внутрішнього ринку міжнародними, більш потужними підприємствами, з іншого. Разом з тим, вітчизняні товаровиробники володіють певними резервами для підвищення конкурентоспроможності виробництва. Проте, в цьому аспекті, активізація зовнішньоекономічної діяльності вітчизняних підприємств неможлива без вирішення окремих організаційно-економічних проблем:

- 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.

З цих позицій, для створення дієвих умов соціального забезпечення населення країни в рамках трансформаційної економіки, важливим залишається пошук і формування належних підходів прискореного переходу національного виробництва до вимог ЄС та отримання європейських сертифікатів на товари, які виробляються в Україні. Також, важливим в даних питаннях є 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, створення єдиної державної мережі зовнішньоекономічної інформації [22].

Також, важливим аспектом соціального розвитку населення України є участь різних його верств та окремих підприємств у міжнародному поділі праці, що дає змогу досягати виробникам визначеної економічної мети за менших витрат виробничих ресурсів та в подальшому сприяти більш деталізованій орієнтації на соціальні вимоги цільового ринку. Доведено, що міжнародний обмін товарами (послугами) може бути вигідний всім учасникам зовнішніх економічних зв'язків за умови оптимального збалансування структури експорту та імпорту. В цьому напрямі, 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 потрібну стратегію активізації міжнародних взаємовідносин відповідно до досягнення результативності і ефективності виробничої системи підприємства та території тієї країни, де воно функціонує.

З огляду на це, важливими завданнями аналізу економічної ефективності ЗЕД всередині структури виробничої системи підприємства на території тієї країни де воно функціонує і працює на вклад у соціальне забезпечення населення є оцінка використання активів, доходів та витрат за звітний період, виявлення чинників, які негативно або позитивно впливають на кінцеві фінансові результати та можливі напрями активізації діяльності суб'єкта господарювання. Природно, що дослідження механізму активізації ЗЕД національного підприємства з боку результативності та підвищення його конкурентоспроможності в умовах євроінтеграції виробничої економічної системи, стає проблематичним без аналізу її ефективності, а особливо тоді, коли йдеться про вплив такої господарської діяльності на соціальне забезпечення населення країни [30].

На рис. 6.5 наведено процес впливу поглиблення євроінтеграції та приналежності України до СОТ на формування конкурентоздатності і результативності діяльності підприємства, за оцінкою якого можливо виділити головні завдання розвитку ЗЕД та пріоритетність формування стратегічних цілей співробітництва з торговельними партнерами зовнішнього ринку. Вагоме місце у даному процесі займає пошук резервів конкурентоспроможності підприємства, перехід національного виробництва до вимог стандартів ЄС, здійснення аналізу економічної ефективності ЗЕД та збалансування експортно-імпорتنих операцій у напрямі орієнтації на зростання соціально-економічного добробуту населення.

У цьому напрямі, для побудови результативної і конкурентоздатної зовнішньоекономічної стратегії підприємства, яка дозволить визначати пріоритетність його цілей функціонування в СОТ зі сторони досягнення кращих показників соціального забезпечення необхідно проаналізувати наступне:

- по-перше, аналіз й оцінка зовнішньоекономічного потенціалу підприємства, а особливо конкурентоздатності товарів має слугувати для виявлення їх зовнішньоекономічної спеціалізації та вкладу у соціальний розвиток населення країн, де зазначені товари виробляються;

- по-друге, аналіз й оцінка стану світових ринків, світової кон'юнктури з урахуванням зовнішньоекономічної спеціалізації підприємства та його можливостей має сприяти високому рівню соціального забезпечення;

- по-третє, визначення джерел, методів і засобів реалізації обраної зовнішньоекономічної стратегії підприємства має спрямовуватись для соціально-економічного зростання країни [25].

Таким чином, на авторське бачення, слід зазначити, що з метою досягнення належного соціально-економічного розвитку та ефективної зовнішньоекономічної діяльності підприємства у напрямі його забезпечення, необхідна така стратегія, яка базується не тільки на створенні експортно-орієнтованого виробництва, а і на результативному формуванні імпортозамінного виробництва, що в майбутньому зможе набрати експортного значення. Відповідно у структурі такої стратегії повинні бути сформовані як експортно-орієнтовані, так і імпорто-орієнтовані стратегічні цілі розвитку ЗЕД підприємства в рамках членства України в СОТ. Виходячи з цього, соціальний ефект та його ефективність зможуть бути більш результативними тільки тоді, коли буде досягнута ефективність від ЗЕД підприємств, що полягає в їх спроможності використати результати експортної діяльності для формування імпортозамінної.

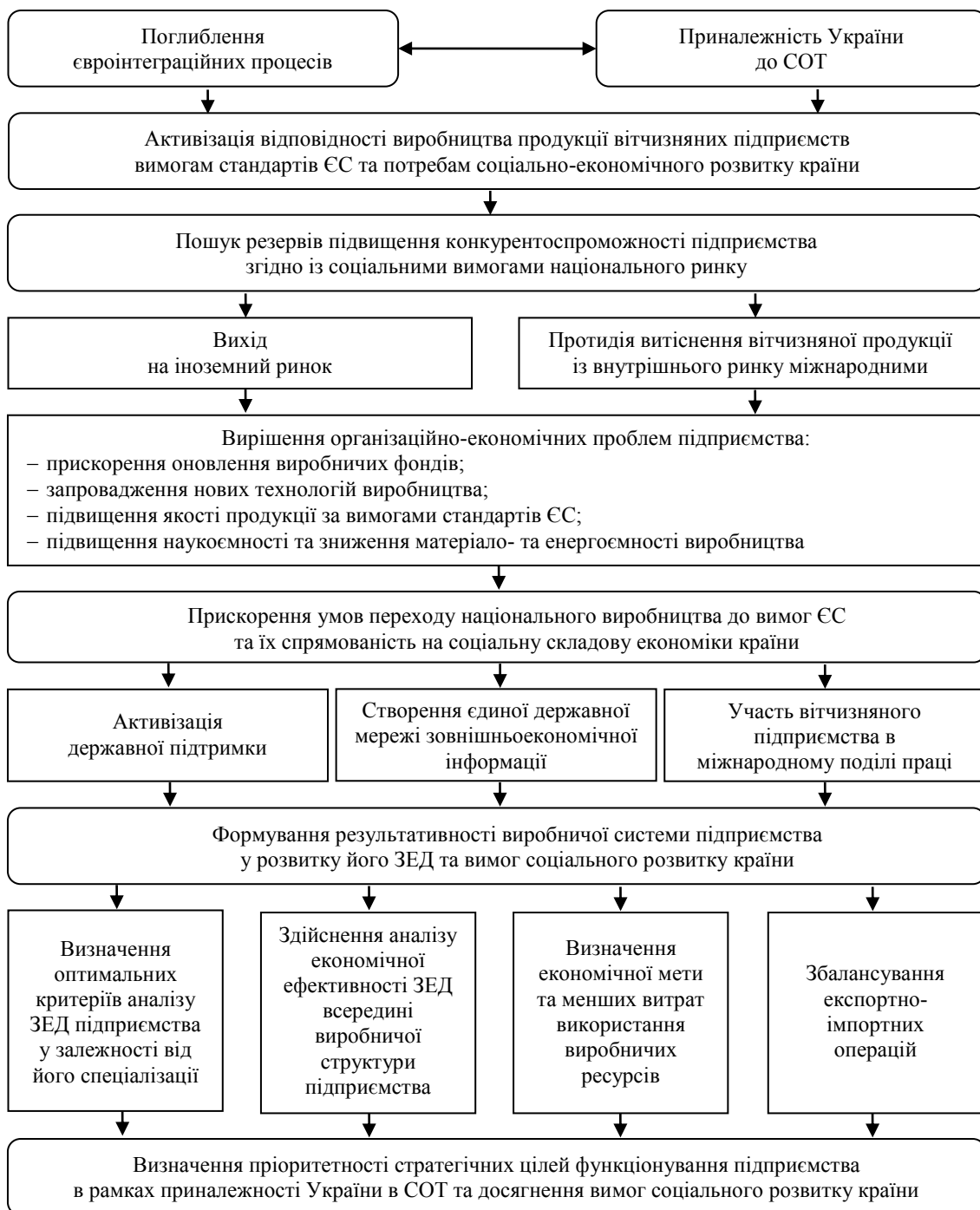


Рис. 6.5. Вплив поглиблення євроінтеграції та приналежності України до СОР на формування конкурентоздатності і результативності діяльності підприємств у напрямі забезпечення соціального розвитку країни

* згруповано та систематизовано за [22; 30]

Це не тільки сприятиме загальному добробуту населення, а дозволить забезпечити його економічне зростання шляхом стимулювання національного товаровиробника та збалансування попиту і пропозиції на внутрішньому ринку. Через те, саме ефективність ЗЕД підпри-

емства повною мірою за своєю економічною сутністю здатна відображати та бути індикатором соціально-економічного зростання країни. Виходячи з цього, слід вважати, що категорія «ефективність ЗЕД» в процесі поглиблення інтеграції набуває особливої актуальності серед інших економічних категорій, що характеризують стан міжнародних економічних відносин і зовнішньої торгівлі вітчизняних підприємств.

Якщо звернути увагу на закони економічної теорії, а також виведені постулати макрота мікроекономіки, то значення економічної ефективності ЗЕД розглядається на спеціалізовано різних рівнях суспільного відтворення, які відображають різні аспекти соціального забезпечення країни: глобальному, національному, регіональному, галузевому та рівні окремого суб'єкта ЗЕД.

В умовах поглиблення євроінтеграційних процесів і реалізації нової національної економічної політики, що спрямовується на проведення радикальних реформ в суспільно-виробничому комплексі, особливу увагу доцільно приділити завданням удосконалення організаційно-економічних механізмів активізації ЗЕД окремих підприємств. При цьому вплив держави на забезпечення ефективності ЗЕД повинен бути спрямований на виробничі процеси, які відбуваються на підприємстві. З огляду на це, 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» [24, с. 11];

- ефективність національної економіки зазвичай пов'язують з її метою і розуміють як «результативність, повноту досягнення мети» [31, с. 81; 36, с. 79].

В сучасному тлумаченні категорія економічної ефективності (Благодетелева-Вовк С.Л.) характеризує рівень фактичного досягнення результату за існуючих факторів виробництва і технологій [5, с. 5]. Автор розглядає зміст поняття економічної ефективності як результату, який отримано у процесі здійснення господарської діяльності підприємства. Разом з тим, практичний досвід засвідчує, що результат господарської діяльності може бути як позитивним, так і негативним. Тому, на нашу думку, категорія ефективності повинна характеризуватися не тільки рівнем витрат на отримання позитивного результату, але і рівнем витрат при отриманні негативного результату.

З урахуванням вищенаведених досліджень, слід виділити, що на сьогодні, в умовах євроінтеграції національної економіки та формування можливостей її впливу на стимулювання соціального забезпечення населення країни, а також наявних структурних зрушень між її ланками і підсистемами, виникла необхідність вдосконалення інструментарію економічної оцінки результатів ЗЕД підприємства. Через те, методи визначення та оцінки ефективності ЗЕД підприємства, які існували раніше, неможливо застосовувати у повному обсязі в сучасних умовах. В першу чергу, 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 [1].

Науковий аналіз ЗЕД підприємства є частиною загальнотеоретичного 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 [6].

Аналіз ЗЕД підприємства в умовах поглиблення євроінтеграційних процесів та їх вплив на соціальне забезпечення населення країни 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 змінюється. Тому найважливіше завдання формування стратегії промислового підприємства у забезпеченні його ефективної адаптації до будь-яких змін зовнішнього середовища. У зв'язку з цим, доцільно проводити збір, моніторинг і стратегічний аналіз відповідної інформації щодо соціальних вимог ринку та сприйняття діяльності підприємства як такої, що здатна відповідати економічним інтересам населення та критеріям його соціального забезпечення.

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, відсутність повної інформації про структуру зовнішнього середовища, соціальні вимоги внутрішнього ринку, обмеженість ресурсів та альтернативність способів їх отримання і визначають об'єктивну необхідність управління ЗЕД підприємства. Нестандартність процесів управління передбачає формування належного механізму управління, який дозволить ефективно впливати на діяльність об'єкта управління з метою досягнення цілей підприємства при здійсненні ЗЕД та забезпечення соціально-економічного розвитку населення.

На авторське бачення, основна мета розробки стратегії ЗЕД промислових підприємств у зазначеному напрямі – це створення перспективної унікальної й життєздатної позиції, що передбачає готовність до змін у зовнішньоекономічній сфері й швидке створення конкурентних переваг, які сприятимуть соціальному забезпеченню тієї країни, де воно продукує свою продукцію. Основне завдання такої стратегії полягатиме у знаходженні найбільш оптимального способу розподілу ресурсів на основі вибору пріоритетних видів діяльності підприємства для функціонування на зовнішніх ринках в умовах євроінтеграційних процесів, а також досягнення таких довгострокових зовнішньоекономічних цілей підприємства, які можуть корегуватися в ході реалізації довгострокової державної стратегії розвитку ЗЕД та вимог до соціального забезпечення.

На рис. 6.6 виділено значення економічної ефективності ЗЕД у формуванні результативної діяльності підприємства щодо здійснення соціального забезпечення та досягнення стратегічних цілей його функціонування в СОТ. Виходячи з цього, ефективна зовнішньоекономічна діяльність є важливою сферою господарської діяльності підприємств, що сприяє відтворенню експортного потенціалу України, формуванню раціональної структури експорту й імпорту, залученню іноземних інвестицій, підвищенню конкурентоспроможності українських товарів на світових ринках. Поряд з цим, для забезпечення ефективної зовнішньоекономічної діяльності підприємству необхідний єдиний стратегічний напрям розвитку, згідно з яким воно зможе досягти довгострокових конкурентних переваг, що в нинішніх умовах можливо досягти тільки на основі ретельного дослідження діяльності підприємства стосовно пріоритетних напрямів його діяльності та розробки відповідних стратегічних цілей.

На сьогодні, виходячи на вітчизняний ринок, для вітчизняного підприємства, в першу чергу, необхідно вирішити два основні питання щодо організації його ЗЕД, а саме:

- визначення способу формування найбільш сприйнятливої та ефективної організаційної структури управління ЗЕД;
- встановлення способу керування створеною структурою для досягнення поставленої мети [35].

Керуючись результатами наведених досліджень, на авторське бачення, слід зазначити що, зміст другого питання в цілому, а так і частково першого, можливо розуміти з позиції на-

явність чітко визначених пріоритетних орієнтирів, які дадуть змогу більш ефективно здійснити управління створеною структурою підприємства.



Рис. 6.6. Економічна ефективність ЗЕД як результативна діяльність виробничої системи підприємства, формування пріоритетності стратегічних цілей функціонування в СОТ та досягнення високого рівня соціального розвитку країни

*складено та систематизовано за [1; 5; 6, с. 5; 24, с. 11; 31, с. 81; 36, с. 79; 35]

В галузі міжнародного бізнесу існує різноманітний перелік типів організаційних структур, згідно із специфікою організаційної наповненості яких керівники підприємств розробляють окрему стратегію управління ними та застосовують самостійні підходи до визначення її цілей. В таких організаційних структурах функціонують міжнародні відділи, територіальні та глобальні продуктові відділення (підрозділи), функціональні та матричні системи.

Виходячи з цього, для того щоб встановити пріоритетність цілей функціонування підприємства в сучасних умовах ринкової економіки, необхідно звернути увагу на те, що на етапі започаткування ЗЕД на підприємстві робиться вибір оптимального типу організаційної структури саме для досліджуваного підприємства. Такий вибір здійснюється на базі аналізу внутрішніх та зовнішніх чинників, які здійснюють вплив на ефективність організації ЗЕД під-

приємства [35]. Чинники зовнішнього середовища, які впливають на розвиток ЗЕД підприємства поділяються на прямі (загальні), що безпосередньо впливають на ЗЕД суб'єктів підприємницької діяльності та непрямі – здійснюють вплив на ЗЕД опосередковано через процес розвитку МЕН. Також, слід зазначити, що у встановленні пріоритетності стратегічних цілей функціонування підприємства в СОТ на основі результативної та ефективної його діяльності важливим слід розуміти вплив кожного чинника, який визначає розвиток ЗЕД, виходячи зі специфіки вимог конкретної умови ринку.

Наприклад, зосередження фінансових ресурсів у розвинених країнах, з одного боку, і сприятливі географічні умови, дешева робоча сила і дружні політичні відносини з країнами, що розвиваються, – з іншого, сприяють вивозу капіталу і утворення ТНК, які найчастіше бувають національними за капіталом та інтернаціональними за сферою діяльності. З'являються і між-національні корпорації, які є інтернаціональними як за сферою діяльності, так і за капіталом [34]. Проте, якщо звернути увагу на специфіку обґрунтування процесів соціального забезпечення країни через особливості встановлення пріоритетності стратегічних цілей розвитку ЗЕД вітчизняних підприємств, слід виділити те, що поряд з можливістю підвищення норми прибутку на основі зовнішньоторговельних операцій розширення зовнішньої торгівлі здешевлює елементи постійного і змінного капіталу, що в подальшому сприяє зниженню витрат виробництва. Завдяки конкуренції між виробниками різних країн на світовому ринку світові ціни на товари вдається довести до рівня їх інтернаціональної вартості, яка нижче національної вартості в менш розвинених країнах з невисокою продуктивністю суспільної праці, але вище рівня національної вартості в розвинених країнах. На авторську думку, зазначена тенденція свідчить про те, що все ж таки Україна будучи країною з перехідною економікою значно більше може виграти за своїми темпами зростання соціально-економічного розвитку на основі розширення зовнішньої торгівлі, ніж країна, яка вже має достатній рівень економічного зростання та можливостей інтенсифікації зовнішньоторговельних відносин.

В цьому випадку, результатами розвитку ЗЕД на основі встановлення окремої пріоритетності цілей мають бути ті, які безпосередньо стосуються впливу ЗЕД на соціальне забезпечення населення країни, а саме:

- подальше поглиблення міжнародного поділу праці;
- економія суспільної праці у країнах, які активно здійснюють ЗЕД;
- інтенсивний і раціональний обмін результатами праці;
- подальше зміцнення політичних, наукових, технічних, культурних та інших зв'язків;
- збільшення числа країн світу, що створюють ринкову економіку; успішне функціонування ТНК.

Поряд з цим, вибір найбільш сприйнятливої та ефективної організаційної структури управління ЗЕД підприємства на основі встановлення пріоритетних цілей функціонування в СОТ залежить не лише від розглянутих чинників, а й від таких методів виходу на зовнішні ринки як: безпосередній вихід через власну зовнішньоторговельну фірму/відділ зовнішньоекономічних зв'язків або вихід за допомогою посередників.

Організуючи та здійснюючи ЗЕД, кожне окреме підприємство має детально аналізувати всі чинники та виокремлювати ті з них, які будуть сприяти підвищенню ефективності організації ЗЕД.

Організація механізму ЗЕД підприємства значною мірою залежить від економічної та політичної ситуації не лише в країні, а й у світі. Удосконалення організації ЗЕД на підприємстві має проводитись з урахуванням відповідних законодавчих актів і змін, що до них вносяться внаслідок загального розвитку ЗЕД. Відповідно до змін в економічному та політичному житті мають корегуватися і стратегії підприємства, які повинні планувати ЗЕД строком на 3–5 років з урахуванням всіх видів діяльності підприємства.

Таким чином, підвищення ефективності організації ЗЕД на основі встановлення пріоритетних цілей функціонування в рамках СОТ варто починати з удосконалення організації роботи самого відділу, який відповідає за здійснення ЗЕД на підприємстві. Велике значення

для ефективної організації зовнішньоторговельних операцій підприємства на рівні використання у країнах-членах СОТ має правильний вибір менеджера та працівників відділу, адже від їх кваліфікації залежить ефективна організація ЗЕД. Менеджер ЗЕД повинен:

- мати навички прийняття рішень у динамічних і часто невизначених ситуаціях при здійсненні ЗЕД;
- бути інформованим з питань розвитку галузі підприємства;
- вміло користуватися сучасною інформаційною технологією, засобами комунікації; знати сильні та слабкі сторони кожного працівника своєї команди;
- бути успішним HR-менеджером, відібрати і розвивати високоефективну команду;
- вміти чітко висловлювати свої думки і переконувати; бути чесним з працівниками та партнерами.

Грамотні фахівці відділу повинні добре розумітися на своїй роботі, відстежувати та аналізувати динаміку галузі, потреби клієнтів, поточні економічні тенденції, конкуренцію.

Також, одними з найважливіших умов, які визначають встановлення пріоритетності цілей здійснення ефективної організації ЗЕД підприємства у напрямі функціонування в СОТ та забезпечення соціально-економічного розвитку країни, є специфіка ринків приймаючих країн і рівень конкуренції на них. Підприємство має постійно проводити дослідження існуючих та потенційних іноземних ринків для пошуку та зайняття найвигідніших позицій на них.

Виявлені перспективи розширення ринку можуть виявити потенційних закордонних партнерів, які готові співпрацювати, гарні можливості розширення дистрибуторської мережі та низькі ціни проникнення на нові для підприємства ринки збуту. Це підтверджує те, що в даному випадку слід пам'ятати, що основою планування виходу підприємства на новий зовнішній ринок є вибір оптимального способу проникнення на нього.

Ще однією умовою, яка визначає пріоритетність цілей здійснення ефективної організації ЗЕД підприємства у напрямі функціонування в СОТ та забезпечення соціально-економічного зростання є аналіз конкуренції на ринку. Наявність навіть незначної загрози з боку конкурентів не можна ігнорувати. Для того, щоб вижити в конкурентній боротьбі і досягти успіху, обов'язково необхідно використовувати можливості комплексу маркетингу. Це пояснюється тим, що на основі маркетингової діяльності проводиться більшість комерційних операцій підприємства. Спеціальними дослідженнями встановлено, що більше 75 % комерційних невдач відбувається через помилки в маркетинговій діяльності, тому підприємству варто надзвичайно уважно підходити до розробки маркетингового комплексу підприємства.

Таким чином, дослідження іноземних ринків значно підвищують ефективність організації ЗЕД і є важливою частиною системи міжнародного маркетингу, оскільки без них не обходиться жодна успішна компанія, яка співпрацює з певним зовнішньоторговельним партнером. Таке дослідження передбачає, зазвичай, процес пошуку, збору, обробки й аналізу даних.

На основі дослідження, оцінки й вибору іноземних ринків збуту, повинна розроблятися товарна, цінова, збутова та інші види політик підприємства, тобто заходи маркетингового комплексу, що входять в стратегічну маркетингову програму. Для успішної організації ЗЕД підприємство повинно розробити різні маркетингові стратегії: охоплення ринків і ринкових сегментів, конкурентні, виходу на нові ринки, виходу на ринки з новим товаром, цільові, ринкового попиту, товарної політики тощо. Зміст цих стратегій залежить від загальної стратегії підприємства, зокрема і від стратегії ЗЕД.

Ще одним важливим підходом до встановлення пріоритетності стратегічних цілей функціонування підприємства в СОТ та забезпечення соціально-економічного розвитку населення України є визначення країн, з якими найбільш вигідно співпрацювати. Через те, при виборі одного з можливих варіантів виходу на іноземний ринок підприємство повинно брати до уваги значну кількість критеріїв здійснення результативної діяльності, які зможуть забезпечити йому конкурентоздатність, а саме: політична й економічна стабільність; витрати виробництва; транспортна інфраструктура; державні пільги й стимули; наявність як кваліфікованої, так і відносно дешевої робочої сили; ємність ринку даної країни; наявність торгових обмежень; наявність необхідних постачальників сировини, матеріалів [18].

В даному випадку ми вважаємо, що крім зазначених економічних критеріїв, важливо враховувати й характер торгово-політичних відносин з даною країною. Перевага повинна надаватись тій країні, з якою налагоджені ділові відносини, що підтверджуються договірно-правовою основою. Мінімізація негативного впливу досліджених чинників та максимальне використання сприятливих можливостей зазначених умов дозволяють більш ефективніше здійснювати забезпечення та активізацію процесів зовнішньоекономічної діяльності промислових підприємств зі сторони посилення співробітництва в рамках СОТ та встановлення відповідних пріоритетних стратегічних цілей.

Для здійснення подальших трактувань зазначимо, що саме зовнішньоекономічна діяльність, будучи важливою та невід'ємною сферою господарської діяльності промислового підприємства, за умов ефективного використання всього комплексу сучасних форм та методів міжнародних економічних відносин, здатна впливати на запровадження нових способів виробництва продукції, підвищення продуктивності праці та якості продукції, яка виробляється. Загалом, вихід на зовнішній ринок промислових підприємств сприяє пристосуванню економіки до системи світогосподарських зв'язків, формуванню економіки відкритого типу та досягнення високого рівня соціального забезпечення населення країни. Через те, розвиток зовнішньоекономічної діяльності підприємств є суттєвим інструментом підвищення не лише економічної стабільності, а й ефективності господарської діяльності як на рівні окремих підприємницьких структур, так і в масштабах усієї країни. Формування ефективної зовнішньоекономічної діяльності сприяє відтворенню експортного потенціалу країни, підвищенню конкурентоспроможності вітчизняної продукції на світових товарних ринках, створенню постійно діючої системи експорту та імпорту, залученню іноземних інвестицій на взаємовигідних умовах, забезпеченню економічного розвитку України [27, с. 78]. Виходячи з цього, ще одним важливим поняттям у встановленні пріоритетності стратегічних цілей функціонування підприємства та її вплив на соціальне забезпечення країни є конкурентоздатність продукції, яка виробляється.

Для досягнення цієї мети необхідно постійно удосконалювати як якість самого процесу виробництва продукції згідно сучасних вимог, так і її характеристики. Також для забезпечення ефективного формування зовнішньоекономічної діяльності в умовах розвитку євроінтеграційних процесів необхідним є розвиток стандартизації та сертифікації [23, с. 34].

Враховуючи зростання глобальних інтеграційних процесів у сучасному світовому господарстві, особливість формування зовнішньоекономічної діяльності промислових підприємств полягає в тому, що наявні фактори виробництва все більшою мірою мігрують в межах інтеграційного простору [11, с. 118]. Через те, щоб стати рівноправним учасником загальноєвропейського процесу інтеграції, промисловим підприємствам необхідно докласти немало зусиль для усунення бар'єрів у спілкуванні із зовнішнім світом у сфері покращання якості продукції.

З метою підвищення конкурентоздатності продукції вітчизняних виробників та інтеграції української економіки в європейські країни, для промислових підприємств необхідно створити сприятливий клімат всередині структур їх виробних систем, що дозволить залучити іноземний капітал та зарубіжні інвестиції. Пріоритетним напрямом для співпраці у даних питаннях має стати приплив іноземних інвестицій з Європи, оскільки саме на сьогодні понад половину експорту вітчизняних підприємств припадає на Європу.

Промисловий потенціал підприємств України є достатнім для успішного вирішення проблем забезпечення валютних надходжень, потрібних для закупівлі найнеобхіднішого з імпорту, покриття загальнодержавних потреб і сплати зовнішнього боргу [8, с. 65].

Поряд з цим, необхідно зупинитись ще на одній досить важливій умові встановлення результативної та конкурентоздатної діяльності у визначенні пріоритетності цілей функціонування підприємства в рамках СОТ та її впливу на соціальне забезпечення країни (рис. 6.7). Це є вплив держави на інтеграційні процеси. Через те, виділимо наступні функції, які бере на себе держава при регулюванні та підвищенні зовнішньоекономічної діяльності промислових підприємств з метою досягнення кращих соціально-економічних показників:

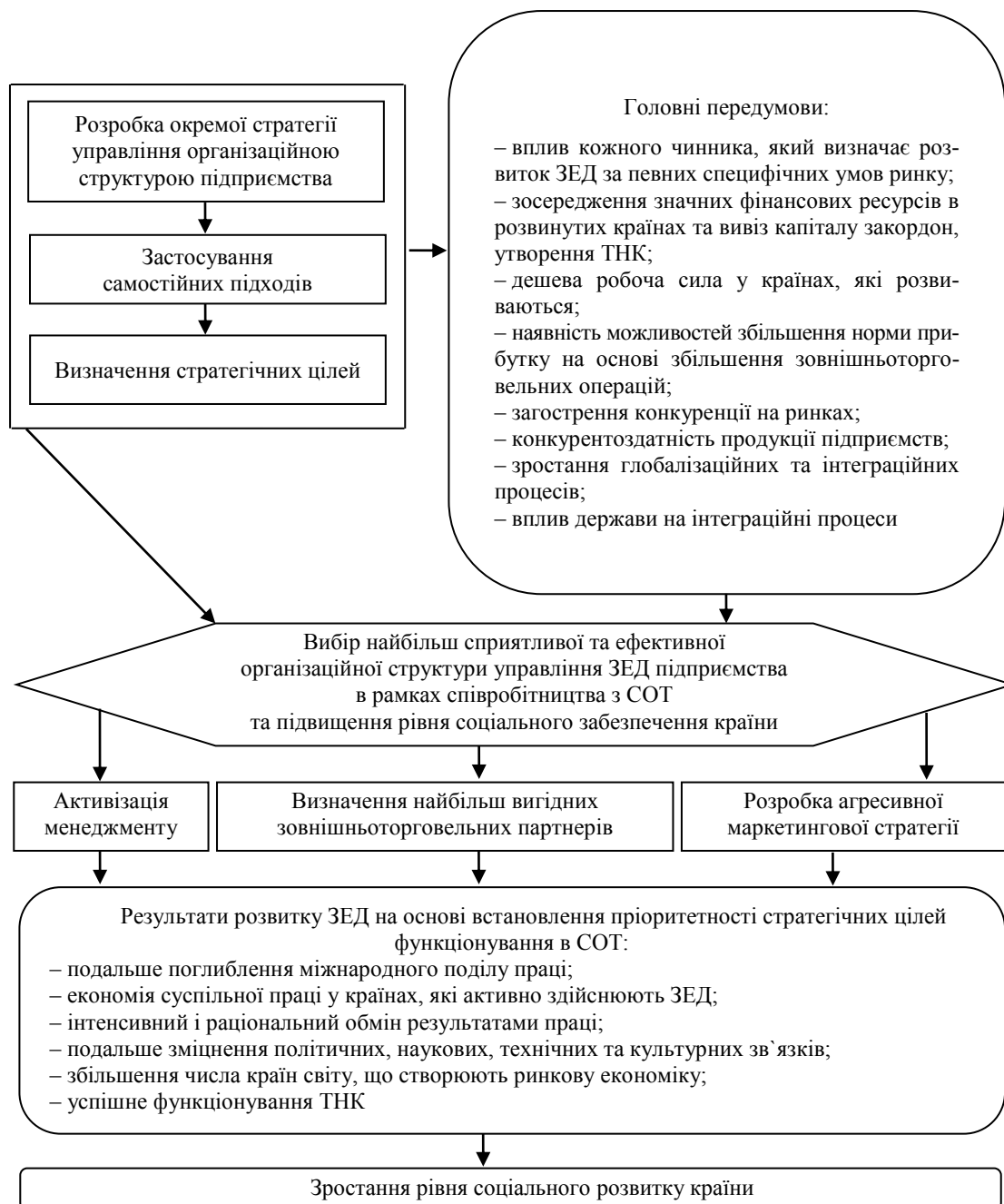


Рис. 6.7. Особливості встановлення пріоритетності стратегічних цілей в рамках функціонування підприємства в СОТ та зростання рівня соціального розвитку країни

* складено та систематизовано на основі: [18; 34; 35; 27, с. 78; 23, с. 34; 11, с. 118; 21, с. 97]

- вдосконалення українського законодавства з урахуванням вимог іноземного партнерства;
- зменшення бюрократичних бар'єрів для розвитку ЗЕД;
- посилення захисту українських науково-технічних розробок через патенти та ліцензії;
- розробка та реалізація заходів по нарощуванню обсягів виробництва експортної продукції підвищеного попиту та захист внутрішнього ринку від надмірного її експорту;

- диверсифікація експорту;
- налагодження сучасної інформаційної системи та розвиток інформаційних технологій, в тому числі систем класифікації та кодування товарів і послуг;
- зміни в системі підготовки кадрів та освіти з урахуванням вимог функціонування світового ринку [21, с. 97].

Однак, з іншого боку необмежене та постійне втручання держави зашкоджує ефективному та адекватному формуванню і розвитку зовнішньоекономічної діяльності промислових підприємств. Тим паче, ця проблема ускладнюється ще й необхідністю одночасного проведення структурної перебудови, конверсії та диверсифікації цілого ряду підприємств.

З огляду на це, слід зазначити, що вплив держави на інтеграційні процеси спричиняє невизначеність зовнішнього середовища, що негативно відображається на ефективності ЗЕД вітчизняних підприємств. Визначення впливу дестабілізуючих чинників зовнішнього середовища та можливостей їх усунення сприятиме забезпеченню стійкого стабільного розвитку виробничо-збутової діяльності підприємств із зовнішньоекономічним потенціалу. Таким чином, підвищення ЗЕД національних виробників буде ефективним при наявності дієвих механізмів її державного регулювання, ефективної системи державного контролю за зовнішньоекономічними операціями та суб'єктами ЗЕД, дієвої системи антикорупційних і правоохоронних заходів відносно учасників ЗЕД.

Поряд з цим, враховуючи важливість удосконаленні механізму державного регулювання в активізації ЗЕД вітчизняних підприємств, на сьогодні, виникає необхідність в розробці та реалізації дієвих заходів як на мікро-, так і на макрорівні. Економічні, адміністративні, інституційно-правові та соціальні важелі утворюють систему, ефективність якої досягається лише за умови їх гармонійного поєднання. У випадку невідповідності лише одного із компонентів інтересам держави і суб'єктів зовнішньоекономічної діяльності, поступово руйнується вся система.

Виходячи із проведених досліджень та з метою їх узагальнення, наведено схему встановлення пріоритетності стратегічних цілей функціонування підприємства в СОТ та зростання рівня соціального розвитку країни.

Отже, вирішення проблем встановлення пріоритетності стратегічних цілей функціонування вітчизняних підприємств в СОТ та підвищення їх зовнішньоекономічної діяльності в умовах активізації інтеграційних процесів мають комплексний характер, оскільки дозволяють не тільки відобразити підхід до отримання кращих фінансових результатів від здійснення зовнішньої торгівлі, а і сприяти підвищенню рівня соціально-економічного розвитку країни.

Список використаних джерел

1. Алексеева Т. І. Організаційно-економічний механізм забезпечення ЗЕД підприємства / Т. І. Алексеева // Вісник НТУ «ХПІ», 2013. – № 7 (981). – С. 3–9.
2. Ансофф И. Новая корпоративная стратегия / И. Ансофф. – СПб. : Питер, 1999. – 413 с.
3. Ансофф И. Стратегическое управление / И. Ансофф ; пер. с англ. – М. : Экономика, 1989. – 583 с.
4. Благодетеєлева-Вовк С. Л. Система оцінки економічної ефективності діяльності промислових підприємств на основі застосування критерію якості (на прикладі машинобудування) : автореф. дис. канд. екон. наук : 08.06.01 / С. Л. Благодетеєлева-Вовк ; Терноп. акад. нар. господарства. – Тернопіль, 1999. – 19 с.
5. Борисенко О. Є. Економічна ефективність забезпечення виробничими ресурсами промислового підприємства / О. Є. Борисенко // Вісник Донбаської державної машинобудівної академії. – 2012. – № 1 (26). – С. 10–14.
6. Гесць В. М. Пріоритети національного економічного розвитку в контексті глобалізм-ційних викликів : у 2 ч. Ч. 2 / за ред. В. М. Гейця, А. А. Мазаракі. – Київ : КНТЕУ, 2008. – 273 с.
7. Голикова В. Д. Оценка эффективности деятельности компании на товарных рынках / В. Д. Голикова. – М. : Вильямс, 2000. – 502 с.

8. Губенко В. І. Механізм ЗЕД АПК: процеси, тенденції та розвиток : монографія / В. І. Губенко. – Біла Церква, 2002. – 262 с.
9. Державна підтримка Українського експорту [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrexport.gov.ua>.
10. Дідківський М. І. Зовнішньоекономічна діяльність підприємств : навч. посібник / М. І. Дідківський. – Київ : Знання, 2006. – 463 с.
11. Диденко Н. И. Основы внешнеэкономической деятельности в РФ / Н. И. Диденко. – СПб. : Питер, 2004. – 560 с.
12. Жданов С. А. Механизмы экономического управления предприятием : учеб. пособие / С. А. Жданов. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2002. – 319 с.
13. Зовнішньоекономічна діяльність підприємств: кредитно-модульний курс : навч. посібник / за ред. Ю. Г. Козака. – Київ : ЦНЛ, 2006. – 792 с.
14. Карлоф Б. Деловая стратегия. Концепция содержание, символы / Б. Карлоф. – М. : Олимп-Бизнес, 2005. – 512 с.
15. Кириченко О. Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності / О. Кириченко, І. Кавас. – Київ : Фінансист, 2000. – 653 с.
16. Кириченко О. А. Сучасна система управління зовнішньоекономічною діяльністю підприємства [Електронний ресурс] / О. А. Кириченко, К. Г. Ваганов // Механізм регулювання економіки. – 2008. – № 1. – Режим доступу: http://mer.fem.sumdu.edu.ua/ua/2008_1.html.
17. Кісь О. П. Формування стратегії зовнішньоекономічної діяльності підприємства: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : 08.06.01 / О. П. Кісь ; Харків. нац. екон. університет. – Харків, 2005. – 21 с.
18. Козак Ю. Г. Зовнішньоекономічна діяльність підприємств / за ред. Ю. Г. Козака, Н. С. Логвінової, І. Ю. Сіваченка. – Київ : Центр навч. л-ри, 2006. – 792 с.
19. Кукушкин С. Н. Планирование деятельности на предприятии / С. Н. Кукушкин, В. Я. Поздняков, Е. С. Васильева. – М. : Юрайт, 2013. – 350 с.
20. Левитт Т. Маркетинговая мифология / Т. Левит // Классика маркетинга: сборник работ оказавших наибольшее влияние на маркетинг / сост. Б. М. Энис, К. Т. Кокс, М. П. Моква ; пер. с англ. Т. Виноградова. – СПб. : Питер, 2001. – С. 11–34.
21. Мазаракі А. А. Зовнішньоекономічна політика України: європейський та російський вектор : монографія / А. А. Мазаракі, В. В. Юхименко, О. П. Гребельник. – Київ : КНТЕУ, 2005. – 280 с.
22. Мазаракі А. А. Зовнішньоторговельні аспекти конкурентної політики України в умовах СОТ : монографія / А. А. Мазаракі, В. В. Юхименко, О. П. Гребельник [та ін.] ; за заг. ред. А. А. Мазаракі. – Київ : КНТЕУ, 2008. – 309 с.
23. Маталка С. Ф. Управління ефективністю зовнішньоекономічної діяльності підприємств : монографія / С. Ф. Маталка. – Луганськ : Ноулідж, 2011. – 210 с.
24. Миролюбова Т. В. Совершенствование внешнеэкономической деятельности предприятий в условиях рыночной экономики : автореф. дис. на соиск. учен. степени. канд. екон. наук / Т. В. Миролюбова – Екатеринбург, 1992. – 29 с.
25. Нижник В. М. Завдання та перспективи розвитку української економіки в контексті вступу у Світову організацію торгівлі / В. М. Нижник // Вісник Хмельницького національного університету. – 2005. – Т. 1, № 2. – С. 20–24.
26. Офіційний сайт Державного комітету статистики України. Стан зовнішньоекономічних відносин із країнами Європейського Союзу в I півріччі 2017 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
27. Пісьмаченко Л. М. Державне управління зовнішньоторговельною діяльністю в Україні: регулювання та контроль : монографія / Л. М. Пісьмаченко. – Донецьк : Юго-Восток Лтд, 2008. – 366 с.
28. Пшик-Ковальська О. О. Чинники впливу на планування зовнішньоекономічної діяльності / О. О. Пшик-Ковальська, Х. С. Передало // Науковий вісник НЛТУ України. – 2012. – Вип. 22.8. – С. 296–301.
29. Радіонова Н. Й. Організаційно-економічне забезпечення управління інноваційним розвитком машинобудівного підприємства : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук :

спец. 08.00.04 : «Економіка та управління підприємствами (підприємства машинобудівної та металургійної галузей)» / Н. Й. Радіонова. – Луганськ, 2010. – 19 с.

30. Саусієва Т. Б. Стратегия развития внешнеэкономической деятельности – основа стабилизации экономики России / Т. Б. Саусієва // Внешнеэкономический бюллетень. – 2005. – № 3. – С. 22–27.

31. 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.

32. Фатенок-Ткачук А. О. Аналізування факторів впливу на розвиток зовнішньоекономічної діяльності машинобудівних підприємств / А. О. Фатенок-Ткачук // Наукові праці КНТУ. Економічні науки. – 2010. – Вип. 17. – С. 23–29.

33. Цьомик Ю. В. Удосконалення зовнішньоекономічної діяльності агропромислового комплексу : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.07.02 «Економіка сільського господарства та АПК» / Ю. В. Цьомик. – Сімферополь, 2006. – 23 с.

34. Челак О. О. Фактори і чинники ефективного розвитку зовнішньоекономічної діяльності підприємств аграрного сектора / О. О. Челак, К. В. Романенко // Бізнес-навігатор : наук.-вироб. журнал. – 2014. – № 2 (34). – С. 126–130.

35. Юхименко П. І. Міжнародний менеджмент / П. І. Юхименко, Л. П. Гацька, М. В. Півторак. – Київ : ЦУЛ, 2011. – 488 с.

36. National science and technology industrial park of China / Инновации. – 2002. – № 7. – Р. 79–82.

Розділ 7

ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНОЇ ОЦІНКИ У СТИМУЛЮВАННІ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ

7.1. Аналіз методів та методик оцінки затрат і результатів діяльності персоналу підприємств

Будучи головним ресурсом будь-якого підприємства, саме від професійного розвитку, рівня кваліфікації, здібностей та вмінь персоналу залежить ефективність подальшого функціонування даного підприємства. Водночас визначити здібності персоналу до праці та його професіоналізм лише за документами про освіту досить складно. Саме тому використання достовірних методик оцінки персоналу на кожному окремому етапі (набір персоналу, адаптація, навчання та розвиток, щоденне виконання роботи, навіть звільнення) дають змогу визначити економічну зацікавленість керівників підприємств у продуктивній та якісній праці їх підлеглих, а також сформувати дієві механізми стимулювання та підвищення їх вмотивованості до праці. Незважаючи на те, що вітчизняні підприємства досить успішно використовують зарубіжні методики оцінки персоналу, на сьогодні залишаються не до кінця опрацьовані стандартні підходи щодо вибору та застосування цих методик в залежності від видів економічної діяльності підприємств та їх галузевого спрямування, що вимагає проведення більш поглиблених наукових досліджень в цьому напрямі.

Слово «метод» (грец. *μεθοδος*) дослівно перекладається як спосіб досягнення якої-небудь мети [31]. На думку А. Спіркіна, метод є способом досягнення і побудови знання, результатом якого є теорія [55, с. 235]. Через те, перш ніж здійснювати аналіз існуючих методів та методик оцінки результатів діяльності персоналу на підприємстві, варто розібратись, що ж собою являє сам процес оцінювання.

Так, зокрема, на думку Гарі Десслера [19], оцінка результатів діяльності персоналу є встановленням відповідності ділових та особистих характеристик працівника потребам посади або робочого місця. Водночас за переконаннями О. Г. Гаврилової оцінка результатів діяльності персоналу є компонентом управління і складною системою атестації працівників, що використовується в організації або на підприємстві [13]. Ми вважаємо, що дане поняття є набагато ширшим та змістовнішим, не визначається як атестація, котра є лише її структурним компонентом серед інших, а є складовою системи управління підприємством.

Як стверджують багато авторів, оцінка результатів діяльності персоналу спрямована на порівняння якостей працівника як професійно-кваліфікаційний рівень, ділові характеристики, результативність роботи з відповідними параметрами (вимогами, еталонами). На нашу думку, метою такої оцінки є не лише встановлення відповідності працівника визначеним потребам, але й розкриття його потенціалу і можливостей, а також дієвих стимулів для заохочення.

Так, під оцінкою результатів діяльності персоналу загалом потрібно розуміти процес порівняння якостей працівника із визначеним еталоном, на підставі чого можливо встановити його відповідність (невідповідність) посаді, яку він обіймає, а також його здатність (нездатність) вирішувати поставлені перед ним завдання. В якості еталона може виступати або праця найстараннішого працівника, або сума найкращих результатів окремих компонентів трудової діяльності різних працівників.

При цьому, оцінювання результатів діяльності працівників у поєднанні із системою преміювання здійснює безпосередній вплив на мотивацію працівників, їх ставлення до вирішення поставлених завдань і поведінку у перспективі. Для багатьох працівників процес оцінювання їхньої діяльності є об'єктивним визнанням досягнутих ними результатів, а тому важливим є впровадження справедливої системи оплати праці, що створює підстави до формування мотивів, спрямованих на досягнення позитивних результатів в їх діяльності.

Виходячи з цього, доцільно розглянути думки вчених з приводу пошуку найбільш ефективних методів та методик оцінки результатів діяльності персоналу на підприємстві. Так, О. В. Крушельницька та Д. П. Мельничук стверджують, що досить доречно здійснювати поділ методів оцінки персоналу на традиційні і нетрадиційні. Перші сфокусовані на окремого працівника і ґрунтуються на суб'єктивній оцінці керівника або колег. Проте їх недоліками є те, що оцінка надається окремому працівнику без врахування цілей підприємства, ґрунтуючись на оцінюванні керівника при повному ігноруванні думки колег по роботі, підлеглих, клієнтів; орієнтується на вже досягнуті результати і не враховує довготермінові перспективи розвитку підприємства та працівника. Нетрадиційні методи оцінки результатів діяльності персоналу спрямовані на розгляд робочої групи (підрозділу, бригади, колективу) і акцентують увагу на оцінці працівника його колегами та здатність працювати в групі; оцінка окремого працівника і робочої групи проводиться з урахуванням результатів всього підприємства, а до уваги береться не тільки успішне виконання сьогоdnішніх функцій, а й здібності до професійного розвитку й освоєння нових професій і знань. В цільових, планових і оперативних оцінках існуючі методи об'єднують в три групи: якісні, кількісні і комбіновані. До групи якісних методів відносять оцінку біографічних даних, ділової характеристики, спеціальної усної характеристики, еталона, а також систему обговорення. До групи кількісних методів належать існуючі методики з кількісним оцінюванням рівня якостей працівника. Комбіновані методи включають експертну оцінку та тестування.

На думку групи авторів [33, с. 117–119], з теоретичної та практичної точки зору, важливо розрізняти два види оцінки результатів діяльності персоналу: самооцінку (систему уявлень, еталонів, образів: ідеальний образ «Я»; нормативний образ «Я», тобто уявлення про те, якою має бути людина, щоб інші її сприймали й поважали) та зовнішню оцінку (об'єктивна оцінка самого себе з боку колективу, керівників, безпосередніх споживачів продуктів праці). Водночас науковці стверджують, що відсутність одного із видів оцінки може сприяти розвитку навіть негативних явищ.

На думку авторів [59, с. 249–250], за формою вираження кінцевого результату виділяють описові (оцінка подається в текстовій формі), кількісні та комбіновані методи (використовуються шкали оцінок, які дозволяють кількісно виміряти різні рівні виконання робіт на підприємстві). За інструментами оцінювання розрізняють прогностичні методи оцінки, інформаційною базою яких є результат обстежень, інтерв'ю, співбесід; практичні методи, що спираються на оцінку результатів практичної діяльності працівника; імітаційні методи, що полягають в оцінці працівника за своєю поведінкою в умовах конкретної ситуації.

Водночас Л.І. Федулова притримується підходу, що методи оцінки діяльності персоналу необхідно класифікувати за методами індивідуальної та групової оцінки [38, с. 202].

Як свідчить досвід зарубіжних країн, існують різні методи та методики оцінки результатів діяльності працівників. Так, зокрема, на підприємствах Японії вона заснована на особливостях японської філософії із визначенням характеристик кожного працівника, його навичок, характеру та здібностей до певної роботи. Натомість в США, за результатами проведених досліджень фахівців корпорації General Electric, критика, що є засобом інформування підлеглих про недоліки в їх роботі, визначається як дестимулюючий фактор. Разом з тим, двостороння конструктивна дискусія, спрямована на вирішення конкретних питань удосконалення результативності роботи, є ефективним стимулятором. У компанії Control Data важливою складовою є самооцінка, яка створює сприятливі умови для працівника здійснювати самовизначення своїх сильних та слабких сторін з ціллю подальшого обговорення і внесення відповідних коригувань.

Водночас вагоме місце займає розповсюджений в країнах Західної Європи тест з питань оцінювання працівників Business Personality Test (BPT), до якого входить біля 100 питань. Результати тестування оцінюють за гнучкою шкалою (від 0 до 10 балів), яка дає можливість отримати завдяки відповідям на кожне поставлене запитання детальну інформацію, яка є набагато ефективнішою традиційних методів оцінки питань за системою «так/ні» чи вибору заздалегідь вкладеної відповіді. Відомий український комерційний банк «ПриватБанк» використовує програму тестування оцінки працівників Midot (Midot System є інноваційним рішенням для оцінювання ризиків деструктивної поведінки або зловживань персоналу). Даний метод використовують для оцінювання працівників компанії, які вже працюють, а також тих, кого приймають на роботу. Програму також використовують з метою виявлення «зони ризику» працівників, які у разі виникнення певних обставин можуть завдати шкоди підприємству.

В якості ефективного методу оцінювання роботи працівників на промислових підприємствах В.М. Данюк та О.О. Чернушкіна [17] пропонують використовувати систему грейдингу, що є ефективним механізмом стимулювання, призначеним для формування диференційованої системи винагород персоналу за трудові внески і ґрунтується на оцінюванні складності праці для різних посад. Грейдинг є процедурою ранжування посад з метою розподілення за групами відповідно до їх значущості для підприємства, а й регулювання меж грейдів та тарифів відповідно до ринкового рівня оплати праці. Так, у своїх дослідженнях автори пропонують використовувати схему посадових окладів керівників із вертикальною і горизонтальною диференціацією, що дозволяє враховувати виконувані керівниками функції.

Цієї ж думки притримуються Іванова М.І. та Єгорова Н.О. [24], де на прикладі промислових підприємств рекомендують впровадити систему грейдів. Завдяки цій системі керівнику підприємства представляється можливість заохочувати цінних фахівців, не сплачуючи стимули у грошовій формі тим, хто ще цього не заслуговує. Грейдинг посад невіддільний від ранжування працівників. Технологія грейдингу полягає у послідовному дотриманні таких етапів: розподіл посад за значимістю для підприємства; визначення грейдів; вивчення ринкового рівня оплати праці; встановлення діапазонів оплати праці. Технологія грейдингу спрямована на досягнення прямої залежності між розміром трудового внеску працівника у підвищенні продуктивності виробництва та розміром його винагороди. Мета методу полягає у виявленні значущих характеристик у роботі та вимог до виконавців, необхідних для її виконання.

Ефективним методом оцінювання діяльності персоналу на промислових підприємствах Р. Муха [42] вважає застосування методу «360 градусів», що дозволяє у повній мірі оцінити як особисті, так і професійні компетенції працівника. Відповідно до даного методу працівника оцінюють за допомогою широкого кола експертів – керівника та колег. До оцінювання варто залучати і самого працівника, якого оцінюють, та котрий здійснює самооцінювання. Зазвичай, застосування цього методу є найбільш ефективним для визначення потреби працівників у навчанні, їх рівня кваліфікації з цілої низки критеріїв, при формуванні кадрового резерву, переміщенні працівників всередині підприємства, що, в свою чергу, сприяє визначенню шляхів підвищення продуктивності праці на підприємстві. Головним є те, що цей метод застосовується з метою визначення методів стимулювання мотивації на підприємстві, що надає можливість отримати більш повну та об'єктивну інформацію, яка полегшує прийняття рішень з приводу застосування того чи іншого методу стимулювання та мотивації, а також доцільності їх запровадження.

Метод оцінки діяльності персоналу «360 градусів» містить анкету оцінювання якостей персоналу за кожною групою критеріїв із відповідними запитаннями.

Крім того, існує ряд психодіагностичних методів, які доцільно використовувати в процесі оцінювання результатів діяльності персоналу [50]. Проте їх аналіз дає можливість стверджувати, що всі вони спрямовані на визначення лише психологічної складової працівників та взаємин у колективі. За нашими переконаннями, варто використовувати ті методи, що спрямовані на визначення результативності та ефективності прийняття управлінських рішень щодо персоналу. Крім того, після проведення оцінки діяльності персоналу необхідним є вироблення

певних конструктивних рекомендацій, які в залежності від обставин потребуватимуть проведення певних процедур організаційного та кадрового спрямування.

Таким чином, можна стверджувати, що методи оцінки персоналу є найголовнішою її складовою та, на жаль, єдиної класифікації існуючих методів оцінки не існує. Виходячи із розглянутих підходів авторів та практичного досвіду їх використання у провідних компаніях та організаціях, приходимо до висновку, що існуючі методи та методики оцінки результатів діяльності персоналу характеризуються своєю різноманітністю та неоднозначністю. Систематизація проведених досліджень, в свою чергу, дозволяє запропонувати наступні методи оцінки результатів діяльності персоналу (описові, кількісні, комбіновані, прогностичні, практичні, імітаційні та психодіагностичні), що представлені у таблиці 7.1.

Таблиця 7.1

Характеристика методів оцінки результатів діяльності персоналу на підприємстві

Назва методу	Характеристика методу оцінки діяльності персоналу
Описові (в текстовій формі)	
Анкетне опитування	Дають можливість отримати інформацію про великі групи потенційних працівників шляхом опитування певної їх частини, після чого складається репрезентативна вибірка
Управління за цілями	Застосовується на всіх рівнях управління і обов'язково містить такі елементи: визначення спільних цілей керівника та підлеглого; сфера відповідальності підлеглого регламентується в термінах очікуваних результатів; установлені цілі та очікувані результати використовуються як критерії оцінювання внеску підлеглого
Метод комітетів	Робота працівника обговорюється в групі, складається список дій, які оцінюються як позитивно, так і негативно, на основі зіставлення якого з вимогами до працівника або посади робиться висновок з урахуванням «ціни» досягнень
Щоденник	Працівникам пропонується вести щоденник (журнал респондента) чи складати список завдань, що виконуються ними протягом дня
Метод «ЕССЕ»	Письмові характеристики підлеглих, де керівник висловлює свою думку про конкурентні переваги працівника
Кількісні (шкала оцінювання, що дає змогу кількісно виміряти переваги та результати діяльності)	
Графічна шкала оцінок	Критеріям оцінювання конкурентних переваг працівника надаються числові значення, які наносяться на числову вісь
Позиційний опитувальний лист для аналізу посади	Використання структурованого опитувального листа для аналізу роботи, що дозволяє одержати кількісну оцінку чи виявити профіль будь-якої роботи в балах, по основних позиціях
Процедура департаменту праці	Стандартна методика, за допомогою якої різні види робіт можна кількісно оцінити, розбити на групи і порівняти між собою
Програмований контроль	Оцінка професійних знань і вмінь, рівня інтелекту, досвіду і працездатності за допомогою контрольних запитань і карти програмного контролю
Алфавітно-числова шкала	Оцінюють фактори, що впливають на результати праці персоналу, основу цієї оцінки складає шкала, за якою зіставляються трудові досягнення і особисті якості працівника
Функціональний аналіз роботи	Встановлює рейтинг роботи. Призначена для того, щоб створити стандартизовану процедуру для порівняння і класифікації видів робіт, відповідно до цієї методики інформація накопичується на «бланку аналізу роботи»
Комбіновані (в описовій формі і в шкалі оцінювання)	
Бальна оцінка	Кількісне вираження за допомогою балів найсуттєвіших характеристик як працівника, так і роботи, яку він виконує
Оцінка «360 градусів»	Співробітника додатково оцінюють колеги по роботі, підлеглі, клієнти, завдяки чому досягається більший об'єктивізм
Атестація	Спеціальна комплексна оцінка сильних і слабких сторін працівників, рівня їх відповідності вимогам посади, діяльності та їх результативності. При проведенні атестації застосовуються різні методики оцінки, залучається весь колектив
Тестування	Визначення професійних знань і навичок, здібностей, психології особистості із застосуванням шкали оцінки
Експертна оцінка	Формування групи експертів, визначення сукупності якостей, розробка портрета реального та ідеального співробітника, розробка моделі робочого місця

Продовження таблиці 7.1

Назва методу	Характеристика методу оцінки діяльності персоналу
Практичні	
Оцінка практичної діяльності	Продуктивність та результативність праці шляхом економічних розрахунків
Аналіз біографічних даних	Аналіз кадрових даних, листа з обліку кадрів, особистих заяв, автобіографії, документів про освіту, характеристик
Метод оцінки нормативам роботи	Оцінка працівника здійснюється на основі норми на роботу, яку він виконує, в кількості, якості і часі
Прогностичні (оцінка в результаті обстеження)	
Спостереження	Безпосереднє спостереження корисне в тих видах робіт, що включають переважно фізичні рухи, при них також застосовують ділові ігри, тренінгові завдання, стажування працівників, виконання завдання
Бесіди	Отримання усної інформації від працівника
Опитувальні листи	Опитування працівників шляхом заповнення типової форми з відкритих питань задля отримання інформації
Метод незалежних суддів	Оцінка працівника іншими працівниками, які з нею незнайомі на основі перехресного допиту щодо результатів її праці
Опитування	Отримання інформації про працівника від інших осіб
Інтерв'ю	Претенденту на посаду дається завдання провести співбесіди з декількома кандидатами на робочі місця і самому прийняти рішення. Методика орієнтована на перевірку умінь правильно оцінювати і підбирати працівників
Метод колективного обговорення	Методику застосовують при порівнянні конкурентних переваг кандидата на певну посаду з реальним працівником, якого прийнято за еталон шляхом колективного обговорення
Співбесіда	Бесіда зі співробітником в режимі «питання–відповідь», надає можливість отримати додаткові відомості про співробітника
Імітаційні (оцінка за умов створення певної ситуації)	
Метод вирішальної ситуації	Використовується для оцінки виконавців, ґрунтується на описі «правильної» і «неправильної поведінки у певній ситуації»
Метод моделювання ситуації	Створення штучних, але близьких до реальних умов роботи і управлінських ситуацій (підбір ділових партнерів, розробка проектів документів, інтерв'ю), критеріями оцінки є здатність організовувати і планувати, гнучкість і стиль роботи, стійкість до стресів
Метод ситуаційного інтерв'ю	Претендентам на певну посаду пропонується опис однакових ситуацій, а потім ставлять запитання щодо їх вирішення
Психодіагностичні	
Особистісні риси та риси характеру	
Опитувальник Міні-мульт (скорочений варіант ММРІ)	Являє собою скорочений варіант ММРІ, до складу якого входить 71 питання, 11 шкал, з яких 3 – оцінні. Перші 3 шкали для оцінювання вимірюють щирість працівника, котрого оцінюють, а також міру достовірності результатів тестування. Останні вісім шкал є базисними і оцінюють властивості особистості
Вісбаденський опитувальник	Спрямований на оцінювання рис характеру працівника, а також сфер його міжособистісних стосунків
16-факторний опитувальник Кеттелла	Основною метою є виявлення відносно незалежних 16 факторів (первинних рис та шкал) працівника
Інтелектуальні здібності	
Оцінювання інтелектуальних якостей керівника	Дозволяє оцінити три основних компонента важливих якостей керівника з професійної точки зору: інтелектуальний, особистісний та динамічний
Оцінювання гнучкості мислення	Спрямований на визначення варіативності підходів, позицій, гіпотез, вихідних даних, операцій, які залучають у процес розумової діяльності
Оцінювання індивідуальних властивостей вирішення завдань	Досліджує індивідуальність підходів у вирішенні завдань (прудкість мислення, інтелектуальна активність)

Назва методу	Характеристика методу оцінки діяльності персоналу
Тест ефективного інтелекту	Досліджує рівень розвитку «ефективного інтелекту», що є загальною здібністю вирішення практичних завдань
Творчі здібності	
Модифікований тест Гілфорда	Передбачає аналіз креативності та творчого мислення
Психічні стани працівника	
Метод САН (Самопочуття–Активність–Настрій)	Спрямований на оцінювання таких важливих складових психічного стану людини, як настрої самопочуття та активність
Шкала реактивної тривожності Спілберга–Ханіна	Здійснює оцінювання реактивної тривожності або тривожності як складової психічного стану особистості
Наявність комунікативних навиків	
Тест КОС (комунікативні і організагорські схильності)	Визначає рівень комунікативних та організаторських можливостей працівника
Упевненість в собі	
Тест асертивності	Спрямований на оцінювання впевненості в собі, здатності діяти, поважати думки інших людей
Мотивація діяльності	
Метод дослідження факторів привабливості	Спрямований на визначення основних факторів, які мотивують діяльність працівника у професії
Опитувальник для оцінювання потреб досягнення успіхів	Здійснює диференційоване оцінювання двох пов'язаних, але протилежних тенденцій мотивації: прагнення до успіху і страх невдачі, які у поєднанні формують певний тип особистості та визначають різну поведінку
Ціннісна структура працівника	
«Тест ціннісної орієнтації» Рокіча	Спрямований на визначення основи світогляду та мотивації життєдіяльності, життєвої концепції і «філософії життя», змістовної сторони спрямованості працівника та основи його ставлення до себе, інших людей та навколишнього середовища
Морфологічне тестування життєвих цінностей	Дає змогу оцінити проблеми мотивації, пріоритетність різних життєвих сфер діяльності
Міжособистісні взаємини у колективі	
Методика оцінювання міжособистісних взаємин Т. Лірі	Дозволяє оцінити ставлення до людей завдяки самооцінці та взаємооцінці; спрямована на дослідження уявлень працівника про себе та ідеальне «Я», а також стосунків в малих групах
Карта-схема Л.М. Лутошкіна	Дає змогу визначити психологічну атмосферу та взаємини у колективі, вміння ділової співпраці, відношення до важливих явищ життя.
Соціометрія Я. Морено	Спрямований на аналіз міжособистісних стосунків у колективі, характеру емоційних взаємин, структури групових відносин.

Виходячи із наведених методів оцінювання результатів діяльності персоналу, можна стверджувати, що із представленої сукупності неможливо виділити якийсь універсальний, адже його вибір залежить від того, на якому етапі використовують оцінювання, відносно кого проводиться оцінювання та що саме оцінюють. Вибір конкретного методу оцінювання дає різні результати за рівнем об'єктивності та точності, що вимагає розроблення та обґрунтування ефективної методики оцінювання результатів діяльності персоналу із визначенням їх взаємозв'язку із стимулюванням та мотивацією персоналу.

Враховуючи те, що методика оцінювання результатів діяльності персоналу має бути адаптованою до конкретної галузі промисловості, в рамках нашого дослідження запропоновано алгоритм методичного підходу до оцінювання результатів діяльності персоналу машинобудівного підприємства (див. рис. 7.1). Методичний підхід до оцінювання результатів діяль-

ності персоналу поєднує у собі наступні етапи: формування структурних компонентів оцінювання результатів діяльності персоналу; вибір і обґрунтування обраних для аналізу машинобудівних підприємств; визначення, шкалювання та оцінювання інтегральних показників; виявлення недоліків, основних проблем в оцінюванні результатів діяльності персоналу та створення пропозицій щодо усунення зазначених недоліків; формування управлінських рішень.

Відповідно до першого етапу реалізації методичного підходу формування структурних компонентів оцінювання результатів діяльності персоналу має містити наступні складові: вибір принципів, функцій, критеріїв та ресурсного забезпечення, на яких має ґрунтуватися методика (табл. 7.2). Базовим завданням методики оцінювання результатів діяльності персоналу підприємства є показники-індикатори. Розрахунок їх значень залежить від сукупності критеріїв, які варто розуміти в якості мірил, що є підставою для виявлення та діагностики оптимальності показників для оцінювання. Щоб досягнути вказаної мети, методику оцінювання результатів діяльності персоналу слід будувати на основі визначених принципів, де структурні компоненти методики у своїй взаємодії покликані забезпечити результативне виконання функцій. Водночас для ефективності проведення методики оцінювання результатів діяльності персоналу, як і будь-якого процесу на підприємстві, потрібним є ресурсне забезпечення. Крім того, важливою умовою є дотримання процедури оцінювання, що включає порядок, місце проведення, терміни та періодичність оцінювання, технічні та організаційні прийоми, що використовуються при оцінюванні персоналу.

Таблиця 7.2

Структурні компоненти методики оцінювання результатів діяльності персоналу на підприємстві

Назва структурного компонента	Характеристика
Принципи	
Комплексність	Підприємство як система, а також управління підприємством як підсистема є єдиними цілими
Адаптивність	Передбачає врахування постійного системного розвитку підприємства та процесів управління ним
Паралельність	Виконання деяких функцій управління підприємством та оцінювання діяльності працівників є одночасним процесом
Узгодженість	Розвиток підприємства з розвитком персоналу є узгодженим процесом
Баланс інтересів учасників	Передбачає залучення персоналу до розв'язання проблем на підприємстві чи у своєму підрозділі
Цілеспрямованість	Методика оцінювання результатів діяльності персоналу є засобом ефективного управління підприємством, яка має спрямовуватись на забезпечення єдності усіх її структурних компонентів
Систематичність та регулярність	Забезпечення систематичності та регулярності у діяльності підприємства та в управлінні підприємством
Адекватність	При виборі методики оцінювання діяльності персоналу необхідно забезпечити правильне відображення кількісних та якісних показників, а також ступеня їх достовірності
Рівновага	Методика оцінювання результатів діяльності персоналу повинна забезпечувати поєднання усіх її структурних компонентів
Результативність	Забезпечує наявність позитивного ефекту від оцінювання діяльності персоналу, де вигоди перевищують збитки
Функції	
Інформація	Передбачає перманентний або систематичний збір інформації про оцінювання діяльності персоналу із різних джерел, її аналіз, пріоритетність у виборі та перевірку на достовірність
Ідентифікація	Виявлення існуючого поточного стану в оцінюванні діяльності персоналу, а також її ретроспективного та перспективного станів
Аналітика	Деталізація методики оцінювання результатів діяльності персоналу підприємства за складовими залежно від аналітичних цілей

Назва структурного компонента	Характеристика
Організація	Створення організаційної структури, яка забезпечуватиме оптимальні умови взаємодії керівників та виконавців у досягненні поставлених цілей та завдань в оцінюванні діяльності працівників
Спрямування	Формування заходів, що ґрунтуються на отриманих результатах діагностики та їх спрямування на удосконалення методики оцінювання результатів діяльності працівників
Координація	Забезпечення узгодженості усіх структурних компонентів методики оцінювання результатів діяльності працівників за допомогою встановлення раціональних зв'язків між показниками
Консультація	Передбачає альтернативність та багатоваріантність заходів у формуванні методики оцінювання діяльності персоналу та їх спрямування на цільове розв'язання проблем, які виникають при виборі та розрахунку показників
Оцінка і контроль	Забезпечує вимірювання показників, за якими відбувається оцінювання результатів діяльності працівників та перевірку відповідності їх фактичних значень плановим завданням менеджменту
Регулювання	Ліквідація виявлених недоліків за розв'язання існуючих проблем в оцінюванні результатів діяльності працівників з метою ефективного управління підприємством
Попередження	В процесі управління персоналом підприємства передбачає формування переліку заходів, спрямованих на уникнення, запобігання та боротьбу з виявленими недоліками і проблемами в оцінюванні результатів діяльності працівників
Критерії оцінювання	
Кількісні показники	Продуктивність праці, обсяг продажів у штуках, гривнях, кількість опрацьованих документів, кількість укладених контрактів, кількість відгуків на рекламу
Якість роботи	Кількість допущених помилок (при друкуванні паперів, заповненні відомостей, бланків й інших документів), рівень браку продукції, кількість прийнятих скарг або претензій з боку клієнтів, вартість неякісного виконання або неприйнятої роботи
Втрати часу	Терміни виконання замовлень, кількість прогулів і невиходів на роботу, кількість запізнь на роботу, кількість і частота несанкціонованих перерв
Плинність кадрів	Кількість працівників, яких звільнили з ініціативи адміністрації, кількість звільнених за власним бажанням, стаж роботи для різних груп працівників, що звільняються
Професійні знання і навички	Рівень професійної кваліфікації, вміння визначати темперамент та характер клієнтів, знання іноземних мов, професійні знання та навички, компетентність в прийнятті рішень, вміння висловлювати свої думки, витримка, здатність мотивувати і переконувати, вміння викликати прихильність до себе
Виробничий досвід	Професійний стаж, навички у вирішенні типових завдань, вміння прогнозувати наслідки прийнятих рішень, здатність врегулювання претензій від клієнтів або колег, досвід автономної та командної роботи, наявність зв'язків і контактів, стабільність роботи, стійкість до стресових ситуацій
Персональні характеристики та готовність працювати	Харизматичність, впевненість у собі, зовнішній вигляд, ерудиція, комунікабельність та товариськість, коректність у поведінці, рішучість та наполегливість, охайність, самокритика, здоров'я, почуття гумору, ініціативність, цілеспрямованість, ефективність виконаних завдань, любов до своєї діяльності, вміння не зупинятися на досягнутому, готовність до понаднормової роботи, заповзятливість, ризиковість, ентузіазм до роботи, старанність
Ресурсне забезпечення	
Технічне	Комп'ютерна техніка, спеціалізовані вимірювальні прилади тощо
Програмне	Спеціалізовані аналітичні програми
Інформаційне	Цілеспрямований збір інформації залежно від поставленої мети для оцінювання
Кадрове	Необхідний рівень знань, досвіду та кваліфікації працівників, котрі здійснюють на підприємстві діагностичні процедури
Матеріальне	Оперування необхідними для проведення діагностики матеріалами тощо

Другий етап характеризується здійсненням відбору окремих підприємств машинобудування із загальної сукупності підприємств з метою проведення аналізу їх розвитку та оцінювання ефективності роботи персоналу, що дає змогу одержати обґрунтовані висновки про здатність реалізації стратегічних цілей підприємства та в майбутньому сформувати дієвий механізм оцінки, мотивації та стимулювання персоналу.

На третьому етапі проводять визначення, шкалування та оцінювання інтегральних показників оцінювання результатів діяльності персоналу підприємств машинобудування. Четвертий етап характеризується виявленням недоліків, основних проблем в оцінюванні результатів діяльності персоналу та створенням пропозицій щодо усунення зазначених недоліків. Заклучний, п'ятий етап, характеризується розробкою управлінських рішень та формуванням висновків про підвищення мотивації персоналу машинобудівних підприємств.

Порушення логіки обрання правильної методики оцінювання результатів діяльності персоналу може спричинити неадекватність і спотворення висновків, що унеможливить підвищення результативності системи управління персоналом та загалом – ефективності управління підприємством.

Разом з тим, при формуванні методики оцінювання результатів діяльності персоналу вагомий вплив має ціла низка факторів, які визначають загальний результат діяльності підприємства. Серед таких факторів варто виділити: рівень використання виробничих потужностей; стан реалізації внутрішніх бізнес-процесів, політики ціноутворення, розрахунок показників із маркетингу та збуту продукції тощо. Через те, на визначення результатів діяльності персоналу на підприємстві впливає рівень досягнення всіх показників виробничої, соціально-економічної та фінансової складових функціонування підприємства.

Незважаючи на те, що наші дослідження спрямовуються на оцінювання результатів діяльності персоналу, на отримання кінцевих показників неабиякий вплив справляє оцінювання на етапах відбору та прийняття на роботу працівника, так як роботодавцю необхідно порівняти співробітника, який займає ту чи іншу посаду, із фахівцем, який ідеально відповідає для цієї позиції. У цьому випадку оцінювання персоналу доцільно здійснювати за двома етапами: вибору критеріїв побудови ефективної системи, що полягає в оцінці чисельності персоналу, його структури, обсягу та технології виробництва продукції; започаткування засад кадрової політики та формування на основі використання різних видів та методів оцінки конкурентних переваг персоналу.

Отже, оцінку персоналу на етапах відбору та затвердження на посаду пропонується розподілити на декілька складових частин (див. рис. 7.1). Відповідно до приведеної нижче схеми, перша частина оцінки персоналу полягає у формуванні посади, де пропонується здійснювати планування чисельності та складу персоналу, визначення стилю управління, розробку засад корпоративної культури, встановлення групових командних характеристик і вимог, та на цій основі формування конкурентних переваг.

В другій частині – створення посади – пропонується проведення конкурсу на посаду. Даний процес відбувається на підставі затвердження одноосібно керівником переважно за рекомендаціями. Зазначений факт є негативним чинником при подальшому оцінюванні роботи персоналу, оскільки він унеможливує реальну оцінку конкурентних переваг претендента.

У третій частині оцінки персоналу на промислових підприємствах – реалізація посади – пропонується безпосереднє прийняття на посаду працівника та підписання контракту. Наявність контракту між працедавцем та працівником позитивно регламентує чинники, як зовнішні, так і внутрішні, обумовлені специфічною діяльністю підприємства, які неузгоджені законодавством. Окрім цього, трудовий контракт має термін дії, після закінчення якого працедавець може зробити висновок щодо ефективності роботи працівника та проведення нового конкурсу.

Ще однією важливою складовою, за якою можна здійснити оцінювання діяльності персоналу, є рівень розвитку компетенцій персоналу, що визначаються ступенем кваліфікації працівника, а також дає змогу більш успішно вирішувати завдання, що стоять перед ним.

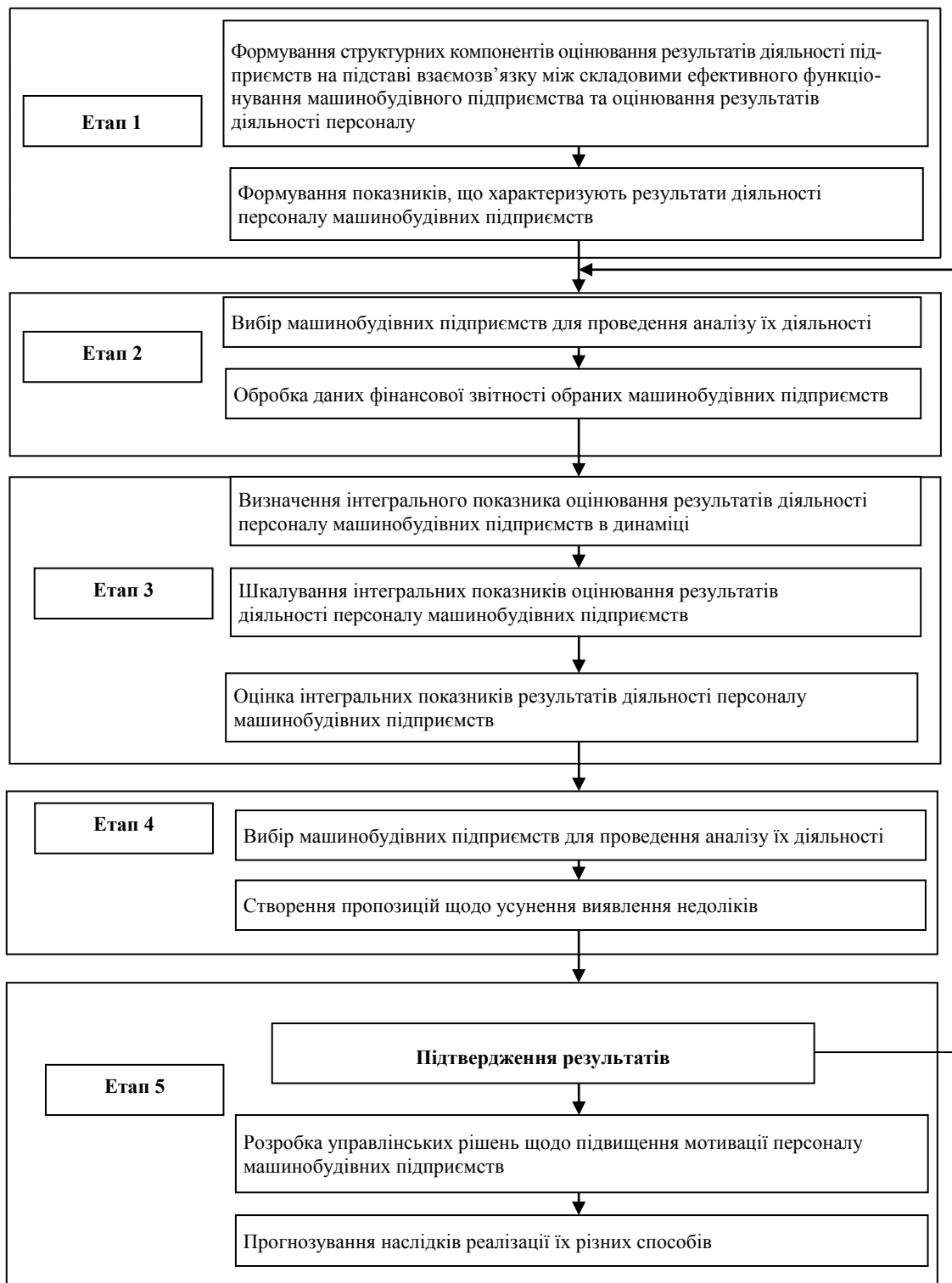


Рис. 7.1. Алгоритм методичного підходу до оцінки складових використання персоналу машинобудівних підприємств

При цьому існують загальні компетенції, які відносяться до особистісних якостей кожного працівника: творчість, ініціативність, критичне мислення, відданість справі, вміння працювати в команді, прагнення до змін, відмінне виконання своїх обов'язків та повноважень. До професійних компетенцій доцільно відносити ті, що входять до предметної спеціалізації – аналітичні, дослідницькі, діагностичні, нормативно-правові, предметні, управлінські, психологічні тощо. Під професійними компетенціями прийнято розуміти спеціальні знання, навички та вміння, що є необхідними для ефективного виконання посадових обов'язків.

Разом з тим, за результатами проведених досліджень, в процесі оцінювання результатів діяльності працівників та їх стимулювання до вмотивованої праці, неабияке значення має підвищення кваліфікації персоналу, яке відіграє досить важливу роль як для підприємства, котре ставить за мету досягнення максимальних результатів своєї діяльності, у тому числі збільшення прибутків, так і для самих працівників, котрі беруть участь у досягненні поставлених цілей (рис. 7.2). Тобто підвищення кваліфікації є однією із складових стимулювання працівників та оцінювання результатів їх діяльності, сутність якої розкривається через оновлення теоретичних і практичних навичок та вмінь, знань відповідно до вимог, котрі постійно змінюються.

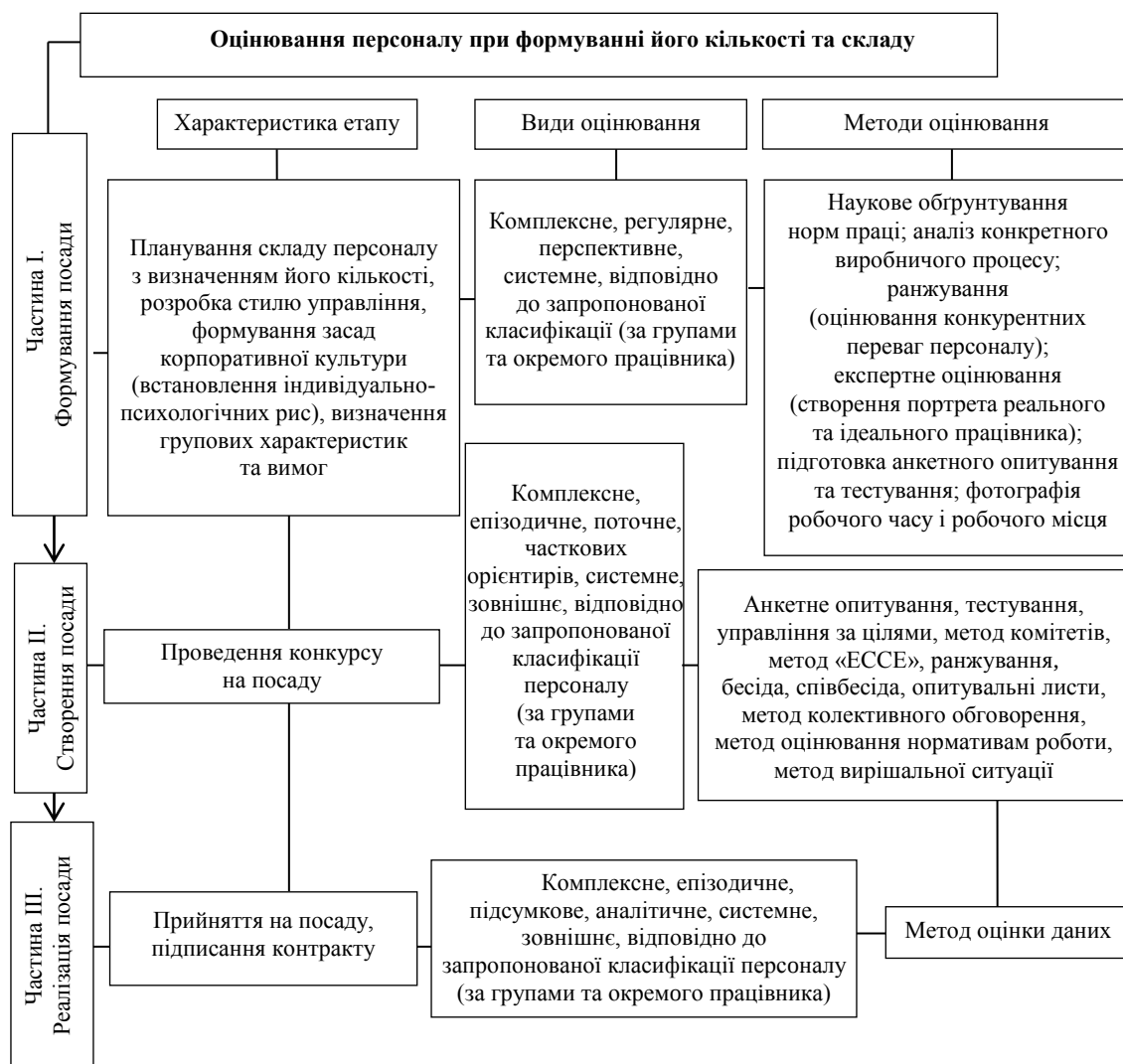


Рис. 7.2. Оцінювання персоналу на етапах відбору та затвердження на посаду в системі управління промисловим підприємством

Ще однією важливою складовою, за якою можна здійснити оцінювання діяльності персоналу, є рівень розвитку компетенцій персоналу, що визначаються ступенем кваліфікації працівника, а також дає змогу більш успішно вирішувати завдання, що стоять перед ним. При цьому існують загальні компетенції, які відносяться до особистісних якостей кожного працівника: творчість, ініціативність, критичне мислення, відданість справі, вміння працювати в команді, прагнення до змін, відмінне виконання своїх обов'язків та повноважень. До професійних компетенцій доцільно відносити ті, що входять до предметної спеціалізації – аналітичні, дослідницькі, діагностичні, нормативно-правові, предметні, управлінські, психологічні тощо. Під професійними компетенціями прийнято розуміти спеціальні знання, навички та вміння, що є необхідними для ефективного виконання посадових обов'язків.

Разом з тим, за результатами проведених досліджень, в процесі оцінювання результатів діяльності працівників та їх стимулювання до вмотивованої праці, неабияке значення має підвищення кваліфікації персоналу, яке відіграє досить важливу роль як для підприємства, котре ставить за мету досягнення максимальних результатів своєї діяльності, у тому числі збільшення прибутків, так і для самих працівників, котрі беруть участь у досягненні поставлених цілей (табл. 7.3). Тобто підвищення кваліфікації є однією із складових стимулювання працівників та оцінювання результатів їх діяльності, сутність якої розкривається через оновлення теоретичних і практичних навичок та вмінь, знань відповідно до вимог, котрі постійно змінюються.

Таблиця 7.3

**Цілі і значення підвищення кваліфікації для підприємства та працівників
при оцінюванні результатів та стимулюванні їх діяльності**

Цілі підвищення кваліфікації	Значення підвищення кваліфікації	
	для підприємства	для персоналу
Основні цілі полягають у передачі професійних знань, загальноосвітніх знань та методики освоєння професійного навчання	Адаптивність персоналу	Підвищення заробітної плати
	Скорочення плинності кадрів	Розширення можливостей до кар'єрного зростання
	Залучення спеціалістів вищого рівня кваліфікації	Впевненість у собі, підвищення самооцінки
	Можливість використання прогресивних технологій	Задоволеність своєю працею
Додаткові цілі – навчання налагодженню та збереженню контактів, проведенню переговорів, освоєнню нових знань, взаємодії з внутрішнім і зовнішнім середовищем, вирішенню стратегічних завдань, розвитку здібностей і культури відпочинку, збереженню гарної фізичної форми	Підвищення якості продукції	Впевненість у майбутньому
	Можливість освоєння нових напрямів діяльності	Розширення кола спілкування
	Відданість персоналу підприємству і його цілям	Сприяння загальному інтелектуальному розвитку

Отже, відповідно до поставленої мети нашого дослідження пропонуємо використовувати методику оцінювання результатів діяльності персоналу відповідно до його класифікації, застосування методу оцінювання у відповідності до його компетенцій та критеріїв оцінювання. При цьому саме оцінювання результатів діяльності кожного окремого працівника, групи та загалом персоналу підприємства дають змогу в більш розширеному аспекті провести дослідження та здійснити аналіз їх мотивів та стимулів. З метою обґрунтування видів оцінювання результатів діяльності персоналу пропонуємо використовувати професійно-функціональну структуру, тобто класифікації персоналу, оскільки результати діяльності різних груп персоналу необхідно оцінювати по-різному.

Що стосується оцінювання результатів роботи персоналу за цілями проведення, то в залежності від встановленої мети, що полягає в оперативному управлінні діяльністю працівника або встановленні відповідності працівника обійманій посаді має місце проведення атестації персоналу або ж оцінювання поточних результатів його роботи. Аналогічним є оціню-

вання за об'єктом. Якщо необхідно оцінити індивідуальні результати роботи окремого працівника, то мова йтиме про індивідуальне оцінювання. У випадку дослідження механізмів формування, функціонування і розвитку командної роботи та інших аспектів групової динаміки, коли оцінити окремого працівника за певним показником неможливо, доречним буде проведення групового оцінювання.

Оцінювання результатів діяльності керівників вищого рівня необхідно проводити за наступними видами: за змістом – комплексне оцінювання; за регулярністю – періодичне та епізодичне; за періодом – підсумкове та перспективне; за критеріями оцінювання – аналітичне; за цілями проведення – поточне та атестація персоналу; за об'єктом оцінювання – індивідуальне. Для оцінювання результатів діяльності керівників вищого рівня пропонуємо комплексне оцінювання їх діяльності, оскільки недоцільним є його регулярне застосування, адже результатом роботи керівництва вищих рівнів є результат функціонування підприємства загалом, оцінювання ефективності якого можливо визначити лише на встановлену дату чи період. Через те, оцінювання здатності керівника досягати поставленої мети, його вміння керувати та управляти як персоналом, так і діяльністю підприємства загалом, доцільно здійснювати за допомогою періодичного та епізодичного оцінювання. Так, періодичне оцінювання дозволяє лише на певний період здійснити оцінку результатів діяльності керівників вищого рівня, в той час як епізодичне – їх роботу. Підсумкове та перспективне оцінювання необхідно проводити у відповідності до періоду проведення оцінювання. За заданими критеріями пропонуємо використовувати аналітичне оцінювання, що дозволяє узагальнити всі види оцінювання і результати діяльності керівника. При оцінюванні результатів діяльності керівників вищого, середнього та первинного рівнів слід застосовувати зовнішній вид оцінювання, а саме, оцінювання суб'єктами зовнішньої взаємодії, спеціальною комісією та експертами, що дозволить максимально об'єктивно визначити його конкурентні переваги.

Оцінювання результатів роботи керівників середнього рівня є важливим, з точки зору, визначення результатів діяльності за рахунок виконання структурним підрозділом чи відділом поставлених завдань за певний проміжок часу. Оцінювання результатів діяльності керівників середнього рівня має ґрунтуватись на наступних видах оцінювання: за змістом – комплексне; за регулярністю – періодичне та епізодичне; за періодом – підсумкове та перспективне; за критеріями оцінювання – якісне, оцінювання часових орієнтирів та аналітичне; за цілями проведення – поточне та атестація персоналу; за об'єктом оцінювання – індивідуальне.

Різниця між видами оцінювання керівників вищого та середнього рівня полягає лише у критеріях оцінювання. Відповідності до критеріїв оцінювання пропонується використовувати якісне оцінювання, оцінювання за часовими орієнтирами та аналітичне оцінювання. Запропоновані види оцінювання дозволяють забезпечити ефективність та раціональність процесу оцінювання результатів діяльності керівників середнього рівня.

При оцінюванні результатів діяльності керівників первинного рівня досить важливо застосовувати наступні види оцінювання: за змістом – комплексне; за регулярністю – регулярне, періодичне; за періодом – поточне, підсумкове та перспективне; за критеріями оцінювання – кількісне, якісне та аналітичне, за системністю – системне; за цілями проведення – поточне та атестація персоналу; за об'єктом оцінювання – індивідуальне. Відмінність в оцінюванні результатів діяльності керівників первинного рівня та інших видів керівників полягає у їх обов'язках. Так, якщо обов'язки керівників вищого та середнього рівнів полягають переважним чином у вирішенні організаційних та управлінських завдань, то на керівників первинного рівня покладені обов'язки з реалізації виконання планових завдань відділу чи цеху, тобто чіткий результат праці. Отже, згідно із регулярністю проведення пропонуємо застосовувати регулярне та періодичне оцінювання. Водночас доцільно проводити постійний контроль та оцінювання результатів діяльності керівників первинного рівня, а також узагальнене періодичне оцінювання з метою оцінювання результатів діяльності за певний проміжок часу. Так, у відповідності до періоду оцінювання пропонуємо здійснювати поточне, підсумкове та перспективне оцінювання, що дає змогу оцінити результати роботи на кожен день та за певний період, а також у перспективі. Згідно із критеріями оцінювання пропонуємо проводити кіль-

кісне, якісне та аналітичне оцінювання, так як за цих обставин має місце конкретний результат праці. За суб'єктом, за нашими переконаннями, доречно проводити зовнішнє оцінювання: оцінювання вищим керівництвом, суб'єктами зовнішньої взаємодії, спеціальною комісією та експертами.

Оцінювання діяльності фахівців та службовців, а також спеціалістів доцільно проводити за наступними видами: за змістом – комплексне оцінювання; за регулярністю проведення – постійне, періодичне та епізодичне; залежно від періоду оцінювання – поточне, підсумкове та перспективне; за заданими критеріями – аналітичне оцінювання; за системністю проведення – системне оцінювання; за суб'єктом – зовнішнє (оцінювання керівником, суб'єктами зовнішньої взаємодії, спеціальною комісією та експертами); за цілями проведення – поточне та атестація персоналу; за об'єктом оцінювання – групове та індивідуальне. Оцінювання результатів діяльності персоналу зазначеної професійно-функціональної категорії забезпечує ефективність вирішення ними як поточних, так і підсумкових завдань та обов'язків. До складу цієї категорії працівників входять бухгалтери, спеціалісти, фахівці тощо. Через те, в процесі оцінювання результатів їх діяльності доцільно використовувати відповідні методи оцінювання, які забезпечать ефективність її проведення.

Відповідно до наступної професійно-функціональної категорії персоналу, оцінювання результатів діяльності робітників є досить важливим процесом, оскільки саме від результатів їх праці, що визначається якістю та кількістю виготовленої продукції, проведених робіт та наданих послуг, забезпечується сукупний результат діяльності підприємства.

При оцінюванні результатів діяльності робітників доцільно використовувати наступні види оцінювання: за змістом – комплексне оцінювання; за регулярністю проведення – постійне та епізодичне; залежно від періоду оцінювання – поточне, підсумкове та перспективне; за заданими критеріями – кількісне та якісне оцінювання; за системністю проведення – системне оцінювання; за суб'єктом – зовнішнє (оцінювання керівником та колегами); за цілями проведення – поточне та атестація персоналу; за об'єктом оцінювання – групове та індивідуальне.

Таким чином, за підсумками проведених досліджень можна дійти висновку, що оцінка результатів діяльності персоналу буде достовірною та об'єктивною за умов її комплексності. Через те, оцінювання має здійснюватись за принципом визначення, систематизації та широкого використання певної кількості показників, що визначають якість та результативність управління персоналом.

При використанні методики оцінювання результатів діяльності персоналу та визначенні показників її ефективності слід брати до уваги те, що показник може визначатися як проміжний, що здійснює вплив на кількісні зміни певного чинника, або кінцевий, що здійснює безпосередній вплив даного показника на результативність виробничої діяльності. В якості проміжного результату можливо розглядати підвищення кваліфікації працівників. Кінцевий результат зазвичай полягає у підвищенні обсягу виробництва продукції або виручки від реалізації високоякісної продукції. Визначення загального кінцевого показника результативності роботи персоналу може відбуватися декількома способами: або шляхом розрахунку загального значення всіх результатів роботи, або як сумою часткових результатів від реалізації конкретних заходів персоналу, або шляхом використання системного підходу до оцінки діяльності персоналу. Розрахунок інтегрального узагальнюючого показника результатів діяльності персоналу переважним чином носить умовний характер у зв'язку з різноспрямованою дією показників на загальний результат. В якості вагомих показників оцінки результатів діяльності персоналу у науковій літературі розглядають середню заробітну плату, плинність кадрів, рівень трудової дисципліни, втрати робочих годин [22, с. 320–324]; продуктивність праці, втрати на робочу силу, структуру та динаміку персоналу; порівняння показників як із зовнішнім середовищем, так і з їх динамікою на підприємстві [67с. 320–334].

З метою отримання об'єктивності у визначенні показників, котрі характеризують якість трудової діяльності працівників, і водночас встановлення ступеня впливу цих показників на результативність функціонування системи управління підприємством пропонуємо систему показників комплексного оцінювання результатів діяльності персоналу, яку варто розглядати як концептуальну для проведення об'єктивного оцінювання (рис. 7.3).



Рис. 7.3. Система показників комплексного оцінювання результатів діяльності персоналу на підприємстві

Загальне оцінювання результатів діяльності персоналу рекомендуємо здійснювати за допомогою визначення показників, що характеризують кількісні та якісні аспекти діяльності персоналу: якість праці персоналу; витрати на персонал; результативність праці персоналу.

Показники, що характеризують витрати на персонал, обумовлені необхідністю досягнення економічної ефективності при управлінні підприємством. Із цього приводу доцільним є визначення Є.В. Маслова, який стверджує, що «управління підприємством, котре провадить свою діяльність в умовах самофінансування, ставить за мету конкретизацію, облік та аналіз всіх витрат на робочу силу, пов'язаних з її функціонуванням» [36, с. 275].

Використання різноманітних методів та методик оцінки результатів діяльності персоналу повинне спрямовуватися на раціональність матеріалів і фінансових витрат в ефективному управлінні підприємством. Отже, при дослідженні проблем управління підприємством, варто з'ясувати, що власне представляють собою витрати на персонал і що варто розуміти під економічним ефектом. При оцінюванні трудової діяльності працівників крім витрат на персонал використовують показники, що характеризують якість роботи працівників на підприємстві. Виходячи з цього, сукупність показників повинна містити такі складові, як кількість раціоналізаторських пропозицій, а також винаходів на одного працівника та ступінь участі в гуртках якості.

Показники, що характеризують результативність роботи персоналу визначають ефективність системи управління персоналом, що входить у підсистему управління підприємством, а також відображають стан соціально-трудових відносин на підприємстві.

Разом з тим, найбільш дієвим на сьогодні визнане комплексне оцінювання діяльності персоналу, що представляє собою кількісне вираження за допомогою балів найважливіших якостей працівника, а також функцій, які на нього покладені. Дана методика була розроблена Науково-дослідним інститутом праці в м. Москва у 1989 р. та згодом удосконалена Київським національно-економічним університетом. Переваги зазначеної методики полягають в тому, що вона зарекомендувала ефективність свого застосування як для комплексного оцінювання окремого працівника будь-якої із категорій персоналу, так і, зокрема, для різних за професійно-кваліфікаційним та функціональним рівнем груп персоналу [29, с. 295].

Сутність методики полягає в оцінюванні взаємозв'язку узгоджених показників складових, котрі входять до комплексного оцінювання персоналу:

$$K_{\bar{I}} = 0,5\hat{E}_{\bar{I}} \cdot \check{A}_{\bar{I}} + \check{N}_{\bar{\delta}} \cdot \check{D}_{\bar{\delta}}, \quad (7.1)$$

де K_{Op} – комплексне оцінювання працівника; K_{Π} – професійно-кваліфікаційний рівень працівника; D_{Π} – ділові характеристики працівника; C_{ϕ} – складність функцій (роботи), яку він виконує; P_p – результати роботи.

При оцінюванні професійно-кваліфікаційного рівня працівників використовують сукупність складових, до складу яких входять освіта, стаж роботи за спеціальністю, активність в підвищенні професійно-кваліфікаційного рівня. Усіх працівників доцільно поділити за освітою на декілька груп (загальна середня освіта, ПТУ, середня спеціальна, вища й інші), кожній з яких надається бальна оцінка. Залежно від тривалості стажу кожен рік роботи оцінюється певною кількістю балів (до 15 років – 0,01 бал за рік, за 15 і більше – 0,15 бала за рік). Зважаючи на форму підготовки і підвищення кваліфікації працівнику також виставляють бальну оцінку. Через те, коефіцієнт професійно-ділового рівня K_{Π} визначають за формулою:

$$K_{\bar{I}} = \frac{\bar{I} + \bar{N} + \bar{A}}{0,85}, \quad (7.2)$$

де $O + C + A$ – відповідно, оцінка освіти O , стажу роботи за спеціальністю C , активності в підвищенні професійно-кваліфікаційного рівня A ;

0,5 – емпіричний коефіцієнт, визначений Науково-дослідним інститутом праці, який посилює значущість оцінювання складності та результатів праці;

0,85 – максимальна бальна оцінка професійно-кваліфікаційного рівня.

Кожну характеристику ділових характеристик працівника D_{II} оцінюють в балах, виділяючи чотири рівні прояву: низький – 0,5; середній – 1; вище середнього – 2; високий – 3.

Характеристики, котрі здійснюють вплив на складність роботи працівників і вимагають більшого досвіду та прикладених зусиль, є основою для оцінювання складності функцій (роботи) C_{ϕ} працівника. Зазначений коефіцієнт визначається відношенням суми оцінок за кожним параметром із врахуванням їхньої питомої ваги до постійної величини 8,3 (максимальна бальна оцінка за всіма параметрами складності функцій працівника), що забезпечує порівняність в оцінюванні складності праці від працівника до директора. Оцінка результатів роботи P_p визначається підсумовуванням оцінок рівнів параметрів, які визначають результати праці робітників, враховуючи їхню питому вагу із охопленням кількісних і якісних параметрів робіт, що виконуються. Водночас ефективність мотивації та стимулювання трудової діяльності персоналу має забезпечуватись завдяки оцінюванню прогресивності системи управління персоналом, рівня технічної оснащеності працівників та їхньої кваліфікації.

Кінцевим завданням при оцінюванні результатів діяльності персоналу є вибір найбільш вдалим методів мотивації та стимулювання персоналу, здатних забезпечити результативність самого процесу управління підприємством. Врахування вказаних аспектів дає змогу отримати результати роботи персоналу, які перебувають у тісному взаємозв'язку як з інтересами працівників, так і стимулами, які надходять від підприємства. Однак, різні підприємства мають різний ступінь свободи у виборі методів управління персоналом і можливостей реалізації альтернативних варіантів.

Реалізація кожного з етапів оцінювання результатів діяльності персоналу підприємства має бути спрямована на вивчення перспектив трудової активності працівників в контексті формування завдань, спрямованих на стимулювання та мотивацію персоналу. Дана взаємозалежність більш детально відображена на рис. 7.4. Сутність комплексної оцінки персоналу полягає в тому, що оцінка будь-якого із параметрів стану персоналу не буде ефективною, якщо вона не передбачає формування мотивів та стимулів діяльності працівника. У цьому твердженні розкривається зміст основного принципу функціонування комплексної методики оцінювання результатів діяльності персоналу.

На етапах формування цілей підприємства та засобів досягнення поставленої мети, визначення потреб в працівниках, а також оцінювання ступеня задоволення їх потреб, формується сукупність факторів стимулювання, що визначає майбутній характер та зміст мотиваційних прагнень працівника на підприємстві.

Аналогічною є робота на етапі збору та аналізу інформації, а також виборі системи показників оцінювання трудової діяльності персоналу. Сутність даної роботи полягає у переході від прогнозування до обрання стимулюючих дій, що є необхідними для забезпечення мотивації діяльності конкретних працівників. На основі значень розрахованих показників оцінювання трудової діяльності персоналу визначається перелік проблем, що виникають в управлінні персоналом, а також розробляються заходи щодо подолання цих проблем. Відповідно до результатів діяльності персоналу відбувається розподіл винагород, спрямованих на підвищення трудової активності персоналу на підприємстві.

На етапі контролю за результатами діяльності працівників здійснюється коригування завдань стимулювання та затверджується система мотивації та стимулювання персоналу. Правильно підібрана методика комплексного оцінювання діяльності персоналу допомагає сформувати мотиваційні очікування працівника, що пов'язані з безперервним процесом інтелектуального та емоційного вдосконалення його особистості.

Виходячи із проведених досліджень можна стверджувати, що практичний досвід промислових підприємств свідчить про необхідність залучення до вирішення завдань з правильного застосування методики оцінювання роботи персоналу фахівців, що мають відповідні знання та досвід не лише у сфері нормування та оплати праці, але і різних аспектів в системі управління промисловим підприємством.

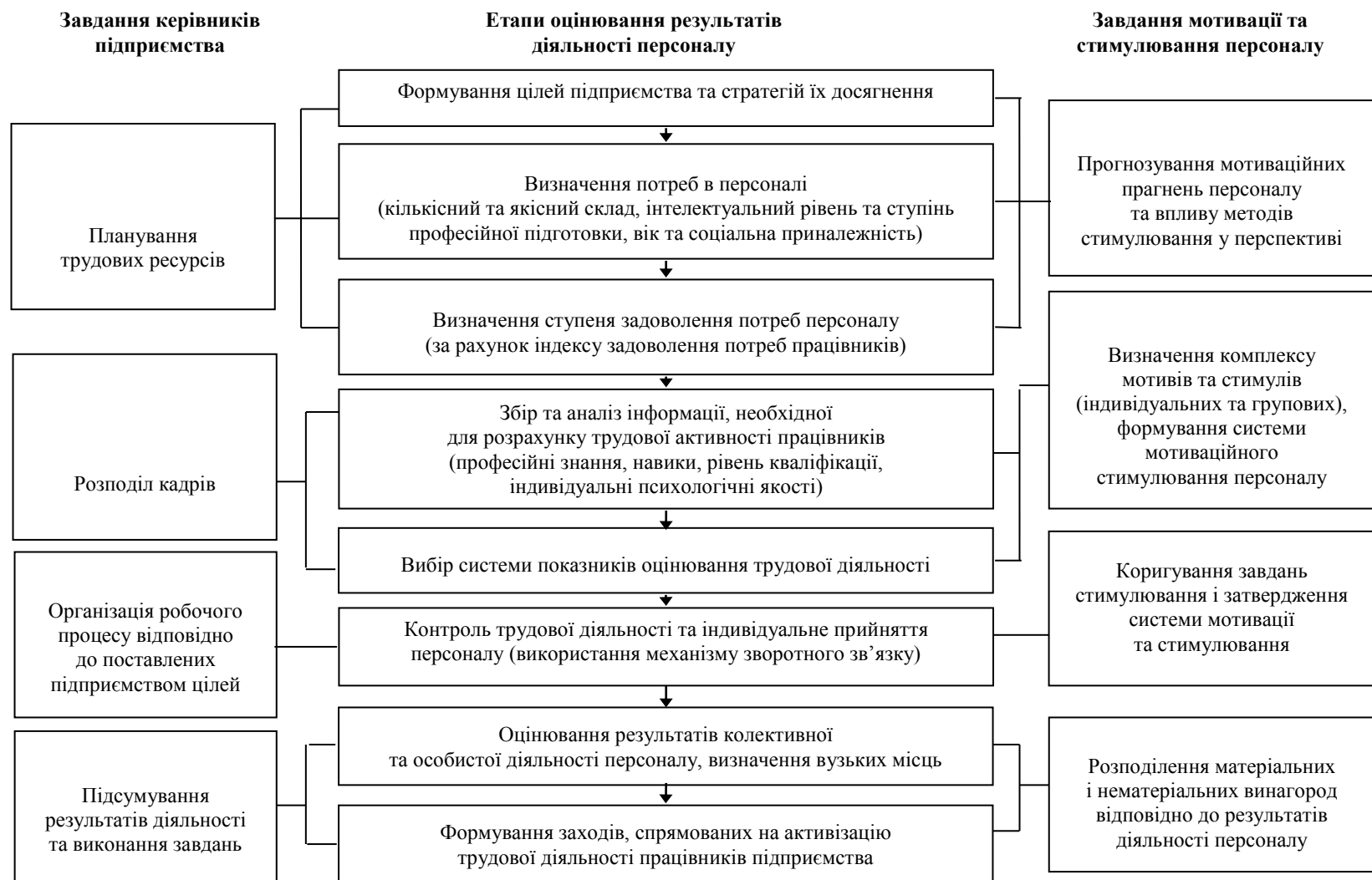


Рис. 7.4. Взаємозв'язок методики оцінювання результатів діяльності персоналу із завданнями мотивації та стимулювання працівників

Разом з тим, ефективність досягнення високих результатів в оцінюванні діяльності персоналу визначається двома важливими компонентами: зовнішніми (стимули, що формують результативність діяльності підприємства) та внутрішніми (мотиви, котрі формують задоволення потреб працівника), котрі формують два рівні впливу: зовнішній і внутрішній. Тобто, для того, щоб отримати високі результати при оцінюванні діяльності персоналу, а також впливати на мотивацію праці із використанням ефективних інструментів її стимулювання, керівнику необхідно створити належні умови роботи підприємства за всіма критеріями: виробничо-технологічними, організаційно-корпоративними, фінансово-економічними, соціально-трудовими і екологіко-екологічними (рис. 7.5).



Рис. 7.5. Вплив систем мотивації та стимулювання на досягнення високих результатів в оцінюванні діяльності персоналу

Отже, на досягнення високих результатів діяльності персоналу підприємства мають вплив запропоновані інструменти: зовнішнього впливу: «Система активізації трудової діяльності персоналу» через стимулювання критеріїв виробничо-технологічного, фінансово-економічного, соціально-трудового, організаційно-корпоративного та економіко-екологічного характеру підвищення продуктивної діяльності персоналу та внутрішнього впливу: «Оцінювання результатів роботи керівників, фахівців, спеціалістів та технічних службовців в системі підвищення якості і результативності роботи» через оцінку кількості виконаних робіт та «Оцінювання результатів роботи основних, допоміжних і обслуговуючих робітників в системі підвищення якості і результативності роботи» через оцінку якісно та своєчасно виконаних робіт. Інструментами підвищення мотивації продуктивної праці персоналу є система активізації його трудової діяльності.

Таким чином, з метою підвищення ефективності сучасної методики оцінювання діяльності персоналу вважаємо доцільним здійснювати врахування наступних чинників:

- надання зворотного зв'язку учасникам процесу оцінювання (надання інформації працівникам щодо мети, процедури та критеріїв оцінювання);
- забезпечення дієвості оцінювання персоналу;

- сприяння гнучкості процедури оцінювання (завдяки гнучкості фахівець може стати на позиції різних точок зору і об'єктивно розглядати різні ситуації);
- забезпечення можливості прогнозування оцінки (з метою подальшого планування управлінських рішень).

Отже, проведений аналіз дає підстави стверджувати, що вибір методів та методик оцінювання трудової діяльності персоналу не є досконалим та до кінця розкритим, що і зумовило більш поглиблене вивчення нами даної проблематики, завдання якої полягали у пошуку та детальному аналізі найбільш поширених методів та методик оцінювання результатів діяльності персоналу; дослідженні та групуванні показників для аналізу результатів діяльності персоналу; формуванні системи показників комплексного оцінювання результатів його діяльності; пошуку взаємозв'язку методики оцінювання результатів діяльності персоналу із завданнями мотивації та стимулювання працівників. Подальші дослідження полягають у визначенні факторів та критеріїв оцінювання мотивації та стимулювання персоналу, а також застосування під час оцінювання результатів діяльності персоналу бенчмаркінгу, що використовується в якості еталонного оцінювання працівників та може використовуватись на різних рівнях та охоплювати сукупний процес управління персоналом на промисловому підприємстві та формувати відповідні заходи з метою їх перетворення у результати.

Отже, на досягнення високих результатів діяльності персоналу підприємства мають вплив запропоновані інструменти: зовнішнього впливу: «Система активізації трудової діяльності персоналу» через стимулювання критеріїв виробничо-технологічного, фінансово-економічного, соціально-трудоного, організаційно-корпоративного та економіко-екологічного характеру підвищення продуктивної діяльності персоналу та внутрішнього впливу: «Оцінювання результатів роботи керівників, фахівців, спеціалістів та технічних службовців в системі підвищення якості і результативності роботи» через оцінку кількості виконаних робіт та «Оцінювання результатів роботи основних, допоміжних і обслуговуючих робітників в системі підвищення якості і результативності роботи» через оцінку якісно та своєчасно виконаних робіт. Інструментами підвищення мотивації продуктивної праці персоналу є система активізації його трудової діяльності.

Таким чином, з метою підвищення ефективності сучасної методики оцінювання діяльності персоналу вважаємо доцільним здійснювати врахування наступних чинників:

- надання зворотного зв'язку учасникам процесу оцінювання (надання інформації працівникам щодо мети, процедури та критеріїв оцінювання);
- забезпечення дієвості оцінювання персоналу;
- сприяння гнучкості процедури оцінювання (завдяки гнучкості фахівець може стати на позиції різних точок зору і об'єктивно розглядати різні ситуації);
- забезпечення можливості прогнозування оцінки (з метою подальшого планування управлінських рішень).

Отже, проведений аналіз дає підстави стверджувати, що вибір методів та методик оцінювання трудової діяльності персоналу не є досконалим та до кінця розкритим, що і зумовило більш поглиблене вивчення нами даної проблематики, завдання якої полягали у пошуку та детальному аналізі найбільш поширених методів та методик оцінювання результатів діяльності персоналу; дослідженні та групуванні показників для аналізу результатів діяльності персоналу; формуванні системи показників комплексного оцінювання результатів його діяльності; пошуку взаємозв'язку методики оцінювання результатів діяльності персоналу із завданнями мотивації та стимулювання працівників. Подальші дослідження полягають у визначенні факторів та критеріїв оцінювання мотивації та стимулювання персоналу, а також застосування під час оцінювання результатів діяльності персоналу бенчмаркінгу, що використовується в якості еталонного оцінювання працівників та може використовуватись на різних рівнях та охоплювати сукупний процес управління персоналом на промисловому підприємстві та формувати відповідні заходи з метою їх перетворення у результати.

7.2. Факторно-критеріальна система оцінки, мотивації та стимулювання в менеджменті персоналу

Як показує досвід високорозвинених країн, на промислових підприємствах значну увагу приділяють визначенню факторів та дослідженню їх місця й ролі у поведінці працівника, активізації його трудової діяльності, про що свідчать численні дослідження та публікації [2, 10, 15, 20, 23, 30, 33, 64]. В Україні досить тривалий період можна було спостерігати ігнорування потреб працівника, в результаті чого принципи добросовісної та кваліфікованої праці відійшли на задній план, що і спричинило кризові явища в економіці, пов'язані із знеціненням праці та зниженням зацікавленості персоналу у результативній діяльності підприємства. Через те, основним завданням нашої роботи є дослідження та аналіз найбільш відомих факторів та критеріїв мотивації та стимулювання, а також формування факторно-критеріальної системи оцінки, мотивації та стимулювання в управлінні персоналом. Адже розробка дієвого механізму оцінки мотивації та стимулювання персоналу на підприємстві залежить від врахування різних факторів та критеріїв, здатних визначати як позитивні, так і негативні мотиви поведінки працівників. Так, економічний словник визначає фактор як причину, рушійну силу якогонебудь процесу, явища, яка визначає його характер або окремі його риси [9].

У зарубіжних теоріях мотивації фактори мотивації працівників визначаються суб'єктивним характером, котрі залежать від його індивідуальних особливостей. Аналіз наведених нижче підходів таких вчених, як Ф. Тейлор, Д. Гілберт, А. Маслоу, У. Ньюс, Л. Лоулер та Д. Надлер [57, с. 54; 37, с. 127; 39, с. 98] дає підстави стверджувати, що у них відсутніми є розмежування між факторами мотивації діяльності працівників як функції менеджменту та факторами мотивації як процесу формування мотиваційної спрямованості.

При розгляді мотиваційних процесів за Е.А. Уткіним [61, с. 207] досить складно визначати генеруючі фактори для окремого працівника із врахуванням конкретних умов. На нашу думку, фактори, що впливають на ефективність роботи персоналу доцільно розглядати у нерозривному взаємозв'язку зі специфікою економічної ситуації, яка складається на даний момент. Аналіз наукової проблематики 1970–1980-х років дає підстави стверджувати, що найбільший інтерес у дослідженні факторів впливу на мотивацію та стимулювання персоналу представляють праці В. Г. Антосенкова та З. В. Купріянової, в яких першочергова увага надається професійній кваліфікації, організації, умовам роботи, особистим мотивам, рівню життя та становищу в колективі [1].

Серед досліджень в галузі мотивації та стимулювання 1980–1990-х рр. особлива увага приділяється науковим доробкам Р. Штольберга, К. Замфіра, В. І. Верховіна. У працях вчених можна простежити негативну сторону факторів, що впливають на мотивацію та стимулювання персоналу [9, с. 74]. На думку Л.А. Полонської мотиваційні фактори слід поділяти за тривалістю дії на довго- та короткострокові, які здійснюють вплив як на колектив, так і на окремого працівника [46, с. 111]. У працях [48, с. 39–40; 28, с. 12; 31, с. 46] вчені поділяють фактори мотивації діяльності працівників на внутрішні і зовнішні.

А. М. Колот [28, с. 12], виділяючи внутрішні та зовнішні фактори, що впливають на поведінку працівника у процесі трудової активності, зазначає, що діяльність працівника спонукають декілька факторів, з яких один відноситься до основних, а інші є додатковими.

Таким чином, маємо підстави для висновків, що мотивацію формують чинники економічного, психологічного та ціннісного спрямування трудової діяльності та доповнюють елементами примусу.

У доповнення до глобальних та локальних факторів [31, с. 108–109] або тих, що діють на мега-, макро- та мікрорівнях, здійснюючи вплив на мотивацію праці персоналу підприємства [50, с. 47], останнім часом помітний вплив на високопродуктивну працю персоналу справляють фактори глобалізаційного та міграційного спрямування. Через те, у своїй праці [20, с. 46] автори, окрім факторів внутрішнього та зовнішнього середовища, а також факторів індиві-

дуального характеру, виділяють інтегруючий фактор – культуру, що виступає об'єднуючою ланкою вказаної системи факторів. Разом з тим, В.П. Нестерчук [237, с. 61] серед факторів мотивації, в першу чергу, виділяє систему матеріального і морального стимулювання до високопродуктивної праці. Проте ми вважаємо, що на сьогодні вагомий вплив мають організаційні фактори мотивації працівників, тобто забезпечення порядку, дисципліни та відповідальності в роботі, чіткість ритму робочого часу, а також ергономічність, гігієнічність і екологічність трудових процесів. При цьому з метою активізації людського фактора трудову активність необхідно здійснювати з повним врахуванням не лише організаційно-технічних, але й соціально-психологічних факторів, які обумовлюють розвиток суспільних форм життя, біологічні особливості розвитку людини, етапи її життєвого циклу [42, с. 61].

На нашу думку, заслуговують на увагу дослідження англійських фахівців з персоналу Ш. Річі і П. Мартін, які поряд із дослідженими факторами додають нові мотиватори на основі розробленого унікального мотиваційного тесту. За результатами проведеного анкетування та обробки 1335 анкет менеджерів [22, с. 61], вчені виділили 12 мотиваторів. Із вказаного переліку факторів можна виділити ті, котрі носять як позитивне, так і негативне та нейтральне спрямування. Так, зокрема, розглянемо фактор влади: чим більше влади, тим більшою є задоволеність, що є позитивним фактором, і навпаки, чим менше влади, тим більше зростає незадоволеність; відсутність влади є негативним фактором. У свою чергу, до нейтральних можна віднести фактори соціальних контактів та взаємин. Таким чином, позитивні, негативні та нейтральні фактори є важливими складовими системи мотивації персоналу, оскільки використовують як методи заохочення, так і покарання.

Разом з тим, проведений В.М. Данюком факторний аналіз показав [17, с. 40], що за оцінкою впливу факторів на високопродуктивну працю персоналу існує наступний розподіл респондентів: 96,2 % респондентів віддали перевагу підвищенню заробітної плати; 75 % – залежності результатів від затрат праці, 36,8 % – персональній відповідальності за отримані результати; 29,5 % – підвищенню професійної підготовки та кваліфікації персоналу, 13,1 % – створенню сприятливих умов, 4,4 % – залученню працівників до реалізації управлінських рішень, 3,0 % – застосуванню морального стимулювання. За результатами оцінювання негативних факторів у мотивації трудової діяльності персоналу на звільнення з роботи вагомий вплив справляє відсутність справедливої оцінки (65 % респондентів); неувага або формальне відношення зі сторони керівництва (52 % респондентів); наявність конфліктів у колективі (30%); відсутність або невисокий імідж керівника (57 %); неоптимальна завантаженість в роботі (21 %), авторитарний стиль керівництва (14 %); низький рівень згуртованості колективу (40 %).

Ще одні результати дослідження [62, с. 124–125] показали певне ранжування факторів, що впливають на мотивацію трудової діяльності працівників промислового підприємства. Таким чином, респондентами в балах було визначено за значимістю у порядку її зниження наступні фактори: заробітна плата – 10,5; участь у прибутках підприємства – 9,7; визначеність у майбутній кар'єрі та службових переміщеннях – 8,3; достовірність оцінки ефективності роботи – 7,2; проведення навчання і підвищення кваліфікації – 6,5; забезпеченість охорони здоров'я – 6,3; можливість ширшого спілкування – 6,2; участь в управлінні – 6; адаптація до трудової діяльності – 5,4; безпечні умови праці – 4,4; житлово-побутові умови – 4,4; організація харчування на роботі – 2,3 бали. Систематизація існуючих класифікацій факторів оцінки мотивації та стимулювання персоналу на промислових підприємствах згрупована у таблиці 7.4.

Комплексна структуризація факторів оцінки мотивації дає підстави для виділення таких компонентів сфери мотивації працівника, як мотиви та стимули, так і фрустратори, що є нездоланим об'єктивним чи суб'єктивним бар'єром, який спрямований на досягнення мети, тобто внутрішні та зовнішні мотиватори та антимотиватори у своєму поєднанні та врахуванні взаємного впливу забезпечують формування найбільш стійких й тривало діючих мотивів щодо ефективної роботи працівників.

Таким чином, нами згруповано фактори оцінки мотивації трудової діяльності працівників на промислових підприємствах, де серед внутрішніх визначено такі основні: матеріального, морального, організаційного, соціально-психологічного та технічного змісту (табл. 7.5).

Таблиця 7.4

**Систематизація існуючих класифікацій факторів оцінки мотивації
та стимулювання персоналу промислового підприємства**

Автор	Характеристика факторів
Ф. Тейлор, Д. Гілберт [56, с. 54]	Гроші є основним мотиватором, що задовольняє особисті економічні цілі працівників
А. Маслоу [36, с. 127]	Людську поведінку визначають потреби, які входять до основних п'яти рівнів піраміди, тобто до безпосередніх факторів мотивації працівників належать лише їх потреби без врахування, зокрема, вольових зусиль, відповідальності, цілей, відчуттів
Л. Лоулер Та Д. Надлер [38, с. 98]	У своїй теорії очікування факторами мотивації трудової діяльності персоналу визначають здатність вирішувати певні завдання; винагороду за виконану роботу; відповідність винагороди виконаній роботі, затраченим зусиллям
У. Ньюс [38, с. 98]	Сформував мотиваційну теорію очікувань, в якій виділено дев'ять мотиваційних факторів: спроможність виконувати роботу, впевненість працівників у своїх силах, складність в роботі, критерій оцінки роботи, відповідність роботи винагороді, втрати працівника від роботи, компенсація за роботу, довіра менеджера, взаємодія працівника з менеджером
Р. Штольберг, К. Замфір [4, с. 74]	Виділяють негативні фактори, що впливають на оцінку мотивації та стимулювання персоналу, серед яких виділяють незадоволеність професією, невідповідність роботи чи спеціальності здобутій кваліфікації, порушення ритмічності в роботі, часті понаднормові роботи, незадовільні умови роботи, незадовільний стан здоров'я працівника, незадоволеність розміром матеріальної винагороди, відсутність надання житла, погані стосунки з колективом і адміністрацією
А.А. Ручка, Н.А. Сакада [48, с. 39–40]	До факторів, що визначають трудову активність персоналу, відносять внутрішні фактори (забезпечення підвищення самоорганізації персоналу, освоєння прогресивних методів і прийомів роботи працівників, удосконалення робочих місць), реалізація котрих у повній мірі залежить від волі, здібностей та кваліфікаційного рівня самого працівника. Прояв зовнішніх факторів залежить від зовнішніх умов: впровадження інноваційних технологій, заміни застарілого обладнання, вдосконалення форм матеріальних та моральних стимулів, поліпшення організації роботи; покращання вимог з боку фахівців та керівників
Е.А. Уткін [60, с. 207]	Найважливішим фактором визначає постійну трансформацію мотиваційного процесу, яку супроводжують непередбачувані зміни в діяльності працівників та неочікувана реакція на мотивуючий вплив
В.І. Верховін [9, с. 74]	Здійснив періодичку дослідження структури мотиваційних факторів: відповідно до першого періоду (1960-ті рр.) головними факторами є умови праці; другий (1970-ті рр.) – соціальні аспекти, третій (1980-ті рр.) – соціально-демографічні фактори. Крім того, автором виділено три рівні трудової мотивації, що створює додаткові можливості для формування тривірневої системи факторів: перший рівень – фактори пояснення та обґрунтування вибору працівником сфери професійної та трудової спеціалізації; другий – забезпечення виконання працівником запропонованих соціальних норм і цінностей; третій – відбір та обґрунтування альтернатив, а також оптимізації життєвого циклу працівника в системі різноманітних виробничих і невиробничих факторів, умов і ситуацій
Д.І. Тарасенко [55, с. 7]	Здійснює поділ факторів за суб'єктивними (особистісними) та об'єктивними характеристиками. Суб'єктивні фактори доцільно класифікувати у відповідності до рівня кваліфікації працівника; інтенсивності роботи, що виконується; взаємовідносин працівників у колективі, їх участі в управлінні підприємством тощо. Серед об'єктивних факторів виділяють: соціально-економічні та культурно-побутові умови життя населення в даній країні; рівень суспільного виробництва і науково-технічного прогресу; рівень розвитку продуктивних сил та виробничих відносин; природно-кліматичні умови; статеві-віковий склад населення, чисельність родин, їхній склад тощо

Автор	Характеристика факторів
А.М. Колот [28, с. 46]	Комплекс факторів, що впливають на поведінку працівника у процесі трудової діяльності, доцільно поділяти на зовнішні, що формуються на рівні держави, регіону, галузі чи підприємства та внутрішні, які відносяться до складових структури безпосередньої особистості працівника: потреби, інтереси, цінності, пов'язані із соціокультурним розвитком трудової ментальності тощо. Як відмічає автор, трудову діяльність працівника спонукають декілька факторів, з яких один відноситься до основних, а інші здійснюють роль додаткових. Поведінку персоналу формують під дією таких факторів, як структура цінностей, яким працівник віддає перевагу; досягнутий рівень якості життя; норми трудової моралі; ідеологічні установки; ряд інших індивідуальних особливостей працівника
Г.Т. Куліков [31, с. 108–109]	Фактори, котрі існують поза працівником об'єктивно і, вступаючи у взаємодію з внутрішніми факторами або підсилюють, або послаблюють трудову мотивацію, науковець класифікує за: типом економічної системи; ступенем ринкових відносин; формою власності; рівнем техніки і технології; економічною політикою держави (фінансовою, кредитною, податковою, ціновою тощо); політикою у сфері зайнятості, заробітної плати та доходів; станом нормативно-правової бази держави тощо. На мікрорівні значний вплив на мотивацію трудової активності здійснюють техніко-технологічні, організаційні та психологічні фактори, заробітна плата, організація, характер, зміст та умови праці, нормування, система внутрішніх пільг, нематеріальні пільги
М.С. Дороніна, Є.Г. Наумік, О.В. Соловйов [19, с. 46]	Крім факторів внутрішнього, зовнішнього середовища, а також індивідуального рівня, виділяють інтегруючий фактор – культуру, що діє як інтегруюча сила, здатна одночасно об'єднувати як фактори одного, так і різних рівнів, дозволяючи відобразити розвиток чинників та умов формування мотиваційної спрямованості
В.П. Нестерчук [42, с. 61]	До факторів мотивації, в першу чергу, слід віднести систему матеріального та морального стимулювання до трудової діяльності: визначення розмірів грошової винагороди, рівня тарифних ставок, премій, доплат, підвищення професійного розряду, доручення складних та відповідальних завдань, відрядження на навчання за рахунок підприємства тощо
С. Сардак [50, с. 47]	На стан мотивації високопродуктивної праці персоналу підприємства впливають фактори на мега-, макро- та мікрорівнях. На мегарівні впливає рівень життя та оплати за кордоном, кваліфікаційні вимоги до професії, конкуренція на світовому ринку, стан трудової міграції між країнами. На макрорівні: стан економіки, рівень зайнятості, рівень оплати, співвідношення мінімальної та середньої заробітної плати. На мезорівні має вплив: рентабельність галузі, співвідношення міжгалузевих рівнів оплати, рівень науково-технічного розвитку регіону (галузі). Мікрорівень має вплив на мотивацію через такі фактори як: регулятивність, взаємозалежність, особисті якості працівника, організаційна культура, самоповага, наполегливість, стан здоров'я тощо
О.В. Павловська [45, с. 39–44]	При дослідженні впливу факторів на стимулювання діяльності персоналу автор стверджує, що до основних мотивів слід віднести престиж професії, кваліфікація, можливість перепідготовки, можливість економно витратити час, задоволеність виплаченою заробітною платою, поінформованість, піклування керівництва про матеріальне, моральне стимулювання і добробут
Л.М. Потьомкін [47, с. 24]	Висловлює думку про те, що головними чинниками є рівень кваліфікації, ступінь відповідальності, рівень фізичного навантаження, необхідна ступінь рівня використання населення в трудовому процесі (зайнятість), ступінь відхилення фактичних умов праці від нормативних, рівень професійної майстерності, рівень ініціативності, рівень розумових здібностей, ступінь відповідальності, рівень керівництва, рівень ділових контактів, рівень матеріальної відповідальності

Автор	Характеристика факторів
А. Сардаян, Т. Комарова, В. Хожемпо [51, с. 58]	За результатами експертного опитування важливими для мотивації персоналу на підприємстві факторами, представленими у міру зменшення їх значимості є: безоплатні обіди, безкоштовний проїзд, зручний час роботи, достатній розмір заробітної плати, преміювання за вислугу років, надання премії від прибутку, сприятлива атмосфера між співробітниками, можливість медстрахування, існування знижок на продукцію підприємства, організація робочого місця, отримання абонементу у спортклуби, можливість кар'єрного зростання, підвищення рівня кваліфікації, оплата послуг мобільного зв'язку, проведення корпоративних заходів, безоплатні путівки в санаторії, наявність кімнати відпочинку, можливість отримання кредиту
Л.А. Полонська [46, с. 111]	Здійснює поділ факторів мотивації за тривалістю дії на довго- та короткострокові, які здійснюють вплив як на колектив, так і на окремого працівника. Довгострокові фактори розраховані не лише на період трудової діяльності працівника, але і на «все трудове життя людини», при цьому формуючи постійний інтерес до якісної та ефективної роботи протягом тривалого часу. Водночас автор визначає фактори, що визначають задоволеність роботою та мотивацію персоналу різних рівнів та посад. Сюди відносять вимоги до рівня майстерності; ясність у виконанні роботи; значення роботи працівника для підприємства (цінність, статус); зворотний зв'язок (позитивне чи негативне підкріплення, отримане від керівника, колег після роботи або підлеглих про ефективність діяльності); самостійність (можливість працювати самостійно, збалансованість керованості і відповідальності). В залежності від стадії перебування на певній посаді відбувається відповідна факторна мотивація. В перший рік роботи до основних факторів належать значення роботи та зворотного зв'язку, в другий – п'ятий роки – самостійністю в усіх сферах роботи. Після п'яти років роботи на одній посаді вказані фактори не завжди відіграють ключову роль в отриманні задоволення від роботи, а тому слід погодитись, що важливим є систематичне порівняння діяльності працівника на одній посаді та здійснення горизонтального переміщення; збагачення змісту роботи та розширення її межі; здійснення активного структурного планування підприємства із використанням гнучких організаційних форм; розвиток організаційної діяльності, підвищення кваліфікації; впровадження новітніх форм взаємодії керівників та підлеглих
Ш. Річі, П. Мартін [22]	Розробили мотиваційне тестування, на основі якого сформулювали мотиватори, що є значущими для кожного працівника: висока заробітна плата, комфортні умови праці, структуризація роботи, соціальні зв'язки, статус, взаємини, визнання, досягнення, влада і впливовість, різноманітність і зміни, креативність, саморозвиток, зацікавленість і корисність роботи
Л.П. Червінська [63, с.165]	Виділяє три групи факторів: матеріальні, що є факторами зовнішнього змісту; нематеріальні – особового та організаційного спрямування, котрі пов'язані з умовами праці; психологічні – тісно переплітаються з психічними процесами, які супроводжують трудову діяльність працівника. Крім того, автори зазначають, що нематеріальні фактори можна задовільнити, враховуючи індивідуальні вподобання працівників, їх прагнення, здібності, освіти, кваліфікацію тощо

Серед факторів зовнішнього середовища, які здійснюють безпосередній вплив на оцінювання мотивації діяльності персоналу віднесемо наступні: економічні, соціальні, демографічні, законодавчі, етично-культурні, а також фактори середовища розвитку регіону, області.

Застосування приведеної нижче систематизації факторів, що впливають на оцінювання мотивації діяльності персоналу на підприємстві, носить поступальний характер, що передбачає переміщення від односкладових систем, відповідно до яких оплату праці здійснюють згідно із встановленими нормами діяльності працівника, до більш комплексних, котрі спрямовані на використання різних форм та методів мотивації та стимулювання працівників до досягнення результативної трудової діяльності.

Таблиця 7.5

Вибір факторів, що впливають на оцінювання мотивації діяльності персоналу

Класифікація факторів
Внутрішні фактори
Матеріальні
Підвищення заробітної плати
Премії:
– з урахуванням колективних творчих справ (КТС);
– до ювілеїв тощо;
– до пам'ятних подій;
– за перевиконання плану;
– за результати роботи (квартал, півріччя, рік)
Доплати за:
– важкі та шкідливі умови праці;
– ненормований робочий час;
– розширення зони обслуговування;
– виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника
Надбавки:
– за безперервність роботи;
– за вислугу років;
– за творчу активність;
– за звання, ступені тощо
Матеріальні допомоги:
– на оздоровлення (працівника та членів родини);
– на лікування;
– на поховання близьких родичів;
– відшкодування витрат на поховання померлого працівника;
– пенсіонерам підприємства на соціальні потреби
Цінні подарунки, грошові бонуси за результативні ідеї, авторський гонорар за впроваджені у діяльність підприємства ідеї
Пільгове кредитування, надання житла
Медичне страхування
Моральні
Публічне визнання здобутків:
– грамоти;
– дипломи;
– листи подяки;
– дошка пошани
Підвищення кваліфікації за рахунок роботодавця
Участь в управлінні підприємством
Кар'єрне зростання, просування по службі
Організаційні
Збільшення часу відпочинку (додаткові дні до щорічної відпустки)
Комфортні умови роботи
Безпека на підприємстві
Розвиток прогресивних форм організації виробництва та управління
Організація внутрішнього трудового порядку, формування посадових інструкцій, підписання контрактів з працівниками
Організація прогресивних систем стимулювання, оплати праці
Організація культурно-масових заходів для працівників
Планування і прогнозування робіт, нормування праці
Управлінські
Рациональна структура управління
Ротація керівних кадрів підприємства
Рівень централізації управлінських функцій
Рівень розвитку групової взаємодії

Класифікація факторів
Стиль керівництва підлеглими та норма керованості
Технології управління
Система управління конфліктними ситуаціями на підприємстві
Система оцінки досягнень працівників підприємства
Соціально-психологічні
Психологічна підтримка працівника (наявність психолога у штаті, тощо)
Соціальна підтримка (дитсадок, санаторій, тощо)
Сприятливий психологічний клімат у колективі
Творчість та самостійність у роботі
Самореалізація власних здібностей
Престиж підприємства
Узгодженість та відповідність із цілями підприємства
Соціальні гарантії та блага
Взаємовідносини з колегами
Підвищення ділових та професійних якостей
Стимулювання відповідальністю
Самотивація та самовдосконалення
Консультації, семінари, тренінги
Технічні
Впровадження нових технологій, машин, обладнання, техніки і матеріалів
Підвищення конкурентоспроможності продукції
Використання новітніх наукових розробок
Реконструкція виробництва
Використання оргтехніки
Охорона і поліпшення навколишнього середовища
Культура виробництва
Безпека трудової діяльності
Впровадження інформаційно-комп'ютерного забезпечення
Розробка системи технічного забезпечення
Зовнішні фактори
Економічні
Характер та темпи інфляції
Рівень зайнятості в країні, регіоні, на локальному ринку
Загальний стан промисловості (спад промислового виробництва, скорочення виробництва споживчих товарів за рахунок розширення виробництва промислової продукції)
Стан державного бюджету (загрозливий дефіцит державного бюджету України)
Податкова система (ставки податку, податкова політика для великих, середніх та малих підприємств; політика санкцій та штрафів)
Стан платіжного балансу країни
Інституційні та структурні перетворення в економіці
Структура економіки в галузевому розрізі, характеристика товарних ринків
Економічна культура та стереотипи економічної поведінки населення та професійних груп
Розмір та структура ВВП, дохід на душу населення
Рівень доходів населення
Стан розвитку інфраструктури
Пільги для населення, соціальне, медичне, пенсійне забезпечення
Соціальні
Соціальна структура населення країни, регіону, області
Соціальне становище різних категорій працівників
Ставлення населення до професій, посад
Прийнятні для суспільства ролі та статуси

Класифікація факторів
Мобільність населення
Рівень злочинності, бідності
Роль жінок і національних меншин у суспільстві
Структура домогосподарства (родина), життєвий цикл родини; референтні групи, соціальне середовище
Соціальні цінності (дистанція влади, співвідношення індивідуалізму та колективізму), зміни способу життя (зміни у складі сімей, ставленні до роботи і вільного часу)
Зміна смаків та переваг споживачів, рівень освіти, рівень підвищення кваліфікації
Рівень письменності та освіченості населення; соціально-звичні матеріальні об'єкти
Демографічні
Демографічна структура населення
Гендерна та професійна структура зайнятості у промисловості
Гендерне рівноправ'я, зміни демографічної ситуації в країні, регіоні (старіння нації в цілому, загальний стан здоров'я населення, в тому числі працездатного віку)
Відтік професійних кадрів за кордон
Державне регулювання ринку праці
Особливості регулювання ринку праці України та національне трудове законодавство
Закони і обмеження; характер та частота змін трудового законодавства
Сприяння самозайнятості й поліпшенню системи надання грошової допомоги безробітним
Легалізація тіньової зайнятості
Упровадження нестандартних режимів робочого часу як тимчасового заходу для призупинення зростання безробіття
Формування ефективної структурної та регіональної політики зайнятості
Стимулювання державних і приватних роботодавців до створення нових робочих місць із мінімальними витратами
Підтримка створення нових робочих місць і продуктивної зайнятості
Диференційований підхід до скорочення обсягів виробництва та забезпечення допомоги звільненим працівникам
Етично-культурні
Національні, історично сформовані традиції, прийняті в межах конкретної території
Національно-етнічна структура населення
Культура як сукупність знань, переконань, цінностей
Комунікаційні засоби мови (офіційна, письмова, розмовна), діалекти, мовний плюралізм
Мова невербального спілкування (міміка, жести)
Релігійні переконання, система моральних принципів, основні вірування, норми, табу
Умови та стиль життя населення (працівників)
Народні ремесла, мистецтво, культурне життя
Середовище регіону, області
Категорія регіону, стан економічного розвитку регіону, тип населеного пункту, де розташоване підприємство
Реальна та потенційна купівельна спроможність населення країни чи регіону
Стан ринку праці в країні та регіоні
Рівень оплати праці, умови праці
Рівень безробіття, географічні та топографічні особливості території проживання трудових ресурсів та розташування підприємства
Наявність та доступність до природних ресурсів
Екологічна ситуація, можливість виникнення небезпечних ситуацій кліматичного характеру

Систематизація зовнішніх та внутрішніх факторів, які у своїй взаємодії або автономно здійснюють вплив на оцінювання мотивації діяльності персоналу підприємства дає підстави стверджувати, що кожен із внутрішніх факторів в тій чи іншій мірі характеризується з погляду

впливів зовнішнього середовища. Це пояснюється тим, що важливість кожного із факторів, що впливають на оцінювання мотивації працівника прямо або частково залежить від зовнішніх факторів. Запропонована класифікація факторів є також досить зручною при проведенні дослідження взаємозв'язку ефективності управління персоналом і факторів, що визначають оцінку мотивації працівників.

Таким чином, із перерахованих факторів оцінки мотивації трудової діяльності персоналу одні є цінними для працівників та вимагають першочергового задоволення, а інші можуть приносити задоволення з часом, а тому їм приділяється мало уваги. Саме тому, для ефективної роботи персоналу необхідно з'ясувати, яке місце в системі мотивації та стимулювання працівників належить домінуючим факторам, та виходячи із цього, стимулювання здійснювати за двома напрямками: створення умов, які за допомогою інструментарію економічної мотивації гарантують забезпечення задоволення потреб первинних рівнів; розробка інноваційних систем мотивації та стимулювання, які будуть ґрунтуватися на економічних факторах та дозволять промисловим підприємствам вести свою діяльність, враховуючи умови постійно діючої конкуренції. У цьому напрямі мотивація та стимулювання персоналу дозволяє досягати очікуваних результатів в ефективному управлінні промисловим підприємством [61]. Через те, за ступенем керованості поділ наведених вище факторів доцільно здійснювати за такими, що є нерегульованими, слабкорегульованими, а також регульованими. До нерегульованих зовнішніх факторів, котрі не залежать суто від управлінських функцій, належать ті, що характеризують місце розташування підприємства, наявність конкурентів тощо.

До слабкорегульованих найчастіше відносять ті фактори, що є досить інертними, і зміна котрих за певний проміжок часу досить несуттєво залежить від управлінських рішень. Під регульованими зазвичай розуміють ті фактори, котрі визначають якість управління персоналом, рівень організації виробництва і трудової діяльності, ступінь використання ресурсів тощо.

На нашу думку, серед домінуючих факторів, що впливають на оцінку мотивації персоналу, в першу чергу, слід віднести внутрішні фактори, а саме, матеріальні та моральні. Так, винагорода або компенсація працівникам є беззаперечно важливим фактором, що впливає на мотивацію працівників, а також визначає ефективність управління персоналом.

В ході подальших досліджень нами було виявлено, що не дивлячись на широке різноманіття існуючих методик оцінки та визначення впливу факторів на рівень мотивації діяльності персоналу, наразі не існує загальноприйнятої системи, яка б була простою у розрахунках, доступною для опанування, а також забезпечувала ефективність формування механізму оцінки, мотивації та стимулювання персоналу. Через те, нами пропонується сформована нижче система оцінки, сутність якої полягає у формуванні кількісних методів, що є простими та доступними для сприйняття та надають можливість оцінити стан факторів і визначити вплив кожного із них на мотивацію персоналу (див. рис. 7.6).

Відповідно до наведених даних, сформована система оцінки впливу факторів на формування на мотивації персоналу складається із шести структурних компонентів, котрі містять комплекс етапів, які надають можливість не лише здійснити оцінку стану того чи іншого фактора, але й визначити ступінь взаємозв'язку між ними, а також рівень впливу кожного із них.

Узагальнення проведених досліджень дає змогу прийти висновку, що на мотивацію персоналу може впливати велика кількість різноманітних факторів на всіх рівнях ведення господарської діяльності. Разом з тим, варто зазначити, що головним фактором мотивації економічної поведінки працівників в нашій країні в умовах кризи все ж залишаються заробітна плата, а також усі види доплат, премій, надбавок та матеріальних чинників. При цьому існує певна незацікавленість персоналу щодо якості і результативності їх роботи, що може призвести до відчуження працівників від виробничої діяльності.

Зовнішні фактори залежать від рівня організації виробництва на підприємстві. Вступаючи у взаємодію з внутрішніми факторами, зовнішні можуть підсилювати мотивацію працівників на досягнення кінцевих результатів, яку рекомендовано здійснювати за допомогою цілеспрямованого впливу на певні аспекти життєдіяльності колективу, підрозділу, підприємства.

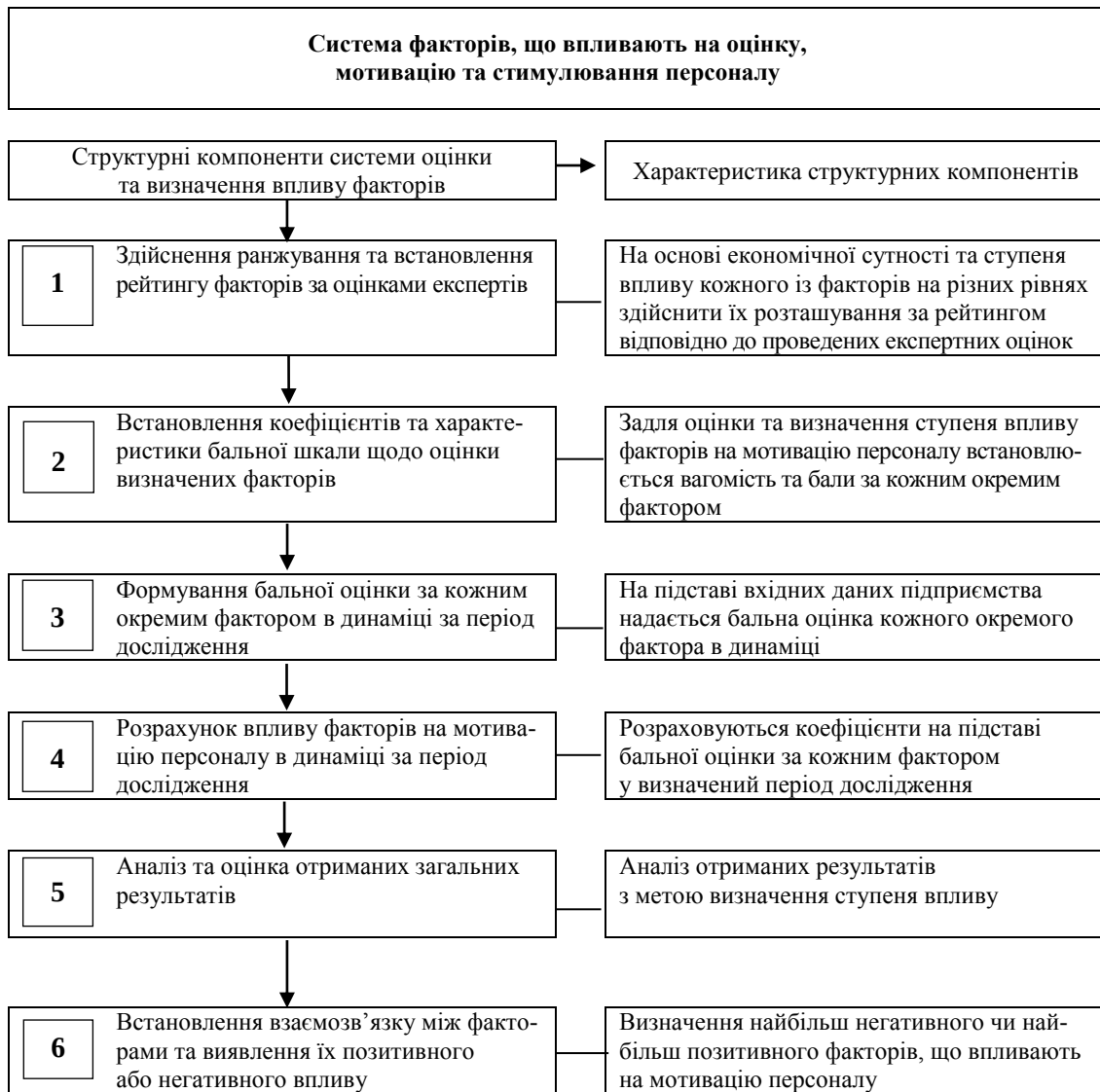


**Рис. 7.6. Система факторів, що впливають на оцінку,
процеси мотивацію та стимулювання персоналу**

Таким чином, необхідною є побудова факторно-критеріальної системи мотивації персоналу, що спроможна змінити зміст та структуру соціально-психологічного клімату в бажаному напрямі, а також стимулювати підвищення продуктивності праці. Вона має відбивати об'єктивний характер соціально-економічного розвитку колективу, а також підвищення рівня конкурентоспроможності, стабільності та надійності підприємства. Кількісно оцінюючи функції мотивації та стимулювання персоналу, підприємство має змогу більш досконало проаналізувати соціально-економічні та психологічні характеристики окремого працівника. При цьому створюються можливості до найбільш продуктивного використання здатності до трудової діяльності кожного працівника, що здійснює безпосередній вплив на ефективність управління та діяльності підприємства в цілому. Фактори та критерії оцінки мотивації трудової діяльності персоналу дозволяють поглиблено зрозуміти сутність стимулювання персоналу, визначити минулі та майбутні зміни його рівня та змісту, а також є необхідними і для реалізації прак-

тичних цілей: формування науково-обґрунтованих критеріїв суспільного оцінювання мотивації трудової діяльності певної соціальної групи, колективу, окремого працівника; визначення інструментів впливу на рівень стимулювання та мотивації; запровадження у практику економічних та соціальних методів планування і прогнозування [6]. Вони мають на меті співставлення певних характеристик працівників, серед яких, ми вважаємо, можна виокремити: професійно-кваліфікаційний рівень працівників, ділові характеристики, результати роботи, з відповідними параметрами та потребами. При цьому зауважимо, що без оцінювання вказаних параметрів діяльності персоналу неможливо забезпечити ефективність управління та, зокрема, функціонування підприємства.

З метою ефективного управління промисловим підприємством необхідним є формування дієвої факторно-критеріальної системи оцінки мотивації трудової діяльності працівників, для якої обов'язковим є використання наступних напрямів: ефективної системи заробітної плати, нарахування якої залежить від складності та професійно-кваліфікаційного рівня працівників; належних умов виробничої діяльності; стимулювання згідно із виконаними нормованими завданнями; стимулювання відповідно до внесків і результатів. Таким чином, за результатами проведених досліджень нами виявлено низку критеріїв впливу на оцінку мотивації діяльності персоналу. Найбільш значущі критерії нами більш детально досліджено і згруповано у п'ять груп: виробничо-технологічного, соціально-трудоного, фінансово-економічного, організаційно-корпоративного та економіко-екологічного спрямування (табл. 7.6).

Загальний критеріальний показник оцінки мотивації діяльності персоналу промислових підприємств доцільно визначати за наступною формулою:

$$\uparrow P_{\text{мот}} = \uparrow P_{\text{вт}} + \uparrow P_{\text{се}} + \uparrow P_{\text{ок}} + \uparrow P_{\text{фе}} + \uparrow P_{\text{ее}}, \quad (7.3)$$

де $\uparrow P_{\text{вт}}$ – показник виробничо-технологічних критеріїв ефективності трудової діяльності працівників;

$\uparrow P_{\text{се}}$ – показник соціально-економічних критеріїв ефективності трудової діяльності працівників;

$\uparrow P_{\text{ок}}$ – показник організаційно-корпоративних критеріїв ефективності трудової діяльності працівників;

$\uparrow P_{\text{фе}}$ – показник фінансово-економічних критеріїв ефективності трудової діяльності працівників;

$\uparrow P_{\text{ее}}$ – показник еколого-економічних критеріїв ефективності трудової діяльності працівників.

До складу кожного із зазначених показників окремих критеріїв оцінки мотивації діяльності працівників повинні входити від чотирьох до десяти компонентів, рівні яких можливо оцінити за формулами, наведеними на рис. 7.7.

Визначення кожного показника оцінки мотивації за окремими критеріями доцільно проводити за наступною формулою:

$$\uparrow \check{I}_z = \sum_{z=1}^{\check{r}} K_i, \quad (7.4)$$

де $\sum_{i=1}^n K_i$ – сума i -х коефіцієнтів K_i за кожним критерієм; K_i – коефіцієнт (складові елементи за кожним критерієм).

На основі внутрішніх чинників слід формувати інтегральну оцінку якості і результативності роботи. На підставі зовнішніх факторів формується система критеріїв активізації роботи персоналу.

Таблиця 7.6

Структурні компоненти критеріальних показників

Коефіцієнт	Формула	Умовне позначення
Виробничо-технологічні критерії		
Зростання проектної виробничої потужності технологічного обладнання $K_{вп}$	$K_{вп} = \frac{П_{факт}}{П_{норм}}$	$П_{факт}$ – фактична потужність, шт./рік; $П_{норм}$ – нормативна потужність, шт./рік
Зменшення простоїв виробничого обладнання у зв'язку з техобслуговуванням $K_{ну}$	$K_{ну} = \frac{ВЧ_{ну}}{\Phi РЧ}$	$ВЧ_{ну}$ – втрати часу у зв'язку з техобслуговуванням, год; $\hat{O} \hat{D} \times$ – фонд робочого часу, год
Збільшення кількості виробничого обладнання $K_{ро}$	$K_{ро} = \frac{RN_{факт}}{RN_{норм}}$	$RN_{факт}$ – фактична кількість виробничого обладнання, шт.; $RN_{норм}$ – нормативна кількість виробничого обладнання шт.
Впровадження прогресивної техніки, нових технологій $K_{н.тех}$	$K_{н.тех} = \frac{K_{нов}}{K_{техн}}$	$K_{нов}$ – кількість нової техніки, шт.; $K_{техн}$ – кількість новітніх технологій, од.
Соціально-трудова критерії		
Недовикористання працездатності персоналу $K_{пр}$	$\hat{E}_{i\delta} = \frac{\hat{I} \delta \hat{\alpha} \hat{\delta}}{\hat{I} \delta \hat{\alpha} \hat{\delta}} \times 100 - B \hat{\delta} \hat{i}$	$Прац^{факт}$ – працездатність фактична, %; $Прац^{норм}$ – працездатність нормативна, %; $B \hat{\delta} \hat{i}$ – втомлюваність працівників, %
Покращення рівня умов праці $K_{у.пр.}$	$K_{у.пр.} = \frac{\psi_{м}^{факт}}{\psi_{м}^{норм}}$	$\psi_{м}^{факт}$ – фактична кількість робочих місць, од.; $\psi_{м}^{норм}$ – кількість робочих місць з нормальними умовами праці, од.
Зменшення травматичних випадків на виробництві $K_{тм}$	$\hat{E}_{\hat{\alpha} \hat{\delta}} = \frac{\hat{O} \hat{D} \times - \hat{A} \hat{D} \times \hat{\delta} \hat{\delta}}{\hat{O} \hat{D} \times}$	$ВРЧ_{тп}$ – втрати робочого часу у зв'язку з виробничим травматизмом, год; $\Phi РЧ$ – фонд робочого часу, год
Зменшення втрат робочого часу плинністю кадрів $K_{лт}$	$\hat{E}_{\hat{\alpha} \hat{\delta}} = \frac{\hat{O} \hat{D} \times - \hat{A} \hat{D} \times \hat{i} \hat{e} \hat{i}}{\hat{O} \hat{D} \times}$	$ВРЧ_{плн}$ – втрати робочого часу у зв'язку з плинністю кадрів, год
Зменшення втрат у зв'язку із прогулами $K_{пр}$	$K_{пр} = \frac{\Phi РЧ - ВРЧ_{пр}}{\Phi РЧ}$	$ВРЧ_{пр}$ – втрати робочого часу у зв'язку з прогулами, год
Зменшення втрат через порушення трудової дисципліни $\hat{E}_{\hat{\alpha}}$	$K_{\hat{\alpha}} = \frac{\Phi РЧ - ВРЧ_{дисц}}{\Phi РЧ}$	$ВРЧ_{дисц}$ – втрати робочого часу у зв'язку з порушенням трудової дисципліни, год
Фінансово-економічні критерії		
Усунення відхилень фактичного преміального фонду від нормативного $K_{пф}$	$K_{пф} = \frac{\Phi П^{факт}}{\Phi П^{норм}}$	$\Phi П^{факт}$ – фактичний преміальний фонд, грн; $\Phi П^{норм}$ – нормативний преміальний фонд, грн
Удосконалення рівня охоплення робіт нормами та нормативами $K_{ор}$	$K_{ор} = \frac{N^{факт}}{N^{норм}}$	$N^{факт}$ – фактична кількість робіт охоплена нормуванням, шт.; $N^{норм}$ – нормативна кількість робіт, яка могла бути охоплена нормуванням, шт.
Усунення відхилень фактичної чисельності працюючих осіб від нормативної $K_{чп}$	$K_{чп} = \frac{\psi_{пр}^{факт}}{\psi_{пр}^{норм}}$	$\psi_{пр}^{факт}$ – фактична чисельність працівників, осіб; $\times \hat{i} \hat{i} \hat{\delta} \hat{i}$ – нормативна чисельність працівників, осіб

Продовження таблиці 7.6

Коефіцієнт	Формула	Умовне позначення
Організаційно-корпоративні критерії		
Покращення соціально-психологічної атмосфери в колективі $K_{спв}$	$K_{спв} = \frac{B_{конф}}{ФРЧ}$	$B_{конф}$ – втрати робочого часу у зв'язку з конфліктами, гуд
Ліквідація об'єктів з нераціональною структурою $K_{нс}$	$K_{нс} = \frac{N_{о^{норм}}}{\sum N_{факт}}$	$N_{о^{норм}}$ – нормативна кількість об'єктів з нераціональною структурою, шт.; $N_{факт}$ – фактична кількість об'єктів з нераціональною структурою, шт.
Закриття місць з нераціонально встановленим обладнанням $K_{нво}$	$K_{нво} = \frac{ВРЧ_{н}}{ФРЧ}$	$ВРЧ_{н}$ – втрати робочого часу у зв'язку з нераціонально встановленим обладнанням, год
Підвищення рівня суміщення професій $K_{сп}$	$K_{сп} = \frac{q_{сп}}{\sum q_{пр}}$	$q_{сп}$ – чисельність працівників, які працюють за суміщенням професій, осіб; $\sum q_{пр}$ – загальна чисельність працівників, осіб
Підвищення рівня багатостатного обслуговування $K_{бо}$	$K_{бо} = \frac{N_{бо}^{рм}}{N^{рм}}$	$N_{бо}^{рм}$ – кількість робочих місць з багатостатним обслуговуванням, шт. $N^{рм}$ – загальна кількість робочих місць верстатників, шт.
Підвищення якості обслуговування робочих місць $K_{об}$	$K_{об} = \frac{ВРЧ_{ю}}{ФРЧ}$	$ВРЧ_{ю}$ – втрати робочого часу у зв'язку з нераціональним обслуговуванням, осіб
Економіко-екологічні критерії		
Підвищення рівня екологічної відповідності стандартам $K_{ев}$	$K_{ев} = \frac{Q^{станд}}{Q^{заг}}$	$Q^{станд}$ – обсяги продукції, яка відповідає стандартам, грн; $Q^{заг}$ – загальний обсяг продукції, грн
Дотримання нормативів екологічності продукції $K_{еє}$	$\hat{E}_{\text{еє}} = \frac{N_{\text{еє}}^{\text{дот. і дот.}}}{N_{\text{еє}}^{\text{факт. еколог. небезп.}}}$	$N_{\text{еє}}^{\text{дот. і дот.}}$ – кількість екологічно безпечної продукції, шт.; $N_{\text{еє}}^{\text{факт. еколог. небезп.}}$ – кількість фактично екологічно небезпечної продукції, шт.
Ліквідація місць з екологічно-небезпечними умовами $K_{ен}$	$\hat{E}_{\text{ен}} = \frac{N_{\text{ен}}^{\text{дот.}}}{\sum N_{\text{ен}}}$	$N_{\text{ен}}^{\text{дот.}}$ – кількість екологічно небезпечних робочих місць, од.; $\sum N_{\text{ен}}$ – загальна кількість робочих місць, од.

*розроблено за [31, с. 213–226; 63, с. 144–159]

7.3. Бенчмаркінг як основа стимулювання персоналу в умовах мотивації конкурентних переваг

Одним із важливих напрямів стимулювання персоналу та мотивації його конкурентних переваг, а також вирішальним фактором досягнення високого рівня конкурентоспроможності на світовому, національному та регіональному ринках для вітчизняних підприємств є застосування технологій бенчмаркінгу. Так, стрімке зростання обсягів знань, якими повинно володіти та управляти кожне підприємство в умовах адаптації до змін зовнішнього середовища зумовлює формування та впровадження сучасних підходів до формування ефективної

системи стимулів та мотивів у діяльності персоналу. Через те, вивчення, аналіз, адаптація до власних вимог та впровадження найбільш ефективних результатів у сферу управління персоналом, зокрема за рахунок технологій бенчмаркінгу, є актуальним напрямом діяльності будь-якого підприємства, метою якого є підвищення конкурентоспроможності як основа управління ним.

Назва методу походить від англійських слів «bench» (рівень, висота) та «mark» (відмітка) і визначається як «опорна відмітка», «відмітка висоти», «еталонне порівняння» тощо. Закінчення «-ing» передбачає постійне застосування процесу порівняння. Поняття «бенчмаркінг» вперше з'явилося у 1972 р. під час проведення оцінювання ефективності діяльності консалтингової групи «PIMS», що здійснювалося Інститутом стратегічного планування Кембриджу [27], а вже у 1989 р. Р. Кемпом було здійснене концептуальне оформлення підходу [34]. В Японії термін «бенчмаркінг» порівнюють із словосполученням «da ntot su», що перекладається як зусилля кращого (лідера) бути ще кращим (лідером)».

Метод еталонного оцінювання досить вдало охарактеризований Г. Ватсоном, котрий визначав його як процес систематичного, безперервного вимірювання, оцінювання та порівняння із лідерами з метою удосконалення власної діяльності [39, с. 104].

За результатами консалтингової компанії Bain&Co бенчмаркінг відносять до трійки найбільш поширених методів управління бізнесом у великих міжнародних компаніях. Серед головних причин подібної популярності є те, що даний напрям дає змогу відносно швидко і з найменшими витратами здійснювати удосконалення бізнес-процесів, запозичуючи досвід ефективного управління персоналом у провідних компаніях, що дає змогу досягти або того ж рівня, або можливо, й вищих результатів.

Отже, під бенчмаркінгом доцільно розуміти інструмент виявлення, вивчення, удосконалення та використання методів такої діяльності, котру на інших підприємствах чи організаціях виконують більш ефективно, що спрямовується на забезпечення високих результатів діяльності підприємства. Зважаючи на те, що більшість організацій застосовують бенчмаркінг в рамках конкурентного аналізу, для вітчизняних підприємств доцільно використовувати даний інструмент з метою адаптації і застосування кращих практичних розробок, встановлення обґрунтованих завдань для підприємства, впровадження отриманого досвіду.

В Україні практика застосування першого спеціалізованого зовнішнього бенчмаркінгу бере початок із 2009 року із наданням результатів аналізу в 2010 році. Дослідження проходило в Росії в рамках IV щорічного дослідження корпоративних систем навчання Trainings INDEX'10.

В зв'язку із кризовим становищем в Україні за результатами дослідження програми навчання і розвитку в країні не зникли, а лише відбувся їхній перехід на новий виток розвитку. Сучасні тенденції розвитку бенчмаркінгу в нашій країні визначаються тим, що на сьогодні велика відповідальність за результати праці персоналу на підприємствах лежить на плечах фахівців, відповідальних за навчання та розвиток персоналу. Зокрема, за період кризових явищ 2013–2015 років більшість підприємств найскладнішим процесом визначили не зниження бюджетів, а перенавантаження співробітників у відділі навчання і розвитку персоналу. Головними компонентами системи навчання персоналу серед респондентів із провідних підприємств визначені креативність, ефективність та оптимізація.

Відповідно до проведених результатів дослідження в якості стимулювання персоналу в умовах мотивації конкурентних переваг на основі застосування бенчмаркінгу в Україні 80 % організацій та підприємств-учасників використовують заходи із навчання внутрішніх експертів, проводять корпоративні конференції та навчання дією. Як інструмент стимулювання працівників у стількох же є власний план розвитку. До цього часу найпопулярнішим методом навчання та розвитку для всіх груп персоналу визнані тренінги та семінари [2].

Досліджуючи питання бенчмаркінгу у стимулюванні та мотивації персоналу в ефективному управлінні промисловими підприємствами, особливої значущості набуває виокремлення видів бенчмаркінгу. Так, практика бенчмаркінгу засвідчує можливість використання безлічі його різновидів, тому для одних науковців достатньо перерахувати види і / або дати їх вузьку класифікацію [24; 57; 44; 52; 53]; при цьому для інших значущим є їх групування, приймаючи

якісь види бенчмаркінгу за базові [26]; третім важливо виробити угруповання на підставі окремих класифікаційних ознак [33]. За нашими переконаннями, досить зручним інструментом для подальшого аналізу даного поняття може служити таблиця, побудована на основі систематизації різних поглядів та підходів (табл. 7.7).

Таблиця 7.7

Види бенчмаркінгу персоналу в ефективному управлінні підприємством

Класифікаційна ознака	Види бенчмаркінгу			
Відносно підприємства	Внутрішній		Зовнішній	
Відносно внутрішнього середовища	Відкритий		Закритий	
За рівнем управління	Стратегічний	Тактичний	Оперативний	
Залежно від об'єкта дослідження	Бенчмаркінг показників	Бенчмаркінг процесів	Бенчмаркінг стандартів	
Залежно від контрагентів	Конкурентний	Спільний	Диференційований	Асоціативний
За ступенем охоплення	Функціональний		Загальний	Глобальний
За рівнями	Вертикальний		Горизонтальний	
За показниками (метриками) порівняння	Засновані на суб'єктивних показниках	Засновані на об'єктивних показниках	Засновані на кількісних показниках	Засновані на якісних показниках
*За предметом конкурентних переваг	Фінансові HR-показники	Підбір і просування персоналу	Мотивація та стимулювання	Навчання і розвиток
*За середовищем функціонування	Мікро-	Макро-	Мезо-	

Зауважимо, що приведені нижче перелік ознак не можна вважати вичерпаним у зв'язку з тим, що використання бенчмаркінгу на інноваційних засадах все більше розвивається, при цьому з'являються нові його різновиди. До такого різновиду доцільно віднести бенчмаркінг персоналу, котрий в рамках нашого дослідження визначається як порівняльний аналіз ефективності трудової діяльності персоналу, заснований на об'єктивних HR-показниках (HR – в перекладі з англ. – human resources – людські ресурси) і метриках, таких як витрати на оплату праці, навчання і розвиток компетенції працівника, плинність персоналу, ефективність кадрового резерву, відсоток працівників, які змінили посаду на основі проведеної оцінки, терміни і витратність заповнення вакансій, чисельність HR-служби і її відділів та ін. [33]. Для всіх показників встановлюється мінімум, максимум, середнє значення і медіана. Така процедура є досить інформативною як для HR-менеджера, який може здійснити наочне порівняння своїх показників із показниками провідних підприємств, так і для фінансових директорів, котрі отримують інформацію про фінансові HR-показники.

Так, в рамках нашого дослідження можливим є розгляд внутрішнього бенчмаркінгу, використання якого відбувається усередині підприємства, що характеризується зіставленням характеристик та оцінюванням ефективності роботи окремих працівників з одного або різних підрозділів підприємства з метою визначення потенціалу компетенцій та пошуку внутрішніх резервів мотивації їх праці, а також зовнішнього бенчмаркінгу (порівняння необхідних характеристик працівників, котрі працюють на інших підприємствах. За умов, коли такими підприємствами є конкуренти, мова йтиме про конкурентний бенчмаркінг, пов'язаний з визначенням рівня конкурентоспроможності персоналу на зовнішньому ринку праці стосовно аналогічних видів трудової діяльності в аспектів формування політики стимулювання та мотивації конкурентних переваг. У випадку проведення зовнішнього бенчмаркінгу підприємствами, котрі перебувають у вузькому бенчмаркінговому альянсі, доцільно говорити про асоціативний бенчмаркінг. В разі обрання для порівняння різних підприємств, можливо, з різних галузей з метою виявлення та застосування кращої практики, мова йдеться про диференційний бенчмаркінг.

За рівнем управління бенчмаркінг поділяють на стратегічний, тактичний та оперативний. Залежно від об'єкта дослідження можна виділити наступні види бенчмаркінгу: бенчмаркінг показників, бенчмаркінг процесів та бенчмаркінг стандартів. Для зарубіжних підприємств практика використання бенчмаркінгу як ефективного інструменту управління персоналом у стимулюванні їх трудової діяльності та мотивації конкурентних переваг є досить поширеною, при цьому відбувається його виділення у самостійну функціональну галузь зі своєю специфікою, принципами, методами, напрямками та зв'язками.

Функціональний бенчмаркінг персоналу пов'язаний із виявленням факторів та загальних компонентів постійної і змінної складових стимулювання персоналу та мотивації його конкурентних переваг, а також визначення їх співвідношення, що дає змогу підприємству здійснювати раціоналізацію витрат на утримання персоналу при одночасному зростанні його задоволеності.

Водночас сутність загального бенчмаркінгу персоналу полягає у вивченні кращих практик на будь-яких підприємствах в аспекті обліку компетентності персоналу, його конкурентних переваг, рівня вмотивованості, встановлення міжпосадових відмінностей, їх впливу на рівень мотивації та стимулювання, що впливають на персональні і ключові компетенції підприємства та фінансові результати його діяльності. Для професійних об'єднань роботодавців досить ефективним способом є проведення спільного бенчмаркінгу персоналу, порівнюючи системи стимулювання за окремими параметрами.

Отже, мета бенчмаркінгу персоналу полягає у підвищенні мотивації результатів діяльності персоналу на основі дослідження його конкурентних переваг за допомогою творчого вивчення досвіду різних підприємств. Водночас доцільно здійснювати акцент на пошуку інновацій, котрі дозволяють знизити сукупні витрати на персонал, продовжити життєвий цикл продукції, здійснити розвиток корпоративної компетенції, підвищити ефективність праці на основі використання конкурентних переваг персоналу.

Бенчмаркінг персоналу стає невід'ємним підґрунтям для оцінювання та обґрунтування планів вдосконалення і підвищення конкурентоспроможності персоналу на багатьох успішних підприємствах, кожне з яких прагне досягнути більшого успіху порівняно з іншими учасниками ринку з тих чи інших показників чи за їх сукупністю зберегти отримані переваги протягом максимально тривалого періоду. Водночас сучасним підприємствам доводиться постійно інвестувати в людський потенціал, що пояснюється невпевненістю у високому конкурентному трудовому потенціалі. Через те, саме бенчмаркінг персоналу дозволяє не обирати стандартну схему, а спрямовувати свою діяльність на виявлення унікальних можливостей для формування підприємством конкурентних HR-переваг.

Передумовою формування підходів до організації процедури бенчмаркінгу персоналу є чітка деталізація цілей та завдань, принципів, встановлених етапів, що визначають досягнення запланованих результатів у управлінні підприємством (табл. 7.8).

Таблиця 7.8

**Характеристика бенчмаркінгу персоналу у стимулюванні діяльності
та мотивації конкурентних переваг**

Цілі	Спрямованість підприємства на непередбачувані умови зовнішнього середовища, орієнтовані на виявлення нових можливостей та уникнення потенційних загроз
	Прогнозування та передбачення тенденцій розвитку окремої галузі та національної економіки в цілому
	Стратегічне планування управління персоналом за рахунок оцінювання внутрішніх та зовнішніх факторів, що впливають на ефективність праці та мотивацію працівників
	Визначення трудового потенціалу підприємства, дослідження та удосконалення його ключових елементів
	Раціональне розподілення трудових ресурсів, їх зосередження на вирішенні основних завдань ефективного розвитку підприємства
	Стимулювання персоналу до удосконалення якості трудової діяльності

Продовження таблиці 7.8

Принципи	Взаємності – бенчмаркінг персоналу характеризується діяльністю, що ґрунтується на взаємному обміні даними між підприємствами, що ставить за мету компенсацію партнерських відносин
	Ефективності – визначається адекватністю розміру інвестованих коштів на розвиток персоналу до отриманих результатів та їх дієвості при адаптації та функціонуванні підприємства, що ініціює бенчмаркінг персоналу
	Достовірності – процедура бенчмаркінгу персоналу втрачає сенс у випадку обміну недостовірною інформацією
	Безперервності – бенчмаркінг персоналу повинен орієнтуватись на виявлення та вивчення передових здобутків успішних підприємств з метою адаптації досвіду з ефективного управління персоналом
	Концентрації на всебічній якості – полягає у постійному вдосконаленні якості за всіма аспектами та функціями як процесу управління персоналом, так і управління підприємством в цілому
	Аналогії – формування процесів і встановлення критеріїв у виборі партнерів за бенчмаркінгом персоналу мають бути схожими
	Виміру – бенчмаркінг персоналу полягає у порівнянні характеристик діяльності працівників, які вимірюються на декількох підприємствах, а також встановленні розбіжностей в характеристиках і формуванні шляхів досягнення їх найкращого значення
	Вірогідності – бенчмаркінг персоналу доцільно проводити на основі фактичних даних, детального аналізу та вивченні процесу
Завдання	Виявлення наявних проблем та сфер діяльності, на які мають спрямовуватись процеси удосконалення без залучення стороннього досвіду; визначення сильних і слабких сторін підприємства
	Ідентифікація та адаптація інноваційного розвитку підприємства
	Пошук і впровадження найкращих методів управління персоналом
	Вивчення і встановлення допустимих рівнів ефективності процесів управління персоналом
	Оптимізація основних сфер діяльності підприємства
	Аналіз конкурентних переваг персоналу підприємства
	Підвищення кваліфікації персоналу
	Усунення синдрому несприйняття запозиченого досвіду
	Створення підґрунтя для проведення зовнішнього бенчмаркінгу
	Розроблення рекомендацій із запозичення передового досвіду в аспекті безперервного удосконалення
	Розвиток внутрішніх комунікацій на підприємстві
	Посилення впливу факторів, котрі визначають ефективність праці персоналу
	Формування спільних поглядів і переваг у працівників
	Встановлення довгострокових цільових показників якості праці, що суттєво перевищують поточні
	Переорієнтація корпоративної культури
Етапи	1. Вибір певного виду діяльності персоналу чи процесу для порівняння
	2. Вибір іншого підприємства або структурного підрозділу для порівняння діяльності персоналу всередині підприємства
	3. Визначення основних критеріїв оцінювання
	4. Визначення методики збору даних, збір даних
	5. Визначення розбіжностей, що є важливими з погляду забезпечення конкурентних переваг персоналу
	6. Планування та аналіз показників ефективності, а також визначення можливостей застосування отриманих даних
	7. Повідомлення результатів
	8. Визначення функціональних цілей
	9. Розробка плану дій
	10. Вивчення та аналіз кращих практичних розробок, їх моніторинг, встановлення обґрунтованих завдань для підприємства, адаптація отриманого досвіду
	11. Повторна перевірка контрольних складових бенчмаркінгу персоналу
Результати	Усвідомлення становища підприємства у порівнянні з конкурентами, аналіз результатів роботи
	Виявлення недоліків у функціонуванні
	Ліквідація слабких сторін
	Збільшення рівня організаційного знання про підприємство
	Формування мотивації у працівників до постійного удосконалення їх праці
	Придбання стратегічної переваги
	Підвищення ефективності діяльності підприємства

Що стосується етапів проведення бенчмаркінгу, то варто зауважити, що більшість авторів використовують 5–8 кроків у виконанні даної процедури, в багатьох випадках завершують процес «впровадженням», при цьому не здійснюючи відстеження результатів. Разом з тим, не для всіх теоретиків і практиків прийнятним є цикл Демінга PDCA (Plan – Do – Check – Act: Плануй – Роби – Перевіряй – Корегуй), що полягає у визначенні бенчмаркінгу персоналу не як разового або періодичного заходу, а як процедури, що характеризується своєю циклічністю у прийнятті рішень щодо забезпечення конкурентоспроможності персоналу, в тому числі за рахунок мотивації та стимулювання персоналу.

Наступним кроком дослідження є ідентифікація підприємств-конкурентів, які доцільно включити до складу групи бенчмаркінгу (табл. 7.9). Серед кандидатів доцільно обирати тих, котрі є найкращими у галузі. В окремих випадках можливим є обрання групи підприємств-конкурентів без застосування спеціальних методів. В рамках нашого дослідження для підприємств машинобудування досить дієвим є використання послуг організацій, які допоможуть знайти базу порівняння для бенчмаркінгу наступним чином: шляхом вивчення інформації про можливих кандидатів, обравши п'ять найбільших підприємств-конкурентів, котрі займаються виготовленням тієї ж або схожої продукції.

Таблиця 7.9

Види конкурентів по бенчмаркінгу

Вид конкурента для порівняння	Переваги	Недоліки
Внутрішній: працівники з власного підприємства, будь-якого його підрозділу, дочірнього підприємства тощо	Наявність спільних систем зв'язку і можливість доступу до даних. Проведення експериментальних досліджень. Відносно швидкий зворотний зв'язок	Не сприяє зовнішній спрямованості підприємства. Низька ймовірність досягнення якісно нового рівня підвищення прибутковості діяльності підприємства
Зовнішній: персонал з інших провідних підприємств у відповідній галузі	Схожа структура і завдання. Зовнішня спрямованість підприємства	Поступові зміни практично не здійснені. Стереотипи галузі можуть уповільнювати творчий розвиток
Найкраща практика: персонал підприємств, обраних як найкращі у ключових галузях	Висока ймовірність швидкого вдосконалення. Потенційно високі доходи. Зовнішня спрямованість підприємства	Безперервне або довгострокове інвестування. Потенційно складний для реалізації проект

Отже, бенчмаркінг персоналу передбачає порівняння конкурентних переваг підприємства із провідними підприємствами за низкою показників. Його результати спрямовуються на прийняття конкретних рішень у сфері управління персоналом підприємства. Варто зауважити, що в країнах зарубіжжя вибір показників порівняння та застосування їх покладено на виконання HR-службами, діяльність котрих здійснює непрямий вплив на результати роботи інших підрозділів підприємства, тому їх важливість та значущість не завжди є очевидною. Варто сказати, що в Україні термін HR-служба або HR- адміністрація ще не набув широкого вжитку на промислових підприємствах, оскільки переважна більшість керівників вважають, що HR – це невіправдані витрати. Разом з тим, якісне проведення оцінки конкурентних переваг персоналу HR-службами дає можливість на прикладі конкретних показників продемонструвати результативність праці персоналу, а також вказати на проблеми, які потребують вирішення.

Зарубіжна практика оцінювання конкурентних переваг персоналу одержала поширення у застосуванні специфічних методів та методик. Так, з метою оцінювання ефективності конкурентних переваг персоналу спеціалісти використовують HR-метрики (Human Resource, що в перекладі з англ. означає «людські ресурси»), зміст яких розкривається через сукупність показників, які дають змогу оцінювати та визначати головні HR-процеси на підприємстві. Основне завдання, яке виконують HR-метрики полягає у зіставленні показників, отриманих із встановленими еталонами – бенчмарками при аналізі підприємств, які належать одній галузі [7, с. 52; 33, с. 62]. В ролі бенчмарків автори пропонують використовувати показники, які роз-

раховуються як середні за галуззю, а також показники роботи персоналу на підприємствах – основних конкурентів. Зважаючи на те, що отримати інформацію щодо стану та рівня зазначених показників досить складно, при оцінюванні в HR-метриках рекомендують використовувати показники, що визначені найкращими у світовій практиці або власних даних оцінювання роботи персоналу підприємства за останні роки. Проте недолік цього підходу полягає у використанні тих показників, які складно виміряти і які потребують аналізу лише у динаміці.

Таким чином, при використанні бенчмаркінгу показники діяльності персоналу порівнюються з аналогічними результатами на інших підприємствах, які займаються схожим видом діяльності. Зовнішні консультанти здійснюють запит підприємствам, які приймають участь у порівнянні з метою отримання необхідних даних щодо якісних та кількісних показників. Дослідження проводиться конфіденційно. Після обробки результатів керівникам підприємств надають інформацію щодо результатів роботи персоналу на інших підприємствах галузі, котру можна порівняти із власними показниками діяльності персоналу. В Україні застосування бенчмаркінгу з метою стимулювання персоналу та мотивації його конкурентних переваг ще не набуло поширення, що пов'язано з неготовністю керівників підприємств надавати конфіденційні дані, а також із недовірою до організаторів подібних проектів.

Існує кілька способів визначення ефективності праці персоналу у порівнянні з працівниками підприємств-конкурентів. Сутність першого варіанту полягає в оцінюванні виконання поставлених завдань за допомогою експертної оцінки. За таких умов необхідним є проведення опитування керівників підрозділів підприємства з метою з'ясування, як вони оцінюють роботу підлеглих в цілому, а також за окремими показниками (швидкість закриття вакансій, якість навчання, ефективність системи мотивації тощо). Незважаючи на простоту використання і невисоку вартість даного методу, головний його недолік полягає у можливому суб'єктивізмі при виставленні оцінок.

Другий варіант характеризується оцінюванням персоналу за ключовими показниками ефективності (КПЕ) порівняно з персоналом провідних підприємств на ринку. В цьому і полягає сутність бенчмаркінгу персоналу. Цільовими орієнтирами для ключових показників результативності слугує вивчення кращих практик, з метою яких і проводиться аналіз досвіду діяльності персоналу конкуруючих підприємств. Такий підхід є досить ефективним для великих підприємств, котрі ставлять перед собою мету досягти лідируючих позицій на ринку. Тому, пропонуємо сформувати систему показників, на основі яких проводиться оцінювання персоналу та визначення його конкурентних переваг поряд з іншими підприємствами-учасниками проекту, що дає змогу застосовувати ефективні інструменти його стимулювання та мотивації конкурентних переваг (див. табл. 7.10).

Ключовими показниками результативності діяльності персоналу можуть бути наступні:

– індивідуальна продуктивність праці $ПП_{ind.}$, що визначається результативністю праці на конкретному робочому місці, в конкретному цеху тощо, котру розраховують як кількість продукції в натуральному вираженні Q , виготовленої за одиницю робочого часу T_p за формулою (2.5):

$$PP_{ind.} = \frac{Q}{T_p}, \quad (7.5)$$

– трудомісткість одиниці продукції T_m , що визначається відношенням фонду витратного робочого часу T_{ef} до кількості виготовленої продукції, що вимірюється в натуральному вираженні Q :

$$T_m = \frac{T_{ef}}{Q}, \quad (7.4)$$

– трудомісткість T_m також може визначатись як кількість праці, витраченої працівниками для виробництва визначеної продукції, шляхом ділення кількості відпрацьованих ними людино-годин $\dot{O}_{f \cdot \dot{A}i}$ на кількість виготовленої продукції в натуральному вираженні Q :

$$\dot{Q}_i = \frac{\dot{Q}_{i \text{ Ал}} \cdot \dot{Q}_{\text{до}}}{Q}, \text{ де } \dot{Q}_{i \text{ Ал}} - \text{ алгебраїчне середнє } \dot{Q}_{\text{до}}. \quad (7.5)$$

Таблиця 7.10

Система показників бенчмаркінгу персоналу

Показник	Формула
Пошук і добір персоналу	
Коефіцієнт обороту з прийняття кадрів K_n	$K_n = \frac{Q_n}{Q_{\text{сер}}}$, де Q_n – чисельність прийнятих працівників на підприємство за певний період; $Q_{\text{сер}}$ – середньооблікова кількість працівників за відповідний період
Коефіцієнт плинності кадрів $K_{\text{нк}}$	$K_{\text{нк}} = \frac{Q_3 - Q_{\text{н.з.}}}{Q_{\text{сер}}}$, де Q_3 – чисельність працівників, які звільнилися з підприємства протягом певного періоду; $Q_{\text{н.з.}}$ – кількість неминуче звільнених
Коефіцієнт стабільності кадрів $K_{\text{ск}}$	$K_{\text{ск}} = \frac{Q_1}{Q_{\text{сер}}}$, де Q_1 – чисельність працівників зі стажем роботи на підприємстві більше одного року (за певний період)
Коефіцієнт постійності кадрового складу $K_{\text{н.к.с}}$	$K_{\text{н.к.с}} = \frac{Q_3}{Q_{\text{сер}}}$, де Q_3 – чисельність працівників, які були в списках підприємства протягом всього періоду (не менше 3 років)
Коефіцієнт співвідношення прийнятих і звільнених працівників $K_{\text{с.п.з}}$	$K_{\text{с.п.з}} = \frac{Q_n}{Q_3}$, де Q_n – кількість прийнятих працівників за певний період; Q_3 – кількість звільнених працівників за відповідний період
Частка звільнених з ініціативи роботодавця $K_{\text{зр}}$	$K_{\text{зр}} = \frac{Q_{\text{зр}}}{Q_3}$, де $Q_{\text{зр}}$ – чисельність працівників, котрі звільнилися з підприємства з ініціативи роботодавця до загальної чисельності звільнених.
Коефіцієнт дотримання трудової дисципліни K_o	$K_o = \frac{K_n}{Q_{\text{л-г}}}$, де K_n – кількість невиходів на роботу; $Q_{\text{л-г}}$ – загальна чисельність людино-годин за відповідний період
Коефіцієнт загальної трудової мобільності $K_{\text{з.т.м}}$	$K_{\text{з.т.м}} = \frac{Q_{\text{в.з.}} + Q_{\text{ст.}} + Q_{\text{в.п.}}}{Q_{\text{сер}}}$, де $Q_{\text{в.з.}}$, $Q_{\text{ст.}}$, $Q_{\text{в.п.}}$ – відповідно, чисельність всіх звільнених, чисельність незмінної частини персоналу та чисельність всіх прийнятих за певний період
Коефіцієнт внутрішньої мобільності $K_{\text{в.м.}}$	$K_{\text{в.м.}} = \frac{Q_{\text{з.р.м}}}{Q_{\text{сер}}}$, де $Q_{\text{з.р.м}}$ – чисельність працівників, які змінили робочі місця всередині підприємства
Мотивації і стимулювання персоналу	
Середній річний виробіток на одного працівника B	$B = \frac{ВП}{Q_{\text{сер.ПВП}}}$, де $ВП$ – обсяг виробленої продукції; $Q_{\text{сер.ПВП}}$ – середньооблікова чисельність промислово-виробничого персоналу
Середньоденний виробіток на одного працівника B_o	$B_o = \frac{ВП}{T_{\text{л-д}}}$, де $T_{\text{л-д}}$ – кількість відпрацьованих людино-днів
Середньогодинний виробіток на одного працівника B_e	$B_e = \frac{ВП}{T_{\text{л-г}}}$, де $T_{\text{л-г}}$ – кількість відпрацьованих людино-годин
Середньорічна заробітна плата $ЗП_{\text{ср}}$	$ЗП_{\text{ср}} = \frac{\Phi ЗП}{Q_{\text{сер.ПВП}}}$, де $\Phi ЗП$ – сумарний фонд заробітної плати, тис. грн

Показник	Формула
Середньомісячна заробітна плата $ЗП_{см}$	$\bar{Q}_{\pi} = \bar{Q}_{\pi 0} / 12$
Частка працівників, які отримують премії (бонуси), прив'язані до результату (від загальної чисельності співробітників) $K_{\pi \text{ результат}}$	$K_{\pi \text{ результат}} = \frac{Q_{\pi \pi}}{Q_{\text{сер}}}$, де $Q_{\pi \pi}$ – чисельність працівників, які отримують премії (бонуси)
Частка працівників, які отримують премії (бонуси), прив'язані до виконання КПЕ (ключовий показник ефективності) підрозділу / відділу (від загальної чисельності працівників) $K_{\text{ПКПЕ}}$	$K_{\text{ПКПЕ}} = \frac{Q_{\pi \pi}}{Q_{\text{сер}}}$, де $Q_{\text{ПКПЕ}}$ – чисельність працівників, які отримують премії (бонуси), прив'язані до виконання КПЕ
Частка працівників, які отримують премії (бонуси), прив'язані до виконання індивідуальних КПЕ (від загальної чисельності працівників) $K_{\text{ПКПЕ інд.}}$	$K_{\text{ПКПЕ інд.}} = \frac{K_{\text{ПКПЕ інд.}}}{Q_{\text{сер}}}$, де $Q_{\text{ПКПЕ інд.}}$ – чисельність працівників, які отримують премії (бонуси), прив'язані до виконання індивідуальних КПЕ
Частка звільнених з ініціативи працівників (в т.ч. ключових працівників від загальної чисельності звільнених) $K_{\text{зн}}$	$K_{\text{зн}} = \frac{Q_{\text{зн}}}{Q_{\text{сер}}}$, де $Q_{\text{зн}}$ – кількість працівників, котрі звільнилися з підприємства з власної ініціативи
Професійно-кваліфікаційного рівня персоналу	
Частка працівників, котрі пройшли навчання протягом року (від загальної чисельності працівників) $K_{\pi \pi 1}$	$K_{\pi \pi 1} = \frac{Q_{\pi \pi 1}}{Q_{\text{сер}}}$, де $Q_{\pi \pi 1}$ – чисельність працівників, котрі пройшли навчання протягом року
Середня вартість однієї години навчання, грн, $B_{\pi 1 \text{г}}$	$\hat{A}_{\pi 1 \text{г}} = \frac{\hat{A}_{\pi \text{гдд}}}{\hat{O}_{\pi \text{гд}}}$, де $B_{\pi \text{гдг}}$ – загальні витрати на навчання працівників, $T_{\pi \text{г}}$ – кількість годин, витрачених на навчання працівників
Частка працівників, охоплених системою наставництва/коучингу (від загальної чисельності працівників), $K_{\pi \pi}$	$K_{\pi \pi} = \frac{Q_{\pi \pi}}{Q_{\text{сер}}}$, де $Q_{\pi \pi}$ – чисельність працівників, охоплених системою наставництва/коучингу
Ефективності оцінки персоналу	
Частка працівників, котрі регулярно одержують оцінку своєї роботи: оцінка за результатами, атестація, формалізована бесіда з безпосереднім керівником, та ін. від загального числа працівників $K_{\pi \pi 0}$	$K_{\pi \pi 0} = \frac{Q_{\pi \pi 0}}{Q_{\text{сер}}}$, де $Q_{\pi \pi 0}$ – чисельність працівників, котрі регулярно одержують оцінку своєї роботи
Частка працівників у відношенні яких була змінена система мотивації: оклад, премії і т.д. від загального числа тих, котрі пройшли оцінку) $K_{\pi \pi \text{зм}}$	$K_{\pi \pi \text{зм}} = \frac{Q_{\pi \pi \text{зм}}}{Q_{\pi \pi 0}}$, де $Q_{\pi \pi \text{зм}}$ – чисельність працівників у відношенні яких була змінена система мотивації
Частка працівників, котрі регулярно одержують оцінку своєї компетентності: атестація, опитування 360, психодіагностичні методики, формалізована бесіда з керівником за компетенціями (від загального числа працівників) $K_{\pi \pi \text{ко}}$	$K_{\pi \pi \text{ко}} = \frac{Q_{\pi \pi \text{ко}}}{Q_{\text{сер}}}$, де $Q_{\pi \pi \text{ко}}$ – чисельність працівників, котрі регулярно одержують оцінку своєї компетентності
Частка працівників, що змінили свою посаду за результатами оцінки від загального числа тих працівників, що пройшли оцінку) $K_{\pi \pi \text{зо}}$	$K_{\pi \pi \text{зо}} = \frac{Q_{\pi \pi \text{зо}}}{Q_{\pi \pi 0}}$, де $Q_{\pi \pi \text{зо}}$ – чисельність працівників, що змінили свою посаду за результатами оцінки
Частка працівників, що проходять незалежну оцінку: проходження асесмент-центру, 360, індивідуального асесменту (від загального числа співробітників) $K_{\pi \pi \text{но}}$	$K_{\pi \pi \text{но}} = \frac{Q_{\pi \pi \text{но}}}{Q_{\text{сер}}}$, де $K_{\pi \pi \text{но}}$ – чисельність працівників, що проходять незалежну оцінку

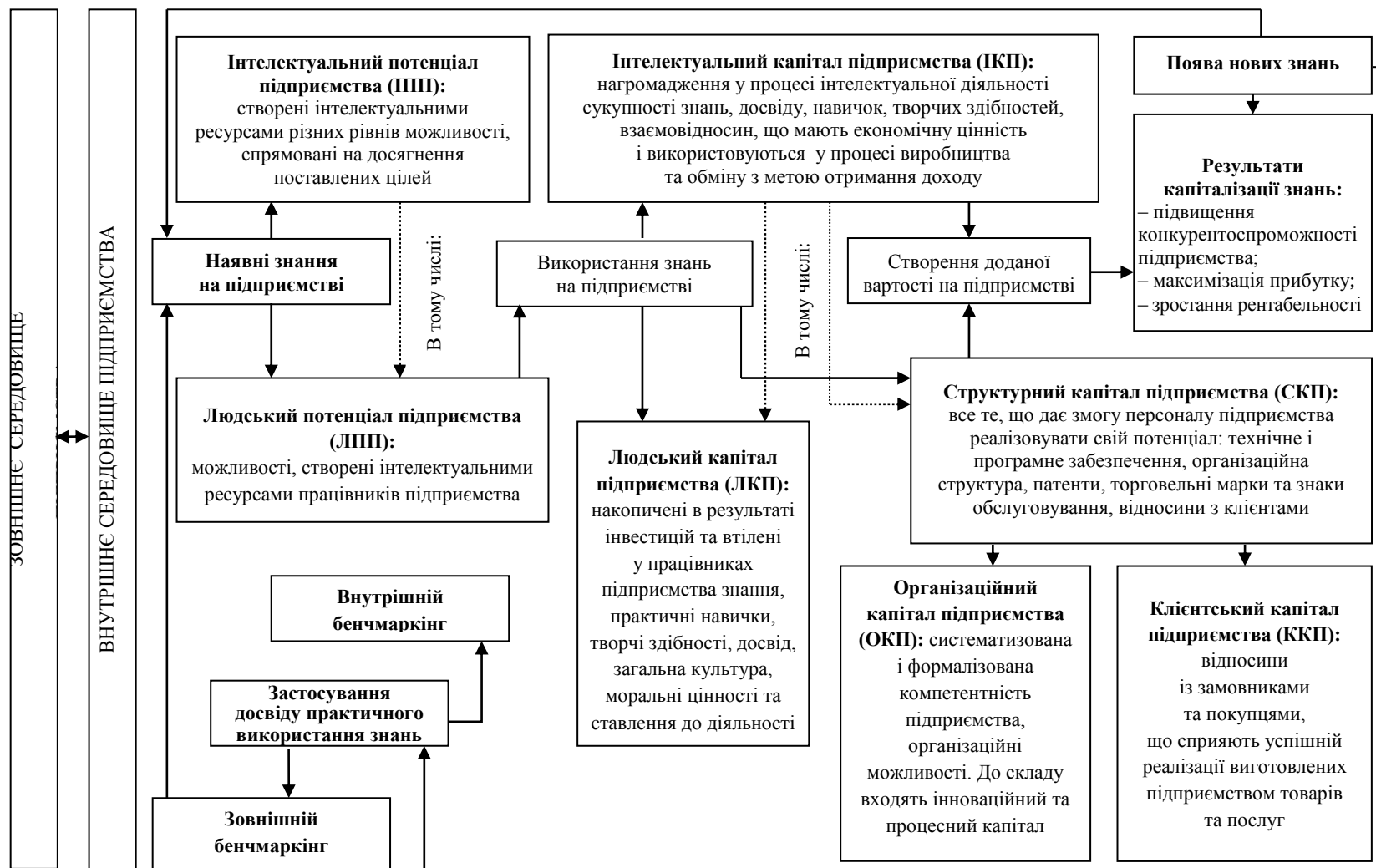


Рис. 7.7. Модель дослідження впливу знань на результати діяльності підприємства з використанням внутрішнього та зовнішнього бенчмаркінгу

Отже, аналіз наведених показників бенчмаркінгу персоналу свідчить про доцільність їх спрямування, в першу чергу, на реалізацію політики стимулювання та мотивації конкурентних переваг працівників, яка за сучасних умов розвитку вітчизняної економіки відіграє вирішальну роль. Через те, з метою забезпечення ефективного управління персоналом на підприємстві важливого значення набуває створення умов, які здатні стимулювати працівників до активізації процесу обміну знаннями, поглибленого використання існуючих знань у практичній діяльності.

Оцінити ефективність функційної діяльності працівника, його професійно-кваліфікаційний рівень, виконання ним поставлених обов'язків є можливим саме завдяки отриманим результатам господарської діяльності підприємства, тобто залежно від того, наскільки використання знань персоналу спроможне забезпечити отримання позитивного результату для свого підприємства. Тому при дослідженні впливу бенчмаркінгу на стимулювання персоналу в умовах мотивації конкурентних переваг виникає необхідність зосередження уваги на досягнутому рівні знань персоналу, тобто впливі інтелектуального капіталу на результати діяльності підприємства (див. рис. 7.7). В зв'язку із тим, що обмін досвідом практичного використання знань відбувається за рахунок використання внутрішнього та зовнішнього бенчмаркінгу, стає можливим формування інтелектуального потенціалу на підприємстві, тобто використання тих можливостей, котрі були сформовані інтелектуальними ресурсами різних рівнів стосовно реалізації поставлених цілей підприємства. Ефективне використання моделі формування знань є можливим за умов його інтеграції з системою управління діяльністю підприємства із використанням його внутрішнього та зовнішнього бенчмаркінгу. Так, зокрема, вивчення та застосування практики професійної підготовки та підвищення кваліфікаційного рівня працівників на підприємстві потребує розгляду стратегії, якої дотримується підприємство на етапі відбору персоналу (чи то здебільшого орієнтація та пошук кваліфікованих фахівців на зовнішньому ринку праці, чи надання переваги постійній професійній підготовці кадрів для власних потреб підприємства на внутрішньому ринку праці).

Таким чином, бенчмаркінг покликаний здійснювати не лише порівняльний аналіз персоналу на інших підприємствах або підрозділах всередині підприємства, а й забезпечувати ефективність використання даних результатів, будучи дієвим інструментом управління підприємством.

Застосування методики бенчмаркінгу персоналу дозволяє підприємству зробити рішучий крок вперед, визначивши пріоритети і намітивши точний напрям в ефективному управлінні підприємством. Разом з тим, бенчмаркінг не слід розглядати як інструмент, що забезпечує миттєвий успіх. Подібно до того, як і інші концепції, бенчмаркінг піддається деяким обмеженням. Одним із таких є те, що бенчмаркінг розглядають як процес знаходження ідеального вирішення проблем, які полягають у формуванні дієвого механізму оцінки, мотивації та стимулювання персоналу машинобудівного підприємства.

За підсумками проведених досліджень можна стверджувати, що бенчмаркінг персоналу в Україні має великі перспективи, тому що на сучасному етапі розвитку світової економіки він є одним з найбільш ефективних інструментів, який сприяє подоланню відставання від конкурентів на основі порівняння і аналізу діяльності персоналу з діяльністю найбільш успішних підприємств. Активне залучення досвіду інших підприємств дозволяє удосконалити економічну діяльність на підприємстві, скоротити витрати, підвищити прибуток, оптимізувати управлінську структуру і вибрати стратегію діяльності підприємства.

Список використаних джерел

1. Антосенков В. Г. Тенденции в текучести рабочих кадров / В. Г. Антосенков, З. В. Куприянова – Новосибирск : Наука, 1982. – 254 с.
2. Алена Лысак. Бенчмаркинг как инструмент оценки корпоративных систем обучения [Электронный ресурс] / Алена Лысак // Trainings.ua. – Режим доступа: <http://www.trainings.ua/article/1729.html>.

3. Амоша О. І. Соціально-економічні чинники інноваційного розвитку України / О. І. Амоша // Регіональні проблеми людського та соціального розвитку : тези доп. наук.-практ. конференції : в 2 т. – Донецьк : НАН України, Ін-т економіки пром-сті, 2008. – Т. 2. – С. 19–25.
4. Бажан І. І. Сутність категорії «трудовий потенціал» та її економічна природа / І. І. Бажан // Формування ринкових відносин в Україні. – 2003. – № 1(20). – С. 69–73.
5. Бажанова В. Ю. Вплив розвитку HR-консалтингу на підвищення ефективності організаційного процесу на підприємстві / В. Ю. Бажанова, М. І. Русінко // Економічний простір. – 2008. – № 12/2. – С. 35–40.
6. Бакуліна О. С. Методи оцінки мотивації персоналу сільськогосподарських підприємств: [Електронний ресурс] / О. С. Бакуліна. – Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/e-journals/eui/2009_2/09bosuge.pdf.
7. Бойченко А. HR-метрики – інструмент удосконалення системи управління персоналом / А. Бойченко, Е. Веселкова // Менеджер по персоналу. – 2010. – № 3. – С. 52–67.
8. Большой экономический словарь / [под ред. А. Н. Азраиляна]. – М. : Ин-т новой экономики, 1998. – 864 с.
9. Верховін В. І. Соціальна регуляція трудової поведінки і виробничої адаптації / В. І. Верховін. – Київ : Знання-Прес, 2000. – 368 с.
10. 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. – М. : изд-во НКРКИ СССР, 1925. – 250 с.
11. Воронкова, В. Г. Управління людськими ресурсами: філософські засади : навч. посібник / В. Г. Воронкова, А. Г. Беліченко, О. М. Попов [та ін.] ; ред. В. Г. Воронкова. – Київ : Професіонал, 2006. – 567 с.
12. Гаврилова О. Г. Оценка персонала и её отличие от аттестации / О. Г. Гаврилова // Финансовая газета Экспо. – 2009. – № 2. – Март–апрель. – С. 55–59.
13. Глушков В. М. Беседы об управлении. Серия: Проблемы науки и научно-технического прогресса / В. М. Глушков, Г. М. Добров, В. И. Терещенко. – М. : Наука, 1974. – 224 с.
14. Гойко А. Ф. Заохочувальні виплати як засіб ефективного стимулювання ІТП / А. Ф. Гойко // Економіка та держава. – 2007. – № 2. – С. 78–80.
15. Даниленко О. А. Особливості діагностики системи управління персоналом на стадіях життєвого циклу організації в умовах конкурентного середовища / О. А. Даниленко // Актуальні проблеми економіки. – 2010. – № 8 (110). – С. 92–102.
16. Данюк В. М. Грейдинг у системі управління персоналу / В. М. Данюк, О. О. Чернушкіна // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2009. – № 4. – Т. 3. – С. 70–73.
17. Данюк В. М. Формування мотиваційної політики на підприємствах машинобудування / В. М. Данюк, О. О. Чернушкіна // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 3. – С. 36–40.
18. Десслер Гари. Управление персоналом / Гари Десслер ; пер. с англ. В. И. Самокина. – М. : БИНОМ, 1997. – 432 с.
19. Доронина М. С. Управление мотивацией / М. С. Доронина, Е. Г. Наумик, О. В. Соловьев. – Харьков : изд-во ХНЭУ, 2006. – 240 с.
20. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко ; за наук. ред. А. М. Колота ; ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана». – Київ : КНЕУ, 2009. – 711 с.
21. Егоршин А. П. Методология управления трудовыми ресурсами : монография / А. П. Егоршин, И. В. Гуськова. – Нижний Новгород : НИМБ, 2008. – 352 с.
22. Иванов Ю. В. Соционика и мотивация труда / Ю. В. Иванов // Управление персоналом. – 2005. – № 18. – С. 44–47.
23. Иванова М. І. Використання сучасних методів управління персоналом на виробничих підприємствах / М. І. Иванова, Н. О. Єгорова // Економічний вісник НГУ. – 2011. – № 3. – С. 82–91.
24. Исаев Р. А. Применение бенчмаркинга для повышения качества и эффективности работы банка [Электронный ресурс] / Р. А. Исаев // Управление в кредитной организации – 2009. – № 6. – Режим доступа: <http://bankir.ru/technology/risk/analysis/3315149>.

25. Кибанов А. Я. Основы управления персоналом : учеб. для студ. вузов / А. Я. Кибанов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : ИНФРА-М, 2007. – 446 с.
26. Клейменова Г. В. Сущность и виды бенчмаркинга как современного метода управления бизнесом / Г. В. Клейменова, З. Г. Сипливая // Финансы и кредит. – 2006. – № 33 (237). – С. 68–74.
27. Козак Н. Бенчмаркінг як інструмент підвищення конкурентоспроможності компанії [Електронний ресурс] / Н. Козак // Управление компанией. – 2000. – № 1–2. – Режим доступа: <http://www.management.com.ua/ct/ct003.html>.
28. Колот А. М. Мотивація персоналу : підручник / А. М. Колот. – Київ : КНЕУ, 2006. – 340 с.
29. Кошелупов І. Ф. Оцінка ефективності мотивації праці управлінського персоналу / І. Ф. Кошелупов // Вісник Хмельницького національного університету. – 2005. – № 3. – Т. 1. – С. 158–162.
30. Краткий словарь современных понятий и терминов / под общ. ред. В. А. Макаренко. – М. : Республика, 1995. – 510 с.
31. Куликов Г. Т. Мотивация труда наемных работников : монография / Г. Т. Куликов. – Киев : Институт экономики НАН Украины, 2002. – 339 с.
32. Лазарев А. Система мотивации, выгодная для всех / А. Лазарев // Управление персоналом. – 2007. – № 17 (171). – С. 59–62.
33. Лутянчикова М. HR-benchmarking : все познается в сравнении / М. Лутянчикова // Справочник по управлению персоналом. – 2008. – № 3. – С. 20–27.
34. Маслов Д. Укрощение энергии функционального менеджмента [Электронный ресурс] / Д. Маслов // Das Management. – 2010. – № 2. – Режим доступа: <http://www.management.com.ua/qm/qm132.html>.
35. Маслов Е. В. Управление персоналом : учеб. пособие / Е. В. Маслов. – М. : ИНФРА-М ; Новосибирск : НГАЭиУ, 2001. – 312 с.
36. Маслоу А. Мотивация и личность / А. Маслоу. – [3-е изд.]. – СПб. : Питер, 2003. – 352 с.
37. Менеджмент організацій : підручник / Л. І. Федулова, І. В. Сокирник, В. В. Стадник [та ін.]. – Київ : Либідь, 2004. – 448 с.
38. Менеджмент трудової активності працівників підприємства / І. І. Грузнов, М. А. Коваленко, В. Я. Проценко [та ін.]. – Нова Каховка : НКМД, 2005. – 288 с.
39. Мирошниченко П. В. Бенчмаркинг как элемент стратегического менеджмента организации / П. В. Мирошниченко // Вісник МНТУ. Серія Економіка. – 2012. – № 3 (7). – С. 102–113.
40. Момот А. И. Экономический механизм управления качеством / А. И. Момот. – Донецк : Норд-Пресс, 2005. – 383 с.
41. Муха Р. Продуктивність праці на підприємствах та основні напрями її підвищення / Р. Муха // Галицький економічний вісник. – Тернопіль : ТНТУ, 2015. – Т. 48. – № 1. – С. 82–92.
42. Нестерчук В. П. Організація та мотивація праці / В. П. Нестерчук. – Київ : вид-во Європ. ун-ту фінансів, інформ. систем, менеджм. і бізнесу, 1999. – 88 с.
43. Одегов Ю. Г. Управление персоналом, оценка эффективности : учеб. пособ. для вузов / Ю. Г. Одегов, Л. В. Карташова. – М. : Экзамен, 2002. – 256 с.
44. Островская В. Н. Концептуальная модель организации процесса бенчмаркинга на предприятиях розничной торговли / В. Н. Островская // Финансы и кредит. – 2008. – Т. 2. – № 5 (62). – С. 139–150.
45. Павловська О. В. Оцінка ефективності стимулювання праці за результатами соціологічного обстеження / О. В. Павловська // Україна: аспекти праці. – 2001. – № 1. – С. 39–44.
46. Полонская Л. А. Управление персоналом / Л. А. Полонская. – Донецк : ДИТБ, 2001. – 173 с.
47. Потьомкін Л. М. Сучасні системи мотивації найманого персоналу: ефективна цікавість / Л. М. Потьомкін // Формування ринкових відносин в Україні. – 2003. – № 9 (148). – С. 153–157.
48. Ручка А. А. Стимулирование и мотивация труда на промышленном предприятии / А. А. Ручка, Н. А. Сакада. – Київ : Наукова думка, 1988. – 224 с.
49. Савченко-Сватко О. Кадрова політика в органах публічної влади: проблеми оцінювання / О. Савченко-Сватко // Вісник державної служби України. – 2009. – № 2. – С. 32–36.
50. Сардак С. Мотивація та стимулювання працівників вітчизняних підприємств / С. Сардак // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 6. – С. 45–51.

51. Сардаян А. Мотивационная функция социального пакета: чем заинтересовать работника XXI века? / А. Сардаян, Т. Комарова, В. Хожемпо // Управление персоналом. – 2008. – № 8 (186). – С. 57–61.
52. Сорочайкин А. Н. Информационное общество и теория управления персоналом / А. Н. Сорочайкин // Основы экономики, управления и права. – 2012. – № 1(1). – С. 121–125.
53. Сорочайкин А. Н. К построению общей теории управления персоналом / А. Н. Сорочайкин, В. М. Цлаф // Вестник Самарского государственного университета. Серия: Экономика и управление. – 2012. – № 1 (92). – С. 98–107.
54. Спиркин А. Г. Основы философии / А. Г. Спиркин. – М. : Политиздат, 1988. – 592 с.
55. Стимули високопродуктивної праці / кер. авт. кол. Д. І. Тарасенко. – Київ : Політвидав України, 1987. – 99 с.
56. Тейлор Ф. У. Принципы научного менеджмента / Ф. У. Тейлор. – М. : Контроллинг, 1991. – 184 с.
57. Титова В. А. Управление маркетингом : учеб. пособие / В. А. Титова, М. Е. Цой, Е. В. Мамонова. – Новосибирск : изд-во НГТУ, 2005. – 484 с.
58. Управління персоналом / В. М. Данюк, А. М. Колот, Г. С. Суков та ін. ; ред. : В. М. Данюк. – Київ : КНЕУ; Краматорськ : НКМЗ, 2013. – 666 с.
59. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. – М. : ИНФРА-М, 2014. – 447 с.
60. Уткин Э. А. Основы менеджмента / Э. А. Уткин. – М. : ЭКМОС, 2000. – 352 с.
61. Харун О. А. Мотиваційні фактори в управлінні персоналом машинобудівного підприємства / О. А. Харун // Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності, стратегічне планування, маркетинг, проблеми теорії та практики : матеріали II міжвуз. наук.-практ. конф. студ., молодих вчених та спеціалістів, 22 травня 2008 р. – Кривий Ріг : Видавничий дім, 2008. – С. 49–50.
62. Харченко М. Показники оцінки результатів діяльності працівників підприємств та деякі підходи до організації матеріального стимулювання їх праці / М. Харченко, С. Шкорінов // Україна: аспекти праці. – 2003. – № 4. – С. 34–40.
63. Червінська Л. П. Мотивація трудової діяльності в аграрній сфері : монографія / Л. П. Червінська. – Київ : ПАРАПАН, 2003. – 322 с.
64. 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.
65. Шевцова Г. З. Принципи організації синергетичного менеджменту підприємств / Г. З. Шевцова // Формування ринкової економіки : зб. наук. праць. Спец. вип. Економіка підприємства: теорія і практика. – Ч. II. – Київ : КНЕУ, 2008. – С. 681–690.
66. Шекшня С. В. Стратегическое управление персоналом в эпоху Интернета / С. В. Шекшня, Н. Н. Ермошкин. – 6-е изд., перераб. и доп. – М. : ЗАО «Бизнес-школа, «Интел-Синез», 2002. – 336 с.

Розділ 8

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ МЕХАНІЗМ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УМОВАХ ФОРМУВАННЯ ЕКОНОМІКИ ЗНАНЬ

8.1. Оцінка методів управління розвитком людського капіталу в умовах формування економіки знань

Спроби здійснити оцінку людського капіталу були здійснені ще А. Смітом для перевірки гіпотези, що «добробут людства визначається, головним чином, кількістю працюючих та їх навичками». А. Маршал визначав довгострокову природу інвестицій в людський капітал і роль людини в інвестиційному процесі [17]. Нобелівський лауреат 1979 року Т. Шульц здійснив «вимір ефективності праці найманого персоналу» стосовно слаборозвинутих країн [33]. При визначенні величини людського капіталу застосовуються як вартісні, так і натуральні показники. Розглянемо відомі методи оцінювання людського капіталу, що представлені в таблиці 8.1.

Таблиця 8.1

Методи оцінки людського капіталу		
Класифікаційна ознака	Відомі методики та показники оцінювання	Автор
Компоненти людського капіталу	Оцінка за компонентами	Т. Шульц [34], Н.В. Кирлик [14], Л.П. Шевчук [28], С.С. Гринкевич [9]
Окупність інвестицій в людський капітал	Оцінка окупності інвестицій в людський капітал. Оцінка амортизації кожного виду інвестицій в людський капітал шляхом перемноження обсягу інвестицій на час їх реального обороту	Т.Ю. Павленко [20], А.С. Тельнов [26]
Фактори, що визначають собівартість людського капіталу	Прибутковий фактор, видатковий фактор, додана вартість людського капіталу, прибуток від інвестицій	К.А. Носкова [19]
Оцінка розвитку людського капіталу	Оцінка вартості базового та розвиненого людського капіталу	М.М. Критский [15]
Оцінка амортизації за видами активу	Розглядає людський капітал як невіддільний нематеріальний актив другої категорії, методи оцінки нематеріальних активів	В.Г. Полонський [22], Д.М. Ядранський [29]
Оцінка втрат людського капіталу	Динамічна оцінка втрат людського капіталу регіону	Л.І. Гальків [8]
Оцінка впливу кризових явищ на розвиток людського капіталу	Розглядає залежності розвитку кризових явищ та людського капіталу	С. Дмитрук [10]
Оцінка людського капіталу як складової конкурентоспроможності	Оцінка людського капіталу в системі реалізації конкурентної політики	М. Ніколайчук [18]
Оцінка впливу людського капіталу на якість життя населення	Оцінка людського капіталу та його впливу на соціально-економічний розвиток і якість життя населення	В.Н. Янишевський [30]

Продовження таблиці 8.1

Класифікаційна ознака	Відомі методики та показники оцінювання	Автор
Оцінка динаміки таксономічних показників розвитку людського капіталу	Виявлення поточного стану розвитку людського капіталу за таксономічними показниками	С.С. Гринкевич [9]
Оцінка за індексом людського розвитку	Розрахунок регіонального індексу людського розвитку за 6 блоками основних аспектів	Звіт ПРООН [7], Методика вимірювання регіонального людського розвитку [16]
Оцінка за інтегральним індексом розвитку людського капіталу	Оцінювання індексів компонентів людського капіталу та формування інтегрального показника	С.С. Гринкевич [9], Всесвітній форум [7]

Оцінка людського капіталу на різних рівнях здійснюється розрізнено та, як правило, використовуються фінансові показники. Аналогічно до визначення, людський капітал може бути оцінений на кожному економічному рівні. Так, одним з методів оцінки людського капіталу на макrorівні (мега-, мезо-) є розрахунок індексу розвитку людського капіталу. Це інтегративний показник, що враховує: фактори добробуту населення (ВВП на душу населення); здоров'я (очікувана тривалість життя), рівні освіти населення та розвитку середовища.

Розвиток людського капіталу може бути оцінений шляхом оцінки інвестицій в людський капітал та одержання результату розвитку окремої людини, цільових груп населення, творчих союзів, професійних груп населення, організації, територіальної громади, регіону, держави. Динаміка змін в показниках оцінки людського капіталу свідчить про ефективність використаних методів та інструментів управління та регулювання розвитком людського капіталу. На мікрорівні людський капітал оцінюється як капітал окремого підприємства, на мезорівні – людський капітал великих корпорацій і регіону, макrorівень – це людський капітал в масштабах національної економіки.

Різні групи методів оцінки людського капіталу виділяються також залежно від використовуваної трактування: людина сама по собі є капіталом, або капітал – це сукупність успадкованих і набутих людиною здібностей, або людський капітал – ресурс, який використовується фірмами для отримання свого доходу [5]. Американські методики оцінки індивідуального людського капіталу спрямовані на оцінку наявності та розвиненості навичок соціалізації. У країнах Південно-Східної Азії методики оцінки тестують знання, здібності до отримання нових знань тощо. На мікрорівні людський капітал не відображається у складі активів підприємства, так як він підприємству не належить.

Метод розрахунку прямих витрат на розвиток персоналу є найбільш простим способом для менеджерів підприємства або установи, який дозволяє розрахувати загальні економічні витрати, які здійснює підприємство (установа) на свій персонал, включаючи оцінку витрат на оплату персоналу, пов'язані з цим податки, охорону і поліпшення умов праці, витрати на навчання та підвищення кваліфікації.

Метод оцінки вартості перспективної конкурентоспроможності людського капіталу заснований на сумі оцінки витрат і потенційного збитку, що наноситься підприємству при можливому звільненні працівника, або при міграції активного економічного населення з визначеної території.

Поширеним методом вимірювання людського капіталу є принцип капіталізації майбутніх доходів, заснований на положенні про так звану «перевагу благ у часі». Суть методу полягає в тому, що люди схильні вище оцінювати певну суму грошей або набір благ у теперішньому часі, ніж таку ж суму або набір благ у майбутньому. Кожну людину можна розглядати як комбінацію однієї одиниці простої праці та відомої кількості втіленого в ньому людського капіталу. Отже, і заробітну плату, яку отримує будь-який працівник, також можна розглядати як поєднання ринкової ціни його «фізичної сутності» і рентного доходу від вкладеного в цю «фізичну сутність» людського капіталу [2].

На багатьох підприємствах використовується матриця «Skandia» Navigator, яка стає інструментарієм, що дозволяє виявити та оцінити активи з урахуванням інтелектуального капіталу. За допомогою Navigator були представлені й виміряні цілі компанії у вигляді конкретних показників на рівнях окремих співробітників, груп, напрямків діяльності та на корпоративному рівні. На останньому рівні співробітники порівнювалися зі стратегічними напрямками й цінностями, із використанням коефіцієнта довіри відстежувалась вартість всього людського капіталу, що відображає мотивацію, лояльність і компетентність кожного співробітника [32]. В цій методиці використовується модель п'ятикінцевої зірки Яка Фітц-Єнца, яка в комплексі з підходом за компонентами може бути основою для оцінки людського капіталу на кожному рівні. Якщо оцінювати людський капітал регіону, то сума оцінок ЛК підприємств регіону буде складати людський капітал регіону відносно працюючих підприємств. Показники людського капіталу підприємства також можуть бути складовими інтегрального показника оцінки людського капіталу держави та регіону в якості порівняння рівня плинності та оновлення кадрів, розвитку інновацій та знань організації, інвестицій в освіту та перепідготовку персоналу.

Оцінка розвитку людського капіталу держави та регіону здійснюється, як правило за статистичними даними з подальшим розрахунком індексу людського розвитку, індексу розвитку людського капіталу, оцінки державних та регіональних інвестицій в людський капітал, показників старіння та економічної активності населення, показників інноваційного розвитку.

До розрахунку регіонального індексу людського розвитку включено 33 показника, об'єднаних у шість блоків відповідно до основних аспектів людського розвитку – відтворення населення, соціальне становище, комфортне життя, добробут, гідна праця, освіта [6].

Досить поширеним сучасним способом оцінювання людського капіталу є експертний. Суть його полягає у визначенні важливості кожного з критеріїв оцінювання та вагових коефіцієнтів для кожного з них, виходячи з того, як часто даний показник проявляється в кожного окремого працівника, та визначення бальної шкали для оцінювання кожного показника. Далі аналізуються отримані результати та визначається середній бал для кожного працівника. Щодо експертних методів, то варто відмітити їхню суб'єктивність. Вибір критеріїв оцінювання залежить від суб'єкта, а тому сумнівною є можливість порівняння результатів кількох проведених соціологічних опитувань різними експертами. Тому в такий спосіб краще визначати пріоритетні методи управління людським капіталом, проблеми його формування та розвитку, але не його вартість. Недоліком такого оцінювання є, по-перше, необхідність визначення таких коефіцієнтів самостійно (залежно від складності завдань), а, по-друге, пропоновані параметри для експертних оцінок представлені надто узагальнено [12].

У зв'язку із цим, актуальною є оцінка людського капіталу у вимірах:

1) процесу поточного нагромадження людського капіталу (на основі витратного методу – індикатори людського розвитку, розвитку території, держави);

2) сукупного людського капіталу, капіталізація й реалізація якого опосередковується тенденціями загальноекономічного розвитку країни (на основі дохідного та індексного методів – індикатори використання);

3) людського капіталу як якісної його характеристики через структуру економічно активного населення (на основі індексного методу – індикатори використання людського ресурсу для розвитку людського капіталу).

Оцінка людського капіталу за витратами на освіту хоч і дає змогу отримати результат у грошовому виразі, однак ще не свідчить про його якісні характеристики: кількісні зміни в цій сфері без забезпечення якісних перетворень не дають змоги досягти бажаного результату в країнах, що розвиваються, де на соціальні послуги й без того вже виділяється значна частка бюджетних коштів [13]. Висока фрагментованість українського ринку праці призводить до різноманітності вимог до претендентів конкретних позицій, що не дає змоги вичленити чіткий набір індикаторів запитаних знань і навичок. Крім того, оскільки для роботодавця заробітна плата належить до витрат виробництва, то, враховуючи прагнення мінімізувати витрати, така оцінка людського капіталу, безумовно, має суто суб'єктивний характер.

Одним з методів оцінки людського капіталу є вимірювання ефективності процесу інвестування в людський капітал [27]. Окупність таких інвестицій визначається не тільки кількісними, а і якісними показниками.

З позиції вкладу в економіку людський капітал може бути найбільш об'єктивно оцінений за індикатором економічної активності населення як важливої його характеристики. Економічно активне населення складається з населення обох статей віком від 15 до 70 років включно, яке впродовж певного періоду часу забезпечує пропозицію робочої сили на ринку праці. До складу економічно активного населення (робочої сили) включаються особи, які впродовж звітного періоду займалися економічною діяльністю або шукали роботу й були готові стати до неї, тобто класифікувалися як «зайняті» та «безробітні» (у визначенні Міжнародної організації праці – МОП). Дані щодо економічної активності населення надаються за результатами вибіркового обстеження Державним комітетом статистики України і будуть проаналізовані в другому розділі. Оскільки показником використання людського капіталу на макrorівні є валовий внутрішній продукт, то для обґрунтування застосування показника економічної активності населення між ними встановлено взаємозв'язок, крім того, доцільно оцінювати людський розвиток за показниками розвитку економічно активного населення.

До факторів розвитку людського капіталу можна віднести соціально-демографічні (кількісні характеристики і структуру населення за різними ознаками, процеси інтеграції та інформатизації суспільства, його соціальні зв'язки і т.ін.) та окремі соціально-економічні (соціальні видатки бюджету, витрати населення, перш за все на освіту, та їх структура); до факторів використання – окремі соціально-демографічні (економічно активне населення, його структура) та соціально-економічні, які є результатом діяльності суспільства (валовий внутрішній або регіональний продукт, національний дохід, доходи населення, заробітна плата тощо)

Динаміка змін виявлених факторів з відповідним аналізом щодо методів впливу, регулювання та управління дозволяють оцінити методи управління розвитком людського капіталу.

Зі складових людського капіталу (рівень освіти, професійної підготовки, стан здоров'я, володіння економічно значущою інформацією, мотивованість, мобільність) основною для його розвитку є освітня, основним елементом якої в умовах активізації економіки знань є «навчання впродовж життя». Для національної системи освіти, розвиток якої стримується недостатнім фінансуванням та інвестиціями, характерним є в цілому недостатній рівень якості освітнього продукту, який не задовольняє в повній мірі вимог інноваційно-інформаційної економіки. Для кожного з економічних рівнів повинні бути сформовані індикатори оцінки розвитку (показники витрат) і використання (показники доходу) людського капіталу.

Вимірювання людського капіталу за методологією Всесвітнього економічного форуму передбачає оцінку складності освіти, зайнятості та трудових ресурсів та їх динаміки таким чином, щоб різні зацікавлені сторони мали можливість приймати більш обґрунтовані рішення [31].

Глобальний ландшафт людського капіталу стає все більш складним і розвивається все більш швидкими темпами. Приблизно 25000 нових робочих виходитимуть на ринок праці в країнах, що розвиваються кожен день до 2020 року, і більше 200 мільйонів чоловік у всьому світі продовжують залишатися без роботи; тим не менш, одночасно, є очікуваний дефіцит 50 мільйонів претендентів висококваліфікованих робочих місць протягом майбутнього десятиліття. Нова хвиля технологічних інновацій, четверта промислова революція принесла радикальні зміни в промисловості і ринків праці в усьому світі.

Цифрові платформи є потенціалом для розширення можливостей надання нових робочих місць, віддаленої праці. Проблема невизначеності між одержаною кваліфікацією та потребою ринку праці є у всьому світі і, оскільки сучасна економіка знань має технологічно орієнтований і глобальний характер парадигма безперервного навчання активно розвивається.

Методика вимірювання індексу людського капіталу використовує підхід життєвого циклу до людського капіталу, оцінці рівня освіти, навичок і зайнятості, доступною для людей в п'яти різних вікових групах, починаючи з менш ніж 15 років більше 65 років. Мета полягає в тому, щоб оцінити результати минулих і нинішніх інвестицій в людський капітал і сфор-

мувати розуміння того, як людський капітал країни буде виглядати в майбутньому. Індекс забезпечує ранжування країн, які дозволяють виконати ефективні зіставлення по регіонах і групам доходу.

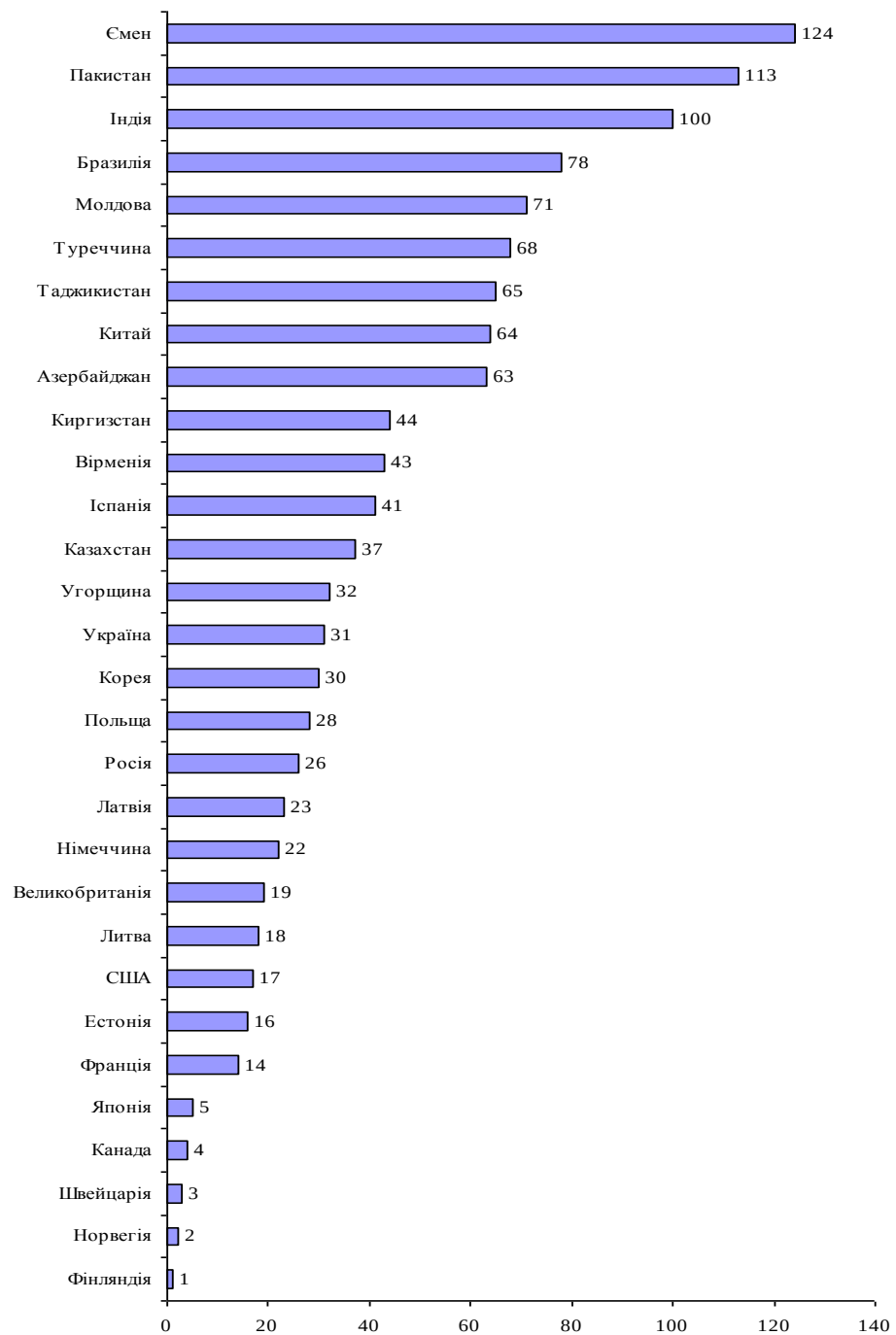


Рис. 8.1. Рейтинг позиції України в 2015 році за індексом людського капіталу [12]

Вказуючи на навчання і результати зайнятості населення, демографічних тенденцій і розвитку талантів, результати звіту індексування людського капіталу дають можливості уря-

дам, підприємствам, освітнім установам та інститутам громадянського суспільства виявити ключові напрямки уваги та інвестицій. Всі ці структури зацікавлені в розвитку людського капіталу, тому що їх основна мета полягає в тому, щоб здійснювати господарську діяльність, зміцнювати свої громади і надавати умови населенню для розвитку, яке краще в стані внести свій внесок і частку переваг зростання і процвітання. Крім того, методологія вимірювання індексу людського капіталу націлена на стимулювання державно-приватного співробітництва між галузями, розвитку інноваційного виробництва та управління, формування нових навичок у персоналу.

Індекс людського капіталу є одним з безлічі інструментів, знань, що надаються Світовим економічним форумом. Індекс людського капіталу охоплює 130 країн, оцінює навчання і зайнятості результати за шкалою від 0 (найгірший) до 100 (найкращих) через п'ять різних вікових груп, щоб охопити весь демографічний профіль країни. Такий підхід дозволяє виявити вікові закономірності. В цілому, індекс людського капіталу охоплює 46 показників. Значення для кожного з показників приходять із загальнодоступних даних, зібраних міжнародними організаціями, такими як Міжнародна організація праці (МОП); Організація Об'єднаних Націй з питань освіти, науки і культури (ЮНЕСКО); і Всесвітньої організації охорони здоров'я (ВООЗ). На додаток до жорстких даних, індекс використовує обмежений набір якісних даних обстеження з опитування керівників Всесвітнього економічного форуму. Ця методика також дозволяє проводити порівняння всередині країни, а також між країнами.

Оцінку розвитку людського капіталу серед 124 країн світу здійснюють дослідники Всесвітнього економічного форуму (World Economic Forum). При проведенні рейтингової оцінки застосовується Індекс людського капіталу (Human Capital Index), при визначенні якого враховуються складові, які, зокрема характеризують рівень освіти в країні, професійної підготовки, працевлаштування і зайнятості, тривалості життя.

Світовим лідером в 2015 за рівнем розвитку людського капіталу стала Фінляндія, що займає провідні позиції за всіма складовими Індексу (див. рис. 8.1). Також, до першої десятки країн-лідерів увійшли: Швеція, Данія, Нідерланди, Нова Зеландія та Бельгія. Останніми у рейтинговій оцінці є Нігерія, Бурунді, Мавританія, Чад та Ємен. Перша десятка лідерів не змінилась і в 2016 р. Але Україна покращила свої позиції. У 2016 р. за Індексом людського капіталу Україна посіла 26-те місце серед 130-ти країн світу, покращивши за рік позицію на п'ять пунктів.

Загальний показник та значення часткових індикаторів людського капіталу формуються за показниками таких блоків як робоча сила і зайнятість; освіта, здоров'я і самопочуття, сприятливість середовища. На наш погляд, процес формування людського капіталу умовно можна поділити на чотири етапи: формування людського капіталу – демографічний аспект; формування людського капіталу через набуття знань, умінь, навичок; капіталізація людського капіталу в процесі реалізації економічної активності населення, тобто перетворення людського потенціалу в людський капітал; забезпечення ефективного використання людського капіталу через формування знань, створення та запровадження інновацій, розвитку соціально-культурної сфери, самореалізації особистості.

На рис. 8.2 представлено позиції деяких країн світу за індексом людського капіталу.

За результатами дослідження Всесвітнього економічного форуму в Україні кількість населення працездатного віку скоротилася до 30,9 млн осіб, частка зайнятих склала 60,3 %, рівень безробіття, в 2015–2016 роках оцінюється у 7,2 %. Середній вік населення України зріс із 39 до 40 років (у Фінляндії – 43, Угорщині – 41, Польщі – 40, Росії – 39, Туреччині – 30, Індії – 27 років). Для охоплення усього демографічного профілю у дослідженні надається оцінка розвитку людського капіталу за п'ятьма віковими групами: (до 15 років; від 15 до 24; від 25 до 54; від 55 до 64; 65 і більше років), що дозволяє визначити сильні і слабкі сторони в кожній з них. Тенденція розвитку економіки знань полягає в тому, що людський капітал все більше перевищує обсяг накопиченого капіталу та збільшує свій внесок у приріст ВВП. Про це свідчать такі зафіксовані дані щодо розвитку людського капіталу у розвинутих країнах, який перевищував в 1,5 раз обсяг накопиченого основного капіталу (на початку 90-х років), а його внесок у ВВП складав 60 %. Методика оцінки індексу людського капіталу (ІЛК) була

сформована і представлена на Всесвітньому економічному форумі (ВЕФ) і полягає в тому, що вибрані 51 індикатор групуються в чотири фактори.

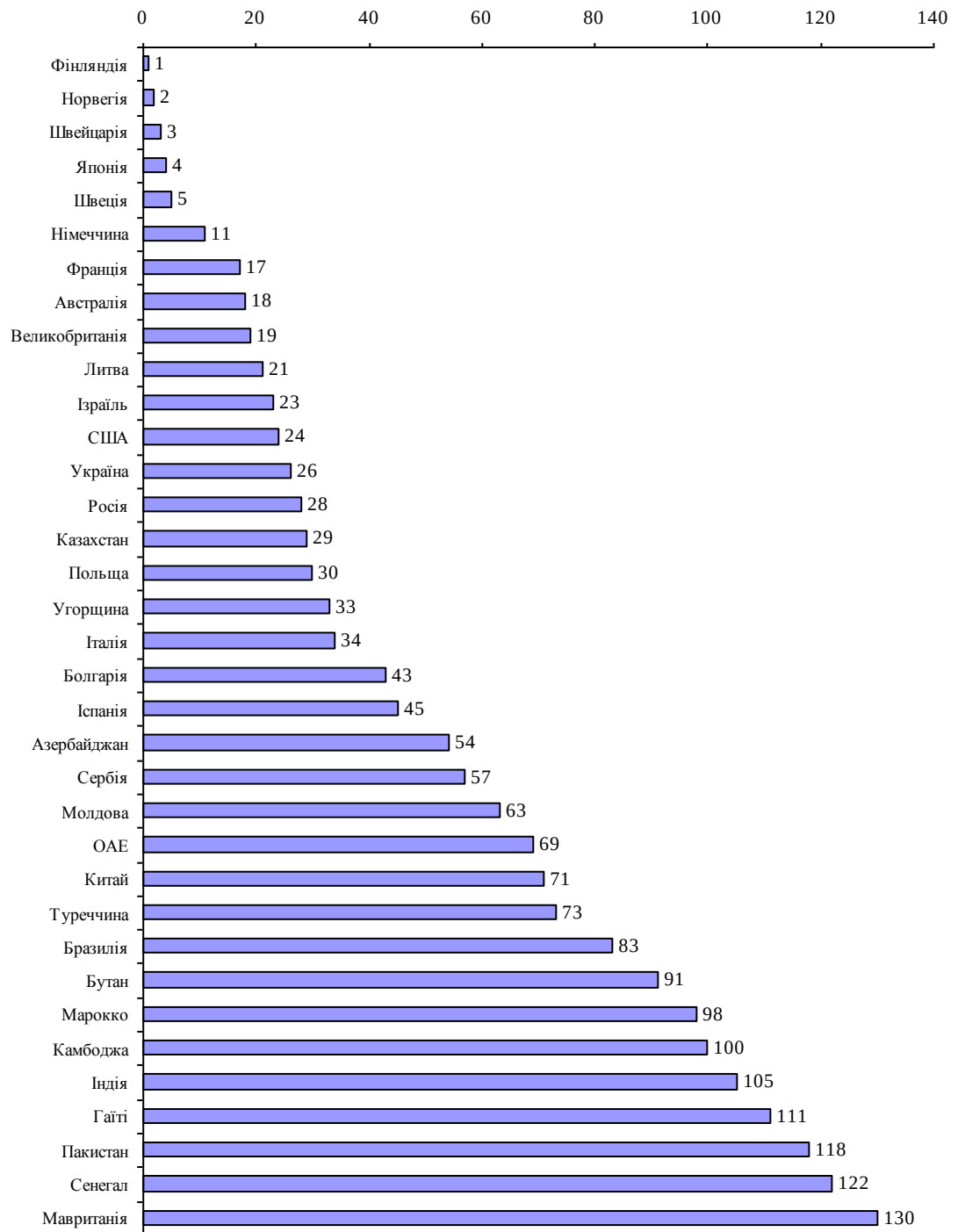


Рис. 8.2. Рейтинг країн у 2016 році за індексом людського капіталу [7]

Основні компоненти оцінки ІЛК:

– освіта (включає оцінку якості та доступу освіти, починаючи з початкової школи, а також рівень освіти економічно активно населення);

- охорона здоров'я (оцінка фізичного та психологічного добробуту, яка охоплює соціально-культурні, географічні, екологічні та фізіологічні фактори здоров'я);
- працевлаштування та зайнятість населення (передбачає можливість підвищення кваліфікації та розвитку людиною талантів);
- оточуюче середовище (включає оцінку рівня правового захисту, а також розвитку інфраструктури в країні, тобто передумови ефективного використання людського капіталу).

Аналіз компонентної оцінки розвитку людського капіталу дозволяє зробити висновок щодо необхідності його подальшого розвитку, узгодження з відомими показниками оцінки людського капіталу регіону та країни, внесення змін в плани збору та обробки статистичних даних щодо розвитку людського капіталу на макро- та мезоекономічних рівнях.

Розвиток суспільства та економіки знань сприяє змінам в компонентах людського капіталу, серед яких основними стають такі, як знаннєво-інформаційна та освітньо-інтелектуальна. На нашу думку, структура компонент таксономічного аналізу С.С. Гринкевич може бути удосконалена та згрупована за такими компонентами як демографічна, медико-біологічна, організаційно-економічна, соціально-культурна, освітньо-інтелектуальна та знаннєво-інформаційна.

Розглянуті методи дозволяють зробити такі висновки.

1. Більшість використовуваних методів дозволяє оцінити лише реальний, а не потенційний людський капітал, і, як правило, більш детально на рівні підприємства або організації, що призводить до його недооцінки. Крім того, оцінка управління розвитком людського капіталу передбачає оцінювання динаміки змін його показників на вибраному рівні, що не завжди забезпечується статистичними даними, та не відповідає показникам ринку праці.

2. Обчислення потенційного капіталу на мезо- і макрорівні є значно більш складним, ніж на мікрорівні і обумовлено фрагментарністю та різноманітністю вимірювання показників та взаємозв'язків між основними показниками зростання національної та регіональної економіки.

3. Підхід, що використовує для вимірювання інвестиції в людський капітал, дозволяє отримати більш-менш адекватну його оцінку як складової національного багатства. При цьому є можливість оцінити як нагромаджений людський капітал, так і поточний.

4. Оцінка внеску людського капіталу в економічний розвиток регіону і держави в умовах активізації економіки знань передбачає включення цієї складової до виробничих функцій у вигляді таких компонентів як демографічна, медико-біологічна, освітньо-інтелектуальна, організаційно-економічна, соціально-культурна, знаннєво-інформаційна.

Інтегральна оцінка розвитку людського капіталу на основі компонентного підходу дозволяє виявити можливості розвитку компонент, поступовості, гармонійності та збалансованості розвитку людського капіталу у визначеному просторі і часі.

8.2. Формування, використання та розвиток людського капіталу Подільського регіону

Аналіз розвитку людського капіталу Подільського регіону будемо здійснювати за удосконаленими основними компонентами розвитку людського капіталу, сформованими за статистичними даними і представленими в додатку разом з результатами розрахунку інтегрального індексу розвитку людського капіталу України та Подільського регіону.

Аналіз взаємозв'язку між індексом людського розвитку, розвитку людського капіталу, розвитку трудових ресурсів, виконаний в першому розділі, дозволяє зробити висновок доцільності аналізу інтегрального індексу регіонального людського розвитку Подільського регіону. Компоненти такого індексу охоплюють демографічні показники відтворення населення, соціального становища, рівня комфортного життя, добробуту, гідної праці та освіти. В таблиці 8.2 представлено інтегральний індекс регіонального людського розвитку Подільського регіону за 2015 р. Можна стверджувати, що розробка ефективної регіональної політики щодо забезпечення процесів розвитку його людського капіталу повинна враховувати специфіку кожного окремого регіону та сприяти його соціально-економічному розвитку.

Таблиця 8.2

Інтегральний індекс регіонального людського розвитку

Область	Відтворення населення		Соціальне становище		Комфортне життя		Добробут		Гідна праця		Освіта	
	Індек	Ранг	Індек	Ранг	Індек	Ранг	Індек	Ранг	Індек	Ранг	Індек	Ранг
Вінницька	0,81	6	0,48	10	0,49	23	0,52	16	0,52	22	0,80	11
Тернопільська	0,84	1	0,66	3	0,55	15	0,41	25	0,50	25	0,77	19
Хмельницька	0,83	2	0,49	9	0,47	24	0,53	15	0,53	18	0,80	14

* складено за [3]

Так, за рівнем відтворення населення та соціальним становищем, рівнем комфортності життя на першому місці знаходиться Тернопільська область. За рівнем добробуту – Хмельницька область, за рівнем освіти – Вінницька.

Проаналізуємо основні компоненти розвитку людського капіталу за моделлю, представленою формулою (8.3) відповідно до кожної окремої компоненти, статистичної інформації для Подільського регіону (Вінницької, Хмельницької, Тернопільської областей). В роботі ми представили основні показники, що характеризують розвиток людського капіталу.

Демографічна компонента включає в себе такі показники як кількість постійного населення, середня очікувана тривалість життя при народженні, природний приріст населення, міграційний приріст на 1000 осіб наявного населення в Подільському регіоні.

В таблиці 8.3 представлено міграційний рух населення в 2016 році України та областей Подільського регіону, яка свідчить про загальне скорочення у Вінницькій, Тернопільській, Хмельницькій областях, при чому найбільші показники у Вінницькій та Хмельницькій областях. Але загальний показник за всіма областями України становить позитивний приріст та є стимулятором (прибуття) або дестимулятором (скорочення). Для моделювання факторів, що впливають на формування та використання людського капіталу Подільського регіону були вибрані два показники: X_1 – кількість постійного населення (стимулятор) та міграція населення за межі регіону X_2 (стимулятор у випадку приросту).

Таблиця 8.3

Міграційний рух населення у 2016 році*

Область	Усі потоки міграції			У т.ч. міждержавна міграція		
	Кількість прибулих	Кількість вибулих	Міграційний приріст, скорочення (–)	Кількість прибулих	Кількість вибулих	Міграційний приріст, скорочення (–)
Україна	256808	246188	10620	14311	6465	7846
Вінницька	5608	8113	–2505	146	97	49
Тернопільська	3393	4930	–1537	173	80	93
Хмельницька	5717	7623	–1906	101	70	31

* складено за [3]

Медико-біологічна компонента характеризується такими показниками як забезпеченість населення лікарями усіх спеціальностей (на 100000 населення), забезпеченість населення середнім медичним персоналом, кількість потерпілих та загиблих від травматизму, пов'язаних з виробництвом. Якщо два перших показника будуть використані для визначення таксономічних показників, то два останні X_3 , X_4 вибрані нами як фактори, що впливають на формування та використання людського капіталу Подільського регіону та є де стимуляторами.

Організаційно-економічна компонента має найбільшу кількість показників та статистичних даних. Вона характеризується такими показниками як інвестиції в основний капітал на одну особу, прямі іноземні інвестиції на одну особу в регіоні, часткою підприємств, які отримали прибуток, попитом на робочу силу, навантаженням незайнятих трудовою діяльністю громадян на одне вільне робоче місце, кількістю вивільнених працівників, середньою тривалістю пошуку роботи, витратами та заощадженнями населення, глибиною бідності. Для аналізу факторів були вибрані такі показники, як:

X_5 – економічно активне населення за регіонами (у віці 15–70 років), осіб на 1 тис. населення (статистичні дані – показник стимулятор);

X_6 – кількість зайнятого населення за регіонами (у віці 15–70 років), осіб на 1 тис. населення (статистичні дані – показник стимулятор);

X_7 – безробітне населення (за методологією МОП) за регіонами (у віці 15–70 років), осіб на 1 тис. населення (статистичні дані – показник дестимулятор);

X_8 – кількість суб'єктів Єдиного державного реєстру підприємств та організацій України (ЄДРПОУ) за регіонами, на 1 тис. населення (статистичні дані – показник стимулятор);

X_9 – індекси споживчих цін за регіонами (індекс інфляції) (статистичні дані – показник дестимулятор);

X_{10} – валовий регіональний продукт, у фактичних цінах, млн грн на тис. осіб (статистичні дані – показник стимулятор);

X_{11} – динаміка середньомісячної заробітної плати по регіонах, в розрахунку на одного штатного працівника, (статистичні дані – показник стимулятор);

X_{12} – доходи населення за регіонами, млн грн на 1 тис. осіб (статистичні дані – показник стимулятор);

X_{13} – інвестиції в основний капітал (у фактичних цінах), млн грн на тис. осіб (статистичні дані – показник-стимулятор).

Соціально-культурна компонента включає в себе забезпеченість населення житлом, загальну кількість осіб. Які потерпіли від злочинів, бібліотечний фонд, відвідуваність культурних заходів. Для моделювання факторів вибрані показники:

X_{14} – кількість місць для глядачів в закладах культури, на тис. осіб (статистичні дані – показник стимулятор);

X_{15} – кількість місць для глядачів в закладах культури клубного типу, на тис. осіб (статистичні дані – показник стимулятор);

X_{16} – навантаження незайнятого населення на одне вільне робоче місце, вакантну посаду, на кінець року, осіб (статистичні дані – показник дестимулятор);

X_{17} – кількість пенсіонерів, осіб на 1 тис. населення, станом на початок року (статистичні дані – показник дестимулятор);

X_{18} – кількість зареєстрованих злочинів по регіонах, на тис. осіб (статистичні дані – показник дестимулятор).

Освітньо-інтелектуальна компонента характеризується такими факторами;

X_{19} – підготовлено (випущено) кваліфікованих робітників професійно-технічними навчальними закладами, на 1 тис. населення (статистичні дані – показник стимулятор);

X_{20} – кількість студентів у вищих навчальних закладах III–IV рівнів акредитації, на 1 тис. населення (статистичні дані – показник стимулятор).

Крім того, вибрані показники, що відображають частку штатних працівників, які мають повну вищу освіту, кількість аспірантів та докторантів, частка співробітників, що підвищували кваліфікацію.

Новою компонентою є знаннево-інформаційна компонента, яка включає в себе характеристику бібліотечного фонду X_{21} – бібліотечний фонд, примірників на тис. осіб (статистичні дані – показник-стимулятор); доступу електронних ресурсів Інтернет, X_{22} – наявність парку

обчислювальної техніки за регіонами, тис. одиниць на тис. осіб (статистичні дані – показник стимулятор).

Характеристика наукових та науково-технічних робіт також, на нашу думку, повинна відноситись до знаннево-інформаційної компоненти. Так, в таблиці 8.4 представлено кількість організацій, які виконують наукові та науково-технічні роботи з 2005 по 2015 рік.

Таблиця 8.4

Організації, які виконують наукові та науково-технічні роботи, у Подільському регіоні, од.*

Область	2005 р.	2010 р.	2014 р.	2015 р.
Вінницька	28	25	17	19
Тернопільська	16	14	11	11
Хмельницька	6	6	8	8

*складено за [3]

Динаміка свідчить про зменшення таких організацій в 2010 р., збільшення організацій в Хмельницькій області в 2014 р., у Вінницькій області в 2015 р., стабільну кількість в Тернопільській області в 2014–2015 р. Найбільший спад відносно 2005 р. від 28 до 19 має Вінницька область. Одним з показників, є кількість промислових підприємств, що впроваджують інновації (таблиці 8.5–8.6).

Таблиця 8.5

Кількість промислових підприємств, що впроваджували інновації, у Подільському регіоні (2015 р.), од.*

Область	Усього	У тому числі:			
		впроваджували інноваційні процеси	з них маловідходні, ресурсозберігаючі	впроваджували інноваційні види продукції	з них нові для ринку
Вінницька	22	11	5	15	5
Тернопільська	16	10	5	9	5
Хмельницька	18	8	5	11	2

*складено за [8]

Так, в 2015 році найбільша кількість таких підприємств знаходиться у Вінницькій та Хмельницькій областях. В порівнянні з 2014 роком кількість таких підприємств зменшилась у Вінницькій області та збільшилась відповідно на 1 в Тернопільській області і зменшилась на 3 в Хмельницькій області.

Таблиця 8.6

Кількість промислових підприємств, що впроваджували інновації, у Подільському регіоні (2014 р.), од.*

Область	Усього	У тому числі:			
		впроваджували інноваційні процеси	з них маловідходні, ресурсозберігаючі	впроваджували інноваційні види продукції	з них нові для ринку
Вінницька	38	15	1	19	7
Тернопільська	23	9	5	16	5
Хмельницька	34	11	4	9	–

*складено за [3]

Розподіл загального обсягу інноваційної діяльності за джерелами вказує на те, що в Подільському регіоні лідером у 2014 році є Вінницька область, у 2015 році – Хмельницька область. Але, на жаль, необхідно відмітити Тернопільську область, як регіон що найбільший спад в обсягах фінансування (табл. 8.7–8.8). Хмельницька область має найбільший приріст у фінансуванні інноваційної діяльності. Крім того, Хмельницька та Тернопільська область мали фінансування з державного бюджету (Хмельницька область – місцевого бюджету).

Необхідно відмітити, що розподіл загального обсягу фінансування інноваційної діяльності свідчить про відсутність коштів державного бюджету у Вінницькій області, місцевих бюджетів – у Вінницькій та Хмельницькій області, позабюджетних фондів, вітчизняних та іноземних інвестицій, а також інших джерел фінансування інноваційної діяльності.

Таблиця 8.7

**Розподіл загального обсягу фінансування інноваційної діяльності
за джерелами у Подільському регіоні (2014 р.), тис. грн***

Область	Усього	У тому числі за рахунок коштів:							
		власних	державного бюджету	місцевих бюджетів	позабюджетних фондів	вітчизняних інвесторів	іноземних інвесторів	кредитів	інших
Вінницька	796493,5	787353,8	—**	—	—	—	—	9139,7	—
Тернопільська	57398,2	57387,7		10,5				—	
Хмельницька	133121,2	76291,2		—				56830	

* складено за [3]

** відсутні дані

Вінницька область фінансувала інноваційну діяльність з власних джерел та за рахунок кредиту, який також був взятий організаціями Хмельницької області.

Таблиця 8.8

**Розподіл загального обсягу фінансування інноваційної діяльності
за джерелами у Подільському регіоні (2015 р.), тис. грн***

Область	Усього	У тому числі за рахунок коштів:							
		власних	державного бюджету	місцевих бюджетів	позабюджетних фондів	вітчизняних інвесторів	іноземних інвесторів	кредитів	інших
Вінницька	575261,6	575261,6	—	—	—	—	—	—	—
Тернопільська	14557,7	13204,7	1353,0	—					
Хмельницька	66659,4	54952,0	5433,7	6273,7					

* складено за [3]

Одним із показників є обсяг витрат за напрямками інноваційної діяльності. Але їх аналіз показав, невідповідність даних за 2008–2013 роки. В таблиці 8.9 представлено обсяг витрат за напрямками інноваційної діяльності, який характеризує придбання машин, обладнання та програмного забезпечення.

Таблиця 8.9

**Розподіл загального обсягу витрат за напрямками інноваційної діяльності
у Подільському регіоні (2014 р.), тис. грн**

Область	Усього	У тому числі на:				
		внутрішні НДР	зовнішні НДР	придбання машин, обладнання та ПЗ	інші зовнішні знання	інше
Вінницька	796493,5	931,9	141,1	788728,3	115,7	6576,5
Тернопільська	57398,2	33915,3	—	21863,2	50,6	1569,1
Хмельницька	133121,2	—	—	128533,2	191,3	4396,7

* складено за [3]

Кількість промислових підприємств на жаль значно зменшилась – майже на 50 % – у Вінницькій, до 40 % – у Хмельницькій і майже втричі – у Тернопільській області (табл. 8.10).

Таблиця 8.10

Кількість промислових підприємств за напрямками виконаних інновацій у Подільському регіоні (2015 р.), од.*

Область	Усього	У т.ч. займалися інноваційною діяльністю	З них витрачали кошти на:				
			внутрішні НДР	зовнішні НДР	придбання машин, обладнання та програмного забезпечення	інші зовнішні знання	інші
Вінницька	170	25	4	3	12	—	6
Тернопільська	92	16	3	1	10	1	4
Хмельницька	146	18	—	—	9	—	5

* складено за [3]

Загальний обсяг витрат за напрямками інноваційної діяльності є відповідним до розподілу фінансування та є найбільшим на придбання машин і обладнання (табл. 8.11).

Таблиця 8.11

**Розподіл загального обсягу витрат за напрямками інноваційної діяльності
у Подільському регіоні (2015 р.), тис. грн***

Область	Усього	У тому числі на:				
		внутрішні НДР	зовнішні НДР	придбання машин, обладнання та програмного забезпечення	інші зовнішні знання	інше
Вінницька	575261,6	2184,2	214,3	554508,2	—	18354,9
Тернопільська	14557,7	11285,6	462,2	2176,3	1	632,6
Хмельницька	66659,4	—	—	63356,6	—	3302,8

* складено за [3]

Лідером є Вінницька область. Напрями проведених інновацій також свідчать про те, що найбільш активним є придбання машин, обладнання та програмного забезпечення (табл. 8.12).

Таблиця 8.12

**Кількість промислових підприємств за напрямками проведених інновацій
у Подільському регіоні (2014 р.), од.***

Область	Усього	У т.ч. займалися інноваційною діяльністю	З них витрачали кошти на:				
			внутрішні НДР	зовнішні НДР	придбання машин, обладнання та програмного забезпечення	інші зовнішні знання	інші
Вінницька	323	46	6	3	28	3	5
Тернопільська	241	36	3	—	27	2	1
Хмельницька	345	38	—	—	19	3	4

* складено за [3]

Одною з характеристик розвитку інновацій та відповідно інтелектуального капіталу, основою якої є людський капітал, є кількість впроваджених технологічних процесів. Серед областей Подільського регіону в 2014 році лідером є Тернопільська область, яка має великий спад в 2015 році, що не може бути негативною характеристикою, тому що складні технологічні процеси не оновлюються кожен рік.

Необхідно відмітити, що інноваційний розвиток економіки який будується на прямих та зворотних зв'язках між наукою, виробництвом і підготовкою кадрів, обумовлює безперервний процес розробки високих технологій та просування нових видів продукції на ринках [1].

Таким чином, можна зробити висновок, що розвиток людського капіталу в умовах економіки знань можна оцінити за показниками індексу людського капіталу, людського регіонального розвитку, демографічних показниках, інноваційного та соціально-економічного розвитку території (країни, регіону) та економічних об'єктів.

8.3. Науково-методичні підходи щодо розвитку людського капіталу в умовах економіки знань

Системний підхід до управління розвитком людського капіталу передбачає формування логічної моделі дослідження з визначенням мети та послідовності формування механізму управління розвитком людського капіталу. Серед методів, що будуть використані в науково-методичному підході формування механізму розвитку людського капіталу в умовах формування економіки знань можна виокремити метод стратегічного управління, методи візуального стратегічного моделювання розвитку за допомогою стратегічних карт, методи компонентної оцінки розвитку людського капіталу, методи опитування та анкетування цільових

груп населення щодо показників якості життя та людського розвитку; методи оцінки розвитку території (регіону, держави).

Оцінку показників розвитку людського капіталу здійснюють відповідно до факторів, відокремлених Г. Беккером за такими групами як освіта, охорона здоров'я, мобільності трудових ресурсів [4], доповнені показниками сприятливості середовища. Серед методів формування людського капіталу можна відмітити методи прямого впливу; правові, адміністративні, економічні, пропагандні, метод структуризації, композиції та декомпозиції цілей розвитку, експертно-аналітичний метод; методи кореляційного та регресивного аналізу, метод синергетичного поєднання компонент розвитку та ін. Така велика низка різноманітних підходів потребує аналізу та обґрунтованого вибору для формування структурно-логічної моделі механізму управління розвитком людського капіталу.

Систему управління розвитком людського капіталу можна розглядати як взаємовпливове коло розвитку людського капіталу та інфраструктури території на основі знаннєвої системи принципів, методів, інструментів та важелів різного спрямування – економічно-інвестиційного, організаційного, інституційного та соціального забезпечення, взаємоузгоджений розвиток, яких забезпечує прогресивний розвиток людського капіталу, що сприяє розвитку території, регіону та країни; їх конкурентоспроможності та підвищення рівня якості життя населення.

Центром такого кола є людина, яка розглядається як носій знань, особистість, що здатна до саморозвитку, генерування та реалізації інноваційних ідей, проектів, програм. Відповідно такого підходу змінюються сутність та зміст поняття «управління людським капіталом», яке представляє собою інтегровану систему методів та інструментів управління, організованих за ієрархією цілей зі зворотними зв'язками за результатами розвитку соціально-економічної інфраструктури та людського капіталу, що охоплює всі рівні економічної діяльності та управління, дає змогу відповідно до об'єктивних законів розвитку суспільства, галузі та підприємства, чинними правовими нормами, статутними документами, стратегіями розвитку, соціально-економічними угодами між партнерами різноманітних інституційних об'єднань (наукових парків, кластерів, територіальних громад, підприємств, спеціальних проектних груп тощо) активно впливати на розвиток людського капіталу та соціально-економічної структури території і розвитку її громади.

Аналізуючи коло взаємовпливу розвитку території, добробуту життя населення, інноваційного потенціалу нами було сформовано визначення науково-методичного підходу управління розвитком людського капіталу на макро- і мезорівні, як системи організаційних структур, форм і процесів управління, які діють на всіх рівнях управління і, на відміну від існуючих підходів, дають змогу активно впливати на виробничу та управлінську діяльність розвитку територій та їх інфраструктури з метою вирішення економічних і соціальних завдань, покращення якості життя населення.

Управління розвитком людського капіталу здійснюється за такими компонентами як: мотиваційно-економічна; демографічна; медико-біологічна; соціальна; освітньо-інтелектуальна, інституційна; соціально-культурна; знаннєво-інформаційна.

Відповідно до визначених компонент, розглянемо приклад формування науково-методичного підходу управління розвитком людського капіталу Вінницької області.

Економіко-інвестиційна компонента передбачає розвиток людського капіталу як одної з головних складових економіки області, зокрема, забезпечення трудовими ресурсами всіх галузей, розвиток малого бізнесу, підприємництва, розвиток переробних галузей, узгодження потреб, пропозицій ринку праці та освіти; підвищення рівня життя населення відповідно до показників середньої заробітної плати, тощо. Так, наприклад, Вінницька область розглядається як аграрна, а Вінниця та районні центри як центри переробних галузей та транспортного забезпечення. Інституційна компонента передбачає розвиток існуючих та нових інституцій, що сприяють людському розвитку, особливо різноманітним творчим товариствам, форумам, громадським обговоренням тощо.

Економіко-мотиваційна компонента передбачає формування та підтримку нових структур та організацій для саморозвитку людини, освіти, творчої реалізації, перекваліфікації, участі в

громадському житті територіальної громади, цільових груп; стимулювання запровадження нових технологій, розвиток техноцентрів, інкубаторів тощо.

Освітньо-інтелектуальна компонента може бути розглянута як продовження мотиваційної, або об'єднана з нею, але з акцентом на розвиток інновацій на підприємствах, установах, освітніх та наукових закладах.

Соціально-культурна компонента передбачає розвиток галузі охорони здоров'я, інфраструктури житлового комплексу та інших послуг для підвищення якості життя (дороги, торгівля, освітня інфраструктура, соціальна інфраструктура, культурні заходи тощо).

Інформаційно-знаннява компонента передбачає розвиток доступу до інформації та баз знань, розвиток безперервної освіти, електронного урядування тощо. Кожна з цих компонент представлена, як правило, в Стратегії розвитку регіону або міста з акцентом на основні пріоритети та особливості розвитку визначеної території. Але, на жаль, як правило, така стратегія не містить моделей відносно цільових груп населення та, не завжди, орієнтується на розвиток людського капіталу для кожної поставленої мети та операційних цілей її реалізації [23–25].

Такий підхід дозволяє сформувати концептуальну модель використання сучасних інструментів управління людським капіталом, що включає в себе методологію формування стратегії розвитку території, громади, соціальної інфраструктури та людського капіталу, моніторингу показників реалізації стратегії, формування методологічного, інформаційного, кадрового та ресурсного забезпечення для виявлення факторів взаємовпливу розвитку соціально-економічних систем та людського капіталу, реалізації визначених стратегій розвитку на основі сучасних інноваційних управлінських та інформаційних технологій, що сприятиме розвитку промислових підприємств, підприємництва, творчих товариств, нових підходів в освіті, розвитку соціально-культурної інфраструктури.

Таким чином, розглянуті підходи свідчать про те, що серед відомих науково-методичних підходів інноваційного розвитку людського капіталу найбільш доцільним є підхід оцінки компонент розвитку та їх інтеграції, візуалізації стратегії на основі методів композиції та декомпозиції з подальшою деталізацією визначених цілей, програм та проектів для їх реалізації та розвитку людського капіталу, який, в свою чергу, є запорукою розвитку території та її інфраструктури і громади. Серед них можна виокремити політичну, соціальну, міжнародну, економічну. Одним з методичних підходів розвитку людського капіталу є аналіз інвестицій в науку, дослідження та інновації. У сучасних умовах суспільних інноваційних перетворень людський капітал є домінуючим фактором розвитку національної економіки, оскільки він визначає темп і рівень економічного зростання та соціального розвитку.

Науково-методичні підходи планування стратегії розвитку людського капіталу регіону полягають у використанні традиційних та нових методів стратегічного планування та управління, які дозволяють сформувати загальне бачення та місію розвитку людського капіталу визначеної території (регіону) з подальшим механізмом її реалізації. Такий підхід передбачає використання інструментів стратегічного аналізу та подальшого моніторингу при впровадженні.

Серед нових підходів стратегічного планування щодо людського капіталу є методологія форсайту, яка була використана в дослідженні «Людський капітал України 2025» – це дослідження із залученням широкого кола експертів, підприємців, менеджерів вищої ланки.

Мета дослідження полягала в тому, щоб в умовах невизначеності шляхів економічного та політичного розвитку світу й України встановити основні тренди трансформації людського капіталу України та найбільш ймовірні сценарії розвитку, а також стратегічні проектні ініціативи, що можуть стати фактором змін. Дослідження проводилося за методологією форсайту (foresight), що відрізняється від інших методологій дослідження майбутнього своєю відвертою спрямованістю на інтереси певного суб'єкта, проактивним підходом (не лише прогнозування, але й конструювання), великою вагою управлінських висновків. Колективний суб'єкт, в інтересах якого проводився форсайт, визначений як активні роботодавці, що усвідомлюють себе «відповідальним українським бізнесом». Зауважимо, що форсайт не є суто науковою методологією, бо поєднує в собі дослідницькі й управлінські завдання, маючи на меті не лише прогнозування, але й конструювання майбутнього [21].

Такий підхід передбачає моделювання різних сценаріїв розвитку країни. Метод форсайту є досить креативним та емоційним і його сценарії називаються «Мафія», або «Сім'я» (домінування великого бізнесу, зростання громадянських свобод) характеризується експортною спрямованістю економіки, високими споживчими стандартами («життя в кредит»), ієрархічністю суспільства (воно розділене на прошарки відповідно до рівня наближеності до правлячої еліти), «довгим повідцем» у розумінні громадянських свобод («все можу, але нічого в системі міняти не хочу»). Фактично більшість соціальних ліфтів є закритими, тому наявність громадянських свобод передбачає створення таких умов, за якими користування ними не становить важливої потреби: свобода добровільно обмінюється на досить високі життєві стандарти. Великий бізнес входить у змову один з одним (олігополія, картелі) і зрощується з державою, малий бізнес «заходить під дах» великого. Національна ідентичність розмивається чи переформулюється (регіоналізація, розщеплення на дві ідентичності). Незгодні масово виїжджають. Зростає загальний рівень охорони здоров'я, натомість згортається наука, а освіта стає «кастовою» (різні системи для «еліти», «середнього» та «низького трудового класу»).

Сценарій «Тоталітарна корпорація» (домінування великого бізнесу, згорання громадянських свобод) характеризується закритими кордонами, розмиванням державної влади через вплив великого капіталу та її повною залежністю від нього, розшаруванням суспільства за трудовими компетенціями аж до кастовості за професійною ознакою, коли представники різних професій та фахових груп мало спілкуються і мало пов'язані одна з одною. Великі вітчизняні корпорації створюють «приватні держави в державі».

Сценарій «Калейдоскоп», або «Пастораль» (розвиток масового підприємництва, зростання громадянських свобод) характеризується значною часткою середнього класу, високою мобільністю населення (у тому числі високою імміграцією). Активно розвиваються сільське господарство, легка і харчова промисловість, хай-тек. Проводиться жорстка антимонопольна політика. Розвиток підприємництва створює потужні соціальні ліфти, але підвищення соціальних стандартів потребує високих податків. Тому запроваджено високі податки для фізичних осіб та корпорацій, натомість різноманітні пільги для малого і середнього бізнесу, який розглядається не як джерело податків, а, у першу чергу, як фактор зайнятості. Система освіти й охорони здоров'я капітально реформуються та комерціалізуються, натомість наука згортається, бо вчені масово виїжджають, адже вітчизняна наука інтегрується в світову.

Сценарій «ГМСуспільство» («Генно-модифіковане суспільство»), або «Кріпаки на заробітку» (розвиток масового підприємництва, згорання громадянських свобод) характеризується плановою централізованою економікою, державним контролем в усіх сферах життя («поліцейська держава»), обмеженими контактами із зовнішнім світом. Пасіонарна частина населення має можливості самовираження через підприємницьку діяльність, але види і обсяг підприємницької діяльності жорстко регламентуються державою. Це виглядає як «скляна стеля»: до певного рівня чи у певних галузях існує досить ліберальний режим підприємництва, у той час як вхід у певні галузі чи перехід на певний рівень розвитку є абсолютно забороненими. Державні посади, керівні посади на державних підприємствах мають надзвичайно високий статус, існує потужна система підготовки чиновників на кшталт «шкіл партійного резерву». Неважко виявити, що певні можливості для розвитку бізнесу існують в усіх чотирьох сценаріях. Навіть більше: для різних підприємців привабливими є різні сценарії, що відображає внутрішню розмаїтість обраного колективного суб'єкта «відповідальний український бізнес». Певні сценарії можуть здаватися такими, що вже реалізуються. Представлені сценарії передбачають формування ініціативних стратегічних ідей. Так, наприклад, основна стратегічна ідея, вироблена учасниками форсайту, звучить так: виховання «здорового мислення» людей, що включає: виховання у дітей навичок логічного і стратегічного мислення; виховання навички споживання культури; виховання «ринкового мислення», тобто розуміння, як влаштований сьогоdnішній світ, прийняття його, а не відторгнення; партнерське ставлення до підприємництва; виховання звички до здорового способу життя (в розумінні фізичного і психічного здоров'я); виховання чіткої національної, культурної, а пізніше й професійної ідентифікації. Для досягнення результатів органи влади повинні співпрацювати на засадах партнерства

з наукою, освітою, системою охорони здоров'я тощо. Окреслені в рамках форсайту проектні ініціативи включають освітні ініціативи щодо розвитку приватних освітніх закладів, формування незалежного контролю системи освіти як зворотного зв'язку для неї від бізнесу: в першу чергу, навички читання та рахування в початковій школі, а далі оцінка змісту навчальних програм тощо.

Серед освітніх програм можна виокремити такі як програма для батьків «Успішна дитина» як інструмент «виховання вихователів»; інститут наставників: система «другої кар'єри» для літніх людей, що завершують основну трудову діяльність; агентство практики для студентів; експеримент у сфері створення нової системи професійної орієнтації, в першу чергу, для дітей із соціально незахищених верств; проекти галузевих асоціацій щодо створення профілів працівників, професійної орієнтації молоді, формулювання замовлення для системи освіти; проекти масової освіти старшокласників за кордоном; шкільний курс «Роль та устрій бізнесу, твоє місце в ньому»; програми виховання культури споживання; щорічне замовлення бізнесу для системи освіти; цільові програми співробітництва з вищими навчальними закладами, серед яких цільові програми підготовки фахівців, дослідницькі тощо; використання компаній як бази для практики, досліджень; залучення працівників компаній для участі в навчальному процесі. В галузі охорони здоров'я передбачається запровадження корпоративних програм регулярних профілактичних оглядів, страхової медицини, недержавних систем пенсійного забезпечення, програм щодо пропаганди здорового способу життя (тренінги тощо).

Для розвитку науки доцільно створювати науково-бізнесові галузеві об'єднання для виявлення потреб та взаємних очікувань, пошуку полюсів партнерства. Такі проекти як «Вчені у лізинг» передбачають комплектацію дослідницьких підрозділів компаній кадрами з наукових установ на тимчасових засадах. А також розвиток венчурних фондів цільового фінансування розробок, в тому числі галузеві (наприклад, у сільському господарстві, ІТ-галузі). В соціально-культурній компоненті передбачається розвиток проектів культурного і соціального розвитку, що фінансуються бізнесом і відображають його бачення бажаного напрямку руху.

Метод форсайту треба розглядати як поштовх, у першу чергу, для великого бізнесу або/і регіональної та державної влади як суб'єкта стратегічного управління людським капіталом, для визначення з довгостроковими стратегіями щодо нього. Можна зробити висновок, що результативність методу форсайту може бути тільки в синергії з формування стратегії, показників її реалізації та подальшого моніторингу та візуалізації планів та їх виконання. Побудова системного партнерства із суб'єктами зі сфер освіти, науки, охорони здоров'я, культури, громадянського суспільства. Пошук систем спільного сталого впливу на рішення державної влади, місцевого самоврядування та інших суб'єктів, які безпосередньо визначають якість людського капіталу країни. Метод форсайту може бути використаний як один з методів формування основних пріоритетів розвитку людського капіталу, формування сценаріїв та ситуацій для його розвитку на визначеній території.

Впровадження ефективних інвестиційних проектів доцільно використовувати сучасні методи загального та адміністративного менеджменту. В основі даної методології аналізу покладена теорія М. Портера. Процес SWOT-аналізу проводять на основі аналізу діяльності громади за допомогою нижче приведених блоків питань.

Якщо аналізувати розвиток людського капіталу територіальної громади, то в цьому напрямку також може бути використаний метод стратегічного управління, який повинен охоплювати ряд питань: історія розвитку громади та її традиції; організаційно-правова форма громади; інфраструктура громади (наявність та характеристика підсобних господарств; комунальних підприємств; розвиненість транспортної мережі тощо); діяльність територіальної громади (сектор соціальної сфери, в якому працює громада; місія громади та ін.).

Фактори зовнішнього середовища громади: економіка держави (рівень розвитку, аналіз таких показників, як: ВВП, темп інфляції, рівень безробіття, продуктивність праці, ставки оподаткування та ін.); політична система держави (особливості існуючої політики держави в галузі захисту прав населення та подальшого розвитку територіальної громади); правове поле (аналіз регулювання діяльності законодавчими актами України); соціально-культурний фактор (рівень розвитку суспільства в цілому, структура та характеристика існуючого ринку праці;

рівень безробіття тощо); технологічні можливості (рівень розвитку науки і техніки держави; рівень розвитку засобів зв'язку, транспорту, телекомунікацій тощо). [11]

Визначення місії, цілей та базової стратегії громади, акцентування на людський розвиток у визначених обмеженнях території. При розробці стратегії громади визначаються напрям подальшого розвитку громади, її цільова орієнтація. Розглядають також такі проєкції як Фінанси: фінансове планування (технічні можливості; методика планування; оцінка перспектив); аудитування (методика, перспективи, висновки аудиторів). Розвиток людського капіталу в цілях розвитку громади – це вміння направляти підлеглих для досягнення цілей громади та вирішення організаційних проблем. Інноваційна діяльність: управління розвитком і дослідженням громади; інноваційна політика громади; інноваційний потенціал громади; використання наукових досліджень в розвитку місцевого самоврядування.

Аналіз результативності та ефективності здійснюється за показниками ефективності розвитку громади; оцінки результативності громади; коефіцієнтів зростання масштабів діяльності; оцінки підвищення вартості громади. Загальна результативність складається на основі існуючих в раді звітів (річних, квартальних, місячних). Можуть використовуватись різноманітні показники як фінансові, так і статистичні згідно з системою, що діє в територіальній раді. За допомогою інформаційних технологій такі показники повинні бути візуалізовані та представлені в динаміці. На рис. 8.3 представлено систему моделей для формування стратегії розвитку територіальної громади та її людського капіталу.

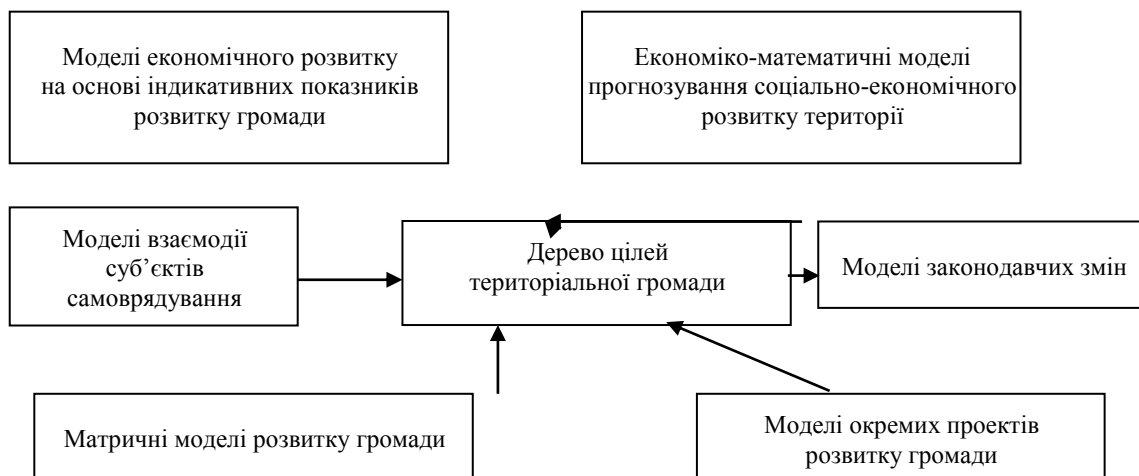


Рис. 8.3. Комплексна система моделювання розвитку територіальної громади та її людського капіталу

У загальному випадку процес побудови моделі системи складається з таких етапів:

1. Змістовне описування об'єкта моделювання. На цьому етапі необхідно сформулювати сутність проблеми з позиції системного підходу. Для цього необхідно виявити найсуттєвіші риси та властивості об'єкта моделювання, дослідити взаємозв'язки між елементами та його структуру, можливі стани елементів та співвідношення між ними, хоча б наближено визначити гіпотези щодо факторів, які обумовлюють стан та розвиток системи. Таке описування системи називають концептуальною моделлю.

2. Побудова математичної моделі або/і економічний аналіз даних за складовими оцінки соціально-економічного розвитку та людського капіталу. Цей етап полягає у формалізації концептуальної моделі, тобто в поданні її у вигляді певних математичних залежностей (функцій, рівнянь, нерівностей, тотожностей тощо). Для цього необхідно, передусім, визначити тип економіко-математичної моделі, дослідити можливість її застосування до поставленого практичного завдання, уточнити перелік відібраних для моделювання факторів та типи взаємозв'язків між ними. Потім визначають систему критеріїв, обмежень та значення керованих параметрів,

у разі необхідності будують цільову функцію. У разі неможливості одержання розв'язку доводиться переглядати модель та здійснювати певні спрощення, наприклад, робити заміну нелінійних залежностей лінійними, стохастичних – детермінованими, виключати певні фактори з моделі, поділяти модель на підмоделі тощо. Залежності розвитку показників людського капіталу та територіального розвитку представлені в додатку.

3. Підготовка інформаційної бази моделювання та числова реалізація моделі. На цьому етапі здійснюється збір наявної інформації та її аналіз, що полягає не тільки в принциповій можливості одержання інформації необхідної якості, а й в аналізі витрат на підготовку або придбання інформаційних масивів.

Застосування моделі. Застосування результатів моделювання в економіці спрямоване на розв'язання практичних завдань, зокрема, аналізу економічних об'єктів, економічного прогнозування, розроблення управлінських рішень тощо.

Необхідно зауважити, що процес моделювання має, як правило, ітеративний характер. На будь-якому з етапів можна повернутись до попередніх, оскільки може статися, що модель виявиться надто складною або суперечливою, бракує необхідної для моделювання інформації чи витрати на її придбання надто великі, модель може виявитись неадекватною та суперечити практичному досвіду або нас може не задовольняти її точність тощо. Крім того, формування бібліотеки моделей та бази знань для формування планів та прогнозування розвитку територіальної громади є досить складним завданням, що включає в себе цілу низку різноманітних моделей. Задача аналітиків та менеджерів сформувати єдину картину результатів моделювання для подальшого практичного використання при побудові планів розвитку регіону, виявлення потенційних можливостей, впровадження нових проектів тощо. Одержані моделі та сценарії розвитку можуть бути деталізовані у вигляді програм та проектів за кожним напрямом пріоритетних цілей. Для реалізації моніторингу та управління змінами розвитку людського капіталу доцільно використовувати концепцію системи збалансованих показників, адаптовану до розвитку регіону з використанням ментальних карт та візуального контролю виконання завдань та досягнення поставлених цілей.

Таким чином, серед відомих науково-методичних підходів управління розвитком людського капіталу, нами були обрано підхід форсайту (для експертного оцінювання якісних показників та формування сценаріїв розвитку); підхід стратегічного управління за складовими розвитку та вимірювання показників за системою збалансованих показників.

Список використаних джерел

1. Амосов О. Ю. Формування людського капіталу в умовах інноваційної економіки: методологічний аспект / О. Ю. Амосов, А. О. Дегтяр // Публічне управління: теорія і практика. – 2011. – № 3. – С. 164–172.
2. Антонюк В. П. Формування та використання людського капіталу в Україні: соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку : монографія / В. П. Антонюк. – Донецьк, 2007. – 348 с.
3. Арєф'єва О. В. Управління розвитком людського капіталу в системі вищої освіти : монографія / О. В. Арєф'єва, Т. В. Харчук. – Київ : вид-во Європ. ун-ту, 2008. – 207 с.
4. Беккер Г. С. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории / Г. С. Беккер ; пер. с англ. – М. : ГУ-ВШЭ, 2003. – 672 с.
5. Бутнік-Сіверський О. Б. Інтелектуальний капітал: теоретичний аспект / О. Б. Бутнік-Сіверський // Інтелектуальний капітал. – 2002. – № 1. – С. 16–27.
6. Власюк О. С. Індекс людського розвитку / О. С. Власюк, С. І. Пірожков. – Київ, 2005. – 83 с.
7. Всемирный экономический форум: Рейтинг глобальной конкурентоспособности 2015–2016 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://gtmarket.ru/news/2015/09/30/7246>.
8. Гальків Л. І. Інтегральні оцінки втрат людського капіталу регіонів України / Л. І. Гальків // Регіональна економіка. – 2012. – № 1. – С. 184–192.
9. Гринкевич С. С. Модель регулювання розвитку людського капіталу на основі таксономічного аналізу / С. С. Гринкевич // Економіка та управління національним господарством. – 2013. – Вип. 1/111. – С. 59–65.

10. Дмитрук С. Оцінка впливу кризових явищ на процеси формування і збереження людського капіталу / С. Дмитрук // Україна: аспекти праці. – 2015. – № 2. – С. 47–51.
11. Задорожна С. М. Відтворення людського потенціалу в умовах трансформації регіональних соціально-економічних систем : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.07 / С. М. Задорожна. – Київ, 2006. – 21 с.
12. Индекс развития человеческого капитала – информация об исследовании [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://gtmarket.ru>.
13. Каленюк І. Освіта в ринковому середовищі та неекономічні цінності / І. Каленюк // Економіка України. – 2003. – № 7. – С. 67–73.
14. Кирлик Н. В. Аналіз підходів до визначення людського капіталу підприємства / Н. В. Кирлик // Академічний огляд. – 2013. – № 2 (39). – С. 95–103.
15. Критский М. М. Человеческий капитал / М. М. Критский. – Ленинград, 1991. – С. 120.
16. Людський розвиток регіонів України: методика оцінки та сучасний стан : монографія / кол. авт.: Е. М. Лібанова, Н. С. Власенко, О. С. Власюк та ін. – Київ, 2002. – 123 с.
17. Маршалл А. Принципы политической экономики : в 3 кн. / А. Маршалл. – М. : Прогресс, 1984. – Кн. 3. – 352 с.
18. Ніколайчук М. Проблеми оцінки людського капіталу в системі реалізації конкурентної політики / М. Ніколайчук // Україна: аспекти праці. – 2011. – № 6. – С. 46–51.
19. Носкова К. А. Формирование, накопление и развитие человеческого капитала [Электронный ресурс] / К. А. Носкова. – Режим доступа: <http://human.snauka.ru/2013/05/3033>
20. 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.
21. Пекар В. Человеческий капитал Украины 2025. Итоги Форсайта / В. Пекар, Е. Пестерников // Маркетинг и реклама. – 2012. – № 12. – С. 20–24.
22. Полонський В. Г. Амортизація людського капіталу / В. Г. Полонський, О. І. Шаповалова // Актуальні проблеми економіки. – 2010. – № 1. – С. 151–154.
23. Стратегія збалансованого регіонального розвитку Вінницької області на період до 2020 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://dfrrt.minregion.gov.ua/foto/projt_reg_info_norm/2016/02/Strategiya-Vinnichchini-2020.pdf
24. Стратегія регіонального розвитку Тернопільської області на період до 2020 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.oda.te.gov.ua/main/ua/publication/content/20090.htm.
25. Стратегія розвитку Вінниця 2020 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.vmr.gov.ua/.../Lists/StrategyVinn2020/Default.aspx.
26. Тельнов А. С. Трансакційний підхід до інвестицій в людський капітал / А. С. Тельнов // Вісник Хмельницького національного університету. – 2011. – № 5. – Т. 2. – С. 235–241.
27. Хромов М. І. Економічний розвиток в єдності процесів формування та використання людського капіталу / М. І. Хромов // Економіка & держава. – 2010. – № 1. – С. 57–61.
28. Шевчук Л. П. Мотиваційні механізми – джерело економічного зростання підприємства торгівлі та ефективного відтворення і нагромадження людського капіталу / Л. П. Шевчук // Вісник Хмельницького національного університету. – 2008. – № 5. – С. 226–230.
29. Ядранський Д. М. Облік людського капіталу: відповідь на виклики сучасності / Д. М. Ядранський // Економічний часопис – XXI. – 2012. – № 1–2. – С. 21–23.
30. 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.
31. Global innovation index [Electronic recourse]. – Mode off access: <http://data.un.org/Data.aspx?q=poverty+&d=MDG&f=seriesRowID%3a584> http://data.worldbank.org/indicator/SE.XPD.TOTL.GD.ZS?order=wbapi_data_
32. PwC Saratoga 2016 [Electronic recourse]. – Mode off access: <http://www.pwc.ru/ru/new-site-content/saratoga/saratoga-2016-demo.pdf>
33. Schultz T. Investment in human capital / Theodore Schultz // American Economic Review. – 1961. – № 1. – P. 1–17.
34. Shultz T. Human Capital in the International Encyclopedia of the Social Sciences. – N.Y., 1968. – Vol. 6.

Розділ 9

РІВЕНЬ ДОСТУПНОСТІ ОСВІТИ ЯК СКЛАДОВА СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ СУСПІЛЬСТВА

9.1. Необхідність реформування вищої освіти в контексті соціального розвитку країни

Перехід національного господарства України на модель розвитку значною мірою залежить від наявного потенціалу розширеного відтворення ресурсної бази соціально-економічного піднесення на новій інституціональній і технологічній основі. Досвід передових країн та наслідки структурної і системної перебудови більшості сегментів національного господарства свідчать, що реальні зрушення в напрямі формування передумов розвитку як держави в цілому, так і окремих регіонів можливі лише за умови нарощення не лише виробничого, а й природно-ресурсного, демографічного, науково-технічного, рекреаційного, інформаційного та соціально-культурного потенціалу [14, с. 7].

Державне прогнозування та розроблення програм економічного і соціального розвитку України відбувається на основі Закону України «Про державне прогнозування та розроблення програм економічного і соціального розвитку України» від 23.03.2000 № 1602–ІІІ. Закон визначає правові, економічні та організаційні засади формування цілісної системи прогнозних і програмних документів економічного і соціального розвитку України, окремих галузей економіки та окремих адміністративно-територіальних одиниць як складової частини загальної системи державного регулювання економічного і соціального розвитку держави. Законом встановлюється загальний порядок розроблення, затвердження та виконання зазначених прогнозних і програмних документів економічного і соціального розвитку, а також права та відповідальність учасників державного прогнозування та розроблення програм економічного і соціального розвитку [6].

Соціальний розвиток держави базується на таких принципах:

- цілісності, який забезпечується розробленням взаємоузгоджених прогнозних і програмних документів економічного і соціального розвитку України, окремих галузей економіки та окремих адміністративно-територіальних одиниць на коротко- та середньостроковий періоди і на більш тривалий період;

- об'єктивності, який полягає в тому, що прогнозні та програмні документи економічного і соціального розвитку розробляються на основі даних органів державної статистики, центральних органів виконавчої влади, що забезпечують формування та реалізують державну політику у сфері економічного і соціального розвитку, інших центральних і місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, а також звітних даних із офіційних видань Національного банку України;

- науковості, який забезпечується розробленням прогнозних і програмних документів економічного і соціального розвитку на науковій основі, постійним удосконаленням методології та використанням світового досвіду в галузі прогнозування та розроблення програм економічного і соціального розвитку;

- гласності, який полягає в тому, що прогнозні та програмні документи економічного і соціального розвитку є доступними для громадськості. Інформування про цілі, пріоритети та показники цих документів забезпечує суб'єктів підприємницької діяльності необхідними орієнтирами для планування власної виробничої діяльності;

– самостійності, який полягає в тому, що місцеві органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування в межах своїх повноважень відповідають за розроблення, затвердження та виконання прогностичних і програмних документів економічного і соціального розвитку відповідних адміністративно-територіальних одиниць. Прогнозування та розроблення програм економічного і соціального розвитку забезпечує координацію діяльності органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування;

– рівності, який полягає в дотриманні прав та врахуванні інтересів місцевого самоврядування та суб'єктів господарювання всіх форм власності;

– дотримання загальнодержавних інтересів, який полягає в тому, що органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування повинні здійснювати розроблення прогностичних і програмних документів економічного і соціального розвитку виходячи з необхідності забезпечення реалізації загальнодержавної соціально-економічної політики та економічної безпеки держави [6].

Цілісна оцінка соціального розвитку країни незалежно від економічних чинників визначається за допомогою індексу соціального розвитку. Індекс складається з показників навколишнього середовища та соціального розвитку, що об'єднані у три напрями соціального прогресу: базові людські потреби, добробут та можливості. Індекс соціального розвитку (далі «ІСР»), розроблено американською неурядовою організацією Social Progress Imperative за підтримки компанії «Делойт». ІСР визначає рейтинги країн на базі показників, що мають безпосередній вплив на якість життя людей. Порівнюючи за цими критеріями країни зі співставним рівнем ВВП, Social Progress Imperative доводить, що економічний розвиток країни не гарантує високу якість життя населення.

У 2016 році за рівнем життя населення Україна посідає 63 місце серед 133-х країн. Незважаючи на соціальні, політичні та економічні складнощі, Україна за рівнем ІСР випередила усі країни СНД. Так, Білорусь посіла 66 місце, Вірменія – на 67, а Росія – 75.

У 2016 році Україна (\$8267 ВВП на душу населення) отримала 66,43 бали зі 100 можливих, увійшовши до групи країн з рівнем соціального розвитку «нижче середнього». Україна традиційно демонструє відносно високі показники у сфері доступу до вищої освіти та до базових знань, де посіла 31-ше та 28-ме місця відповідно. Найнижчі показники Україна продемонструвала у таких сферах, як корупція (109-те місце), рівень злочинності (109), доступність житла (116), стан довкілля (118), здоров'я та довголіття (127), свобода вибору життєвого шляху (132) [18].

Індекс соціального розвитку 2017 року охоплює дані 128-ми країн за 50 показниками, що становить 98 % усього населення світу. Він органічно доповнює показник ВВП та інші економічні індикатори для окреслення більш цілісного уявлення про загальну продуктивність країни.

У 2017 році Україна (\$7457 ВВП на душу населення) опинилася на 64 сходинці за рівнем життя серед 128 країн світу, про що свідчать результати глобального дослідження «Індекс соціального розвитку».

Результати Індексу соціального розвитку 2017 свідчать про те, що країни досягають суттєво різного соціального прогресу навіть за однакового рівня ВВП на душу населення. Зокрема, країна з високим рівнем ВВП може мати дуже гарний рівень соціального розвитку за всіма показниками, проте розвиватися гірше країн з таким самим доходом, і навпаки. Результати цього річного дослідження свідчать про: по-перше, є безперечний та вагомий зв'язок між Індексом соціального розвитку 2017 та ВВП на душу населення; по-друге, зв'язок між економічним та соціальним розвитком не є прямо пропорційним. У країн з нижчим доходом невеликої зміни у ВВП на душу населення супроводжуються значними досягненнями у соціальному розвитку. Коли ж країни досягають високого рівня доходу, динаміка розвитку уповільнюється.

Зіставляючи показники соціального розвитку країн СНД з їхнім ВВП на душу населення, можемо чітко спостерігати той факт непропорційної залежності, який був виявлений дослідженням. Білорусь та Азербайджан мають ідентичні показники ВВП (16,7), водночас Азербайджан на 76-му місці за ІСР, а Білорусь – на 65-му. Вірменія, що належить до країн з найнижчим ВВП (у групі СНД), виявилася найуспішнішою у покращенні своїх соціальних показників, обігнавши Росію з найвищим ВВП на душу населення.

Україна, посівши 64-ту сходинку із 128, увійшла до групи країн з розвитком вище середнього (минулого року Україна посіла 63-ту сходинку серед 133-х країн). Серед країн СНД Україна поступилася тільки Вірменії (59), яка за рік продемонструвала значний прогрес; на третьому місці Білорусь (65); на четвертому – Росія, яка так само, як і Вірменія, показала суттєвий прогрес. Остання сходинка серед країн СНД дісталася Таджикистану (92). Загалом країни пострадянського простору демонструють низький рівень усіх показників, зокрема значний регрес спостерігається у сферах «доступ до вищої освіти», «толерантність» та «якість навколишнього середовища».

Усі показники соціального розвитку України залишилися переважно на рівні минулого року. Незначне покращення відбулося у показниках «доступ до інформації та комунікацій», «свобода вибору та особиста свобода», «доступ до вищої освіти». Водночас незначне погіршення спостерігається у показниках «особиста безпека» та «толерантність». Найвищий бал, аналогічно до минулого року, має «харчування та базове медичне обслуговування» (98,47 зі 100) та «доступ до базової освіти» (97,52). Найнижчі показники – «толерантність» (40,52) та «якість навколишнього середовища» (50,37) [19].

Соціально-економічний розвиток України значною мірою визначається рівнем розвитку вищої освіти. Адже нині визначальним для успішного функціонування економіки є не що інше, як людський фактор. Чим більше країна має активних, творчо розвинених і освічених бакалаврів та магістрів, тим вище здатність країни конкурувати на міжнародній арені.

Результативність інтенсивності розвитку вищої освіти сьогодні у значній мірі залежить від рівня ефективності та темпів реформування вищої школи.

Прийняття нової редакції закону України «Про вищу освіту» у 2014 р. стало формальним початком реформи та модернізації вітчизняної вищої школи. Метою реформи є розв'язання найгостріших проблем української вищої освіти та її наближення до сучасних європейських стандартів.

Закон встановлює основні правові, організаційні, фінансові засади функціонування системи вищої освіти, створює умови для посилення співпраці державних органів і бізнесу з вищими навчальними закладами на принципах автономії вищих навчальних закладів, поєднання освіти з наукою та виробництвом з метою підготовки конкурентоспроможного людського капіталу для високотехнологічного та інноваційного розвитку країни, самореалізації особистості, забезпечення потреб суспільства, ринку праці та держави у кваліфікованих фахівцях [5].

Формування і реалізація державної політики у сфері вищої освіти забезпечуються шляхом:

- гармонійної взаємодії національних систем освіти, науки, бізнесу та держави з метою забезпечення стійкого соціально-економічного розвитку держави;

- збереження і розвитку системи вищої освіти та підвищення якості вищої освіти;

- розширення можливостей для здобуття вищої освіти та освіти протягом життя;

- створення та забезпечення рівних умов доступу до вищої освіти, у тому числі забезпечення осіб з особливими освітніми потребами спеціальним навчально-реабілітаційним супроводом та створення для них вільного доступу до інфраструктури вищого навчального закладу з урахуванням обмежень життєдіяльності, зумовлених станом здоров'я;

- розвитку автономії вищих навчальних закладів та академічної свободи учасників освітнього процесу. Автономія вищого навчального закладу зумовлює необхідність таких самоорганізацій та саморегулювання, які є відкритими до критики, служать громадському інтересові, встановленню істини стосовно викликів, що постають перед державою і суспільством, здійснюються прозоро та публічно;

- визначення збалансованої структури та обсягу підготовки фахівців з вищою освітою з урахуванням потреб особи, інтересів держави, територіальних громад і роботодавців;

- забезпечення розвитку наукової, науково-технічної та інноваційної діяльності вищих навчальних закладів та їх інтеграції з виробництвом;

- надання особам, які навчаються у вищих навчальних закладах, пільг та соціальних гарантій у порядку, встановленому законодавством;

– належної державної підтримки підготовки фахівців з числа осіб з особливими освітніми потребами на основі створення для них вільного доступу до освітнього процесу та забезпечення спеціального навчально-реабілітаційного супроводу;

– створення умов для реалізації випускниками вищих навчальних закладів права на працю, забезпечення гарантії рівних можливостей щодо вибору місця роботи, виду трудової діяльності на підприємствах, в установах та організаціях усіх форм власності з урахуванням здобутої вищої освіти та відповідно до суспільних потреб;

– запровадження механізмів стимулювання підприємств, установ, організацій усіх форм власності до надання першого робочого місця випускникам вищих навчальних закладів.

Держава сприяє розвитку вищих навчальних закладів як центрів незалежної думки [5].

Для реалізації закріплених принципів та завдань, новий закон «Про вищу освіту» передбачає цикл змін:

1) розширення автономії ВНЗ;

2) законодавчо закріплюється ЗНО як основний критерій при вступі до ВНЗ;

3) встановлюються такі освітні рівні й ступені: «молодший спеціаліст», «бакалавр», «магістр», «доктор філософії», «доктор наук»;

4) закон конкретно встановлює три типи ВНЗ: університети, академії, інститути;

5) закріплюється новий порядок присудження ВНЗ статусу національного й дослідного (здійснюватиметься за поданням Національного агентства з якості вищої освіти);

6) закон передбачає зменшення навчального навантаження на викладачів з 900 год на рік до 600, що дозволить викладачам приділяти більше часу та уваги науковим дослідженням, що забезпечить ефективний розвиток науки в цілому. Також зменшується аудиторне навчальне навантаження на студентів, натомість більшу увагу можна буде приділити самостійній роботі;

7) на законодавчому рівні закріплюється прозорість й відкритість діяльності ВНЗ. Це пояснюється тим, що тепер, університети зобов'язані розміщувати на своїх сайтах штатні розписи, надбавки, доплати, щоб було конкретно відомо, хто скільки отримує заробітної платні й за що, а також, внутрішній публічний моніторинг якості навчання;

8) законом передбачено створення Національного агентства з якості вищої освіти [5].

Національне агентство з якості вищої освіти має наступні повноваження:

– формує вимоги до системи забезпечення якості вищої освіти, розробляє положення про акредитацію освітніх програм і подає його МОН для затвердження;

– аналізує якість освітньої діяльності вищих навчальних закладів;

– проводить ліцензійну експертизу, готує експертний висновок щодо можливості видачі ліцензії на провадження освітньої діяльності у сфері вищої освіти;

– формує галузеві експертні ради у складі від дев'яти до 15 членів на строк не більше ніж три роки з числа осіб, які мають науковий ступінь у відповідній галузі знань або досвід фахової роботи в галузі не менш як п'ять років, крім представників органів студентського самоврядування;

– формує за поданням вищих навчальних закладів (наукових установ) пропозиції, зокрема з метою запровадження міждисциплінарної підготовки, щодо переліку спеціальностей, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти на відповідних рівнях вищої освіти, і подає його МОН;

– погоджує розроблені МОН стандарти освітньої діяльності та стандарти вищої освіти за кожною спеціальністю;

– формує єдину базу даних запроваджених ВНЗ спеціалізацій, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти на кожному рівні вищої освіти;

– приймає рішення про акредитацію чи відмову в акредитації відповідної освітньої програми;

– формує критерії оцінки якості освітньої діяльності, зокрема наукових здобутків, ВНЗ, за якими можуть складатися рейтинги вищих навчальних закладів;

- подає пропозиції щодо надання вищому навчальному закладу статусу національного в порядку та за критеріями, встановленими Кабінетом Міністрів України;
- встановлює один раз на сім років відповідність діяльності національного вищого навчального закладу критеріям, визначеним КМУ, для підтвердження чи позбавлення його такого статусу;
- вносить до Кабінету Міністрів України подання щодо надання національному ВНЗ за результатами конкурсного відбору в разі відповідності критеріям, встановленим КМУ, статусу дослідницького;
- встановлює один раз на сім років відповідність діяльності дослідницького вищого навчального закладу критеріям, визначеним КМУ, для підтвердження чи позбавлення його такого статусу;
- розробляє вимоги до рівня наукової кваліфікації осіб, які здобувають наукові ступені;
- подає МОН для схвалення порядок присудження наукових ступенів спеціалізованими вченими радами вищих навчальних закладів (наукових установ) для внесення в установленому порядку КМУ;
- погоджує розроблений МОН порядок визнання здобутих в іноземних вищих навчальних закладах ступенів вищої освіти та наукових ступенів;
- розробляє положення про акредитацію спеціалізованих вчених рад та подає його МОН для затвердження, акредитує спеціалізовані вчені ради та контролює їх діяльність;
- акредитує незалежні установи оцінювання та забезпечення якості вищої освіти;
- бере участь, в установленому законом порядку, у формуванні показників державного замовлення на підготовку фахівців з вищою освітою за рівнями вищої освіти та спеціальностями з урахуванням середньострокового прогнозу потреби у фахівцях на ринку праці;
- щороку готує та оприлюднює доповідь про якість вищої освіти в Україні, її відповідність завданням сталого інноваційного розвитку суспільства, звіт про свою діяльність, формує пропозиції щодо законодавчого забезпечення якості вищої освіти та подає зазначені документи до Верховної Ради, Президента України, КМУ та ВНЗ для їх обговорення і належного реагування;
- затверджує порядок висунення кандидатур і обрання членів галузевих експертних рад та положення про них;
- здійснює інші повноваження, передбачені законом [15].

Реформування діяльності вищих навчальних закладів (ВНЗ) відбувається в бік автономії та саморегуляції.

Автономія вищих навчальних закладів є однією з найстаріших форм самоврядування, яка ще від часів Середньовіччя сприяла перетворенню їх на найвагоміші чинники суспільного прогресу. Оскільки першими потужними та дієвими ВНЗ на території європейських країн були саме університети, то в даній науковій розвідці будемо ототожнювати вищі навчальні заклади з університетами. Університетська автономія є однією з базових засад демократії та громадянського суспільства. Впровадження основ університетської автономії відповідає потребі подальшої демократизації не тільки академічного життя, а й суспільних процесів у цілому.

Автономія університетів з урахуванням європейського та світового досвіду ґрунтується на принципах, закладених в Magna Charta Universitatum (1215 р.), Ерфуртській Декларації (1996 р.) та Болонській Декларації (1999 р.). Саме ці стратегічно важливі освітні документи окреслюють роль вищого навчального закладу, його місію, автономію, академічні свободи та суспільну відповідальність [10, с. 97].

У новому Законі України «Про вищу освіту» поняття «автономія» та «академічна свобода» трактуються як:

- автономія вищого навчального закладу – самостійність, незалежність і відповідальність вищого навчального закладу у прийнятті рішень стосовно розвитку академічних свобод, організації освітнього процесу, наукових досліджень, внутрішнього управління, економічної та іншої діяльності, самостійного добору і розстановки кадрів у межах, встановлених законодавством;

– академічна свобода – самостійність і незалежність учасників освітнього процесу під час провадження педагогічної, науково-педагогічної, наукової та/або інноваційної діяльності, що здійснюється на принципах свободи слова і творчості, поширення знань та інформації, проведення наукових досліджень і використання їх результатів та реалізується з урахуванням обмежень, встановлених законом [5].

Відповідно до змін внесених Законом України «Про вищу освіту» ВНЗ можуть самостійно розробляти навчальні програми, визначати кадрову політику, формувати структурні підрозділи, присуджувати ступені вищої освіти та наукові ступені (вченою радою), надавати платні послуги і розпоряджатися доходами від них, відкривати поточні й депозитні рахунки.

Управління закладом здійснює керівник. Це може бути ректор, президент, начальник, директор тощо. Щороку він публікує звіт про свою діяльність на офіційному веб-сайті вишу. Цей звіт і результати діяльності оцінює орган громадського самоврядування. В ньому мають бути задіяні всі категорії учасників освітнього процесу цього вишу, не менше 75 % – науковці та педагоги, не менше 15 % – студенти.

ВНЗ можуть надавати платні послуги і розпоряджатися доходами від них, відкривати поточні й депозитні рахунки.

Студенти отримують вагомий вплив на діяльність навчального закладу й мають діяти через орган студентського самоврядування, до якого обирають представників студентства на 1 рік, не більше двох термінів. Вони беруть участь у вирішенні питань побуту, харчування студентів, задіяні в обговоренні навчальних програм, визначенні стипендій, мають право на акції протесту. Зі студентським самоврядуванням треба погоджувати відрахування студентів, переведення з держбюджету на контракт і навпаки, призначення на певні керівні посади вишу.

Керівника ВНЗ, кафедри, членів вченої ради, громадського і студентського самоврядування призначають за результатами виборів. Відбуваються вони у формі таємного голосування.

У 2015 році затверджено «Перелік галузей знань і спеціальностей, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти» [13]. Ця реформа стосується укрупнення, узагальнення спеціальностей, злиття кількох дрібних напрямів підготовки в один широкий. Іншими словами, спеціальностей стало менше. Внаслідок цього студент стає мобільнішим і має більше можливостей змінити траєкторію навчання, перейти в дотичну галузь. Він краще забезпечений від безробіття в разі зміни ситуації на ринку праці. Раніше, при отриманні вузької спеціальності, що раптом стала незатребуваною серед роботодавців, випускник мав серйозні проблеми з працевлаштуванням і мусив повністю перекваліфікуватися. Уніфікація вузьких спеціальностей дозволить бакалавру отримати фах з розширеним набором компетенцій.

У 2017 році Урядом внесено зміни до постанови КМУ від 29 квітня 2015 р. № 266 «Про затвердження переліку галузей знань і спеціальностей, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти», що дозволить модернізувати систему підготовки фахівців з вищою освітою з урахуванням потреб держави, підвищення якості підготовки фахівців. Під час підготовки зазначеного рішення були враховані пропозиції вищих навчальних закладів, об'єднаних роботодавців, органів державної влади.

Реформою передбачено, що студенти можуть самостійно вибирати не менше 25 % навчальних дисциплін. Для цього теж відбувається укрупнення спеціальностей. Студент вступає на широку спеціальність, приміром «міжнародні відносини», а далі вже залежно від своїх уподобань і здібностей вибирає, що саме він хоче вивчати – чи міжнародну економіку, чи міжнародне право, чи міжнародний бізнес.

Автономія ВНЗ передбачає не лише отримання відповідних прав, а й можливість повноцінної реалізації таких прав; така реалізація можлива лише за умов рівності всіх вищих навчальних закладів у їх правах та можливостях. Штучні поділи університетів стоять на шляху реалізації автономних прав українських університетів. Надання широкої автономії для ВНЗ, в умовах відсутності рівності у правах ВНЗ, означає кидання вищих навчальних закладів у вир конкурентної боротьби без забезпечення рівних стартових умов участі в такій боротьбі. Чесна конкуренція передбачає чесні правила конкурентної боротьби.

Таким чином, сьогоденні реформи у сфері вищої освіти України прагнуть віднайти вирішення таких існуючих проблем цієї сфери, як її неоптимальне фінансування, відсталість українських процедур забезпечення якості вищої освіти від сучасних європейських практик, високий рівень фінансової, дослідницької, навчальної несамостійності ВНЗ, значна їхня залежність від органів влади у вирішенні питань поточного та стратегічного управління власною діяльністю. На сьогодні здійснені відчутні заходи із надання університетам академічної автономії, забезпечення чесних умов вступу абітурієнтів до бакалаврату. Питання фінансової автономії, неналежної системи забезпечення якості вищої освіти ще не вирішені, але заходи із розв'язання цих проблем вже активно розробляються, вони реалізовуватимуться у найближчі два-три роки. Водночас, деякі системні проблеми української вищої школи залишаються поза увагою державної освітньої політики. До них належать зокрема:

- значний рівень плагіату як у письмових навчальних роботах студентів, так і у підручниках, наукових статтях, монографіях, дисертаціях. Наявні спроби вирішення цієї проблеми шляхом впровадження в окремих ВНЗ комп'ютерних систем із виявлення плагіату не дозволяють вирішити цю проблему в повному обсязі;
- неможливість забезпечення стабільно високої якості вищої освіти для всіх студентів кожного ВНЗ унаслідок її масовізації: в Україні студентами стають більше 80 % випускників середніх шкіл. Більшість з них не мають або здібностей, або бажання, або побутових можливостей до якісного навчання;
- низький рівень матеріально-технічної бази вищих навчальних закладів;
- низький рівень оплати праці науково-педагогічних працівників, що не відповідає набутій ними кваліфікації. Заробітна плата викладачів та працівників ВНЗ не досягала навіть середньої у промисловості, що провокує пошуки додаткових джерел доходів, у тому числі корупційних. Кар'єра викладача стає дедалі менш привабливою для талановитої та амбітної молоді;
- незадовільний стан університетської науки. Головна проблема університетської науки в нашій країні полягає в тому, що наукова діяльність є заручником застарілих уявлень та практик щодо подолання академічно-ієрархічних шаблів в академічному середовищі. В українських університетах порівняно з іншими академічними інституціями особливо гостро відчувається ситуація, яка визначається тим, що підтримка на інституційному рівні надається не стільки перспективним науковим дослідженням, скільки лояльним особам;
- ізоляція від міжнародної інтелектуальної спільноти. Брак фінансування наукової діяльності вищих навчальних закладів, обмеженість доступу до сучасної наукової літератури, старі наукові кадри, котрі не володіють іноземними мовами та сучасними засобами комунікації, «крадянський менеджмент» призвели до втрати позицій університетських науковців України в міжнародному науковому співтоваристві.

Таким чином, реформування системи вищої освіти України зумовлене як новими соціально-економічними, політичними, соціальними та культурними викликами, так і обраним країною курсом європейської інтеграції. Кращі практики організації вищої школи, що склалися в європейських країнах, можуть стати орієнтиром розвитку українського суспільства, що розвивається в річищі демократичних принципів, орієнтації на ринкові відносини, професійну конкуренцію, забезпечення випускникам можливості здійснювати професійну кар'єру на засадах соціальної справедливості, відповідальності, загальнолюдських цінностей.

Водночас, складні економічні умови функціонування освітньої галузі в Україні, низький рівень фінансування, недостатній кадровий та методичний потенціал, передбачають як переосмислення функцій вищої освіти, так і усвідомлення ролі держави в управлінні цією галуззю. Освіта стає невід'ємною частиною економіки знань, що приводить до необхідності визначення стратегії розвитку освітньої галузі, переходу на нові стандарти якості спеціаліста.

Реформування вищої школи України вимагає ефективної державної політики, формування та комплексного використання механізмів державного управління, які дозволять національній системі вищої освіти за допомогою заходів стимуляційного характеру, важелів та прийомів стати виробником і продавцем якісних освітніх, інноваційних та дослідницьких послуг, конкурентоспроможних на національному та міжнародному ринках [7, с. 2].

Розв'язання існуючих проблем та формування стратегічних завдань, які стоять перед національною системою освіти в сучасних економічних і соціокультурних умовах, неможливе без цілеспрямованого прогресивного зростання вишів України, яке базуватиметься на відповідних концептуальних засадах інноваційного розвитку.

Концепція інноваційного розвитку вищого навчального закладу – це цілісне і системне розуміння напрямків розвитку ВНЗ, визначення стратегічних цілей та завдань діяльності ВНЗ, шляхів підвищення його конкурентоспроможності на ринку освітніх послуг за допомогою використання сучасних технологій та передового досвіду провідних ВНЗ.

Концепція інноваційного розвитку ВНЗ визначає передумови, мету, принципи, завдання та механізми розвитку університету на довгостроковий період.

Концепція інноваційного розвитку ВНЗ має ґрунтуватися на основі положень: Конституції України; законів України «Про освіту» та «Про вищу освіту»; Національної доктрини розвитку освіти; Національної стратегії розвитку освіти в Україні на 2012–2021 роки; закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність»; Концепції розвитку національної інноваційної системи; законів України «Про інноваційну діяльність», «Про пріоритетні напрями інноваційної діяльності в Україні»; Концепції реформування державної політики в інноваційній сфері; указів Президента України «Про невідкладні заходи щодо забезпечення функціонування та розвитку освіти в Україні», «Про заходи щодо забезпечення пріоритетного розвитку освіти в Україні»; нормативних документів Міністерства освіти і науки України; нормативних документів ВНЗ.

Концепція інноваційного розвитку ВНЗ має базуватися на принципах: науковості, гнучкості, ефективності та комплексності.

Принцип науковості передбачає під час формування конкретних цілей, постановки завдань, змісту і методів вирішення будь-якої проблеми використовувати результати наукових досліджень. Цей принцип передбачає використання найновіших досягнень у педагогіці, психології, економіці, управлінні.

ВНЗ як система функціонує у динамічному середовищі, тому вчасна реакція на зміни, що відбуваються є основою забезпечення принципу гнучкості діяльності вишів. Зміни у зовнішньому та внутрішньому середовищі вимагають швидкого корегування стратегії розвитку, що забезпечить ефективність діяльності ВНЗ. А недостатня увага до ситуаційного планування конкурентної поведінки призводить до виникнення криз, зменшення контингенту студентів, зниження репутації.

Принцип комплексності надає можливість розглядати складні об'єкти у нерозривній єдності, взаємообумовленості і взаємовпливі всіх структурних елементів: цілей, завдань, принципів, методів, форм, організації, механізму функціонування. Цей принцип надає змогу в об'єктах, що підлягають управлінському впливу, визначити ступінь відповідності один одному всіх компонентів системи, ефективність функціонування тих чи інших її структур [3]. Використання принципу комплексності надає можливість системно підходити до розвитку усіх напрямів діяльності ВНЗ.

Принцип ефективності передбачає відповідності результатів, отриманих ВНЗ, встановленим цілям. Йдеться не лише про співставлення результатів та цілей діяльності ВНЗ, а й про ефективність використання бюджетних коштів. Отже, ефективність діяльності ВНЗ доцільно розглядати як з точки зору їх соціальної значущості для суспільства, так і з позицій ринкових відносин, що передбачає оцінку їх економічної та технологічної ефективності.

Метою концепції інноваційного розвитку ВНЗ є визначення стратегічних цілей діяльності ВНЗ та напрямів підвищення його конкурентоспроможності на ринку освітніх послуг за допомогою використання сучасних технологій та передового досвіду провідних ВНЗ України та світу з врахуванням основних засад розвитку вітчизняної вищої освіти, її інтеграції в європейський освітній простір та Болонського процесу.

Формування завдань концепції необхідно здійснювати за складовими інноваційного розвитку ВНЗ, що дозволить підвищити ефективність діяльності вишу як за кожною складовою так і в цілому (табл. 9.1).

Таблиця 9.1

Основні завдання концепції інноваційного розвитку ВНЗ

Складові інноваційного розвитку ВНЗ	Основні завдання інноваційного розвитку ВНЗ
Розвиток навчального процесу	– забезпечення відповідності надання ВНЗ освітніх послуг державним стандартам, європейським вимогам до якості підготовки фахівців, вимогам ринку праці; – інтенсифікація освітнього процесу завдяки широкому впровадженню інформаційно-комунікаційних технологій; – залучення представників роботодавців, провідних учених і фахівців практиків до формування змісту освітніх програм; – розробка ефективної системи контролю якості підготовки і діагностики якості знань студентів
Розвиток науково-дослідної діяльності	– підвищення результативності наукових досліджень і розробок; – розширення взаємодії ВНЗ з органами державної влади, органами місцевого самоврядування для розв'язання науково-дослідницьких завдань
Кадровий розвиток	– розвиток компетентісних характеристик, підвищення якісного рівня науково-педагогічного колективу; – створення системи мотивації науково-педагогічних працівників шляхом запровадження диференціації в оплаті праці; – створення ефективної системи стажування науково-педагогічних працівників
Матеріально-технічний розвиток	– оновлення науково-технічної бази університету відповідно до вітчизняних та міжнародних стандартів
Соціальний розвиток	– формування суспільних цінностей та духовних орієнтирів в освітньому й науковому процесах; – забезпечення умов для самореалізації особистості відповідно до її здібностей, суспільних та власних інтересів
Розвиток міжнародних зв'язків	– сприяння розвитку міжнародного партнерства у сфері освітньої, науково-технічної та інноваційної діяльності; – створення спільних програм для отримання студентами європейського подвійного диплома та підвищення якості мовної підготовки студентів; – забезпечення участі ВНЗ в міжнародних програмах, конференціях, проведення представницьких міжнародних форумів у ВНЗ
Економічний розвиток	– забезпечення фінансової стабільності ВНЗ; – диверсифікація джерел фінансування діяльності університету; – ефективне використання наявних коштів ВНЗ; – підвищення ефективності маркетингової діяльності ВНЗ
Інформаційний розвиток	– впровадження у всі сфери діяльності університету новітніх інформаційних технологій і програмного забезпечення
Організаційний розвиток	– модернізація структури університету відповідно до змін національної системи вищої освіти та в контексті інтеграції до світового освітнього простору; – удосконалення системи управління ВНЗ
Іміджевий розвиток	– забезпечення формування позитивного сприйняття громадськістю університету; – забезпечення позитивної академічної репутації університету за освітніми програмами в Україні та за її межами; – забезпечення довіри ринку праці до присвоєних кваліфікацій

Фінансове забезпечення реалізації концепції має здійснюватися за рахунок коштів державного бюджетів, коштів фізичних та юридичних осіб, власних коштів університету, інвестицій національних та зарубіжних інвесторів, програм міжнародної технічної та фінансової допомоги, а також інших джерел, не заборонених законодавством.

На наш погляд, концепція інноваційного розвитку ВНЗ повинна містити наступну послідовність етапів: оцінка ринку освітніх послуг в Україні; визначення конкурентної позиції

ВНЗ на ринку освітніх послуг; розробка методичного інструментарію оцінки інноваційного розвитку ВНЗ; розробка стратегії інноваційного розвитку ВНЗ; розробка механізму інноваційного розвитку ВНЗ; оцінка ефективності інноваційного розвитку ВНЗ; розробка моделі моніторингу інноваційного розвитку ВНЗ за складовими інноваційного розвитку ВНЗ. Перший етап передбачає оцінку ринку освітніх послуг в Україні. На даному етапі здійснюється аналіз основних показників та тенденцій розвитку системи вищої освіти України, зокрема, чисельності студентів, інституцій та витрат на вищу освіту. Динаміка контингенту студентів в Україні в абсолютному виразі відбиває як демографічні тенденції, що мали і мають місце в країні, так і ставлення з боку суспільства до вищої освіти. Показовою також є динаміка співвідношення контингенту студентів до загальної чисельності населення України.

На другому етапі відбувається визначення конкурентної позиції ВНЗ на ринку освітніх послуг. Оцінювати університети можна на локальному, державному, регіональному, континентальному і світовому рівнях. Кожний рейтинг передбачає конкретні цілі і має відповідні цільові групи користувачів. Рейтингове оцінювання діяльності вищих навчальних закладів усіх форм власності є невід'ємною складовою національного моніторингу вищої освіти. Результати рейтингу відображають уподобання й задоволеність здобутою освітою з боку випускників та роботодавців, а рейтинг вищих навчальних закладів визначається якістю професійно-практичної підготовки фахівців. З цієї точки зору рейтинг ВНЗ важливий для представників ринку праці та органів управління освітою.

В Україні використовуються різного роду рейтинги для визначення кращих вітчизняних ВНЗ: Рейтинг ВНЗ від «Компас»; рейтинг ВНЗ від ЮНЕСКО, ВНЗ від «Коментарі»; світові рейтинги ВНЗ від Times; рейтинг ВНЗ у Scopus, ВНЗ у Webometrics Ranking. Для визначення конкурентної позиції ВНЗ необхідно проаналізувати місце ВНЗ у рейтингах протягом досліджуваного періоду.

На третьому етапі здійснюється розробка методологічного інструментарію оцінки інноваційного розвитку ВНЗ, що включає вибір методів оцінки та створення банку даних показників для розрахунку інноваційного розвитку ВНЗ за складовими інноваційного розвитку. На даному етапі відбувається

На четвертому етапі відбувається розробка стратегії інноваційного розвитку ВНЗ. В Україні теорія і практика стратегічного управління ще не досягла належного розвитку через складні умови господарювання, брак коштів для впровадження інноваційних проектів та процесів, наукових технологій. Лише 30 % українських ВНЗ системно впроваджують стратегічне управління освітнім закладом і мають чітку унікальну місію [17, с. 5]. На даному етапі визначаються стратегічні цілі діяльності ВНЗ, завдання управління ВНЗ з урахуванням проблемних ситуацій, а також здійснюється постановка завдань, що сприятимуть досягненню мети концепції інноваційного розвитку ВНЗ та реалізації стратегії управління ним.

На п'ятому етапі здійснюється розробка механізму інноваційного розвитку ВНЗ, що включає формування комплексу заходів необхідних для реалізації основних положень концепції інноваційного розвитку ВНЗ.

На наступному етапі здійснюється вибір критеріїв оцінки ефективності реалізації концепції інноваційного розвитку ВНЗ, кожний з яких характеризується за допомогою низки показників. Відбір показників здійснюється на основі таких вимог: використовувати вимірники мають фіксувати фактичний рівень ефективності і одночасно враховувати завдання аналізу та управління економічними процесами на основі виявлення різних причинно-наслідкових зв'язків. Оцінка ефективності інноваційного розвитку має відображати ступінь відповідності отриманого результату поставленій меті.

Заключним етапом запровадження концепції є розробка моделі моніторингу інноваційного розвитку ВНЗ за складовими інноваційного розвитку, що дозволить вчасно реагувати на зміни макроекономічного та мікроекономічного середовища ВНЗ та коригувати стратегію та механізм інноваційного розвитку.

Таким чином, функціонування сучасного ВНЗ в умовах ринкової економіки потребує постійних систематичних динамічних перетворень, трансформацій його підсистем в межах встановлених ВНЗ стратегічних цілей для забезпечення сталого інноваційного розвитку. Тому нагальною метою вдосконалення системи управління ВНЗ є формування умов для здійснення стабільного інноваційного розвитку шляхом раціоналізації та інтеграції всіх процесів в системі управління та розробки дієвого механізму інноваційного розвитку. Це пояснюється, з одного боку, множиною багаторівневих цілей об'єктів і суб'єктів управління, які повинні мати високий рівень узгодженості, а з іншого, – складністю їх гармонізації.

9.2. Стан фінансування соціально-економічного розвитку вищих навчальних закладів в Україні

Одним із ключових показників оцінки розвитку країни в даний час є індекс людського розвитку, в якому крім рівня життя і довголіття враховується, також рівень грамотності і освіченості населення країни. На ці показники, безумовно, впливає система вищої освіти в країні, нормальний розвиток якої визначає рівень розвитку суспільства. Для забезпечення конкурентоспроможності країни необхідно сформувати міцну конкурентоспроможну систему освіти, для випуску кваліфікованих кадрів. Адже нині визначальним значенням для успішного функціонування економіки є не що інше, як людський фактор. Чим більше країна має активних, творчо розвинених і освічених бакалаврів та магістрів, тим вище здатність країни конкурувати на міжнародній арені.

Сучасний етап розвитку вітчизняної економіки характеризується все більшим поширенням ринкових відносин у традиційно неринковій сфері, до яких відноситься і вища освіта. У поєднанні з хронічним відставанням темпів зростання бюджетних асигнувань від потреб вищих навчальних закладів це призводить до необхідності вишукування ВНЗ додаткових позабюджетних коштів для забезпечення часткового самофінансування. Таким чином, вищий навчальний заклад змушений здійснювати ринкові операції як в академічній, так і в фінансово-господарській діяльності, тобто з науково-освітнього закладу вищий навчальний заклад перетворюється на комерційно-фінансово-науково-освітню структуру ринку. Із цього слідує, що в міру входження ВНЗ в ринок, при безумовній реалізації своєї основної місії в освітній сфері, він повинен потурбуватися забезпеченням своєї економічної ефективності, в основі якої лежить його фінансова стабільність. Все вищезазначене дозволяє сформулювати важливу суспільно-державну та соціально-економічну проблему створення системи управління економічною ефективністю ВНЗ, яка спрямована на забезпечення його економічної та фінансової стабільності за умов входження і функціонування в ринкову сферу [9].

Необхідною умовою ефективного функціонування закладів вищої освіти є порядок і умови формування їх фінансових ресурсів. Слід звернути увагу на те, що джерела фінансування закладів вищої освіти залежать, насамперед, від форми власності вищого навчального закладу [16].

На сучасному етапі розвитку економіки України, що характеризується обмеженістю доходів значної частини населення і нерозвиненістю системи кредитування освіти, особливого значення набуває пряма державна фінансова підтримка процесів отримання освітніх послуг. Розширення обсягів залучення позабюджетних коштів на основі спеціально адаптованої для сфери освіти концепції іпотечного кредитування, розвиток субсидіарного підходу до фінансування освіти може відбуватися паралельно із стабілізацією економічної ситуації в Україні і зростанням доходів громадян. Недосконалість розмежування функцій, повноважень і джерел фінансування освіти на державному, регіональному і місцевому рівні не дозволяє ефективно використати засоби, що направляються на розвиток освіти. Вирішення проблем реалізації єдиної державної освітньої політики на всіх рівнях, збереження самостійності освітніх установ і

формування стійких джерел їх фінансування можливо за рахунок механізмів багатоканального фінансування, включаючи фінансування через механізм співвласництва та зміни функцій органів управління освітою, за допомогою поєднання громадських і державних форм управління освітою на всіх рівнях [8, с. 199–208].

Освітня діяльність має свій економічний аспект, дослідження якого дає можливість не тільки конкретизувати визначення економічної функції вищої освіти, але і прив'язати ці функції до реальних соціальних груп, що формуються навколо певних економічних інтересів. Оскільки вища освіта відіграє велике значення в суспільстві, воно неминує робить вплив на різні сфери суспільного життя і саме відчуває зовнішні впливи, адже кожна сфера суспільного існування і соціальний інститут намагаються використовувати вищу освіту в своїх інтересах.

У сучасному суспільстві вища освіта – один з найбільш вагомих соціальних інститутів, органічно пов'язаний з фундаментальними основами побудови суспільства, його соціально-економічної та соціально-політичної організацією, розвитком особистості. Основною рисою цього соціального інституту є його багатофункціональність в суспільному розвитку.

Здійснюючи соціальну функцію ВНЗ покликані стати основними ресурсними центрами для суспільства і держави. Виконуючи свої зобов'язання перед спільнотою, вони повинні не тільки займатися наукою і викладанням, але й дотримуватися етики корпоративної соціальної відповідальності за принципом бізнес-інституцій.



Рис. 9.1. Форми фінансування вищої освіти в Україні*

* складено за [4]

Сучасна вища освіта повинна не тільки надавати тверді навички для теперішніх і майбутніх поколінь, але й має також сприяти освіті соціально відповідальних громадян, які прагнуть до створення миру, захисту прав людини і цінностей демократії [1].

Основними напрямками модернізації освіти стають: наповнення змісту освіти моральними та духовними цінностями, особистісним сенсом; активна розробка особистісно-орієнтованих технологій освіти, способів психологічного супроводу розвитку особистості; відкриття нових форм організації навчального процесу та механізмів управління. Збільшується роль процесів виховання, соціалізації особистості, її здібностей до адаптації за нових соціокультурних та економічних обставин. Отже, соціальний розвиток ВНЗ вплине на якісно новий рівень розвитку сучасної України.

Для забезпечення інноваційного розвитку вузів необхідною є економічна складова, яка містить в собі фінансові механізми діяльності ВНЗ. Економічний розвиток вищих навчальних закладів полягає у пошуку інноваційних методів виконання функцій з планомірного утворення, розподілу та використання грошових фондів навчальних закладів, у зв'язку зі здійсненням своїх освітніх, наукових та інших соціальних завдань. Форми фінансування вищої освіти в Україні наведені на рис. 9.1.

На нашу думку, саме економічний складовий інноваційного розвитку сьогодні слід приділяти значну увагу, адже саме вона значною мірою визначає можливість здійснення інноваційних перетворень в усіх сферах життєдіяльності вищих навчальних закладів. Наразі, вищі навчальні заклади часто не мають належного державного фінансування на здійснення науково-дослідних робіт, поліпшення матеріально-технічної бази, матеріальне заохочення працівників та студентів, необхідні організаційні перетворення тощо. В умовах недостатності фінансових ресурсів подальше реформування системи вищої освіти потребує забезпечення реалізації заходів щодо формування ефективного фінансового механізму функціонування та розвитку вищої освіти в Україні. Нагальна проблема ліквідації недоліків фінансового забезпечення галузі вищої освіти вимагає концептуального вдосконалення фінансового механізму функціонування системи вищої освіти на основі інтеграції науки та вищої освіти як складової інноваційного суспільного розвитку [2].

Фінансове забезпечення діяльності ВНЗ, а саме її недостатнє забезпечення є основною причиною розпаду вищої школи і науки загалом.

Видатки на вищу освіту можна розглядати як видатки держави, що забезпечують здійснення вищими навчальними закладами їх основної діяльності (освітньої, наукової тощо). Систематизуючи наукові доробки у сфері фінансування зарубіжних вузів можна запропонувати наступну класифікацію видатків на освіту (рис. 9.2).

Рівень національних витрат на освіту – це відносна величина, яка розраховується як загальний обсяг державних і приватних витрат на освіту протягом календарного року, включаючи державні бюджети всіх рівнів, приватні фонди, зовнішні запозичення, гранти та пожертвування від міжнародних установ і неурядових організацій. Рівень витрат на освіту виражається у відсотках від валового внутрішнього продукту (ВВП). Показник розраховується на основі даних національної статистики та міжнародних організацій.

Витрати на освіту вважаються одним з ключових показників соціального розвитку, так як відображають ступінь уваги, що приділяється державою і суспільством утворення громадян. Інвестиції в освіту не тільки важливий спосіб збільшення людського капіталу країни та поліпшення перспектив економічного розвитку, вони мають і власну цінність, оскільки освіта розширює кругозір людей, забезпечує їм можливість самореалізації, сприяє їх матеріальному благополуччю і здоровому способу життя.

Упродовж останніх років Україна витрачає на освіту з бюджетів різних рівнів, включно із спеціальними фондами, що наповнюються платежами юридичних та фізичних осіб, приблизно 5,3 % валового внутрішнього продукту (далі – ВВП). Обсяг видатків на освіту з Державного бюджету України не перевищує 3 % ВВП.

Структура видатків зведеного бюджету України на освіту за освітніми рівнями у 2015 році характеризувалася такими показниками: дошкільна освіта – 16,5 %, загальна середня освіта – 42,6 %, професійно-технічна освіта – 5,4 %, вища освіта – 27,6 %, позашкільна освіта – 4,3 %, післядипломна освіта – 0,8 %.

Видатки на освіту у 2015 році за видами бюджетів розподіляли таким чином: 26,6 % – державний бюджет, 73,4 % – місцеві бюджети. Процеси бюджетної децентралізації, розпочаті 2015 року, зумовили тенденцію до зменшення питомої ваги видатків на освіту в державному бюджеті і відповідне збільшення у видатках місцевих бюджетів за всіма освітніми рівнями. При цьому у рахунок видатків на освіту зараховуються й інші видатки, зокрема видатки соціального спрямування (соціальні та академічні стипендії, видатки на харчування тощо), що в підсумку штучно завищує обсяг видатків на освітні потреби.

Отже, за відсутності належного правового забезпечення у 2015 році розпочаті процеси бюджетної децентралізації, спрямовані на зменшення питомої ваги видатків на освіту з державного бюджету України та збільшення видатків з місцевих бюджетів, що негативно позначилося на фінансовому забезпеченні освітньої сфери [12].

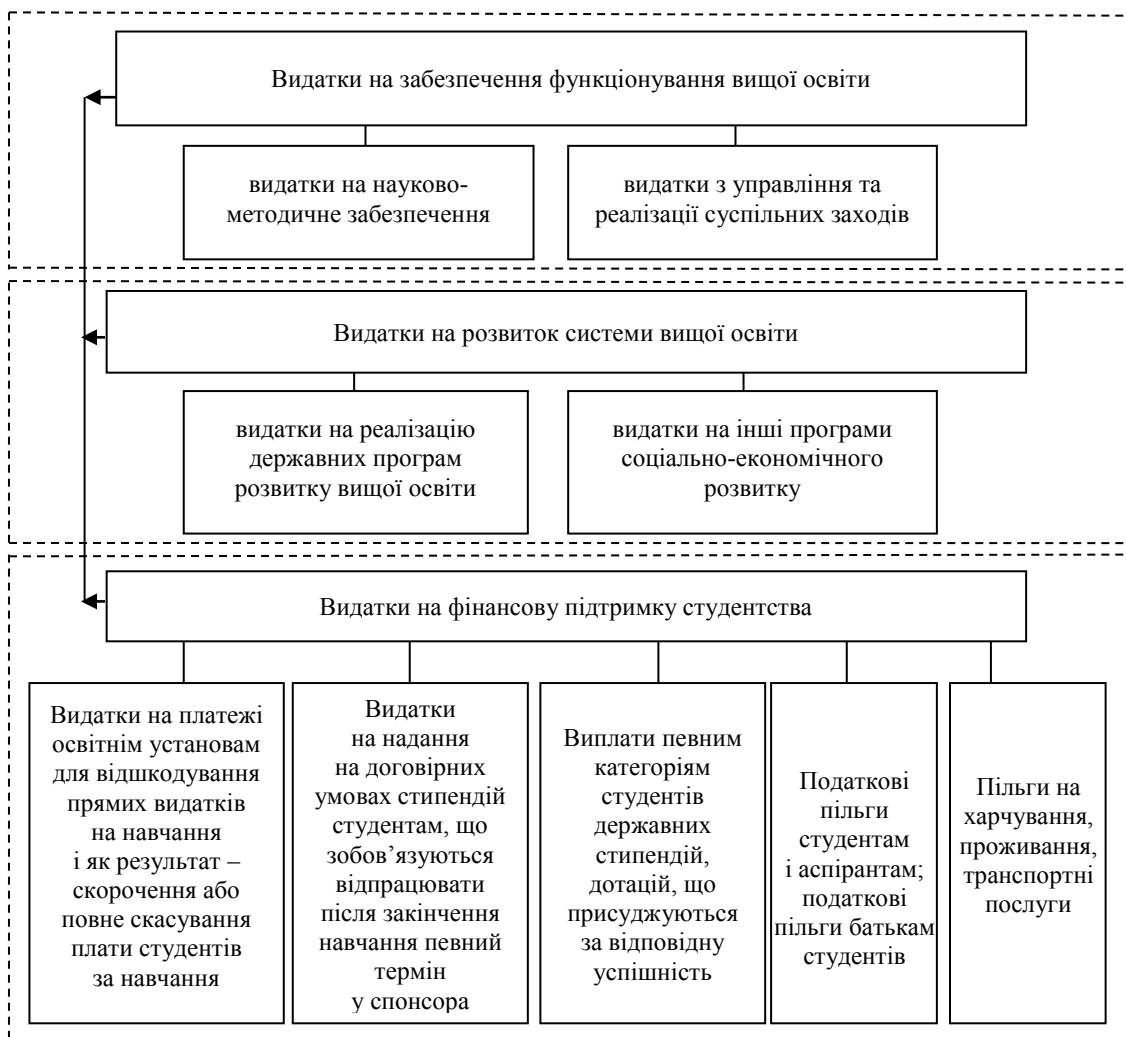


Рис. 9.2. Класифікація видатків на освіту*

* систематизовано за [11]

Дослідивши стан фінансування вищої освіти та джерел формування фінансових ресурсів до пріоритетних напрямів удосконалення системи фінансування освіти в контексті забезпечення конкурентоспроможності ВНЗ необхідно віднести:

1) забезпечення ефективного розподілу фінансових ресурсів на видатки освітніх послуг з державного та місцевих бюджетів у розмірах, достатніх для розвитку ВНЗ, враховуючи стан матеріально-технічної та лабораторної бази, можливості відтворення потенціалу науково-педагогічних кадрів та розвитку науки;

2) посилення контролю та здійснення систематичного аналізу цільового використання коштів на освіту, забезпечення у вищій школі дієвих механізмів громадського контролю за їх витрачанням;

3) удосконалення методів визначення обсягів фінансування освіти та розробка нормативів фінансування із врахуванням мінімальних соціальних стандартів, які дозволять встановити нижню межу обов'язкового фінансового забезпечення розвитку освіти;

4) удосконалення механізму фінансування освіти в Україні із врахуванням міжнародного досвіду, перехід на багатоканальне фінансування, прийняття рішучих заходів щодо збільшення та диверсифікації джерел фінансування вищої освіти та оптимізації їхньої структури;

5) створення умов для використання інтелектуальної праці, підвищення її престижності та попиту на неї, приведення обсягів підготовки фахівців з вищою освітою до потреб сучасного ринку праці;

6) удосконалення науково-методичного та інформаційного забезпечення освітнього процесу, створення умов для проведення фундаментальних та прикладних досліджень у ВНЗ, які виступатимуть додатковим джерелом фінансування вищої освіти та сприятимуть підвищенню рівня конкурентоспроможності національних ВНЗ;

7) розвиток системи освітнього кредитування, що сприятиме: підвищенню зацікавленості громадян у використанні кредитних ресурсів для оплати освітніх послуг; забезпеченню доступності освітнього кредиту для широких верств населення; стимулюванню платоспроможного попиту на ринку освітніх послуг; збільшенню обсягу фінансових ресурсів у закладах вищої освіти; залученню фінансових ресурсів у сферу довгострокового освітнього кредитування;

8) створення нової моделі економічної діяльності ВНЗ, яка базується на солідарній участі держави, бізнесових кіл і громадян [16].

Сьогодні освітні заклади знаходяться в ситуації конкурентної боротьби, спричиненої складними демографічними процесами в країні. Відбувається недобір студентів до ліцензованих обсягів, що негативно відображається на доходах навчальних закладів.

Недостатнє бюджетне фінансування, значне підвищення витрат на освітні послуги внаслідок інфляції та підняття цін на енергоносії призводять до того, що роками не оновлюється матеріально-технічна база, не вистачає коштів на здійснення витрат на оплату праці. Виникає гостра потреба у залученні додаткових коштів, завдяки яким вищі навчальні заклади зможуть покращити свій фінансово-економічний стан. Ці та інші фактори вказують на те, наскільки актуальним для вищих навчальних закладів є пошук додаткових джерел фінансування.

У багатьох розвинутих країнах світу фандрайзинг є невід'ємною складовою діяльності неприбуткових організацій, завдяки чому залучаються додаткові позабюджетні фінансові та інші ресурси для вирішення соціально значущих завдань. Цим займаються заклади у сфері освіти, медицини, культури, релігійні установи, різноманітні фонди.

Фандрайзинг стає дедалі більш значущим у діяльності вищих навчальних закладів, чимало з яких активно займаються залученням коштів з різноманітних джерел. Необхідність фандрайзингу зумовлюється кризовою ситуацією в економіці країни, що зменшує можливість держави вирішувати проблеми навчальних закладів.

Водночас значення фандрайзингу підвищується з розумінням відповідальності перед суспільством бізнесових кіл. Спільні з бізнесом проекти спрямовуються на підтримку освіти як сфери створення суспільного знання, формування трудового потенціалу, розвиток ВНЗ як

центрів вивчення економічних, соціальних та інших проблем державного й регіонального розвитку.

В освітній сфері все більше уваги приділяється розвитку фандрайзингу як перспективі поліпшити складну економічну ситуацію. Залучення додаткових джерел стало об'єктивно необхідною умовою забезпечення життєдіяльності ВНЗ.

Термін фандрайзинг походить від англійського fundraising (to raise fund) (fund – кошти, фінансування, raise – збір). У цілому фандрайзинг – методика пошуку джерел фінансування і ресурсів для забезпечення діяльності.

Фандрайзинг має включати збільшення:

- ресурсів і збір грошових коштів;
- збір пожертв для забезпечення соціально значущих заходів;
- пошук зовнішніх джерел фінансування;
- пошук і залучення фінансових ресурсів «під проект»;
- залучення матеріальних, людських, технічних та інших ресурсів.

Отже, кошти можуть залучатись на здійснення конкретного проекту, а також на здійснення поточної діяльності організації.

Для вітчизняних ВНЗ перспективним напрямом є проведення спеціальних заходів зі збору коштів: студентських фестивалів, благодійних вечорів, театральних заходів, пікніків, аукціонів, концертів, спортивних змагань, демонстрацій мод, картин, виставок квітів, екскурсій, подорожей тощо. Також можна організовувати благодійні розпродажі значків, майок, сувенірів, плакатів, календарів з символікою ВНЗ. Це дозволяє в невимушеній атмосфері одночасно зустрітись з багатьма потенційними благодійниками і грантодавцями, залучити однодумців.

Для виконання вагомих соціальних завдань можуть залучатись кошти місцевого бюджету, якщо місцева влада зацікавлена у відповідних заходах і вони мають суспільно корисний результат.

Для вищих навчальних закладів важливим є оперативний фандрайзинг, що дозволить залучати та використовувати кошти на покриття поточних і капітальних видатків (оплату праці й нарахування, використання товарів та послуг, видатки на відрядження, оплату комунальних послуг, придбання товарів і предметів тощо), а також фінансування конкретного проекту (наукового, соціального). За допомогою додаткового фінансування покращується ситуація в тій чи іншій сфері життєдіяльності ВНЗ. У них може проводитись як зовнішній (з допомогою сторонніх спеціалістів), так і внутрішній (власними силами) фандрайзинг. За сучасних умов функціонування, на наш погляд, доцільно застосовувати внутрішній фандрайзинг, який здійснюється силами менеджменту вищого навчального закладу.

Таким чином, фандрайзинг у ВНЗ можна систематизувати та узагальнити за такими ознаками:

- за джерелами надходження коштів або інших активів (від приватних осіб, від юридичних осіб, від державних органів);
- за видами надходжень: плата за послуги, що надаються ВНЗ (пов'язані з виконанням основних функцій і завдань, надходження від господарської та виробничої діяльності, плата за оренду, надходження від реалізації майна); інші джерела власних надходжень (благодійні внески, гранти та дарунки, кошти, які отримують ВНЗ для виконання цільових заходів, а також від розміщення на депозитах тимчасово вільних бюджетних коштів);
- за умовами надання коштів або інших активів (на безвідплатній основі або із задоволенням дарувальника);
- за напрямками використання коштів або інших активів (проектний та оперативний);
- за способом здійснення (власними силами та сторонніми організаціями).

Підсумовуючи зазначене, фандрайзинг є законним, необхідним і перспективним напрямом діяльності ВНЗ. Він спрямований на пошук додаткових джерел фінансування, необхідних для забезпечення досягнення основної мети діяльності навчального закладу, для здійснення запланованих заходів та розвитку його соціально-економічної складової.

Розробка організаційного забезпечення та напрямів здійснення фандрайзингу в кожному конкретному ВНЗ повинна здійснюватись з урахуванням вітчизняної нормативно-правової бази та особливостей функціонування.

Список використаних джерел

1. Актуальні проблеми соціально-педагогічної роботи (модульний курс дистанційного навчання) / А. Й. Капська О. В. Безпалько, Р. Х. Вайнола ; заг. ред. А. Й. Капської. – Київ, 2002. – 164 с.
2. Воронкова Т. Є. Удосконалення механізму фінансування системи вищої освіти України як умова її інноваційного розвитку / Т. Є. Воронкова // Вісник Київського національного університету технологій та дизайну. – 2014. – № 1 (75).
3. Галус О. М. Принципи педагогічного управління освітніми процесами у ступеневому вищому навчальному закладі [Електронний ресурс] / О. М. Галус // Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. – 2010. – Вип. 3. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadps_2010_3_5.
4. Дмитришин М. В. Формування та ефективність фінансового механізму вищих навчальних закладів : монографія / М. В. Дмитришин. – Івано-Франківськ : НАІР, 2014. – 164 с.
5. Закон України «Про вищу освіту» [Електронний ресурс] : від 01.07.2014 р., № 1556–VII. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>.
6. Закон України «Про державне прогнозування та розроблення програм економічного і соціального розвитку України» від 23.03.2000 № 1602–III зі змінами та доповненнями [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1602-14/conv>.
7. Карапетян А. О. Вдосконалення механізмів управління системою вищої освіти України в умовах Болонського процесу : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня ... канд. наук з держ. упр. : 25.00.02 / А. О. Карапетян ; Нац. акад. держ. упр. при Президенті України, Харків. регіон. ін-т держ. упр. – Харків, 2015. – 20 с.
8. Кулініч О. А. Освіта як чинник соціально-економічного розвитку / О. А. Кулініч, Л. М. Зарецька // Економічна стратегія і перспективи розвитку сфери торгівлі та послуг : зб. наук. праць / відпов. ред. О. І. Черевко. – Харків : ХДУХТ, 2014. – Вип. 1 (19). – С. 199–208.
9. Матюх, С. А. Соціальна та економічна ефективності діяльності вищих навчальних закладів / С. А. Матюх // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2013. – № 5. – Т. 1. – С. 39–42.
10. Мокляк В. М. Автономія як форма академічної свободи вищого навчального закладу / В.М. Мокляк // Педагогічні науки. – 2014. – Вип. 61–62. – С. 97–102.
11. Павлова Т. В. Досвід фінансування системи освіти у зарубіжних країнах / Т. В. Павлова // Вісник соціально-економічних досліджень. – 2010. – № 40.
12. Про Рекомендації парламентських слухань на тему: «Про стан та проблеми фінансування освіти і науки в Україні» : схвалено постановою ВР України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2133-19>.
13. Про затвердження переліку галузей знань і спеціальностей, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти : схвалено постановою КМУ від 29 квітня 2015 р. № 266 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://vnz.org.ua/zakonodavstvo/101-perelik-galujej-znan-i-spetsialnostej>.
14. Соціально-економічний потенціал сталого розвитку України та її регіонів: національна доповідь / за ред. акад. НАН України Е.М. Лібанової, акад. НААН України М. А. Хвесика. – Київ : ДУ ІЕПСР НАН України, 2014. – 776 с.
15. Статут Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/531-2016-p/paran2#n2>.
16. Тарасенко І. О. Проблеми фінансування вищої освіти в Україні в контексті забезпечення конкурентоспроможності / І. О. Тарасенко, Т. М. Нефедова. – [Електронний режим] – Режим

доступу: http://irbisnbn.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbnv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/Vkntd_2013_4_33.pdf

17. Холод Б.І. Сучасний інструментарій вибору операційних стратегій розвитку ВНЗ / Б. І. Холод, О. В. Дашевська // Академічний огляд. – 2012. – № 1 (36). – С. 5–12.

18. Social progress index 2016 [Electronic recourse]. – Mode of access: <http://13i8vn49fibl3go3i12f59gh.wpengine.netdna-cdn.com/wp-content/uploads/2016/06/SPI-2016-Main-Report.pdf>

19. Social progress index 2017 [Electronic recourse]. – Mode of access: <https://www2.deloitte.com/ua/uk/pages/press-room/research/social-progress-index-2017.html>

Розділ 10

ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНІ АСПЕКТИ АКТИВІЗАЦІЇ І ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ

10.1. Адаптація зовнішньоекономічної діяльності виробничих систем як основа підвищення соціального статусу населення

Зовнішнє середовище промислових підприємств, в якому вони здійснюють зовнішньоекономічну діяльність (ЗЕД), має динамічний характер, спонукаючи таким чином до своєчасного реагування на позитивні або негативні зміни шляхом адаптації внутрішньої системи функціонування. В свою чергу, адаптація до змін зовнішнього середовища є однією з найважливіших властивостей підприємства, як організаційно-виробничої системи, забезпечуючи йому можливість реалізувати власну місію та успішне функціонування у якості суб'єкта міжнародних економічних відносин.

За сучасних умов, процес інтеграції України до європейського економічного простору є одним із змінних факторів зовнішнього середовища, який потребує впровадження цілого комплексу адаптаційних заходів на промислових підприємствах з метою забезпечення їх конкурентоспроможності як на внутрішньому, так і зовнішньому ринках.

З економічної точки зору, поняття «адаптація» може розглядатись у чотирьох аспектах: як процес, за допомогою якого підприємство змінюється і пристосовується до умов довкілля, як існуючі взаємовідносини між підприємством і зовнішнім середовищем, як міра відповідності (адекватності) між підприємством і середовищем та як стан виробництва, який забезпечує рівновагу попиту та пропозиції на ринку товарів та послуг [14, 4].

Теоретико-методологічна сутність поняття «адаптація підприємства» як виробничої системи є достатньо дослідженою. Незважаючи на розбіжності у трактуванні даної категорії, більшість вчених розглядають її як процес пристосування діяльності підприємства до змін зовнішнього середовища (табл. 10.1). При цьому, в економічній літературі не висвітлено проблематику дослідження адаптації окремих сфер господарської діяльності підприємств, у т. ч. зовнішньоекономічної, яка характеризується певними особливостями.

Таблиця 10.1

Наукові підходи у трактуванні поняття «адаптація підприємства»

Автор наукового підходу	Класифікаційна ознака	Зміст наукового підходу
А.М. Турило [27], С.Б. Алексєєв [1], Н.В. Білошкурська [2], Т.І. Лепейко [11]	Адаптація як процес	Адаптація підприємства розглядається як процес пристосування підприємства до умов зовнішнього середовища, що передбачає розробку та реалізацію дій, спрямованих на забезпечення конкурентоспроможності підприємства
О.М. Колодіна [8]	Адаптація як комплекс заходів	Адаптація підприємства визначається як комплекс цілеспрямованих заходів у відповідь на дію чинників навколишнього середовища з метою підвищення ефективності діяльності підприємства
Ж.Л. Крисько [10]	Адаптація як здатність до змін	Адаптація підприємства розглядається як здатність підприємства своєчасно проводити адекватні зміни з урахуванням вимог зовнішнього середовища

Промислові підприємства, що є суб'єктами зовнішньоекономічної діяльності, найбільш вразливі до змін умов зовнішнього середовища, спрогнозувати які майже не можливо. Зменшення попиту на продукцію підприємства на зовнішньому ринку, введення нових тарифних та нетарифних обмежень або лібералізація торгівлі з боку країн зарубіжних партнерів, посилення конкуренції на основному ринку збуту – усе це вимагає від підприємства-експортера безперервного моніторингу та впровадження відповідного комплексу дій для того, щоб зберегти чи поліпшити власні позиції. Саме тому, адаптація ЗЕД підприємства має носити постійний характер, а реакція на дію зовнішніх факторів повинна бути швидкою.

Відповідно цілями адаптації зовнішньоекономічної діяльності підприємства можуть виступати: освоєння нових ринків збуту продукції; підвищення конкурентоспроможності на зовнішньому ринку шляхом виготовлення унікальної та інноваційної продукції; збереження існуючих позицій на зовнішньому ринку шляхом диверсифікації експорту; використання переваг євроінтеграційного процесу країни. Крім того, адаптація ЗЕД повинна здійснюватися підприємством із врахуванням усіх виробничих та фінансових можливостей, а також наявного кадрового потенціалу. Основні принципи, за якими має відбуватись адаптація зовнішньоекономічної діяльності підприємства представлені на рис. 10.1.

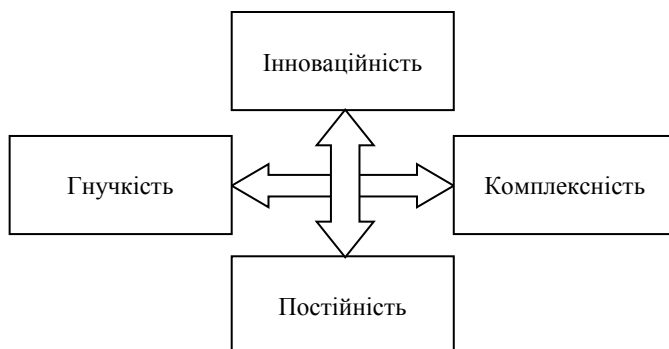


Рис. 10.1. Принципи адаптації ЗЕД підприємства

Під впливом дії зовнішнього середовища підприємство може бути готовим до адаптації (активна модель), бути пасивним (консервативна модель) або ж здійснювати вибірково адаптацію (змішана модель) [11]. Вважаємо, що адаптації зовнішньоекономічної діяльності підприємства усі риси адаптаційної поведінки підприємства (табл. 10.2).

Таблиця 10.2

Моделі адаптації зовнішньоекономічної діяльності виробничих систем*

Модель адаптації ЗЕД відповідно до адаптаційної поведінки підприємства	Характеристика моделі
Активна модель	Характеризується високим темпом адаптації, що полягає у географічній та товарній диверсифікації експорту, впровадженні нових технологій у виробництво, пошуку та залученні інвестицій, формуванні нових підходів до управління зовнішньоекономічною діяльністю на підприємстві
Консервативна модель	Підприємство залишається пасивним під впливом факторів зовнішнього середовища на його зовнішньоекономічну діяльність. При цьому принципи, методи та форми діяльності на зовнішньому ринку залишаються фактично не змінними, а адаптація стосується лише роботи окремих підрозділів
Змішана модель	Адаптація ЗЕД здійснюється вибірково, зберігаючи елементи як активної, так і консервативної моделей. Тобто, підприємство може не міняти товарну структуру експорту, але намагатись знаходити нові ринки збуту у разі зменшення попиту на традиційних ринках

* доповнено за [11]

При адаптації зовнішньоекономічної діяльності промислових підприємств до євроінтеграційних процесів найбільш прийнятною є активна модель, оскільки виробники промислової продукції з країн ЄС висококонкурентні, що вимагає від вітчизняних експортерів відповідних швидких адаптивних дій.

Адаптація зовнішньоекономічної діяльності підприємства відбувається за допомогою адаптаційних процесів. Під адаптаційними процесами розуміється цілеспрямована координація організаційних, виробничих та управлінських відносин на підприємстві з метою їх пристосування до мінливих умов функціонування. Адаптаційні процеси є складними і представляють собою сукупність взаємопов'язаних елементів, які утворюють цілісну адаптаційну систему на підприємстві [4]. Така система адаптації зовнішньоекономічної діяльності підприємства представлена на рис. 10.2.



Рис. 10.2. Система адаптації ЗЕД підприємства на основі процесного підходу

Слід зазначити, що суб'єктами процесу адаптації зовнішньоекономічної діяльності можуть виступати керівник підприємства, начальник відділу зовнішньоекономічних зв'язків, окремі працівники, залучені спеціалісти, а об'єктами – процес виробництва, продукція, технології, управлінський підхід, тобто все те, що потрібно змінити у відповідь на дію факторів зовнішнього середовища.

Таким чином, на основі існуючих наукових підходів до визначення поняття «адаптація підприємства» та зазначених особливостей адаптації підприємств, що здійснюють зовнішньоторговельні операції, пропонуємо власне визначення категорії «адаптація зовнішньоекономічної діяльності підприємства», що являє собою постійний та активний процес приведення усіх можливих ресурсів підприємства (виробничого, фінансового, трудового, інвестиційного) на

основі інноваційного підходу у відповідність до вимог зовнішнього середовища з метою забезпечення конкурентних переваг на зовнішніх ринках.

Відповідно, адаптація ЗЕД підприємства до євроінтеграційних процесів передбачає розробку цілого комплексу заходів, спрямованих на пристосування або зміну (залежно від цілей адаптації) зовнішньоекономічного потенціалу підприємства в цілому до вимог режиму вільної торгівлі з країнами ЄС.

Спроможність підприємства здійснювати зовнішньоекономічну діяльність залежить від його експортного потенціалу, який визначається багатьма складовими, що характеризують різні сторони його функціонування [7]. Такими складовими виступають виробничий, організаційний, фінансовий, трудовий, інноваційний, інвестиційний, конкурентний та ринковий потенціали підприємства. Однак, на нашу думку, усі ці ресурси є основою для формування адаптивної складової експортного потенціалу, як об'єднуючого критерію здатності підприємства до адаптації (рис. 10.3). Адже, адаптаційний потенціал являє собою не лише спроможність підприємства сприймати зміни зовнішнього середовища, але й наявність фінансово-матеріальних ресурсів та відповідних організаційно-управлінських засобів, за допомогою яких здійснюється адаптаційний процес [13]. Іншою складовою є конкурентний потенціал, що включає: товарний, трудовий, інвестиційний та організаційний потенціали.

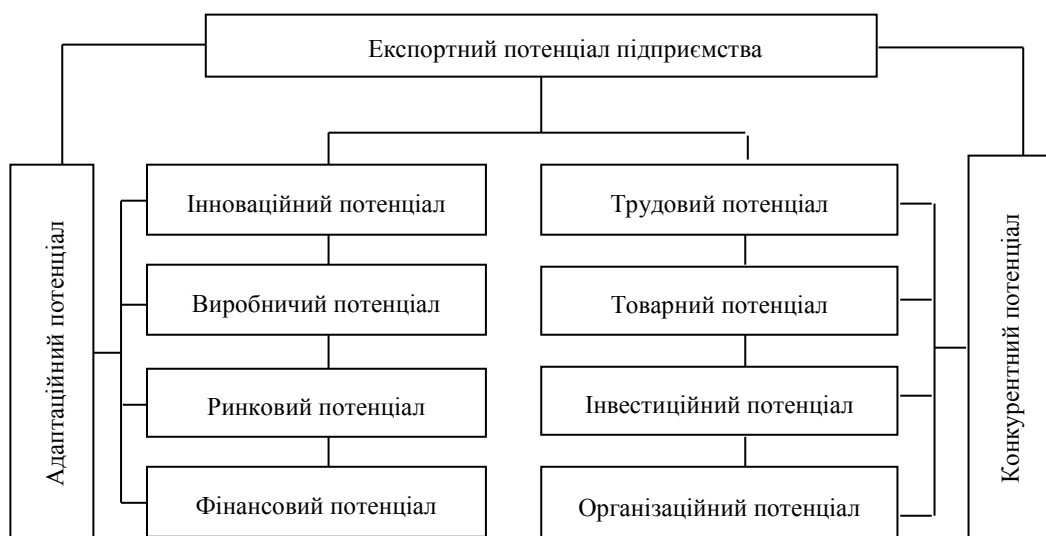


Рис. 10.3. Адаптаційний та конкурентний потенціали як складові експортного потенціалу підприємства *

* власна розробка автора

Тому, одним із головних елементів адаптивної стратегії розвитку зовнішньоекономічної діяльності має бути впровадження політики соціальної відповідальності підприємства, що в свою чергу виступає основою підвищення соціального статусу населення, зайнятого у промисловості.

Відповідно до міжнародного стандарту ISO 26000 «Керівництво з соціальної відповідальності», розробленого робочою групою ISO/WG SR на основі SA 8000 та введеного в дію у 2010 році, соціальна відповідальність визначається як відповідальність організації за вплив своїх рішень та діяльності (продукти, послуги, процеси) на суспільство й навколишнє природне середовище, що реалізується через прозору та етичну поведінку, яка: сприяє сталому розвитку, здоров'ю і добробуту суспільства; зважає на очікування зацікавлених сторін; не суперечить відповідному законодавству й міжнародним нормам поведінки та практикується у відносинах організації (діяльність у рамках сфери впливу підприємства) [24].

В економічній літературі розглядається трирівнева модель визначення соціальної відповідальності підприємств:

- перший (базовий) рівень – підприємства платять податки у повному обсязі і легально, тим самим кошти надходять до бюджету, звідки розподіляються на соціальні програми;
- другий (корпоративний) рівень – соціально відповідальні підприємства повинні платити економічно обґрунтовану заробітну плату. Адже, високий рівень заробітної плати дозволяє людині витрачати гроші на підтримку свого здоров'я, освіту та культурний розвиток;
- третій (вищий) рівень – соціальні відповідальні підприємства на добровільній основі займаються доброчесністю. З одного боку, потенційний інвестор має більше довіри, якщо підприємство може дозволити собі проводити масштабні соціальні програми, безпосередньо не пов'язані з виробництвом, та її знають в суспільстві. З іншого боку, ці програми показують, що підприємство відкрите, займається не лише внутрішніми корпоративними програмами, але і працює з суспільством [9].

Впровадження політики соціальної відповідальності, як елементу адаптивної стратегії розвитку зовнішньоекономічної діяльності, матиме позитивний ефект для підприємства (рис. 10.4).

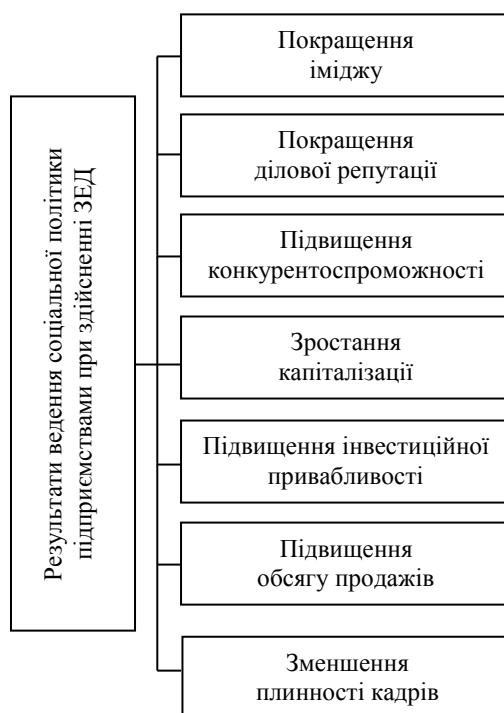


Рис. 10.4. Переваги впровадження політики соціальної відповідальності як елемента адаптивної стратегії, для підприємств-суб'єктів ЗЕД*

* складено на основі [9, 29]

В той же час, впровадження соціально відповідальної політики на підприємстві передбачає додаткові витрати, що не завжди вважається доцільним для керівництва. Але, на нашу думку, якщо розглядати результати даного адаптаційного заходу у довгостроковій перспективі, то підприємство отримає більше переваг, ніж втрат, що особливо є актуальним для експортерів промислової продукції.

Варто зазначити, що підприємства, які ведуть політику соціальної відповідальності при здійсненні зовнішньоекономічної діяльності сприяють підвищенню соціального статусу населення в державному масштабі (табл. 10.3).

Таблиця 10.3

Значення впровадження політики соціальної відповідальності підприємствами-суб'єктами ЗЕД для підвищення соціального статусу населення*

Переваги соціальної політики	Шляхи реалізації соціальної політики
Створення нових робочих місць	Соціально відповідальні підприємства дбають не лише про отримання прибутку, але й розуміють свою роль у підвищенні добробуту населення, сприяючи працевлаштуванню його економічно активної частини
Забезпечення доступу до вищої освіти	Соціально відповідальні підприємства формують концепцію навчання власного персоналу шляхом розробки і впровадження навчальних програм на основі побудови партнерських відносин з навчальними закладами
Забезпечення соціального захисту	Соціально відповідальні підприємства за рахунок власних коштів з прибутку формують соціальні пакети, які передбачають витрати на матеріальну допомогу працівникам, забезпечення сприятливих умов праці, додаткові компенсації жінкам, які є матерями тощо
Покращення здоров'я населення та розвиток місцевої інфраструктури	Соціально відповідальні підприємства сприяють проведенню спортивно-оздоровчих масових заходів, здійснюють будівництво спортивних майданчиків, витрачають кошти на утримання баз та будинків відпочинку

* складено на основі [9]

Таким чином, соціальна політика підприємств здебільшого має бути спрямована на удосконалення соціальної структури виробничого колективу, поліпшення умов і охорони праці, зміцнення здоров'я працюючих, забезпечення справедливого матеріального винагородження працівників, поліпшення житлово-побутових і соціально-культурних умов працюючих та членів їх сімей, надання працівникам підприємств додаткових соціальних послуг, а також підвищення трудової та громадської активності працівників [22].

На жаль, політика соціальної відповідальності не так широко запроваджується вітчизняними промисловими підприємствами, які є суб'єктами зовнішньоекономічної діяльності, як це роблять європейські підприємства. Особливо ця проблема стосується підприємств машинобудівної галузі. Машинобудування є однією з провідних та експортно-орієнтованих галузей промисловості України, показники розвитку якої у значній мірі впливають на соціально-економічні показники розвитку країни в цілому, у т.ч. на ефективність соціальної політики (табл. 10.4).

Таблиця 10.4

Порівняння основних показників розвитку підприємств машинобудівної галузі України в контексті забезпечення ефективної соціальної політики у 2013 та 2015 роках

Показник	Рік		Темп приросту (2015–2013)/2013, %
	2013	2015	
Кількість машинобудівних підприємств, од.	5103	4483	–12,1
Рентабельність операційної діяльності, %	3,3	1,0	–69,7
Індекси промислової продукції, %	86,0	71,3	–17,1
Частка експорту у загальному обсязі реалізованої продукції, %	70,8	55,6	–21,5
Середньооблікова кількість штатних працівників, тис. осіб	456	346	–24,1
Середньомісячна номінальна заробітна плата одного штатного працівника, грн	3229	4211	30,4
Витрати на персонал машинобудівними підприємствами:			
усього, млн грн	25402,0	24626,2	–3,1
витрати на оплату праці, млн грн	18542,8	18475,0	–0,4
відрахування на соціальні заходи, млн грн	6859,2	6151,2	–10,3

* розраховано на основі [6]

На основі даних таблиці 10.4, цілком можна стверджувати, що запровадження та розвиток політики соціальної відповідальності на рівні галузі залежить від ефективності операційної діяльності підприємств. Так, скорочення обсягів виробництва на 17,1 %, зменшення обсягів експорту на 21,8 % та зменшення рентабельності операційної діяльності на 69,7 % у 2015 році порівняно з 2013 роком призвело до зменшення витрат машинобудівних підприємств на соціальні заходи на 10,3 %.

В цілому, найбільш ефективною формою впровадження соціальної відповідальності на підприємстві є соціальні інвестиції, під якими розуміють спосіб реалізації соціальної відповідальності за допомогою цільових програм. Соціальні інвестиції підприємств мають два рівні спрямування: внутрішні інвестиції (інвестиції в розвиток персоналу, поліпшення їх якості життя; інвестиції в розвиток підприємства, що матиме соціальний ефект для населення), зовнішні інвестиції – розвиток місцевих громад, реалізацію освітніх проектів та громадських ініціатив, захист навколишнього середовища [3]. Таким чином, можна виділити внутрішню соціальну відповідальність та зовнішню соціальну відповідальність підприємства.

Показниками внутрішньої соціальної відповідальності машинобудівних підприємств виступають: кількість додатково створених робочих місць, витрати на утримання медпунктів, профілакторіїв, будинків відпочинку, що знаходяться на балансі організації або фінансуються в порядку пайової участі, страхові платежі, сплачувані організацією за договорами добровільного медичного страхування працівників і членів їх сімей, витрати на спортивно-оздоровчі заходи, витрати на культурно-масову роботу, витрати на утримання дітей працівників у дошкільних та загальноосвітніх закладах, витрати на придбання житла за рахунок підприємства, витрати на підготовку кадрів, витрати на навчання працівників у навчальних закладах, витрати на охорону праці тощо [28]. Тоді як зовнішня соціальна відповідальність підприємств передбачає спонсорську та корпоративну благодійність, охорону навколишнього середовища, взаємодію з місцевими органами влади, особливо в кризових ситуаціях, відповідальність перед споживачами [5]. На нашу думку, вибір підприємства фінансувати більше заходи, спрямовані на розвиток внутрішньої або зовнішньої соціальної відповідальності залежить від цілей впровадження соціально відповідальної політики. Оскільки, перша спрямована підвищити соціальний добробут працівників, їх довіру до підприємства, а інша – підвищити імідж серед партнерів.

У сучасних економічних реаліях впровадження та розвиток політики соціальної відповідальності є більш характерним для великих машинобудівних підприємств, ніж для середніх та малих. У таблиці 10.5 наведено порівняльну характеристику впровадження соціальної політики окремими машинобудівними підприємствами, які є суб'єктами ЗЕД.

Таблиця 10.5

**Показники соціально-відповідальної політики
окремих машинобудівних підприємств-суб'єктів ЗЕД станом на 2016 рік***

Показник	ПАТ «Мотор Січ»	ПАТ «СКФ Україна»	ПАТ «Барський машинобудівний завод»
Дохід від реалізації продукції, робіт, послуг, тис. грн	4528,7	1680,2	119,3
Частка експорту у загальному обсязі реалізованої продукції підприємства, %	91,0	96	40,1
Середньооблікова чисельність штатних працівників, осіб	24616	1239	390
Фонд оплати праці, тис. грн	1810673,7	129779,5	16438,5
Відрахування на соціальні заходи, грн	390650	28544	3674
Співвідношення відрахувань на соціальні заходи і доходу від реалізації продукції, робіт, %	8,6	1,7	3,1

* складено на основі [17, 20, 19]

З усіх трьох підприємств, представлених у таблиці 10.5, найбільш розвинуеною політика соціальної відповідальності є у підприємства «Мотор Січ», об'єкти соціальної інфраструк-

тури якого налічують: три оздоровчі комплекси; спортивний комплекс, що забезпечує місце для тренувань 250 спортсменів різного віку та близько 1000 чоловік, які займаються у фізкультурно-оздоровчих групах; два санаторії; медико-санітарна частина; три дитячих дошкільних заклади для дітей працівників підприємства; чотири молодіжних та два сімейних гуртожитки; дім культури та туристична база.

Крім того, соціальна підтримка працівників ПАТ «Мотор Січ» полягає у:

- створенні умов для роботи за квотою, що передбачена діючим законодавством, робітників з групою інвалідності та іншими, тимчасовими чи постійними обмеженими можливостями;
- охопленні загальною диспансеризацією працюючих шляхом проведення профілактичних оглядів та лікувально-оздоровчих заходів;
- наданні медичної допомоги працюючим у лікувальних закладах підприємства;
- впровадженні системи добровільного пільгового медичного страхування для робітників підприємства;
- безкоштовному навчанні персоналу, виходячи з виробничої необхідності, підвищенні кваліфікації працюючих;
- встановленні доплати (до 24 % тарифної ставки) за відхилення від нормальних умов праці за результатами атестації робочих місць;
- допомозі родині робітника, що помер від загального захворювання чи нещасного випадку, у розмірі півтора середньомісячних заробітних плат по підприємству на момент виплати;
- виплаті доплат протягом трьох років молодим спеціалістам до середнього заробітку по підприємству.

Одним із пріоритетних напрямів соціальної політики підприємства «Мотор Січ» є зміцнення корпоративного духу та трудових династій. З цією метою створено філіал факультету довузівської підготовки Запорізького національного технічного університету, на якому щорічно проходять підготовку близько 100 дітей робітників підприємства. Після закінчення навчання в ЗНТУ ці випускники мають пріоритетне право при працевлаштуванні. Для стимулювання розвитку трудових династій на підприємстві батьків – працівників підприємства, діти яких були працевлаштовані на завод після закінчення вищих та середніх спеціальних учбових закладів, щорічно заохочують [17].

Цікавим також є досвід впровадження заходів соціальної політики ПАТ «Крюківський вагонобудівний завод», що є одним із провідних вітчизняних виробників та експортерів вагонів. Протягом багатьох років керівництво заводу докладает максимум зусиль для формування соціальної сфери, яка б охоплювала великий список послуг, необхідних для повноцінного життя співробітників. З цією метою була розроблена і впроваджена ціла програма мотивації, одну з основних позицій в якій займає матеріальна сторона питання, спрямована на захист соціальних інтересів працівників. Так, молоді співробітники підприємства мають можливість отримати безвідсоткові позики, а молоді сім'ї – матеріальну допомогу перед пологами, путівки для оздоровлення та багато іншого.

На базі підприємства було створено сучасний лікувально-діагностичний центр, що дозволяє проводити не тільки огляд, але і кваліфіковане лікування працівників. Крім цього, велика увага приділяється забезпеченню заводчан санітарно-курортними путівками, а також оздоровленню їх дітей у літніх таборах.

Досить значна увага підприємства приділяється розвитку спорту. У розпорядженні працівників заводу є повноцінний стадіон і тренажерний зал. Поряд зі спортом, не менш вираженою стороною соціальної сфери є культурно-духовне життя колективу. Вона представлена безліччю щорічних конкурсів талантів, які проводяться на сцені заводського палацу культури ім. І.Ф. Котлова, проведенням туристичних зльотів, проведенням «Дня рибалки», організацією благодійних акцій молоддю заводу, вечорів-зустрічей, ювілеїв підрозділів та ін. [16]. Тим не менш, політика соціальної відповідальності ще недостатньо впроваджується вітчизняними експортерами машинобудівної продукції, що пов'язано з негативним впливом факторів макро- та мікрорівня (рис. 10.5).



Рис. 10.5. Фактори, які впливають на формування соціально-відповідальної політики машинобудівних підприємств *

* складено на основі [26]

Слід зазначити, що ділове і соціальне середовище впливу на соціальну відповідальність машинобудівного підприємства формує рівень його інтегрованості у міжнародний економічний простір (у т.ч. європейський) [26]. Також вітчизняні підприємства машинобудівного комплексу зазнають жорсткої конкуренції з боку зарубіжних компаній, що не завжди сприяє спрямуванню частини їх доходу від основної операційної діяльності на соціальні заходи [18]. За таких умов, актуальним є формування адаптаційної моделі соціальної відповідальності машинобудівних підприємств, які здійснюють зовнішньоекономічну діяльність.

На нашу думку, для того, щоб керівництво машинобудівного підприємства мало змогу розробити та впровадити адаптаційну модель соціальної відповідальності з найбільш максимальним ефектом, є доцільним спершу здійснити ряд заходів для отримання необхідної інформації (див. рис. 10.6).

Адаптаційна модель соціальної відповідальності підприємств машинобудівної галузі, які здійснюють зовнішньоекономічну діяльність, може передбачати проведення наступних заходів:

- розробка концепції навчання персоналу на спеціальних курсах у співпраці з ВНЗ або на тренінгах, що орієнтовані на набуття специфічних знань та навичок;
- підвищення соціальної захищеності працівників, що реалізується шляхом формування соціального пакета та удосконалення складових соціальної інфраструктури;

- покращення здоров'я населення, що передбачає проведення спортивних, благодійних та спонсорських заходів із залученням трудових та фінансових ресурсів підприємства;
- запровадження програм, спрямованих на захист прав людини, у т.ч. трудових;
- запровадження програм, спрямованих на розвиток та підтримку місцевих громад [9].

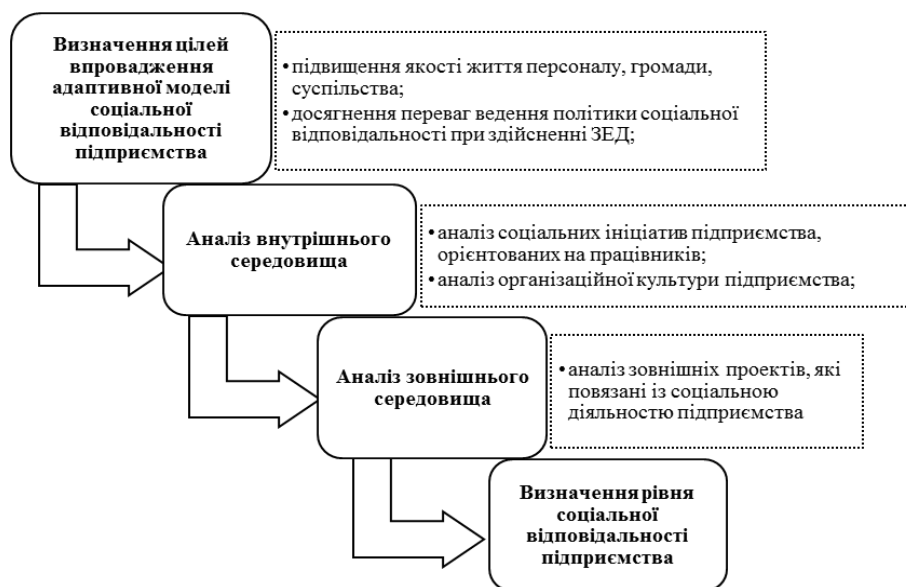


Рис. 10.6. Інформаційне забезпечення розробки адаптивної моделі соціальної відповідальності машинобудівного підприємства*

* складено на основі [9]

При формуванні адаптаційної моделі соціальної відповідальності машинобудівних підприємств, які є суб'єктами ЗЕД, також слід враховувати наступні особливості:

- етичні стандарти міжнародного бізнесу;
- особливості розвитку економіки країни, у якій здійснюється ЗЕД підприємства;
- міжнародні стандарти соціальної звітності;
- існуючі соціальні проблеми в регіоні, де здійснюється ЗЕД підприємства;
- законодавчі норми регулювання соціальної відповідальності країни, у якій здійснюється ЗЕД підприємства;
- культурні, моральні, етичні особливості країни, в якій здійснюється ЗЕД підприємства [29].

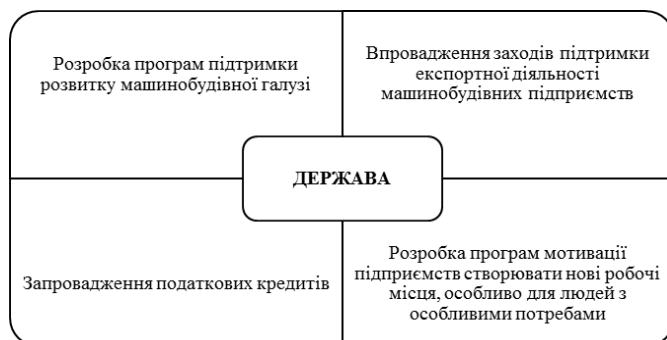


Рис. 10.7. Основні заходи стимулювання розвитку соціальної відповідальності машинобудівних підприємств на рівні держави

Водночас, ефективність впровадження політики соціальної відповідальності машинобудівних підприємств, переважна більшість яких є експортерами, залежить від відповідної політики держави, особливо в контексті забезпечення підвищення соціального статусу населення (див. рис. 10.7). Крім того, державою повинно бути нормативно закріплено соціальну відповідальність підприємств у якості принципу здійснення підприємницької діяльності, розроблено програми співпраці машинобудівних підприємств та державних організацій у соціальній сфері та передбачено надання допомоги у формуванні соціальної політики самими підприємствами машинобудівної галузі [25].

Підсумовуючи, варто зазначити, що повноцінний процес адаптації зовнішньоекономічної діяльності промислових підприємств (особливо машинобудівних) не можливий без врахування особливостей розвитку трудового потенціалу. В свою чергу, впровадження адаптаційної моделі соціальної відповідальності підприємств у гармонійному поєднанні внутрішньої та зовнішньої соціально орієнтованої політики – це запорука підвищення соціального статусу населення країни.

10.2. Перспективи зовнішньоекономічної діяльності промислових підприємств у прискоренні адаптаційних процесів

Вітчизняні підприємства машинобудівної галузі активно займаються зовнішньоекономічною діяльністю, про що свідчать дані офіційної статистики. Так, у 2016 році частка експорту у загальному обсязі реалізованої продукції підприємствами машинобудування становила 47,4 %, хоча даний показник у 2015 році становив 55,6 %, а у 2014 році – 62 % [6]. Така тенденція є наслідком негативної динаміки індексів промислової продукції машинобудівних підприємств впродовж останніх років (табл. 10.6).

Таблиця 10.6

Індекси промислової продукції підприємств машинобудівної галузі (2012–2016 рр.), % *

Показник	Рік					Абсолютний приріст (2016–2012), %
	2012	2013	2014	2015	2016	
Виробництво комп'ютерів, електронної та оптичної продукції	89,7	86,0	77,9	71,3	124,2	34,5
Виробництво електричного устаткування	88,6	91,1	100,9	89,8	100,9	12,3
Виробництво машин і устаткування, не віднесених до інших угруповань	97,3	93,5	88,7	87,5	102,3	5,0
Виробництво автотранспортних засобів, причепів і напівпричепів та інших транспортних засобів	100,4	79,8	64,3	85,0	98,4	–2,0

* розраховано за [6]

Як видно з таблиці 10.6, протягом 2013–2015 років обсяги виробництва машинобудівної продукції переважно зменшувались. Це, безумовно, не могло сприяти зростанню показників зовнішньоекономічної діяльності машинобудівних підприємств, особливо експорту. У 2016 році спостерігалась більш позитивна тенденція до підвищення індексів промислової продукції для усіх підгалузей машинобудування. Проте, показник абсолютного приросту обсягів виробництва автотранспортних засобів, причепів і напівпричепів та інших транспортних засобів все ж виявився негативним.

Незважаючи на досить високу частку експорту у загальному обсязі виготовленої продукції підприємствами машинобудівної галузі, частка експорту саме машинобудівних товарів у загальному обсязі вітчизняного експорту за останні п'ять років не перевищувала 20 % (табл. 10.7).

Таблиця 10.7

**Частки експорту та імпорту продукції машинобудівних підприємств
у товарній структурі зовнішньої торгівлі України (2012–2016 рр.)***

Показник	Рік					Темп зростання (2016/2012), %	Темп приросту (2016–2012)/ 2012, %
	2012	2013	2014	2015	2016		
Загальний обсяг експорту товарів, млн дол. США	67779,8	62305,9	53901,7	38127,1	36361,7	53,6	–46,4
Частка експорту машинобудівної продукції, %	19,6	16,7	13,7	12,5	11,9	60,7	–39,3
Загальний обсяг імпорту товарів, млн дол. США	84658,1	75834,6	54428,7	37516,4	39249,8	46,4	–53,6
Частка імпорту машинобудівної продукції, %	26,5	24,7	22,1	22,6	29,1	109,8	9,8

* розраховано за [6]

Як свідчать дані таблиці 10.7, у звітному періоді показники частки експорту продукції машинобудівних підприємств продемонстрували пряму залежність від зменшення загального обсягу експорту українських товарів. В цілому, даний показник у 2016 р. порівняно із 2012 р. становив 60,7 % та зменшився на 39,3 %. В той час як частка імпорту машинобудівної продукції у загальному обсязі вітчизняного імпорту збільшились на 9,8 % протягом аналогічного періоду. Слід також зазначити, що частка імпорту товарів машинобудівними підприємствами протягом звітного періоду не становила менше 22 %, незважаючи на значне падіння загального обсягу імпорту у 2014–2015 рр., що свідчить про високу імпорتنу залежність підприємств машинобудівної галузі. Для найбільш повної оцінки стану зовнішньоекономічної діяльності підприємств машинобудування необхідно також проаналізувати динаміку, географічну та товарну структуру їх експортно-імпортних операцій протягом звітного періоду.

Динаміка експорту та імпорту товарів машинобудівними підприємствами у 2012–2016 рр. наведена на рис. 10.8.

- Обсяг експорту товарів машинобудівних підприємств, млн дол. США;
- Обсяг імпорту товарів машинобудівними підприємствами, млн дол. США

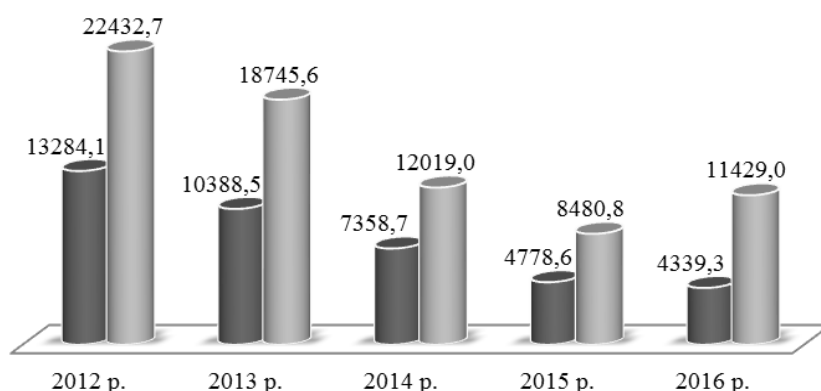


Рис. 10.8. Динаміка експорту та імпорту товарів машинобудівними підприємствами (2012–2016 рр.)*

* побудовано за [6]

Відповідно до рисунка протягом 2013–2016 рр., наслідуючи негативну тенденцію спаду загального обсягу експорту товарів вітчизняних підприємств, експорт машинобудівної продукції теж зменшувався на 21,8 %, 29,2 %, 35,1 % та 9,2 %, відповідно, за роками. Загалом, протягом звітного періоду обсяги експорту підприємств машинобудування зменшились на 67,3 %.

Така сама ситуація спостерігалась у динаміці імпорту товарів машинобудівними підприємствами протягом 2013–2015 рр. Зростання обсягів імпорту можна відзначити лише у 2016 році (на 34,8 % порівняно з 2015 р.). У 2013 році імпорт машинобудівної продукції зменшився на 16,4 % порівняно з 2012 р., у 2014 р. відбулося зменшення даного показника на 35,9 % порівняно з попереднім роком, а у 2015 р. падіння обсягу імпорту машинобудівної продукції порівняно з 2014 р. було зафіксовано на рівні 29,4 %. В цілому, за період 2012–2016 рр. обсяги імпорту машинобудівної продукції зменшились на 49,1 %.

Низька конкурентоспроможність машинобудівної продукції українських підприємств на зовнішньому ринку вплинула також на те, що коефіцієнт покриття експортом імпорту протягом 2012–2015 рр. залишався на рівні 55–60 %, при тому, що у 2014 р. цей показник досягнув рівня 61,2 % як наслідок зниження купівельної спроможності машинобудівних підприємств через різку девальвацію національної валюти. У 2016 році взагалі відбулось різке зниження коефіцієнта до 37,9 %, що пов'язано із значним зростанням обсягів імпорту машинобудівної продукції (рис. 10.9).

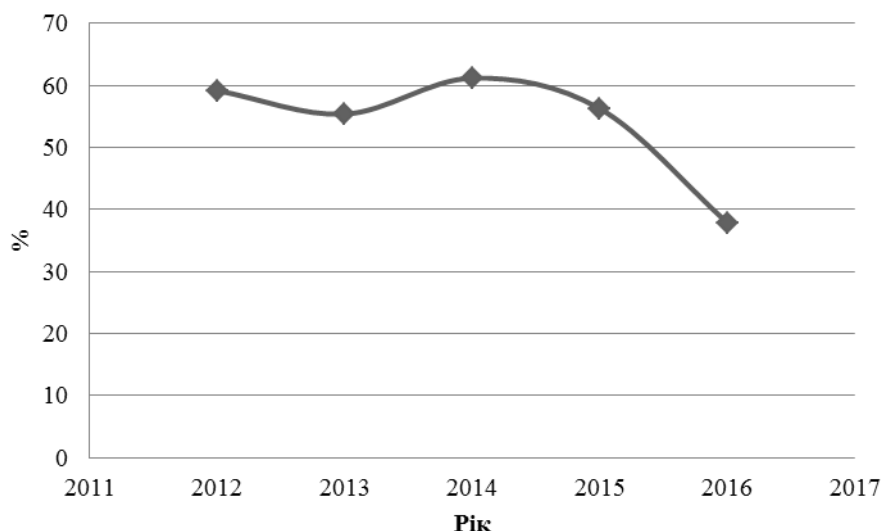


Рис. 10.9. Динаміка показників коефіцієнта покриття експортом імпорту машинобудівної продукції (2012–2016 рр.)*

* побудовано за [6]

Однак, протягом 2012–2016 років, розвиток зовнішньоекономічної діяльності вітчизняних машинобудівних підприємств досягнув і позитивних результатів. Зокрема, підписання та ратифікація Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом, а також введенню в дію з боку ЄС одностороннього режиму автономних торговельних преференцій для українських товарів сприяло зростанню частки експорту машинобудівної продукції до країн ЄС (від 19 % у 2012 р. до майже 45 % у 2016 р.). При цьому частка експорту машинобудівних підприємств до країн СНД у 2016 р. становила менше 40 % (у 2012 р. цей показник складав 69 %).

У звітному періоді українські машинобудівні підприємства продемонстрували також готовність освоювати нові ринки. Частка країн Азії у географічній структурі експорту продукції машинобудування збільшилась у 2016 році порівняно з 2012 роком на 3 %.

На рис. 10.10 представлено країни, куди здебільшого здійснювався експорт машинобудівної продукції вітчизняних підприємств у 2012–2016 роках.

У 2012–2016 роках вітчизняні машинобудівні підприємства переважно експортували авіадвигуни, газотурбінні двигуни (імпортери: РФ, Китай, Індія, Польща, Пакистан), насоси для рідин та газові насоси (імпортери: РФ, Китай, Узбекистан, Литва, ОАЕ), підшипники (імпортери: РФ, Німеччина), автомобільні дроти, кабелі (імпортери: Німеччина, Польща, Велика Британія, Чехія, Угорщина), радіоапаратуру та монітори (імпортери Угорщина, Естонія, Німеч-

чина, США), трансформатори (імпортери: РФ, Казахстан, Німеччина, Угорщина), вагони (імпортери РФ, Туркменістан). На рис. 10.11 представлено, як змінилась товарна структура експорту продукції машинобудування у 2016 р порівняно з 2012 р.

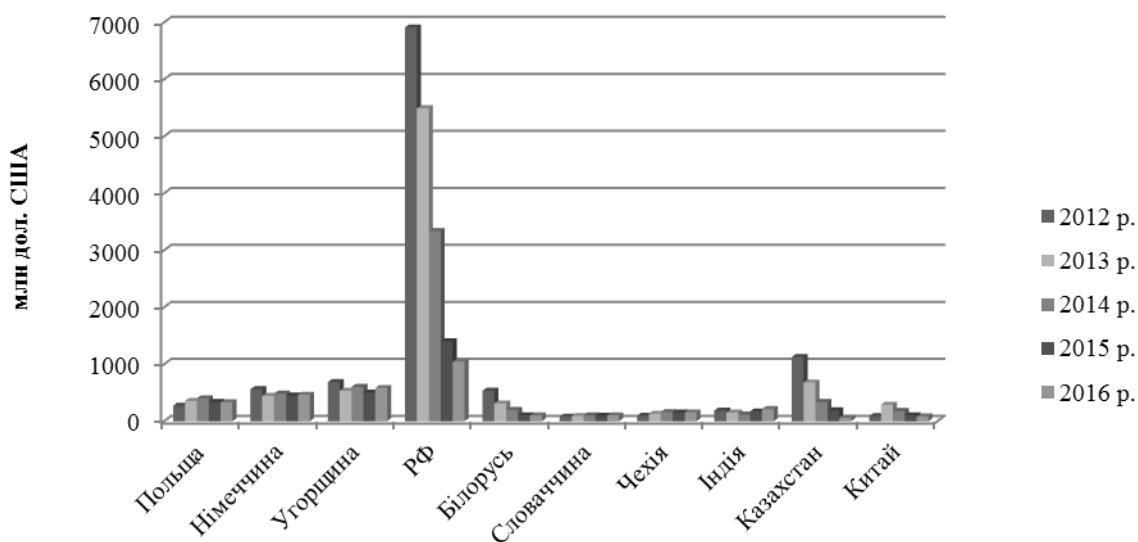


Рис. 10.10. Основні країни-імпортери вітчизняної машинобудівної продукції (2012–2016 рр.)*

* побудовано за [6]

Як видно з рис. 10.11, у 2012 році найбільшу питому вагу у товарній структурі експортних операцій підприємств машинобудівної галузі становив експорт вагонів, тоді як у 2016 р., найбільше експортувались автомобільні дроти та кабелі.

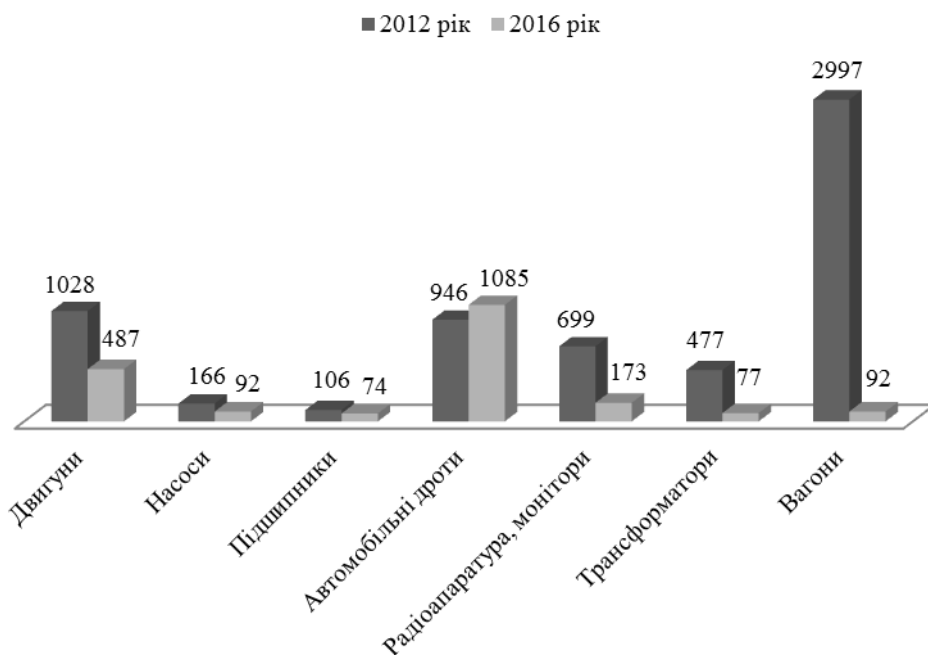


Рис. 10.11. Товарна структура експорту машинобудівних підприємств у 2012 та 2016 роках*

* побудовано за [6]

В цілому, протягом 2012–2016 років відбулось різке зменшення обсягів експорту майже усіх товарних груп машинобудівної продукції. Так, експорт двигунів у 2016 році порівняно з 2012 р. скоротився на 52,6 %, насосів – на 44,6 %, підшипників – на 30,2 %, радіоапаратури та моніторів – на 75,3 %, трансформаторів – на 83,9 %, вагонів – на 96,9 %. Однією з причин такої негативної тенденції є те, що для українських підприємств характерний продаж за кордон тієї машинобудівної продукції, попит на яку на світовому ринку майже повністю задоволений, а отже, конкуренція є досить високою. Також несприятливим фактором є укладання машинобудівними підприємствами короткострокових контрактів щодо разових поставок з іноземними партнерами, особливо це стосується країн Азії. Тим не менш, протягом звітного періоду відбулось збільшення обсягів експорту автомобільних дротів та кабелів на 14,7 % за рахунок збільшення виробництва комплектуючих для відомих автомобільних компаній та подальшим експортом їх до країн ЄС.

У зв'язку із високою залежністю виробництва продукції машинобудівної галузі України від закордонних високотехнологічних складових, протягом звітного періоду у географічній структурі імпорту машинобудівних підприємств переважали країни ЄС, частка яких становила більше 40 %, при цьому частка країн СНД не перевищувала 20 %. Товарна структура імпорту машинобудівної продукції протягом 2012–2016 років представлена у таблиці 10.8.

Таблиця 10.8

Товарна структура імпорту машинобудівної продукції (2012–2016 рр.)*

Назва (товарна група) УКТ ЗЕД (84–90)	Питома вага у загальному обсязі імпорту машинобудівної продукції, %					Абсолютний приріст (2016–2012), %
	2012 р.	2013 р.	2014 р.	2015 р.	2016 р.	
Реактори ядерні, котли, машини	32,2	36,9	40,9	42,2	41,0	8,8
Електричні машини	26,5	29,7	31,7	31,8	28,0	1,5
Залізничні локомотиви	4,5	1,8	1,0	0,4	0,7	–3,8
Засоби наземного транспорту, крім залізничного	26,5	29,0	20,4	19,1	24,6	–1,9
Літальні апарати	0,5	0,4	0,4	0,6	0,4	–0,1
Судна	4,5	0,2	0,2	0,4	0,1	–4,4
Прилади та апарати оптичні, фотографічні	5,3	5,7	5,4	5,3	5,1	–0,2

розраховано за [6]

Як свідчать дані таблиці 10.8, основу товарної структури імпорту машинобудівних підприємств протягом 2012–2016 рр. склали такі товарні групи як реактори ядерні, котли, машини, електричні машини та засоби наземного транспорту. У 2016 році порівняно з 2012 роком відбулось збільшення імпорту лише реакторів ядерних, котлів, машин та електричних машин. Усі інші товарні групи продемонстрували тенденцію до зменшення. В свою чергу, товарна структура експортно-імпортних операцій вітчизняних машинобудівних підприємств з партнерами із країн ЄС протягом 2012–2016 років представлена у таблиці 10.9, з якої видно, що основу експорту машинобудівної продукції до ЄС становлять електричні машини, обсяг експорту яких збільшився у 2016 р. порівняно з 2012 р. на 20,9 %. Протягом звітного періоду відбулось також збільшення експорту реакторів ядерних, котлів, машин на 17,1 %, засобів наземного транспорту на 42,0 %, а також літальних апаратів – на 175 %. Щодо імпорту машинобудівної продукції з країн Євросоюзу, то тут спостерігалась тенденція до зменшення за усіма товарними групами. Найбільше протягом 2012–2016 років зменшився імпорт залізничних локомотивів, суден та засобів наземного транспорту. Машинобудівні підприємства реалізують власну зовнішньоекономічну діяльність завдяки формуванню експортного потенціалу, на перспективи розвитку якого впливають фактори зовнішнього та внутрішнього середовища.

Під зовнішнім середовищем або середовищем функціонування слід розуміти простір, що відображає сукупність зовнішніх факторів прямого і непрямого впливу, які не перебувають у межах прямого безпосереднього впливу промислових підприємств [15]. В свою чергу, внут-

рішні фактори, які впливають на розвиток зовнішньоекономічної діяльності машинобудівних підприємств являють собою фактори, які мають місце в межах підприємства і спричинені його діяльністю [12].

В економічній літературі представлено досить різноманітну класифікацію факторів внутрішнього впливу, але, на нашу думку, в основі їх визначення лежать особливості функціонування самого підприємства, що здійснює зовнішньоекономічну діяльність.

Таблиця 10.9

Товарна структура експорту та імпорту машинобудівної продукції до країн ЄС (2012–2016 рр.)*

Назва (товарна група) УКТ ЗЕД (84–90)	Обсяг експорту, млн євро					Темп приросту (2016–2012)/2012, %
	2012 р.	2013 р.	2014 р.	2015 р.	2016 р.	
Експорт						
Реактори ядерні, котли, машини	270,4	299,9	313,6	302,7	316,7	17,1
Електричні машини	986,8	907,0	1008,5	1029,7	1192,7	20,9
Залізничні локомотиви	241,4	117,7	59,1	46,2	33,9	–85,9
Засоби наземного транспорту крім залізничного	16,9	17,5	18,4	21,3	24,0	42,0
Літальні апарати	4,0	5,7	15,9	16,3	11,0	175
Судна	28,1	33,8	6,9	8,3	10,7	–61,9
Прилади та апарати оптичні, фотографічні	22,2	23,4	29,6	28,1	21,4	–3,6
Імпорт						
Реактори ядерні, котли, машини	3645,2	3497,9	2362,1	1846,9	2684,2	–26,4
Електричні машини	2318,9	2184,2	1551,4	1427,6	1626,1	–29,9
Залізничні локомотиви	157,2	63,6	15,8	9,8	26,7	–83,0
Засоби наземного транспорту крім залізничного	2548,1	2358,9	1004,4	914,9	1550,4	–39,2
Літальні апарати	206,9	132,5	51,5	111,2	168,0	–18,8
Судна	61,6	10,9	27,3	2,9	18,1	–70,6
Прилади та апарати оптичні, фотографічні	511,5	443,8	288,6	265,9	345,1	–32,5

розраховано за [6]

Для початку розглянемо зовнішні фактори прямого та непрямого впливу на експортний потенціал машинобудівного підприємства, адже саме вони, перебуваючи поза контролем з боку керівництва підприємства, повинні підлягати постійному моніторингу для ефективної та своєчасної реакції на їх дію (див. рис. 10.12).

Виникнення факторів внутрішнього середовища впливу на експортний потенціал зумовлене діяльністю самих підприємств. Зокрема, розвиток експортного потенціалу машинобудівних підприємств визначають наступні внутрішні фактори:

- 1)ресурсні – визначають чи є достатніми наявні ресурси машинобудівного підприємства для здійснення зовнішньоекономічної діяльності;
- 2)виробничі – визначають відповідність продукції машинобудівних підприємств міжнародним стандартам якості;
- 3)інвестиційні – відображають інвестиційну привабливість машинобудівного підприємства;
- 4)інноваційні – визначають інноваційну активність машинобудівного підприємства: рівень його витрат на впровадження інновацій, схильність до впровадження нових технологій тощо;
- 5)людські – відображають рівень забезпечення машинобудівного підприємства необхідним персоналом відповідної професійної кваліфікації;
- 6)організаційно-управлінські – показують наскільки ефективною є діяльність управлінської ланки машинобудівного підприємства у забезпеченні розвитку ЗЕД;
- 7)нематеріальні – відображають імідж підприємства на міжнародному ринку;
- 8)соціальні – показують, як ефективно впроваджується політика соціальної відповідальності на машинобудівному підприємстві [21].

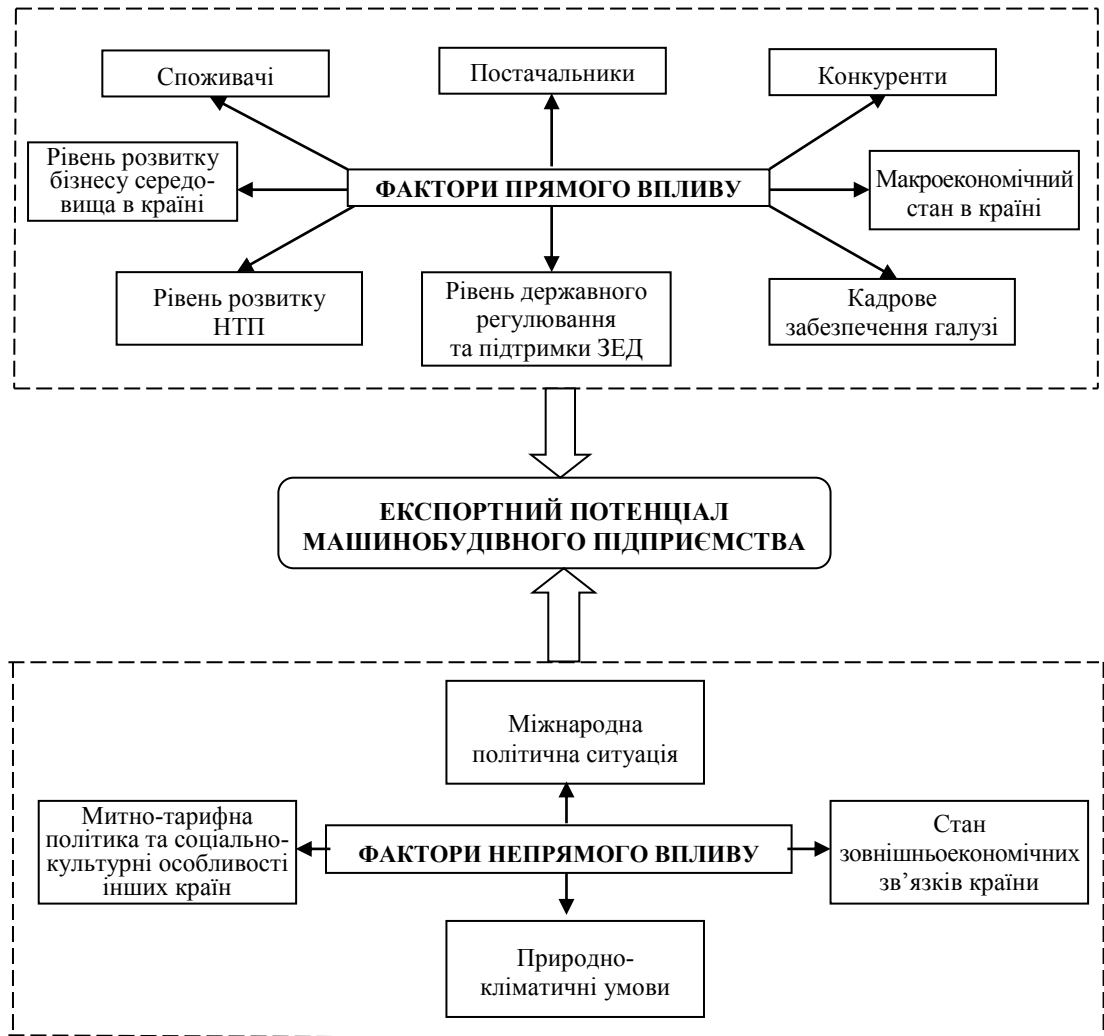


Рис. 10.12. Зовнішні фактори прямого та непрямого впливу на експортний потенціал машинобудівного підприємства*

* складено за [23]

Одним із методів оцінки факторів зовнішнього та внутрішнього впливу з метою визначення перспектив розвитку зовнішньоекономічної діяльності машинобудівних підприємств в контексті реалізації їх експортного потенціалу є SWOT-аналіз (див. табл. 10.10). Таблиця наочно показує, що незважаючи на слабкі сторони, підприємствам машинобудівної галузі України є що запропонувати потенційним інвесторам з країн Євросоюзу. В першу чергу, це стосується наявності вигідного географічного розташування, природних ресурсів, відносно недорогої та кваліфікованої робочої сили. А беручи до уваги те, що Угода про асоціацію між Україною та ЄС відкриває можливості для вільного обміну товарами, послугами, технологіями, капіталом, основним напрямком розвитку ЗЕД українських машинобудівних підприємств може стати виробнича кооперація із провідними європейськими машинобудівними підприємствами [23].

Враховуючи результати аналізу розвитку зовнішньоекономічної діяльності машинобудівних підприємств протягом 2012–2016 років та результати SWOT-аналізу, можна цілком стверджувати про переважну її залежність саме від зовнішніх факторів.

Таблиця 10.10

Матриця SWOT-аналізу машинобудівних підприємств України

Сильні сторони (S)		Слабкі сторони (W)
1. Зручне географічне розташування. 2. Великий досвід виробництва машин та устаткування. 3. Наявність дешевої робочої сили. 4. Конкурентоспроможні ціни української машинобудівної продукції порівняно зі світовими цінами. 5. Наявність високоосвіченого та кваліфікованого персоналу. 6. Власна наукова база підприємств та співпраця з національними дослідницькими інститутами		1. Енергоємне виробництво машинобудівної продукції. 2. Низька диверсифікація експорту. 3. Високий рівень імпортованих компонентів у виробництві високотехнологічної машинобудівної продукції. 4. Використання застарілого обладнання та технологій у виробництві. 5. Неефективність управління машинобудівними підприємствами, у т.ч. повільне застосування світових стандартів в області корпоративного управління. 6. Відсутність державних програм підтримки розвитку машинобудівних підприємств. 7. Повільні темпи оновлення основних фондів машинобудівних підприємств
Можливості (O)	Сильні сторони і можливості (SO)	Слабкі сторони і можливості (WO)
1. Доступ до європейського ринку в рамках Угоди про асоціацію між Україною та ЄС. 2. Переміщення виробничих потужностей машинобудівних підприємств країн ЄС до Східної Європи. 3. Виробнича кооперація з потужними іноземними компаніями	1. Збільшення частки машинобудівної продукції з високою доданою вартістю. 2. Розширений доступ до зовнішніх ринків. Оптимізація структури експорту вітчизняної машинобудівної продукції дозволить відкрити нові ринки та розширити існуючі	1. Удосконалення корпоративного управління підприємств в цілях стимулювання інвестиційної діяльності. 2. Оновлення основних фондів підприємств завдяки залученню інвестицій. Покращення процесу звітності та поліпшення відносин з інвесторами сприятиме збільшенню інвестицій у основні фонди підприємств машинобудування
Загрози (T)	Сильні сторони і загрози (ST)	Слабкі сторони і загрози (WT)
1. Зменшення частки машинобудівної продукції у загальному обсязі українського експорту. 2. Погіршення економічної ситуації в країні. 3. Еміграція працездатного населення. 4. Зростання конкуренції з боку європейських, китайських та американських виробників. 5. Зменшення попиту на продукцію машинобудівних підприємств у разі відсутності подальшого розвитку галузі	1. Збільшення частки машинобудівної продукції з високою доданою вартістю. 2. Збільшення виробництва машинобудівних підприємств. Збільшення виробництва та частки машинобудівної продукції з високою доданою вартістю як одні з заходів в умовах погіршення економічної ситуації в країні сприятиме зростанню експорту машинобудівних підприємств та створить основу для стійкого збільшення виробництва в майбутньому	1. Удосконалення корпоративного управління підприємств в цілях стимулювання інвестиційної діяльності. 2. Збільшення виробництва машинобудівних підприємств. Стимулювання урядом поліпшення в галузі корпоративного управління, є однією з основних передумов для стимулювання інвестицій у машинобудівну галузь, що сприятиме покращенню якості машинобудівної продукції та розширенню ринків збуту

Для більш детального аналізу визначимо залежність обсягу експорту підприємств машинобудівної галузі України від фінансової підтримки інноваційної діяльності, коливання курсу національної валюти та обсягів виробництва машинобудівної продукції.

Адже, постійне коливання курсу національної валюти призводить до недоотримання прибутку машинобудівними підприємствами, які здійснюють ЗЕД. В той час, як недостатнє державне фінансове стимулювання інноваційного розвитку підприємств зменшує їх шанси бути конкурентоспроможними на зарубіжному ринку [23]. Слід також враховувати, що збільшення або зменшення обсягів експорту машинобудівної продукції перебуває у прямій залежності від обсягів її виробництва. Вихідні дані для аналізу представлено у таблиці 10.11.

Таблиця 10.11

Вихідні дані для аналізу залежності обсягу експорту машинобудівної продукції від державної підтримки інноваційної діяльності, коливання курсу національної валюти та обсягів виробництва*

Рік	Обсяг експорту машинобудівної продукції, млрд дол. США	Фінансування інноваційної діяльності підприємств за рахунок держбюджету, млн грн	Офіційний курс національної валюти, встановлений НБУ, грн/дол. США	Індекси промислової продукції підприємств машинобудівної галузі, %
2007	8,5	144,8	5,1	118,9
2008	10,9	336,9	7,7	91,9
2009	6,9	127,0	7,9	52,5
2010	8,9	87,0	7,9	136,1
2011	11,9	149,2	7,9	115,9
2012	13,3	224,3	7,9	96,7
2013	10,4	24,7	7,9	86,4
2014	7,4	344,1	11,9	79,4
2015	4,8	55,1	21,8	85,9
2016	4,3	179,0	25,6	102,0

*складено за [6]

Для виконання розрахунків у програмі MS Office Excel, використаємо наступні умовні позначення: Y – обсяг експорту машинобудівної продукції, млрд дол. США; x_1 – фінансування інноваційної діяльності підприємств за рахунок державного бюджету, млн грн; x_2 – офіційний курс національної валюти, встановлений НБУ, грн/дол. США; x_3 – індекси промислової продукції підприємств машинобудівної галузі, %.

У нашому випадку лінійна регресійна модель з трьома факторами матиме наступний вигляд:

$$Y = a_0 + a_1x_1 + a_2x_2 + a_3x_3, \quad (10.1)$$

де Y – залежний показник; a – коефіцієнти регресії; x – фактори, які впливають на показник

Результати проведених розрахунків представлені у таблицях 10.12–10.14.

Таблиця 10.12

Значення коефіцієнтів тісноти зв'язку

Множинний R	0,98508509
R -квадрат	0,970392635
Нормативний R -квадрат	0,881570542
Стандартна помилка	1,311920468
Кількість спостережень	10

Таблиця 10.13

Показники достовірності моделі

Значення	df	SS	MS	F	Значення F
Регресія	3	56,41086469	18,80362	10,92513	0,217997729
Залишок	1	1,721135315	1,721135	–	–
Разом	4	58,132	–	–	–

Таблиця 10.14

Значення коефіцієнтів моделі

a_0	0,330062716
Змінна x_1	-0,000772683
Змінна x_2	-0,494002895
Змінна x_3	0,169379368

На основі отриманих результатів робимо наступні висновки:

– коефіцієнт детермінації R^2 становить 0,97 або 97% і означає, що запропонована модель є прийнятною;

– коефіцієнт a_0 показує яким буде значення показника обсягу експорту машинобудівної продукції, якщо усі інші коефіцієнти будуть дорівнювати нулю;

– найменший вплив на показник обсягу експорту машинобудівної продукції має фінансування інноваційної діяльності підприємств за рахунок державного бюджету (коефіцієнт x_1 , який становить всього -0,0008), до того ж вплив даного фактора є негативним;

– негативним також є вплив фактора, який характеризує коливання офіційного курсу національної валюти (коефіцієнт x_2 , що становить -0,494), при цьому, чим більшим буде коефіцієнт x_2 , тим меншим буде показник обсягу експорту машинобудівної продукції;

– найбільший вплив на показник обсягу експорту машинобудівної продукції мають показники індексу промислової продукції (коефіцієнт x_3 , що становить 0,1694); вплив даного фактора є позитивним, тобто, чим більшими будуть показники індексів промислової продукції підприємств машинобудівної галузі, тим більшим буде обсяг експорту.

чином, кінцевий варіант лінійної регресійної моделі матиме наступний вигляд:

$$Y = 0,33 - 0,0008x_1 - 0,494x_2 + 0,1694x_3.$$

За допомогою отриманої моделі, побудуємо модель тренду, яка дозволить зробити прогноз як зміняться обсяги експорту машинобудівної продукції під дією іншого фактора – часу.

Вихідні дані для прогнозу представлено у таблиці 10.15.

Таблиця 10.15

Вихідні дані для побудови моделі тренду

Рік	Обсяг експорту машинобудівної продукції, млрд дол. США	Обсяг експорту машинобудівної продукції, млрд дол. США (розрахований на основі моделі)
2007	8,5	17,8
2008	10,9	11,8
2009	6,9	5,2
2010	8,9	19,4
2011	11,9	15,9
2012	13,3	12,6
2013	10,4	11,0
2014	7,4	7,6
2015	4,8	4,1
2016	4,3	4,8

На рис. 10.13 представлено графік моделі тренду, з якого видно, що найближчими роками може зберігатись негативна тенденція до зменшення обсягів експорту машинобудівної продукції за умов впливу таких факторів як державна фінансова підтримка інноваційної діяльності підприємств, коливання курсу національної валюти та обсяги виробництва продукції. Водночас, неможливо спрогнозувати появу нових факторів зовнішнього впливу, які можуть значно покращити показник, що аналізується.

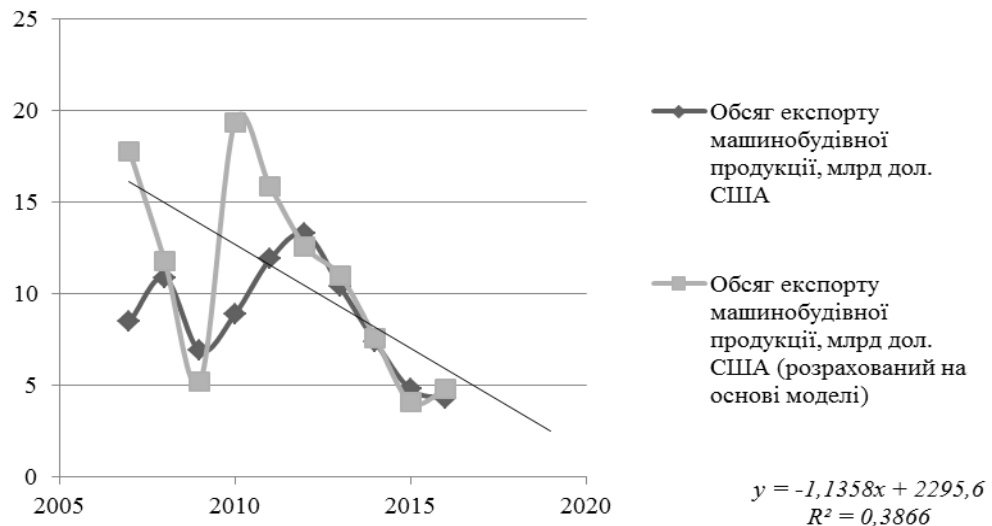


Рис. 10.13. Лінійний прогноз зміни обсягів експорту машинобудівної продукції на найближчі роки

Таким чином, мінливість зовнішнього середовища функціонування вітчизняних машинобудівних підприємств не створює сприятливих умов для зростання експортного потенціалу та розвитку зовнішньоекономічної діяльності. Однак, постійний аналіз факторів зовнішнього впливу та вчасне реагування на їх дію, а також нарощування виробничих потужностей значно підвищить перспективи експортерів машинобудівної продукції адаптуватись до умов євроінтеграційного процесу.

Список використаних джерел

1. Алексєєв С. Б. Формування адаптивного управління підприємствами вугільного машинобудування : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.06.01 «Економіка, організація та управління підприємствами» / С. Б. Алексєєв. – Донецьк, 2003. – 23 с.
2. Білошкурська Н. В. Моделі адаптивної поведінки та їх роль у формуванні економічної безпеки підприємства / Н. В. Білошкурська // Актуальні проблеми економіки. – 2010. – № 12 (114). – С. 101–105.
3. Волинець У. А. Соціальне інвестування підприємств та його місце у реалізації соціальної відповідальності / У. А. Волинець // Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України. – 2013. – Вип. 4. – С. 316–322.
4. Геворкян А. Ю. Теоретико-методологічна сутність категорії «адаптація» підприємств / А. Ю. Геворкян // Вісник Нац. техн. ун-ту «ХПІ» : зб. наук. праць. Темат. вип.: Актуальні проблеми управління та фінансово-господарської діяльності підприємства. – Харків : НТУ «ХПІ». – 2011. – № 14. – С. 29–35.
5. Головінов О. М. Соціальна відповідальність бізнесу: українські реалії і проблеми / О. М. Головінов // Економічний вісник Донбасу. – 2014. – № 2. – С. 187–192.
6. Державна служба статистики України [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
7. Кобзєва К. В. Формування експортного потенціалу промислового підприємства / К. В. Кобзєва // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності. – 2013. – Вип. 2, Т.1. – С. 352–358.
8. Колодіна О. М. Економічний зміст адаптації підприємства / О. М. Колодіна // Вісник СумДУ. Серія «Економіка». – 2010. – № 1. – С. 200–210.
9. Комарова К. В. Соціальна відповідальність як складова стратегії розвитку бізнесу на підприємствах України / К. В. Комарова, Н. В. Ковальчук // Інноваційна економіка. – 2016. – № 5–6. – С. 25–30.

10. Крисько Ж. Л. Адаптація підприємства до зовнішнього середовища через механізм реструктуризації / Ж. Л. Крисько // Галицький економічний вісник. – 2009. – № 2. – С. 38–42.
11. Лепейко Т. І. Адаптаційний потенціал підприємства в конкурентному середовищі / Т. І. Лепейко, К. В. Кривобок // Економічний аналіз. – 2015. – Т. 20. – С. 245–250.
12. Ліпич Л. Г. Фактори впливу на розвиток зовнішньоекономічної діяльності машинобудівних підприємств / Л. Г. Ліпич, А. О. Фатенок-Ткачук // Економіка та держава. – 2008. – № 5. – С. 29–32.
13. Мазур В. С. Шляхи адаптації сучасних підприємств до роботи на міжнародних ринках / В. С. Мазур // Збірник матеріалів XI Загальноінститутської науково-практичної конференції НННІЕМ ТНЕУ «Розвиток України в умовах глобалізації: економічні, правові, гуманітарні, соціальні та екологічні аспекти», м. Нововолинськ, 14–15 травня 2016. – С. 40–55.
14. Марков О. М. Економічна динаміка і здатність підприємства до адаптації / О. М. Марков // Регіональна бізнес-економіка та управління. – 2013. – № 1. – С. 83–87.
15. Нижник В. М. Методи оцінки впливу факторів зовнішнього середовища на бізнес-процеси промислових підприємств / В. М. Нижник, О. М. Полінкевич // Економічні науки. Сер.: Економіка та менеджмент. – 2012. – Вип. 9 (2). – С. 334–345.
16. Офіційний сайт ПАТ «Крюківський вагонобудівний завод» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://test.kvsz.com/index.php/ua>.
17. Офіційний сайт ПАТ «Мотор Січ» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.motorsich.com/>.
18. Пахуча Е. В. Проблеми формування соціальної відповідальності бізнесу / Е. В. Пахуча // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство. – 2016. – Вип. 8 (2). – С. 46–49.
19. Регулярна інформація підприємства ПАТ «Барський машинобудівний завод» [Електронний ресурс] / База даних Агентства з розвитку інфраструктури фондового ринку України. – Режим доступу: <http://smida.gov.ua/db/participant/05745160m>.
20. Регулярна інформація підприємства ПАТ «СКФ Україна» [Електронний ресурс] / База даних Агентства з розвитку інфраструктури фондового ринку України. – Режим доступу: <http://smida.gov.ua/db/participant/05745160m>.
21. Селезньова К. В. Обґрунтування факторів впливу на розвиток експортного потенціалу машинобудівного підприємства / К. В. Селезньова // Вісник Національного технічного університету «ХПІ». Технічний прогрес та ефективність виробництва. – 2013. – № 45. – С. 102–115.
22. Семенова Л. Ю. Соціальна політика підприємства як складова соціальної політики держави / Л. Ю. Семенова, А. Ю. Шаповал // Молодий вчений. – 2016. – №10. – С. 413–416.
23. Семенюк І. Ю. Оцінка впливу факторів на розвиток зовнішньоекономічної діяльності підприємств машинобудівної галузі України [Електронний ресурс] / І. Ю. Семенюк // WSPÓŁPRACA EUROPEJSKA/ EUROPEAN COOPERATION. – 2017. – Vol. 4 (23). – С. 38–50. – Режим доступу: <http://we.clmconsulting.pl/index.php/we/article/view/286/715>.
24. Смачило В. В. Управління кадровим потенціалом підприємства в контексті соціальної відповідальності / В. В. Смачило // Академічний огляд. – 2016. – № 1. – С. 119–126.
25. Сухотеріна М. І. Механізм соціальної відповідальності у стратегії корпоративного управління машинобудівного підприємства : дис. на здоб. наук. ступ. канд. екон. наук : 08.00.04 / Сухотеріна Марія Ігорівна. – Одеса, 2015. – 254 с.
26. Топішко І. І. Соціальна відповідальність підприємства в Україні: проблеми забезпечення та шляхи підвищення / І. І. Топішко, Н. П. Топішко, Т. І. Галецька // Причорноморські економічні студії. – 2016. – Вип. 12–1. – С. 95–99.
27. Турило А. М. Теоретико-методичні засади визначення сутності економічної категорії «адаптаційний потенціал підприємства» / А. М. Турило, К. В. Богачевська // Актуальні проблеми економіки. – 2014. – № 2. – С. 26–32.
28. Філіппова С. В. Порівняльна характеристика методик оцінки ефективності системи корпоративної соціальної відповідальності машинобудівного підприємства / С. В. Філіппова, М. І. Сухотеріна // Бізнес Інформ. – 2015. – № 3. – С. 284–287.
29. Шевченко Т. П. Теоретичні засади управління корпоративною соціальною відповідальністю на зовнішніх ринках / Т. П. Шевченко // Бізнес Інформ. – 2013. – № 4. – С. 86–90.

Розділ 11

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНІ ВАЖЕЛІ ПІДВИЩЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО СТАТУСУ НАСЕЛЕННЯ

11.1. Моделі і методи формування фінансових ресурсів як основи вирішення соціальних проблем

Аналіз та оцінка підходів щодо формування фінансових ресурсів, як основи вирішення соціальних проблем, дає можливість стверджувати, що на сьогодні не існує єдиного підходу до їх визначення, адже в процесі функціонування відбуваються постійні соціально-економічні зміни. Тому постає питання доцільності розгляду основних моделей та методів щодо вирішення глобальних соціальних проблем населення. Одним з методів покращення соціально-економічних процесів є здійснення процесу управління. Найефективнішим видом управління, з нашої точки зору, є планування.

Планування – це безперервний процес встановлення та конкретизації цілей розвитку підприємства, та його структурних підрозділів, визначення засобів їх досягнення, термінів і наслідків реалізації, а також розподілення фінансових ресурсів [11, с. 186]. Поняття та завдання функції планування відображено на рис. 11.1.

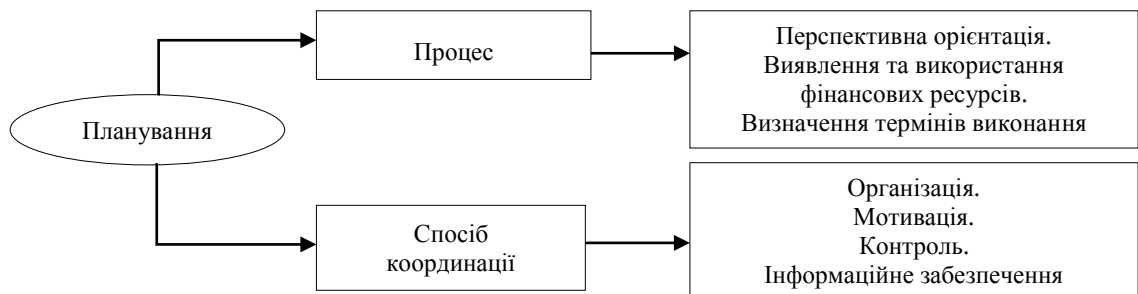


Рис. 11.1. Поняття та завдання функції «планування»

Планування як функція управління фінансовими ресурсами підприємства, має складну структуру і реалізується через свої підфункції, а саме: прогнозування, моделювання та програмування, в рамках яких використовуються методи передбачення певних подій.

Розглянемо основні методи передбачення настання подій на рис. 11.2.

За цільовою орієнтацією розрізняють стратегічне та оперативне планування. Оперативне планування ґрунтується на пошуках узгодженості ефективних шляхів і засобів реалізації впровадженої стратегії соціального розвитку. Стратегічне планування визначає ціль на кожному етапі його життєвого циклу, формує систему цілей діяльності і стратегію поведінки на п'ять років і більше.

Більш детального розгляду потребує саме стратегічне планування. Адже воно набуло широкого застосування на шляху вирішення соціальних проблем і знайшло своє відображення у розробці стратегії забезпечення сталого розвитку. Необхідність запровадження даної стратегії полягає у погіршенні та відсутності достатньої кількості ресурсного потенціалу країни,

погіршенням якості життя населення, зниженням економічної ефективності фінансових ресурсів тощо. Перехід соціально-економічної системи на принципи сталого розвитку зумовлює потребу в удосконаленні економічних механізмів функціонування економіки, наукового обґрунтування управління соціально-економічним розвитком населення.

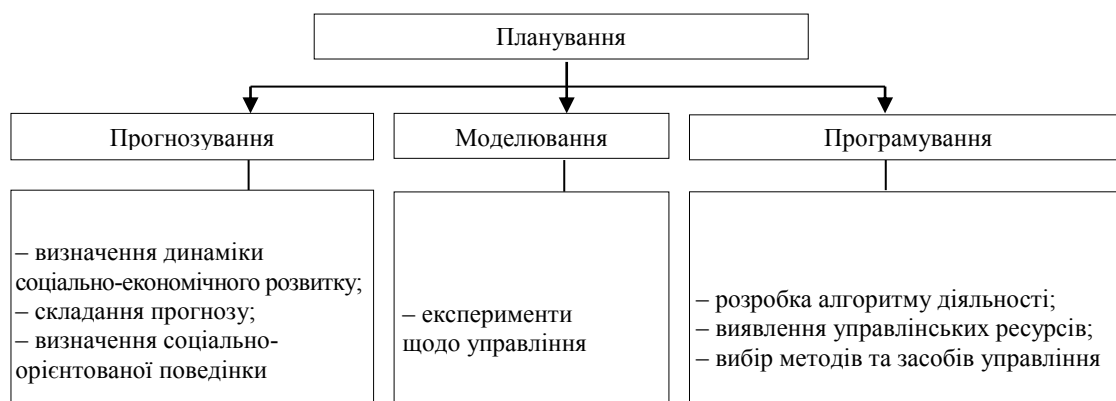


Рис. 11.2. Методи передбачення настання подій

Планування як один з моделей формування фінансових ресурсів, задля підвищення забезпечення соціальних процесів, може мати декілька типів.

Ознаками, що визначають тип планування є: ступінь невизначеності в плануванні, часова орієнтація ідей планування та величина планування. Елементи, та загальна система планування продемонстрована на рис. 11.3.

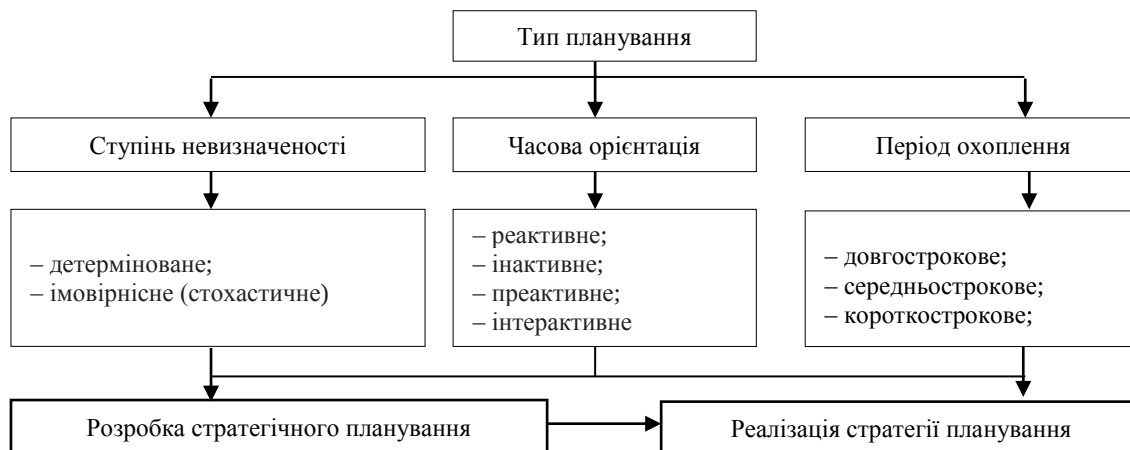


Рис. 11.3. Типи, елементи загальної системи планування

Стратегія сталого розвитку, направлена на вирішення таких проблем як: формування фінансових ресурсів, покращення соціального розвитку, поліпшення екологічної та демографічної ситуації. Реалізації політики сталого розвитку потребує формування ефективного механізму формування та використання фінансових ресурсів, який охоплює економічну, соціальну, науково-дослідну та виробничу діяльності суб'єкта господарювання. Дана стратегія ефективно зацікавляє окремі підрозділи та служби у проведенні комплексних робіт із раціоналізації використання ресурсів. Узгодження стратегічних пріоритетів сталого розвитку та їх втілення у життя потребують значних фінансових ресурсів, адже запроваджені соціальні програми боротьби з бідністю, хоча і приносять суспільну корисність, але вони залишаються економічно нерентабельними [67, с. 356].

Головним завданням реалізації концепції сталого розвитку є формування дієвого фінансового механізму. Політика держави в умовах трансформаційних змін в економіці, ускладнює процес її запровадження. Цю проблему можливо вирішити завдяки залученню нових наукових підходів щодо формування й реалізації ефективної фінансової політики та визначення напрямів запровадження відповідних практичних дій з метою забезпечення переходу господарювання на принципи сталого розвитку.

Принципи сталого розвитку ґрунтуються на положенні, щодо того, що сучасна економіка через обмеженість фінансових ресурсів і можливостей їх формування та раціонального використання, не може підтримувати процес постійного розширеного виробництва. Тому постає необхідність забезпечення збалансованого розвитку суспільства, можливостей передбачити майбутні проблеми розвитку і вирішувати сьогоденні проблеми на основі гармонізації соціальних потреб із збереженням стабільної економіки. Саме темпи економічного зростання визначають динаміку сталого економічного розвитку країни, та її авторитет на міжнародній арені. Невирішеною залишається проблема реалізації принципів сталого розвитку. На прикладі інших країн, ми можемо прослідкувати тенденцію, що перехід до основ сталого розвитку відбувається шляхом переміщення в малорозвинені країни галузей, які не вимагають висококваліфікованої робочої сили; структурної перебудови економіки за рахунок прискорення розвитку високотехнологічних галузей а також обмеження у використанні власних природних ресурсів.

Україна відзначається, нажалі, низькою ефективністю реалізації основних положень концепції сталого розвитку, що спричинено рядом причин, серед яких: відсутність стратегій забезпечення сталого розвитку; нездатність залучити необхідні фінансові ресурси; виснаження природно-ресурсного потенціалу країни; погіршення якості життя населення; зниження економічної ефективності господарської діяльності тощо. Одним із основних причин такого становища, є недостатнє залучення та формування фінансових ресурсів, необхідних задля переходу України на принципи сталого розвитку [67 с. 360].

У нашому економічному становищі, як в глобальних масштабах, так і на національному рівні, першочерговою постає проблема формування фінансового потенціалу, за рахунок наявних фінансових ресурсів. Дефіцит фінансових ресурсів обмежує можливості економіки в галузі соціального забезпечення населення і стимулювання зростання економіки. Для успішної реалізації програм і планів сталого розвитку необхідне відповідне ресурсно-фінансове забезпечення. Фінансове забезпечення це, насамперед, бюджетні кошти, кошти підприємств, а також залучені інвестиції.

Підсумовуючи зазначені методи планування та аналізуючи літературні джерела, ми визначили переваги та недоліки використаних на практиці методів планування, і систематизували їх за джерелами представленими у таблиці 11.1.

Внаслідок порівняння даних методів виявлено, що неможливо скоординувати виробничі та фінансові ресурси на короткострокові періоди і вчасно спрогнозувати їхній вплив на вирішення соціальних проблем, у той час як специфічна побудова моделей, дослідження багатьох критеріїв і різноманітних параметрів підтверджує доцільність використання економікоматематичних методів у фінансовому плануванні.

Фінансове планування у співвідношенні з управлінням фінансовими та виробничими ресурсами зумовлює подальший розвиток не тільки фінансової системи, а й усіх підсистем підприємства. Фінансове планування – це процес розробки системи фінансових планів за окремими аспектами фінансової діяльності, а також забезпечує реалізацію фінансової стратегії підприємства у майбутньому періоді. Основні вимоги до фінансового планування це обґрунтованість, збалансованість, реальність і стабільність.

Процес розробки фінансового плану, як одного з методів залучення та використання фінансових ресурсів, дозволяє вирішити ряд наступних завдань:

- забезпечує фінансовими ресурсам усі стадії виробництва;
- збалансовує матеріальні, фінансові та трудові ресурси;
- збільшує прибуток за рахунок впровадження досягнень технічного прогресу;
- підвищує виробничі потужності;

- знижує собівартість продукції та підвищує рентабельність;
- визначає фінансові взаємовідносини підприємства з бюджетами;
- здійснює оптимізацію структури капіталу на основі планування взаємовідносин з банками та кредиторами;
- здійснює організація і проведення фінансового контролю з метою реалізації усіх планів [1, с. 89].

Таблиця 11.1

Порівняльна таблиця методів планування*

Для чого використовується	Що не враховує	Особливості
Балансовий метод		
Відповідність необхідним ресурсам для виробництва продукції, планування сировини, трудових ресурсів, доходів та витрат	Немає можливості щоденного планування	Всеохоплюючий характер, використання системи балансів, використання різноманітних показників
Системний метод		
Всезагальна оцінка діяльності підприємства за допомогою системи різноманітних показників	Відсутнє детальне відображення ресурсів, що використовуються підприємством	Використовується для розробки комплексних систем управління з метою оцінки їх ефективності
Нормативний метод		
Планування здійснюється на основі норм та нормативів. Найчастіше даний метод застосовується для закупівлі сировини	Немає взаємозв'язку доходів та витрат, відсутня можливість оперативного реагування	Використовуються натуральні та часові норми
Програмно-цільовий метод		
Розробка комплексних програм, основа планування галузей чи підприємств	Немає деталізації показників і можливості щоденного планування	Поєднання централізованого планування та планування окремого підприємства для складання планів
Метод «витрати–обсяг–прибуток»		
Аналіз точки беззбитковості, визначення мінімального обсягу продажів, постійні та змінні витрати, гнучкість фінансового планування	Відсутність можливості планування грошових потоків, не використовується в оперативному плануванні	Графік беззбитковості використовується для пошуку оптимального співвідношення постійних та змінних витрат
Метод «швидкого реагування»		
Інструменти прогнозування, планування руху фінансових ресурсів та контроль за ними. Можливість оперативного планування	Не враховує рух фінансових ресурсів, не відображає доходи та витрати	Необхідна оптимальна послідовність виробництва і забезпечення контролю за виконанням виробничих програм та календарного плану
Економіко-математичний метод		
Оперативно-календарне планування, оптимізаційне моделювання	–	Специфічна побудова моделей, різноманітних галузевих функцій, використання широкого спектру критеріїв

* запропоновано на основі [1–3; 15; 39]

В якості періодів планування визначаються різні часові періоди: рік, місяць, квартал.

Однак сучасний стан України характеризується високим ступенем зміни економічного стану, що значно підвищує рівень ризику функціонування підприємства. Для зниження такого ризику необхідно здійснювати щоденне планування, яке дозволить своєчасно вносити необхідні корективи в управління і попереджувати негативні явища.

У сучасній економічній літературі зустрічаються такі моделі фінансового планування: розробка фінансової частини бізнес-плану; бюджетування; складання прогнозних фінансових документів. Розгляд даних моделей розпочнемо з моделі «Розробка фінансової частини бізнес-

плану» вона представляє обґрунтування та розрахунок майбутніх витрат у зв'язку з можливими інвестиціями. Ця модель найчастіше використовується для підвищення привабливості підприємства для залучення потенційних інвесторів. Методи що використовується в даній моделі базуються на прогнозі майбутніх продажів, ефективно розподіляють наявні фінансові ресурси, дозволяють збалансувати надходження та витрати підприємства. Витрати визначаються в рамках беззбиткової діяльності, а надходження вираховують з обсягу продажу та аналізу дебіторської заборгованості на підприємстві. Недоліком моделі «Розробка фінансової частини бізнес-плану» є відсутність врахування впливу внутрішніх факторів організації виробництва на можливі витрати підприємства, а проблема недостатності грошових коштів вирішується за рахунок додаткового фінансування.

З нашої точки зору, на сьогодні, найбільш доцільним інструментом управління є бюджетування, одним з основних завдань якого є ефективне розподілення фінансових ресурсів з метою їх економічного використання, що особливо актуально для вітчизняних промислових підприємств в сучасних умовах господарювання.

Моделі «бюджетування» використовується при короткостроковому фінансовому плануванні, вона вирішує проблему розподілу фінансових ресурсів, що знаходяться в її розпорядженні. Дохідні статті бюджету розраховуються з врахуванням усіх можливих джерел надходження коштів, основуючись на прогнозі продажів.

Бюджетування (англ. budgeting) – це кошторис, фінансове планування. Більшість авторів, пропонує в моделі «бюджетування» встановити в якості критерію відповідності фінансового плану показник прогнозованого прибутку або прогнозованих продажів. Однак, необхідно формуючи критерій фінансового плану особливо увагу приділити управлінню фінансовими ресурсами. За визначенням Дж. К. Ван. Хорна: бюджет фінансових ресурсів – це прогнозування грошових потоків підприємства, що виникли внаслідок інкасації та виплат, який складається в більшості випадків на місяць [15, с. 72].

Бюджет демонструє час та обсяг очікуваних надходжень, а також період використання фінансових ресурсів. Маючи таку інформацію можна визначити майбутні потреби підприємства у фінансуванні, здійснювати контроль за ліквідністю підприємства. Короткостроковий прогноз, як правило, складають на місяць, напевно тому, що при його формуванні приймаються до уваги сезони коливання фінансових потоків. Але чим більш віддалений період, на який складається прогноз, тим менш точним стає його передбачення [3, с. 112].

Зарубіжні методики прогнозування руху фінансових ресурсів пропонують використовувати для цілей складання бюджету два практичних метода: аналізу рахунків та регресійний підхід. Регресійний аналіз є більш науковим підходом для оцінки коефіцієнта дебіторської заборгованості. Використовуючи регресійний підхід можна оцінити коефіцієнт погашення.

Моделі «складання прогнозних фінансових документів» застосовується при довготривалому плануванні з метою складання прогнозу балансу і звітності про надходження та витрати, на основі яких у подальшому розробляються оперативні бюджети. Відмінністю даної моделі є необхідність зовнішнього фінансування, за недостатності власного капіталу підприємства.

Розглянемо переваги та недоліки основних трьох моделей фінансового планування, та методів, що у них використовуються у таблиці 11.2.

Отже, можна зробити висновки, що неможливо виокремити найкращу із запропонованих моделей, адже кожна з них має ряд як переваг, так і недоліків, якщо один з методів застосовується, то інший, нажаль відсутній. Серед розглянутих методів планування, що застосовуються для вирішення соціальних проблем, які мають вузьку спрямованість, має місце ряд розроблених моделей управління фінансовими потоками, під якими розуміється різниця між надходженням та використанням фінансових ресурсів, у зв'язку з чим вони є важливим об'єктом моделювання в управлінні фінансовими ресурсами.

Моделюванню фінансових потоків присвячені роботи Ковальова В.В. [39], Ковальова А.І., Привалова В.А., Ван Харна Дж.К. [15], Тренєва Н.Н., Тейлора А.Х., Павлової Л.П., Самсонова Н.Ф. та ін. На їх думку, управління фінансовими потоками включає в себе розрахунок часу обер-

тання фінансових ресурсів (фінансовий цикл), аналіз фінансового потоку, його прогнозування, визначення оптимального рівня фінансових ресурсів.

Таблиця 11.2

Моделі та методи фінансового планування

Методи, що використовуються для планування	Модель фінансового планування		
	Розробка фінансової частини бізнес-плану	Бюджетування	Складання прогнозних фінансових документів
Прогнозування обсягів продажу	+	+	+
Баланс грошових витрат та надходжень	+	–	–
Бюджет готівки	–	+	–
Бюджет додатково вкладеного капіталу	–	+	–
Складання таблиці доходів та витрат	+	–	+
Визначення зовнішнього фінансування	–	–	+
Регресивний аналіз	–	–	+
Визначення відсотків від продажу	–	–	+
Прогнозований баланс активів та пасивів підприємства	+	–	+
Розрахунок точки безбитковості	+	–	+
«+» – метод використовується; «–» – метод не використовується			

Фінансовий цикл – це один з основних факторів, що впливає на фінансові потоки підприємства. Він демонструє час, протягом якого фінансові ресурси вкладені в створені запаси, незавершене виробництво, готову продукцію.

Скорочення фінансового циклу може бути досягнутим за рахунок пришвидшення обертання запасів і дебіторської заборгованості. Довготривалість виробничого процесу (операційного циклу) характеризує загальний час, протягом якого фінансові ресурси знаходяться в запасах та дебіторській заборгованості. Таким чином, фінансові та операційні цикли знаходяться в тісному взаємозв'язку, і скорочення яких, в динаміці, розглядається як позитивна тенденція.

Основне завдання планування полягає у максимізації результатів при фіксованих ресурсах. Обмеженість ресурсів, гнучкість технології виробництва, можливість кількісного вираження цілей планування – це умова, необхідна для побудови економіко-математичної моделі – основного інструменту формування фінансових ресурсів як основи вирішення соціальних проблем [16, с. 112].

З великої кількості різноманітних моделей поточного планування виробництва в основному використовуються статистичні лінійні моделі. Фактор динаміки не враховується в даних моделях. В якості критеріїв оптимальності у досліджених моделях використовують локальні критерії (прибуток, рентабельність). Результати розрахунків за цими критеріями не є досить задовільними, а отриманий економічний ефект в певному сенсі умовний.

Розглянемо більш детально один з основних видів планування фінансових ресурсів в процесі діяльності будь якого підприємства, установи, організації, що вже зазначалось вище – це моделювання. Важливість економіко-математичного моделювання в поточному плануванні і перспективи його розвитку пов'язані з необхідністю оптимального балансування ресурсів з впровадженням в процесі складання поточного плану виробництва.

Моделювання – це єдиний систематизований спосіб побачити варіанти майбутнього і визначити наслідки альтернативних рішень, що дозволить їх об'єктивно порівняти [21, с. 204]. Для прийняття організаційних рішень частіше усього використовують математичні моделі, в яких використовуються символи для опису властивостей або характеристик об'єкта або явища.

Побудова моделі, як і управління нею є процесом. Основні етапи процесу – це постановка завдань, побудова, перевірка на достовірність, застосування та оновлення моделі.

Економічне моделювання – це відтворення економічних об'єктів і процесів в обмежених формах та в штучно створених умовах. Найчастіше для економічного моделювання використовують корпоративні інформаційні системи [24, с. 542]. Корпоративні інформаційні системи підтримують автоматизацію функцій управління на підприємстві і надають необхідну інформацію для прийняття управлінських рішень.

Концепція сучасного економічного моделювання у вигляді корпоративних інформаційних систем, представляє собою певну кількість модулів, що використовують єдину базу даних або певне сховище даних, що призначені для управління фінансовими ресурсами, їх обліку, аналізу діяльності, планування тощо. До класифікаційних ознак корпоративних інформаційних систем слід віднести: функціональні можливості, масштаб підприємства (великі, середні, малі), терміни впровадження, програмно-апаратну платформу, що використовується, галузь, до якої належить підприємство.

Весь спектр інтегрованих систем управління, від великих інформаційних систем до невеликих, поділяється на кілька груп за ступенем інтеграції: великі, середні, малі та локальні системи, що відрізняються за функціями вартістю, складністю впровадження.

Важливим також залишається дослідження зарубіжних інформаційних систем. Особливості зарубіжних інформаційних систем такі: побудовані на референтних моделях, тобто на ідеальних моделях, орієнтовані на структуровану систему бізнес-процесів, базуються на загальноприйнятих наборах стандартів, підтримують повний набір функцій управління, численна кількість застосувань.

Основними причинами впровадження корпоративних інформаційних систем є: інтеграція всіх бізнес-процесів підприємства за єдиними правилами і забезпечення оперативного отримання інформації керівництвом про всю діяльність підприємства, задоволення вимогам бізнесу в режимі реального часу [31, с. 15].

Серед існуючих підходів до проектування інформаційних систем, на нашу думку, є метод, що орієнтується на бізнес-процеси. Тобто процесний підхід може бути застосований у проектуванні інформаційної системи управління власними фінансовими ресурсами.

Основними цілями проектування інформаційної системи управління фінансовими ресурсами задля вирішення соціальних проблем є:

- проведення системного аналізу бізнес процесів і моделювання раціональних технологій управління фінансовими ресурсами держави;
- розробка перспективної організаційної структури підрозділів з різноманітними варіантами розподілу між ними елементів управлінської роботи;
- розробка положення щодо організації управління фінансовими ресурсами держави за принципами сталого розвитку;
- розробка системного проекту інтегрованої інформаційної системи для управління фінансовими ресурсами у соціально-економічних цілях.

Основу інформаційної системи управління фінансовими ресурсами складають наступні компоненти:

- збір та аналіз інформації про усі джерела формування фінансових ресурсів, що повинні включати: систему збору інформації про показники соціального забезпечення населення; систему переробки інформації в стандартизований вигляд та систему консолідації та обробки інформації для отримання показників, що дають підставу для аналізу;
- комплекс оцінки ефективності використання конкретного виду фінансового ресурсу і прийняття рішення про використання та управління ним, з метою залучення його у власні фінансові ресурси;
- комплекс моделювання поведінки конкретного виду ресурсу на основі показників, отриманих у попередньому комплексі;
- комплекс оцінки можливості використання ресурсів на основі результатів моделювання і поточного стану фінансового ринку;

- комплекс управління та використання фінансових ресурсів підприємства;
- комплекс розрахунку основних фінансових показників при використанні ресурсів;
- комплекс розподілу ресурсів за напрямками діяльності (мікро- та макрорівень);
- блок оцінки результатів управління фінансовими ресурсами та розробка дій щодо їх впровадження [44, с. 443].

Використання перерахованих складових в управлінні фінансовими ресурсами, дозволяє створити інтегровану інформаційну систему, що відповідає сучасному рівню розвитку програмного забезпечення, цілям та функціям управління підприємством [9, с. 261].

Найбільш ефективною основою реалізації системи управління фінансовими ресурсами є, на нашу думку, динамічний підхід до визначення їх структури, а також експертний підхід до визначення їх реального розміру. Відповідно до цього може здійснюватись побудова комплексу моніторингу та управління, а також здійснювати координацію усіх підрозділів, що беруть участь у процесі управління.

Вирішення нагальних соціальних проблем можливо за рахунок впровадження нових технологій, одним з основних напрямків якої, на сучасному етапі, є впровадження інформаційних технологій на базі інтегрованих систем управління.

Труднощами в застосуванні інформаційних систем є різноманіття форм організації підприємств. Усі ці проблеми, передбачають створення власної інформаційної системи для конкретного підприємства, з існуванням певної специфіки діяльності підприємства.

Більшість досягнень в області економічної реальності та удосконалення управління виробництвом, досягнуті за останні роки, пов'язані з використанням, саме моделювання. Отже, економіко-математичне моделювання, як вид планування, є важливим методом в управлінні фінансовими ресурсами, як основи вирішення соціальних проблем.

Коло розвинутих на сьогодні моделей та методів формування фінансових ресурсів, як основи вирішення соціальних проблем достатньо широкий. Відмінною рисою математичних методів дослідження є чіткі та зрозумілі відповіді на точно поставлені питання. Але самі по собі моделі не приймають рішень. Це повинні робити менеджери. Процес прийняття рішень – це завжди вибір одного з великої кількості альтернатив. Кількісні моделі та методи допомагають вираховувати наслідки вибору тієї чи іншої альтернативи, виділити за тим чи іншим критерієм. Однак саме формулювання моделі, оцінка її відповідності реальній бізнес-ситуації, визначення критеріїв і порівняння альтернатив – це завдання особи, яка приймає рішення.

Отже, проведений аналіз літературних джерел дозволив виділити чотири основних методи процесу планування фінансових ресурсів, а саме: балансовий, системний, нормативний, економіко-математичного моделювання. Найбільш ефективним методом формування фінансових ресурсів, ми вважаємо, економіко-математичного моделювання, який дозволяє врахувати усі фактори функціонування системи в оперативному режимі з досягненням поставленої мети. Однак, математичні моделі, мають місце в теорії та практиці фінансового планування, характеризується вузьким спрямуванням і специфічністю у вирішенні завдань, а моделі в теорії організації виробництва приймають припущення про наявність достатньої кількості фінансових ресурсів, реалізація яких на практиці проблематична. Тому управління фінансовими ресурсами доцільно здійснювати шляхом щоденного преактивного планування з використанням методів оптимізаційного моделювання та застосуванням електронно-обчислювальної техніки [36, с. 157].

Представлені погляди, щодо формування та використання фінансових ресурсів свідчать про необхідність їх взаємозв'язку, що може бути наслідком покращення існуючих систем або створення нової, більш доповненої та цілісної системи. Використавши побудовану факторну модель управління фінансовими ресурсами, задля покращення соціального стану з метою збільшення фінансових ресурсів, які допомогли б досягти стратегічних цілей підприємства, з урахуванням особливостей організації фінансових ресурсів на підприємстві.

Ця методика побудована на наступних особливостях:

- мета управління фінансовими ресурсами ґрунтується на отриманні максимально допустимого соціального ефекту;

- основним методом вибору управлінського рішення є урахування щоденного преактивного планування з використанням електронно-обчислювальної техніки;
 - в якості інструмента планування використовується вибір найкращого з варіантів перетворення фінансових ресурсів в реальні активи у відповідності з визначеними параметрами виробничого процесу, з метою їх накопичення для виконання соціальних цілей;
 - в якості обмеження оптимізаційного моделювання виступають фактори управління виробництвом, які відображають організаційні особливості підприємства;
 - моделювання забезпечує реалізацію принципів наявності фінансових ресурсів у системі організації виробництва;
 - моделювання передбачає реалізацію традиційних підходів до управління фінансовими ресурсами на основі планування надходжень та оплати використаних ресурсів [19, с. 101].
- Організаційно-методологічне забезпечення процесу прийняття рішення щодо управління фінансовими ресурсами, як основи вирішення соціальних проблем представлена у двох математичних моделях.

Модель оптимізації фінансових ресурсів в операційній діяльності підприємства направлена за критерієм максимізації фінансових потоків на вибір найкращого варіанту організації виробництва. Результати моделювання формують інформаційну базу, яка дозволить визначити найефективніший шлях використання фінансових ресурсів. Організаційна модель дозволяє визначити порядок формування інформаційної системи та процесу прийняття управлінських рішень.

В основу моделі оптимізації використання фінансових ресурсів підприємства покладено сукупність заходів щодо покращення процесу виробництва, яка включає в себе декілька підпунктів, а саме: виробництво запасів та технологічного процесу.

Управління організацією виробництва на підприємстві знаходить дзеркальне відображення у системі управління фінансовими ресурсами підприємства.

Формування щоденного фінансового відтоку зображено на рис. 11.4.

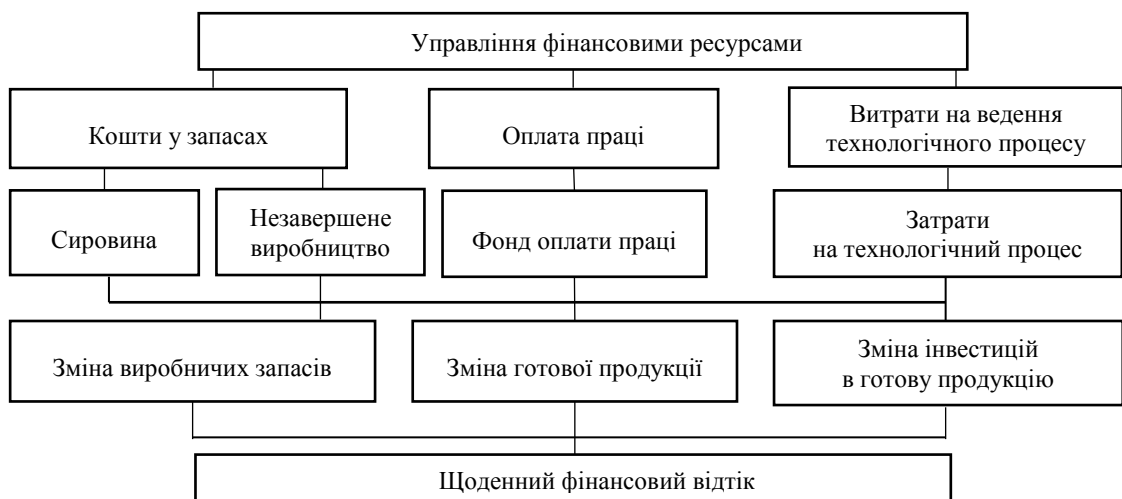


Рис. 11.4. Схема формування щоденного фінансового відтоку

У процесі руху фінансових ресурсів, при формуванні реальних активів, можна визначити місцезнаходження фінансового потоку.

Фінансовий потік являє собою показник ефективності системи управління фінансовими ресурсами підприємства. Якщо у балансі фінансовий потік відображається в активі, то це свідчить про наявність прихованих збитків і відсутність джерел покриття частини інвестиційних витрат. Математичне вираження моделі оптимізації фінансових ресурсів обґрунтовано на

основі балансу фінансового потоку. Математичне вирішення запропонованої нами моделі здійснюється методами математичного програмування. В якості основної функції виступає фінансовий потік підприємства.

Отриманий таким чином фінансовий потік відображає економічне значення прибутку і реально підтверджене грошовими коштами. Після цього, на основі факторної моделі управління виробництвом підприємства будуємо систему обмежень. Як результат, ми отримаємо величину показника необхідного фінансового потоку.

Модель оптимізації короткострокових інвестицій вільних фінансових ресурсів підприємства існує для визначення можливих варіантів накопичення фінансових ресурсів на рахунках в банку, їх інвестування у виробництво або інші види інвестицій. Критерієм вибору найкращого з варіантів є максимізація фінансового потоку в певному часовому аспекті для вирішення тактичних та стратегічних цілей підприємства. В основу моделювання покладено визначення ефективності використання фінансових ресурсів з врахуванням ризику їх вкладення [32, с. 156].

Організаційне забезпечення процесу прийняття рішення з управління фінансовими ресурсами складається з алгоритму процесу прийняття рішень щодо управління фінансовими ресурсами, схеми формування бази даних, схеми інформаційних потоків, а також організаційної структури управління підприємством з уточненням обов'язків працівників підприємства. Система моделей є основою для проведення щоденного аналізу фінансових потоків і прийняття управлінських рішень. Вона дозволяє визначити проблемні точки в управлінні та сприяє ефективному функціонуванню системи контролінгу на підприємстві, це дозволяє підвищити конкурентоздатність підприємства, максимально ефективно використовувати наявні фінансові ресурси, підвищувати фінансову стійкість підприємства та збільшувати власний капітал.

Таким чином, результатом проведених досліджень є представлення методичних основ вдосконалення процесу прийняття управлінських рішень щодо використання фінансових ресурсів, які базуються на взаємозв'язку управління фінансовими ресурсами та організацією виробництва. Така методика ґрунтується на оптимізації фінансових ресурсів з врахуванням особливостей діяльності підприємства, умов розрахунку та наявності ризику їх короткострокових інвестицій та складається з декількох моделей, а саме: моделі оптимізації фінансових ресурсів в операційній діяльності; моделі оптимізації короткострокових інвестицій в тимчасово вільні фінансові ресурси та організаційне забезпечення процесу прийняття рішень щодо управління фінансовими ресурсами промислового підприємства.

Підсумовуючи зазначене, можна сказати, що аналіз підходів до формування та управління фінансовими ресурсами, як основи вирішення нагальних соціальних проблем показали:

1. Складну структуру планування, обумовлену періодом охоплення, рівнем невизначеності та часовою орієнтацією. Сучасні умови діяльності диктують необхідність використання проактивного короткострокового планування.

2. Наявність чотирьох основних методів планування: балансового, системного, нормативного, економіко-математичного моделювання. Найбільш ефективним з яких є економіко-математичне моделювання, яке дозволяє врахувати усі фактори функціонування системи в оперативному режимі з досягненням поставленої мети.

3. Наявність моделей в теорії та практиці фінансового планування, який включає в себе: розробку фінансової частини бізнес-плану, бюджетування, складання прогностичних фінансових документів, в результаті яких зростає ризик отримання прибутку, не забезпеченого реальними фінансовими ресурсами; та розрахунок операційно-фінансового циклу.

4. Використання припущення про наявність достатньої кількості фінансових ресурсів, в моделях теорії організації виробництва, реалізація якого на практиці проблематична.

5. Різноманіття програмних продуктів для цілей фінансового планування, використовуючи дані бухгалтерського обліку, які не забезпечують повноту охоплення виробничих факторів.

6. Доцільність використання системи щоденного проактивного планування з залученням електронно-обчислювальної техніки, одним з найбільш ефективних інструментів якого є оптимізаційне моделювання.

Отже, усі запропоновані та визначені моделі і методи формування та використання фінансових ресурсів, можуть стати поштовхом для вирішення соціальних проблем населення, а також підставою для підвищення соціального статусу кожного громадянина через механізм впровадження концепції сталого розвитку.

11.2. Розробка механізмів і важелів фінансової підтримки виробничих систем

Розробка будь-якого працюючого економічного механізму, необхідно розпочинати з аналізу основних його складових елементів, а саме інструментів та важелів за допомогою яких, даний механізм буде функціонувати. В нашому випадку мова йде про механізм фінансової підтримки виробничих систем, і основним елементом у ньому є фінансові ресурси, їх формування та використання. Аналіз основ формування фінансових ресурсів, як складової частини фінансового механізму пропонуємо почати з дослідження джерел їх формування.

В економічній літературі існує широкий спектр точок зору щодо джерел формування та використання фінансових ресурсів підприємств. Фахівці з питання сутності фінансових ресурсів так чи інакше розглядають питання джерел їх формування. Визначення джерел формування фінансових ресурсів висвітлюється в економічній літературі, проте, як правило, науковці не дають визначення джерелам формування фінансових ресурсів.

В процесі господарської діяльності підприємства фінансові ресурси використовуються на придбання основних і оборотних засобів, виробляється продукція, яка реалізується за визначеною ціною і в результаті цих процесів на рахунки підприємства надходить виручка від реалізації, в яку включається вартість оборотних та частина вартості основних засобів, а також заробітна плата, прибуток, податки, відсотки, тощо. Тобто, розмір ціни і виручки вже задано до того, як надійдуть кошти на рахунок. Те саме відбувається і з амортизаційними відрахуваннями. Вони нараховуються підприємством, і лише тоді включають до ціни, а після продажу продукції, надходять на рахунок підприємства у складі виручки від реалізації продукції. Теж саме відбувається з будь якими фінансовими ресурсами, які були отримані, тоді використані і після того повернуті у складі виручки або інших доходів на рахунки підприємства. Отже, при повторному формуванні або використанні фінансових ресурсів, при зміні форми вартості, джерело фінансових ресурсів нікуди не зникає.

Враховуючи зазначене, економічна сутність джерел фінансових ресурсів полягає у визначенні напрямку і розміру надходження фінансових ресурсів.

Отже, джерела фінансових ресурсів підприємств виступають як складова фінансового потенціалу для формування фінансових ресурсів, який визначає можливий вектор та розмір надходження коштів, задля фінансової підтримки виробничих систем.

Необхідність оновлення основних виробничих систем в умовах ринкової економіки визначається, головним чином, за рахунок існуючої конкуренції. Саме конкуренція змушує підприємства здійснювати пришвидшене списання основних виробничих запасів з метою накопичення фінансових ресурсів для майбутнього вкладення їх в більш прогресивне обладнання, впровадження нових технологій і покращення основних виробничих фондів [12, с. 98]. Тому питання відтворення основних засобів на новій технологічній основі займає основне місце у фінансовій та економічній політиці будь якого підприємства.

Одним з важливих умов фінансової підтримки виробничих систем – це забезпечення принципу самофінансування, що представляє собою фінансово-господарську та інвестиційну діяльність, саме за рахунок фінансових ресурсів. Не всі фінансові ресурси підприємства формуються у чітко визначених розмірах, оскільки частина їх формується за надзвичайних обставин, а розмір фінансових ресурсів може не співпадати з коштами, що повертаються на рахунки підприємства в результаті продажу товарів. В свою чергу, необхідною умовою формування тих фінансових ресурсів, які повертаються на підприємство (наприклад, суми амортизаційних відрахувань), є визначеність як розміру джерела, так і заданість напрямку надхо-

дження. Отже, повернуті фінансові ресурси підприємств переважно формуються у визначеному розмірі, якщо не відбудеться ніяких непередбачуваних обставин.

Отже, у працюючого підприємства сума фінансових ресурсів практично ніколи не буде відповідати розміру джерел їх формування. Оскільки постійно відбувається зміна форми вартості і метою підприємства є отримання прибутку, а не акумулювання грошових коштів на рахунку підприємств. Так, якщо строк сплати заробітної плати ще не настав, підприємство може кошти, отримані у складі виручки від реалізації, направити на придбання сировини чи оплатити будь-які інші рахунки. В свою чергу, якщо настане строк сплати заробітної плати, підприємство може направити тимчасово вільні кошти на виплату зарплати, навіть якщо це оборотні кошти або амортизаційні відрахування, отримані у складі виручки від реалізації на рахунок підприємства. А вже потім, наприкінці року чи кварталу, підприємство підводить підсумок своєї роботи і визначає розмір прибутку, суму всіх амортизаційних відрахувань, вартість оборотних коштів тощо [17, с. 29].

Розглянемо точки зору науковців щодо джерел формування фінансових ресурсів, необхідних для відновлення виробничих потужностей на підприємствах в цілому, та в державі зокрема. Слід сказати, що визначення складу і надання характеристики джерелам формування фінансових ресурсів підприємств знаходиться у прямій залежності від точки зору науковців щодо економічної природи самих фінансових ресурсів.

Так, Моляков Д.С. [51], визначає, що «Формирование и использование финансовых ресурсов осуществляются на двух уровнях: в масштабах страны; на каждом предприятии». Отже, джерелами формування фінансових ресурсів на державному (централізованому рівні) можна вважати податки, відрахування на соціальне страхування та соціальне забезпечення, а також доходи від зовнішньоекономічної діяльності тощо. Федосов В.М. [74] визначає, що «Централизованные финансовые ресурсы сосредотачиваются главным образом в государственном бюджете, в Пенсионном фонде...» Василик О.Д. зауважує, що «...основним джерелом формування фінансових ресурсів є валовий внутрішній продукт». У підручнику за загальною редакцією Г.Г. Кірейцева [38], що «Структура фінансових ресурсів розглядається в тісному взаємозв'язку з вартісною структурою валового внутрішнього продукту... основна частина фінансових ресурсів представляє собою грошове надходження новоствореної вартості».

З точки зору формування централізованих фінансових ресурсів автори підручника за загальною редакцією Г.Г. Кірейцева і Василик О.Д. [38] стверджують вірно, що «основна частина фінансових ресурсів є грошовим вираженням новоствореної вартості. Це прибуток, податки, відрахування на соціальне страхування та соціальне забезпечення, доходи від зовнішньоекономічної діяльності. Крім цього, частина фінансових ресурсів виражає перенесену вартість основних фондів (амортизаційні відрахування)...», але на підприємстві функціонує більша частка повторно вкладених в оборот фінансових ресурсів.

Так, Опарін В.М. [57] визначає, що «в основі фінансової діяльності підприємств лежить здійснення витрат і формування доходів. Витрати забезпечуються за рахунок фінансових ресурсів, які перебувають у розпорядженні підприємств. У такий спосіб формується ланцюг, що відображає механізм фінансової діяльності підприємств: фінансові ресурси → витрати → фінансові результати → збільшення (зменшення) фінансових ресурсів» [20, с. 76].

Отже, Опарін В.М. [57] підкреслює динамічну природу фінансових ресурсів, але точно не визначає моменти формування та використання фінансових ресурсів.

Важливим етапом при дослідженні фінансових ресурсів, як елементу фінансової підтримки виробничих систем є визначення саме джерел їх формування.

Питанням дослідження джерел формування фінансових ресурсів займалися ряд науковців, серед яких: І.Т. Балабанова [3], В.Г. Белоліпецький [5], В.М. Опарін, А.М. Поддєрьогін, Л.Г. Скамай та ін. На думку Белоліпецького В.Г. фінансові ресурси поділені на внутрішні та зовнішні. Внутрішні фінансові ресурси, в реальній формі, представлені у вигляді чистого прибутку та амортизаційних відрахувань, а в перетвореній формі – у вигляді стійких пасивів [5, с. 177].

Основними джерелами формування фінансових ресурсів є власні (внутрішні) та залучені (зовнішні) кошти. Отже, слід більш детально розглянути структуру власних та залучених коштів на рис. 11.5.

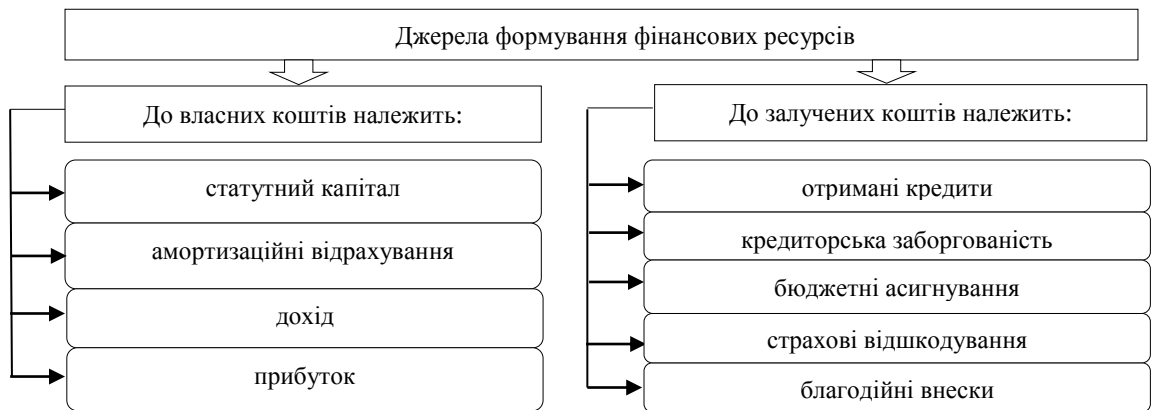


Рис. 11.5. Джерела формування фінансових ресурсів

Розглянемо більш детально власні фінансові ресурси підприємства. При створенні підприємства джерелом придбання основних коштів, нематеріальних активів є статутний капітал. Статутний капітал – це частина коштів, наданих власниками для забезпечення нормального функціонування підприємства. До внутрішніх джерел формування власного капіталу належать фінансові ресурси, які формуються в процесі фінансово-господарської діяльності підприємства. Саме внутрішні джерела власних фінансових ресурсів підприємства мають велике значення для формування фінансового капіталу підприємства.

Зовнішні джерела формування власних фінансових ресурсів підприємства дають змогу новоствореним підприємствам формувати свій початковий фінансовий капітал, а вже діючим – збільшувати розмір та покращувати його структуру. На сьогоднішній час, найбільше значення мають джерела фінансових ресурсів, що мобілізуються за рахунок можливостей фінансового ринку. Щодо факторів впливу на формування фінансових ресурсів підприємства, вони відображені на рис. 11.6.

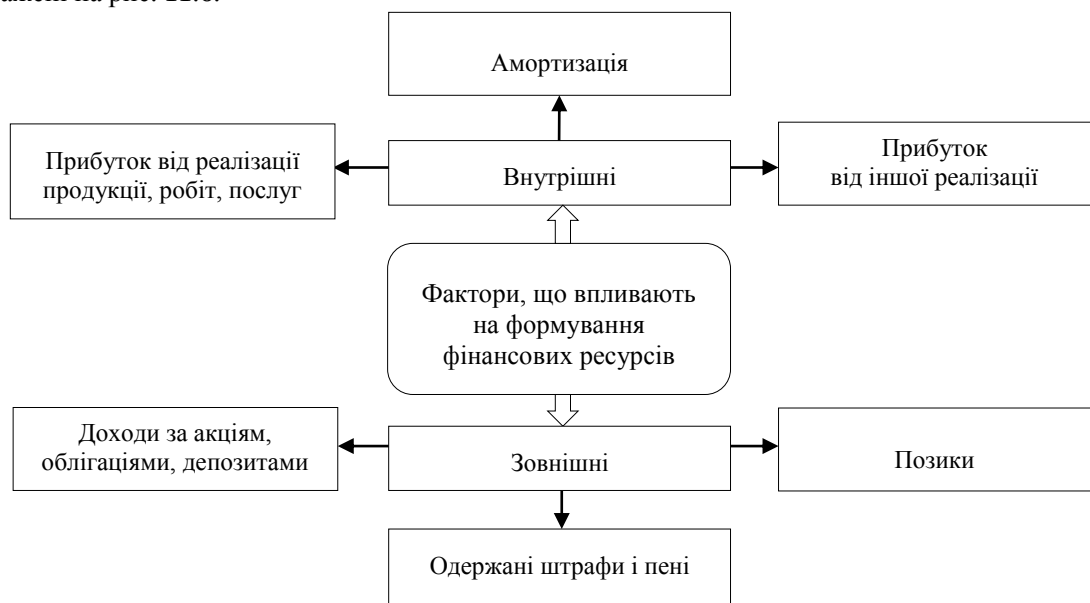


Рис. 11.6. Класифікація факторів що впливають на формування фінансових ресурсів

До внутрішніх чинників, що впливають на формування та використання фінансових ресурсів підприємства належать: рівень досконалості фінансової структури підприємства; якість організації управління фінансовими ресурсами; співпраця з фінансовими посередниками; конкурентна позиція на фінансовому ринку; ведення чіткого обліку, як управлінського так і фінансового. До зовнішніх чинників належать: інфляція; зміна ціни на ресурси; стан розвитку фінансового ринку [23, с. 76].

Усі перераховані чинники впливають на формування та використання фінансових ресурсів, як основи механізму фінансової підтримки виробничих систем, шляхом регулювання структури джерел формування фінансових ресурсів підприємства. Процес формування фінансових ресурсів підприємства, як елемент механізму фінансової підтримки виробничих систем продемонстровано на рис. 11.7.



Рис. 11.7. Процес формування фінансових ресурсів підприємств

Отже, можна зробити висновки, що фінансові ресурси за джерелами формування можуть бути поділені на, ті, що:

- формуються за рахунок внесків юридичних та фізичних осіб у статутний капітал в період заснування підприємства;
- мобілізуються на фінансовому ринку від емісії акцій, облігацій, та інших видів цінних паперів;
- формуються за рахунок внесків і надходжень цільового характеру (державні дотації, субсидії, страхові відшкодування);
- формуються за рахунок власних та притриманих до них коштів (прибуток від операційної, інвестиційної, фінансової і діяльності, амортизаційні відрахування) [37, с. 89].

Кожному джерелу формування фінансових ресурсів підприємства притаманні певні як позитивні так і негативні особливості, що пояснює різний вплив внутрішніх та зовнішніх коштів на діяльність підприємства.

Власні фінансові ресурси характеризуються позитивними сторонами: простота та висока швидкість залучення; здатність генерувати прибуток; забезпечує фінансову стійкість підприємства; дозволяє контролювати та управляти підприємством первинними засновниками.

Негативні сторони власних фінансових ресурсів підприємства:

- обсяги власних фінансових ресурсів є обмеженими;
- збільшення розміру власних фінансових ресурсів стримує зростання рентабельності власних коштів;
- висока вартість залучення власних фінансових ресурсів [72, с. 144].

Що ж до залучених ресурсів, то вони також мають як позитивні, так і негативні сторони. Серед позитивних, відзначається:

- достатньо широкі можливості залучення таких ресурсів;
- призводять до збільшення активів та зростання обсягів діяльності підприємства.

Негативні особливостями є труднощі оформлення кредитної угоди; необхідність згоди кредитора та поручителя; потреба в існуванні застави для отримання позики; знижує фінансову стійкість; збільшує ризик неплатоспроможності.

Співвідношення власних та залучених фінансових ресурсів формує один з основних важелів фінансової підтримки виробничих систем [10, с. 249].

Дослідивши структуру фінансових ресурсів підприємства, можна зазначити, що серед джерел самофінансування підприємства одне з основних місць займають амортизаційні відрахування. Вони на відміну від прибутку, в більшій мірі, є підставою для фінансової підтримки виробничих систем. Тому виникає необхідність підвищення ролі амортизаційних відрахувань як важливого джерела фінансових ресурсів.

Зниження обсягу амортизаційних відрахувань призводить до зменшення можливостей використання власних фінансових ресурсів.

Можна виділити три основні причини зниження ролі амортизаційних відрахувань у діяльності підприємства, а саме: неадекватність індексації основних засобів, високі нормативні строки використання основних засобів, та недостатнє використання прискореної амортизації.

Існує три основних методи нарахування амортизації: лінійний метод; метод зменшення залишкової вартості; метод списання вартості пропорційно обсягу продукції.

Застосування одного із запропонованих методів нарахування амортизації для типових об'єктів основних засобів, проводиться протягом усього терміну їх використання.

Для погашення вартості об'єкта основних засобів, встановлюється річна сума амортизаційних відрахувань. Вона визначається при лінійному методі:

- виходячи з першочергової вартості або поточної вартості об'єкта основних засобів і норм амортизації, обрахованої враховуючи строк корисної експлуатації цього об'єкта;
- зменшення залишкової вартості – виходячи з залишкової вартості за мінусом нарахованої амортизації;
- списання вартості пропорційно обсягу продукції – річна сума амортизаційних відрахувань визначається виходячи з натурального показника обсягу продукції в звітний період і співвідношенням первісної вартості основних засобів та обсягу продукції за весь строк корисної експлуатації такого об'єкта.

Недостатня увага проблемам оснащення на підприємствах призводить до подальшого погіршення стану виробничих систем підприємства.

Амортизаційні відрахування тісно пов'язані з фінансовими результатами роботи підприємства. В сучасних умовах господарювання відбувається зменшення кордонів між прибутком та амортизаційними відрахуваннями. Варто зазначити, що на формування прибутку, як фінансового показника діяльності підприємства, впливає встановлений порядок визначення фінансових результатів, обрахунок прибутку чи збитку від фінансових операцій та іншої господарської діяльності.

Прибуток від звичайної діяльності підприємства, визначається як різниця між обсягом продажу та собівартістю продукції (робіт, послуг), тому на формування прибутку більше всього має вплив політика відносно визначення собівартості та її формування.

Собівартість продукції – це важливий узагальнюючий показник, що характеризує ефективність діяльності підприємства. В ній відображаються усі сторони виробничо-господарської діяльності підприємства. Чим ефективніше підприємство використовує власні фінансові ресурси, вчасно оновлює техніку, тим нижче буде вартість виробленої продукції. Крім того, цей показник тісно пов'язаний з ціною продукції, це пояснюється тим, що він є базою ціни товару та її нижньою межею для виробника, забезпечуючи тим самим процес виробництва. Зниження собівартості продукції – це основний фактор збільшення прибутку та рентабельності діяльності підприємства. Рівень та динаміка собівартості дає змогу оцінити рівень використання фінансових ресурсів, що знаходяться на підприємстві. Крім того частина амортизаційних відрахувань в собівартості обумовлена наступними факторами: фондомісткістю продукції, відносним рівнем амортизаційних відрахувань та відношенням прибутку до собівартості продукції.

Таким чином, проведений аналіз основних засобів, показав, що амортизаційні відрахування є більш реальними ніж прибуток, власним джерелом фінансування процесу виробництва на підприємствах. Аналіз впливу амортизаційних відрахувань на фінансові результати діяльності підприємств дає можливість стверджувати, що збільшення амортизаційних відрахувань призводить до збільшення витрат на виробництво продукції, тим самим зменшуючи прибуток.

Поряд з амортизаційними відрахуваннями, прибуток також є основним важелем фінансової підтримки виробничих систем.

Підприємствам наряду з класичними методами підвищення рівня прибутку необхідно також використовувати й інші методи, що сприяють процесу підтримки виробничих систем. Складовою управління прибутком на підприємстві є фінансова підтримка виробничих систем. Вона впливає на коефіцієнт рентабельності активів та власного капіталу, визначає рівень фінансової стійкості та платоспроможності і в кінцевому результаті оптимізує відношення прибутку та ризику в процесі розвитку підприємства. На кінцевий результат діяльності підприємства впливає структура капіталу – це певне співвідношення власних та залучених фінансових ресурсів, що використовуються підприємством в процесі його фінансової діяльності.

Підсумовуючи, можна зазначити той факт, що результати фінансово-господарської діяльності підприємства залежать від структури капіталу та стану виробничих систем. Не існує єдиного підходу до співвідношення власних та залучених фінансових ресурсів підприємства. На кожному конкретному підприємстві необхідно формувати власну структуру капіталу, що забезпечить найбільш ефективне його використання.

Одним з основних факторів, що впливають на рівень прибутковості підприємства це величина власних та залучених коштів, що використовуються підприємством. Ціна капіталу та будь якого іншого його елементу дає можливість оптимізувати його структуру.

Для кращого розуміння умов формування та використання фінансових ресурсів підприємства необхідно розглянути функції, що вони виконують. Першою функцією є створення фінансового базису для початку діяльності підприємства. За рахунок цієї функції фінансові ресурси можуть формуватись без позикових коштів, а за рахунок внесків засновників.

Другою функцією є забезпечення простого або розширеного відтворення та безперервності виробничого процесу. Просте відтворення характеризується використанням амортизаційних відрахувань, а розширене – отриманням прибутку та здійсненням капіталовкладень.

Фінансові ресурси виконують також функцію безперервності виробничого процесу, що реалізується за рахунок забезпеченості фінансовими ресурсами, та результатами їх використання у процесі виробництва. Функцію підтримки фінансової стійкості та збалансованості, можливо досягти за рахунок оптимального складу фінансових ресурсів.

Основними чинниками, що впливають на формування та використання фінансових ресурсів є: галузева приналежність; форма власності підприємства; завдання та цілі діяльності підприємства; можливість залучення додаткових фінансових ресурсів; високий рівень освіченості працівників; вартість фінансових ресурсів на ринку капіталів; економічний та політичний стан в державі [54, с. 19].

Для прийняття рішення про збільшення (зменшення) величин запозиченого та власного капіталу і, відповідно, розміру одержаного прибутку, на нашу думку, необхідно розро-

бити механізм фінансової підтримки виробничих систем. При розробці даного механізму, виникає потреба здійснення низки необхідних заходів у досягненні основних цілей формування фінансових ресурсів, а саме:

- максимізація одержаних прибутків від основної, фінансової та інвестиційної діяльності підприємства;
- раціональне використання наявних засобів і предметів праці, що входять до складу активу підприємства;
- чіткий контроль за якістю виконання технологічних операцій та виходу готової продукції у напрямку скорочення обсягів браку від виробництва;
- вивчення кон'юнктури ринку, можливого попиту і збільшення обсягів виробництва з метою зменшення «середніх витрат» та, відповідно, собівартості продукції (робіт, послуг);
- обґрунтоване розширення виробництва продукції та масштабів діяльності підприємства, що передбачає необхідність накопичення власного та використання запозиченого капіталу;
- пошук відповідних джерел фінансування на вигідних умовах;
- правильне співвідношення власних і запозичених коштів в структурі балансу підприємства, та збереження ознак фінансової стійкості в умовах жорсткої нестабільності економіки в державі [56, с. 27].

В процесі переходу на ринкові відносини відбулись суттєві зміни в управлінні підприємством, це пов'язано з переглядом стратегії діяльності підприємств, а саме: головним стало не виробництво продукції, а отримання прибутку від продажу цієї продукції.

Можна виділити декілька ключових змін в управлінні підприємством:

- зміна підходів до організації діяльності підприємства. Підприємства вже не розглядаються як сукупність технологічних виробництв, в системі управління відповідне місце зайняли маркетинг, управління економікою та фінансами.
- зміна підходів до оцінки ефективності діяльності підприємства. В наш час підприємства повинні притримуватись основних ринкових вимог: рентабельністю підприємства, високою якістю продукції і її конкурентоздатністю, а також орієнтацією на рівень цін, в умовах поживавлення конкуренції.

Задля вирішення розглянутих проблем та прийняття відповідних управлінських рішень необхідно, на нашу думку, провести детальний аналіз механізмів та важелів фінансової підтримки виробничих систем.

Механізм фінансового забезпечення є ключовим елементом стратегії сталого розвитку соціально-економічної системи. Визначальна його функція – залучення та раціональне використання фінансових ресурсів. Загальновідомо, що саме наявність фінансових ресурсів забезпечує необхідні умови для функціонування економічної системи. Роль фінансів найвідчутніше виявляється в ході вирішення соціальних проблем, які визначають вектор сталого розвитку соціально-економічних систем.

Для вирішення зазначених проблем необхідно запровадити механізм впливу на функціонування соціально-економічної системи, структуру і характер функціонування якого визначаються рівнем розвитку економіки, а також національними особливостями розвитку суспільства. В умовах ринкової економіки головним елементом механізму формування фінансових ресурсів задля вирішення соціальних проблем є сукупність засобів та інструментів, які цілеспрямовано впливають на створення умов для функціонування й розвитку підприємництва. Важелі економічного механізму відповідають соціально-економічній природі підприємства і є одним із факторів розвитку виробництва та обміну на ринковій основі.

Одним із ключових елементів механізму формування фінансових ресурсів задля вирішення соціальних проблем є фінансовий механізм, що являє собою сукупність конкретних форм і методів забезпечення розподільчих відносин, утворення доходів, фондів грошових коштів, які визначають характер функціонування фінансової системи.

У контексті принципів сталого розвитку особливого значення набуває розробка фінансового механізму екологічного регулювання, призначення якого полягає в регулюванні

діяльності суб'єктів ринку в напрямку зменшення негативного навантаження на навколишнє природне середовище через залучення фінансових ресурсів, що дозволили б надати перевагу прогресивним технологіям задля зниження екологічного ризику, а також дали б можливість підприємствам працювати в межах раціонального використання природних ресурсів. Одним із найважливіших напрямків, що сприяє ефективному використанню фінансового потенціалу, є вдосконалення фінансового механізму, мета якого – створити сприятливі фінансово-економічні умови для сталого розвитку. Методична сторона забезпечення сталого функціонування і розвитку господарюючих суб'єктів на основі фінансового механізму, на наш погляд, недостатньо вивчена. Комплексні зміни фінансових відносин мають бути спрямовані на підвищення ефективності функціонування підприємств, залучення їх у розвиток економіки та вирішення соціальних питань.

Склад і структура фінансового механізму визначаються фінансовою політикою, яка є похідною від рівня розвитку економіки. Фінансовий механізм являє собою комплекс фінансових методів і важелів впливу на соціально-економічний розвиток суспільства. За допомогою конкретних фінансових форм і методів здійснюються розподільні та перерозподільні відносини, утворюються доходи суб'єктів економічної діяльності і відповідні фонди грошових коштів.

Функціонування фінансового механізму ґрунтується на організаційно-правових положеннях та фінансовій інформації, які забезпечують раціональне використання фінансових ресурсів для визначених цілей і завдань.

Фінансовий механізм підтримки виробничих потужностей можна визначити як систему управління фінансами, призначену не тільки для формування фінансових ресурсів, а й для створення необхідних умов їх функціонування, пристосованих відповідно до принципів сталого розвитку.

Об'єктивна сторона фінансового механізму виявляється в тому, що він формується і функціонує відповідно до діючих економічних законів.

До структури фінансового механізму належать взаємопов'язані елементи, які реалізують правове, адміністративно-організаційне, інформаційне забезпечення функціонування механізму, як єдиної системи і формують фінансові методи і важелі впливу на економічні процеси. Коли мова йде про фінансовий механізм підтримки виробничих систем, то, насамперед, необхідно визначити головні цілі функціонування економічної системи у контексті сталого розвитку [66, с. 12]. Загальна схема формування фінансового механізму підтримки виробничих систем представлена на рис. 11.8.

Регулювання фінансових відносин на будь-якому підприємстві відбувається за допомогою належним чином налагодженого фінансового механізму, який проявляється у комплексному та взаємоузгодженому застосуванні фінансових методів, інструментів і важелів для забезпечення мобілізації достатнього обсягу фінансових ресурсів, та ефективного їх використання з метою фінансової підтримки виробничих систем.

Іншими словами, досягнення необхідних результатів діяльності підприємства можливе за умов наявності фінансового механізму, сформованого за принципом налагодженої ефективної взаємодії усіх його елементів, які здійснюють вплив на процес відтворення виробничо-господарської діяльності суб'єктів господарювання.

Хоча в історичному розвитку фінансовий механізм постійно зазнає суттєвих змін, які виражаються в тому, що одні фінансові методи й важелі з часом втрачають актуальність, а натомість з'являються нові, у дієвому механізмі може бути задіяні як класичний, так і новітній інструментарій управління фінансовими ресурсами.

Як відомо, одним із найпоширеніших в економічній літературі визначенням фінансових методів є їх трактування як способів або засобів впливу фінансових відносин на господарський процес. Отож, у структурі фінансового механізму підтримки виробничих систем можна виокремити такі фінансові методи: фінансове планування, оперативне управління, фінансовий контроль, фінансове забезпечення, фінансове регулювання, тощо. Значною мірою характеризуючи сутність різних груп фінансових відносин і будучи тісно пов'язаними з ними,

фінансові інструменти виконують певне економічне навантаження та мають об'єктивні рамки застосування. До них належать: нормативно-правове забезпечення, організаційне забезпечення, інформаційне забезпечення.



Рис. 11.8. Схема формування фінансового механізму сталого розвитку

У контексті структурної побудови фінансового механізму фінансовий важіль найчастіше розглядається як засіб або прийом дії фінансового методу, тобто важелі конкретизують застосування відповідних методів. До фінансових важелів, які можуть використовуватися у механізмі фінансової підтримки виробничих систем, можна віднести: норми і нормативи, умови і порядок формування доходів і фондів а також порядок здійснення витрат фінансування.

Відповідно до особливостей організаційної структури вітчизняних підприємств, можна стверджувати, що перелічені фінансові методи, інструменти й важелі є дієвими при організації управління фінансовими ресурсами у вказаних виробничих системах.

Фінансове прогнозування і планування виступає важливим чинником успішної діяльності підприємств, адже з їх допомогою можна розробити виважену стратегію фінансування розвитку виробничих систем на тривалу перспективу. При цьому, складання прогнозів щодо мобілізації, розподілу та використання фінансових ресурсів для перспективного розвитку виробничих потужностей можуть здійснювати так звані координаційні центри, які повинні акумулювати, аналізувати й узагальнювати інформацію про індикатори фінансово-господарської діяльності підприємств за попередні роки. До пріоритетних фінансових методів, які викорис-

товуються при створенні та у процесі подальшого функціонування виробничих кластерів, можна віднести фінансування й самофінансування, інвестування, кредитування й самокредитування.

Фундаментальною основою фінансового механізму є принципи сталого розвитку, на основі яких формується стратегія соціально-економічного розвитку. Відповідно до стратегії визначається фінансова політика і відповідні фінансові методи, інструменти і важелі впливу на господарську діяльність.

Досягнення цілей сталого розвитку національної соціально-економічної системи пов'язане з реалізацією таких найважливіших стратегічних цілей:

- проведення якісних структурних перетворень в економіці, активне впровадження результатів наукової та винахідницької діяльності в практику, збільшення частки високотехнологічних галузей у виробництві валового внутрішнього продукту;
- забезпечення конкурентоспроможності вітчизняної продукції (товарів і послуг) на внутрішньому й зовнішньому ринках;
- формування ринкової моделі соціально-економічного розвитку, що забезпечує створення максимально сприятливого інвестиційного клімату й умов для програмного забезпечення інвестицій [70, с. 13].

Таким чином, в сучасних умовах реформування економіки України вдосконалення фінансового механізму повинно бути спрямоване на забезпечення впровадження в практику господарської діяльності принципів сталого розвитку.

Фінансовий механізм необхідно розглядати як системний елемент господарського механізму управління економічними процесами, його удосконалення повинно відбуватись за такими напрямками:

- розробка збалансованої системи механізмів, що забезпечують ефективне поєднання державного регулювання й ринкового саморегулювання залежно від мінливої економічної ситуації й здійснення економічних процесів у вирішенні поточних і стратегічних завдань;
- розробка механізмів трансформації соціально-економічної системи, сучасних ринкових механізмів відповідно до можливостей розвитку економіки й інтересів населення, а також характеристик глобальної економіки;
- розробка механізмів формування інноваційно-індустріального потенціалу, що забезпечують створення організаційно-правової й фінансової бази трансферу закордонних новітніх технологій, виробництво високотехнологічних наукомістких продуктів з високою доданою вартістю;
- розробка системи механізмів, що реалізують потенціал взаємовигідної міжнародної інтеграції, відкривають нові перспективи для економіки.

Важливим для досягнення стійкого соціально-економічного розвитку є вирішення завдання впровадження стимулюючих механізмів, що сприяють розширенню сукупної ресурсної бази, формуванню та зміцненню фінансового потенціалу.

Із усього наведеного випливає, що механізм фінансової підтримки виробничих систем має свої особливості. Вони зумовлені відмінностями в організаційно-економічних умовах функціонування кожного підприємства, сферах діяльності, ступені усупільнення засобів виробництва, спільності дій на ринку тощо. Але, незважаючи на існування різноманітних за формою власності підприємств, всі вони повинні сформувати кластер для дієвого фінансового механізму. З метою успішного розвитку виробничих систем необхідно, насамперед, забезпечити формування механізму фінансової підтримки виробничих систем з дотриманням сформованих концептуальних вимог до його структурної побудови. Адже ефективний фінансовий механізм, сприятиме їх прискореній й ефективній імплементації в ринкове середовище, забезпечену достатніми фінансовими ресурсами, а також інноваційно-інвестиційного розвитку виробничих систем.

Перспективи подальших досліджень в окресленому напрямку наукових пошуків ми вбачаємо в поглибленому вивченні світового практичного досвіду формування ефективного фінансового механізму виробничих систем в умовах посиленої конкуренції на фінансових ринках та можливостей адаптації даного механізму до вітчизняних умов господарювання.

Список використаних джерел

1. Азаренкова Г. М. Фінансові ресурси та фінансовий потік (теоретичні аспекти) : монографія / Г. М. Азаренкова. – Харків : ХФ УАБС, 2003. – 100 с.
2. Аранчій В. І. Фінансова діяльність підприємств / В. І. Аранчій, В. Д. Чумак, О. Ю. Смолянська. – Київ : Професіонал, 2004. – 240 с.
3. Балабанов И. Т. Финансовый анализ и планирование хозяйствующего субъекта / И. Т. Балабанов. – М. : Финансы и статистика, 2000. – 187 с.
4. Балабанов И. Т. Финансы / И. Т. Балабанов, А. И. Балабанов. – СПб. : Питер, 2000. – 192 с.
5. Белолипецкий В. Г. Финансы фирмы / В. Г. Белолипецкий ; под ред. И. П. Мерзлякова. – М. : ИНФРА-М, 1998. – 298 с.
6. Бланк И. А. Управление торговым предприятием / И. А. Бланк. – М. : Тандем, 1998. – 544 с.
7. Бланк И. А. Финансовый менеджмент / И. А. Бланк. – Киев : Ника-Центр, 1999. – 528 с.
8. Бланк И. А. Основы финансового менеджмента. Т. 2 / И. А. Бланк. – Киев : Ника-Центр, 1999. – 512 с.
9. Бланк И. А. Управление активами и капиталом предприятия / И. А. Бланк. – Киев : Ника-Центр, Эльга, 2003. – 448 с.
10. Бланк И. А. Управление формированием капитала / И. А. Бланк. – Киев : Ника-Центр, Эльга, 2002. – 512 с.
11. Бойчик І. М. Економіка підприємства / І. М. Бойчик. – Київ : Атака, 2002. – 480 с.
12. Бочаров В. В. Управление денежным оборотом предприятий и корпораций / В. В. Бочаров. – М. : Финансы и статистика, 2001. – 144 с.
13. Брігхем Є. Ф. Основи фінансового менеджменту / Є. Ф. Брігхем. – Київ : Молодь, 1997. – 1000 с.
14. Вакуленко Ю. М. Совершенствование управления финансовой деятельностью предприятия / Ю. М. Вакуленко, С. Н. Закоморный // Международная логистика и маркетинг в странах с переходной экономикой : междунар. науч.-практ. семинар. – Донецк, 1996. – С. 194–195.
15. Ван Хорн. Основы управления финансами / Ван Хорн, К. Джеймс ; пер. с англ. ; предисл. И. И. Васильевой. – М. : Финансы и статистика, 2000. – 799 с.
16. Ванькович Д. В. Удосконалення механізму реорганізації управління фінансовими ресурсами підприємств / Д. В. Ванькович // Фінанси України. – 2004. – № 9. – С. 112–117.
17. Васюренко О. В. Фінансове управління потребує точного визначення окремих понять / О. В. Васюренко, Г. М. Азаренкова // Фінанси України. – 2003. – № 1. – С. 28–33.
18. Вітлінський В. В. Моделювання економіки / В. В. Вітлінський. – Київ : КНЕУ, 2003. – 408 с.
19. Габарчук С. С. Фінансові ресурси підприємства / С. С. Габарчук // Фінанси України. – 2003. – № 1. – С. 96–103.
20. Герасимчук З. В. Фінансова політика сталого розвитку регіону : монографія / З. В. Герасимчук, І. М. Вахович, І. М. Камінська. – Луцьк : Надстир'я, 2006. – 220 с.
21. Гринюк Н. А. Критерії оптимальності управління структурою фінансових ресурсів торговельного підприємства / Н. А. Гринюк // Економіка і підприємництво: стан та перспективи. – 2003. – № 5. – С. 204–213.
22. Гриньова В. М. Фінанси підприємств / В. М. Гриньова, В. О. Коюда. – 2-ге вид., перероб. і доп. – Київ : Знання-Прес, 2004. – 424 с.
23. Громова А. Є. Фінансовий потенціал, як основа формування прибутку підприємства : електронне видання «Інфраструктура ринку». Серія: Економіка та управління національним господарством. – 2017. – № 5. – С. 75–78.
24. Громова А. Є. Особливості діяльності промислових підприємств в умовах обмежених фінансових ресурсів / А. Є. Громова, О. Надобних // Глобальні та національні проблеми економіки. – Миколаїв, 2015. – № 8. – С. 542–546.

25. Економічна енциклопедія : у 3 т. Т. 1 / за ред. С. В. Мочерного та ін. – Київ : Академія, 2000. – 864 с.
26. Економічний словник / під ред. П. І. Багрія, С. І. Дорогунцова. – Київ : гол. ред. Укр. рад. енцикл. АН УРСР, 1973. – 623 с.
27. Ефимова О. В. Анализ собственного капитала / О. В. Ефимова // Бухгалтерский учёт. – 2003. – № 1. – С. 95–101.
28. Єрохін С. Структурна трансформація національної економіки / С. Єрохін // Економіка України. – 2002. – № 11. – С. 55–58.
29. Загородній А. Г. Фінансовий словник / А. Г. Загородній, Г. Л. Вознюк, Т. С. Смовженко. – [3-тє вид., випр. і доп.]. – Київ : Знання, КОО, 2000. – 587 с.
30. Загородній А. Г. Фінансово-економічний словник / А. Г. Загородній, Т. Л. Вознюк. – Львів : Львівська політехніка, 2005. – 714 с.
31. Зятковський І. В. Теоретичні засади фінансів підприємств / І. В. Зятковський // Фінанси України. – 2000. – № 4. – С. 17–26.
32. Зятковський І. В. Фінанси підприємств / І. В. Зятковський. – 2-ге вид., перероб. і доп. – Київ : Кондор, 2003. – 364 с.
33. Иванченко В. В. Анализ и управление финансовыми потоками предприятий, планирование дивидендной политики / В. В. Иванченко // WELCOME. – 1999. – № 5. – С. 20–22.
34. Інноваційний розвиток економіки: модель, система управління, державна політика / за ред. Л. І. Федулової. – Київ : Основа, 2005. – 552 с.
35. Квасницька Р. С. Концептуальні аспекти структуризації капіталу підприємства / Р. С. Квасницька // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2005. – Т. 2, № 6. – С. 91–95.
36. Квасницька Р. С. Матричний баланс, як носій аналітичної інформації щодо відповідності між активами та пасивами підприємства / Р. С. Квасницька // Міжнародні тенденції розвитку бухгалтерського обліку і аудиту та перспективи для України : міжнар. наук.-практ. конф. : тези доповідей. – Київ : КНЕУ, 2006. – С. 157–159.
37. Кеннеди Р. І. Анализ финансовых ресурсов. Финансовое планирование и контроль / Р. І. Кеннеди ; под ред. М. А. Поукока, А. Х. Тейлора. – М. : ИНФРА-М, 1996. – 480 с.
38. Кірейцев Г. Г. Фінансовий менеджмент / Г. Г. Кірейцев. – [2-ге вид., перероб. та доп.]. – Київ : ЦУЛ, 2002. – 496 с.
39. Ковалев В. В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия / В. В. Ковалев, О. Н. Волкова. – М. : Проспект, 2000. – 378 с.
40. Ковалюк О. М. Методологічні основи фінансового механізму / О. М. Ковалюк // Фінанси України. – 2003. – № 4. – С. 51–59.
41. Корнеєв В. В. Рух капіталу і фінансова логістика / В. В. Корнеєв // Фінанси України. – 2002. – № 11. – С. 23–31.
42. Коробейников М. Инвестиции – основной фактор долгосрочного финансирования / М. Коробейников // Экономист. – 2001. – № 4. – С. 85–88.
43. Коробов М. Я. Фінансово-економічний аналіз діяльності підприємств / М. Я. Коробов. – Київ : Знання, 2000. – 378 с.
44. Кравцова А. М. Особливості побудови механізму управління фінансовими ресурсами промислових підприємств / А. М. Кравцова // Науковий Вісник Буковинської державної фінансової академії : зб. наук. праць. Вип. 8: Економічні науки. – Чернівці. – 2007. – С. 443–453.
45. Кравчук Н. Я. Міжнародні фінансові ресурси та проблема втечі капіталу / Н. Я. Кравчук // Фінанси України. – 2000. – № 4. – С. 80–85.
46. Крайник О. П. Фінансовий менеджмент / О. П. Крайник, З. В. Клепикова. – Львів : Львівська політехніка. – Київ : Дакор, 2000. – 260 с.
47. Ляшенко Г. П. Управління капіталом підприємства / Г. П. Ляшенко. – Ірпінь : Академія ДПС України, 2001. – 346 с.
48. Мазаракі А. А. Економіка торговельного підприємства / А. А. Мазаракі, Н. М. Ушакова ; за ред. Н. М. Ушакової. – Київ : Хрещатик, 1999. – 800 с.
49. Маркс К. Капитал. Критика политической экономии : в 3 т. / К. Маркс – М. : Политиздат, 1984. – Т. 1. Кн. 1: Процесс производства капитала. – 1984. – 906 с.

50. Мельник Л. Г. Економіка підприємства / Л. Г. Мельник, О. І. Корінцева. – Суми : Університетська книга, 2003. – 412 с.
51. Моляков Д. С. Теория финансов предприятия / Д. С. Моляков, Е.И. Шохин. – М. : Финансы и статистика, 2004. – 112 с.
52. Мочерний С. В. Економічна теорія / С. В. Мочерний. – Київ : Академія, 2003. – 656 с.
53. Мун С. В. Теория капитала / С. В. Мун // Экономический вестник. – 2003. – № 2. – С. 16–20.
54. Нижник В. М. Оцінка процесів формування та використання фінансових ресурсів машинобудівних підприємств за кінцевими результатами / В. М. Нижник, А. М. Кравцова // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2007. – Т. 2 (97). – № 5. – С. 17–21.
55. Опарін В. М. Фінанси (Загальна теорія) / В. М. Опарін. – 2-ге вид., доп. і перероб. – Київ : КНЕУ, 2002. – 240 с.
56. Опарін В. М. Фінансові ресурси та суспільний капітал / В. М. Опарін // Вісник НБУ. – 2000. – № 7. – С. 26–28.
57. Опарін В. М. Фінансові ресурси: проблеми визначення та розміщення / В. М. Опарін // Вісник НБУ. – 2000. – № 5. – С. 10–11.
58. Панков В. А. Механизм управления финансовыми потоками промышленного предприятия в условиях глобализации / В. А. Панков, Ю. В. Макогон, Е. А. Пашко ; под ред. Ю. В. Макогона. – Донецк : Донец. нац. університет, 2005. – 188 с.
59. Партин Г. О. Фінанси підприємств / Г. О. Партин, А. Г. Загородній. – Львів : ЛБІ НБУ, 2003. – 265 с.
60. Поліщук Н. В. Результативність діяльності суб'єктів господарювання: сутність, оцінка, основи регулювання : монографія / Н. В. Поліщук. – Київ : КНТЕУ, 2005. – 252 с.
61. Рикардо Д. Сочинения : в 5 т. / Д. Рикардо ; под ред. М. Смит. – М. : Госполитиздат, 1955. – Т. 1 : Начала политической экономии и налогового обложения. – 1955. – 360 с.
62. Савицька Г. В. Економічний аналіз діяльності підприємства / Г. В. Савицька. – Київ : Знання, 2004. – 654 с. – (Вища освіта XXI століття).
63. Савчук В. П. Финансовый менеджмент предприятий: прикладные вопросы с анализом деловых ситуаций / В. П. Савчук. – Київ : Максимум, 2001. – 600 с.
64. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смит. – М., 1962. – 205 с.
65. Советский энциклопедический словарь / под ред. А. М. Прохорова. – М. : Сов. Энциклопедия, 1980. – 1600 с.
66. Соколенко С. Стратегії економічного росту та формування нових виробничих систем в епоху глобалізації / С. Соколенко // Економічний часопис – XXI. – 2003. – № 5. – С. 11–17.
67. Стукало Н. В. Національні та глобальні механізми фінансування сталого розвитку / Н. В. Стукало, М. І. Деркач // Економічний простір. – 2010. – № 41. – С. 356–361.
68. Суторміна В. М. Фінанси зарубіжних корпорацій / В. М. Суторміна. – Київ : КНЕУ, 2004. – 566 с.
69. Терещенко О. О. Фінансова санація та банкрутство підприємств / О. О. Терещенко. – Київ : КНЕУ, 2004. – 412 с.
70. Ткачук І. Г. Теоретичні основи адаптації кластерних моделей підприємств в українській економіці / І. Г. Ткачук // Економіка України. – 2005. – № 5. – С. 12–16.
71. Ткачук І. Г. Методологічні аспекти фінансово-економічного розвитку регіону / І. Г. Ткачук // Актуальні проблеми розвитку економіки регіону : наук. збірник. – Івано-Франківськ, 2005. – Вип. 1. – С. 145–149.
72. Управління ресурсами підприємства / В. І. Крамаренко, Б. І. Холод, Ю. М. Воробйов [та ін.] ; за ред. Ю. М. Воробйова, Б. І. Холода. – Київ : Центр навч. літератури, 2004. – 288 с.
73. Финансы / под ред. А. М. Ковалевой. – [3-е изд., перераб. и доп.]. – М. : Финансы и статистика, 2000. – 384 с.
74. Фінанси зарубіжних корпорацій / за ред. В. М. Федосова. – Київ : Либідь, 1993. – 247 с.
75. Фінанси підприємств / за ред. А. М. Поддєрьогіна. – [4-те вид., перероб. і доп.]. – Київ : КНЕУ, 2002. – 571 с.

76. Фінансово-економічний аналіз / П. Ю. Буряк, М. В. Римар, М. Т. Бець [та ін.] ; за ред. П. Ю. Буряка, М. В. Римара. – Київ : Професіонал, 2004. – 528 с.
77. Хачатурян С. В. Сутність фінансових ресурсів та їх класифікація / С. В. Хачатурян // Фінанси України. – 2003. – № 4. – С. 77–81.
78. Хикс Дж. Р. Стоимость и капитал / Дж. Р. Хикс. – М. : Прогресс-универс, 1993. – 488 с.
79. Шеремет А. Д. Финансы предприятий / А. Д. Шеремет, Р. С. Сайфулин. – М. : ИНФРА-М, 1998. – 343 с.
80. Ярмоленко В. О. Оцінка наслідків інноваційної діяльності за кінцевими результатами: регіональний аспект / В. О. Ярмоленко, Н. В. Поліщук, І. В. Гріщенко // Науковий вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту КНТЕУ. Економічні науки. – Чернівці : АНГ Лтд, 2005. – Вип. IV, Ч. 2. – 384 с.

Розділ 12

СОЦІАЛЬНІ АСПЕКТИ ПІДВИЩЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ТА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ВИРОБНИЧИХ СИСТЕМ

12.1. Економічна безпека в системі соціально-економічного розвитку підприємства

В сучасних умовах розвитку інтеграційних процесів та глобалізації бізнесу, швидкого розвитку виробництва і зовнішньоекономічних зв'язків, що набувають все більших масштабів і довготривалого характеру, забезпечення економічної безпеки стає все більш важливим завданням не тільки на рівні країни, а й на рівні регіонів і підприємств.

Економічна безпека є одним з найбільш пріоритетних функціональних напрямів безпеки. Глобалізація, інформатизація і загострення конкурентної боротьби актуалізують проблему забезпечення економічної безпеки. Розробка нових і адаптація існуючих механізмів і інструментів підвищення ефективності безпеки стає необхідною умовою виживання будь-якого підприємства. Питання, пов'язані з економічною безпекою підприємств в сучасний період, досліджувалися такими зарубіжних і вітчизняними науковцями, як: В. Гапоненко, А. Беспалько, А. Власков, В. Гусев, Б. Кузін, М. Медніков, В. Богомолів, М. Мяснікович, С. Полонік, В. Пузіков, Т. Іванюта, А. Заїчковський, В. Ярочкін, С. Покропивний, О. Іванілов, Н. Куркін, О. Ареф'єва, Т. Кузенко, П. Орлов, В. Духов, Д. Зеркалов та ін. В той же час питання щодо створення та ефективного функціонування на підприємстві системи економічної безпеки, підходів до стратегії та методів її забезпечення, вимог та властивостей, залишаються актуальними і потребують подальшого наукового дослідження.

Економічній безпеці підприємства властивий подвійний характер: з одного боку, вона забезпечує можливість власного функціонування, з іншого – є частиною (елементом) економічної безпеки системи вищого рівня і суб'єктом, що забезпечує виконання функцій регіоном, державою. У ринкових умовах господарювання підприємство, як відкрита система, функціонує у складному зовнішньому середовищі, що характеризується нестабільністю та постійною динамікою, і змушує підприємство до швидкого адаптування до нових умов, пошуку шляхів виживання в ринковій економіці, врахування чинників невизначеності та нестійкості економічного середовища [8, с. 654].

Забезпечення прибутковості, конкурентоспроможності підприємства, його стійкості до змін ринкової кон'юнктури визначають економічні інтереси підприємства. Своєчасне виявлення, попередження і нейтралізація різних видів загроз, які дестабілізують діяльність підприємства і загрожують його економічним інтересам, визначення шляхів формування ефективної системи економічної безпеки, механізмів та інструментів її ефективності повинні стати важливими завданнями у діяльності кожного підприємства.

Безпека належить до базових характеристик функціонування і розвитку будь-якої системи. Відповідно потреба в безпеці є основною для господарюючих суб'єктів, що діють на різних рівнях організації суспільно-господарського життя. Якщо дана потреба не реалізується, то мають місце звуження ресурсної бази, зниження ефективності та поглиблення соціально-економічних протиріч між суб'єктами-учасниками економічних відносин.

Одночасно існує необхідність збереження ефективного функціонування підприємств,

що мають соціально-економічну перспективу, цьому сприятиме антикризове управління, спрямоване на мінімізацію або усунення ризиків і загроз за допомогою застосування всіх можливостей сучасного менеджменту.

Економічна безпека підприємства – це такий стан корпоративних ресурсів (капіталу, персоналу, інформації і технології, техніки та устаткування, прав) і підприємницьких можливостей, при якому гарантується найбільш ефективне їх використання для стабільного функціонування та динамічного науково-технічного і соціального розвитку, запобігання внутрішніх і зовнішніх негативних впливів (загроз).

Економічна безпека підприємства – це стан підприємства як економічної системи, при якому воно здатне адекватно реагувати і ефективно протистояти всім загрозам критичного характеру, як зовнішнім, так і внутрішнім [6, с. 425].

Згідно з [10, с. 205] економічна безпека підприємства визначається як складна категорія, що характеризує здатність створеної на підприємстві системи протистояти дестабілізуючій дії внутрішніх і зовнішніх чинників з метою забезпечення ефективного використання його ресурсів (капіталу, персоналу, інформації, технології, техніки тощо), наявних ринкових можливостей (конкурентоспроможності), а також виконання інших статутних завдань у поточному періоді та на перспективу. Також існує таке поняття, як «комплексна система забезпечення економічної безпеки підприємства», яке включає певну сукупність взаємопов'язаних елементів (заходів організаційно-економічного і правового характеру), які при досягненні підприємством основних цілей бізнесу забезпечують його безпеку від реальних або потенційних загроз, що можуть призвести до економічних втрат.

Сутність економічної безпеки підприємства полягає в забезпеченні поступального його економічного розвитку з метою виробництва необхідних благ та надання послуг, що задовольняють потреби підприємства та суспільні потреби. Економічна безпека підприємства проявляється у забезпеченні його стабільної діяльності, попередженні витоків з нього будь-якої інформації.

Необхідність постійного дотримання економічної безпеки зумовлюється об'єктивною потребою кожного суб'єкта господарювання у забезпеченні стабільного функціонування і досягненні цілей діяльності.

Рівень економічної безпеки підприємства залежить від того, наскільки ефективно його керівництво і спеціалісти (менеджери) здатні уникати можливих загроз і ліквідувати шкідливі наслідки окремих негативних складових зовнішнього і внутрішнього середовища.

Джерелами негативних впливів на економічну безпеку підприємства можуть бути:

- свідомі чи несвідомі дії окремих посадових осіб і суб'єктів господарювання (органів державної влади, міжнародних організацій, конкурентів);
- збіг об'єктивних обставин (стан фінансової кон'юнктури на ринках даного підприємства, наукові відкриття та технологічні розробки, форс-мажорні обставини і т. п.)

Економічна безпека полягає в забезпеченні підприємству його тривалого і максимально ефективного функціонування сьогодні і високого потенціалу розвитку в майбутньому, а саме: забезпечення високої фінансової ефективності, стійкості та незалежності підприємства; забезпечення технологічної незалежності та досягнення високої конкурентоспроможності його технічного потенціалу; висока ефективність менеджменту, оптимальність і ефективність його організаційної структури; високий рівень кваліфікації персоналу та його інтелектуального потенціалу, ефективність корпоративних НДДКР; мінімізація руйнівного впливу результатів виробничої діяльності на стан навколишнього середовища; якісна правова захищеність усіх аспектів діяльності підприємства; забезпечення захисту інформаційного поля, комерційної таємниці і досягнення необхідного рівня інформаційного забезпечення роботи всіх підрозділів; забезпечення безпеки персоналу підприємства, його капіталу та майна, комерційних інтересів.

Матеріальною базою економічної безпеки підприємства є його економічний потенціал, який визначає можливості захисту господарської системи від несприятливих дій зовнішнього і внутрішнього середовища.

Економічна безпека підприємства обумовлена взаємодією різноманітних чинників. Деякі чинники на конкретному відрізку часу можна вважати визначеними (наприклад, технічні характеристики основних фондів, чисельність працівників тощо). Інші деколи схильні до значних змін за відносно короткий проміжок часу (наприклад, коливання цін на продукцію, рівень попиту і пропозиції, рівень інвестиційної активності тощо). Ряд чинників не піддається точній кількісній оцінці [22, с. 773].

Економічний збиток, що заподіюється суб'єктові господарської діяльності, може бути пов'язаний з його нездатністю протистояти конкуренції і бути результатом його внутрішніх чинників, наприклад, поганого управління. Збиток може явитися і наслідком дії зовнішніх чинників – як свідомих дій з боку інших підприємств (конкурентів, партнерів), так і стихійних (коливання на окремих ринках, дестабілізація національної економіки, світової економічної системи в цілому тощо). При цьому свідомі дії партнера не обов'язково повинні бути спрямовані на завдання збитку, а можуть переслідувати його власні цілі.

Зовнішні і внутрішні чинники можуть нанести шкоду економіці підприємства в чотирьох випадках:

1. Система економічної безпеки підприємства побудована таким чином, що не може передбачати загрозу до її виникнення.
2. Загроза виникла, але службові особи, відповідальні за економічну безпеку підприємства, неспроможні її побачити.
3. Загрозу виявлено, але менеджмент підприємства неспроможний попередити її негативні наслідки.
4. Керівництво підприємства намагається вирішити проблему, але його дії не призводять до позитивного результату [10, с. 205]. Оскільки всі чинники тісно пов'язані між собою і здійснюють комплексну дію на процеси економічної безпеки, то на підприємстві необхідне всебічне дослідження всієї сукупності чинників, що діють. Детальний аналіз умов і чинників економічної безпеки дозволяє підприємству розробляти своєчасні і адекватні заходи по формуванню механізмів і систем захисту від небезпек і загроз. Чим розвиненіші такі системи, тим у меншій мірі діють деструктивні сили, що знижують параметри безпеки.

Сучасні умови господарювання у переважній більшості не дають можливості забезпечення економічної безпеки лише за рахунок забезпечення поточної та потенційної результативності діяльності – необхідна спеціальна організація діяльності щодо цілеспрямованого забезпечення економічної безпеки підприємства зі створенням окремої системи економічної безпеки.

З метою контролю за рівнем економічної безпеки підприємства необхідне формування і функціонування системи забезпечення економічної безпеки, яка об'єднує в своєму складі всі зацікавлені структурні підрозділи і служби.

Система економічної безпеки підприємства – це сукупність залучених до процесів забезпечення економічної безпеки суб'єктів і об'єктів безпеки, що взаємодіють та пов'язані у часі й просторі певними способами соціально-економічної взаємодії, які зумовлені соціально-економічним статусом, цілями та функціями суб'єктів безпеки підприємства [14, с. 140].

Складовими елементами системи економічної безпеки підприємства є об'єкти та суб'єкти безпеки, механізм та інструменти її забезпечення.

Різнноманітні види діяльності підприємства (виробнича, соціальна, комерційна, управління, постачання, планування тощо), майно та ресурси підприємства (фінансові, матеріально-технічні, інформаційні, інтелектуальні тощо), персонал підприємства, його керівники, акціонери, власники, різнноманітні структурні підрозділи, служби, партнери, співробітники, що володіють інформацією, яка становить комерційну таємницю, виступають об'єктами безпеки. Суб'єктами безпеки виступають служби, що займаються цією діяльністю безпосередньо на підприємстві, зовнішні органи та організації [9, с. 24].

Внутрішні суб'єкти, що забезпечують економічну безпеку підприємства, здійснюють свою діяльність на основі певної політики, стратегії та методів забезпечення.

Політика соціальної безпеки, що проводиться, включає систему поглядів, заходів, рішень, дій у галузі безпеки, які створюють умови, сприятливе середовище для досягнення цілей

бізнесу. Стратегія забезпечення економічної стабільності підприємства являє собою комплексну програму дій, спрямовану на досягнення та збереження цілісності відкритої системи підприємства, ефективне пристосування до імовірних змін та забезпечення неперервності його розвитку. Її основними критеріями є чітке розуміння обмеженості ресурсів, наявності відповідальних осіб, ясність її формулювання та доступність, гнучкість реагування на появу змін в ринковому середовищі, системність та досяжність поставлених цілей [21].

Існують різні точки зору на стратегію економічної безпеки та методи її забезпечення.

Як зазначається у [20, с. 329] можна виділити три типи стратегії безпеки, які відрізняються за своїм змістом. Перший тип – це стратегія, що пов'язана з необхідністю раптово реагувати на реально виниклі загрози виробничій діяльності. Створені для вирішення цього завдання підрозділи, виділені сили і засоби можуть ослабити або запобігти дії загроз, і в той же час може виникнути ситуація, коли підприємству буде завданий збиток. Другий тип – це стратегія, орієнтована на прогнозування, своєчасне виявлення небезпек і загроз, цілеспрямоване дослідження ситуації як усередині підприємства, так і в навколишньому його середовищі. Виділені для вирішення цього завдання фахівці, сформовані служби безпеки створюють можливість усвідомлено і цілеспрямовано проводити роботу з формування сприятливих умов діяльності фірми. Третій тип – це стратегія безпеки, спрямована на відшкодування нанесеного збитку. Цей тип стратегії застосовують, коли немає можливості здійснити стратегію першого і другого типів.

Згідно до [6, с. 424–425] у системі забезпечення економічної безпеки підприємства виділяють: генеральну стратегію економічної безпеки (виражається через загальну концепцію системи забезпечення економічної безпеки підприємства); спеціальну стратегію (застосовується наприклад, залежно від стадії господарської діяльності); функціональну стратегію (реалізовується через регулярну, безперервну роботу всіх його підрозділів по перевірці контрагентів, аналізу операцій, що передбачаються, експертизі документів, виконанню правил роботи з конфіденційною інформацією тощо; при цьому служба безпеки грає роль контролера); стратегію реактивних заходів (застосовується у разі виникнення або реального здійснення яких-небудь загроз економічній безпеці підприємства; заснована на застосуванні ситуативного підходу і обліку всіх зовнішніх і внутрішніх чинників, реалізується службою безпеки через систему заходів, специфічних для даної ситуації).

В процесі досягнення поставленої мети підприємством здійснюється вирішення конкретних задач, які об'єднують всі напрями забезпечення безпеки.

Методами забезпечення економічної безпеки підприємства доцільно визначити:

- збирання та аналітичну обробку інформації щодо економічної ситуації на макрорівні та мікрорівні в оточенні підприємства;
- складання прогнозів розвитку економічної ситуації на макро- та мікрорівнях;
- визначення (прогнозування) можливих загроз різних рівнів для підприємства, які можуть вплинути на його діяльність;
- прийняття рішень щодо недопущення або мінімізації впливу виявлених загроз;
- організація діяльності щодо попередження можливих загроз;
- завчасне відпрацювання моделей (алгоритмів) протидії негативному впливу загрози на діяльність підприємства;
- проведення практичного експерименту щодо перевірки ефективності відпрацьованих моделей (алгоритмів);
- виявлення, аналіз і оцінка реальних загроз економічній безпеці, що виникли;
- ухвалення рішень і організація діяльності по реагуванню на загрози, що виникли;
- застосування відпрацьованих моделей на практиці;
- моніторинг та оцінка ефективності реалізації прийнятих рішень;
- внесення коректив у систему протидії загрозам;
- постійне вдосконалення системи забезпечення економічної безпеки підприємства [6, с. 424; 10, с. 206].

Успішний захист підприємства від загроз залежить від повноти реалізації зазначених дій (заходів) до вирішення даної проблеми.

Система економічної безпеки підприємства повинна бути побудована з дотриманням певних вимог. По-перше, це вимога управлінської та економічної незалежності, яка зумовлює не лише наявність власних ресурсів, свободу вибору, прийняття рішень, форм контролю тощо, а й певну взаємозалежність суб'єктів економічної безпеки на рівні підприємства. По-друге, це вимога створення стабільних умов для стійкої та передбачуваної роботи підприємства зі стримування факторів дестабілізації. Третя вимога стосується здатності системи економічної безпеки підприємства до саморозвитку й прогресу в умовах, що змінюються [14, с. 140–141].

Формування системи забезпечення економічної безпеки підприємства доцільно здійснювати з урахуванням властивостей, які повинні бути притаманні даній системі. Урахування цих властивостей спрямоване на комплексне забезпечення стабільності підприємства, ефективну побудову стратегії забезпечення її безпеки.

Економічна безпека підприємства характеризується такими основними властивостями, як: гнучкість, адаптивність, продуктивність, ефективність [22, с. 771]. Крім означених властивостей, доцільним вважається виділити також такі характерні властивості системи економічної безпеки, як: організованість, динамічність, керованість, контрольованість.

Гнучкість визначає здатність господарської системи: швидко реагувати на зміни зовнішнього середовища, у тому числі і на зміни, що несуть небезпеку і загрози; перерозподіляти ресурси відповідно до потреб господарюючих суб'єктів; вводити нові форми і методи господарювання, організації і управління економічною системою підприємства.

Адаптивність характеризує спроможність господарської системи підприємства налагоджувати свій склад, структуру і внутрішні властивості для відбивання внутрішніх і зовнішніх загроз з метою забезпечення можливості функціонування в нових умовах. Чим вище гнучкість, тим, за інших рівних умов, вище і ступінь адаптації системи до зовнішніх і внутрішніх стимулів. Продуктивність визначає здатність господарської системи підприємства забезпечувати необхідну кількість і якість економічних благ і послуг відповідно до зростаючих потреб господарюючих суб'єктів. Це означає, що економічно безпечне підприємство здатне функціонувати в режимі розширеного відтворення, забезпечуючи, тим самим, самодостатність і можливість розвитку. Нижнім порогом економічної безпеки підприємства можна визнати його здатність здійснювати просте відтворення.

Ефективність характеризує співвідношення отриманих результатів і здійснених витрат (матеріальних, фінансових, трудових). Підвищення ефективності діяльності підприємства сприяє зростанню рівня його економічної безпеки, оскільки дозволяє отримувати більший результат при найменших витратах, а частину ресурсів направляти на захист своїх інтересів і нейтралізацію загроз.

Організованість у системі забезпечення економічної безпеки підприємства передбачає розподіл функцій управління і прийняття рішень між структурними підрозділами і службами різного рівня. Це дає змогу забезпечити оперативність прийняття рішень за рахунок зосередження вирішення тактичних завдань залежно від їхньої складності та необхідних ресурсів – на нижчих рівнях управління, а стратегічних завдань – на вищих рівнях управління.

Динамічність визначає здатність системи забезпечення економічної безпеки підприємства під впливом зовнішніх і внутрішніх впливів зберігати суттєво важливі характеристики свого існування. Така ситуація змушує підприємство перебудовуватися, пристосовуватися до нових умов.

Керованість передбачає наявність на підприємстві суб'єкта управління, який: володіє необхідною компетенцією; допомагає керувати діяльністю всієї системи економічної безпеки, окремих її складових; несе відповідальність за виконання всіх управлінських рішень (організаційно-економічних та правових) відповідно до поставлених завдань; здійснює вдосконалення системи тощо. Недотримання цієї вимоги призводить до прийняття суб'єктивних управлінських рішень, нехтування інтересами підприємства у власних цілях.

Контрольованість передбачає здійснення контролю за станом суб'єкта управління економічної безпеки, при цьому не чинячи на нього ніякого управлінського впливу.

Економічна безпека підприємства, заснована на оптимальному співвідношенні всіх зазначених властивостей, дозволяє підприємству бути стійким, адекватно реагувати на виклики і загрози, розвиватися і удосконалюватися.

Практично неможливо одразу створити систему економічної безпеки підприємства з придатним рівнем результативності. Система економічної безпеки створюється з мінімальним набором необхідних компонентів, а потім поступово набуває нових кількісних та якісних властивостей, проходячи усі стадії життєвого циклу [14, с. 141].

Виходячи з наведеного матеріалу можна зробити такі висновки. Вибір підприємством конкретних засобів і шляхів забезпечення його економічної безпеки обумовлюється характером і масштабом загроз економічним інтересам підприємства. Всі компоненти системи економічної безпеки пов'язані між собою, і тільки їх комплексне застосування забезпечує успіх функціонування й розвитку підприємства як цілісної системи.

Реалії української економіки пріоритетним чинником ефективного господарювання визначають взаємодію господарюючого суб'єкта з його соціальним середовищем. Віддається перевага гуманістичному підходу в управлінні, зростає роль соціальної корисності підприємств, що створюють перспективи розвитку окремим фірмам, галузям та суспільству в цілому. Розвиток відображає кореляційну залежність між рівнем економічного розвитку і вирішенням соціальних проблем країни і її господарюючих суб'єктів. Під даним терміном розуміють процес трансформації відносин між економічними суб'єктами та соціальними групами населення.

Розвиток є важливою передумовою ефективності функціонування вітчизняних підприємств, суттєвою перевагою у конкурентній боротьбі і запорукою успіху, а ринкове середовище його функціонування є відображенням стану та динаміки економічних та соціальних процесів на підприємстві і держави в цілому.

Соціально-економічний розвиток підприємства – складний суперечливий процес, у якому взаємодіють позитивні і негативні фактори, а періоди прогресу змінюються періодами регресу. Політичні і військові потрясіння, соціальні конфлікти, екологічні катастрофи можуть призупинити розвиток економіки будь-якого підприємства, відкинути його на кілька десятиліть назад, а іноді привести і до остаточної загибелі.

Ворожейкін І.Є. соціально-економічний розвиток трактує як сукупність усіх наявних у його межах ресурсів – матеріальних і духовних, природних і трудових; як уже залучених в процеси суспільного виробництва і соціального розвитку, так і тих ресурсів, які можуть бути реалізовані та використані для зміцнення соціально-політичної стабільності, підвищення рівня якості життя населення, зростання ефективності галузей народного господарства [5, с. 45].

Як стверджують дослідження, соціально-економічний розвиток підприємства є доволі складним процесом.

До характерних ознак соціально-економічного розвитку підприємств можна віднести фінансову стабільність; збільшення обсягів виробництва та збуту; зростання економічної ефективності використання ресурсів підприємства; комфортні та безпечні умови праці персоналу та його соціальна захищеність.

Ознаками соціально-економічного розвитку підприємства слід вважати:

- в економічній сфері: економічне зростання – кількісний і позитивний бік розвитку економічної системи. Що характеризується розширенням її масштабів (нарощення обсягів виробництва та реалізації продукції, розширення частки ринку, підвищення рівня доходів підприємства);

- у соціальній сфері: покращення організаційних комунікацій та соціально-психологічних відносин в процесі спільної праці на підприємстві; створення належних умов праці персоналу; формування корпоративної культури та етики бізнесу; забезпечення умов професійного розвитку персоналу завдяки підвищенню рівня освіти та професійної підготовки управлінського і виробничого персоналу [19, с. 86].

Структурні зрушення – це зміни пов’язані з переходом до новітніх прогресивних технологій використанням ресурсів, що сприяє покращенню кінцевих результатів діяльності підприємства: оновлення асортименту продукції чи послуг; впровадження інноваційних технологій в управлінні; нарощення обсягу капіталу підприємства; задоволення потреб споживачів завдяки підвищенню якості продукції чи послуг на підприємстві;

Досить важливим для планування і прогнозування соціально-економічного розвитку підприємства мають бути обґрунтовані показники, що відображають результати аналізу фінансово-господарської діяльності: коефіцієнти, кореляційні залежності та результати соціологічних досліджень: анкетувань, опитувань, спостережень, інтерв’ю.

Безумовно соціальний розвиток підприємства залежить від його економічного зростання та економічної безпеки, проте він є рушійною силою, що викликає якісні зміни в економіці, сприяє її загальному розвитку та розвитку людського капіталу через формування корпоративної культури. Тому соціально-економічний розвиток підприємства є незворотнім процесом, який забезпечує спонтанні чи керовані переходи від одного неповторного стану, що забезпечується неможливістю повного відтворення різноманітності, якості, кількості та сили впливу факторів, які його визначили, до іншого через процеси організаційних змін [4, с. 91].

Першоосною і джерелом економічної безпеки підприємства слід вважати різноманітні зміни внутрішньо-системного характеру, та зміни, що виступають результатом взаємодії соціально-економічної системи з факторами оточуючого зовнішнього середовища. Ключовим моментом в даному процесі слід вважати протиріччя між обмеженими економічними ресурсами та необмеженістю економічних потреб людини.

Концепція соціально-економічного розвитку суспільства і окремого підприємства повинна включати дві основні складові: економічну та соціальну.

Економічна складова концепції розвитку заснована на теорії максимального потоку сукупного доходу, який може бути здійснений за умови збереження сукупного капіталу через використання обмежених ресурсів та використання природно-, енерго-, матеріало- зберігаючих технологій, включаючи видобуток і переробку сировини, створення екологічно чистої продукції, мінімізацію, переробку та знешкодження відходів. До характерних ознак економічного розвитку підприємств можна віднести: фінансову стабільність, збільшення обсягів виробництва та збуту, зростання економічної ефективності використання ресурсів підприємства, наявність комфортних та безпечних умов праці персоналу та його соціальну захищеність.

Соціальна складова концепції розвитку орієнтована на людину і спрямована на збереження стабільності соціально-психологічної підсистеми, тобто трудового колективу і культурної підсистеми суспільства. У рамках концепції людського розвитку людина є не об’єктом, а суб’єктом розвитку. Основна увага приділяється збереженню здібностей до самовідновлення і динамічної адаптації таких систем до змін, а не збереження їх у деякому «ідеальному» статичному стані [5, с. 120].

Важливі також і механізми взаємодії цих складових концепції соціально-економічного розвитку підприємства.

Економічна і соціальна складові, взаємодіючи одна з одною, породжують такі нові завдання, як реалізація довгострокового економічного зростання підприємства та працівників, підвищення їхнього добробуту. Проте у разі надання першочергових пріоритетів змінам у технічній та економічній складових підприємство, як соціально-економічна система, гальмує свій соціальний розвиток, тим самим нагромаджуючи процеси саморуйнування в соціальному середовищі. Однією з проблем розвитку є наявність протиріч між економічними інтересами підприємства на ринку та інтересами соціального розвитку працівників. До таких проблем можна віднести потребу в витратах для забезпечення соціального розвитку персоналу і підприємства в цілому підприємства.

Головною метою вдосконалення соціального управління колективу є підвищення соціального ефекту та рівня соціальної ефективності функціонування підприємства.

Ефективність соціального розвитку – характеристика соціального середовища підприємства, що виражає відповідність між впливом на персонал результатів соціальних заходів, у

тому числі впровадження нових соціальних технологій, і витратами матеріально-фінансових й інших ресурсів на їхнє здійснення. Соціальна ефективність, її визначення й оцінка ґрунтуються на якісних показниках і визнанні пріоритетності соціальних цілей: чим більшою мірою той або інший захід сприяв рішенням конкретних соціальних проблем, тим він є більш соціально ефективний [4, с. 76].

Доцільно зазначити, що ці витрати необхідно розглядати у взаємодії всіх складових потенціалу підприємства. Тому ці кошти можна розглядати як необхідні інвестиції для забезпечення розвитку та економічної безпеки підприємства. Від якості трудових ресурсів залежить ефективність використання матеріальних ресурсів підприємства. В свою чергу, соціальний розвиток підприємства передбачає забезпечення оплати, охорони, нормування праці, умов праці, соціальний захист і страхування робітників, а також підготовку та перепідготовку управлінського і виробничого персоналу.

Соціальна складова розвитку підприємства регулюється програмами та методами підвищення якості трудового життя персоналу: режим роботи; організація та безпечні умови праці; справедлива заробітна плата; забезпечення житлом; охорона здоров'я; оздоровлення і відпочинок; надання соціальних послуг; доступ до культурних цінностей; виробнича демократія і організація самоуправління [1, с. 12].

При управлінні соціальним розвитком підприємства керівництву потрібно сформулювати специфічні цілі, закономірності та принципи управління.

До основних цілей в управлінні соціальним розвитком підприємства доцільно віднести: створення умов, що гарантують права і свободи працівників; забезпечення зростання культурного і освітнього рівня працівників; створення безпечних умов праці і відпочинку персоналу; розвиток трудової, соціально-політичної, громадської і творчої активності працівників; соціальне нормування і регулювання працівників у колективі через формування колективних договорів і угод; залучення персоналу до інновацій і нововведень.

До закономірностей управління соціальним розвитком підприємства варто віднести наступні: пріоритет керівництва на виконання соціальних цілей; спеціалізація і кооперація праці за професійною спрямованістю; інтеграція роботи підрозділів і працівників на підприємстві; зростання інтелектуальності праці працівників.

Основними принципами управління соціальним розвитком повинні бути такі: системності, наукової обґрунтованості, демократизму, ефективності, конкуренції, мотивації, соціальної орієнтації управління, соціальної стабільності та соціальної відповідальності. Тому сучасними закономірностями управління соціальним розвитком підприємства повинні бути пріоритети соціальних цілей та зростання інтелектуалізації праці, а найважливішими принципами стають соціальне партнерство, соціальна відповідальність для досягнення стабільності колективу. У періоди економічних і політичних криз, спаду обсягів виробництва і зменшення валового внутрішнього продукту управління соціальним розвитком має бути спрямоване на гарантування мінімального соціального забезпечення населення та персоналу підприємства.

На жаль, система соціального захисту населення держави і працівників підприємства, що адекватна політичній, економічній ситуації та ринковому середовищу дотепер не створена через складні соціально-економічні процеси, що супроводжуються зростанням безробіття, зубожінням значних верств населення, збільшенням заборгованостей по соціальних виплатах, соціальним розшаруванням суспільства, скороченням тривалості життя, що зрештою призвело до значних втрат у кількості якості людських ресурсів.

Одними з ключових механізмів підвищення ефективності управління соціальним розвитком колективу вітчизняного підприємства є соціальні механізми стимулювання працівників.

Соціальні механізми стимулювання персоналу підприємства: спрямовані на зниження плинності персоналу, стимулювання працівників до ефективної і якісної праці, зниження профспілкової активності, запобігання стресам і конфліктам, залучення і закріплення на підприємстві кваліфікованих працівників [5, с. 96].

Отже, рівень соціального розвитку колективів підприємств у широкому значенні виражається сукупністю умов і відносин, що визначають життя, працю, побут та інтелектуально-

культурний розвиток працівників даного підприємства, характеризує досягнутий у колективі на певний проміжок часу рівень задоволення різних потреб людей (не тільки фізичних, а й соціальних, інтелектуальних, духовних), а також визначає й оцінює реальні економічні джерела та соціально-правові гарантії забезпечення життєдіяльності й подальшого розвитку промислових колективів.

Головна мета економічної безпеки підприємства полягає в тому, щоб гарантувати його стабільне та максимально ефективне функціонування в теперішньому часі і високий потенціал розвитку в майбутньому.

До основних функціональних цілей економічної безпеки в системі соціально-економічного розвитку підприємства належать:

- 1) забезпечення високої фінансової ефективності роботи, фінансової стійкості та незалежності підприємства;
- 2) забезпечення технологічної незалежності та досягнення високої конкурентоспроможності технічного потенціалу;
- 3) досягнення високої ефективності менеджменту, оптимальної та ефективної організаційної структури управління підприємством;
- 4) досягнення високого рівня кваліфікації персоналу та його інтелектуального потенціалу, належної ефективності корпоративних НДДКР;
- 5) мінімізація руйнівного впливу результатів виробничо-господарської діяльності на стан навколишнього середовища;
- 6) якісна правова захищеність усіх аспектів діяльності підприємства;
- 7) забезпечення захисту інформаційного поля, комерційної таємниці і досягнення необхідного рівня інформаційного забезпечення роботи всіх підрозділів підприємства та відділів організації;
- 8) ефективна організація безпеки персоналу підприємства, його капіталу та майна, а також комерційних інтересів [10, с. 10].

Крім того, економічна безпека підприємства – найефективніше використання ресурсів, які забезпечують стабільне функціонування підприємства.

До ресурсів забезпечення надійного існування і прогресивного соціально-економічного розвитку підприємства відносяться: персонал підприємства, матеріальні та інтелектуальні (інформаційні) ресурси. У цілому економічна безпека підприємства передбачає:

- 1) високу фінансову ефективність, незалежність і стійкість роботи підприємства;
- 2) розвиненість і конкурентоспроможність технологічної бази підприємства;
- 3) високий рівень організації управління підприємством;
- 4) жорсткий кадровий відбір;
- 5) забезпечення відповідності екологічним стандартам;
- 6) ефективний механізм правового регулювання всіх напрямків діяльності підприємства;
- 7) забезпечення інформаційної безпеки роботи підприємства;
- 8) гарантії безпеки працівників підприємства, а також збереження їх майна та професійних інтересів [19, с. 52].

Безпека соціально-економічного розвитку підприємства визначається безліччю «загроз» у процесі її взаємодії з зовнішнім середовищем і розвитком внутрішнього середовища [1].

Загрози зовнішнього середовища: постачальник може зірвати договір, а покупець відмовитися від замовлення, недобросовісний конкурент може зробити диверсію, майно й інформація можуть бути викрадені, співробітник також може бути викрадений разом з інформацією.

Загрози внутрішнього середовища: недотримання технологічних режимів (вибухи, пожежі, інфекції та ін., зараження середовища); недотримання режиму роботи організації і режиму комунікацій (витік інформації).

Суть захисту зводиться до нейтралізації і запобігання загрозам, а якщо таке трапилося, то до відшкодування збитку. Спочатку визначаються об'єкти захисту. У якості таких можна виділити [9]:

– інтереси організації (вони визначені її місією, стратегією і цілями). Ці інтереси виявляються у відносинах з держорганами, партнерами, посередниками, громадськістю і засобами масової інформації.

– власність організації, що служить одним з визначальних засобів досягнення цілей і реалізації інтересів. Формою власності є всі економічні ресурси, що належать підприємству, за винятком персоналу: будинки, споруди, устаткування, готова продукція тощо.

– важливою формою власності, що служить одним із найбільш бажаних об'єктів викрадення у сучасних умовах, є інформація.

– технології (які мають правовий статус і не мають його патенти, ліцензії, ноу-хау і т. ін. – як, наприклад, технологія «кока-коли»).

– економічні, кооперативні та інші зв'язки з партнерами. Вони вимагають захисту від зазіхань конкурентів, що завжди прагнуть їх порушити. Також необхідно виключити з цих зв'язків недобросовісних партнерів. У цьому напрямі служба безпеки працює разом з розвідкою.

– продукція і послуги, що поставляються організацією споживачам.

– транспортні засоби і вантажі, що транспортуються.

– персонал, що є носієм інформації.

Відзначені об'єкти захисту охороняються різними способами, серед яких можна виділити, як основні, наступні [5]:

– юридичний захист. Він покликаний охороняти законні права фірми і її співробітників у взаєминах з державою, юридичними і фізичними особами в карному і цивільному правових полях;

– економічний захист передбачає врахування економічних інтересів фірми у взаєминах з державою, фізичними і юридичними особами при оформленні відносин постачання, реалізації, інвестицій і платежів;

– фізичний захист передбачає припинення дій фізичних осіб, спрямованих на грабіж і розкрадання власності й персоналу, спроб нанесення збитку руйнуванням власності, технологій, комунікацій тощо;

– інформаційний захист передбачає визначення секретної інформації й організацію комунікацій, що запобігають її витіканню;

– технологічний захист передбачає забезпечення унікальності продукту чи послуги фірми;

– організаційний захист передбачає відпрацьовування процедур і режимів, що виключають нанесення збитку фірмі шляхом розкрадань власності, технологій, інформації тощо;

– соціально-психологічний захист передбачає виховну роботу в колективі по створенню атмосфери патріотизму, відданості інтересам фірми.

Окрім того, що загрози бувають внутрішні та зовнішні, їх ще можна класифікувати за іншими ознаками. Так, загрози можуть бути передбачуваними (такими, що виникають в певних умовах, відомі із досвіду господарської діяльності, своєчасно виявлені та узагальнені економічною наукою) та непередбачуваними.

Залежно від джерела їх виникнення – об'єктивними та суб'єктивними. Об'єктивні загрози виникають без участі й незалежно від бажання підприємства, незалежно від прийнятих рішень та дій керівництва. Це стан фінансової кон'юнктури, форс-мажорні обставини, наукові відкриття і т.п. Їх необхідно розпізнавати та обов'язково враховувати в управлінських рішеннях. Суб'єктивні загрози породжені навмисними чи ненавмисними діями людей, різних установ та організацій, в тому числі державних.

Загрози можуть поділятися на актуальні, тобто ті, що вже настали (наприклад, економічна криза, яка настала), й потенційні, тобто можливі у майбутньому (наприклад, можлива поява в наступному році на ринку нових потенційних гравців).

Залежно від форм прояву науковці відрізняють кількісні та якісні загрози. Кількісні загрози пов'язані з недосагненням або погіршенням показників діяльності підприємства порівняно з встановленими нормативами. Якісні – пов'язані з якісними змінами у розвитку під-

приємства, зокрема, банкрутство, корпоративні конфлікти, обвал ринку, «заморожування» банківських рахунків. Якісні загрози мають ймовірнісний характер та можуть оцінюватись з використанням теорії ризику [5].

Залежно від об'єкта посягань виокремлюють загрози безпосередньо підприємству та економічні загрози стейкхолдерам. При чому окремо розглядаються загрози внутрішнім стейкхолдерам (працівникам, менеджерам) та зовнішнім стейкхолдерам (акціонерам, дебіторам, кредиторам, інвесторам тощо).

Достатньо цікавим і актуальним на нашу думку є підхід, запропонований І. Манцу-ровим і О. Нусіною. Вони запропонували здійснювати поділ загроз за сферою походження, а саме: загрози, що виникають в процесі звичайної діяльності підприємства, репутаційні загрози та загрози зовнішнього тиску [11]. До загроз, що виникають в процесі господарської діяльності, науковці відносять всі загрози, що утворюються всередині підприємства й пов'язані з виробництвом та реалізацією продукції. Вони зумовлюють зниження результативності основної діяльності підприємства та впливають на його ринкову вартість. До такого роду загроз можуть відноситись: порушення фінансової дисципліни, несвоєчасне погашення зобов'язань, низька кваліфікація персоналу підприємства, низька якість планування та контролю, високий рівень фізичного та морального зносу обладнання та техніки і т.д. Репутаційні загрози пов'язані із формуванням негативної думки про підприємство у зовнішніх контрагентів. Вони виникають поза межами підприємства, але зумовлені його діями та результатами діяльності. Такі загрози також можуть призвести до зниження прибутковості підприємства та зменшення його ринкової вартості. До репутаційних загроз можна віднести інформацію про порушення справи про банкрутство підприємства, інформацію про заборгованість підприємства перед бюджетом, працівниками тощо. Загрози зовнішнього тиску виникають поза межами підприємства без його участі й без його бажання. Зазвичай, вони викликані цілеспрямованими діями конкурентів, органів влади та інших сторонніх осіб, а також обставинами, що склалися у зовнішньому середовищі. До такого роду загроз можна віднести, наприклад, зміни у податковому та митному законодавстві, недобросовісну конкуренцію, рейдерські атаки тощо.

Сьогодні, рейдерство є однією з найбільш серйозних загроз економічній безпеці вітчизняних підприємств серед тих, які відносять до загроз зовнішнього тиску. Недружнє поглинання, інакше кажучи, захоплення підприємства, пов'язане з бажанням сторонніх осіб володіти власністю, яка успішно функціонує і забезпечує стабільний прибуток. Загалом, під недружнім поглинанням розуміють встановлення тотального контролю над підприємством, як в юридичному, так і у фізичному плані, попри бажання власника. Дана загроза для вітчизняних підприємств виникла ще на початку 90-х років минулого століття й існує на даний момент. Зазвичай в якості об'єкта поглинання найбільш часто виступають підприємства, які мають ліквідні активи у вигляді нерухомого майна (приміщень, будівель, земельних ділянок), стратегічного місцезнаходження, налагодженого виробничого циклу, ексклюзивного обладнання, інтелектуальної власності тощо.

Найбільший інтерес для «загарбників» представляють:

- корпоративна інформація: засновницькі документи, положення, що регламентують діяльність органів управління, протоколи зборів трудового колективу, протоколи засідань ради директорів, відомості про дочірні та залежні компанії, про величину та структуру статутного капіталу, оперативна інформація про зміни в реєстрі акціонерів підприємства;

- фінансово-економічна інформація: бухгалтерські баланси, відомості про наявність і структуру дебіторської та кредиторської заборгованості, про наявність ліквідного майна і його правовий статус; інформація про контрагентів підприємства, про податкову та банківську історію і т.п.;

- відомості про менеджмент і власників підприємства: дані про розподіл посад, відомості про розподіл акціонерного капіталу або часток серед власників, способі придбання й оплати акцій, особиста інформація.

З метою нейтралізації даної загрози вся перерахована інформація повинна знаходитись на особливому контролі, будь-який витік чи розголошення повинне бути попереджене й уне-

можливлене. Важливі документи і контракти слід зберігати у важкодоступних місцях, сейфах. А з персоналом підприємства, якому по професійній необхідності стала відома інформація, що може становити предмет особливого інтересу рейдерів, повинні бути заключні договори про нерозголошення комерційної таємниці.

Слід сказати, що задля нейтралізації будь-яких загроз економічній безпеці суб'єкти господарювання повинні спрямовувати свої зусилля на створення та підтримку власної системи безпеки. Система економічної безпеки не є однаковою, шаблоною для усіх господарюючих суб'єктів. Вона унікальна для кожного підприємства, оскільки залежить від виду та особливостей його діяльності, розмірів, виробничого потенціалу, ризикованості виробництва, наявності секретних матеріалів і т.п. Система безпеки підприємства повинна характеризуватися комплексністю, тобто здатністю забезпечити майнову, фінансову, інтелектуальну, інформаційну, науково-технічну, екологічну безпеку підприємства. Крім того, вона повинна бути дієвою та ефективною, що безпосередньо залежить від ґрунтовності та чіткості окреслення кола тих завдань, які дана система повинна виконувати.

В переважній більшості до числа основних завдань системи економічної безпеки суб'єкта господарювання належать:

- захист законних прав і інтересів підприємства і його співробітників;
- збір, аналіз, оцінка даних і прогнозування розвитку подій;
- вивчення партнерів, конкурентів, споживачів, майбутніх співробітників підприємства;
- своєчасне виявлення можливих загроз підприємству та його співробітникам з боку зовнішнього середовища;
- недопущення проникнення на підприємство структур економічної розвідки конкурентів, злочинців й окремих осіб з протиправними намірами;
- протидія технічному проникненню в злочинних цілях;
- забезпечення збереження матеріальних цінностей і відомостей, що становлять комерційну таємницю підприємства;
- отримання необхідної інформації для прийняття найбільш оптимальних управлінських рішень з питань стратегії і тактики економічної діяльності підприємства;
- сприяння у формуванні серед споживачів і ділових партнерів позитивної думки про підприємство;
- контроль за ефективністю функціонування системи безпеки, удосконалення її елементів.

Дієва система економічної безпеки створить умови для ефективного функціонування підприємства, досягнення бізнес-цілей в умовах жорсткої конкуренції та значних господарських ризиків, шляхом своєчасного виявлення та нейтралізації різноманітних загроз та небезпек.

Підсумовуючи сказане відзначимо, що економічна безпека підприємства є складним та багатовекторним поняттям, про що свідчить різноманіття наукових підходів до його сутності та класифікації загроз, які на неї безпосередньо впливають. До першочергових завдань, покликаних нейтралізувати загрози та попередити зниження рівня економічної безпеки підприємства можна віднести створення системи економічної безпеки, розробку способів уникнення можливих загроз та напрямків мінімізації негативних впливів.

12.2. Діагностика соціально-економічного стану та конкурентних переваг підприємств у забезпеченні економічної безпеки

Висока криміналізація сучасного суспільства різко загострила проблему забезпечення фінансово-економічної безпеки підприємств.

Фінансовий стан підприємства, його стійкість і стабільність залежать від результатів його виробничої, комерційної і фінансової діяльності. Якщо поставлені завдання в перерахованих видах діяльності успішно реалізуються, це позитивно впливає на фінансові результати фінансово-господарської діяльності підприємства [14; 10, с. 57].

Стабільне функціонування, розвиток та збільшення конкурентоспроможності підприємства багато в чому залежить від наявності надійної системи економічної безпеки підприємства, тобто забезпечення економічної безпеки від різних проявів зовнішнього і внутрішнього походження, що впливають на рівень можливостей реалізації виробничого потенціалу підприємства.

Економічна безпека підприємства – це такий стан корпоративних ресурсів і підприємницьких можливостей, за якого гарантується найефективніше їх використання з метою забезпечення стабільного функціонування та динамічного науково-технічного й соціального розвитку, запобігання внутрішнім і зовнішнім негативним впливам [8].

Серед основних завдань системи економічної безпеки можливо виокремити наступні: вибір оптимальних антикризових стратегій та інструментарію; нейтралізація кризових явищ; усунення причин і наслідків кризи; забезпечення ефективної діяльності підприємства.

Формування системи економічної безпеки суб'єктів господарювання вимагає оцінювання їх фінансового стану, здійснення моніторингу використання наявного потенціалу підприємства. Найбільш конкретне уявлення про стан економічної безпеки надають саме фінансові характеристики. Фінансова стійкість є узагальнюючою якісною характеристикою здатності підприємства забезпечити процес розширеного відтворення у довгостроковому періоді і, у той же час, складовою системи економічної безпеки підприємства.

Складові системи забезпечення економічної безпеки визначаються двома факторами:

- 1) потенційним складом і структурою загроз;
- 2) фінансовими можливостями підприємства [6, с. 78].

Формування інформаційно-аналітичного забезпечення системи економічної безпеки суб'єктів господарювання передбачає використання аналітичного інструментарію діагностики фінансового стану. В діагностиці фінансового стану першорядна увага приділяється ефективності використання технічних, матеріальних і фінансових ресурсів, підвищенню продуктивності праці, прискоренню оборотності оборотних коштів, рентабельності виробництва. Тому діагностику фінансового стану можна віднести до найважливішого засобу контролю виробничо-господарської діяльності підприємств і організацій.

В економіці підприємства методи діагностики фінансового стану класифікують за різними класифікаційними ознаками. За ступенем обґрунтованості розрізняють неформалізовані та формалізовані методи діагностики фінансового стану.

Неформалізовані методи ґрунтуються на характеристиці аналітичних процедур на логічному рівні, а не на жорстких аналітичних взаємозв'язках та залежностях. Ці методи відрізняються певним суб'єктивізмом, оскільки вони здебільшого засновані на інтуїтивному відчутті, досвіді та знаннях аналітика.

До формалізованих методів діагностики фінансового стану відносять ті, в основу яких покладено науково-обґрунтовані і доведені аналітичні залежності. Ці методи є більш об'єктивними, а, відтак, і найчастіше використовуваними в практиці оцінки діяльності вітчизняних підприємств. Діагностика фінансового стану підприємства є необхідним етапом для розробки планів фінансового оздоровлення, підґрунтям для складання прогнозу розвитку підприємства. Кредитори та інвестори аналізують фінансовий стан підприємств, щоб мінімізувати свої ризики за позиками та внесками, а також для диференційованого встановлення відсоткових ставок.

Результатом діагностики фінансового стану є отримання певної кількості основних, найбільш інформативних параметрів, які об'єктивно і точно відображають фінансовий стан підприємства. За цими результатами формуються плани його розвитку.

Коли розраховані всі фінансові коефіцієнти, зроблений горизонтальний і вертикальний аналіз фінансової звітності й описані її особливості, характерні для аналізованого періоду, необхідно зробити висновки, заради яких, власне, і були виконані всі зазначені роботи. Подання таких висновків повинно бути лаконічним і конструктивним, тобто спрямованим на пошук шляхів поліпшення діяльності підприємства. Досить прогресивним може бути формат збалансованої системи показників [4, с. 96].

Джерелами негативного впливу на економічну безпеку підприємства можуть бути:

- свідомі чи несвідомі дії окремих посадових осіб і суб'єктів господарювання;
- збіг об'єктивних обставин (стан фінансової кон'юнктури на ринках даного підприємства, наукові відкриття й технологічні розробки, форс-мажорні обставини тощо) [9].

Економічна безпека підприємства може бути визначена як стан найбільш ефективного використання корпоративних ресурсів підприємства, виражений у найкращих значеннях фінансових показників прибутковості й рентабельності бізнесу. Оцінка поточного рівня забезпечення економічної безпеки підприємства за фінансовою складовою здійснюється на основі докладного аналізу загроз та негативних впливів на фінансовий стан підприємства і можливих збитків, які загрожують підприємству в результаті реалізації даних негативних впливів, що реалізується на підприємстві в процесі аналізу і оцінки результатів його фінансово-господарської діяльності в системі діагностики. Отже, діагностика фінансового стану підприємства є підґрунтям для забезпечення його економічної безпеки.

Таким чином, діагностику фінансового стану підприємства доцільно здійснювати за такими основними напрямками:

- аналіз фінансової звітності підприємства за результатами його фінансово-господарської діяльності (складання економічного паспорту підприємства);
- аналіз конкурентних переваг і порівняльний аналіз із підприємствами-конкурентами, аналіз асортименту продукції – визначення ринкової позиції підприємства;
- аналіз рівня і якості менеджменту підприємства;
- аналіз компетенцій та інтелектуального потенціалу підприємства;
- аналіз поставок і клієнтури підприємства, визначення ключових факторів успіху [6, с. 72].

Підсумковим етапом діагностики фінансового стану підприємства, як підґрунтя для забезпечення його економічної безпеки, є етап оцінки ефективності діяльності підприємства і його структурних підрозділів з метою запобігання можливим негативним впливам на фінансовий стан підприємства. Цей аналіз здійснюється за методикою оцінки збитків, відвернутих або тих, яких зазнало підприємство внаслідок реалізації запланованого комплексу заходів щодо забезпечення економічної безпеки підприємства в цілому та за рахунок діагностики його фінансового стану.

Функціональні складові економічної безпеки підприємства – це сукупність основних напрямків його безпеки, що істотно відрізняються один від одного за своїм змістом.

Загальна схема процесу організації соціально-економічної безпеки включає такі дії (заходи), що здійснюються послідовно або одночасно:

- формування необхідних корпоративних ресурсів (капіталу, персоналу, прав інформації, технології та устаткування);
- стратегічне прогнозування та планування соціально-економічної безпеки за функціональними складовими;
- стратегічне планування підприємства;
- тактичне планування функціональними складовими;
- тактичне планування підприємства;
- оперативне управління фінансово-господарською діяльністю підприємства;
- здійснення функціонального аналізу рівня соціально-економічної безпеки;
- загальна оцінка досягнутою рівня соціально-економічної безпеки.

Для економічної безпеки підприємства характерна сукупність якісних і кількісних показників, найважливішим серед яких є рівень економічної безпеки. Рівень економічної безпеки підприємства – це оцінка стану використання корпоративних ресурсів за критеріями рівня економічної безпеки підприємства. Рівень економічної безпеки підприємства залежить від того, наскільки ефективно його керівництво і фахівці будуть здатні уникнути можливих погроз і ліквідовувати шкідливі наслідки окремих негативних складових зовнішнього і внутрішнього середовища. З метою досягнення найбільш високого рівня економічної безпеки підприємство має проводити роботу із забезпечення максимальної безпеки основних функціональних складових своєї роботи.

На рівень економічної безпеки підприємства впливають різноманітні чинники. Чинники економічної безпеки підприємства різноманітні і в кожній галузі виробництва мають свою специфіку. Однак, є загальні типові чинники, які впливають на рівень економічної безпеки підприємства незалежно від форм власності й галузі виробництва. Це безпосередні чинники виробництва, стабільний попит на продукцію, надійність постачальників, зовнішня конкуренція, надійний захист комерційної таємниці, компетентність керівництва підприємства.

Безпосередні чинники виробництва – це основні чинники, які безпосередньо забезпечують діяльність виробництва. Сюди зараховують: розміщення підприємства (територія); наявні природні ресурси та умови їх розміщення на цій території, доступність їх використання та якісні показники; наявність трудових ресурсів, їхній освітньо-кваліфікаційний рівень; наявна виробнича інфраструктура, можливий обсяг її використання; соціально економічна інфраструктура і рівень забезпечення населення.

Стабільний попит на продукцію – чинник, який відіграє також важливу роль у рівномірному пропозиційному розвитку виробництва. Він охоплює: укладені довготермінові контракти на реалізацію продукції з її споживачами; рівень конкурентоспроможності продукції, що виробляється; якісно гарантійні показники виробів; обґрунтовані прогнози стабільності ринку щодо певного виду продукції; державне та регіональне замовлення на виготовлену продукцію.

Надійність постачальників, насамперед постачальників основної сировини і матеріалів. Для цього потрібно мати довготермінові договори на поставку необхідної сировини і матеріалів, враховуючи терміни поставки і показники якості; знати можливості постачальників і не допускати монопольності в їх поставках. Практика показує, що потрібно мати 3–4 і більше постачальників сировини і матеріалів, що гарантує ведення цінової політики на сировину, матеріали і комплектуючі.

Зовнішня конкуренція на продукцію, яка йде на експорт. Продукція має відповідати міжнародним стандартам; за якісними показниками і сервісним обслуговуванням бути конкурентоспроможною; мати обґрунтовану прогнозну перспективу; бути конкурентоспроможною щодо продукції, яка імпортується, з метою скорочення ввезення в Україну продукції, що може виготовлятися своїми підприємствами.

Надійний захист комерційної таємниці. Держава повинна гарантувати таємницю на науково-технічні досягнення, розроблення нових технологій, інтелектуальну власність, ноу-хау, в тому числі й комерційні таємниці. Підприємство, у свою чергу, має дбати про захист комерційної таємниці своєї фірми, технічне переоснащення охоронних систем і захист від розповсюдження інформації, яка компрометує фірму чи її працівників.

Компетентність керівництва підприємства. Найважливіші чинники, які можуть найбільш активно впливати на належний рівень економічної безпеки підприємства, це високий професіоналізм керівництва і команди менеджерів (висококваліфіковані кадри; система підготовки і форми навчання кадрів; створення для кадрів відповідних виробничих і соціальних умов).

Є ще й інші чинники економічної безпеки підприємства, які не пов'язані з безпосередньою виробничою діяльністю, але спричиняють суттєвий вплив на стан виробництва. Вони пов'язані з поведінкою окремих людей, їхньою мораллю та духовністю.

До принципових вимог системи індикаторів соціально-економічної безпеки відносять:

- відповідність системи переліку основних загроз соціально-економічної безпеки;
- перелік індикаторів повинен бути мінімальний і легкодоступний;
- результати аналізу в обраній системі показників повинні передбачати просту й водночас ретельну перевірку на несуперечність об'єктивної реальності;

– система повинна мати достатній ступінь конкретності й визначеності, що дозволяє дати однозначну оцінку фактичному стану підприємства в цілому з позицій забезпечення соціально-економічної безпеки;

– соціально-економічні показники повинні бути синхронізовані в часі й комплексно характеризувати певне середовище соціально-економічної ситуації;

– питома вага індикаторів повинна бути сумісною з існуючою в країні системою обліку, статистики та прогнозування.

Таким чином, перелік показників повинен забезпечувати, з одного боку, здійснення максимально ємного й достовірного аналізу, а з іншого – можливість швидкого одержання інформації для їх розрахунків. При цьому необхідно виключити ті показники, що не піддаються розрахункам або граничнізначення соціально-економічної безпеки, які визначити неможливо.

Доцільно розділити всі показники на дві групи: показники-критерії, чітко орієнтовані на оцінку рівня соціально-економічної безпеки, і аналітико-інформаційні показники, що доповнюють загальну картину.

Перша група індикаторів піддається впливу з боку підприємства, причому як у стратегічному, так й у тактичному аспектах. Мова йде про виявлення «больових точок» і способи впливу на них.

Друга група охоплює суто макроекономічні індикатори, на які важко вплинути в оперативному порядку (їхня динаміка формується досить інерційно під впливом багатьох факторів, які найчастіше не піддаються коригуванню). Крім цього, показники соціально-економічної безпеки можуть бути представлені наступнимитрьома групами:

- показники економічного та соціального розвитку підприємства за поточний й середньостроковий періоди;

- довгострокові фактори ризику й граничні значення економічної дестабілізації;

- показники потенціалу компенсації й витрат щодо запобігання збитків.

Процес управління соціально-економічним розвитком підприємства охоплює чотири етапи:

- 1) оцінювання конкурентного статусу підприємства і потенціалу соціально-економічного розвитку підприємства;

- 2) вибір напрямів соціально-економічного розвитку;

- 3) планування соціально-економічного розвитку;

- 4) регулювання соціально-економічного розвитку підприємства.

Оцінювання конкурентного статусу підприємства і потенціалу соціально-економічного розвитку підприємства передбачає аналіз і використання фінансових коефіцієнтів, дискримінантних моделей, регресійних моделей, методів теорії нечітких множин, тощо.

Вибір напрямів соціально-економічного розвитку підприємства може стосуватися розроблення стратегічних напрямів розвитку основних видів діяльності підприємства, бізнес-процесів (технічна, технологічна диверсифікація), продукції (спеціалізація, товарна диверсифікація), споживачів (диверсифікація ринків збуту), персоналу (розвиток людського капіталу). На особливу увагу заслуговує вибір (зміна) виду діяльності, оскільки диверсифікація видів діяльності, як правило, супроводжується синергетичним ефектом. Необхідно вибрати пріоритетні напрями, на які і необхідно звернути пильну увагу і фінансову підтримку керівництву.

При плануванні соціально-економічного розвитку трудового колективу підприємства керівництву і трудовому колективу підприємства необхідно розробити План соціального розвитку колективу, що являє собою систему заходів, спрямованих на всебічний розвиток усіх членів колективу на основі здійснення прогресивних змін соціального складу працюючих, поліпшення умов життєдіяльності, формування і найбільш повного задоволення матеріальних і духовних потреб членів колективу.

План соціального-економічного розвитку підприємства передбачає наступні розділи:

1. Планування і вдосконалення соціальної інфраструктури підприємства.

2. Поліпшення умов і охорони праці, зміцнення здоров'я працюючих.

3. Поліпшення житлово-побутових і соціально-культурних умов працюючих та членів їх сімей.

4. Планування виховної роботи в колективі і підвищення трудової та громадської активності всіх членів колективу.

Для того, щоб діагностична оцінка була об'єктивною, необхідно застосовувати комплексний підхід щодо вибору методів діагностики, тобто засобів дослідження, який дозволяє на підставі аналізу сукупності господарських систем як єдиного цілого встановити міжсистемні зв'язки, визначити міжсистемні загрози, розробити критерії оптимальної безконфліктної взаємо-

дії та сформувати сценарії дій суб'єктів господарювання для пошуку компромісів та досягнення консенсусів.

Пропонується використовувати сукупний показник економічної безпеки підприємства (СКЕБ):

$$\tilde{E} \hat{A} \hat{A} = \sum_{i=1}^n K_i d_i, \quad (12.1)$$

де K_i – значення функціональних критеріїв економічної безпеки (фінансової, технологічної та інших складових); d_i – їх значущість.

Основним недоліком цього методу є значний вплив суб'єктивного фактора, тобто вплив думки експертів.

Вплив внутрішніх та зовнішніх факторів на економічну безпеку підприємства дістає свій прояв у зміні показників його діяльності. Так, рівень економічної безпеки підприємства ($P_{ек.б}$) може бути поданий у вигляді функції багатьох змінних:

$$P_{e.b.} = F(X_i) = \alpha_1 f(x_1) + \alpha_2 f(x_2) + \dots + \alpha_n f(x_n), \left(\sum_{i=1}^n \alpha_i = 1 \right), \quad (12.2)$$

де $x_1, x_2, \dots, x_n$ – основні показники діяльності підприємства;

$f(x_1), f(x_2), \dots, f(x_n)$ – локальні функції залежності рівня економічної безпеки від відповідних показників діяльності підприємства;

$\alpha_1, \alpha_2, \dots, \alpha_i$ – частка значущості кожного показника для економічної безпеки підприємства;

i – кількість показників.

Цей підхід заснований на твердженні, що вплив усіх чинників на економічну безпеку підприємства проявляється у зміні показників його діяльності. Основними недоліками цього методичного підходу є: необґрунтованість вибору форми локальних функцій (не дозволяє зрозуміти алгоритм розрахунку); незрозумілість (як саме визначати коефіцієнти значущості) та невизначеність відносно формування системи показників.

Оцінки показників, які характеризують економічну безпеку підприємства, залежно від відхилення від граничної величини можуть коливатися у діапазоні від 0 до 1. Виходячи із цього, з погляду економічної безпеки, підприємства можуть класифікуватися за чотирма групами: 0,4 – небезпечні; 0,4–0,7 – достатньо безпечні; 0,7 – 0,9 – безпечні; 0,9 – 1 – абсолютно безпечні.

При цьому, якщо розмір відхилення фактичного значення від граничного більше 100 %, то показнику надається оцінка у 0 балів. У тому випадку, коли розмір відхилення коливається від 0 до 100 %, тоді для кожних 10 % відхилення від граничної величини бальна оцінка знижується на 0,1 бала.

У результаті усереднення бальних оцінок розраховується комплексний показник економічної безпеки підприємства, який розраховується на основі бальних оцінок показників фінансової, кадрової, техніко-технологічної, інформаційної, політико-правової, екологічної, ринкової та силової безпеки:

$$\hat{E} \hat{I} \hat{A} = \bar{n} \sum_{i=1}^n \hat{A} \hat{C}_i, \quad (12.3)$$

де $KПБ$ – комплексний показник економічної безпеки;

BZ_i – бальне значення i -го показника економічної безпеки підприємства;

$\bar{n}$ – кількість використаних показників економічної безпеки.

Для визначення поточної діагностики рівня економічної безпеки підприємства оцінюється кожна складова і формується інтегральний показник. Важливо враховувати, що усі складові відповідно до характеру загроз мають різні пріоритети. Для їхнього обліку пропонується вести вагові коефіцієнти, які можна отримати методом експертних оцінок.

У рамках ресурсно-функціонального підходу виокремлюються різні комбінації функціональних складових економічної безпеки підприємства. Найчастіше науковці будують свої методики оцінки рівня економічної безпеки на основі поєднання ресурсно-функціонального і комплексного підходів. Так, у своїй праці Покропивний С.Ф. пропонує методику оцінки рівня економічної безпеки підприємства за допомогою інтегрального показника. Він визначається за формулою:

$$\hat{E}_{AAI} = \sum_{i=1}^n \lambda_i \cdot \hat{e}_i, \quad (12.4)$$

де λ_i – коефіцієнт, який показує значущість функціональної складової економічної безпеки; $\hat{e}_i$ – величина часткового критерію за i -ю функціональною складовою; n – кількість функціональних складників економічної безпеки підприємства [15].

При цьому інтегральний показник повинен задовольняти такі умови:

- наявність чітких фіксованих меж;
- зіставність різночасових оцінок рівня економічної безпеки одного підприємства, а також підприємств різних галузей;
- простота та доступність методики розрахунку, що ґрунтується на наявних облікових даних, її універсальність.

Для визначення тенденцій у соціально-економічному розвитку підприємства, що є базою визначення рівня економічної безпеки, оцінки результативності та перспективності діяльності в стратегічному періоді, використовують метод діагностики, що базується на аналітичній оцінці та формуванні порівняльного аналітичного балансу. Такий метод діагностики дозволяє зробити реальні висновки про економічні ресурси підприємства, структурні зміни у складі активів та джерел їх покриття, простежити за питомою вагою кожного розділу балансу, його загальним підсумком і таким чином оцінити платоспроможність та ділову активність, достатність економічних ресурсів та надати оцінку ефективності їх використання в попередньому періоді.

Під час діагностики соціально-економічного стану підприємства в аспекті забезпеченості економічною безпекою, ресурсами безперервної поточної діяльності підприємств, в умовах інфляційних очікувань та валютних ризиків для аграрної сфери, важливо провести діагностику реальних активів.

За визначенням Бланка І.О. [20] реальні активи – це реально існуюче власне майно і фінансові вкладення за їх дійсною вартістю.

Темпи приросту реальних активів характеризує інтенсивність нарощування майна, яка визначається за формулою

$$A = \left(\hat{I} \frac{G_1}{G_0} + \frac{\tilde{A}_1}{\hat{I} \frac{G_0}{G_0}} + G_0 + \tilde{A}_0 - 1 \right) \cdot 100, \quad (12.5)$$

де OZ – основні засоби та вкладення без урахування зношеності, грн;

Z – запаси і витрати, грн;

G – грошові кошти, розрахунки та інші активи без урахування використання позикових коштів, грн;

індекс 0 – базовий рік;

індекс 1 – звітний рік.

На економічну безпеку підприємства істотним є вплив стану розрахунків з дебіторами, оскільки це може генерувати ризики платоспроможності та ліквідності підприємства. В контексті економічної безпеки в сучасних умовах оборотних ресурсів з операційної діяльності підприємства, безпроцентна позика клієнтам, ніж як нарощення галузевих економічних зв'язків. Відвернення коштів у дебіторську заборгованість призводить до погіршення показників ділової активності підприємства внаслідок порушення економічними агентами розрахункової дисципліни, десин-

хронізацію фінансових потоків підприємства, що призводить до дисбалансу у системі показників економічного захисту підприємств агропродовольчої сфери. Окрім того, заморожування коштів призводить до сповільнення оборотності капіталу. Тому підприємство повинне бути зацікавлене у скороченні термінів погашення платежів шляхом удосконалення розрахунків, своєчасного оформлення розрахункових документів, передоплати.

Відомо, що фінансові ресурси підприємства формуються з власного і позикового капіталу. На співвідношення власного і позикового капіталу впливає низка чинників, які обумовлені як внутрішніми, так і зовнішніми умовами діяльності підприємства. Зазвичай підприємства зацікавлені в залученні позикового капіталу, оскільки витрати на виплату відсотків, як правило, нижчі від прибутку, який підприємство отримує від використання в своєму обороті позикових коштів, а це сприяє підвищенню рентабельності власного капіталу.

Основними завданнями формування системи діагностики економічної безпеки на цьому етапі є:

- оцінка змін в структурі всіх джерел коштів;
- аналіз раціональності формування структури джерел коштів;
- аналіз ефективності використання капіталу; □ аналіз показників, що характеризують економічну стійкість підприємства та синхронізацію фінансових потоків за обсягами та у часі.

Найважливішим показником фінансової стійкості вважають коефіцієнт фінансової незалежності (автономності, концентрації власного капіталу, власності):

$$K_{\phi n} = \frac{BK}{K}, \quad (12.6)$$

де BK – сума власного капіталу (середня або на визначену дату);

K – загальна сума капіталу (середня або на визначену дату).

Для підприємств, які працюють в розвинутих ринкових умовах, нормальним явищем, що забезпечує достатньо стабільний стан фінансів, вважається відношення власного капіталу до загальної суми на рівні 60 %, хоча в останні роки він дещо знизився.

Коефіцієнт фінансування характеризує обсяг залучених коштів на одиницю власного капіталу. У деяких джерелах цей показник називають коефіцієнтом фінансового ризику, або плечем фінансового важеля. Обернений показник називають коефіцієнтом фінансової стабільності:

$$K_{\phi} = \frac{PK}{BK}, \quad (12.7)$$

де PK – сума позикового капіталу (середня або на визначену дату);

BK – сума власного капіталу (середня або на визначену дату).

Оптимальне значення K_{ϕ} – 0,3–0,5. Критичним значенням вважається 1. Якщо показник перевищує 1, то фінансова стійкість підприємства ставиться під сумнів. Однак економісти вважають, що при високих показниках оборотності коштів критичне значення коефіцієнта може перевищувати 1 без істотних наслідків для ринкової стійкості. Нормативне значення оберненого показника має перевищувати 1.

Коефіцієнт фінансової залежності (заборгованості, фінансової напруги) – це відношення позикового капіталу до загального, характеризує залежність діяльності від позикового капіталу:

$$\hat{E}_{\delta\zeta} = \frac{\hat{I} \hat{E}}{\hat{E}}, \quad (12.8)$$

де PK – сума позикового капіталу; K – загальна сума капіталу.

Оптимальним значення цього показника вважається 0,4.

Коефіцієнт довгострокової фінансової незалежності показує в якій мірі загальний обсяг використовуваних активів сформований за рахунок власного і довгострокового позикового

капіталу підприємства, тобто характеризує ступінь його незалежності від короткострокових позикових джерел фінансування.

$$\hat{E}_{\text{доі}} = \frac{\hat{A}\hat{E} + \hat{A}\hat{I}\hat{E}}{\hat{A}}, \quad (12.9)$$

де BK – сума власного капіталу; $ДПК$ – сума довгострокового позикового капіталу; A – сума всіх активів.

Оптимальне значення показника $\geq 0,6$.

Тривалість обороту кредиторської заборгованості $T_{об.кт}$ характеризує середню кількість днів, які потрібні для розрахунків із постачальниками:

$$\dot{O}_{\text{і.а.е.д.}} = \tilde{N}_{\text{с.е.д.с.а.}} \cdot \frac{\dot{A}}{C_{\text{ае}}}, \quad (12.10)$$

де $C_{з.кт.зб.}$ – середній залишок кредиторської заборгованості; D – кількість днів у періоді (рік – 360 днів); $Зак$ – сума закупівель за рік.

Коефіцієнт оборотності кредиторської заборгованості $K_{об.кт}$ показує, скільки разів виникає заборгованість і сплачується підприємством за період, який аналізується. Він визначається за формулою:

$$K_{об.кт.} = \frac{З_{ак}}{C_{з.кт.зб.}}. \quad (12.11)$$

При визначенні цих показників ураховують боргові зобов'язань тільки перед тими кредиторами, до яких відноситься поточна господарська діяльність.

При порівнянні терміну сплати рахунків постачальникам за звітний період із аналогічним показником за попередній період може виявитися, що термін коротший. Це може означати, що підприємства-позичальники надають даному підприємству знижку в рахунках за швидку оплату або ж розглядають підприємство як ризиковане і тому виставляють йому жорсткі умови розрахунків. Завдання економіста – з'ясувати, чому підприємство має коротший термін кредиту і що слід зробити, щоб ці терміни були сприятливішими або довшими.

Якщо ж, навпаки, виявиться, що середній термін сплати рахунків постачальників довший, то це може означати, що підприємство купує на добрих розрахункових умовах або ж воно затягує виплату, тобто використовує кредиторську заборгованість як джерело свого фінансування. Доцільно порівняти показники тривалості кредиторської та дебіторської заборгованості. Якщо виявиться, що показник тривалості кредиторської заборгованості перевищує хоча б кілька днів такий же показник щодо дебіторів, то це означає, що дане підприємство вміє управляти кредиторською заборгованістю так, щоб утримувати позики довше, ніж це дозволяє робити своїм боржникам.

Фінансова складова економічної стійкості будь-якого вітчизняного об'єкта господарювання залежить від зовнішніх і внутрішніх чинників. З позиції управління системою економічної безпеки та діагностики її стану, об'єктом дослідження та впливу обирають внутрішні чинники, які залежать від менеджменту діяльності підприємства та дієвості захисних механізмів, що орієнтовані на досягнення стратегічних цілей, оскільки підприємство має можливість коректувати дію ризиків, в деякій мірі управляти ними. До внутрішніх чинників відносять:

- вибір виду діяльності, складу і структури продукції, її конкурентоспроможність;
- розмір витрат, їх динаміка у співставленні з грошовими доходами;
- склад і структура майна;
- ефективність управління фінансовими ресурсами;
- фінансове прогнозування, дослідження та розроблення можливих шляхів розвитку фінансів підприємства у перспективі.

Розрізняють абсолютні і відносні показники фінансової стійкості.

Відносні показники, які характеризують фінансову стійкість підприємства, об'єднуються в такі групи:

- 1) показники структури капіталу, які характеризують фінансову незалежність від зовнішніх позикових коштів, а саме:
 - коефіцієнт фінансової незалежності (автономії);
 - коефіцієнт фінансування;
 - коефіцієнт фінансової залежності;
 - коефіцієнт довгострокової фінансової незалежності;
 - показники його оборотності та рентабельності.
- 2) показники, які характеризують стан оборотних коштів:
 - коефіцієнт маневреності власного оборотного капіталу;
 - коефіцієнт забезпечення матеріальних оборотних засобів власними джерелами фінансування;
 - коефіцієнт стабільності структури оборотних коштів.
- 3) показники, які характеризують стан основного капіталу:
 - індекс постійного активу;
 - темп приросту реальних активів.

Усі вказані відносні показники розглядаються в процесі діагностики та управління системою економічної безпеки.

Основним показником рентабельності капіталу підприємства є відношення одержаного прибутку як результату діяльності (до оподаткування) до всього авансованого капіталу – коефіцієнт рентабельності діяльності підприємства (коефіцієнт економічної рентабельності):

$$D_a = \frac{\dot{I}}{\dot{E}} \cdot 100, \quad (12.12)$$

де $\dot{I}$ – сума прибутку без вирахувань, грн;

$\dot{E}$ – середній залишок капіталу (або сума всіх активів), грн.

Цей показник є пріоритетним в системі діагностики економічної безпеки та визначає, який прибуток одержує підприємство на кожен грошову одиницю вкладеного капіталу, тобто характеризує ефективність використання наявних ресурсів підприємства.

Узагальнюючи діагностику системи економічної безпеки підприємств зауважимо, що важливим аспектом впровадження процедури використання управлінського інструментарію є її інтеграція в існуючу організаційну структуру підприємства. Суть цієї процедури полягає у визначенні здатності управлінського інструментарію забезпечити очікуваний рівень економічної безпеки в конкретних динамічних умовах функціонування підприємств, а принципи такої адаптації є фактично елементом вдосконалення комплексу прийняття управлінських рішень. За рахунок реалізації такого типу засадних умов можна збільшити рівень ефективності використовуваного інструментарію управління економічною безпекою підприємств.

Впровадження системного інструментарію діагностики управління економічною безпекою підприємства вбачає два напрямки розвитку прийняття управлінських рішень щодо захисту його економічних інтересів. При першому варіанті системно використані економічні механізми та інструменти дають очікуваний результат і основним завданням при цьому є дотримання вибраної домінантної лінії використання систем діагностики. За умови другого варіанту, використовуваний економічний інструментарій не забезпечив запланований рівень економічної безпеки й унеможливило забезпечення основної мети конкретного підприємства.

Представлений алгоритм процесів діагностики та управління економічною безпекою підприємств розкривається вираженою блоковою побудовою та логічним зв'язком у межах структурних блоків, що характеризується рядом декомпозитивних факторів:

- демонструє завершеність концептуального спрямування;
- описує чітку послідовність реалізації процесу встановлення економічної безпеки підприємства з урахуванням його специфіки виробництва;

- визначає можливість поєднання стратегічних цілей та тактичних завдань управління економічною безпекою підприємств;
- блокові конструкції не перевантажені методичними рекомендаціями, але при цьому передбачають значну деталізацію при їх реалізації.

Комплексне використання в концептуальному спрямуванні забезпечення економічної безпеки підприємств постулатів стратегічного і тактичного управління економічною безпекою обумовлене необхідністю як майбутньої, так і поточної стабілізації економічного потенціалу. Якщо при управлінні економічною безпекою підприємства потрапляє в позитивну зону управління, тоді більше уваги необхідно приділяти стратегічній складовій етапу управління економічною стійкістю підприємств. Якщо ж підприємства потрапляють на деякий час у збиткову зону, то можуть використовуватись елементи антикризового управління, та увага приділяється більше тактичній складовій управлінського процесу.

Запропонований алгоритм реалізації концептуальних засад економічного захисту підприємства враховує фундаментальні аспекти управління економічною безпекою підприємства. На основі цього підходу можливо апробувати та скоректувати систему інструментів діагностики оцінки та управління економічною безпекою підприємств. При цьому ядро концепції враховує базові сценарії адаптації процесу управління економічною безпекою підприємства та пропонує об'єктивні шляхи економічно стійкого розвитку підприємницької структури.

Особливістю виокремлених блокових конструкцій є поетапна інтерпретація процесу діагностики та забезпечення економічної безпеки підприємств. У запропонованому алгоритмі можна вивести наступні блоки:

- аналіз ресурсного потенціалу та формування пріоритетних цілей забезпечення економічної безпеки підприємства;
- визначення рівня економічної захищеності підприємств;
- управління економічною безпекою підприємства (використовуючи результати оцінки рівня економічної стійкості та діагностики захищеності);
- реалізація економічного інструментарію функціонально-орієнтованого характеру з метою відновлення достатнього рівня економічної безпеки підприємства для повноцінного виконання підприємством функціональних завдань.

Перший блок передбачає детальне ознайомлення із інформаційною базою об'єкта дослідження, його ресурсним потенціалом та інституційними угодами ендогенного типу. Крім цього визначаються стратегічні цілі й тактичні завдання забезпечення економічної безпеки підприємства (за необхідності коректуються сформовані цілі та завдання). На основі узгоджених цілей та завдань та із врахуванням впливу факторів зовнішнього і внутрішнього середовища адаптується управлінський підхід для забезпечення економічної безпеки підприємств. Пріоритетним завданням цього підходу є окреслення допустимого інструментарію діагностики та управління процесом забезпечення економічної безпеки підприємств.

Завданням другого блоку є використання адаптованої до умов функціонування підприємства з урахуванням його специфіки функціонування методики оцінки (на основі інформаційної бази та особливостей інституційного впливу встановлених на етапі реалізації першого блоку), яка дозволяє визначити реальний рівень економічної стійкості суб'єкта господарювання. В реалізації цього аналітичного процесу доцільно задіяти бухгалтерські та економічні підрозділи підприємства з метою інформаційної підтримки при виконанні процедур діагностики.

Блок управління відіграє основну роль в забезпеченні економічної безпеки підприємства за рахунок реальної можливості впливати на перспективу стійкості та економічного захисту бізнесу. На цьому етапі важливо ефективно реалізувати обрану методику діагностики та управління. Враховуючи проблеми існуючих підходів управління економічною безпекою та актуалізуючи вплив аналогічних систем на рівень економічної стійкості досліджуваного типу підприємств можна сформувати відмінний від узвичаєного на практиці підходу управління. Апарат управління економічною безпекою репрезентує синергетичний ефект від реалізації обраного набору інструментів, які попадають в залежність від концептуального спрямування процедури забезпечення економічної безпеки підприємств.

Останній блок алгоритму не має обов'язкового характеру і використовується лише у випадку недостатнього використання результатів діагностики в управлінні економічною безпекою підприємств. Особливістю цього блоку є реалізація адекватного до сучасних економічних умов економічного інструментарію діагностики, який кардинально змінює організаційну, виробничу, а інколи і повністю фінансово-господарську діяльність підприємства. Метою такої реорганізації є збереження можливості виконувати поставлені стратегічні цілі на рівні підприємства в цілому, або на рівні окремих підрозділів його організаційної структури. Якщо створення нового потенціалу існуючих ресурсів та кардинально нового ендogenous інституційного середовища, які б забезпечили економічно стійке функціонування суб'єкта господарювання, не вважається можливим тоді цим блоком передбачена процедура антикризового управління підприємств.

Таким чином, у процесі дослідження визначено та систематизовано фактори внутрішнього і зовнішнього середовища, що впливають на планування соціально-економічного розвитку підприємства. Саме соціально-економічний розвиток підприємств в умовах ринку зможе забезпечити ефективне управління та підвищення їх конкурентоспроможності.

Список використаних джерел

1. Бичков О. О. Соціально-економічні регулятори розвитку підприємства / О. О. Бичков // Економіка та держава. – 2011. – № 9. – С. 73–77.
2. Біловол Р. І. Управління соціально-економічним розвитком підприємства в ринкових умовах господарювання / Р. І. Біловол, В. М. Хомович // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Економіка і менеджмент. – 2015. – Вип. 13. – С. 88–92. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvmgu_eim_2015_13_21
3. Бланк И. А. Управление финансовыми ресурсами : навч. посібник / И. А. Бланк. – Київ : Омега-Л, 2010. – 768 с.
4. Богатирьев И. О. Управление развитием предприятия : автореф. дис. канд. экон. наук : 08.06.01 / И. О. Богатирьев // Европейский ун-т финансов, информационных систем, менеджменту і бізнесу. – Київ, 2004. – 22 с.
5. Ворожейкин И. Е. Управление социальным развитием организации : учебник / И. Е. Ворожейкин. – М. : ИНФРА-М, 2011. – 176 с.
6. Доценко Д. В. Экономическая безопасность: методологические аспекты и составляющие / Д. В. Доценко, В. Н. Крутлов // Аудит и финансовый анализ. – 2009. – № 4. – С. 415–427.
7. Запаса Л. С. Економічна сутність розвитку підприємства [Електронний ресурс] / Л. С. Запаса. – Режим доступу: <http://masters.donntu.edu.ua/2011/iem/bashkevich/library/tez8.htm>
8. Іванілов О. С. Економіка підприємства : підручник / О. С. Іванілов. – Київ : Центр ЦУЛ, 2009. – 728 с.
9. Іванюта Т. М. Економічна безпека підприємства : навч. посібник / Т. М. Іванюта, А. О. Заїчковський. – Київ : ЦУЛ, 2009. – 256 с.
10. Логутова Т. Г. Економічна безпека підприємства: сутність, завдання та методи забезпечення / Т. Г. Логутова, Д. І. Нагаєвський // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності. – 2011. – Т. 2. – С. 204–207.
11. Манцуров І. І. Побудова ієрархічної структури складових економічної безпеки підприємства [Електронний ресурс] / І. І. Манцуров, О. В. Нусінова // Ефективна економіка. – 2011. – № 9. – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?n=9&y=2011>.
12. Надтонка Т. Б. Соціально-економічний розвиток підприємства: актуальність і проблеми дослідження [Електронний ресурс] / Т. Б. Надтонка, О. В. Амельницька. – Режим доступу: <http://www.donntu.edu.ua/>.
13. Нижник В. М. Підвищення ефективності соціальної політики як чинника входження України до ЄС / В. М. Нижник // Вісник Хмельниць. нац. університету. екон. науки. – 2014. – № 5, т. 1. – С. 183–186.

14. Овчаренко Є. І. Система економічної безпеки підприємства: ознаки та принципи функціонування / Є. І. Овчаренко // Економіка. Менеджмент. Підприємництво. – 2012. – № 24 (II). – С. 133–143.
15. Погорелов Ю. С. Розвиток підприємства: поняття та види [Електронний ресурс] / Ю. С. Погорелов. – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/Articles/Kultnar/knp88/knp88_75-81.pdf.
16. Покропивний С. Ф. Економіка підприємства : підручник / за заг. ред. С. Ф. Покропивного. – Київ : КНЕУ, 2001. – 526 с.
17. Соколенко Т. М. Економічна безпека підприємства в умовах транзитивної економіки [Електронний ресурс] / Т. М. Соколенко // Наука і життя: сучасні тенденції, інтеграція у світову наукову думку : VII міжнар. наук.-практ. Інтернет-конференція. – Режим доступу: <http://intkonf.org/kandred-n-sokolenko-tm-ekonomichna-bezpeka-pidpriemstva-v-umovah-tranzitivnoyi-ekonomiki>.
18. Тюха І. В. Соціально-економічний розвиток підприємства: сутність та видові прояви [Електронний ресурс] / І. В. Тюха. – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/index.php?operation=1&iid=1195>
19. Федоренко І. А. Розвиток концептуальних підходів до визначення економічної безпеки промислових підприємств [Електронний ресурс] / І. А. Федоренко, В. І. Мейта // Інноваційна економіка. – Тернопіль, 2013. – № 5. – С. 304–308. – Режим доступу: http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/inek_2013_5_77.pdf.
20. Череп А. В. Економічний механізм регулювання розвитку промислового виробництва: монографія / А. В. Череп, О. В. Лепьохін, І. О. Лепьохіна, Л. Г. Олейнікова. – Запоріжжя : КПУ, 2011. – 352 с.
21. Череп О. Г. Управління фінансово-економічною безпекою підприємств в Україні / О. Г. Череп, З. П. Урусова, А. А. Урусов // Вісник ЖДТУ. Серія: Економічні науки. – 2012. – № 3 (61). – С. 328–330.
22. Шпак Н. О. Основні принципи формування стратегії забезпечення економічної стабільності підприємства [Електронний ресурс] / Н. О. Шпак, М. І. Романишин. – Режим доступу: http://rusnauka.com/14_NPRT_2010/Economics/67034.doc.htm.
23. Экономика и организация производства : учебное пособие / под ред. Ю. И. Трещевского, Л. П. Пидоймо. – Воронеж : Воронежский гос. ун-т, 2010. – 854 с.

Розділ 13

РЕСУРСНО-ФІНАНСОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ТА РІВНЯ РОЗВИТКУ ПОТЕНЦІАЛУ ВИРОБНИЧИХ СИСТЕМ

13.1. Вибір показників ресурсно-фінансового забезпечення якості життя персоналу підприємства

Ресурсно-фінансовий потенціал підприємств постійно знаходиться під впливом значної кількості внутрішніх та зовнішніх факторів. На окремі чинники господарюючий суб'єкт здатен впливати шляхом використання власних управлінських механізмів, підібраних методик та підходів. Натомість як на більшість зовнішніх факторів впливу на потенціал виробнича система важелів протидії немає. Для формування та використання ресурсно-фінансового потенціалу підприємство повинно сформувати систему показників, що відображають особливості усіх різновидів можливостей суб'єкта та сприятимуть забезпеченню якості життя персоналу підприємства. Наукові дослідження повинні базуватися на формуванні дієвих методичних підходів до управління ресурсно-фінансовим потенціалом підприємств із розробкою важелів протидії впливу негативним факторам розвитку потенціалу.

Якість життя персоналу відноситься до теорії трудової мотивації інноваційного типу, що набуває усе більшого поширення та базується на концепції людського капіталу. Головна відмінність теорії «якості трудового життя» від попередніх «теорій людських відносин» полягає у спрямованості на реалізацію творчого та освітнього потенціалу працівників, наданні можливостей щодо більшої автономії в праці, прийнятті участі в управлінні виробництвом, стимулюванні творчості в праці, забезпеченні підвищення її конкурентоспроможності. За теорією якості життя персоналу людські ресурси розглядаються в тісному взаємозв'язку з умовами, в яких вони можуть найповніше реалізувати свій потенціал. Унаслідок впровадження програм якості життя персоналу на підприємстві трудовий потенціал отримує можливість максимального розвитку, а підприємство – підвищення рівня продуктивності праці та максимізацію прибутку.

Значення потенціалу господарюючого суб'єкта базується на відображенні й оцінюванні наявної та потенційної спроможності економічної системи перетворити вхідну ресурсну базу, завдяки рівню управлінського хисту менеджерів в економічні блага із якнайбільшим отриманням запланованих результатів діяльності та суспільної користі.

Проблемні аспекти, що можуть виникати при вартісному визначенні рівня потенціалу підприємства, є наслідком використання, при оцінюванні потенціалу, відносних показників фінансово-господарської діяльності. Наявні бачення щодо потенціалу підприємства відображають оцінку та використання здебільшого тільки існуючих можливостей (потенціалу), що не є достатнім, так як при плануванні діяльності підприємства варто додатково проводити оцінку потенціалу, який не є задіяним в окремий період із ряду обставин. Розглядаючи господарюючий суб'єкт як сукупність засобів праці (матеріальних або нематеріальних об'єктів) та кваліфікаційного складу працюючих (суб'єктів), то варто зазначити, що кожен із об'єктів і суб'єктів формує частину потенціалу підприємства. В сучасних умовах господарювання необхідно визначити обмеження у використанні потенціалу підприємства для власних інтересів суб'єктів та встановити рівень найоптимальнішого використання структурних складових потенціалу з метою зростання рівня прибутковості діяльності підприємства [24, с. 56]. Окремі

автори акцентують увагу на синергетичному підході до оцінювання економічного потенціалу підприємства, який надає можливість охопити всі його складові з врахуванням їх взаємодії та взаємозв'язків між ними [38, с. 127]. Дефініція етапів життєвого циклу потенціалу промислового підприємства, під час використання зазначеної методики, надає змогу підвищувати рівень прогнозування та планування, визначати найоптимальнішу стратегію, виходячи із існуючого становища підприємства та у перспективі підтримує формування програм покращення фінансово-господарської діяльності.

Залежно від обраного критерію оцінювання потенціалу, базуючись на уже сформованих концепціях, виокремлюють ресурсну, порівняльну та результативну. Ресурсна концепція оцінювання потенціалу підприємств промисловості передбачає визначення економічного потенціалу підприємства виходячи з суми витрат на його формування та використання, порівняльна – розрахунок економічного потенціалу підприємства на базі порівняння з аналогами, результативна – визначення економічного потенціалу підприємства за розміром чистого потоку економічних результатів від його використання. Найпоширенішими методами оцінювання потенціалу є експертний, бальний, метод аналогій, факторний аналіз, методи математичного програмування та рейтинговий порівняльний аналіз [38, с. 122].

Різноманіття методів оцінки вартості можна розкрити за окремими ознаками. Залежно від виокремленого типу зв'язку ресурсів, процесів та отриманих результатів, усі методи оцінки вартості земельних ділянок, будівель і споруд можна поділити на методи минулої (постфактум), поточної (теперішньої) та майбутньої (апріорі) оцінки. Якщо оцінка проводиться з позицій ефективності понесення витрат на створення об'єкта чи упорядкування земельного масиву, то очевидно, що методи реалізують постфактум оцінку. Коли ж ураховується тільки теперішня ситуація, яка склалася на ринку (у певному регіоні), то методи дають поточну оцінку вартості об'єктів [53, с. 98].

На сьогодні не існує єдиної методики оцінки потенціалу промислового підприємства. Розповсюджені методики оцінки потенціалу підприємства на основі методів: індексного, ресурсно-регресійного, індикативного, експертних оцінок, грошової оцінки, інтегрального та інших. Особливістю методу грошової оцінки ресурсів є їх додавання для формування інтегрального показника. Але тільки кількісне оцінювання потенціалу підприємства є проблематичним процесом по причині різноманітності, за формою та змістом, його структурних складових. Тому урізноманітнюють одиниці виміру, а відносно деяких видів ресурсів, наприклад земельних чи трудових, процес надання вартісної оцінки може значно ускладнитись.

Основною характерною властивістю індексного методу є можливість шляхом формування системи індексів порівняти потенціал, призводячи при цьому його величини до певної загальної єдності. Індексні показники більш об'єктивні, тому що в меншій мірі залежать від застосовуваних методик вимірювання. Даний метод дозволяє порівнювати окремі показники в періоді. Основним недоліком індексного методу є визначення ресурсного забезпечення, а не сукупної корисності накопичених ресурсів. Також зазначений метод потребує абстрагування від структури потенціалу і не враховує пропорційність взаємодії тих чи інших ресурсів підприємства.

Ресурсно-регресійний метод передбачає використання кореляційно-регресійних моделей, які можуть бути використані в описі функціональних взаємозв'язків величини економічного потенціалу промислового підприємства. На потенціал впливають різні чинники, характерною рисою яких є імовірнісний характер їх прояву. Кореляційно-регресійний аналіз дозволяє визначити найбільш значущі фактори, що впливають на ефективність діяльності підприємства. На відміну від попередніх, цей метод дозволяє оцінювати вплив структурних змін потенціалу, визначати нормативи віддачі ресурсів, виявляти внесок окремих ресурсів у формування потенціалу. До недоліків слід віднести те, що кореляційно-регресійні моделі описують залежності лише при сформованих певним чином умовах господарювання. У даній моделі також практично неможливо врахувати виробничий напрям підприємства, що може привести до спотвореного уявлення про його потенціал.

Сутність індикативного методу полягає у визначенні відхилення фактичних економічних параметрів від нормативних або оптимальних. Застосовувані методи попередньої оцінки на основі ключових індикаторів припускають експертну оцінку економічного потенціалу господарюючого суб'єкта. Тобто, інтегральний індикатор будується на основі експертних оцінок, отже, основним недоліком даного методу є суб'єктивність. Переваги індикативної оцінки потенціалу підприємства у тому, що індикатори, на відміну від показників, що дають кількісну оцінку, носять векторний, спрямований характер. Крім того, індикатори визначаються як параметри кордонів, в межах яких можлива реалізація обраної стратегії розвитку підприємства. Важливо вибрати з усього різноманіття показників в системі планів і бюджетів фірм тільки основні, найбільш інформативні та істотно контрольовані індикатори, необхідні для оцінки можливості реалізації стратегічних напрямів розвитку потенціалу.

Метод експертних оцінок заснований на використанні досвіду і кваліфікації фахівців (експертів), що користуються доступною інформацією і виконують за власними методиками аналіз як кількісних, так і якісних параметрів. Метод експертних оцінок зарекомендував себе як надійний інструмент у вивченні не тільки реальних процесів, що відбуваються в діяльності підприємства, але і як ефективний засіб побудови прогностичних моделей. Практика експертних оцінок розробила ряд методів, за допомогою яких розглядаються і зовнішні і внутрішні чинники розвитку потенціалу. До таких методів можна віднести SWOT-, LOTs-, SPACE-, а також GAP-аналіз. Перевагою цього методу є його простота, однак при наявності великої кількості факторів у експертів можуть виникнути проблеми в узгодженості думок [48, с. 240].

Автор Г. С. Макарова радить при оцінюванні та аналізі економічного потенціалу підприємства використовувати метод когнітивного моделювання. Особливість когнітивного моделювання полягає в тому, що формальні математичні методи аналізу використовують до опису моделей, які характеризують відкриту економічну систему як складне утворення. Відповідно даний метод, спеціалістами підприємства, може використовуватись для моделювання потенціалу, що спричинено рядом притаманних йому властивостей: багатоаспектністю та взаємовпливом процесів, що відбуваються в ньому; відсутністю достатньої кількісної інформації про динаміку процесів; мінливістю характеру процесів у часі. Етапи побудови когнітивної моделі такі: вибір самої моделі (знаковий граф або когнітивна карта) економічного потенціалу, формування набору суттєвих факторів, що на нього впливають, і взаємозв'язків між ними (включаючи знак зв'язку), вибір шкали оцінки й питомої ваги взаємозв'язків, вибір методів обчислення і побудова матриці їх взаємовпливу [36, с. 92].

Досліджуючи методичне забезпечення для оцінки потенціалу підприємства можна дійти висновку про існування багатьох методик оцінювання його структурних складових та про недостатність дослідження питань щодо вимірювання в загальному економічного потенціалу. На підприємстві для достовірної оцінки його потенціалу повинна існувати система відповідних показників, які визначатимуть усі функціональні особливості господарювання.

Економічний аналіз ресурсно-фінансового потенціалу підприємства здебільшого передбачає використання його фінансової складової. Пояснюється дане явище фактом приналежності кожному із фінансових показників встановленого нормативу, який в процесі аналітичних процедур порівнюється із одержаними фактичними даними. Тому унеможливується існування універсальної методики оцінювання рівня фінансового потенціалу підприємств. Відповідно кожне підприємство має власну систему показників за якими визначається використання й розвиток ресурсно-фінансового потенціалу, а кожний включений в дану систему показник має в достатній мірі відображати окремий вид діяльності, стан певної ланки виробничої системи. Кожний показник, що формуватиме загальну систему оцінки потенціалу, повинен бути логічно обґрунтований для запобігання надмірної кількості обрахування показників або навпаки їх недостатню кількість.

Формування й використання ресурсно-фінансового потенціалу підприємств промисловості, зокрема машинобудівної галузі є важливим аспектом їх розвитку. Дані питання вима-

гають особливого підходу в розрізі усіх управлінських ланок підприємства. Здійснення оцінювання та аналізу ресурсних та фінансових можливостей є вагомим фактором до успішного виконання поставлених поточних та стратегічних планових цілей діяльності. Для ефективної фінансово-господарської діяльності на підприємстві повинна бути розроблена та впроваджена система для моніторингу показників, що відображають фінансовий стан та перспективу залучення ресурсів. Таким чином підприємство матиме можливість згрупувати отриману інформацію про стан господарювання для прийняття ефективних управлінських рішень. Проблема-тичність побудови системи для моніторингу показників ресурсно-фінансового потенціалу полягає у виокремленні саме тих, за якими можна провести ефективне оцінювання потенціалу господарюючого суб'єкта, зважаючи на особливості його діяльності, середовище в якому воно функціонує, стан економіки та рівня впливу ряду чинників на виробничу й збутову діяльність.

У працях багатьох вітчизняних науковців висвітлені питання оцінювання, аналізу та управління потенціалом підприємства, зокрема й основи розвитку ресурсного та фінансового потенціалу. Але нинішні умови, в яких ведуть власну фінансово-господарську діяльність вітчизняні підприємства, вимагають удосконалення теоретико-методичних підходів щодо формування системи показників оцінювання ресурсно-фінансового потенціалу з метою подальшого контролю за розвитком можливостей підприємства, збільшення обсягів виробництва й рівня конкурентоспроможності продукції, зростання прибутковості діяльності, наближення (відповідності) європейським стандартам якості продукції, розширення ринків реалізації продукції машинобудівної галузі.

Існує багато наукових бачень щодо трактування моніторингу як процесу, як функції управління та послідовності його проведення в аспекті отримання достовірної інформації про фінансово-господарську діяльність. Розглядаючи моніторинг як функцію управління, головним його завданням можна вважати збирання інформаційних даних для проведення, на основі їх, достовірного оцінювання із прогнозуванням, як обов'язкового елементу менеджменту на підприємстві.

Досліджуючи особливості проведення моніторингу показників ресурсно-фінансового потенціалу підприємства варто розглянути функції, які ним мають виконуватись у фінансово-господарській діяльності суб'єкта. Від повноти та достовірності показників, що використовуються при оцінці залежатимуть й прийняті відповідними спеціалістами управлінські рішення. Застосовувані до теперішнього часу як на державному рівні, так і на більшості підприємств системи дослідження економічних процесів дозволяли здійснювати аналіз і прогноз виробництва та розподілу валового внутрішнього продукту, державних фінансів й фінансів реального сектора економіки в цілому і основних галузей, інфляційних процесів, інвестиційної діяльності, номінальних і реальних курсів національної валюти. Зазначені дослідження економічних процесів на макrorівні є актуальними для виявлення глобальних взаємозв'язків основних макропоказників, включаючи узагальнюючі показники фінансів реального сектора економіки та інструментарію грошово-кредитної політики. Впроваджена на підприємстві система моніторингу промислового підприємства дозволяє практично в режимі реального часу проводити оцінювання тенденцій розвитку його економічного стану і отримувати інформацію про стан економічної кон'юнктури в реальному секторі економіки і її можливих змін. Крім того, моніторинг надає змогу оперативно проводити аналіз фінансового стану підприємства і найважливіших факторів, що визначають його інвестиційну активність у взаємозв'язку з інструментами грошово-кредитної політики. Промислові підприємства здійснюють свою діяльність не тільки у власних інтересах, а й в інтересах акціонерів. Це призводить до відповідного дотримання відповідальними фахівцями термінів збирання та опрацювання даних, оскільки саме від достовірності та своєчасності надання інформації про функціонування підприємства залежить ефективність управлінської діяльності. Без своєчасного та повного збору і обробки інформації відповідно до запланованого графіку, а також без її опрацювання в системі менеджменту унеможливується ефективна діяльність. Одержані результати оцінювання та моніторингу діяльності управлінським персоналом використовуються не тільки з ціллю обґрунту-

вання фінансового становища підприємства, а з метою пошуку шляхів підвищення отриманої результативності господарювання [62, с. 2435].

Методологія комплексної системи моніторингу діяльності підприємства загалом і моніторингу фінансово-економічних показників його діяльності спирається на два основні методи. Перший метод, використовуючи формалізовані і неформалізовані показники діяльності підприємства, ґрунтується на основі математико-статистичних підходів (коефіцієнтів кореляції, оцінки математичного сподівання тощо) формує прогноз розвитку підприємства. Другий ураховує динаміку системи та її функціонування. Ця модель більшою мірою за попередню використовує макроекономічні показники і містить характерні залежності розвитку підприємства від них. З теоретичної точки зору і особливо практичної доцільності, відправним моментом побудови моніторингу підприємства повинна виступати загально-управлінська система з сформованим зворотним зв'язком: кінцевою метою побудови системи моніторингу фінансово-економічних показників є формування механізму, що дозволяє отримати ефективну інформаційно-аналітичну базу для поточного регулювання діяльності суб'єкта. З точки зору доцільності організації моніторингу економічних показників найбільш важливим принципом є засади цілеспрямованості, тобто визначення конкретного параметру економічних категорій, які в повному обсязі характеризують дійсний стан підприємства на галузевому ринку його діяльності і чинники, що впливають (або можуть вплинути) на його конкурентоздатну чи фінансово-майнову позицію [35, с. 132].

Моніторинг фінансового потенціалу господарюючого суб'єкта може проводитись за такими етапами:

- визначення наявності та величини фінансових можливостей на основі розрахунку вартості діючого бізнесу;
- визначення рівня забезпеченості й ефективності використання фінансових ресурсів на основі розрахунку системи аналітичних показників фінансового стану;
- дослідження рівня організації фінансового менеджменту;
- формування інтегрального показника як індикатора наявності й використання фінансового потенціалу підприємства, що дозволяє спрогнозувати майбутній стан, виявити невикористані резерви та підвищити ефективність господарювання в цілому [74, с. 190]. Розрахунок інтегрального показника рівня фінансового потенціалу суб'єкта господарювання $^2_{\delta\mathcal{A}.i.}$ на основі кореляційно-регресійного аналізу можна проводити за формулою:

$$^2_{\delta\mathcal{A}.i.} = K_0 + K_1\hat{A} + \hat{E}_2\hat{O}\hat{N} + \hat{E}_3\hat{I} \hat{O}\hat{I} , \quad (13.1)$$

де $K_0, K_1, \hat{E}_2, \hat{E}_3$ – вагові коефіцієнти чинників фінансового потенціалу;

$\hat{A}$ – підсумковий показник вартості бізнесу;

$\hat{O}\hat{N}$ – підсумковий показник фінансового стану;

$\hat{I} \hat{O}\hat{I}$ – підсумковий показник рівня організації фінансового менеджменту на підприємстві [74, с. 192].

На нашу думку на підприємстві може використовуватись концепція різнобічної системи проведення моніторингу ресурсно-фінансового потенціалу, що передбачатиме виконання ряду управлінських дій з метою інформаційно-аналітичного забезпечення в системі менеджменту господарюючого суб'єкта (див. рис. 13.1).

Методи оцінки ресурсного потенціалу підприємства розподіляють на витратні методи, ресурсні, результативні та комплексні системні методи. Витратні методи для оцінювання ресурсного потенціалу засновано на одному показнику, що враховує витрати підприємства (показники затратовіддачі, затратоємності, рентабельність витрат). Ресурсні методи засновані на показнику, що враховує оборот роздрібної торгівлі та прибутку (ресурсовіддача). Результативні методи оцінки ресурсного потенціалу підприємства передбачають оцінку використання ресурсного потенціалу за складом основних економічних показників.

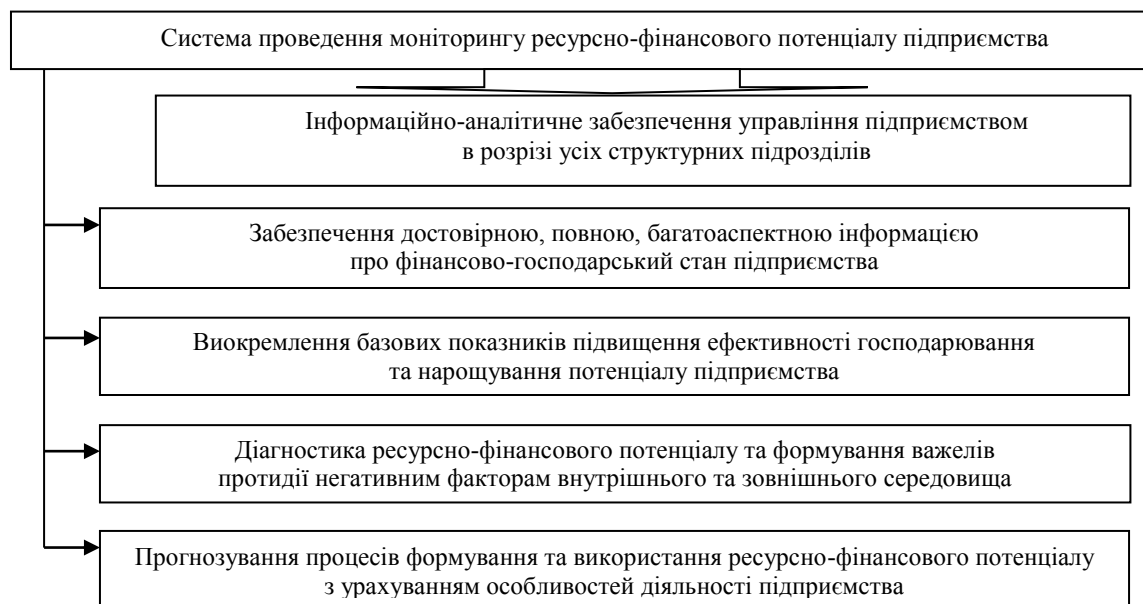


Рис. 13.1. Концептуальна схема проведення моніторингу ресурсно-фінансового потенціалу підприємства

До показників, що характеризують даний метод оцінки належать:

- узагальнюючий показник ефективності використання ресурсного потенціалу;
- узагальнюючий показник ефективності виробництва;
- показник ефективності окремого виду ресурсного потенціалу. Комплексні системні

методи визначають різні види ефективності використання ресурсного потенціалу. Розраховують узагальнюючий показник динаміки ефективності використання ресурсного потенціалу, показник економічної ефективності використання ресурсного потенціалу підприємства, зведені показники ефективності ресурсного потенціалу підприємства [43, с. 98].

Теоретико-методичні підходи щодо процесу оцінювання потенціалу промислових підприємств стали об'єктом дослідження багатьох вітчизняних та зарубіжних учених, зокрема таких як Пан М.П. [47], Ковальов А.І. [28], Мягких І.М. [42], Кузьменко О.В. [30], Біловодська О.А. [7], Сабадирьова А.Л., Бабій О.М. [51], Федонін О.С. [68].

Визначити фінансовий потенціал підприємства можна шляхом проведення оцінювання в такій послідовності:

- означення рівнів (високого, середнього та низького) фінансового потенціалу господарюючого суб'єкта;
- при визначенні рівнів фінансового потенціалу надається обґрунтування обраному рівню (характеристики фінансово-господарської діяльності підприємства);
- проведення оцінювання фінансового потенціалу із використанням основних фінансових показників діяльності [52, с. 188].

Для вітчизняних підприємств процес оцінки власного потенціалу, виокремлення критеріїв та формування ефективної системи оцінювання ресурсно-фінансового потенціалу є вкрай важливими питаннями. Формування та використання потенціалу підприємств ґрунтується на методологічних підходах, що лежать в основі системного підходу до управління. Категорію «система» можна визначити як:

- набір об'єктів, що володіють певними властивостями, із зв'язком між об'єктами та їх властивостями;
- взаємопов'язаний комплекс функціонально співвіднесених компонентів;

– сукупність взаємодіючих елементів, що складають цілісне утворення, що має нові властивості по відношенню до її елементів;

– щось ціле, що складається з взаємопов'язаних і взаємодіючих частин [63, с. 93].

Оцінка – це результат визначення та аналізу якісних і кількісних характеристик підприємства. Оцінювання надає змогу визначити, яким чином відбувається функціонування ресурсного потенціалу, рівень одержання поставленої мети, як зміни та вдосконалення в управлінні коригують результативність використання ресурсного забезпечення та ефективність управління ними [7, с. 52].

На підприємстві при формулюванні рівня ефективності ресурсного потенціалу важливим є додержання таких першочергових принципів:

– кількісна оцінка ресурсного потенціалу виробничої системи формується шляхом порівняння одержаного результату фінансово-господарської діяльності та понесеними витратами, що супроводжувалися залученням певного обсягу ресурсів;

– рівень ефективності ресурсного потенціалу визначається за допомогою сформованої на підприємстві системи підібраних показників, що якісно та кількісно даватимуть інформацію про діяльність господарюючого суб'єкта та, зокрема про використання його ресурсно-фінансових можливостей в майбутньому;

– диференційована система показників оцінювання потенціалу має бути взаємопогоджена на усіх рівнях управління (підприємства, галузі);

– методика розрахунку показників має ґрунтуватися на загальноприйнятих положеннях планування та прогнозування діяльності промислових підприємств.

Сукупність показників, що використовуватимуться для визначення економічного ефекту мають бути узгодженими між собою, формувати взаємодіючу систему, бути корисними для формулювання одержаних даних з їх розрахунку та прийняття в подальшому управлінських рішень.

Система показників економічної ефективності використання ресурсної складової потенціалу підприємства ґрунтується на таких принципах її розробки:

– повне відображення отриманих результатів діяльності;

– кількісна оцінка показників;

– можливість розрахунку показників за даними чинної системи обліку;

– чіткість методичного підходу до розрахунку показників [20, с. 69].

В сучасних умовах господарювання більшість підприємств, для оцінки ресурсно-фінансового потенціалу, застосовують найбільш поширені методики оцінки й фінансового аналізу, які ґрунтуються на розрахунках ряду коефіцієнтів фінансової стійкості, рентабельності, ділової активності. Проведення діагностики ресурсного та фінансового потенціалу підприємств машинобудування сприятиме одержанню достовірних інформаційних даних щодо функціонування фінансово-господарської діяльності, прийнятті управлінським персоналом рішень, націлених на удосконалення складових потенціалу та пришвидшення реалізації стратегії розвитку.

У більшості наукових праць з діагностики та оцінки фінансового стану недостатньо акцентується уваги на визначенні рівня ресурсно-фінансового потенціалу для формування та реалізації управлінським персоналом рішень стратегічного спрямування. Виникає необхідність в розширенні інструментарію для оцінювання економічного потенціалу та обранні чітких критеріїв даного процесу.

Для нарощування ресурсно-фінансового потенціалу машинобудівних підприємств та оптимізації його використання менеджерами має бути сформована ефективна система оцінювання потенціалу. У більшості країн на практиці функціонування промислових підприємств оцінку потенціалу проводять під час стратегічного моделювання їх діяльності на ринку. Таке оцінювання проводиться за допомогою стратегічного аналізу, послідовність здійснення якого була розроблена Гарвардською школою бізнесу у США. Стратегічний аналіз за гарвардською моделлю передбачає:

– діагностику підприємства: переваги, недоліки, компетенції, конкуренти;

– аналіз зовнішнього середовища з метою ідентифікації можливостей та загроз;

- пошук та оцінка можливих дій: слабкі сторони; результати; сумісність;
- інтеграція організаційної (корпоративної) культури та соціальної відповідальності підприємства перед суспільством;
- інтеграція цілей – власника, менеджерів та загальних цілей підприємства;
- формування стратегії: вибір видів діяльності, шляхи і засоби досягнення цілей, досягнуті результати.

Проводячи аналіз стану господарюючого суб'єкта варто дотримуватися таких загальноприйнятих принципів:

1. Обґрунтований вибір інструментарію діагностики.
2. Використання об'єктивної, повної та достовірної інформації про стан структурних елементів потенціалу підприємства, його внутрішнього середовища.
3. Виявлення причин змін внутрішніх чинників; комплексний та системний характер; об'єктивність оцінки результатів [47, с. 29–30].

Для підприємства вагоме значення має надання вчасної оцінки використання певних видів ресурсів, наприклад оцінювання трудових ресурсів в період суттєвих кадрових змін на підприємстві. Достатньо новою методикою оцінювання кадрового потенціалу є визначення «сукупної оцінюючої вартості усіх працівників підприємства», відповідно оцінююча вартість одного працівника визначається $\hat{A}_d$ за формулою:

$$\hat{A}_d = C_t \cdot \hat{E}_{\hat{a}ei}, \quad (13.2)$$

де C_t – величина потенційної заробітної плати працівника;

$\hat{E}_{\hat{a}ei}$ – коефіцієнт гудвілу кадрового потенціалу [42, с. 200].

В процесі оцінювання фінансового потенціалу варто визначати фінансові потоки – грошові кошти, які реально здійснюють або можуть здійснювати свій рух як фінансові ресурси підприємства в звітному або плановому періоді з урахуванням умов, що склалися або прогнозованих [14, с. 32]. Такі грошові кошти виявляють шляхом застосування прямої або непрямої методики. За першою методикою інформація про рух коштів формується з рахунків підприємства. За непрямим методом, для визначення фінансових потоків, проводять аналіз форми № 1 «Баланс» та форми № 2 «Звіт про фінансові результати» звітності підприємства. Оцінювання фінансового стану може здійснюватися за різними методами, зокрема: коефіцієнтним, інтегральним, безбитковим, рівноважним.

Опрацювання ряду наукових джерел надало змогу виокремити існуючі методичні підходи щодо оцінювання ресурсно-фінансового потенціалу підприємства, які варто узагальнити у підгрупи відносно деталізації дослідження (кількості оцінюючих показників), сфери (напрямку) дослідження (оцінювання рівня ефективності, вартості, розвитку тощо), складових елементів потенціалу, рівня узагальнення проведеного оцінювання (за окремими показниками, комплексними).

За деталізацією оцінювання потенціалу може проводитися із використанням експрес-методик або, навпаки, детально аналізуватиметься більша кількість показників. Для оцінки складових елементів потенціалу застосовують грошове оцінювання, індексний метод, ресурсно-регресійний метод, метод пріоритетного оцінювання ресурсів тощо.

Як зазначає В. М. Гриньова [17, с. 35] прогалини зазначеної методики полягають у визначенні грошової вартості ресурсів та окремих їх складових, при цьому дослідження розвитку потенціалу підприємства не відбувається. До прикладу, підприємства, що мають рівну вартість сукупних ресурсів можуть отримувати різні результати від господарювання. Відповідно до зазначеного підходу розглядається усе існуюче ресурсне забезпечення, а не тільки те, що буде використане на підприємстві під час виробництва продукції. В процесі застосування індексного методу оцінювання відбувається приведення ціни ресурсів до теперішньої вартості шляхом використання індексу чи ланцюжка індексів переміни вартостей за визначений термін.

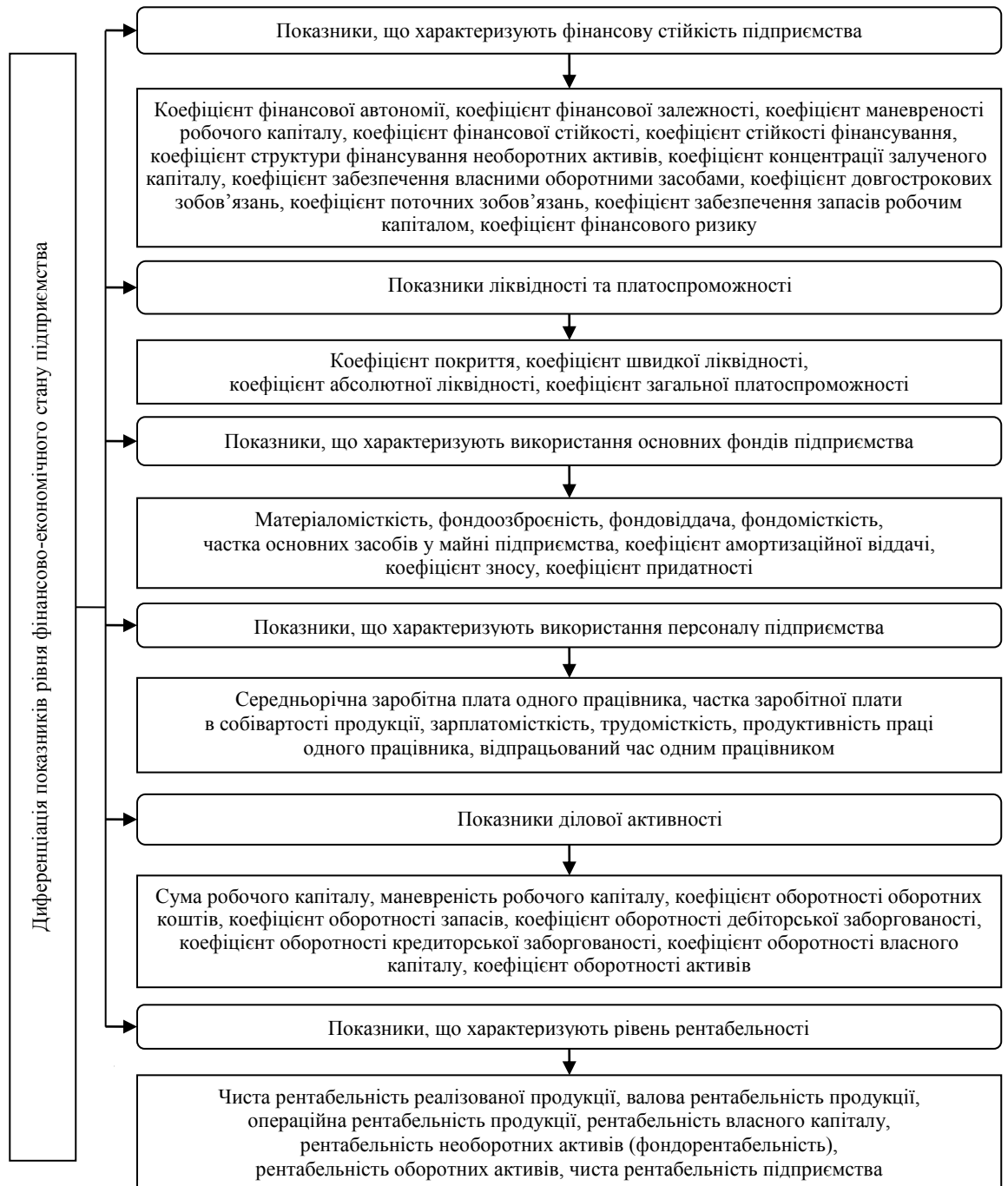


Рис. 13.2. Диференціація показників рівня фінансово-економічного стану підприємства

При використанні ресурсно-регресійного методу оцінювання потенціалу застосовують кореляційно-регресійні моделі, що відтворюють вплив певних чинників на результати фінансово-господарської діяльності. Менеджер має змогу визначити вплив зміни складових потенціалу підприємства. Відмінність методу від вище розглянутих полягає у можливості за допомогою його застосування оцінювати вплив змін структурних складових на економічний потенціал підприємства. Із використанням індикативного методу оцінювання ресурсно-фінан-

сового потенціалу визначають відхилення отриманих фактичних результатів від планових (нормативних). При цьому відповідні спеціалісти мають змогу виявити знаходження невідповідностей та розглянути рішення про можливість їх ліквідації. Оцінювання за даним критерієм буде ефективним в разі своєчасного внесення змін (оновлення) в діючі на підприємстві норми та нормативи, що сприятиме виявленню та використанню резервів підприємства.

Сукупність показників кореляційно-регресійної моделі є досить різносторонніми, але здебільшого це є показники рівня фінансово-економічного стану (див. рис. 13.2).

Автор О. В. Кузьменко для оцінювання ресурсного потенціалу радить користуватися інтегральним показником $K_{p.n.}$. Цей показник є сумарною величиною комплексних показників оцінки виробничого, трудового, фінансового, інформаційного потенціалів з урахуванням вагомості їх значення у формуванні ресурсного потенціалу:

$$\hat{E}_{\partial.i.} = \sum_{i=1}^4 R_i \sum_{j=1}^n R_j K_j, \quad (13.3)$$

де R_i , R_j – коефіцієнти вагомості складових ресурсного потенціалу та відповідних їм показників; K_j – комплексні показники оцінки ресурсного потенціалу за відповідними складовими; n – кількість одиничних показників оцінки ресурсного потенціалу [30, с. 282].

Оцінювання рівня ефективності формування та використання ресурсного потенціалу господарюючого суб'єкта можна здійснювати, використовуючи показники ресурсовіддачі та ресурсоємності. Дані показники зазвичай розраховуються в цілому (загальні), так і за окремими елементами (земле-, зарплато-, енерго-, матеріало- та амортизаційність). За умови перевищення ресурсовіддачі та нижчої ресурсоємності зростає результативність використання можливостей суб'єкта господарювання.

В процесі оцінювання ресурсного потенціалу порівнюються дані фактично отриманих рівнів показників із нормативним значенням. Норматив показника, наприклад ресурсоємності – вважається мінімально необхідна кількість ресурсів, які повинні бути на підприємстві для виробництва одиниці продукції певного виду або 1 гривні її вартості в загальному. У разі коли присутня ресурсоємність є вищою за нормативну, мова йде про досить низьку ефективність використання ресурсного потенціалу, і навпаки, якщо менші витрати (порівняно з нормативом) це свідчить про кращу результативність.

На сучасному етапі функціонування підприємств як у вітчизняній практиці, так і у світовій (на галузевому, міжнародному й глобальному рівнях) існує тенденція до зменшення рівня ефективності застосування наявних ресурсів. Дослідження даної проблематики є досить актуальним, адже охоплює усі сфери народного господарства. На низьку ефективність використання ресурсів підприємства впливає і недосконалий аналіз ресурсовіддачі. Узагальнені показники ресурсовіддачі не дають відповіді на запитання як вони використовуються. Навіть при аналізі рівня й динаміки цих показників, обчислених за товарною продукцією, спостерігається різна тенденція. Крім того, слід мати на увазі, що товарна продукція виготовлена на підприємстві, містить і ту частину вартості, яка створена за межами підприємства (уречевлена праця) і перенесена живою працею з засобів виробництва на виготовлену продукцію. Дані обставини спричиняють зміну динаміки ресурсовіддачі господарюючого суб'єкта. Показники ресурсовіддачі дають загальні характеристики процесу ресурсовикористання, а питання рівня якості, безпосередньої вартості й ефективності залишаються поза увагою. Разом з тим, їх рівень, як плановий, так і фактичний не достатньо використовується керівництвом та іншими фахівцями для оцінки якості існуючої системи норм та нормативів [10].

Змістовне оцінювання потенціалу дає змогу виявити стан потенціалу (структурних елементів), його обсяг, простежити зміни, що відбуваються під час його формування та використання. При цьому необхідно брати до уваги результативність функціонування підсистем менеджменту підприємства, реалізацію поставленої мети діяльності, спроможність господарюючого суб'єкта до удосконалення кожного структурного підрозділу. Таким чином визнача-

ється й досконалість управлінських рішень та їх виконання щодо нарощування ресурсного та фінансового потенціалу. Оцінювання фінансово-ресурсного потенціалу підприємств машинобудування диференціюються відповідно до методу оцінювання, до напрямку групування інформації, напрямку оцінювання, способами відображення отриманих даних (рис. 13.3).

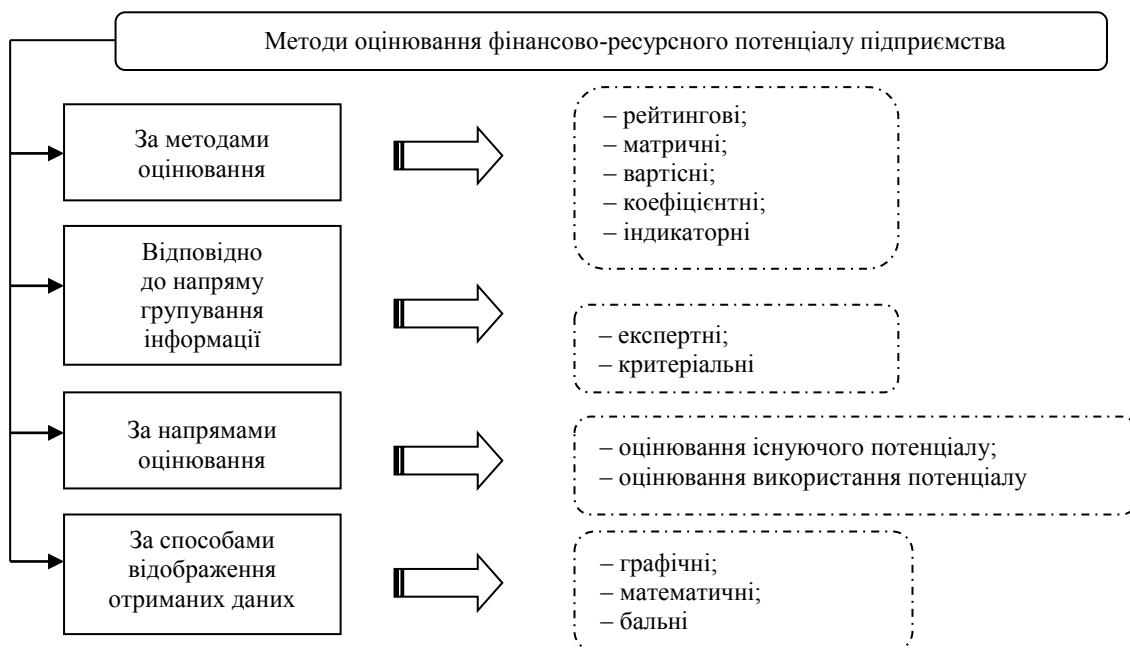


Рис. 13.3. Диференціація методів оцінювання фінансово-ресурсного потенціалу підприємства



Рис. 13.4. Послідовність застосування графоаналітичного методу «Квадрат потенціалу» *

* побудовано за [51; 68, с. 51]

Для оцінювання потенціалу використовують графоаналітичну модель через розкриття усіх напрямів фінансово-господарської діяльності підприємства.

Діагностика можливостей проводиться шляхом використання методики узагальненого оцінювання відповідно до функціональних об'єднань (блоків), а саме ряді притаманних показників у графоаналітичному методі «Квадрат потенціалу». У такому виді функціональної діяльності як виготовлення продукції, розподілу та реалізації виробів застосовують показники обсягу виробництва продукції; інтенсивності (потужностей) підприємства; дані величини собівартості виробів, витрат на 1 гривню товарної продукції; показник валового та чистого прибутку; показники фондівіддачі, фондоємності, рентабельності, якості, екологічності продукції. У маркетинговій діяльності аналізують масштаби реалізації продукції; вартість одиниці виробу; обсяг інноваційних витрат; новітні маркетингові напрями діяльності; експортну політику; витрати на рекламу продукції.

У функціональному об'єднанні щодо управління та організаційних характеристик підприємства оцінюють показники рівня ефективності організаційної структури менеджменту, якості, віку, відповідності освіти управлінського персоналу, показники продуктивності праці та середню величину заробітної плати [51, с. 48–51; 68].

Порядок графоаналітичного методу «Квадрат потенціалу» відповідно до зазначених показників наведено на рис. 13.4.

Зважаючи на мінливість умов зовнішнього середовища, менеджери підприємства, для вирішення нових завдань, повинні використовувати різноманітні наукові підходи до обрання та виокремлення показників оцінки ресурсно-фінансового потенціалу. Досліджуючи дане питання варто зауважити, що оцінювання ресурсно-фінансової бази має проводитись як по окремих її підгрупах, так і в загальному.

13.2. Формування ресурсно-фінансового потенціалу у забезпеченні населення соціальними благами

Нинішні умови ведення фінансово-господарської діяльності змушують промислові підприємства активно реагувати на зміни із пристосуванням до них, швидким вирішенням проблематичних завдань та збереженням темпів виробництва. Зокрема, до проблемних аспектів господарювання відноситься потреба зростання обсягів виготовлення продукції, доцільного застосування матеріально-технічних, трудових ресурсів, щонайліпшого навантаження технологічного устаткування.

Головним, серед сукупності проблемних питань, можна вважати перспективу застосування наявного фінансово-ресурсного потенціалу з метою протидії несприятливим чинникам та відповідного забезпечення соціальними благами населення.

Дослідження сутнісного наповнення понять фінансового та ресурсного потенціалу необхідне для результативного управління наявними фінансовими ресурсами, раціонального їх використання, розробки важелів пристосування до змінності умов ведення фінансово-господарської діяльності. До дослідження проблем формування та використання ресурсного і фінансового потенціалу зверталось багато науковців, зокрема: І. Балабанов, В. Бугай [8], О. Белінська [5], Ю. Гудзь [19], Н. Касьянова [52], О. Курінна [32], Г. Рзаєв [55], А. Турило [67], А. Сабадирьова [51], І. Шарко [73] та ін.

Нинішнє економічне трактування потенціалу базується на використанні, під час фінансово-господарської діяльності, різних видів ресурсів. Єдині розбіжності даного бачення полягають:

- в узагальненні ресурсів, яким не властивий взаємозв'язок, відповідно, потенціал є їх загальною характеристикою;
- у визначенні потенціалу у вигляді цілісної кількості ресурсів, спроможних нарощувати (збільшувати) різноманітні блага.

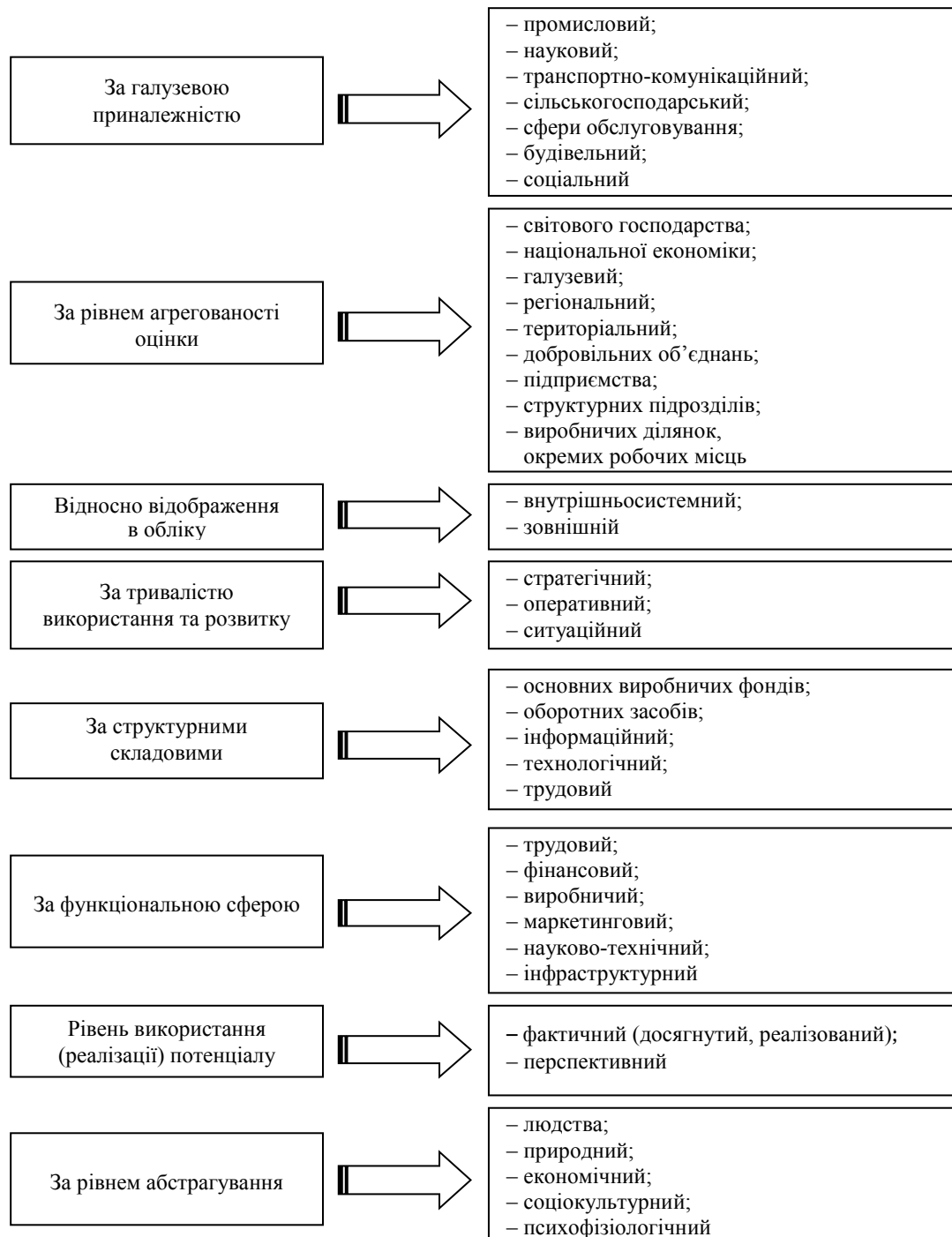


Рис. 13.5. Систематизація різновидів потенціалу*

* систематизовано за [52, с. 10; 67, с. 260; 18, с. 13; 47, с. 9]

Одним із прихильників останньої позиції є Б.Є. Бачевський, який вбачає в категорії «потенціал» власні джерела підприємства, що можуть бути застосовані, як сукупність окремих накопичених ресурсів, для досягнення певної поставленої мети чи вирішення завдань [4, с. 352].

Також поняття «потенціал» трактують як можливість групи ресурсів та спроможності господарюючого суб'єкта формувати певний запланований результат через усі наявні управлінські процеси із врахуванням синергетичного ефекту.

З метою ефективного управління потенціалом господарюючого суб'єкта, вірного оцінювання, прогнозування сукупних ресурсно-фінансових можливостей, прийняття вірних управлінських рішень, пов'язаних із формуванням та використанням економічного потенціалу важливим є визначення його сутності, складових та їх особливостей. У специфічному відношенні потенціал можна визначити як рівень можливого прояву якої-небудь дії, будь-якої функції. Іноді під «потенційною енергією» мають на увазі будь-яку енергію, яка міститься в системі в прихованому вигляді. У більш широкому сенсі потенціал – це сукупність факторів, наявних, які можуть бути використані і приведені в дію для досягнення певної мети, результату.

Отже, не пов'язуючи дану категорію із визначеною (конкретною) сферою потенціал можна розглядати, як здатність матерії переходити від можливості до реальності, від одного стану в інший (наприклад, від старого до нового). При цьому потенціал – це міра єдності досягнутого, яке може бути використане з певною метою, і можливого, тобто досяжного за певних умов. Ще в середині ХХ ст. у ряді тодішніх наукових робіт, в основі трактування категорії «потенціал» було відображення міцності економічної системи, могутності держави.

Вважалося, що до складу потенціалу входять елементи суспільного виробництва минулого і поточного періоду. Але починаючи з кінця ХХ ст. вчені економісти активно розпочинають досліджувати потенціал, значно розширюючи як власне його визначення, так і диференціацію його різновидів [64].

На сьогодні в науці існує досить розширена систематизація різновидів потенціалу залежно від різноманітних ознак (див. рис. 13.5).

У науковій літературі існують різні бачення стосовно трактування поняття «потенціал», тому, як наслідок, це спричинило значну його диференціацію. Генезис терміна «потенціал» розпочинається від латинського слова «*potentia*» – приховані можливості, наявні сили, запаси, засоби, що можуть бути використані [52, с. 7; 38, с. 37; 76, с. 157].

Існує відмінність між поняттями «ресурси» та «потенціал», зокрема це рівень взаємозалежності від господарюючого суб'єкта: ресурси існують незалежно від суб'єктів господарської діяльності, а потенціал окремого підприємства і суспільства в цілому невіддільний від них [12, с. 43]. Відповідно до функціональних напрямів утворення потенціалу та його подальшого застосування розрізняють виробничий, маркетинговий, фінансовий та організаційний потенціали. Виробничим потенціалом підприємства є можливість його виробничої структури забезпечити обсяги виробництва продукції відповідно до існуючого споживчого попиту на ринку. Маркетинговий потенціал є здібністю функціонуючої підсистеми маркетингу суб'єкта господарювання сприяти набуттю рівню конкурентоздатності. Для раціонального розподілу фінансових ресурсів, під час проходження основних фінансово-господарських процесів, підприємство має володіти належним фінансовим потенціалом. Тобто, мати спроможність придбати необхідні ресурси для виробництва продукції, а також для забезпечення її реалізації. Організаційним потенціалом є спроможність управлінського персоналу сформувати дієву систему взаємодіяння в розрізі усіх складових потенціалу

Категорію потенціал підприємства можна досліджувати базуючись як на ресурсній концепції, функціональній, так і на основі ресурсно-цільової концепції, та як економічну систему потенціал, ґрунтуючись на відносності складових, можна розглядати в розрізі кожної із названих концепцій.

Схема формування основ теорії потенціалу господарюючого суб'єкта представлена на рис. 13.6. Вона включає систему наукових знань, становить об'єкт, предмет, економічні категорії, сутнісну характеристику потенціалу підприємства в нинішніх економічних реаліях. Першорядне завдання теорії потенціалу – це визначення напрямку розвитку виробничого та ринкового процесів на підприємстві для забезпечення ефективної цілеспрямованої діяльності та отримання доходу [51, с. 16].



Рис. 13.6. Схема формування основ теорії потенціалу підприємства

У загальному понятті потенціал підприємства трактується як можливості існуючих засобів та запасів, які можна застосовувати, чи як сукупність засобів, необхідних для здійснення чого-небудь чи рівень потужності у будь-якому відношенні [23, с. 55]. Саме такі визначення часто використовуються в наукових дослідженнях щодо вирішення питань даної проблематики, але водночас не розкриває в достатній мірі особливості його сутності. Тому й виникає необхідність у більш диференційованому та поглибленому розгляді даної категорії, а також ціль, з якою суб'єкт господарювання використовує зазначені можливості, запаси структуруючи їх у єдину систему (див. табл. 13.1).

Більшість праць щодо теорії потенціалів розглядає саме економічний потенціал підприємств, відповідно й трактування авторами даного поняття дуже різняться. Погоджуємось із думкою О. Д. Гудзинського, який зауважує, що при дослідженні більшістю авторами, сутність категорії «потенціал» «не розкривається через якісні характеристики, потенційні можливості усіх складових забезпечення конкурентоспроможності підприємств та їх динамічного розвитку» [18, с. 8]. Досліджуючи сукупність підходів до трактування економічного потенціалу, можна дійти висновку про чималу різноманітність у розумінні його структурних та змістовних особливостей. Більшість науковців, вивчаючи дане питання не зосереджені на суто одному окремому підході.

Сукупний потенціал підприємства можна представити у вигляді взаємодії інтелектуального потенціалу із маркетинговим, управлінським та інноваційним (якісна складова) і виробничим, фінансовим потенціалом (кількісна складова), рис. 13.7. Так, наприклад, одні автори пропонують кілька визначень економічного потенціалу й у цілому вважають, що «економічний потенціал» варто розглядати як:

– джерело збільшення національного доходу та економічної потужності країни;
 – результат розвитку продуктивних сил суспільства;
 – показник максимальних виробничих можливостей галузі, підприємств, об'єднань, ресурсів;
 – засіб задоволення суспільних потреб;
 – найважливіший фактор зростання національного багатства країни;
 – критерій оптимальності планів виробництва матеріальних благ, використання ресурсів і національного багатства [58, с. 171–172].

Таблиця 13.1

Дефініція наукових поглядів до трактування терміна «потенціал»

Автор	Зміст трактування
Є.В. Лапін [33, с. 27]	Реальна, фактична здатність підприємства створювати максимальний обсяг матеріальних благ із врахуванням певних ресурсних обмежень, збалансованості трудових та матеріальних ресурсів
І.М. Рєпіна [54]	Сукупність природних умов і ресурсів, можливостей, запасів і цінностей, які можуть бути використані для досягнення певних цілей
О.О. Гетьман, В.М. Шаповал [13, с. 156]	Можливості підприємства виготовляти продукцію певного асортименту, номенклатури та якості у потрібній для споживачів кількості
І.М. Мягких [42, с. 200]	Сукупність природних умов, можливостей та ресурсів, що можуть бути використані для досягнення конкретних цілей в процесі взаємодії із зовнішнім середовищем
Н.В. Касьянова [52, с. 8]	Відображення можливостей досягнення високих кінцевих результатів шляхом найбільш раціонального використання наявних ресурсів
І.П. Отенко [46, с. 11]	Здатності підприємства до пошуку та реалізації нових можливостей, які зв'язані з динамічними змінами взаємодії внутрішнього середовища підприємства із зовнішнім
О.Д. Гудзинський, С.М. Судомир [18, с. 196]	Здатність системи менеджменту та організації як відкритої соціально-економічної системи упереджено формувати збалансований комплекс можливостей щодо задоволення потреб споживачів і виконання зобов'язань перед суб'єктами за інтересами згідно з обраними сегментами ринку та забезпечення сталого стратегічного розвитку суб'єктів діяльності
А.Л. Сабадирьова, О.М. Бабій [51, с. 14]	Економічна категорія, що характеризує теоретичний концепт, методологічну основу, практичну базу розуміння і формування економічних показників в умовах досягнення конкурентних переваг та інвестиційної привабливості підприємства
І.О. Шарко [73, с. 9]	Оцінка поточних і майбутніх можливостей підприємства трансформувати вхідні ресурси за допомогою властивих їй персоналу підприємницьких здібностей в економічні блага, максимально задовольняючи таким чином власні та суспільні інтереси
М.П. Пан [47, с. 6]	Інтегральне відображення поточних і майбутніх можливостей економічної системи трансформувати вхідні ресурси за допомогою притаманних їй персоналу підприємницьких здібностей в економічні блага, максимально задовольняючи в такий спосіб корпоративні та суспільні інтереси
В.І. Михайловський [40, с. 136]	Внутрішня властивість будь якого об'єкта або його елементу проявляти себе відносно зовнішнього середовища
Власне визначення	Багатоаспектна категорія, що визначає спроможність підприємства до розвитку його як усіх внутрішніх підсистем функціонування, так і покращення взаємодії із ринковими умовами, активізація якої дозволить отримати поставлені цілі господарювання та досягти необхідного рівня конкурентоспроможності продукції

Для ґрунтовного дослідження сутності, принципів формування та оцінювання ресурсно-фінансового потенціалу підприємства варто проаналізувати існуючі підходи до трактування сутності понять «ресурсний потенціал» та «фінансовий потенціал». Величина ресурсного потенціалу визначається обсягом окремих видів ресурсів (земельних, матеріальних, трудових, нематеріальних та фінансових), які перебувають у розпорядженні підприємства [8, с. 29].

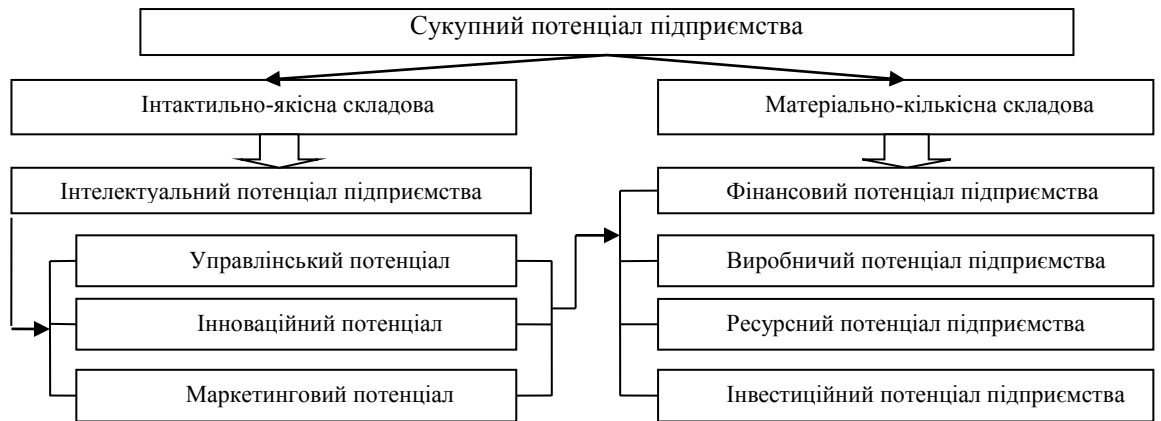


Рис. 13.7. Взаємодія якісної та кількісної складових структури сукупного потенціалу підприємства*
*доопрацьовано на підставі [72, с. 54]

Схематично процес формування потенціалу підприємства зображений на рис. 13.8.



Рис. 13.8. Схематична побудова процесу формування потенціалу промислового підприємства*
*побудовано за [26]

Притаманними характеристиками потенціалу будь якого підприємства є такі:

- комплексність, що властива завданням господарювання, першочерговим до визначення проблемам в усіх аспектах функціонування підприємства;
- проблематичність вирішення і досягнення поставлених цілей розвитку;
- велика кількість взаємозв'язків між об'єктами економічної системи;

– постійна зміна ситуацій, що існують у динаміці;
 – обмеженість наявного ресурсного забезпечення;
 – необхідне зростання відповідності новим стандартам щодо виробництва продукції, оновлення процесів управління підприємством;
 – зростання глобалізаційних впливів, конкуренції на ринку;
 – посилення значення удосконалення менеджменту;
 – системність матеріальних та нематеріальних чинників, перспективи ресурсів досягати визначеної мети, завдань діяльності [52, с. 31; 51, с. 13].

Існують наукові підходи, автори яких прирівнюють ресурси із категорією «потенціал». Так, О. В. Березін [6] до складових ресурсного потенціалу відносить: товарні запаси, основні засоби, персонал, інформаційні ресурси та нематеріальні активи, а також техніко-технологічний потенціал. Інші автори, виокремлюючи складові ресурсного потенціалу розглядають можливості сукупностей ресурсів щодо реалізації ними свого функціонального призначення [27, с. 69].

Актуальним за нинішніх умов розвитку вітчизняної економіки та ринкових вимог функціонування промислових підприємств є проведення подальших наукових досліджень відносно значення потенціалу підприємства та виокремлення напрямів його розвитку. Кожна складова ресурсно-фінансового потенціалу підприємств повинна бути кількісно та якісно оцінена, шляхом побудови ефективної системи оцінювання та прогнозування ресурсно-фінансового потенціалу суб'єкта господарювання.

Таблиця 13.2

Визначення трактувань «ресурсний потенціал» підприємства

Автор	Формулювання
В.Ю. Горбоконь [16, с. 184]	Система наявних у підприємства ресурсів та тих, які воно здатне мобілізувати за потреби та використати для ведення ефективної діяльності; починає формуватися з моменту створення самого підприємства
О.В. Кузьменко [30, с. 281]	Система взаємопов'язаних видів ресурсів, що знаходяться у розпорядженні підприємства або можуть бути залучені до його господарської діяльності, комбінація яких дозволяє забезпечити здійснення місії та досягнення стратегічних цілей розвитку на підставі визначення його відповідності потребам внутрішнього середовища, розрахованим за взаємодією із зовнішнім середовищем
Н.В. Касьянова [52, с. 19]	Сукупність взаємопов'язаних ресурсів, які використовуються для виробництва продукції, а також спроможність працівників використовувати їх з метою виробництва та реалізації продукції для отримання максимального прибутку
Н.Г. Міценко [41, с. 194]	Система взаємопов'язаних різних видів ресурсів, які є у розпорядженні підприємства або можуть бути залучені до його господарської діяльності для максимального задоволення потреб споживачів та підвищення його конкурентоспроможності на ринку
В.М. Гриньова [17, 15]	Систематизована сукупність наявних ресурсів (матеріально-технічних, трудових, фінансових, взаємозалежних і поданих у певних кількісних пропорціях, використання, яких дозволяє досягти запланованих показників економічного розвитку підприємства
О.С. Федонін [68, с. 32]	Сукупність матеріальних, нематеріальних, трудових та фінансових ресурсів, включаючи здібність працівників підприємства ефективно використовувати названі ресурси для виконання та досягнення поточної та стратегічної мети підприємства
С.Б. Алексєєв, [1, с. 55]	Система взаємопов'язаних різних видів ресурсів, які є у розпорядженні підприємства або можуть бути залучені до його господарської діяльності для максимального задоволення потреб споживачів та підвищення його конкурентоспроможності на ринку
Власне визначення	Різномісна система можливостей підприємства щодо використання усіх видів власних та додаткових (орендованих, запозичених, взятих у лізинг) ресурсів – матеріальних та нематеріальних, а саме земельних, фінансових, техніко-технологічних, інформаційних, інноваційних, інвестиційних, трудових, для їх ефективної взаємодії у процесі виробництва продукції

Серед праць вітчизняних та зарубіжних вчених немає однозначної думки, щодо структурних елементів ресурсного потенціалу підприємства (див. табл. 13.2).

Забезпечення розвитку потенціалу машинобудівних підприємств можливе шляхом діагностування чинників впливу на його формування й використання та формування моделі організаційно-економічного механізму ресурсно-фінансового потенціалу підприємства.

Ресурсний потенціал підприємств – складна система, що об'єднує в одне сукупність ресурсного забезпечення, при результативному використанні якого можна досягти належних результатів господарювання та забезпечення соціальними благами населення.

Розглянемо наступну важливу складову потенціалу підприємства – фінансовий потенціал. Дану категорію можна трактувати як обсяг власних, позикових і залучених фінансових ресурсів підприємства, якими воно може розпоряджатися для здійснення поточних та перспективних витрат [52, с. 21].

Фінансова складова є індикатором рівня ефективності не тільки окремого підприємства, а в цілому розвитку галузей, вітчизняної економіки в цілому. Чим прибутковіше діяльність суб'єктів господарювання тим більше фінансових ресурсів акумулюється до місцевих та державного бюджетів у вигляді податків, що впливає й на загальний рівень соціального забезпечення. Особливістю фінансового потенціалу підприємства є те, що йому не характерна спонтанність, необґрунтованість формування.

Також властивістю фінансового потенціалу є розгляд його у динаміці, оскільки основним чинником його дестабілізації є саме зовнішнє середовище функціонування підприємства. Саме тому варто прийняти до уваги те, що рівень фінансового потенціалу залежить від наявності власних фінансових ресурсів та умов доступу до фінансових ресурсів, що можуть бути залучені підприємством із зовнішнього середовища. Слід відзначити, що фінансовий потенціал необхідно поділяти на короткостроковий та довгостроковий, оскільки періоди його існування відрізняються, що пояснюється виникненням у довгостроковому періоді більшої кількості факторів впливу і ризику, які мають тенденцію до негативних впливів на рівень фінансового потенціалу у довгостроковому періоді [19, с. 301].

Для ефективного формування і використання фінансового потенціалу необхідно взяти до уваги також і людський фактор, а саме підприємницькі здібності. На будь-якому підприємстві необхідно адекватно оцінювати поточні та перспективні фінансові можливості й перетворювати вхідні ресурси в економічні та фінансові блага [32, с. 166].

З позиції фінансового менеджменту, фінанси підприємства є системою економічних відносин господарюючих суб'єктів, що ґрунтуються на формуванні, розподіленні та використанні фінансових ресурсів (грошових коштів) під час їх функціонування [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, с. 14]. Кожне підприємство має визначену систему власних фінансових відносин, які розподіляють на зовнішні та внутрішні (див. рис. 13.9).

Автор [56, с. 50] зазначає, що фінансовий потенціал можна розглядати в контексті ресурсного підходу та в контексті перспектив підприємства. Н.М. Левченко трактує фінансовий потенціал як сукупність можливостей підприємства, які визначаються наявністю і організацією використання фінансових ресурсів та організаційних механізмів, спрямованих на забезпечення економічного розвитку підприємства на перспективу [34, с. 116]. Фінансовий потенціал – це обсяг власних, позичених та залучених фінансових ресурсів підприємства, що ними воно може розпоряджатися для здійснення поточних і перспективних витрат [47, с. 12].

Фінансовому потенціалу будь-якого підприємства притаманний тісний зв'язок із рівнем конкурентоспроможності. Деякі науковці ототожнюють фінансовий потенціал з фінансовими ресурсами, деякі, навпаки, вважають, що ці категорії не є ідентичні. Більшість авторів визначають фінансовий потенціал ґрунтуючись на ресурсному підході.

В процесі дослідження було з'ясовано, що фінансово-ресурсному потенціалу підприємства притаманна динамічність, тобто постійне зростання, що залежить від темпів розвитку економічного механізму. Величина фінансового потенціалу впливає на швидкість перетворення ресурсного та виробничого потенціалів у необхідну форму результатів господарювання

та на темпи відтворювальних процесів окремого підприємства. Для забезпечення стабільного розвитку, підвищення ефективності господарювання підприємство повинно детально аналізувати та діагностувати рівень фінансового та ресурсного потенціалу.

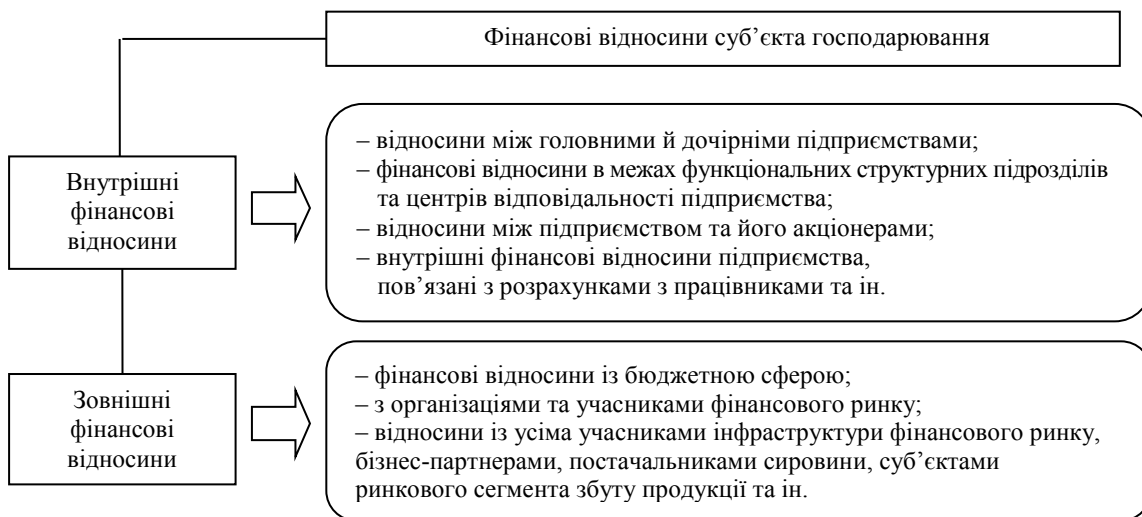


Рис. 13.9. Сукупність основоположних внутрішніх та зовнішніх фінансових відносин суб'єкта господарювання

Формування та розвиток ресурсно-фінансового потенціалу підприємства повинно супроводжувати вирішенням ряду проблем, а саме:

- оновленням, модернізацією застосовуваних основних засобів, удосконаленням (або впровадженням нових) технологічних процесів;
- підвищенням рівня кваліфікації управлінського персоналу, інших спеціалістів, стимулювання їх до виконання поставлених задач з нарощування потенціалу та розвитку підприємства;
- необхідність змін, оновлення організаційної структури системи менеджменту, пошук та застосування новітніх методик в управлінні підприємством;
- удосконалення маркетингової політики, перегляд асортименту реалізованої продукції, упровадження нових видів виробів, технологій виробничого процесу (активізація інноваційних проектів);
- побудови досконалої системи інформаційного забезпечення для підвищення результатів виконання функцій структурними елементами системи управління;
- пришвидшення темпів оборотності власного капіталу, пошук можливостей зростання його величини;
- обрання критеріїв та системи оцінювання ресурсно-фінансового потенціалу, аналізу факторів впливу на розвиток можливостей підприємства та ін.

Не беручи до уваги наявність достатньо великої кількості досліджень та праць щодо формування потенціалу підприємства, наукові опрацювання даної проблематики залишаються актуальними та вимагають подальшого наукового дослідження. Важливість та складність питання формування необхідного ресурсно-фінансового потенціалу на сучасних підприємствах спричинює потребу поетапного теоретико-практичного дослідження концепцій його соціально-економічної розвитку, властивостей кожного структуро-формуєчого елементу. Подальшого доопрацювання потребують питання з визначення особливостей формування потенціалу підприємства як цілісної системи, якій властиві певні рівні та взаємозв'язки.

Найбільш проблемним питанням у формуванні потенціалу підприємства є створення потенціалу виживання, оскільки він є найбільш абстрактним видовим проявом потенційних можливостей, а необхідність у ньому виникає тільки в умовах настання кризи.

До основних процесів формування потенціалу виживання належать:

- забезпечення гнучкості, адаптивності та швидкості реакції щодо несприятливих змін у зовнішньому середовищі, що досягається завдяки розвитку інноваційних та маркетингових здібностей;
- формування сукупності резервів, в першу чергу матеріальних і фінансових ресурсів, які можуть бути мобілізовані при виникненні кризових явищ;
- розробка механізмів скорочення діяльності як реакції на несприятливі тенденції у функціонуванні підприємства (скорочення обсягу виробництва та асортименту товарів; вихід із ринків, які мають незначну привабливість; скорочення витрачання матеріальних і фінансових ресурсів);
- розробка програми вивільнення ліквідних коштів внаслідок іммобілізації оборотних і необоротних активів підприємства (продаж, здача в оренду, зворотний лізинг, вихід із інвестиційних проектів);
- обґрунтування положень режиму економії на підприємстві, що вимагає запровадження ресурсо- та енергоощадних технологій;
- формування стратегій ціноутворення в умовах кризи (можуть використовуватися як стратегії високих, так і низьких цін, орієнтуючись на зміну витрат, цін конкурентів, рівень попиту та його еластичність);
- запровадження на підприємстві системи управління витратами та контролінгу з метою мінімізації і (або) оптимізації всієї сукупності витрат та забезпечення координації планування і контролю в управлінні фінансами, вартістю та ризиками;
- розробка алгоритмізованого плану заходів на випадок виникнення кризових ситуацій по аналогії із технічними регламентами [59, с. 68].

Фінансово-ресурсний потенціал є одним з головних чинників, який встановлює успішність діяльності підприємств в теперішніх умовах ринкового функціонування. Чим більший потенціал підприємства, тим більші перспективи для розвитку воно має, відповідно є більш конкурентоздатним та характеризується інвестиційно-інноваційною привабливістю.

Вітчизняна економіка на сучасному етапі розвивається у напрямі оновлення усіх складових економічної системи, що передбачає виконання стратегічної місії підприємств із формування та використання власного потенціалу з врахуванням нинішніх умов господарювання. Такий вектор розвитку вимагає від підприємств більш глибокого використання саме системного підходу для подолання першочергових завдань, реконструкції підходів до управління, внесення організаційних змін відповідно до сучасних темпів соціальних та економічних процесів у країні.

Формування та розвиток економічного потенціалу підприємства передбачає організаційне упорядкування наявних ресурсів, їх нарощування, управління ними з метою отримання поставлених цілей та може здійснюватись з використанням таких фундаментальних наукових підходів (див. табл. 13.3).

На нашу думку, саме системний підхід до формування ресурсного та фінансового потенціалу є найбільш оптимальним по причині можливості упорядкування його структурної побудови та внутрішніх змін. Ефективне формування потенціалу підприємства можливе лише за умови включення його функціональних напрямів у цілісну систему менеджменту із визначеним ціленаправленням у загальній стратегії.

Системний підхід у розширенні можливостей підприємства спрямований на вирішення проблем, пов'язаних із налагодженням структури економічної системи. У ряді випадків при дослідженні питань формування та використання потенціалу, системний підхід ідентифікується із комплексним, хоча останній – характеризується тільки взаємозв'язком складових у залежності від виникнення першорядних до вирішення завдань.

Під час формування потенціалу підприємства, при розгляді його як економічної системи, можна виокремити основні засади даного процесу, зокрема:

- потенціал є динамічною системою взаємодії структурних елементів із можливістю їх часткового заміщення одне одним та відповідністю властивостям продукції, яку виготовляє підприємство;

Таблиця 13.3

**Систематизація фундаментальних наукових підходів
до процесу формування економічного потенціалу підприємства**

Найменування підходу	Характеристика
Системний	Базуючись на маркетингових інформаційних даних виокремлюють параметри кінцевого результату діяльності, з умовою забезпечення конкурентоздатності (продукту, послуги), а вже після визначають усі необхідні ресурси
Маркетинговий	Кожна складова потенціалу підприємства формується на основі дослідження потреб споживачів, конкуренції, ринкових умов функціонування. За даного підходу вагомим критерієм розробки потенціалу підприємства є зростання якості продукції на основі розвитку маркетингових ресурсів
Функціональний	Ґрунтується на формуванні системи нових рішень для задоволення потреб. Із сукупності функцій, які потрібно реалізувати для задоволення потреб, обирають декілька найефективніших варіантів
Відтворювальний	Модернізація (оновлення) продукції з метою економії ресурсів, підвищення якісних характеристик кінцевих результатів діяльності порівняно із виробами аналогами (використовується система показників кращої аналогічної продукції)
Інноваційний	Передбачає розвиток інноваційної діяльності підприємства, шляхом активізації інвестиційно-інноваційних процесів
Нормативний	Передбачає використання, для кожної структурної складової потенціалу підприємства, системи норм та нормативів
Комплексний	Дослідження та врахування усіх, без винятку, сфер господарювання підприємства
Інтеграційний	Під час формування потенціалу опрацьовується взаємозв'язок та взаємозалежність між його складовими
Динамічний	Потенціал підприємства розглядається в аспекті діалектичного розвитку із визначенням причинно-наслідкових зв'язків, базуючись на ретроспективному аналізі діяльності схожих систем
Оптимізаційний	Відбувається розрахунок кількісних оцінок та визначення підпорядкованостей між складовими потенціалу, із застосуванням статистичних, економіко-математичних методик опрацювання інформаційних даних
Адміністративний	Регламентація функцій, прав, обов'язків, нормативів якості, витрат, пов'язаних з реалізацією елементів потенціалу, у нормативних актах з використанням примусових методів
Поведінковий	Даний підхід характеризується зростанням ефективності ресурсно-фінансового потенціалу підприємства за рахунок розвитку трудового потенціалу
Ситуаційний	Заснований на альтернативності досягнення мети і забезпечення оптимальної адаптації до умов конкретної ситуації в процесі формування потенціалу підприємства
Структурний	В основі побудови потенціалу лежить структуризація, виокремлення вагомості кожної складової, з метою визначення оптимальної величини кожного із різновидів ресурсів

* систематизовано за [52, с. 34; 71, с. 226–227; 18, с. 15–16; 25; 47, с. 22–25]

- видозмінюватись потенціал може у випадку появи додаткових структурних складових;
- складові потенціалу повинні перебувати у тісному взаємодіянні, виконувати власні функції так як окремо так із у загальній кількості із найліпшим збалансуванням;
- виходячи із закономірностей розвитку економічних систем елементи потенціалу вимагають періодичного удосконалення та оновлення.

Використання системного підходу необхідне для налагодження взаємозв'язків у системі для пришвидшення отримання поставлених завдань. Виходячи із загальновідомого твердження щодо відкритості усіх економічних систем, основи даного підходу стали підґрунтям управління на кожному із підприємств. Потреба управління потенціалом згідно системного підходу обумовлена зростанням складності побудови об'єктів менеджменту, різноманітністю залежностей між ними, збільшенням обсягу інформаційних даних, нинішніми несприятливими умовами ведення бізнесу.

Першочерговими принципами формування ресурсно-фінансового потенціалу промислового підприємства за системним підходом є такі, як:

- принцип структурованості – характеризує потенціал за умови чітко окресленої його структурної побудови;
- принцип цілісності – виявляється у сприйнятті (розумінні) узагальненої системи потенціалу як єдиного цілого сформованого із ряду взаємодіючих елементів;
- принцип зв'язку структури потенціалу підприємства та зовнішнього середовища – виявляється за умови активної взаємоузгодженості видів потенціалу із зовнішнім оточенням;
- принцип ієрархічності – положення про те, що кожна складова системи можливостей підприємства існує як окремий елемент та, водночас, є складовою більш загальної укрупненої системи.

Варто зазначити ще одне положення формування економічного потенціалу підприємства за системним підходом – принцип «чорного ящика», що передбачає на «вході» існування ряду параметрів, на «виході» – обсяг фінансового-ресурсного забезпечення підприємства. При цьому враховуються вплив внутрішніх та зовнішніх чинників, ряд умов, особливості зворотного зв'язку тощо [51, с. 68]. Системний підхід займає визначальне місце під час управління потенціалом підприємства. Через задіяння маркетингової підсистеми менеджменту визначаються такі параметри виходу як: напрями господарювання, мета, рівень витрат діяльності, цінова політика, коло споживачів, бажаний сегмент ринку реалізації продукції та ін. Услід створюється система параметрів на вході, наприклад, необхідне матеріально-ресурсне інформаційне, організаційне забезпечення. У іншому укрупненому аспекті вхід можна розглядати як – «постачальники», вихід як – «споживачі». Вагоме значення мають взаємозв'язки у системі, адже від них залежить динамічність вимушеного постійного пристосування потенціалу до нових ринкових умов. Для отримання позитивного запланованого кінцевого результату діяльності, з умовою забезпечення конкурентоздатності продукції варто попередньо визначити та відповідно убезпечити господарський процес необхідними ресурсами та функціональними взаємозв'язками між ними.

Базуючись на законі синергії поняття структура й система економічного потенціалу підприємства взаємопов'язуються. Зміцнення чи зменшення потенціалу системи є синергією, а отже, даний процес призведе як до позитивного ефекту, так і навпаки до несприятливого становища. Згідно закону синергії, загальна величина властивостей системи повинна перевищувати суму потенціалів складових, що формують ціле (систему). Властивостями складових є різноманітні параметри, їх динаміка та взаємоузгодженість [69].

Управлінський персонал, ознайомившись із основами закону синергії матиме змогу підвищувати синергетичний ефект при управлінні ресурсним та фінансовим потенціалом підприємства. Для цього необхідно завчасно виокремити потрібне ресурсне забезпечення, що є не простим завданням, кількісно та якісно провести оцінювання ефекту синергії.

При формуванні та використанні економічного потенціалу підприємства синергія необхідна для: забезпечення конкурентоспроможності продукції шляхом побудови дієвих взаємозв'язків між ресурсами, збільшення вартості підприємства як сукупності матеріальних і нематеріальних активів, зростання стійкості суб'єкта господарювання до динамічних змін економічних умов. Проведення оцінки економічного потенціалу суб'єкта господарювання відповідно до синергетичного підходу ґрунтуватиметься на тому, що на вході, крім ряду ресурсів, аналізуються, й активи підприємства, значній частці яких притаманний нематеріальний характер. В якості виходів разом з показниками обсягу продажів і прибутку широко застосовуються показники, за якими оцінюють задоволеність клієнта, якість сервісу, адаптивність, інноваційність маркетингових дій та інші, які формують маркетингову складову потенціалу. Таким чином, індикатори дослідження ринкового потенціалу підприємства можуть мати як монетарний, так і немонетарний вимір [15, с. 131].

Системний підхід має на меті об'єднати (інтегрувати) сукупність уже сформованих найвагоміших теоретичних поглядів щодо діяльності підприємства як соціально-господарської

системи. За системно-інтеграційною теорією, головними засадами формування економічного потенціалу вважається системне поєднання основних засобів, предметів праці та персоналу підприємства, із урахуванням сформованих в трудовому колективі морально-етичних особливостей, практики діяльності, вмотивованості роботи тощо [3, с. 49].

Отже, фундаментальним значенням застосування системного підходу у формуванні та управлінні потенціалом підприємства є відкритість даної економічної системи, а саме упорядкування відносин взаємодії із зовнішніми умовами господарювання. У організаційно-економічному механізмі ресурсно-фінансового потенціалу підприємства підхід забезпечуватиме дослідження й оцінювання як цілої системи, так і її складових.

На нашу думку, до розглянутих принципів формування потенціалу підприємства варто додати такі як:

- чітко визначена черговість (послідовність) формування, використання, розвитку потенціалу підприємства;
- взаємозв'язок потенціалу із стратегічними альтернативами підприємства, залежність реалізації стратегічних цілей від реконструкції, розвитку потенціалу;
- нарощування ресурсно-фінансового потенціалу є підґрунтям інноваційного розвитку підприємства;
- взаємоузгодженість структурних складових із зовнішніми умовами господарювання;
- врахування взаємозалежності складових потенціалу та збалансованості їх величини, якісних особливостей для результативної діяльності.

При формуванні потенціалу підприємства за обов'язкову умову вважають ототожнення його із тонкою економічною системою, цілі якої є складовими сформованої загальної стратегії, а складові мають взаємодіяти між собою та зовнішнім середовищем таким чином, щоб досягти поставлених цілей ведення фінансово-господарської діяльності. При ефективній взаємодії ресурсів системи формуються абсолютно нові її властивості, що не можуть бути притаманні окремому ресурсу.

13.3. Ресурсно-фінансове забезпечення якості та рівня розвитку потенціалу виробничих систем

Зростання ефективності діяльності більшості вітчизняних підприємств, забезпечення фінансової стійкості та платоспроможності, якості та рівня розвитку потенціалу виробничих систем залежить від рівня раціональності використання усіх наявних видів ресурсів. На сьогодні діючий організаційно-економічний механізм управління та розвитку економічного потенціалу не в повній мірі задовольняє потребу в підвищенні результативності діяльності, оптимізації використання ресурсів, зростання продуктивності праці, забезпечення конкурентоспроможності продукції. Тому питання дослідження методів побудови організаційно-економічного механізму розвитку потенціалу підприємства є вкрай необхідними для ґрунтовного розгляду та вирішення.

Загострення соціальних, економічних проблем, відсутність необхідної державної підтримки, недосконалість нормативно-законодавчої бази потребують від підприємств створення такого організаційно-економічного механізму, впровадження якого дозволило б ефективно використовувати власні ресурси, нарощувати потенційно можливі фінансові ресурси, швидко адаптуватися до впливу змін факторів зовнішнього середовища для досягнення поставлених цілей.

На початку варто розглянути організаційні засади забезпечення якості та рівня розвитку потенціалу виробничих систем, що побудовані на основах організаційної теорії. У свою чергу можна визначити структурні особливості потенціалу суб'єкта господарювання, що базуються на ряді статичних законів; сформувані систему притаманних потенціалу рис (характеристик), опираючись на вплив динамічних законів; визначити закономірності організування потенціалу для певного суб'єкта.

До статичних законів, що визначають структурні особливості потенціалу підприємства належать закон пропорційності, найменших, онтогенезу та закон композиції, а до динамічних законів системи потенціалу підприємства – закон єдності аналізу, синтезу, синергії, закон само-збереження.

Відповідно до системно-кібернетичного підходу управлінська система на підприємстві формується із суб'єкта, який здійснює вплив та об'єкта – на який спрямований вплив даного керуючого суб'єкта. В основі такої взаємодії лежить прямий та зворотній зв'язок із врахуванням постійного впливу зовнішніх факторів. І саме враховуючи вплив останніх відбуваються зміни у об'єкті управління [49, с. 95; 50]. За системно-кібернетичного підходу схематично процес впливу керуючого суб'єкта на об'єкт можна представити на рис. 13.10.

Важливим є, при розгляді даного питання, ідентифікувати наукове бачення організаційно-економічного механізму як елементу економічної системи.

Погоджуючись з автором Є. Л. Андреевою, варто відзначити, що механізм кожного економічного процесу є складною структурованою цілісністю таких складових як суб'єкт, об'єкт, мета механізму, інформаційно-аналітичне забезпечення, а також комплекс принципів, функцій, методів та інструментів. Існує діалектична єдність категорій потенціал та конкурентостійкість, а механізми формування потенціалу та конкурентостійкості підприємства й забезпечення їх взаємозв'язку, взаємопогодженості покладено на процеси організації та управління, тобто менеджменту. Під час формування механізму управління потенціалом та підвищення конкурентостійкості господарюючого суб'єкта важливим є врахування особливостей об'єкта впливу цього механізму, виходячи з якої опрацьовувати структурні частини механізму – суб'єкт та об'єкт, основну ціль, інформаційно-аналітичне забезпечення, а також комплекс принципів, функцій, методів та інструментів, які знаходяться у постійному взаємозв'язку [2, с. 28–29].

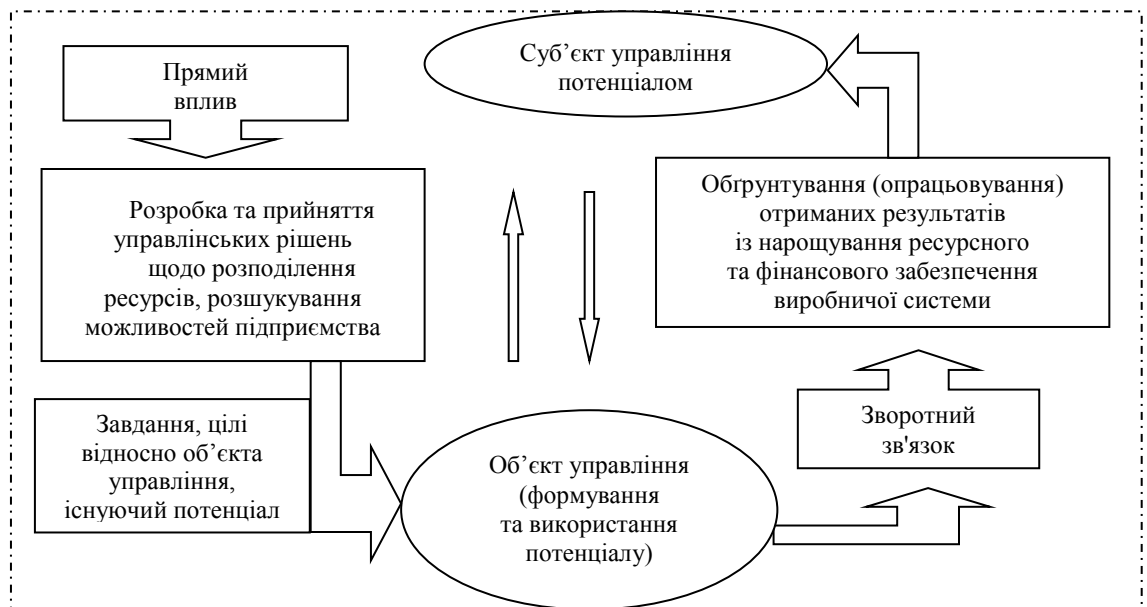


Рис. 13.10. Схема взаємозв'язків суб'єкта та об'єкта управління ресурсно-фінансовим потенціалом виробничої системи

Організаційно-господарський механізм є сукупністю організаційних та економічних важелів, що діють на організаційні та економічні параметри системи управління та сприяють отриманню конкурентних переваг, формуванню та посиленню організаційно-економічного потенціалу та ефективності діяльності підприємства загалом [70, с. 233]. Виходячи із зазначеного

визначення організаційно-господарський механізм з позиції формування потенціалу підприємства можна ототожнювати із організаційно-економічним механізмом.

Рівень ефективності господарювання будь-якого суб'єкта залежатиме від вірності обраних методик даного механізму, законодавчо-нормативної бази, складових системи управління на підприємстві. Застосування різноманітних методів організаційно-економічного механізму забезпечує дотримання правових норм і повноважень, а також застосування заходів примусу і дисциплінарної відповідальності у вирішенні питань щодо ефективності господарювання. З метою розвитку потенціалу, якості використання його складових, виробнича система повинна організувати численні взаємопов'язані види діяльності, адже підприємство може досягти очікуваних результатів за умови ефективного використання ресурсів та взаємодії функціональних систем у процесі виробничо-господарської діяльності, яка пов'язана з використанням основних засобів, оборотних коштів, фінансових ресурсів, забезпечення реалізації продукції та отримання прибутку, що є визначальним у підвищенні рівня економічної ефективності суб'єкта [70, с. 234].

Господарський механізм підприємства формують організаційно-економічний, соціальний та правовий механізми, яким притаманний постійний взаємозв'язок. Організаційно-економічний механізм є підґрунтям функціонування господарського механізму та визначає поглиблену об'єктивну площину даного феномена, характеризує економічні та організаційні, адміністративні механізми, підходи, за допомогою яких здійснюється регулювання організаційно-технічних, виробничо-технологічних, фінансово-економічних процесів та відносин з ціллю забезпечення розвитку потенціалу.

Варто зауважити, що лише щонайліпша взаємоузгодженість сукупності складових організаційно-економічного механізму виробничої системи забезпечить функціонування цілісного механізму господарювання.

Побудова дієвого механізму дозволить господарюючому суб'єкту досягти максимальної результативності в економічному та соціальному плані у відповідності з оптимально прийнятими менеджерами рішень. Організаційно-економічний механізм функціонування підприємства складається із сукупності важелів, що визначають особливості взаємодії систем менеджменту, виробництва, маркетингу, логістики, на результативність виконання функцій яких впливають обрані методи управління ресурсно-фінансовим забезпеченням, що в підсумку визначає стан підприємства і рівень досягнення поставлених цілей [61].

Формування дієвого механізму розвитку можливостей промислового підприємства базується на системі (групуванні) різноманітних економічних методів. Метод управління – це сукупність (система) управлінських прийомів, які сприяють забезпеченню високої ефективності діяльності організації. За допомогою правильного вибору методу управління забезпечується чітка організацій процесу управління і всієї виробничо-економічної діяльності. Сукупність застосування методів управління покликана забезпечити цілеспрямованість колективу; організованість; чіткість і злагодженість роботи; оперативність та своєчасність рішень; розпорядливість, гнучкість, дисциплінованість та ініціативність [47, с. 150].

Інструментарієм менеджменту підприємства є методи, що формують своєрідне ядро функціонування виробничої системи. Використання системи організаційних методів призводить до формування основ застосування економічних та інших методів, завдяки яким відбуваються усі економічні процеси на підприємстві. Від вірності методичної бази управління залежить ефективність фінансово-господарської діяльності, рентабельність виробництва продукції, прибутковість, конкурентоспроможність підприємства, а отже й збільшення якості використання ресурсно-фінансового потенціалу.

Отже, економічними методами побудови механізму розвитку потенціалу підприємства є певна кількість способів, прийомів, інструментарію, що використовуються із метою покращення показників фінансово-господарської діяльності, зростання обсягів виробництва, забезпечення конкурентоздатності продукції та посилення позицій господарюючого суб'єкта на ринку.

Виокремлення методів у механізмі формування ресурсно-фінансового потенціалу підприємства вимагає аналізу факторів впливу на діяльність, умов господарювання, наявного по-

тенціалу, фінансового становища, врахування особливостей виробництва й реалізації продукції, рівня розвитку галузі тощо. Процес ефективного формування ресурсного та фінансового потенціалу господарюючого суб'єкта пов'язаний із покращенням функціонування системи управління промисловим підприємством в розрізі методико-організаційного, технологічного, інформаційного аспектів.

Досліджуване питання щодо методів та підходів формування організаційно-економічного механізму ресурсно-фінансового потенціалу промислового підприємства характеризується зворотнім зв'язком, тобто прямою залежністю одержаних результатів від прийнятих управлінських рішень та заходів. Методологія формування ресурсно-фінансового потенціалу промислових підприємств повинна складатися із методів, що водночас є вирішальними чинниками створення, використання та посилення економічного потенціалу.

Машинобудування є однією із галузей, що має визначальний вплив на розвиток економіки держави. Для виходу на світовий економічний простір, розширення внутрішнього та зовнішнього ринку збуту продукції машинобудівних підприємств необхідним є зростання ефективності їх діяльності та підвищення рівня конкурентоспроможності продукції. Зважаючи на нинішній стан вітчизняної ринкової системи, необхідності проведення складних структурних реформ, подолання кризових явищ у фінансово-господарській діяльності актуальними для дослідження постають питання пошуку шляхів розвитку потенціалу даної галузі.

Розвиток підприємств машинобудівної галузі є підґрунтям до забезпечення конкурентоспроможності продукції, наближення (відповідності) її характеристик до світових стандартів, нарощування суспільних благ та зростання купівельної спроможності населення. Динаміка обсягів виробництва продукції машинобудування за останні роки має негативну тенденцію, що пов'язано із рядом несприятливих факторів на ендегенному та екзогенному рівні. Маючи достатній ресурсний, інтелектуальний, трудовий, природний, потенціал вітчизняні підприємства намагаються посилити позиції на зовнішньому ринку збуту продукції, але для цього потрібна й значна державна підтримка. Перш за-все, на законодавчому рівні, визнання машинобудівної галузі як однієї із пріоритетних галузей економіки держави.

На світовому ринку машинобудування лідерами галузі залишаються Німеччина, Японія, Англія, Італія, Китай, частка продукції даної галузі яких займає від 30–50 % загального обсягу промислової продукції. А в Україні ця частка у 2–3 рази нижча, становить тільки 10,9 % – невеликий показник як для країни, що позиціонує себе індустріально-розвиненою державою. Отже, країни-лідери машинобудівної галузі застосовують різні механізми для відновлення виробництва й забезпечення міжнародної конкурентоспроможності машинобудівної продукції. Цей факт підтверджує, що вітчизняні підприємства машинобудування змушені функціонувати в умовах жорсткої конкуренції з боку іноземних виробників [39, с. 29–30].

На кожну складову ресурсно-фінансового потенціалу підприємства спричинює вплив ряд чинників внутрішнього та зовнішнього середовища. Від виявлення та обґрунтування даних чинників впливу на потенціал підприємства залежить ефективність його формування та використання в подальшому. Для запобігання впливу негативних факторів зовнішнього середовища управлінським персоналом має бути розроблена низка заходів можливої протидії. А на рівні підприємства в кожному функціональному підрозділі повинні діяти важелі, що діятимуть на активізацію процесів розвитку можливостей підприємства.

До зовнішніх факторів відносяться економічні, соціальні, політичні, юридичні умови, вплив яких визначається обмежувальними або стимулюючими заходами з боку різних державних органів, банків, інвестиційних компаній, суспільних груп, політичних сил. Такими заходами, як правило, виступають податкові, процентні ставки, законодавчі, етичні, суспільні норми. Важливим зовнішнім фактором є також умови конкуренції на ринках ресурсів та умови конкуренції безпосередньо в галузі. Особливе місце у процесі формування потенціалу підприємства належить державі та органам місцевої влади. Нестабільність політичного клімату в першу чергу впливає на інвестиційний клімат, обмежуючи надходження інвестиційних коштів та збільшуючи ризик капіталовкладення [58, с. 200].

Розвиток – це процес закономірних змін, що призводить до появи нової якості і розширення функціональних можливостей системи [40, с. 118]. На рівні підприємства процеси розвитку потенціалу визначаються шляхом відновлення. Зокрема, сюди входить технічне переобладнання, реконструкція, розширення виробництва, потенційно нове будівництво чи розширення обсягів виробництва продукції [40, с. 119–121].

В умовах інтенсивних змін економічного середовища, впливу глобалізаційних процесів, намагання стати на інтенсивний шлях розвитку сучасним промисловим підприємствам необхідно створювати систему управління, що здатна підвищити рівень конкурентних переваг. Тому управлінський персонал має бути зосереджений на пошуках шляхів забезпечення планового результату діяльності та його підвищення, формуванні та використанні потенціалу підприємства, що є базисом реалізації поставлених поточних та стратегічних цілей господарювання.

В системі управління підприємством шляхом планування визначаються норми використання ресурсів під час виробничого процесу, формуються кошториси витрат для кожного структурного підрозділу господарюючого суб'єкта та результати виробництва й збуту продукції. Саме сформований план (прогноз) відображає цілі підприємства, його основні завдання. Лише функціонування на підприємстві таких підсистем управління як планування та прогнозування дає змогу провести оцінювання обсягів виробництва продукції, понесеної величини витрат та отриманого рівня прибутковості. Спрогнозувавши можливі зміни у функціонуванні підприємства менеджери можуть вчасно зреагувати, прийнявши відповідні управлінські рішення, надавши змогу в подальшому досягати поставлених цілей.

Щодо фінансового потенціалу – основною метою управління ним є досягнення зростання величини фінансового результату господарюючого суб'єкта через реалізацію низки економічних заходів. Тому управлінський персонал підприємства повинен ґрунтовно підійти до питання прогнозування ресурсного та фінансового потенціалу. В контексті розвитку фінансового потенціалу прогнозування здійснюється в напрямі передбачення обсягу трудового, матеріального та фінансового забезпечення на підприємстві; формування прогнозів фінансового становища; визначення особливостей майбутньої фінансової політики суб'єкта господарювання.

На першому етапі прогнозування ресурсно-фінансового потенціалу промислового підприємства визначають майбутній обсяг виробництва та збуту виробів, отримуваний прибуток та основні показники діяльності, що відображаються у формах звітності підприємства. Саме прогнозування обсягу виробництва менеджерами підприємства є першочерговою стадією визначення необхідного обсягу фінансування виробничої діяльності. Головні стратегічні орієнтири розвитку фінансово-господарської діяльності підприємства в організаційній, збутовій, маркетинговій підсистемі перш за все ґрунтуються на можливостях використання та залучення фінансових ресурсів. Існує своєрідна взаємозалежність величини окремого показника в певний проміжок часу від стану цього ж показника за попередній період, але необхідно брати до уваги вплив різноманітних чинників. Відповідно прогнозне значення включає в себе реалізацію чітко детермінованої факторної моделі, що відображує вплив ряду факторів на результативність [66].

Обсяг необхідних для фінансово-господарської діяльності матеріально-сировинних ресурсів відповідними спеціалістами підприємства встановлюється на основі:

- сформованих портфельних стратегій, в яких окреслено обсяги виробництва й збуту продукції, види фінансово-господарської діяльності підприємства;
- сукупності функціональних стратегій, які установлюють величину необхідної ресурсної бази для функціонування структурних підрозділів суб'єкта господарювання;
- величини резервів виробництва, що формуються та використовуються у разі потреби для підтримання запланованого режиму діяльності;
- прогнозів та аналізу тенденцій науково-технічного прогресу, появи нових видів сировини, комплектуючих, новітніх технологій тощо;
- управлінських рішень щодо економічного (доцільного) застосування ресурсної бази з урахуванням можливих структурних перемін, заміщення окремих видів ресурсів на інші, здійснення виробничих резервів, вторинної сировини та відходів [75, с. 388].

Методи прогнозування диференціюються на кількісні та якісні. На практиці господарючими суб'єктами найбільш часто використовуються саме кількісні методи прогнозування фінансового становища. До них належать детерміновані методи, що передбачають існування детермінованих і функціональних зв'язків, тобто окремій факторній ознаці відповідає окрема визначена величина результативної характеристики. Наприклад, такі методи застосовуються у вигляді звіту про обсяг прибутків (збитків) діяльності, де результативною характеристикою є прибуток, на якого має вплив досить велика кількість факторів (обсяг витрат, рівень податкового навантаження, величина отриманої виручки та ін.).

Стохастичним методам прогнозування притаманне вірогідне означення прогнозу та взаємозв'язку між досліджуваними величинами. Основними є сукупність комбінованих методів, які поєднують в собі підходи окремих методів прогнозування. Головною метою зазначених методів є забезпечення більшої точності, вірогідності прогнозу, зменшення часу та витрачених засобів на його формування.

До якісних методів прогнозування відносять методи побудови прогнозу, що ґрунтуються на експертному оцінюванні. Основної методів є інтуїтивно-логічне опрацювання визначеного питання шляхом залучення відповідних фахівців, що виступають експертами для створення прогнозу [77, с. 77].

В процесі прогнозування ресурсно-фінансового потенціалу підприємства варто визначати та брати до уваги основні фактори, що впливають на господарювання суб'єкта. Вплив окремих факторів підприємство здатне коригувати, натомість впливу зовнішніх факторів складно, а подекуди й неможливо протидіяти. Прогнозам завжди притаманна своєрідна невизначеність, що пов'язано з постійною зміною тенденцій та вимог ринку. Автор Нестор О.Ю. пропонує на початку сформулювати кілька альтернативних прогнозів, в вже після віднайти середнє значення між ними. Екстраполяція числових рідів під час формування прогнозу не у всіх випадках надасть вірогідний результат. Поєднання результатів прогнозування із використанням певної кількості статистичних методів надає змогу підвищити ефективність прогнозування. На сьогодні більш точними вважаються середні значення між кількома альтернативними прогнозами, що, зокрема, підтверджується низкою емпіричних досліджень. Середнє значення між декількома альтернативними прогнозами є завжди більш точним порівняно з прогнозом, отриманим з використанням будь-якого методу прогнозування [44, с. 172].

Основними етапами планування ефективного формування та використання потенціалу підприємства, забезпечення його розвитку та якості є: оцінка структури, динаміки та ефективності використання виробничих ресурсів і можливостей підприємства, його частки або займаного положення на ринку; визначення рівня конкурентоспроможності основних видів продукції, самого підприємства в цілому і його сукупного потенціалу; аналіз наявних виробничих резервів та втрат економічних ресурсів на підприємстві; вибір основної стратегії і тактики розвитку потенціалу підприємства; планування розвитку потенціалу підприємства з урахуванням обраних перспективних цілей і наявних обмежень ресурсів; здійснення запланованих заходів, пов'язаних із забезпеченням економічного зростання і розвитку потенціалу підприємства [65, с. 22].

Формування ґрунтовних прогнозів щодо економічного потенціалу підприємства відбувається в першу чергу на основі поглибленого аналізу та оцінювання стану фінансово-господарської діяльності, опрацюванні тенденцій (динаміки) розвитку. При аналізі динаміки фінансового становища та перспективних можливостей застосовують як формалізовані, так і неформалізовані підходи. Значне місце посідають й методичні підходи, що використовуються відповідними спеціалістами при здійсненні управління на підприємстві.

Одним із проблематичних аспектів господарювання вітчизняних підприємств машинобудівної галузі є забезпечення відповідного рівня конкурентоспроможності продукції та підняття економічної результативності діяльності. Зменшення обсягів виробництва продукції та її збуту споживачам є результатом заміщення імпортованими товарами із інших, більш економічно розвинутих країн, що зайняли конкуруючі позиції на ринку. Загальними несприятливими чинниками, що стоять на заваді розвитку сучасного машинобудування країни є потреба у

зміні техніко-організаційної структури виробництва, оновленні основних засобів праці, внесення змін до окремих законодавчо-нормативних актів, залучення великого обсягу інвестицій.

При розгляді потенціалу підприємства як певного становища цілісної системи варто проводити дослідження сукупності усіх без винятку чинників, що формують таке становище та визначають позитивні чи негативні тенденції у розвитку.

Усі підсистеми господарюючого суб'єкта піддаються саме впливу зовнішнього середовища, в якому функціонує суб'єкт. Для ефективного формування та розвитку ресурсно-фінансового потенціалу підприємств машинобудування важливим є упорядкування найбільш впливових на потенціал факторів, визначення зв'язків між ними, механізмів протидії негативним факторам та водночас активізації впливу позитивних. Формування диференційованої системи факторів впливу на потенціал підприємства в розрізі мега-, мезо- та мікрорівнів надасть змогу відповідальним на підприємстві фахівцям виокремити показники, що визначають величину кожного із потенціалів (виробничого, трудового, фінансового, ресурсного, інвестиційного, експортного та ін.).

Систематизація зовнішніх факторів впливу на формування і розвиток ресурсно-фінансового потенціалу виробничої системи наведена на рис. 13.11.

Основні зовнішні фактори впливу можна диференціювати на економічні, соціальні та політичні умови, кожні з яких мають окремий рівень впливу. Для формування ресурсно-фінансового потенціалу вагоме значення мають особливості так званого входу у систему ринкового функціонування, зокрема залучення ресурсів та виходу – реалізація продукції машинобудування та зайняті конкурентні позиції. Відповідно кожна складова потенціалу підприємства має забезпечитись необхідною ресурсною базою, а для виходу на ринок конкурентної продукції повинен бути розроблений ефективний організаційно-економічний механізм управління потенціалом підприємств машинобудівної галузі.

Внутрішнім фактором впливу на формування потенціалу підприємства є обрані стратегічні орієнтири для втілення в життя яких, варто залучати досвідчених спеціалістів (управлінців), здатних швидко реагувати на зміни зовнішнього середовища. Нинішні умови господарювання спричиняють значний тиск на розвиток бізнесових структур, породжують недовірливість господарюючих суб'єктів до вирішення їх нагальних проблем на рівні державного правового регулювання.

На рівні господарюючого суб'єкта та на рівні держави можна виокремити сукупність чинників, що впливатимуть на ефективне формування та використання ресурсно-фінансового потенціалу. Дані чинники (фактори) існують як своєрідні умови, рушійні сили, які є важелями активізації процесів зростання можливостей виробничої системи. До внутрішніх чинників розвитку потенціалу промислових підприємств можна віднести:

- процеси, пов'язані із оновленням та модернізацією виробничих потужностей;
- зміна підходів щодо формування ресурсно-сировинної бази на підприємстві (пошук дешевших видів сировини, комплектуючих), але із збереженням затверджених вимог до якісних характеристик продукції;
- проведення політики підвищення кваліфікації спеціалістів усіх підрозділів підприємства (виробничих, адміністративних, збутових тощо) і залучення, за потреби, нових фахівців;
- внесення змін у організацію та сформовану структуру системи управління господарюючого суб'єкта; проведення заходів із стимулювання та підвищення заохочення працівників усіх рівнів до зростання ефективності фінансово-господарської діяльності підприємства;
- забезпечення високої швидкості обороту капіталу і поповнення власних оборотних коштів;
- налагодження процесів надходження, групування та опрацювання інформації щодо внутрішніх та зовнішніх змін діяльності, проведення діагностики ресурсно-фінансового потенціалу з метою пришвидшення отримання поставлених поточних та довгострокових рішень;
- впровадження сучасних технологій виробництва промислової продукції, обґрунтування асортиментної політики виробничих підприємств шляхом проведення маркетингових досліджень;
- активізація співпраці з іншими підприємствами для залучення інвестиційних коштів, впровадження інноваційних розробок.

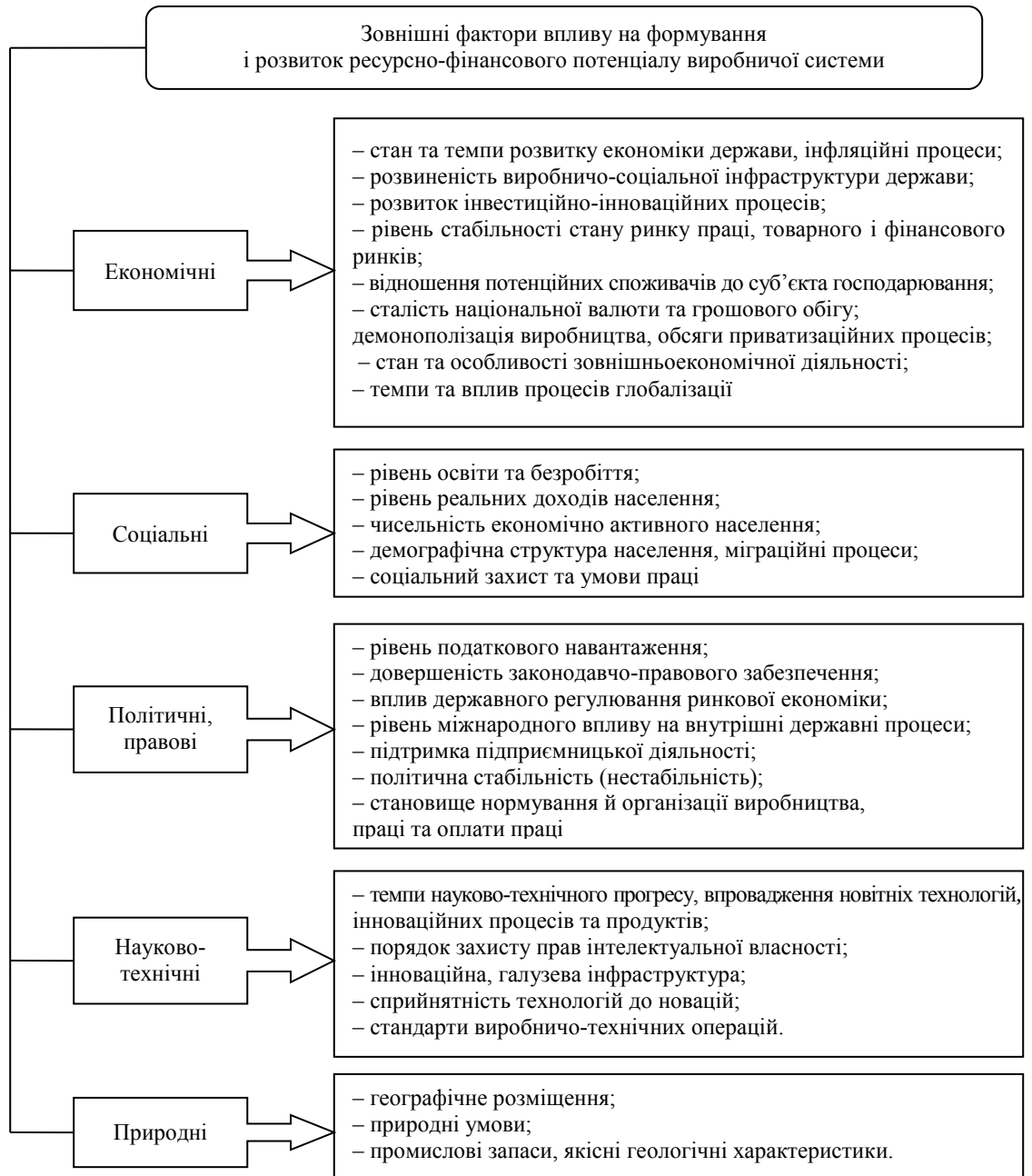


Рис. 13.11. Систематизація зовнішніх факторів впливу на формування та розвиток ресурсно-фінансового потенціалу виробничої системи

Державними важелями розвитку ресурсно-фінансового забезпечення виробничої системи є удосконалення заходів із контролю та регулювання господарювання підприємств з ціллю протидії впливу на їх функціонування негативних чинників та виходу окремих суб'єктів господарювання із тіньового сектора. Налагоджене фінансово-кредитне сприяння підвищенню ефективності господарювання підприємств, розробка та впровадження програм із обрання машинобудування як пріоритетної галузі, зростання асигнувань розширюватиме потенціал господарюючих суб'єктів.

Державні програми із розвитку потенціалу промислових підприємств повинні реалізовуватись й на рівні регіонів, зокрема: розробка і реалізація соціально-економічних програм розвитку підприємництва з огляду на ресурсні можливості регіону; створення ефективного інформаційно-консультаційного середовища для комплексного обслуговування підприємств; створення цільових регіональних фондів підтримки розвитку підприємництва [8, с. 32].

Практика функціонування нинішніх підприємств свідчить, що при проведенні діагностики розвитку аналізуються відхилення, темпи приросту ключових показників та параметрів функціонування. Такий підхід дає змогу за сукупністю параметрів оцінити динамічні та структурні зміни у виробничо-господарській діяльності підприємства і спрямований він насамперед на діагностику масштабів перетворень, тобто кількісний аспект розвитку. Крім цього якісний аспект діяльності не береться до уваги, але саме він показує позитивні перетворення у якості продукції підприємства, забезпеченні своєчасності та бездефектності виробництва, зростанні капіталізації підприємства тощо [31, с. 163]. Не завжди менеджери, проводячи діагностику фінансово-господарської діяльності, зокрема й розвитку потенціалу підприємства, прораховуючи відповідні показники узагальнюють їх, адже одержані дані повинні розглядатися із усієї одержаної інформації, синхронно поєднуючись при цьому. Стан економіки країни має значний вплив на формування й використання потенціалу промислових підприємств, так як задає темпи обертання фінансових ресурсів з галузі виробництва продукції в область її реалізації. Зміни будь-яких складових економічної системи спричиняють різні наслідки для фінансово-господарської діяльності. На ефективність функціонування виробничих систем суттєво спричиняють вплив коливання курсу валют, які в значній мірі залежать від стану економіки країни.

Можна виокремити дві неодмінних для господарюючого суб'єкта умови сталого функціонування та розвитку, зокрема це забезпечення ринку конкурентною продукцією, якісне ресурсне забезпечення з врахуванням якісних та вартісних характеристик, удосконалення моделі ринку праці. Найбільш значимі для розвитку ресурсно-фінансового потенціалу є політичні та економічні умови в країні. Державна підтримка займає вагоме місце як у посиленні процесів розвитку машинобудівних підприємств, так і у використанні у повній мірі їх потенціалу. Але на даний час важелі державного управління не в змозі впровадити адекватні механізми протидії негативним факторам, що стало причиною кризового становища господарюючих суб'єктів галузі. Інвестування, яке завжди було підґрунтям розвитку, у сучасному машинобудуванні не характеризується позитивною динамікою. Перш за все через політико-територіальний конфлікт у державі, затягування вирішення питань щодо його припинення, чимале державне військове фінансування. Зростання темпів інфляції у вітчизняній економіці та ряд негативних чинників призупинило надходження необхідного обсягу інвестицій зі сторони закордонних компаній.

Основними індикаторами системи діагностики фінансового, виробничого, трудового, соціально-економічного та інноваційно-інвестиційного потенціалів підприємства є такі: інтегральний індикатор фінансового потенціалу; інтегральний індикатор виробничого потенціалу; інтегральний індикатор трудового потенціалу; інтегральний індикатор соціально-економічного потенціалу; інтегральний індикатор інноваційно-інвестиційного потенціалу. На рівень потенціалів підприємства впливають такі види потенційних ризиків: ризики за об'єктом виникнення (від окремого виду операційної діяльності, від інших видів діяльності, підприємства в цілому); ризики за видами потенціалів (фінансові, виробничі, трудові, соціально-економічні, інноваційно-інвестиційні); ризики за тривалістю (коротко-, середньо- та довгострокові); ризики за причинами виникнення (через брак інформації, за умов невизначеності, від впливу суб'єктів середовища) [60, с. 191].

Автор Маринич І. зазначає, що найефективнішим методом діагностики фінансового потенціалу є комбінований метод, який передбачає використання детермінованих математичних залежностей між індикаторами та факторами, з урахуванням дії внутрішніх та зовнішніх чинників та стану управління господарюючого суб'єкта. Крім того, бухгалтерські дані, які є основою для формування досліджуваних показників, мають бути підготовлені за єдиними принципами протягом усіх періодів та підготовлені за міжнародними стандартами бухгалтер-

ського обліку [37, с. 107]. Враховуючи існування досить різноманітних підходів до проведення діагностики потенціалу підприємства варто зазначити, що вагому роль у даному процесі відіграє обрання методики, за якою буде проводитись аналіз на конкретному підприємстві, враховуючи його становище та особливості діяльності.

Вітчизняній машинобудівній галузі притаманна ускладнена галузева розгалуженість, розширена номенклатура виробів підприємств галузі, особлива кон'юнктура ринку праці та розподілі продуктивних сил. Розвиток потенціалу, формування механізмів готовності до впливу (протидії) негативних чинників можливе лише за умови ефективного стратегічного планування, в тому числі застосування у менеджменті підприємства стратегічних карт. Дані карти використовуються управлінським персоналом з метою групування інформаційних даних у перспективах стратегічного розвитку. Надходження інформації відбувається у окремих періодах функціонування та зорієнтоване на спрощення ведення менеджменту на усіх структурних ділянках підприємства та забезпечення здійснення поставлених стратегічних планів відносно розвитку фінансово-господарської діяльності підприємства, в тому числі й забезпечення ефективного формування та використання ресурсно-фінансового потенціалу підприємств. У даному випадку відбувається налагодження взаємозв'язків виробничого характеру із обраними стратегічними орієнтирами господарюючого суб'єкта на ринку.

Інформаційні дані, що вчасно надійшли та були опрацьовані дають змогу задіяним спеціалістам (менеджерам) проводити контроль за відповідністю дотримання фінансових показників плановим та по мірі можливості, внесення корективів для запобігання втрат [29, с. 36]. Використовуючи стратегічні карти можна простежити взаємозв'язок основних показників господарювання, що характеризують рівень реалізації стратегії в аспекті усіх структурно-функціональних підрозділів підприємства. Саме така упорядкованість та організованість діяльності підприємства пришвидшить одержання поставлених планів функціонування та розвиток можливостей суб'єкта.

Дослідження питань зростання конкурентоспроможності продукції та конкурентного потенціалу підприємств машинобудівної галузі є досить важливим, тому вони повинні бути зосереджені не тільки на аспектах розвитку окремо промислових підприємств, а й на нагальних проблемах їх пристосування до нестабільних ринкових умов функціонування, основи для розв'язання яких створюються на мезорівні. Мезоекономіка включає простір між суб'єктами господарювання і над ними та пов'язує мікроекономічний рівень із макроекономічним. Вихід на цей рівень має на меті посилення зусиль господарюючих суб'єктів щодо розширення ринку, концентрації ресурсів, усунення конкуренції на проміжних стадіях виробництва товарів та зменшення собівартості продукції [22].

Рівень конкурентоздатності підприємств залежить від великої кількості факторів, зокрема від державної підтримки з формування справедливого конкурентного середовища, від методичного забезпечення реструктуризації підприємств, від стану законодавства тощо. Проте в першу чергу конкурентоспроможність господарюючого суб'єкта визначається його потенціалом. Конкурентоздатність суб'єкта є його інтегральною властивістю в умовах визначеного ринку, що розкриває спроможність системи функціонувати в безкризовому режимі та переваги по відношенню до прямих конкурентів за ключовими параметрами його потенціалу – техніко-технологічного, кадрового, маркетингового, фінансового, організаційно-управлінського та інноваційного потенціалів.

Потенціал підприємства визначається рядом показників та чинників, що розкривають його можливості, фінанси, запаси, ресурси, виробничі резерви, які можуть за необхідності бути використані у фінансово-господарській діяльності. До особливостей потенціалу машинобудівного підприємства можна віднести його імовірнісний характер, оскільки величина потенціалу залежить і від найменш розвинутого функціонального елементу, від змін в якості, пропорціях ресурсів, а також зовнішніх умов діяльності підприємства. Найбільш розповсюдженим та дієвим є системний підхід до аналізу, оцінки та управління фінансово-господарською діяльністю, цілеспрямованої на формування та використання інтегрального потенціалу підприємства в

інтересах забезпечення конкурентоспроможності, довгострокового і сталого розвитку, підвищення прибутковості та продуктивності праці.

Структура потенціалу кожного промислового підприємства як багатовимірною утворення, характеризується трьома групами чинників, які визначають увесь діапазон господарювання підприємства, якість ресурсно-фінансового забезпечення, а саме:

- функціональними, що визначають функціональну діяльність;
- організаційними, які розкривають особливості організації господарювання;
- ресурсними, що упорядковують сукупність ресурсів, потрібних для організації діяльності, здобуття конкурентних переваг, зростання показників ефективності підприємства.

Різноманітність варіантів узагальнення окремих ресурсів зумовлює варіативність внутрішньої структури підприємства та можливостей досягнення запланованого рівня ефективності. Утім потенціал підприємства залежить не тільки від даних внутрішніх можливостей, але, безумовно, й від зовнішнього середовища.

Основне завдання полягає в тому, щоб забезпечити підприємствам умови для досягнення необхідних пріоритетів відносно існуючих конкурентів шляхом найбільш ефективного використання їх потенціалу та збільшення цього потенціалу більш високими темпами, ніж підвищується потенціал їх головних конкурентів. Для цього фахівцям підприємства необхідно розглядати та оцінювати усі основні елементи потенціалу: техніко-технологічний, кадровий, фінансовий, організаційно-управлінський, маркетинговий, інноваційний [11, с. 28].

Нинішнє становище підприємств машинобудування обумовлене рядом проблем, що стоять на заваді розвитку галузі, найголовнішими із яких є:

- фінансово-економічні, зокрема дисбаланс у виробничій структурі; потреба в оновленні основних засобів; подекуди застарілість організаційної підсистеми відносно нинішніх умов господарювання; низька платоспроможність; потреба у залученні фінансових ресурсів, недосконалість механізму кредитування; низький внутрішній попит на вироби вітчизняних підприємств; відсутність реальних джерел фінансування, що призводить до унеможливлення реконструкції та технічного переоснащення підприємств галузі; низька інвестиційно-інноваційна активність;
- соціальні: потреба у підвищенні кваліфікаційного рівня спеціалістів; проблеми щодо працевлаштування; невисока вартість робочої сили; низький рівень соціальних витрат; низька мотивація через величину оплати праці чи преміювання;
- організаційно-технологічні, зокрема необхідність у розширенні асортименту конкурентоспроможних виробів машинобудування; низький рівень освоєння принципово нових видів машин, устаткування, приладів, формування технічної бази, яка матиме міжгалузевий характер; посилення процесів щодо повної механізації виробництва; вирішення питань щодо впровадження автоматизованих систем управління виробництвом; потреба завантаження наявних виробничих потужностей; невисокий рівень продуктивності праці; потреба зростання якісних характеристик виробів [21, с. 20].

Для зростання потенціалу господарюючий суб'єкт повинен періодично контролювати та діагностувати процеси формування і використання наявного потенціалу з метою зростання його результативності. За допомогою діагностики узагальнюють інформаційні дані щодо перспектив розвитку потенціалу, формують стратегічні цілі зростання конкуренції, аналізують найсуттєвіші фактори впливу на діяльність підприємства. Втілюючи в життя програму зростання конкурентоздатності підприємства учасниками виступають суб'єкти, які є потенційними інвесторами; суб'єкти зайняті у підготовці проектно-звітної документації; відповідальні за матеріально-технічне забезпечення механізмів формування потенціалу постачальники; призначений відповідальний спеціаліст. Зазначені суб'єкти вносять корективи у організаційну підсистему підприємства для реалізації даних процесів [45, с. 10].

Для промислових підприємств важливим є розвиток трьох основних тенденцій – діджиталізація, розширення та персонал. Щодо першої – одним із недоліків функціонування підприємств є недостатнє застосування ІТ-технологій. Водночас інтеграція ІТ сприятиме зростанню ефективності господарювання й активізації інтеграційних процесів. Наступною тен-

денцією є розширення. Не дивлячись на об'єднання стратегічних ресурсів, окремими підприємствами з метою одержання конкурентних переваг їх сукупний потенціал тісно взаємопов'язаний із особливостями ринкових умов. Диверсифікація як один із способів розвитку не у всіх випадках є вигірною стратегією, що доведено на прикладі підприємств, фінансовий стан яких значно погіршився. А консолідація на сучасному етапі розвитку економіки є найоптимальнішим напрямом активізації функціонування підприємств машинобудівної галузі.

Стосовно останньої тенденції – розвитку персоналу, варто зазначити, що у країнах із розвиненою економікою машинобудівні підприємства націлені на підбір висококваліфікованих спеціалістів. Нестача людського капіталу негативно впливає на господарчу діяльність підприємств, які налаштовані на інтенсивний розвиток. Підприємствам варто застосовувати ефективно підібрані методики в управлінні персоналом, що, як правило, означає надання молодим працівникам свободи для креативності та залучення їх до непрофільної активності [9, с. 288].

Отож, вітчизняним підприємствам машинобудівної промисловості для формування відповідного ресурсно-фінансового забезпечення якості та рівня розвитку потенціалу їх виробничих систем, варто віднайти важелі адаптації до швидкоплинних умов зовнішнього середовища, ретельніше підходити до групування інформації про господарчі процеси й приймання управлінських рішень, що сприятимуть зростанню показників ефективності фінансово-господарської діяльності. Виокремлення кожним суб'єктом господарювання власних конкурентних переваг, їх оцінювання сприятиме раціоналізації ресурсів, визначеності шляхів формування потенціалу (його структурних особливостей) на нинішньому етапі функціонування та в перспективі.

Список використаних джерел

1. Алексеев С. Б. Визначення поняття «ресурсний потенціал підприємства» / С. Б. Алексеев // *Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво*. – 2014. – № 2 (77). – С. 53–56.
2. Андреева Є. Л. Механізм формування організаційно-управлінського потенціалу конкурентостійкості підприємств машинобудування / Є. Л. Андреева // *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: Економіка*. – 2014. – Вип. 2 (43). – С. 28–32.
3. Барибіна Я. О. Підходи до визначення сутності поняття «потенціал» у категоріальному апараті / Я. О. Барибіна // *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі*. – 2011. – № 6 (51). – Ч. 2. – С. 48–53.
4. Бачевський Б. Є. Потенціал і розвиток підприємства : навч. посібник / Б. Є. Бачевський, І. В. Заблодська, О. О. Решетняк. – Київ : ЦУЛ, 2009. – 400 с.
5. Белінська О. В. Сутність фінансового потенціалу підприємства / О. В. Белінська // *Вісник Хмельницького національного університету*. – 2012. – № 4. – Т. 3. – С. 267–271.
6. Березін О. В. Теорія і практика забезпечення ефективного використання потенціалу підприємств : монографія / О. В. Березін, Ю. В. Карпенко. – Полтава : ІнтерГрафіка, 2012. – 203 с.
7. Біловодська О. А. Характеристика основних підходів до оцінювання ефективності використання ресурсів на промисловому підприємстві / О. А. Біловодська, Т. В. Кириченко // *Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії*. – 2016. – Вип. 5–1 (05). – С. 51–53.
8. Бугай В. З. Теоретичні основи формування потенціалу підприємства / В. З. Бугай, А. В. Горбунова, Ю. В. Ключова // *Вісник Запорізького національного університету*. – 2011. – № 1 (9). – С. 27–31.
9. Будяєв М. О. Сучасні тенденції функціонування та розвитку електротехнічної промисловості в машинобудівному комплексі України / М. О. Будяєв // *Науковий вісник Миколаївського національного університету імені В. О. Сухомлинського*. – 2016. – Вип. 11. – С. 286–290.
10. Вовк І. Класифікація ресурсів підприємства. Сучасні підходи [Електронний ресурс] / І. Вовк // *Соціально-економічні проблеми і держава*. – 2011. – Вип. 1 (4). – Режим доступу: <http://sepd.tntu.edu.ua/images/stories/pdf/>
11. Войцеховская И. А. Потенциал предприятия как основа его конкурентоспособности / И. А. Войцеховская // *Проблемы современной экономики*. – 2005. – № 1. – С. 27–35.
12. Ворсовський О. Л. Теоретико-методологічні основи потенціалу підприємства / О. Л. Ворсовський // *Економіка та держава*. – 2008. – № 8. – С. 42–44.

13. Гетьман О. О. Економіка підприємства : навч. посібник / О. О. Гетьман, В. М. Шаповал. – Київ : ЦУЛ, 2010. – 488 с.
14. Гнип Н. Оцінка фінансового потенціалу за фінансовими потоками / Н. Гнип // Вісник ТНЕУ. – 2014. – № 3. – С. 30–36.
15. Гончар О. І. Синергетичний підхід до оцінювання потенціалу підприємства за умов глобалізації / О. І. Гончар // Науковий вісник Чернігівського державного інституту економіки і управління. – 2014. – № 4 (24). – С. 129–133.
16. Горбоконь В. Ю. Формування ресурсного потенціалу автотранспортних підприємств / В. Ю. Горбоконь // Актуальні проблеми економіки. – 2015. – № 4 (166). – С. 182–191.
17. Гриньова В. М. Оптимізація вартості складових ресурсного потенціалу підприємства : монографія / В. М. Гриньова, М. М. Салун. – Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2015. – 236 с.
18. Гудзинський О. Д. Управління формуванням конкурентоспроможного потенціалу підприємств (теоретико-методологічний аспект) : монографія / О. Д. Гудзинський, С. М. Судомир, Т. О. Гуренко. – Київ : ІПК ДСЗУ, 2010. – 212 с.
19. Гудзь Ю. Ф. Стратегія економічного розвитку: держава, регіон, підприємство : монографія / Ю. Ф. Гудзь ; за заг. ред. К. С. Шапошнікова та ін. – Херсон, 2015. – Т. 2. – 420 с.
20. Демиденко В. Особливості формування та використання ресурсного елементу потенціалу підприємства / В. Демиденко, Л. Веретільник // Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету. Серія: Економічні науки. – Вип. 36. – Ч. 1. – Т. 1. – С. 65–71.
21. Дикань В. В. Реанімація економічного потенціалу підприємств машинобудування як ключовий чинник забезпечення економічного зростання України / В. В. Дикань // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2012. – № 40. – С. 18–22.
22. Драч О. І. Підходи та фактори до формування конкурентного потенціалу підприємств машинобудування [Електронний ресурс] / О. І. Драч // Ефективна економіка. – 2016. – № 11. – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com>.
23. Євдокимов Ф. І. Дослідження категорії «економічний потенціал промислового підприємства» / Ф. І. Євдокимов, О. В. Мізіна // Наукові праці ДонНТУ. – 2004. – Вип. 75. – С. 54–59.
24. Жилінська Л. О. Основні підходи до оцінки економічного потенціалу підприємства / Л. О. Жилінська // Економічний часопис-XXI. – 2012. – № 9–10. – С. 53–56.
25. Іванець О. О. Концептуальні підходи до управління потенціалом розвитку підприємства / О. О. Іванець // Вісник НТУ «ХПІ». Серія: Актуальні проблеми управління та фінансово-господарської діяльності підприємства. – Харків : НТУ «ХПІ». – 2013. – № 52 (1025). – С. 62–69.
26. Карсунцева О. В. Исследование внутренних факторов, определяющих условия роста стоимости промышленного предприятия [Электронный ресурс] / О. В. Карсунцева // Управление экономическими системами. – 2012. – Режим доступу: <https://cyberleninka.ru/article/v/issledovanie-vnutrennih-faktorov-opredelyayuschih-usloviya-rosta-stoimosti-promyshlennogo>
27. Кінаш І. А. Показники ефективності використання складових ресурсного потенціалу в умовах переробного підприємства / І. А. Кінаш // Науковий вісник Херсонського державного університету. – 2015. – Ч. 1. – Вип. 14. – С. 68–71.
28. Ковалев А. И. Анализ финансового состояния предприятия / А. И. Ковалев, В. П. Привалов. – 3-е изд., испр., доп. – М. : Центр экономики и маркетинга, 1999. – 216 с.
29. Кузь Т. Стратегічний розвиток машинобудування в Україні / Т. Кузь // Галицький економічний вісник. – 2011. – № 1 (30). – С. 35–43.
30. Кузьменко О. В. Обґрунтування методичних підходів до оцінки ресурсного потенціалу підприємства / О. В. Кузьменко // Економічний ніобелівський вісник. – 2014. – № 1 (7). – С. 280–286.
31. Кузьмін О. Є. Діагностика потенціалу підприємства / О. Є. Кузьмін, О. Г. Мельник // Маркетинг і менеджмент інновацій. – 2011. – № 1. – С. 155–166.
32. Курінна О. В. Теоретичні аспекти управління фінансовим потенціалом підприємств / О. В. Курінна // Наук. вісн. Академії муніципального управління. – 2014. – Вип. 1. – С. 161–171.
33. Лапин Е. В. Экономический потенциал предприятия : монография / под ред. Е. В. Лапина. – Сумы : Университетская книга, 2002. – 309 с.
34. Левченко Н. М. Фінансовий потенціал підприємства: сутність та підходи до діагностики / Н. М. Левченко // Інвестиції: практика та досвід. – 2012. – № 2. – С. 114–117.
35. Ліпич Л. Г. Моніторинг і його роль у визначенні фінансово-економічної стійкості машинобудівних підприємств / Л. Г. Ліпич, І. Д. Чуліпа // Наукові записки. – Вип. 13. – С. 130–140.

36. Макарова Г. С. Форми оцінки економічного потенціалу підприємства / Г. С. Макарова // Економіка підприємства та управління виробництвом. – 2011. – № 5. – С. 89–92.
37. Маринич І. А. Сучасні підходи до діагностики фінансового потенціалу підприємства / І. А. Маринич, І. І. Дзіковський // Науковий вісник НЛТУ України. – 2010. – Вип. 20.15. – С. 105–108.
38. Маслак О. І. Особливості оцінювання економічного потенціалу підприємства в умовах циклічних коливань / О. І. Маслак, О. О. Безручко // Вісник соціально-економічних досліджень. – 2013. – Вип. 1 (48). – С. 121–127.
39. Меленчук Ю. Сучасний стан та тенденції розвитку машинобудівної галузі України / Ю. Меленчук // Галицький економічний вісник. – Тернопіль : ТНТУ, 2014. – Т. 47. – № 4. – С. 28–34.
40. Михайловський В. І. Потенціал і розвиток підприємства : конспект лекцій / В. І. Михайловський, О. А. Григор'єв. – Львів : НЛТУ України, 2013. – 144 с.
41. Міценко Н. Г. Ресурсний потенціал підприємства: сутність, структура, стратегія використання / Н. Г. Міценко, О. І. Кумечко // Вісник Національного лісотехнічного університету України. – 2010. – Вип. 20.9. – С. 193–198.
42. Мягких І. М. Оцінка використання ресурсного потенціалу підприємств України в ринкових умовах / І. М. Мягких // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2011. – № 33. – С. 199–203.
43. Навроцький Н. Оцінка ефективності використання ресурсного потенціалу підприємства / Н. Навроцький // Інтернаука. – 2017. – Т. 2. – № 1 (23). – С. 97–101.
44. Нестор О. Ю. Фінансове прогнозування як складова стратегічного фінансового планування суб'єкта господарювання / О. Ю. Нестор // Науковий вісник Херсонського державного університету. – 2015. – Ч. 2. – Вип. 12. – С. 170–173.
45. Нижник В. М. Механізми підвищення конкурентного потенціалу промислових підприємств за умов поглиблення міжнародної конкуренції / В. М. Нижник // Вісник Хмельницького національного університету. – 2013. – № 3. – Т. 3. – С. 7–11.
46. Отенко І. П. Методологические основы управления потенциалом предприятия / И. П. Отенко. – Харьков : ХНЭУ, 2004. – 215 с.
47. Пан М. П. Конспект лекцій з дисципліни «Управління потенціалом підприємства» / М. П. Пан, В. І. Торкатюк, О. С. Вороніна. – Харків: ХНАМГ, 2011. – 159 с.
48. Петрова Е. М. Современные подходы к оценке экономического потенциала хозяйствующего субъекта / Е. М. Петрова // Новое слово в науке: перспективы развития : материалы VIII Междунар. науч.-практ. конф. (Чебоксары, 10 апр. 2016 г.). – Чебоксары, 2016. – № 2 (8). – С. 240–242.
49. Пипенко І. С. Потенціал підприємства як об'єкт управління / І. С. Пипенко // Економіка транспортного комплексу. – 2015. – Вип. 26. – С. 89–105.
50. Пономаренко Л. А. Основи економічної кібернетики : підручник / Л. А. Пономаренко. – Київ : КНТЕУ, 2002. – 432 с.
51. Потенціал і розвиток підприємства : навч. посібник / А. Л. Сабадирьова, О. М. Бабій, Т. В. Куклінова, Д. Є. Салавеліс. – Одеса : ОНЕУ, ротапринт, 2013. – 343 с.
52. Потенціал підприємства: формування та використання : підручник / Н. В. Касьянова, Д. В. Солоха, В. В. Морєва [та ін.]. – 2-ге вид., перероб. та доп. – Київ : ЦУЛ, 2013. – 248 с.
53. Потенціал підприємства: формування та оцінка : навч.-метод. посібник / О. С. Федонін, І. М. Репіна, О. І. Олексюк. – Київ : КНЕУ, 2005. – 261 с.
54. Репіна І. М. Підприємницький потенціал: методологія оцінки та управління / І. М. Репіна // Вісник Української Академії державного управління. – 2008. – № 2. – С. 262–271.
55. Рзаєв Г. І. Економічний потенціал підприємства та теоретичне обґрунтування напрямів його оцінки / Г. І. Рзаєв // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2014. – № 3. – С. 145–149.
56. Рзаєв Г. І. Фінансовий потенціал підприємства та напрями його оцінки / Г. І. Рзаєв, О. В. Жовтівська // Вісник Одеського національного університету. – 2014. – Вип. 2/4. – Т. 19. – С. 49–55.
57. Розуменко С. М. Теоретичні підходи до визначення сутності потенціалу підприємства як економічної категорії / С. М. Розуменко // Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету (економічні науки). – 2013. – № 3 (23). – С. 170–172.
58. Розуменко С. М. Основні фактори формування та розвитку потенціалу підприємства / С. М. Розуменко, С. А. Нестеренко // Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету. – 2013. – № 4. – С. 199–201.

59. Рябенко В. В. Формування потенціалу підприємства в умовах кризи / В. В. Рябенко // Науковий вісник Херсонського державного університету. – 2015. – Вип. 12. – Ч. 3. – С. 65–68.
60. Скриньковський Р. М. Діагностика фінансового, виробничого, трудового, соціально-економічного та інноваційно-інвестиційного потенціалів і аналіз потенційних ризиків підприємства в умовах невизначеності / Р. М. Скриньковський // Проблеми економіки. – 2015. – № 2. – С. 186–193.
61. Слободян Н. Я. Теоретичні засади організаційно-економічного механізму функціонування підприємств [Електронний ресурс] / Н. Я. Слободян. – Режим доступу: <http://dspace.nuft.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/4484/1/THEORETICAL%20ASPECTS.pdf>.
62. Солдатова М. А. Мониторинг деятельности промышленных предприятий на современном этапе / М. А. Солдатова, Л. Е. Лазаренко, О. А. Степанова // Фундаментальные исследования. Экономические науки. – 2015. – № 2. – С. 2432–2435.
63. Стровский В. Е. Формирование локальных потенциалов предприятия / В. Е. Стровский, О. В. Косолапов // Изв. Урал. государственного горного университета. – 2013. – № 4 (32). – С. 93–96.
64. Тимофеев Р. А. Анализ тенденций развития и основные понятия, характеризующие ресурсный потенциал промышленного предприятия [Электронный ресурс] / Р. А. Тимофеев, С. М. Кулиш // Проблемы современной экономики. – 2009. – № 2 (30). – Режим доступу: <http://www.m-economy.ru/art.php?nArtId=2628>
65. Тітяєв В. В. Конспект лекцій з дисципліни «Управління потенціалом підприємств» / В. В. Тітяєв. – Харків : ХНАМГ, 2011. – 105 с.
66. Толпежников Р. А. Оцінка та прогнозування фінансового потенціалу підприємства / Р. А. Толпежников, Л. Ш. Маматова // Економіка. Управління. Інновації. – 2012. – № 2. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/eui_2012
67. Турило А. М. Потенціал підприємства: сутність, класифікація, види / А. М. Турило, К. В. Богачевська // Бізнес Інформ. – 2014. – № 2. – С. 259–263. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/binf_2014_2_47
68. Федонін О. С. Потенціал підприємства: формування та оцінка : навч. посібник / О. С. Федонін, І. М. Рєпіна, О. Т. Олексюк. – Київ : КНЕУ, 2013. – 316 с.
69. Ходаківський Є. І. Синергетична парадигма економіки : монографія / Є. І. Ходаківський, І. Г. Грабар, Ю. С. Цаль-Цалко // Вісник ЖДТУ та Житомирського обласного об'єднання громадської організації «Спілка економістів України». – Житомир : вид-во «Рута», 2007. – 160 с.
70. Чукіна І. В. Організаційно-економічний механізм у системі управління виробничо-господарською діяльністю аграрних підприємств / І. В. Чукіна // Економічний аналіз : зб. наук. праць. – Тернопіль : Економічна думка, 2014. – Том 15. – № 3. – С. 230–236.
71. Чумаков К. І. Потенціал підприємства як економічна система / К. І. Чумаков // Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. – 2012. – № 4 (55). – С. 223–229.
72. Шапунова О. О. Концепція розвитку сукупного економічного потенціалу машинобудівних підприємств / О. О. Шапунова // Інвестиції: практика та досвід. – 2012. – № 22. – С. 51–56.
73. Шарко И. А. Потенциал и развитие предприятия: конспект лекций / И. А. Шарко, Е. В. Ульяненко. – Харьков, 2013. – 144 с.
74. Шкромиди В. В. Методичні засади моніторингу фінансового потенціалу підприємства / В. В. Шкромиди, Н. Я. Шкромиди // Актуальні проблеми розвитку економіки регіону. – 2011. – Вип. 7 (2). – С. 188–192.
75. Штимер Л. Система стратегічного управління потенціалом матеріально-сировинних ресурсів підприємства / Л. Штимер // Економічний аналіз. – 2011. – Вип. 9. – Ч. 1. – С. 387–389.
76. Щербакова Е. В. Виды потенциалов в структуре экономического потенциала региона / Е. В. Щербакова // Європейська інтеграція: історичний досвід та економічні перспективи : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 3–4 березня 2017 р.). – Одеса, 2017. – С. 157–161.
77. Ястребова О. В. Методика фінансового планування та прогнозування на підприємстві / О. В. Ястребова // Інвестиції: практика та досвід. – 2012. – № 1. – С. 75–78.
78. Ястремська О. М. Визначення основних факторів впливу та показників оцінювання якості трудового життя працівників промисловості / О. М. Ястремська, О. В. Стаматін // Проблеми економіки. – 2012. – № 4. – С. 49–55.

Розділ 14

ФІНАНСОВІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

14.1. Методи оцінки фінансового стану суб'єктів господарювання для забезпечення їх соціального розвитку

На сучасному етапі становлення економіки України розвиток є важливою передумовою ефективності функціонування вітчизняних підприємств, суттєвою перевагою у конкурентній боротьбі і запорукою успіху, а ринкове середовище функціонування суб'єктів господарювання є відображенням стану та динаміки економічних та соціальних процесів як на підприємствах, так і в державі в цілому.

Реалії української економіки пріоритетним чинником ефективного господарювання визначають взаємодію господарюючого суб'єкта з його соціальним середовищем. В умовах загострення соціально-економічних відносин в суспільстві суб'єкти господарювання посилюють відповідальність перед суспільством, оскільки порушення економічного та екологічного балансу у всьому світі створює реальні загрози для бізнесу і ставить під питання його існування разом із самим суспільством. Одним із важливих підходів до розвитку підприємства є соціальний розвиток. Дана категорія науковцями розглядається у трьох значеннях: філософському (загальнонауковому), соціологічному та управлінському.

Філософське або загальнонаукове тлумачення категорії будуватиметься як характеристика якісних змін об'єктів, поява нових форм буття, інновацій та нововведень у поєднанні з перетворенням їхніх внутрішніх і зовнішніх зв'язків.

Соціальне значення терміна відкриває ті властивості і особливості суспільних відносин людей, які проявляються у різних формах суспільної діяльності, у їх взаємозв'язках між собою, по відношенню до становища у суспільстві, подій та процесів суспільного життя. Тобто мова йде про різні нематеріальні результати спільної діяльності, такі, як групова свідомість, групові норми, ролі, цінності, традиції, а також про різноманітні зв'язки між людьми, обумовлені їх соціальними властивостями і оцінками цих властивостей оточуючими.

Управлінське розуміння терміна пов'язане з практикою господарської діяльності. Тобто з цільовим, в тому числі бюджетним, витрачанням грошових коштів та інших ресурсів. Тут термін «соціальне» визначає об'єкти, процеси, види діяльності, які забезпечують задоволення потреб людей – членів усього суспільства, жителів окремих регіонів, населених пунктів, співробітників тих чи інших організацій – харчуванням, освітою, медичним і побутовим обслуговуванням, місцем для проживання, що ефективно організовані та дозволяють відновлювати сили на дозвіллі [20, с. 445].

Соціальний розвиток охоплює широке коло аспектів, яке включає створення необхідних умов для культурного розвитку, спілкування, відпочинку і повноцінного відновлення сил працівників. Для забезпечення соціального розвитку підприємство утримує і розвиває соціальну інфраструктуру. Всі ці елементи є факторами безпосереднього соціального середовища організації.

Отже, соціальний розвиток підприємства можна визначити, як помітні зміни на підприємстві, що визначаються переходом усіх соціальних відносин та процесів до якісно нового стану під впливом факторів внутрішнього і зовнішнього середовища. Соціальний розвиток підприємства є наслідком як цілеспрямованої діяльності людей, які є суб'єктами цього про-

цесу, так і результатом непрямого впливу виробництва на соціальні групи підприємства, населення регіону, споживачів продукції підприємства [38, с. 70].

Соціальна функція підприємства реалізується за допомогою здійснення як обов'язкових, так і добровільних соціальних програм, які розробляються і реалізуються за ініціативою самого підприємства.

Соціальна програма – комплекс узгоджених заходів за цілями, строкам, ресурсами та виконавцями у масштабах визначеної території та галузі соціальної сфери, що спрямовані на вирішення комплексу соціальних проблем. Як правило, соціальний та соціально-економічний ефект соціальних програм виражається в підвищенні якості життя громадян і суспільства в цілому. В процесі реалізації соціальних проектів / програм найчастіше вирішуються нагальні проблеми суспільного характеру: зниження рівня бідності, смертності, зменшення кількості бездомних і т.д. Остання практика розвитку соціальних процесів в Україні підтверджує широку розгалуженість соціальних програм не тільки на галузевому та державному рівні, але й серед багатьох підприємств України [22].

Основними принципами прийнятності соціального розвитку підприємства можна вважати такі:

- тісний зв'язок соціального розвитку із бізнес-стратегією підприємства. Даний принцип передбачає перевірку всіх елементів і напрямів загальної бізнес-стратегії, а також визначення ключових вимог до персоналу і ступінь його участі у формуванні та реалізації стратегії. Стратегія соціального розвитку обов'язково змінюється разом з бізнес-стратегією підприємства. Бізнес-стратегія визначає основні орієнтири у розвитку персоналу підприємства, а стратегія соціального розвитку регламентує заохочення тих співробітників, які братимуть участь у розробці та реалізації стратегічних планів підприємства;

- чітке визначення ресурсних можливостей підприємства щодо реалізації соціального розвитку;

- визначення пріоритетних напрямів розвитку підприємства;

- виявлення пріоритетних напрямів соціального інвестування в навчання і розвиток персоналу підприємства;

- чітке визначення циклу розвитку персоналу підприємства;

- визначення пріоритетних напрямів мотивації персоналу підприємства щодо ефективного соціального розвитку;

- управління інноваційністю та ініціативністю персоналу підприємства (відокремлення ключових типів і ключових компетенцій персоналу, їхня наявність на підприємстві необхідна для подальшого розвитку);

- відстеження тенденцій на вітчизняному ринку праці;

- активне формування позитивного іміджу підприємства серед ключових груп впливу (персоналу, споживачів, бізнес-партнерів, громадськості) [23, с. 38].

В сучасних умовах в соціальному розвитку підприємств намітилися дві тенденції: розробка ефективної соціальної політики, збільшення гнучкості соціальних програм, посилення індивідуального підходу; збагачення змісту соціальних програм, що пов'язано з необхідністю задоволення нових соціальних потреб і проблем. Усе це є підтвердженням того, що соціальна функція підприємств розвивається і посилюється, що сприяє розвитку персоналу, формуванню партнерських відносин та підвищенню ефективності трудової діяльності [38, с. 71].

Соціальна політика підприємства, як складова частина менеджменту, являє собою заходи, пов'язані з наданням своїм працівникам додаткових пільг та виплат соціального характеру.

Соціальна політика підприємств почала формуватись ще в XVIII ст. Саме тоді деякі компанії стали брати на себе відповідальність за своїх працівників в обмін на їхню лояльність. Така політика, як правило, була обумовлена релігійними й етичними переконаннями її власника, а також страхом того, що робітники почнуть проявляти невдоволення й радикалізм [41, с. 156].

В сучасних умовах основними напрямками роботи, яка проводиться підприємствами на шляху реалізації основних засад соціальної політики є забезпечення персоналу підприємства стабільною заробітною платою та соціальним захистом, надання пільг та цільової

фінансової підтримки, сприяння розвитку соціальної інфраструктури, що гарантує співробітникам гідні умови відпочинку, оздоровлення, лікування та професійний розвиток. Проте як показує аналіз офіційних веб-сайтів вітчизняних підприємств не всі з них приділяють достатню увагу власному соціальному розвитку. Інформація про соціальний розвиток промислових підприємств Хмельницької області наведена у таблиці 14.1

Таблиця 14.1

Відображення інформації про соціальний розвиток промислових підприємств Хмельницької області*

Заходи спрямовані на забезпечення соціального розвитку підприємства	Джерело інформації
ДП «Новатор»	
Державне підприємство «Новатор» піклується про благополуччя, рівень культури, соціальний захист своїх співробітників. Тут є простора їдальня на декілька сотень місць, спортивний комплекс	Офіційний сайт підприємства
ПАТ «Укрелектроапарат»	
Працівники мають право на всі види соціального забезпечення, які передбачені чинним законодавством. Колективним договором можуть передбачатись додаткові, в порівнянні з діючим законодавством трудові та соціально-побутові пільги для всіх або окремих категорій працівників. Представником трудового колективу у вирішенні питань соціального захисту та прав, передбачених статутом та колективним договором є профспілковий комітет або інший уповноважений трудовим колективом орган, що підписав колективний договір	Статут підприємства
ПАТ «Красилівський машинобудівний завод»	
Сучасна організація системи мотивації персоналу є показником стабільної роботи фахівців та високої ефективності праці. Підприємство використовує у своїй роботі передові маркетингові технології та політику відкритості перед суспільством	Офіційний сайт підприємства
ДП «Красилівський агрегатний завод»	
Не містить інформації про соціальний розвиток підприємства. На офіційному сайті подано інформацію про наявність у складі підприємства бази відпочинку «Корді»	Офіційний сайт підприємства

* складено на основі аналізу офіційних сайтів підприємств

На формування соціальної політики підприємства впливають екзогенні та ендогенні фактори. До першої групи слід віднести:

- вплив державної соціальної політики, а саме жорсткі стандарти у сфері трудового законодавства, охорони навколишнього середовища, мінімальний рівень заробітної плати;
- обов'язкове соціальне страхування за встановленими нормативами – пенсійне, соціальне, медичне, по безробіттю;
- соціальні виплати та компенсації, що відносяться на фонд оплати праці;
- вплив профспілок, насамперед у сфері охорони праці та в соціальній політиці;
- взаємозв'язок між громадською думкою і рівнем продажу;
- готовність споживачів до сприйняття заходів корпоративної соціальної політики;
- організація на належному рівні системи фінансово-кредитної та інвестиційної підтримки промислових підприємств;
- встановлення підприємствами системи податкових пільг.

До внутрішніх факторів можна віднести наступні: філософію компанії; маркетингову стратегію (мається на увазі тісний взаємозв'язок соціальної спрямованості компанії та соціально-етичної маркетингової стратегії); принципи і підходи до корпоративного управління; ініціативну діяльність власника підприємства, його релігійні і етичні переконання [3, с. 25].

Беззаперечною умовою забезпечення ефективної соціальної політики та соціального розвитку підприємства є успішне здійснення фінансово-господарської діяльності та якісне і своєчасне оцінювання фінансового стану підприємства, як передумови прийняття управлін-

ських рішень як щодо розвитку окремих напрямів господарювання, так і функціонування підприємства в цілому.

Аналіз фінансового стану – комплекс дій щодо вивчення й аналізу результатів фінансово-господарської діяльності підприємств, з метою визначення ступеня ефективності використання основних засобів і оборотних коштів для реалізації програм (статутних завдань), виявлення можливих недоліків, порушень, невикористаних резервів підвищення результативності діяльності.

Основними завданнями аналізу фінансового стану є: дослідження рентабельності та фінансової стійкості підприємства, дослідження ефективності використання майна (капіталу) підприємства, забезпечення підприємства власними оборотними коштами, об'єктивна оцінка динаміки та стану ліквідності, платоспроможності та фінансової стійкості підприємства, оцінка становища суб'єкта господарювання на фінансовому ринку та кількісна оцінка його конкурентоспроможності, аналіз ділової активності підприємства та його становища на ринку цінних паперів, визначення ефективності використання фінансових ресурсів.

Для досягнення основної мети аналізу фінансового стану підприємства можуть застосовуватися різні методи аналізу. Традиційно у наукових джерелах виділяють методи, які у загальних рисах можна розподілити на такі:

- засновані на аналізі балансу підприємства (горизонтальний, вертикальний, трендовий аналіз, метод фінансових коефіцієнтів);
- евристичні, що засновані на неформальних, інтуїтивних підходах та узагальненні досвіду розв'язання аналогічних завдань та методи експертних оцінок;
- економіко-математичні [12, с. 129].

Горизонтальний (часовий) аналіз – порівняння кожної позиції звітності з попереднім періодом. Трамбування результатів залежить від явища, що досліджується. Наприклад, зменшення вартості основних засобів може бути свідченням зниження виробничого потенціалу підприємства, тобто є негативним явищем. В такому випадку слід звернути увагу на вплив поточної системи оподаткування на інвестиційну активність, вибір амортизаційної політики, інші аспекти управління виробничою сферою. У той же час скорочення рівня незавершеного будівництва свідчить про введення підприємством нових основних засобів у діяльність підприємства, тобто є позитивним явищем. Відповідно збільшення суми власного капіталу стимулює покращення значень показників фінансової стійкості.

Структурний (вертикальний) аналіз – базується на структурному розкладанні окремих фінансових показників з оцінкою впливу різних факторів на кінцевий результат. Обов'язковим елементом такого аналізу є формування динамічних рядів частки окремих статей або розділів активу і пасиву балансу, що дозволяє на підставі останніх оцінювати структурні зміни і прогнозувати ці зміни. Порівнюючи структурні зміни в активі і пасиві балансу, можна зробити висновки про зміни в джерелах притоку нових коштів і напрямках їх вкладення.

Порівняльний аналіз – внутрішньогосподарський аналіз зведених показників звітності за окремими показниками самого підприємства та його дочірніх підприємств (філій), а також міжгосподарський аналіз показників даної фірми порівняно з показниками конкурентів або із середньогалузевими та середніми показниками.

Формами порівняльного аналізу є порівняння фінансових показників підприємства із середньогалузевими показниками; з відповідними показниками конкурентів; окремих структурних одиниць і підрозділів даного підприємства; крім того звітних і планових (нормативних) фінансових показників – визначається ступінь відхилення звітних показників від планових, з'ясовуються причини цих відхилень і вносяться відповідні корективи в наступну фінансову діяльність. Необхідно зауважити, що порівняння висуває певні вимоги до порівняльних величин, вони повинні бути сумісні, якісно однорідні. Для цього необхідно забезпечити: порівнянність календарних періодів часу при вивченні динаміки показників; забезпечити єдність оцінки за допомогою нейтралізації цінового фактора; єдність кількісних і структурних факторів через нейтралізацію об'ємного та структурного фактора [34].

Трендовий аналіз – базується на вивченні динаміки окремих фінансових показників у часі, порівняння кожної позиції звітності з рядом попередніх періодів та визначення тренду, тобто основної тенденції динаміки показників.

Аналіз відносних показників (коефіцієнтів) – розрахунок відношень між окремими позиціями звіту або позиціями різних форм звітності, визначення взаємозв'язків показників. Як правило, оцінка проводиться за групами показників майнового стану, фінансової стійкості, платоспроможності і ліквідності, прибутковості, ділової активності. Класифікація груп, їх склад та методика розрахунку показників, які закріплені у нормативних документах різних міністерств і відомств, а також представлених у різноманітних наукових доробках, істотно різняться, що обумовлює відсутність єдиного підходу до оцінки фінансового стану.

Перевагами даного методу є те, що коефіцієнти дозволяють визначити основні проблемні сфери на підприємстві, які потребують більш досконалого вивчення. Також вони згладжують негативний вплив інфляції, яка суттєво викривляє абсолютні показники фінансової звітності. Проте такі методики мають суттєві недоліки, такі як: розраховані коефіцієнти часто дають суперечливу інформацію; нормативні межі для цих коефіцієнтів встановлюються в ході емпіричних досліджень, однак при цьому не можливо врахувати особливості функціонування кожного окремого підприємства.

За умов фрагментарності теоретичних досліджень та значної невизначеності середовища для вирішення поставленої задачі доцільно використовувати один із традиційних евристичних методів – метод експертних оцінок. Характерними особливостями методів експертних оцінок і моделей їх реалізації як інструментарію наукового розв'язання складних слабоформалізованих проблем є, по-перше, науково обґрунтована організація всіх етапів експертизи, що забезпечує ефективність роботи на кожному з них, і, по-друге, використання кількісних методів як в організації експертизи, так і в оцінюванні висновків експертів на основі формалізованого опрацювання результатів їхніх суджень [6, с. 212].

Економіко-математичні методи – умовна назва комплексу наукових напрямів у дослідженні економічних процесів методами математики і кібернетики. Найважливішим у використанні математики в економіці є математичне моделювання економічного явища, ситуації або процесу для вивчення певного аспекту в його розвитку. Першу в світі математичну модель – економічну таблицю – для вивчення процесу суспільного відтворення створив французький учений Ф. Кене у 1758. На основі цієї моделі було зроблено висновок, що нормальне суспільне відтворення може здійснюватися за умови дотримання відповідних вартісних і матеріально-речових пропорцій.

Розвиток економіко-математичних досліджень відбувався у трьох напрямках політекономія, статистика, економетрика [11].

Економіко-математичний підхід передбачає використання встановленої функціональної залежності. Доцільність застосування такого підходу зумовлена його здатністю виявити основні прямі (зворотні), лінійні (нелінійні) взаємозв'язки між різними факторами, які визначають напрями і можливості зміцнення фінансово-економічної безпеки підприємств. До того ж на основі економіко-математичного підходу можуть бути сформовані різні сценарії розвитку підприємства за умови зміни того чи іншого фактора, що є важливим при обґрунтуванні вибору фінансово-економічної стратегії розвитку підприємства.

Серед моделей, розроблених українськими вченими, можна виділити такі моделі, як:

– дискримінанта інтегральна оцінка фінансового стану підприємства, яка базується на застосуванні методології дискримінантного аналізу на основі фінансових показників вибіркової сукупності вітчизняних підприємств;

– комплексна оцінка фінансового стану підприємства на основі використання матричних моделей.

Цей метод оцінки дозволяє виявити тенденції у динаміці фінансового стану підприємства. Недоліком більшості методичних підходів, які передбачають застосування моделювання процесів фінансово-господарської діяльності підприємства, є те, що прогнозування зазна-

чених процесів здійснюється на основі ретроспективного аналізу та лінійної проекції рядів динаміки окремих факторів [8, с. 192].

Зважаючи на загальне охоплення і глибину аналізу фінансового стану слід виділити експрес – аналіз та комплексний аналіз.

Експрес-аналіз – оперативне оцінювання основних показників, які характеризують фінансовий стан підприємства.

Експрес-аналіз проводиться за даними фінансової звітності, та основною його перевагою є швидкість і простота розрахунків. Залежно від обсягу вихідної інформації, головної мети й завдань дослідження експрес-аналіз може проводитися з різним ступенем деталізації. Основними цілями експрес-аналізу фінансового стану є загальна оцінка діяльності підприємства, його фінансового стану, виявлення «слабких місць» і напрямів подальшого поглибленого оцінювання [26]. Експрес-аналіз доцільно виконувати у три етапи: підготовчий етап, попередній огляд бухгалтерської звітності, економічне читання та аналіз звітності.

Мета першого етапу – прийняти рішення про доцільність аналізу фінансової звітності і переконатися в її готовності до читання. Перше завдання вирішується шляхом ознайомлення з аудиторським висновком. Є два основні типи аудиторських висновків: стандартний і нестандартний. Перший являє собою підготовлений у досить уніфікованому і короткому викладі документ, який містить позитивну оцінку аудитора (аудиторської фірми) про достовірність поданої у звіті інформації та її відповідності чинним нормативним документам. Нестандартний аудиторський висновок, як правило, дещо більший і містить додаткову інформацію, яка може бути корисною для користувачів звітності і має бути розглянута аудитором з погляду доцільності публікування і відповідності прийнятій технології аудиторської перевірки.

Мета другого етапу – ознайомлення з пояснювальною запискою до балансу. Це потрібно для того, щоб оцінити умови роботи у звітному періоді, визначити тенденції основних показників діяльності, а також якісні зміни в майновому і фінансовому стані суб'єкта господарювання. Складаючи перше уявлення про динаміку наведених у звітності і пояснювальній записці даних, слід звертати увагу на алгоритми розрахунку основних показників. Оскільки розрахунок деяких аналітичних показників (наприклад рентабельність, дохід на акцію, частка власних оборотних коштів тощо) може супроводжуватися свідомим чи неусвідомленим різночитанням, багато західних фірм наводять у відповідному розділі річного звіту алгоритми для деяких показників.

Третій етап – основний в експрес-аналізі; його мета – узагальнена оцінка результатів господарської діяльності і фінансового стану об'єкта. Такий аналіз проводиться з тим чи іншим ступенем деталізації в інтересах різних користувачів [25].

Експрес-аналіз є ефективним у якості методу попереднього етапу оцінювання фінансового стану підприємства. Він дозволяє з'ясувати основні тенденції фінансово-господарської діяльності та на їх основі, визначити пріоритетні напрями подальшого поглибленого оцінювання.

Комплексний фінансовий аналіз – це сукупність заходів, спрямованих на збір, узагальнення та обробку вхідної фінансової інформації, з метою ідентифікації економічного потенціалу об'єкта аналізу, а також форма подання результатів такої ідентифікації [37].

Загалом комплексне оцінювання фінансового стану суб'єкта господарювання передбачає визначення економічного потенціалу підприємства та його місця в економічному середовищі. На основі такого оцінювання формується необхідна інформаційна база для прийняття різноманітних управлінських та фінансових рішень щодо проблемних питань купівлі-продажу бізнесу, напрямів виробничого розвитку, залучення і здійснення інвестицій тощо.

Результати комплексного фінансового аналізу використовуються власниками для інформаційного забезпечення потреб оперативного фінансового планування, а також є складовою частиною інструментарію антикризового управління та методологічною базою провадження справи про банкрутство [7, с. 358].

Основними вимогами до організації проведення комплексного фінансового аналізу є:

1) методологічна база комплексного аналізу має ґрунтуватися на таких методиках, які давали б можливість в обмежені терміни оцінити фінансовий стан суб'єктів господарювання;

2) на підставі практичних результатів проведення комплексного фінансового аналізу здійснюється порівняльний аналіз. Він є внутрішньогосподарчим аналізом зведених показників фінансової звітності за окремими напрямками діяльності самого підприємства та його дочірніх підприємств або міжгосподарський аналіз показників цієї фірми порівняно з відповідними показниками конкурентів, середньогалузевими або середніми показниками. При цьому визначитись з оптимальною базою для порівняння значень аналітичних індикаторів – значень фінансових показників;

3) для здійснення комплексного аналізу потрібно забезпечити формування групи показників, які в своїй сукупності відповідали б вимогам комплексної характеристики поточного стану підприємства і перспектив його подальшого розвитку;

4) ефективність комплексного аналізу значною мірою залежить від можливості побудови адекватної системи однозначності інтерпретації результатів математичної та аналітичної обробки певної групи цільових показників з метою запобігання та уникнення двозначності висновків, суперечностей в поглядах окремих експертів щодо ідентифікації положення об'єкта дослідження [15].

У міжнародній практиці для оцінки фінансового стану підприємства широко використовують математичні моделі, за допомогою яких формують узагальнений показник фінансового стану підприємства – його інтегральну оцінку, серед яких заслуговують на увагу моделі Е. Альтмана, У. Бівера, К. Бесермана, К. Спрінгейта, Р. Таффлера, Р. Ліса, Дж. Фулмера, Іркутська чотирифакторна R модель прогнозу ймовірності банкрутства (табл. 14.2). Ці методи дають можливість своєчасно виявляти факти фінансової неспроможності підприємства.

Таблиця 14.2

Зарубіжні моделі діагностики банкрутства

Фактори, включені в модель	Розрахунок інтегрального показника
Двофакторна модель Е. Альтмана [42]	
K_n – коефіцієнт покриття (відношення оборотних активів до короткострокових зобов'язань); $K_{авт}$ – коефіцієнт автономії (відношення власного капіталу до підсумку балансу)	$Z = -0,3877 - 1,0736K_n + 0,0579 K_{авт}$. $Z < 0$ – банкрутство підприємству імовірно не загрожує; $Z > 0$ – імовірність банкрутства підприємства висока
П'ятифакторна модель Е. Альтмана [42]	
X_1 – частка оборотних коштів в сукупних активах; X_2 – показник рентабельності активів, який обчислений по нерозподіленому прибутку, тобто відношення нерозподіленого прибутку до сукупних активів; X_3 – показник рентабельності активів, який обчислений по балансовому прибутку, тобто відношення балансового прибутку до сукупних активів; X_4 – показник покриття заборгованості власним капіталом, оціненим за ринковою вартістю, тобто відношення ринкової вартості акцій до позикових коштів; X_5 – показник оборотності активів, тобто відношення виручки до суми активів	$Z = 0,717X_1 + 0,847X_2 + 3,107X_3 + 0,42X_4 + 0,995X_5$. Мінімальне допустиме значення Z – 1,23. $Z \leq 1,23$ – імовірність банкрутства висока; $1,23 < Z \leq 2,9$ – імовірність банкрутства можлива (зона невідання); $Z > 2,9$ – імовірність банкрутства низька
Модель Р. Таффлера і Г. Тішоу [46]	
X_1 – частка операційного прибутку у поточних зобов'язаннях; X_2 – частка оборотних активів у поточних зобов'язаннях; X_3 – частка поточних зобов'язань у сумі активів; X_4 – частка виручки у сумі активів	$Z_T = 0,53X_1 + 0,13X_2 + 0,18X_3 + 0,16X_4$. $Z_T > 0,3$ – загроза банкрутства мінімальна, тобто підприємство фінансове стабільне; $Z_T < 0,3$ – підприємство переживає фінансову кризу і ймовірність банкрутства дуже висока

Продовження таблиці 14.2

Фактори, включені в модель	Розрахунок інтегрального показника
Модель К. Спрінгейта [45]	
X_1 – частка оборотних коштів у активах; X_2 – показник рентабельності активів, який обчислений за балансовим прибутком; X_3 – частка операційного прибутку у поточних зобов'язаннях; X_4 – частка виручки від реалізації у сумі активів	$Z = 1,03X_1 + 3,07X_2 + 0,66X_3 + 0,4X_4$. Мінімальне допустиме значення $Z = 0,862$. Коли ж Z більша за 2,451, то загроза банкрутства мінімальна і підприємство фінансово надійне
Модель Дж. Фулмера [44]	
V_1 – відношення нерозподіленого прибутку до сукупних активів; V_2 – відношення виручки до сукупних активів; V_3 – відношення прибутку до оподаткування та сукупних активів; V_4 – відношення грошових надходжень до суми короткострокової та довгострокової заборгованості; V_5 – відношення довгострокових зобов'язань до сукупних активів; V_6 – відношення поточних зобов'язань до сукупних активів; V_7 – натуральний логарифм (ln) від суми матеріальних активів; V_8 – відношення оборотних активів до повної заборгованості; V_9 – натуральний логарифм (ln) від відношення суми величини прибутку до оподаткування та відсотків до суми сплачених відсотків	$H = 5,528V_1 + 0,212V_2 + 0,073V_3 + 1,27V_4 - 0,12V_5 + 2,335V_6 + 0,575V_7 + 1,083V_8 + 0,894V_9 - 6,075$. При $H < 0$ настання неплатоспроможності неминуче; при $H \geq 0$ – підприємство функціонує нормально і має достатній рівень фінансової безпеки
Метод У. Бівера [43]	
1) коефіцієнт Бівера; 2) рентабельність активів; 3) фінансовий леверидж; 4) коефіцієнт покриття чистим оборотним капіталом; 5) коефіцієнт покриття. Коефіцієнт Бівера розраховується: $KB = (ЧП - НА) / (ДЗ + ПЗ),$ де $ЧП$ – чистий прибуток; $НА$ – нарахована амортизація; $ДЗ$ – довгострокові зобов'язання; $ПЗ$ – поточні зобов'язання	Коли KB вище 0,4 – підприємству банкрутство не загрожує. Ознакою формування незадовільної структури балансу є таке фінансове становище підприємства, за якого протягом тривалого періоду (1,5–2 роки) коефіцієнт Бівера не перевищує 0,2, що відображає небажане зменшення частки прибутку, спрямованого на розвиток виробництва. За 5 років до банкрутства: 1) коефіцієнт Бівера – 0,17; 2) рентабельність активів – 4; 3) фінансовий леверидж – ≤ 50 ; 4) коефіцієнт покриття чистим оборотним капіталом – $\leq 0,3$; 5) коефіцієнт покриття – ≤ 2 . За 1 рік до банкрутства: 1) коефіцієнт Бівера – $(-0,15)$; 2) рентабельність активів – (-22) ; 3) фінансовий леверидж – ≤ 80 ; 4) коефіцієнт покриття чистим оборотним капіталом – $\leq 0,06$; 5) коефіцієнт покриття – ≤ 1
Модель Р. Ліса [25]	
X_1 – оборотний капітал; X_2 – операційний прибуток; X_3 – нерозподілений прибуток; X_4 – власний капітал	$Z = 0,063X_1 + 0,092X_2 + 0,057X_3 + 0,001X_4$. де X_1 – оборотний капітал/сума активів; X_2 – операційний прибуток/сума активів; X_3 – нерозподілений прибуток/сума активів; X_4 – власний капітал/позиковий капітал; Граничне значення для цієї моделі дорівнює 0,037

Продовження таблиці 14.2

Фактори, включені в модель	Розрахунок інтегрального показника
<i>Іркутська чотирифакторна R-модель [25]</i>	
X_1 – відношення оборотного капіталу до активів підприємства; X_2 – відношення чистого прибутку до власного капіталу; X_3 – відношення виручки від реалізації до активів підприємства; X_4 – відношення чистого прибутку до інтегральних витрат	$R = 8,38X_1 + X_2 + 0,054X_3 + 0,63X_4.$ Якщо показник R -моделі прогнозу ризику банкрутства > 0 , то це вказує на максимальну ймовірність настання банкрутства. Якщо ж значення R знаходиться в діапазоні $0-0,17$ – висока ймовірність настання банкрутства. При значенні R в діапазоні $0,18-0,31$ – ймовірність настання банкрутства середня. Якщо розрахований показник знаходиться в діапазоні $0,32-0,41$, то ризик настання банкрутства низький, а якщо $R < 0,42$ – взагалі мінімальний

Проте в більшості цих моделей основна увага концентрується на певному факторі, що викликає певні суперечності. Деякі моделі оцінюють схильність підприємства до банкрутства на основі показників рентабельності та ділової активності (модель Альтмана, модель Спрінгейта, модель Р. Лиса). Хоча орієнтація цих моделей на фактори рентабельності та ділової активності не завжди є виправданою. Адже, з одного боку збитковість підприємства і є свідченням загрози банкрутства, але це не означає, що підприємство обов'язково має збанкрутувати. З іншого боку висока рентабельність не виключає можливість банкрутства, адже може супроводжуватись незадовільними показниками ліквідності та фінансової стійкості, що є свідченням загрози банкрутства.

Найпопулярнішою західною моделлю є п'ятифакторна модель Альтмана, котра була опублікована вченим у 1968 р. Вона являє собою алгоритм інтегральної оцінки загрози банкрутства підприємства, заснований на комплексному обліку найважливіших показників, що діагностують кризовий фінансовий стан. На основі обстеження підприємств-банкрутів, Альтман визначив коефіцієнти значимості окремих факторів в інтегральній оцінці можливості банкрутства. Проте використання зазначених моделей на вітчизняних підприємствах вимагає багато пересторог. Тестування різних підприємств за даними моделями показало, що вони не повною мірою підходять для оцінки ризику банкрутства Українських підприємств через різні методики відображення інфляційних факторів, різну структуру капіталу та суттєві відмінності у законодавчій базі. Першу спробу розробки дискримінантної функції, придатної для оцінки ймовірності банкрутства на вітчизняних підприємствах, зробив відомий український дослідник в області фінансового антикризового менеджменту О.О. Терещенко [18].

Модель О. О. Терещенка має вигляд:

$$ZTEP = 1,5X_1 + 0,08X_2 + 10X_3 + 5X_4 + 0,3X_5 + 0,1X_6, \quad (14.1)$$

де X_1 – відношення грошових надходжень до зобов'язань;
 X_2 – відношення валюти балансу до зобов'язань;
 X_3 – відношення чистого прибутку до середньорічної суми активів;
 X_4 – відношення прибутку до виручки;
 X_5 – відношення виробничих запасів до виручки;
 X_6 – відношення виручки до основного капіталу [27, 28].

Сутність розробленої моделі полягає у визначенні інтегрального показника фінансового стану для різних класифікаційних груп підприємств залежно від виду їх економічної діяльності. Нормативне значення моделі О.О. Терещенко відповідає 2. Чим менше значення фактичного показника порівняно з нормативним, тим більше ризик банкрутства на підприємстві.

Коли $ZTEP > 2$ – банкрутство не загрожує; $1 < ZTEP < 2$ – фінансова стійкість порушена; $0 < ZTEP < 1$ – існує загроза банкрутства.

Модель О.О. Терещенко існує у двох варіантах. Перший – це універсальна модель, що містить також шість показників і побудована на основі даних 850 підприємств різних галузей.

Друга модель містить 10 показників і враховує диференціацію підприємств за галузями. Особливістю цієї методики є те, що вона має кілька зміщених оцінок. У ній зроблено акцент на зменшенні помилкового віднесення фінансово неспроможних підприємств до групи стійких. Така асиметричність має на меті убезпечити інвестора від ризикового вкладення коштів, але знижує точність прогнозу в цілому. Іншим суттєвим недоліком цієї моделі є широкий інтервал невідзначеності нормативних оцінок. Однак, незважаючи на зазначені недоліки, така модель широко використовується в Україні, адже вона адаптована для вітчизняних підприємств [28].

Модель А.В. Матвійчука була розроблена для українських підприємств із урахуванням специфіки економіки перехідного періоду та функціонування економічних суб'єктів у таких умовах, а тому найбільш адекватно характеризує існуючий фінансово-економічний стан підприємства. Методика розрахунку даної моделі подана у формулі:

$$Z = 0,033X_1 + 0,268X_2 + 0,045X_3 - 0,018X_4 - 0,004X_5 - 0,015X_6 + 0,702X_7, \quad (14.2)$$

де X_1 – коефіцієнт мобільності активів;

X_2 – коефіцієнт оборотності кредиторської заборгованості;

X_3 – коефіцієнт оборотності власного капіталу;

X_4 – коефіцієнт окупності активів;

X_5 – коефіцієнт забезпеченості власними оборотними засобами;

X_6 – коефіцієнт концентрації залученого капіталу;

X_7 – коефіцієнт покриття боргів власним капіталом.

Якщо при застосуванні цієї моделі для оцінки фінансового стану ми отримуємо значення Z , яке більше від 1,104, то це свідчить про задовільний фінансовий стан підприємства та низьку ймовірність його банкрутства. І чим вище значення Z , тим стійкішим є становище компанії. Якщо ж значення Z для підприємства виявилось меншим від 1,104, то виникає загроза фінансової кризи. З подальшим зменшенням показника Z ймовірність банкрутства аналізованого підприємства збільшується [16].

Недоліком моделі Матвійчука є те, що вона створена з урахуванням специфіки функціонування банків, що може бути недостатньо об'єктивним для промислових підприємств. Виділення лише двох класів стану підприємства при побудові дискримінантної моделі не завжди достатньо для оцінки реальної фінансової ситуації.

Таким чином, зарубіжні дискримінантні моделі, як правило, позиціонуються як універсальні. Вони не містять чітких рекомендацій щодо того, для яких підприємств їх можна застосовувати найбільш ефективно, а для яких – взагалі не слід. Аналіз цих моделей свідчить про те, що вони спрямовані, насамперед, на прогнозування банкрутства великих і середніх підприємств, тому точність прогнозу щодо підприємств малого бізнесу є, щонайменше, під сумнівом. Деякі методики взагалі неможливо застосовувати для аналізу фінансового стану малих підприємств.

Для діагностики настання ризиків банкрутства на вітчизняних підприємствах можна застосовувати модель О.О. Терещенка та модель А.В. Матвійчука. Ці моделі найбільше відповідають вимогам сучасної української економіки але теж мають свої недоліки.

Фінансовий аналіз здійснюється за допомогою різних моделей, які дають змогу структурувати та ідентифікувати взаємозв'язки між основними показниками.

Існують три основні типи моделей, які застосовуються в процесі аналізу фінансового стану підприємства: описові, предикативні та нормативні.

Описові моделі, що ґрунтуються на використанні фактичних даних бухгалтерського обліку та звітності: побудова системи звітних балансів; подання фінансової звітності у різних аналітичних розрізах; вертикальний та горизонтальний аналіз звітності; система аналітичних коефіцієнтів; аналітичні записки до звітності.

Предикативні моделі – це моделі передбачувала його, прогностичного характеру. Вони використовуються для прогнозування доходів та прибутків підприємства, його майбутнього фінансового стану. Найбільш поширені з них: розрахунки точки критичного обсягу продажу; побудова прогностичних фінансових звітів; динамічний аналіз.

Нормативні моделі застосовуються на порівнянні фактичних результатів діяльності підприємства із нормативними. Сутність моделей полягає у встановленні нормативів на кожну статтю виробничих витрат установлюється норматив і з'ясовуються причини відхилень фактичних даних. Моделі використовуються в основному у внутрішньому фінансовому аналізі [2].

Отже, у ході фінансового аналізу підприємства можуть використовуватися найрізноманітніші прийоми, методи та моделі, їхня кількість та широта застосування залежать від конкретних цілей аналізу та визначаються його завданнями в кожному конкретному випадку. А розробка детального алгоритму їх застосування сприятиме, сприятиме, по-перше, об'єктивному визначенню статичної і потенційної можливості розвитку фінансово-господарської діяльності підприємств та їх забезпеченню фінансовими ресурсами; по-друге, підвищенню якості прийняття управлінських рішень, що, в підсумку, забезпечуватиме збільшення фінансових результатів та досягнення тактичних та стратегічних цілей функціонування підприємств різних галузей економіки.

14.2. Напрями фінансування соціального розвитку виробничих систем

Побудова в Україні соціально-орієнтованої економіки зумовлює зростання ролі соціальних чинників у діяльності вітчизняних підприємств. Для досягнення цілей і успішного функціонування сучасного підприємства важлива не тільки раціональна система управління та фінансування діяльності суб'єкта господарювання, а й ефективна модель соціального розвитку, що являється одним із інструментів забезпечення підприємства кваліфікованим, компетентним персоналом.

В сучасних умовах стратегія соціального розвитку може розглядатися як загальний напрям дій щодо розвитку компетенцій, лояльності й ефективності роботи персоналу, необхідний підприємству для досягнення стратегічних цілей діяльності у поєднанні із задоволенням потреб і очікувань інших, зацікавлених у діяльності підприємства груп: власників, споживачів, бізнес-партнерів, громадськості [23, с. 33].

Управління соціальним розвитком сучасного підприємства є невід'ємною частиною системи управління підприємства в цілому та взаємопов'язане як з технічним, кадровим так і фінансовим розвитком. А, отже, управління соціальним розвитком неможливе без побудови ефективної системи фінансування діяльності підприємства.

Несприятливі умови зовнішнього фінансування, скорочення обсягів бюджетних асигнувань, брак власних коштів спонукають суб'єктів господарювання до підвищення ефективності управління фінансовими ресурсами. Сьогодні потрібно врахувати й ті обставини, що на багатьох підприємствах не створені умови для ефективного функціонування фінансового механізму, управління відтворювальними процесами і ресурсною базою підприємства. До прикладу, можна відзначити низький ступінь технічного забезпечення і енергозабезпечення, високий рівень зношеності основних засобів, неконкурентоспроможність продукції, зростання обсягів простроченої дебіторської і кредиторської заборгованості, відсутність готівкових коштів, зниження частки централізованих джерел фінансування, порушення фінансової рівноваги і як наслідок, неплатоспроможність, висока частка збиткових підприємств, нестійке фінансове становище.

Ефективне управління процесами формування, розподілу та використання фінансових ресурсів забезпечує можливість вчасного фінансування операційної діяльності підприємств, дотримання строків виконання ними зобов'язань, страхування капіталу, економічного та соціального розвитку й зростання їх ділової активності.

Категорія «фінансові ресурси» є однією з найбільш уживаними у понятійному апараті практичного менеджменту та економічної науки. Тому кожен дослідник питань фінансової теорії та фінансового менеджменту приділяє їм особливу увагу.

Для кращого розуміння сутності поняття «фінансові ресурси» необхідно звернутися до його етимологічного змісту. Термін «ресурси» походить від латинського «resurgo» – виникає

знову. У перекладі з французької мови термін «resource» означає допоміжний засіб, тобто щось таке, що може бути використане з певного джерела (запаси, засоби, матеріали тощо) з певною метою. Відповідно до тлумачного словника української мови, ресурси – це засіб, можливість, якими можна скористатися у разі потреби: грошові цінності, джерело фінансових доходів [5, с. 198]. А поняття «фінанси» походить від латинського слова «finantia» – платіж та від французького «finances» – грошові кошти.

Поєднавши ці два слова, можна визначити сутність поняття «фінансові ресурси» як платежі, що виникають у відтворювальному процесі і характеризують кругообіг, трансформацію та поверненість грошових коштів.

На сьогодні, ряд науковців, а саме О.І. Волков, О.В. Дев'яткін [40], Н.Н. Пойда-Носик, С.С. Грабарчук [19] розглядають фінансові ресурси як грошові кошти, що формуються при створенні підприємства і поповнюються в результаті виробничо-господарської діяльності за рахунок реалізації товарів і послуг, вибулого майна організації, а також шляхом залучення зовнішніх джерел фінансування [40, с. 207]. Проте, таке бачення фінансових ресурсів є фрагментарним і не дозволяє визначити сутність поняття в повному обсязі. Водночас В.К. Скляренко, В.М. Прудников [24], взагалі не конкретизують джерела формування фінансових ресурсів, а лише зазначають, що це грошові доходи і надходження. Така позиція, на наш погляд, не розкриває економічного змісту даного поняття.

Інша група авторів В.Я. Горфінкель, В.А. Швандр [40], Л.Н. Чечевіцина [36] як критерій визначення змісту фінансових ресурсів підприємства розглядають їх призначення, проте не враховують ні джерел створення, ні форми прояву фінансових ресурсів, а відтак також є неповним і потребує уточнень.

Розвиваючи ці підходи, такі науковці, як М.В. Грідчина, В.Б. Захожай, Л.О. Осіпчук [31], М.В. Романовський, О.В. Врублевський, Б.М. Сабанті [29], А.М. Ковальов, М.Г. Лапуста, Л.Г. Скамай [13], В.М. Гриньова, В.О. Коюда [9], Г.О. Крамаренко, О.Є. Чорна [31] поєднують описані критерії і розглядають фінансові ресурси з позицій їх створення та призначення. Такий підхід є найпоширенішим, проте він не відображає форми прояву фінансових ресурсів, що свідчить про його фрагментарність.

Ще одна група науковців: Є.Г. Рясних [21], А.М. Поддєрьогін [33], С.В. Мочерний [11] трактує фінансові ресурси як гроші, які є в розпорядженні підприємства і не враховують його сутнісних характеристик. Крім того, отождолення фінансових ресурсів підприємств із коштами, є неправомірним, оскільки поняття «грошові кошти» за своєю сутністю є вужчим. Важливою характерною рисою фінансових ресурсів є те, що вони, на відміну від грошових коштів, виражають не зміну форм вартості, а фінансовий результат процесу відтворення. Водночас, вони свідчать про наявні можливості економічного й соціального розвитку [4, с. 84].

Дещо інакше розглядають фінансові ресурси В.С. Загорський, О.Д. Вовчок, І.Г. Благун, І.Р. Чуй [32], О.С. Філімоненко [30], які отождожують ці два поняття.

Окрема група дослідників: Г.М. Азаренкова, Т.М. Журавель, Р.М. Михайленко [1], С.В. Хачатурян [35] підкреслюють джерело створення, форму виявлення та цільове призначення фінансових ресурсів, що, на нашу думку, найбільш повно розкриває сутність та економічний зміст поняття.

Фінансові ресурси як об'єкт фінансового управління перебувають у постійному русі. Специфіка динамічного процесу виявляється в тому, що на первинній стадії відтворення формується структура фінансових ресурсів, представлена в різних формах, у той час як на розподільчій стадії чітко виявляється результат цього руху – формування прибутку підприємства. При цьому необхідно відзначити, що різні за видами фінансові ресурси (зовнішні або власні) характеризують перш за все різні ступені поділу та руху цих ресурсів, зокрема:

- перерозподіл вільних ресурсів, які залучені або запозичені підприємством;
- перерозподіл наявних ресурсів окремого суб'єкта господарювання;
- незаконний перерозподіл ресурсів у разі існування кредиторської заборгованості, яка

у перехідній економіці виникає переважно внаслідок порушень у кругообігу ресурсів та призводить зазвичай до фінансових ускладнень.

Фінансові ресурси, перебуваючи в постійному русі, можуть змінювати форму з метою створення умов формування нових фінансових ресурсів, а джерело фінансового ресурсу залишається незмінним; припинення ж існування джерела фінансових ресурсів автоматично означає відсутність відповідного фінансового ресурсу, тобто джерело фінансування є первинним і виступає передумовою виникнення фінансових ресурсів.

Ураховуючи викладене, економічна сутність джерел фінансових ресурсів полягає у визначенні вектора (напрямі) і розміру надходження фінансових ресурсів.

Наявність достатніх фінансових ресурсів – необхідна умова успішного функціонування будь-якої підприємницької структури незалежно від сфери діяльності, галузевої спрямованості й організаційно-правового статусу.

Розглядаючи економічну сутність фінансових ресурсів підприємства, слід зазначити, що провідні вчені виділяють такі їх характеристики:

- є головним фактором виробництва. У системі чинників виробництва фінансовим ресурсам належить пріоритетна роль, тому що він поєднує усі фактори в єдиний виробничий комплекс;

- характеризують результати діяльності підприємства, що приносять доход. У цьому випадку вони можуть існувати відокремлено від виробничого фактора і виступати у формі інвестованого капіталу;

- є головним джерелом формування добробуту його власників. Частина фінансових ресурсів в поточному періоді виходить з його складу і потрапляє до їх власника, а частина фінансових ресурсів, що накопичується, забезпечує задоволення потреб власників у майбутньому;

- є основним мірилом його ринкової вартості. У цій якості виступають насамперед власні фінансові ресурси підприємства, що визначає обсяг його чистих активів. Поряд з цим, обсяг використаних власних фінансових ресурсів на підприємстві характеризує одночасно і потенціал залучення ним позикових фінансових засобів, що забезпечують одержання додаткового прибутку;

- їх динаміка є найважливішим показником рівня ефективності його господарської діяльності. Здатність фінансових ресурсів до самозростання високими темпами характеризує відповідний рівень формування й ефективний розподіл прибутку підприємства, його здатність підтримувати фінансову рівновагу за рахунок внутрішніх джерел. У той же час, зниження обсягу власних фінансових ресурсів є, як правило, наслідком неефективної, збиткової діяльності підприємства [34].

У процесі формування фінансових ресурсів підприємств велике значення має структура їх джерел. Підвищення питомої ваги власних коштів має позитивний вплив на фінансову діяльність підприємств, а висока частка залучених та позикових коштів ускладнює їх фінансову діяльність. Приймаючи рішення про залучення фінансових ресурсів із зовнішніх джерел слід прораховувати доцільність такого залучення та визначати очікуваний ефект від їх використання.

У сучасній економічній літературі не існує однозначного переліку джерел надходження власних і позикових фінансових ресурсів. Так, О. С. Філімоненкова стверджує, що джерела фінансових ресурсів залежать від форми власності підприємства. Так, під час створення державних підприємств фінансові ресурси формуються за рахунок бюджетних коштів, коштів органів управління, коштів інших аналогічних підприємств у процесі їхньої реорганізації тощо. Під час створення колективних підприємств фінансові ресурси формуються за рахунок пайових внесків засновників, добровільних внесків юридичних та фізичних осіб тощо. До власних джерел автор відносить ту частину капіталу в активах підприємства, яка залишається після вирахування зобов'язань. Позичені кошти автор трактує як кошти, які отримує підприємство на певний термін, за оплату й на умовах повернення. Залучені кошти – це кошти, які не належать підприємствам, але внаслідок діючої системи розрахунків постійно є в обігу [30].

А.М. Поддєрьогін до основних джерел формування фінансових ресурсів підприємств відносить власні та залучені кошти. До власних джерел належать: статутний фонд, амортиза-

ційні відрахування, валовий дохід та прибуток. До залучених –кредити, пайові й інші внески, кошти мобілізовані на фінансовому ринку. Автор стверджує, що з переходом на ринкові умови господарювання виникає необхідність у формуванні нових підходів до акумулювання фінансових ресурсів. Важливе місце в джерелах фінансових ресурсів належить пайовим й іншим внескам фізичних та юридичних осіб, членів трудового колективу, збільшується значення прибутку, амортизаційних відрахувань і позичкових коштів [33, с.127]. Що ж до структури фінансових ресурсів підприємств, то А.М. Поддєрьогін звертає увагу на те, що у процесі формування фінансових ресурсів підприємств важливе значення має структура їхніх джерел, тому що зростання питомої ваги власних коштів позитивно впливає на фінансову діяльність підприємств.

В.М. Гриньова, В.О. Коюда під джерелами формування фінансових ресурсів розглядають власні й залучені кошти підприємства. На думку авторів, початкове формування фінансових ресурсів відбувається в момент заснування підприємства, коли утворюється статутний капітал, який показує розмір основних й оборотних коштів, інвестованих у процесі виробництва. У подальшому фінансові ресурси формуються в основному за рахунок власних джерел: прибутку й амортизаційних відрахувань. Поряд із ними джерелами фінансових ресурсів виступають також виторг від реалізації вибулого майна; різні цільові надходження; виручка від вибуття оборотних коштів, продаж цінних паперів певного підприємства, страхові відшкодування [9].

Отже, більшість дослідників вважає, що найбільш значимими з власних джерел фінансових ресурсів є: амортизаційні відрахування; внески засновників у статутні фонди; прибуток від реалізації; цільові надходження; прибуток від фінансових операцій; нерозподілений прибуток; резервні фонди; акціонерний капітал. Інші власні джерела, на думку науковців, мають незначний вплив на формування джерел фінансових ресурсів, але можуть бути використані як джерела фінансових ресурсів.

Аналіз теоретичних підходів щодо класифікації залучених і позичених джерел фінансових ресурсів дає підстави стверджувати, що одні й ті ж самі джерела фінансових ресурсів деякі автори трактують як залучені, а деякі як позичені. Найвагомішими джерелами фінансових ресурсів з залучених та позичених є: страхові відшкодування; бюджетні субсидії, бюджетне фінансування; довго- та короткострокові кредити банків; кредиторська заборгованість; відстрочені податкові зобов'язання та інші види заборгованості.

Формування фінансових ресурсів відбувається під час заснування підприємства, шляхом створення статутного фонду. Розмір статутного капіталу відповідає сумі, яку зареєстровано в засновницьких документах і показує обсяг коштів інвестованих у виробництво. Збільшення або зменшення статутного капіталу може відбутися тільки у встановленому порядку у відповідності до законодавства, зокрема його збільшення можливе лише після внесення повністю всіма учасниками своїх вкладів (оплати акцій). Рішення про зміни його розміру набирає чинності з дня внесення відповідних змін до державного реєстру.

Основним джерелом власних фінансових ресурсів є прибуток, який залишається в розпорядженні підприємства після сплати податків та зборів і забезпечує безперервний потік коштів для виконання підприємством основних цілей, удосконалення матеріально-технічної бази, розширення виробництва, здійснення інвестування, а також забезпечує приріст власного капіталу, і відповідно, зростання ринкової вартості підприємства та ділової активності. Необхідно зазначити, що відповідно до чинного законодавства, крім перелічених напрямків використання прибутку на підприємстві обов'язковим є створення резервного фонду у розмірі, встановленому установчими документами, але не менше 15 відсотків статутного капіталу для акціонерних підприємств та 25 % для інших господарських одиниць. Розмір щорічних відрахувань до резервного (страхового) фонду визначається установчими документами, але не може бути меншим за 5 % суми чистого прибутку підприємства. Наявність резервного капіталу створює можливості для покриття можливих збитків і втрат в результаті діяльності підприємства і тим самим сприяє підвищенню його фінансової стійкості.

Важливу роль у складі власних фінансових ресурсів відіграють також амортизаційні відрахування, особливо на тих підприємствах, що мають високу вартість основних виробничих фондів і нематеріальних активів. За своєю економічною сутністю амортизація – це процес поступового перенесення вартості засобів праці по мірі їх зносу на вироблену продукцію, перетворення в грошову форму і накопичення ресурсів для подальшого відтворення основних засобів. Амортизаційні відрахування являють собою грошову форму перенесеної на предмет праці вартості основних засобів. Ці відрахування включають до собівартості продукції, реалізують за продажу товарів, а потім накопичують у спеціальному амортизаційному фонді, що використовується на відновлення основних фондів. За своєю природою амортизація є лише засобом розвитку підприємства і не збільшують суму власного капіталу.

До інших джерел формування власних фінансових ресурсів можна віднести кошти, мобілізацію внутрішніх ресурсів і кошти отримані від індексації та цільові надходження, проте їх частка в структурі фінансових ресурсів є незначною.

З розвитком ринку цінних паперів в Україні зросла частка фінансових ресурсів підприємства, залучених шляхом мобілізації тимчасово вільних коштів фізичних та юридичних осіб, шляхом випуску векселів та інших боргових цінних паперів, а також з'явилася можливість підприємствам отримувати дохід у вигляді дивідендів і процентів від цінних паперів інших емітентів.

На сучасному етапі становлення ринкової економіки значна частка підприємства не може забезпечити ефективний розвиток виробництва без залучення позикових коштів, основним джерелом яких виступає банківський кредит. Посилення ролі кредитних відносин між підприємствами та комерційними банками обумовлюється тим, що кредит сприяє розвитку підприємству, є джерелом капітальних вкладень, виступає інструментом розширення виробництва, а також стимулює підприємство, для швидшого повернення позикових коштів, шляхом підвищення ефективності його діяльності і, отже, прискорення відтворювального процесу.

Роль кредитних відносин у забезпеченні розвитку підприємства подвійна. Так, по-перше, це джерело приросту фінансових ресурсів, неповернута частина яких перетворюється в кредиторську заборгованість, при якій як виробничий капітал використовують заборгованість підприємства. І, по-друге, це участь підприємства у формуванні фінансових ресурсів інших суб'єктів підприємницької діяльності. Неповернуті кошти та нематеріальні ресурси набувають форми дебіторської заборгованості, при якій як активи використовують борг підприємства або заборгованість боржників [10, с. 129].

До залучених фінансових ресурсів підприємства можна віднести безповоротну фінансову допомогу, кошти отримані від асоціацій та концернів, в які входять підприємства, виплати страхових відшкодувань тощо.

Для раціонального формування та розподілу фінансових ресурсів підприємства необхідним є визначення факторів, які на цей процес можуть впливати. Ефективне управління структурою фінансових ресурсів потребує чіткого осмислення та окреслення всіх факторів впливу на її формування, що в кінцевому варіанті зумовлює розвиток їх складових і вплив на їх збалансованість та ефективність при використанні.

Структура фінансових ресурсів підприємства формується під дією зовнішніх і внутрішніх факторів. До зовнішніх факторів варто віднести: галузеві особливості діяльності підприємства; кон'юнктуру товарного ринку; кон'юнктуру фінансового ринку; рівень інфляції; рівень оподаткування доходів підприємств; платоспроможний попит; інвестиційну політику держави; рівень тінізації національної економіки; стабільність нормативно-правового поля держави; рівень кредитоспроможності підприємства тощо.

Галузеві особливості діяльності підприємства мають значний вплив на вибір джерел фінансування суб'єкта господарювання. Так, високий рівень фондомісткості продукції знижує рівень рентабельності підприємства і тим самим ускладнює доступ до кредитних ресурсів, що змінює структуру капіталу в бік зростання питомої ваги власного капіталу. Крім того, характер галузевих особливостей визначає різну тривалість операційного циклу, зростання якого

збільшує тривалість перетворення придбаних матеріальних ресурсів на грошові кошти, що призводить до зниження кредитного рейтингу підприємства і навпаки. Чим менший період операційного циклу, тим більшою мірою можуть бути використані підприємством позикові фінансові ресурси.

Кон'юнктура товарного ринку впливає на можливість реалізації виготовленої продукції і тим самим поповнення власних фінансових ресурсів. Чим стабільніша кон'юнктура цього ринку, а відповідно і стабільніший попит на продукцію підприємства, тим безпечнішим стає використання позикових фінансових ресурсів.

Кон'юнктура фінансового ринку впливає на можливість підприємства залучати кредитні ресурси. За сприятливої кон'юнктури знижується вартість позикових фінансових ресурсів, а за погіршення розвитку фінансового ринку, і навпаки, відбувається зростання вартості позикових фінансових ресурсів.

Кредитний рейтинг підприємства впливає на можливість отримання кредитних ресурсів. Єдиної системи оцінки кредитоспроможності позичальника не існує, адже кожен банк розробляє власну, оптимальну для себе методику оцінки кредитоспроможності клієнтів. В Україні вітчизняні банки мають свої індивідуальні методики оцінки кредитоспроможності підприємства-позичальника.

В загальному, оцінку кредитоспроможності позичальника можна подати у вигляді поетапного дослідження, в ході якого характеризуються: рівень менеджменту підприємства: характер угоди і характеристика зовнішнього середовища, в якому функціонує позичальник: кредитна історія клієнта: конкурентоздатність клієнта, його продукції: фінансовий стан клієнта: забезпеченість угоди [18, с. 29].

Рівень оподаткування прибутку, як регулятор економічних процесів здійснюється шляхом дотримання чи порушення критерію його нейтральності відносно прийняття конкретних фінансово-господарських рішень на мікро- та макрорівні.

За допомогою податку на прибуток підприємств можна регулювати вибір правової форми організації діяльності; напрями розподілу прибутку; вибір джерел фінансування інвестицій (самофінансування, залучені та позикові кошти); розподіл матеріальних і трудових ресурсів між окремими сферами; розподіл та перерозподіл валового внутрішнього продукту; темпи економічного зростання на макрорівні [17, с. 255].

Аналіз правових факторів у рамках вибору джерел фінансування підприємства відіграє важливу роль, оскільки обізнаність з нормативною базою та вміння оперативно пристосуватися до її змін дає змогу підприємству уникнути зайвих витрат.

Наступним фактором є платоспроможний попит, що відображається як сума грошових коштів, які можуть бути використані населенням на купівлю товарів і оплату послуг. Його зміна призводить до зміни обсягів та потужностей виробництва, що у свою чергу вплине на витрати та доходи підприємства, а отже, і на структуру його капіталу.

Ще одним фактором є інвестиційна політика держави, яка здійснюється шляхом розробки і фінансування інвестиційних програм та використання важелів непрямого регулювання інвестиційної діяльності (проведення кредитної та амортизаційної політики, прискорення амортизації основних фондів, роздержавлення та приватизації власності; проведення політики ціноутворення, тощо).

Структура фінансових ресурсів підприємства також залежить і від рівня інфляції, яка є дестабілізуючим фактором виробництва, ускладнює аналіз фінансової звітності, деформує структуру капіталу, що, зрештою, може спричинити нездатність продовжувати діяльність підприємства.

Ще одним фактором є тінізація національної економіки, що ускладнює вирішення проблеми мобілізації ресурсів для підвищення ефективності діяльності підприємства. Вплив тінізації економіки як фактора гальмування процесу формування оптимальної структури капіталу здійснюється в таких аспектах. По-перше, відбувається зміна структури капіталу в напрямі збільшення частки власного капіталу за рахунок приховування частини прибутку і несплати податків. По-друге, відбувається зниження кредитного рейтингу, а, отже, і зменшення доступ-

ності позикових ресурсів у зв'язку з приховуванням реальних прибутків підприємства. По-третє, відбувається перехід відносин між економічними суб'єктами господарювання з правової площини до неформальних «домовленостей».

До внутрішніх факторів впливу на формування фінансових ресурсів підприємства варто віднести: рівень рентабельності підприємства; рівень власних фінансових ресурсів; значення коефіцієнта операційного важеля; фінансову стратегію підприємства; збалансованість розрахунково-платіжної дисципліни; стадію життєвого циклу підприємства; структура активів підприємства; позиції та інтереси власників; ставлення менеджерів до ризику тощо.

Рівень рентабельності впливає на кредитний рейтинг підприємства і розширює потенціал можливого використання позикових фінансових ресурсів.

Коефіцієнт операційного важеля характеризує співвідношення постійних і змінних операційних витрат підприємства, а відповідно й інтенсивність впливу на операційний прибуток підприємства. Чим вище значення коефіцієнта, тим більшою мірою підприємство спроможне прискорити темпи приросту операційного прибутку щодо темпів зростання реалізації продукції. Зростання прибутку підприємства забезпечується спільним ефектом операційного і фінансового левериджу. Тому підприємства із зростаючим обсягом реалізації продукції, які мають внаслідок галузевих особливостей її виробництва низький коефіцієнт операційного левериджу, можуть набагато більшою мірою збільшувати коефіцієнт фінансового левериджу, тобто використати велику частку позикових фінансових ресурсів у загальній сумі ресурсів.

Стадія життєвого циклу підприємства має значним вплив на вибір джерел фінансування діяльності підприємства. Так, на ранніх стадіях життєвого циклу відбувається його становлення. Це потребує значних затрат ресурсів, поповнення яких відбувається як за рахунок власного капіталу, так і за рахунок використання зовнішніх джерел фінансування. На стадіях зрілості та старіння – зменшуються можливості залучення позикового капіталу, а тому пріоритетність віддається фінансуванню за рахунок власного капіталу.

Іншим фактором є структура активів підприємства, від якої залежить спроможність підприємства залучати позикові кошти. Загалом, ті підприємства, які мають високоліквідні активи, що слугують забезпеченням по кредитах, схильні до більш інтенсивного залучення засобів. І навпаки, якщо активи є високоризиковими та низьколіквідними – підприємство має обмежені можливості для залучення коштів із зовнішніх джерел фінансування.

Значний вплив має фінансова гнучкість підприємства, що демонструє його спроможність швидко формувати необхідний обсяг фінансових ресурсів за несприятливих умов. Саме тому, формуючи структуру капіталу та здійснюючи фінансово-господарську діяльність, керівникам підприємства необхідно пам'ятати про запас кредитоспроможності, що у майбутньому дало б змогу залучити достатній обсяг кредитних ресурсів.

Іншим фактором є збалансованість розрахунково-платіжної дисципліни, оскільки зміни обсягів дебіторської та кредиторської заборгованостей призводять до зміни структури капіталу підприємства. Так, збільшення величини дебіторської заборгованості спричиняє зменшення оборотного капіталу, нестача якого викликає необхідність додаткового фінансування, а, відповідно, і додаткових витрат на його забезпечення. Перевищення дебіторської заборгованості над кредиторською свідчить про іммобілізацію власного капіталу в дебіторську заборгованість. Значне перевищення кредиторської заборгованості над дебіторською вказує на зниження показників платоспроможності та погіршення фінансового стану підприємства, що знижує його кредитний рейтинг, а отже, і можливість отримання позики.

Рівень власних фінансових ресурсів. Для того, щоб зберегти фінансовий контроль за управлінням підприємством, власники підприємства не залучають додаткові власні фінансові ресурси із зовнішніх джерел, навіть незважаючи на сприятливі до цього передумови.

Одним із основних факторів, що впливають на формування оптимальної структури фінансових ресурсів підприємства є позиції та інтереси власників підприємства, оскільки від їхніх переконань, ставлення до ризиків та бачення перспектив розвитку та фінансування підприємства залежить структура його капіталу. Від ставлення менеджерів до ризику також зале-

жить фінансова політика підприємства. І хоча останні працюють від імені власників підприємства і для на задоволення їх потреб, менеджери все ж можуть обережно ставитися до високих рівнів левериджу, якщо вбачають у цьому загрозу втрати своїх робочих місць і доходів. Проте менеджери можуть погоджуватися на більший ризик, якщо їм пропонуються фінансові стимули.

Отже, формування структури джерел фінансування діяльності суб'єктів господарювання залежить від впливу різних зовнішніх та внутрішніх факторів, які впливають як на співвідношення джерел фінансування, так і на обсяги коштів, які підприємство може залучити з того чи іншого джерела.

Таким чином, сформувавши структуру фінансових ресурсів та вибравши джерела їх фінансування підприємство має змогу фінансувати заходи націлені на соціальних розвиток як трудового колективу в цілому так і на окремого працівника. Для цього реалізуються обов'язкові та добровільні соціальні програми. Соціальні дії підприємства повинні задовольняти потреби працівників, такі як потреба в їжі, житлі, спілкуванні, відпочинку, самовираженні, само-реалізації тощо. Основними напрямками реалізації соціальних програм є: матеріальна та нематеріальна винагорода за виконану роботу, виплата грошової допомоги, надання негрошових соціальних послуг, які необхідні для відновлення життєдіяльності особистості, створення необхідних умов для відпочинку, культурного розвитку. Дії, спрямовані на колектив повинні забезпечувати соціальну згуртованість працівників у колективі, формувати систему організаційних та культурних цінностей, підвищувати соціальний статус колективу тощо

У рамках соціального розвитку колективу необхідно: проводити медичне обстеження всіх працівників за рахунок підприємств; щорічно розширяти обсяги страхового покриття; реалізувати санаторно-курортні путівки працівникам за пільговою вартістю; проводити навчання у рамках підвищення кваліфікації персоналу, перепідготовки кадрів, проводити конкурси, ділові ігри для професійного зростання молоді, науково-технічні конференції молодих фахівців тощо.

Список використаних джерел

1. Азаренкова Г. М. Фінанси підприємств / Г. М. Азаренкова, Т. М. Журавель, Р. М. Михайленко. – Київ : Знання-Прес, 2004. – 291 с.
2. Бердар М. М. Фінанси підприємств: навчальний посібник / М. М. Бердар. – Київ : ЦУЛ, 2010. – 352 с.
3. Богданова Т. І. Особливості формування соціальної політики сучасного підприємства / Т. І. Богданова // Вісник соціально-економічних досліджень : зб. наук. праць / ред. М. І. Зверяков ; Одеський нац. екон. університет. – Одеса, 2013. – Вип. 1 (48). – С. 24–33.
4. Василик О. Д. Теорія фінансів / О. Д. Василик. – Київ : НІОС, 2001. – 416 с.
5. Великий тлумачний словник сучасної української мови / ред. В. Т. Бусел. – Київ : Перун : Ірпін, 2005. – 1728 с.
6. Вітлінський В. В. Моделювання економіки / В. В. Вітлінський. – Київ : КНЕУ, 2003. – 408 с.
7. Власюк Н. І. Комплексне оцінювання фінансового стану підприємства на основі показників ліквідності / Н. І. Власюк // Економіка і суспільство. – 2017. – № 9. – С. 357–362.
8. Воропай В. А. Аналіз методичних підходів оцінки стану і рівня забезпечення системи економічної безпеки підприємства / В. А. Воропай // Культура народів Причорномор'я. – 2013. – № 257. – С. 190–195.
9. Гриньова В. М. Фінанси підприємств / В. М. Гриньова, В. О. Коюда. – 2-ге вид., перероб. і доп. – Київ : Знання-Прес, 2004. – 424 с.
10. Економіка підприємства / за ред. П. С. Харіва. – Тернопіль : Економічна думка, 2000. – 500 с.
11. Економічна енциклопедія : у 3 т. Т. 1 / редкол.: С. В. Мочерний (відп. ред.) та ін. – Київ : Академія, 2000. – 864 с.
12. Захарова Н. Ю. Методичні підходи щодо оцінки фінансового стану підприємства / Н. Ю. Захарова // Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету (економічні науки). – 2013. – № 2 (3). – С. 128–133.

13. Ковалев А. М. Финансы фирмы / А. М. Ковалев, М. Г. Лапуста, Л. Г. Скамай. – М. : ИНФРА-М, 2000. – 416 с.
14. Крамаренко Г. О. Фінансовий менеджмент / Г. О. Крамаренко, О. Є. Чорна. – Київ : Центр навч. л-ри, 2006. – 520 с.
15. Литвин Б. М. Фінансовий аналіз : навч. посібник / Б. М. Литвин, М. В. Стельмах. – Київ : «Хай-Тек Прес», 2008. – 336 с.
16. Матвійчук А. В. Діагностика банкрутства підприємств / А. В. Матвійчук // Економіка України. – 2007. – № 4. – С. 20–28.
17. Навасрех В. О. Регулювання прибуткового оподаткування підприємства / В. О. Навасрех // Зб. наук. праць ДонНТУ. – № 7. – 2007. – С. 253–259.
18. Оцінка кредитоспроможності та інвестиційної привабливості суб'єктів господарювання : монографія / А. О. Єпіфанов, Н. А. Дехтяр, Т. М. Мельник, І. О. Школьник [та ін.]. – Суми : УАБС НБУ, 2007. – 286 с.
19. Пойда-Носик Н. Н. Фінансові ресурси підприємства / Н. Н. Пойда-Носик, С. С. Грабарчук // Фінанси України. – 2003. – № 1. – С. 96–103.
20. Римкіна М. С. Дефініція категорії «соціально-економічний розвиток підприємства» / М. С. Римкіна // Теоретичні та прикладні питання економіки. – 2014. – Вип. 1. – С. 440–453.
21. Рясних Є. Г. Основи фінансового менеджменту / Є. Г. Рясних. – Київ : Скарби, 2003. – 238 с.
22. Сазонець І. Л. Соціальні програми підприємства та вдосконалення системи послуг [Електронний ресурс] / І. Л. Сазонець, А. Є. Гессен // Ефективна економіка. – 2014. – № 2. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2014_2_92
23. Сичова Н. Формування стратегії соціального розвитку підприємств торгівлі / Н. Сичова // Вісник Київського національного торговельно-економічного університету. – 2009. – № 3. – С. 32–40.
24. Скляренко В. К. Экономика предприятия / В. К. Скляренко, В. М. Прудников. – М. : ИНФРА-М, 2006. – 528 с.
25. Слав'юк Р. А. Фінанси підприємств : підручник / Р. А. Слав'юк ; НБУ, Університет банківської справи. – Київ : УБС НБУ : Знання, 2010. – 550 с.
26. Сороківська М. В. Фінанси підприємств : навч. посібник / М. В. Сороківська, Т. Я. Андрейків. – Львів : вид-во Львівської комерційної академії, 2015. – 288 с.
27. Терещенко О. О. Антикризове фінансове управління на підприємстві : монографія / О. О. Терещенко. – 2-ге вид., без змін. – Київ : КНЕУ, 2006. – 268 с.
28. Терещенко О. О. Дискримінанта модель інтегральної оцінки фінансового стану підприємства / О. О. Терещенко // Економіка України. – 2003. – № 8. – С. 38–45.
29. Финансы / под ред. М. В. Романовского, О. В. Врублевской, Б. М. Сабанги. – М. : Юрайт-М, 2004. – 504 с.
30. Філімоненко О. С. Фінанси підприємств / О. С. Філімоненков. – Ірпінь : Академія ДПС України, 2003. – 459 с.
31. Фінанси (теоретичні основи) / М. В. Грідчина, В. Б. Захожай, Л. О. Осіпчук та ін. [під кер. і за наук. ред. М. В. Грідчиної, В. Б. Захожай]. – Київ : МАУП, 2004. – 312 с.
32. Фінанси / [В. С. Загорський, О. Д. Вовчок, І. Г. Благун, І. Р. Чуй]. – Київ : Знання, 2006. – 247 с.
33. Фінанси підприємств / [кер. авт. кол і наук. ред. А. М. Поддєрьогін]. – 4-те вид., перероб. та доп. – Київ : КНЕУ, 2002. – 571 с.
34. Фінансовий аналіз : навч. посібник / уклад.: В. В. Матвєєв, В. М. Парій, А. В. Некрасова. – Київ : НАУ, 2010. – 367 с.
35. Хачатурян С. В. Сутність фінансових ресурсів та їх класифікація / С. В. Хачатурян // Фінанси України. – 2003. – № 4. – С. 77–81.
36. Чечевицына Л. Н. Экономика фирмы / Л. Н. Чечевицына, И. Н. Чуев. – Ростов н/Д : Феникс, 2006. – 400 с.
37. Шеремет О. О. Фінансовий аналіз : навч. посібник / О. О. Шеремет. – Київ, 2005. – 196 с.
38. Шкода Т. Н. Сутність соціального розвитку підприємства / Т. Н. Шкода // Вісник Нац. техн. ун-ту «ХПІ» : зб. наук. праць. Темат. вип. : Технічний прогрес і ефективність виробництва. – Харків : НТУ «ХПІ», 2012. – № 16. – С. 69–74.

39. Экономика предприятия (фирмы) / под ред. О. И. Волкова и О. В. Девяткина. – М. : ИНФРА-М, 2007. – 601 с.
40. Экономика предприятия / под ред. В. Я. Горфинкеля, В. А. Швандара. – 4-е изд., перераб. и доп. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2007. – 670 с.
41. Ярова Л. В. Соціальна політика підприємства: мета і засоби / Л. В. Ярова // Сучасна українська політика. Політики і політологи про неї. – Київ, 2010. – Вип. 19. – С. 155–164.
42. Altman E. I. Further Empirical Investigation of the Bankruptcy Cost Question / E. I. Altman // The Journal of Finance. – 1984. – № 4. – Pp. 1067–1089.
43. Beaver W. H. Financial Ratios as Predictors of Failure: empirical Research in Accounting, selected studies // The Journal of Accounting Research. 1967. – January. – Pp. 71–111.
44. Fulmer J. A Bankruptcy Classification Model for Small Firms / J. Fulmer, J. Moon, T. Gavin, M. Erwin // The Journal of Commercial Bank Lending. – July 1984. – Vol. 66. – No. 11. – Pp. 25–37.
45. Springate G. Predicting the Possibility of failure in a Canadian Firm / G. Springate // Unpublished M.B.A. Research Project, Simon Fraser University. – January 1978.
46. Taffler R. Going, going, gone – four factors which predict / R. Taffler, H. Tishaw // Accountancy. – March 1977. – Pp. 50–54.

Розділ 15

ПРИБУТКОВІСТЬ ВИРОБНИЧИХ СИСТЕМ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ЇХ СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ

15.1. Аналіз наукових підходів в управлінні прибутковістю промислових підприємств

На сьогодні, сучасні тенденції розвитку господарської діяльності вітчизняних підприємств свідчать про те, що умови формування та підвищення їх прибутковості вітчизняних переважно пов'язані з впливом тих вимог, які ставляться зовнішнім середовищем. Ринкові відносини та система відкритої економіки в цілому є важливою сферою координування та визначення майбутньої поведінки вітчизняних підприємств, а особливо коли йдеться про їх прибутковість. Це пояснюється тим, що в теперішніх умовах, вітчизняні промислові підприємства є надзвичайно чутливими до змін, що відбуваються в економічній системі, в якій вони функціонують. Якщо підприємство не буде отримувати позитивних фінансових результатів, воно не буде в змозі мати можливостей для розвитку і існування в подальших періодах. Через те, важливими вимогами отримання прибутку та формування прибутковості підприємства в сучасних ринкових умовах є становлення таких підходів і механізмів управління діяльністю підприємства, які б дали змогу підвищити рівень його прибутковості. В даному випадку, сучасні підходи управління прибутковістю повинні базуватись на врахуванні значної кількості різних елементів економічної системи функціонування підприємства, конкурентних особливостей цільового ринку та специфіки виробничого процесу, який запускається для отримання додатного фінансового результату.

Виходячи з цього, на нашу думку, слід зазначити те, що в основі прибутковості лежить величина прибутку, яка у співвідношенні з різними показниками діяльності підприємства відображає його рентабельність та відноситься до певного рівня прибутковості. Через те, якщо звернути увагу на особливості трактування управління прибутком підприємства різними вченими, економістами та дослідниками, необхідно підкреслити, що за своїм значенням їх визначення та поняття напряду стосується управління його прибутковістю.

На думку Мірошніченко О.Ю., процес досягнення підприємством кращих фінансових результатів на основі управління його прибутком має базуватися на певному механізмі, який є складовою загальної системи управління підприємством. В даному випадку така система управління складається з різних елементів, які здійснюють вплив на розробку та реалізацію управлінських рішень з приводу формування, розподілу та використання прибутку підприємства. Такими елементами є: цілі, завдання, принципи, методи, інформаційно-аналітичне забезпечення, ресурси та нормативно-правове забезпечення управління [35, с. 281]. З огляду на це, слід вважати, що в основі механізму управління прибутком підприємства покладений системний та комплексний характер, який передбачає конкретну послідовність дій щодо направленості ресурсів підприємства на підвищення його прибутковості через реалізацію певних управлінських рішень.

Головними вимогами механізму управління прибутком підприємства у загальній системі управління прибутковістю підприємства слід виділити наступні: стратегічна спрямованість управлінських рішень, яка полягає у їх взаємоузгодженості з головними цілями та завданнями управління прибутковістю підприємства; інтегрованість управлінських рішень щодо

формування прибутку підприємства із загальною системою управління підприємства, що передбачає вплив будь-яких управлінських рішень на його кінцевий результат, а саме підвищення рівня прибутковості; урахування динамізму управлінських рішень щодо формування прибутку підприємства, що полягає у швидкому пристосуванні усього апарату управління до змін, які відбуваються у структурі самого підприємства, під впливом зовнішніх чинників, форм організації та ресурсного забезпечення; альтернативність підходів до розробки та реалізації управлінських рішень у напрямі формування прибутку підприємства, яка пов'язана з варіативністю способів підвищення рівня його прибутковості на основі передбачення різних шляхів розвитку господарської діяльності підприємства; урахування впливу ринкового механізму на прийняття управлінських рішень щодо формування прибутку підприємства, що передбачає врівноваження попиту і пропозиції, інфляційних процесів, можливостей залучення інвестицій, прибутковості акцій та облігацій, вартість кредитування [1, с. 68–69; 21, с. 231; 25, с. 48–51; с. 281–282; 35, с. 158].

На нашу думку, наведені дослідження показують, що побудова та використання механізмів управління як однієї з базових теорії сучасного управління прибутковістю підприємства має виходити з його системного та комплексного характеру. Через те, на рис. 15.1 систематизовано особливості організації розробки та реалізації управлінських рішень формування прибутку підприємства у структурі компонентів механізму управління його прибутковістю.



Рис. 15.1. Структурні компоненти механізму управління прибутковістю підприємства *

* систематизовано та складено за [1, с. 68–69; 21, с. 231; 25, с. 48–51; 35, с. 281–282; 29, с. 158]

Як свідчить практика та дослідження, які наводяться в економічній літературі [6; 10; 27; 32; 34; 35; 38; 44], досить важливою складовою управління прибутком у системі управління підприємством є діяльність спеціалізованих центрів, на які покладена мета здійснення контролю над ключовими процесами виробництва. Такі центри називають – центрами відповідальності. Вони є окремими підрозділами підприємства, які можуть діяти як самостійно, так і у поєднанні з іншими найбільш важливими підрозділами для розробки управлінських рішень у сфері підвищення прибутку. На сьогодні, у діяльності промислових підприємств функціонують чотири основні типи центрів відповідальності, а саме:

1. Центр доходу – центр відповідальності, в якому керівник наділений правом розробляти управлінські рішення щодо отримання та збільшення доходу від реалізації продукції. Центру підпорядковуються відділ збуту та постачання продукції, транспортний відділ, логістичний центр.

2. Центр прибутку – центр відповідальності, в якому керівник наділений правом розробляти управлінські рішення щодо формування фінансових результатів підприємства. Центру підпорядковуються підрозділи, які займаються розрахунками та аналізом господарської діяльності підприємства.

3. Центр витрат – центр відповідальності, в якому керівник наділений правом розробляти управлінські рішення щодо виконання нормативних показників запланованих витрат на виробництво, збут, обслуговування тощо. Центру підпорядковуються науково-дослідницькі та конструкторські підрозділи, виробничі цехи, окремі адміністративно-управлінські підрозділи (бухгалтерія, фінансовий відділ), маркетингові та рекламні підрозділи.

4. Центр інвестицій – центр відповідальності, в якому керівник наділений правом розробляти управлінські рішення щодо доцільності та обсягу залучення у виробництво інвестицій. Центр постійно співпрацює з адміністративно-управлінськими структурами підприємства, головними аналітиками та економістами, фінансовим відділом та бухгалтерією.

На рис. 15.2 наведено схему управління прибутковістю підприємства на основі активізації центрів відповідальності.



Рис. 15.2. Управління прибутковістю підприємства на основі активізації центрів відповідальності*
*систематизовано та складено за [6; 10; 27; 32; 34; 35; 38; 44]

За рис. 15.2, слід зазначити, що такий підхід до управління прибутковістю передбачає розробку управлінських рішень за результатами дослідження роботи щодо формування доходів, прибутку, витрат та інвестицій.

На нашу думку, слід вважати, що кожен центр відповідальності – є особливим структурним підрозділом підприємства, який включає ряд компетентних фахівців, що спроможні визначати проблемні етапи виробничого процесу на основі даних, які надходять за результатами певної контрольної точки від відповідальних за це осіб. Всередині такого центру фахівці здійснюють аналіз проблеми та окреслюють шляхи її вирішення. Діяльність центру відповідальності має бути направлена на формування конкретних управлінських рішень щодо отримання та підвищення прибутку підприємства. У загальній схемі управління прибутковістю, основне завдання працівників таких підрозділів полягає у своєчасному передбаченні чинників виникнення збитку підприємства та своєчасному представленні тих чи інших показників, на які необхідно вплинути керівництву для отримання оптимального прибутку.

Поряд з наведеним, на нашу думку, слід запропонувати до урахування те, що управління прибутковістю підприємства на основі активізації центрів відповідальності має виходити з чітко визначеного алгоритму їх діяльності, а саме: оцінка абсолютних показників величини прибутку; розрахунок рентабельності; визначення ефективності використання ресурсів; формування висновків щодо відповідності господарських результатів певному рівню прибутковості; розробка управлінських рішень щодо підвищення прибутковості.

В додаток до цього, доцільно зупинитись на методичному інструментарію управління прибутком, який пропонується Плаксюком О.О., особливості якого полягають у застосуванні маржинального аналізу на основі розвинутого «директ-костингу»: аналіз маржинального доходу, відносного доходу, точки беззбитковості, фінансової безпеки підприємства; забезпеченні прогнозних даних для різних рівнів випуску продукції; аналізі та здійсненні контролю відхилень за матеріалами, працею, накладними витратами та валовим прибутком [41, с. 293].

Для обґрунтування важливості наступного підходу, який не втрачає актуальності в будь-якій період становлення та зміни економічної системи підприємства слід звернути увагу на дослідження Жмайлова В.М., Жмайлової О.Г., Бабицької О.О., Данько Ю.І. та Слюсарєвої Л.В., згідно з якими в основу управління прибутком підприємства покладено ефективність використання праці, землі та капіталу, а також отриманих доходів від володіння ресурсами. Автори зазначають, що організаційно-економічний зміст управління прибутком підприємства виходить з позиції формування його економічної та фінансової складової [39, с. 31, 36]. Виходячи з цього, слід вважати, що управління прибутковістю підприємства покладається на прийняття управлінських рішень в межах досягнення ефективності використання трьох основних факторів виробництва. Через те, управління прибутковістю у загальній структурі управління підприємством, перш за все передбачає підвищення його прибутку згідно специфіки управління наявним трудовим потенціалом, активами та технологіями. Поряд з цим, необхідно виділити ряд забезпечуючих підпроцесів які приводять у дію структурні підрозділи підприємства до вирішення тих чи інших проблем підвищення прибутку, а саме: управління ресурсами, витратами, ціноутворенням, постачальницькою та маркетинговою діяльністю, управління ризиками [20, с. 153–154].

На рис. 15.3 наведено формування сучасної структури управління прибутковістю підприємства на основі використання підходу управління прибутком згідно системи трьох факторів виробництва: праця, земля, капітал.

З розвитком ринкових відносин, досить важливою складовою та цілою системою підходів, які дозволяють швидко адаптуватись підприємству до сучасних умов співробітництва з його стратегічними партнерами та конкурентами є інформаційне забезпечення господарських процесів підприємства. На сьогодні, будь-який виробничий етап не може функціонувати без інформаційної бази даних, яка б дозволила керівникам структурних підрозділів та відповідальним особам за ту чи іншу господарську операцію розробляти конкретні управлінські рішення у сфері отримання належного рівня прибутку та забезпечення прибутковості.



Рис. 15.3. Формування структури управління прибутковістю підприємства на основі системи базових факторів виробництва*

* систематизовано та складено за [39, с. 31, 36; 20, с. 153–154]

Через те, на думку Трегубова О.С. формування релевантної бази для прийняття рішень щодо управління прибутком підприємства, перш за все полягає у визначенні чинників, які впливають на його обсяг. В подальшому, це дозволить розробити концепцію управління окремими ланками підприємства, результативна діяльність яких безпосередньо становитиме важливе значення в управлінні прибутковістю. Складовими такої концепції є асортиментна та номенклатурна політика виробничого процесу, ціноутворення, визначення планових та можливих обсягів доходу для отримання цільового розміру прибутку [53, с. 283]. В даному випадку, під важливим етапом розробки управлінських рішень щодо підвищення прибутку підприємства, слід розуміти отримання його величини нижче нормативних та запланованих значень.

Поряд з цим, такі вчені і дослідники як Жмайлов В.М., Жмайлова О.Г., Бабицька О.О., Данько Ю.І., Слюсарєва Л.В. [39, с. 44], Плаксюк О.О. [41, с. 294], Іванченко Д.Ф. [19, с. 35], Мірошніченко О.Ю., Корконос Ю.В. [35, с. 281], Люта О.В., Кобизька Ю.В. [29, с. 156] вважають, що головним в інформаційному забезпеченні управління прибутком є наявність внутрішніх та зовнішніх джерел інформації про формування та можливості його зростання. Через те, важливим є етапність дослідження причин, за результатами яких необхідно розробити управлінські рішення щодо підвищення прибутку підприємства, а саме:

- визначення обсягу та змісту інформаційних потреб управління прибутком [29, с. 156];
- отримання даних про стан та розмір величини прибутку з внутрішніх джерел (плани, звітність, дані бухгалтерського обліку) [39, с. 44];
- організація моніторингу конкурентних позицій підприємства на ринку та аналіз кон'юнктури його товарної і фінансової складової [29, с. 156];
- визначення проміжних показників діяльності підприємства, які б дали змогу визначити його рівень прибутковості (показники рентабельності) [39, с. 44];
- прийняття управлінських рішень щодо внесення змін в операційну та стратегічну діяльність підприємства на основі пошуку резервів збільшення прибутку за допомогою аналізу сильних і слабких сторін, ресурсного забезпечення та достовірності отриманої інформації [41, с. 294].

На рис. 15.4 зображено схему управління прибутковістю підприємства на основі активізації інформаційної бази підприємства.



Рис. 15.4. Управління прибутковістю на основі активізації інформаційної бази підприємства*

*систематизовано та складено за [53, с. 283; 39, с. 44; 41, с. 294; 19, с. 35; 35, с. 281; 29, с. 156]

За рис. 15.4, згідно з нашими міркуваннями, з метою розробки належних управлінських рішень, які дозволять підтримувати стабільний рівень прибутку та забезпечувати прибутковість підприємства на основі використання продуманих інформаційних потоків, необхідно вирішувати наступні завдання:

- систематизація та визначення важливості окремих показників, які впливають на формування, обсяг, склад та зростання прибутку;
- оцінка впливу внутрішніх і зовнішніх факторів на формування та зростання прибутку;
- визначення показників рентабельності виробництва;
- визначення резервів зростання прибутковості;
- зведення результатів систематизації показників формування прибутку та його оцінки на основі аналітичної і комп’ютерної обробки, яка дозволяє прийняти управлінські рішення щодо підвищення рівня прибутковості підприємства;
- прийняття рішення;
- аналіз прийнятого управлінського рішення та внесення окремих коректив у його зміст.

Окремої уваги у сфері управління прибутковістю підприємства заслуговують дослідження способів та умов максимізації прибутку, які є об’єктом управлінських рішень. Разом з

чим, слід вважати, що управління прибутковістю підприємства на основі максимізації його прибутку є окремою складовою загальної системи управління, яка вимагає окремих специфічних підходів до реалізації змісту управлінських рішень. На сьогодні, в умовах конкурентного ринку, кожне підприємство постійно диференціює та переглядає усі управлінські підходи, які стосуються максимізації прибутку. Разом з цим, змінюється сутність окремих теорій максимізації прибутку, і відповідно управління прибутковістю.

На думку Назарової Т.Ю. формування максимального прибутку підприємства полягає у регулюванні обсягів виробництва та реалізації продукції. Поряд з цим враховується обсяг закладених витрат у виробництво. Автор вважає, що критерієм ефективної діяльності маржинальний дохід та рентабельність. Ключовими організаційно-економічними заходами зі сторони реалізації завдань управлінських рішень у даному випадку покладається на результативність фінансової, виробничої та збутової функції [36, с. 33]. На авторське бачення, це свідчить про те, що специфіка прийняття управлінських рішень стосовно підвищення прибутковості підприємства виходить з планової продуманості досконалості та нормативної відповідності результатів певних видів робіт, які мають бути здійснені в рамках процесу виробництва продукції. З огляду на це, максимізація прибутку підприємства є похідним поняттям правильно реалізованої виробничої функції, що залежить від обсягу розподілу фінансових ресурсів на сам процес виробництва та не може бути приведена у дію без чітко спланованої збутової політики підприємства.

Гайбура Ю.А. вважає, що в основі управління прибутковістю покладена система принципів та методів розробки і реалізації управлінських рішень, які мають на меті належне формування, розподіл та використання прибутку підприємства. Знову ж таки автор вважає, що зазначені процеси мають базуватись на утворенні тісного взаємозв'язку величини прибутку з обсягом реалізації, отриманої виручки та вкладеними у процес виробництва витратами. Виходячи з того, що усі управлінські рішення кожної організації направлені на отримання максимального прибутку, а також рентабельності, підприємства постійно ведуть роботу по удосконаленню методів виробництва того чи іншого виду продукції, зміни технологій проектування, розробки нової продукції, покращення збуту [12, с. 127–128]. Через те, саме активізація роботи окремих структурних підрозділів підприємства у напрямі управління обсягами витрат виробництва має бути у пріоритеті уваги управління прибутковістю.

Разом з тим, почерпнувши питання конкурентоспроможності, яке виходить з того, що діяльність будь-якого промислового підприємства повинна весь час змінюватись та удосконалюватись під впливом зовнішнього середовища, необхідно підкреслити те, що згідно досліджень Григорської Н.М. [13, с. 93] та Давидова О.І. [14, с. 188–189] у максимізації прибутку підприємства, яка відповідно є одним базовим елементом управління його прибутковістю слід дотримуватись тих підходів управління, які будуть направлені на збільшення ринкової вартості підприємства.

Виходячи з цього, будь-які екзогенні умови мають бути узгодженими з ендогенними та в результаті мають дозволяти дослідити усі аспекти зростання ринкової вартості підприємства. Це дасть змогу підвищити загальні доходи від реалізації продукції та максимізувати прибуток підприємства. Проте при цьому зростання ринкової вартості підприємства слід розглядати як критерій управління, який не є основним елементом всієї системи управління, а лише окремою рушійною силою для досягнення інших більш важливих цілей. Через те, управлінський процес може розглядатись як спосіб отримати ринкове домінування та збільшити частку виручки від реалізації продукції в ринковому обороті, що призведе не тільки до зростання прибутку, а і рентабельності в загальному [14, с. 188–189].

Також, в даному питанні Мелень О.В. вважає, що головними умовами досягнення максимізації прибутку та прибутковості підприємства є збільшення обсягів реалізації продукції за рахунок зниження витрат виробництва, підвищення якості продукції та продуктивності праці, впровадження НТП, використання вторинних ресурсів, правильної тактики ціноутворення та економічно обґрунтованої маркетингової політики [31, с. 93].

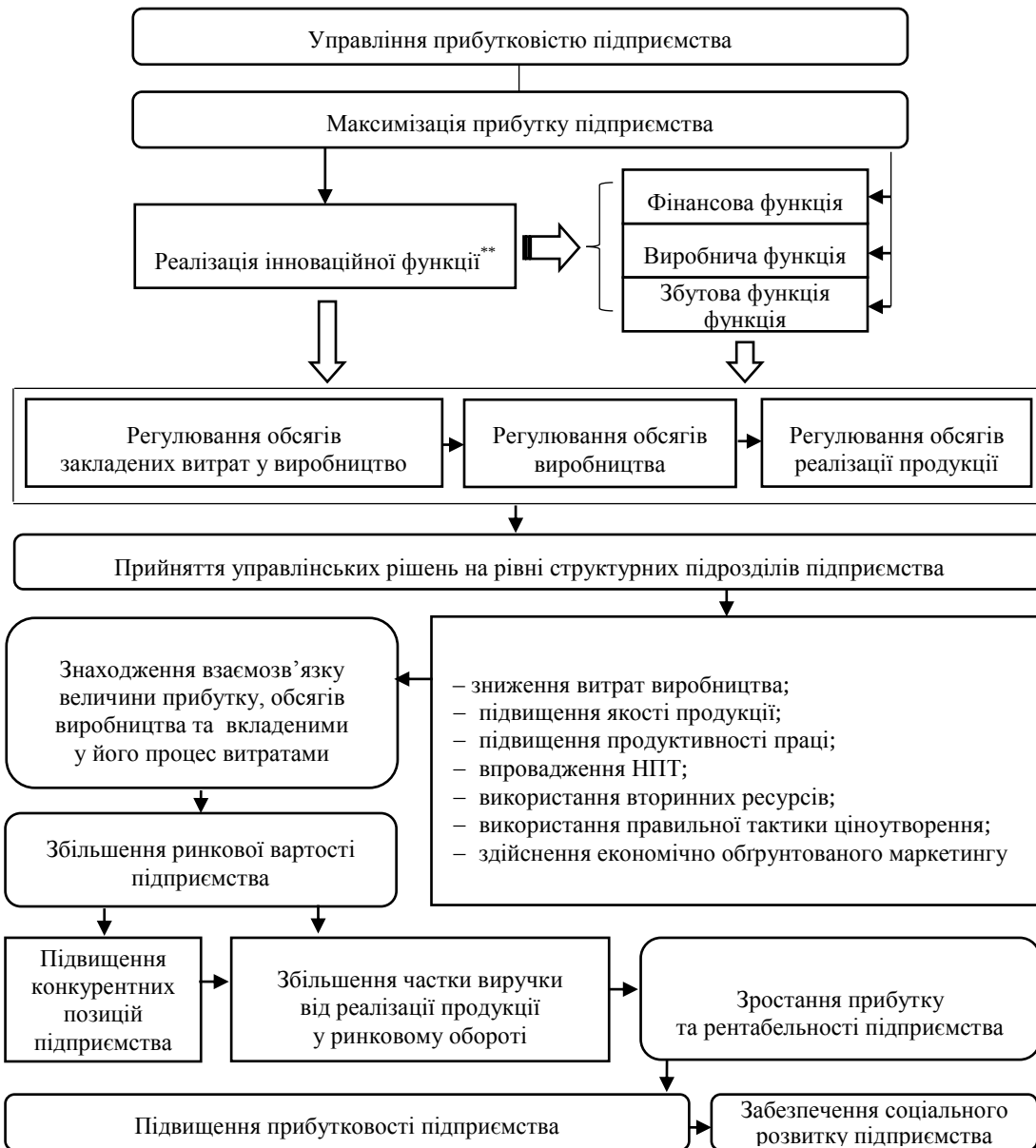


Рис. 15.5. Управління прибутковістю підприємства на основі максимізації його прибутку*

* систематизовано та складено за [12, с. 127–128; 13, с. 93; 14, с. 188–189; 31, с. 93; 36, с. 33]

Виходячи з наведених досліджень щодо значення максимізації прибутку у підвищенні прибутковості підприємства, слід підсумувати те, що в межах результативності виробничої функції важливими аспектами її реалізації є знаходження взаємозв'язку величини прибутку, обсягів виробництва продукції та вкладеними у його процес витратами. Це вимагає прийняття важливих управлінських рішень, які мають та меті продумане планування виробничого процесу. В свою чергу, знаходження оптимальної величини витрат для вкладу їх у виробництво свідчить про правильність та своєчасність управлінських рішень у сфері реалізації фінансової функції підприємства. І в кінцевому рахунку, якщо усі управлінські рішення щодо зростання ринкової вартості підприємства та підвищення його конкурентоспроможності мають прийти

до реалізації, поряд сказаним це вимагатиме також і реалізації не тільки збутової функції підприємства, а і в додаток і інноваційної. Схема управління прибутковістю підприємства на основі специфіки особливостей теорії максимізації прибутку наведена на рис. 15.5.

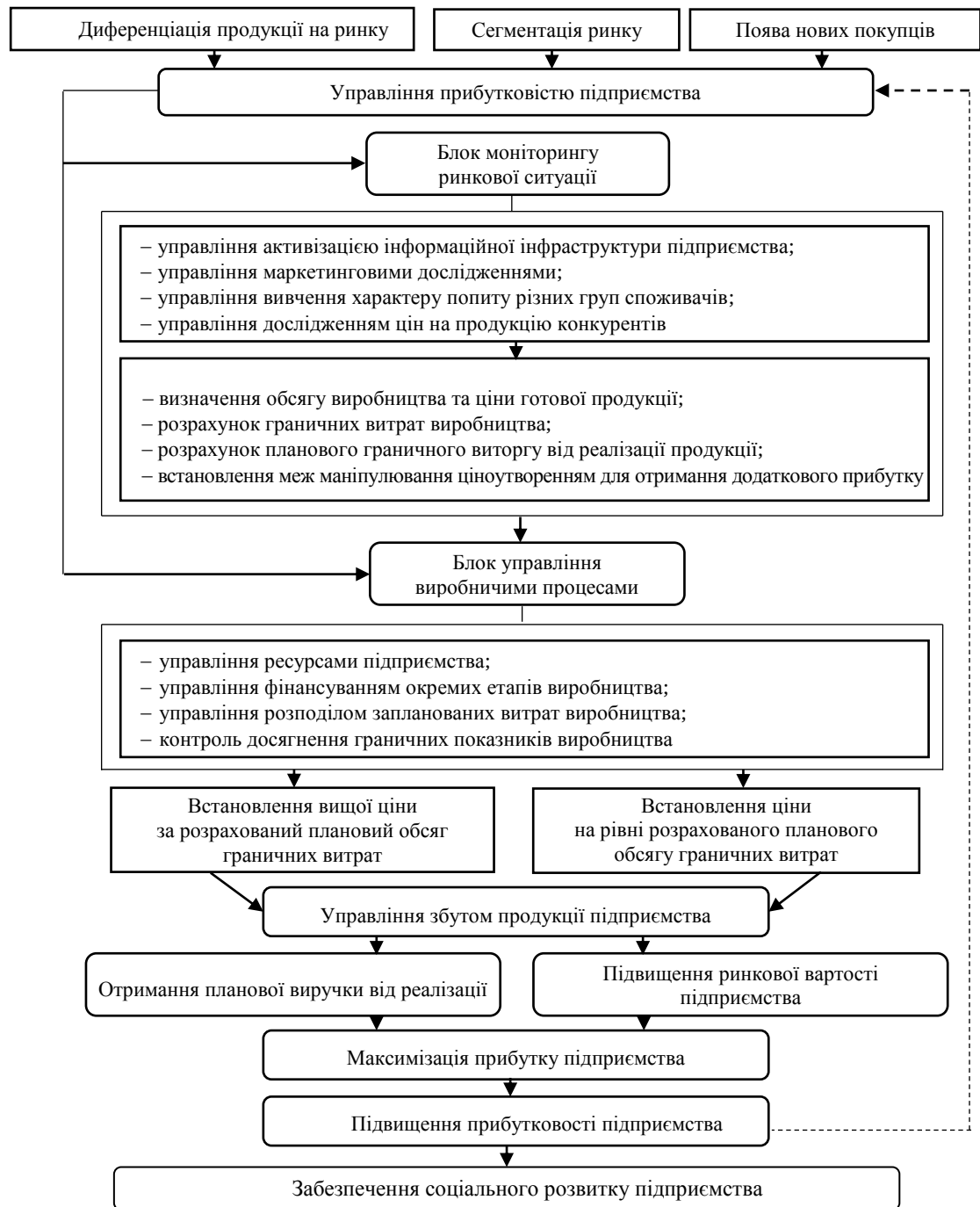


Рис. 15.6. Управління прибутковістю підприємства за умов його монопольної направленості*
*систематизовано та складено за [26, с. 279]

Наступним, на чому необхідно зупинитись у вивченні підходів до управління прибутковістю підприємства є те, що стратегічними цілями кожного промислового підприємства як не в короткостроковому, то в довгостроковому періоді є повна або часткова монополізація ринку. В першу чергу це пов'язано з прагненням підприємства максимізувати прибуток, різносторонні особливості управління та сутності якої вже було наведено нами попередньо.

В даному питанні слід зазначити, що підприємство, яке має можливість максимізувати прибуток на основі монополізації переважної частки ринку, також керується правилом чіткого співвідношення розміру виручки від реалізації і витрат, але в межах граничних показників. Оптимальним обсягом виробництва для такого підприємства має бути такий, який зрівноважує граничний виторг з граничними витратами. Підприємство призначає ціну, яка є вищою за граничні витрати, що дорівнюють граничному виторгу [26, с. 279].

Виходячи з цього, слід вважати, що це є звичайною теорією бізнесу, проте, не дослідженими питаннями такої проблематики є те, що на сьогодні, в умовах інтенсивного виробництва та відкритості ринкових структур для промислового підприємства досить не просто реагувати на зустрічні дії його конкурентів, які поряд з диференціацією своєї продукції також ведуть цінову політику, навіть якщо ці конкуренти мають досить вузьке коло свого пропонування. В такій ситуації управління прибутковістю на основі максимізації прибутку за результатами підвищення ціни має дещо інші орієнтири та об'єкти управління. На наше бачення, розробка управлінських рішень має бути реалізована у системі двох структурних блоків управління, а саме: блок моніторингу ринкової ситуації та блок управління виробничими процесами.

Блок управління охоплює управління організаційною складовою виробництва та включає маркетингові дослідження, розрахунки максимально можливого прибутку з урахуванням граничних показників витрат.

Блок управління виробничими процесами безпосередньо пов'язаний з управлінням діяльністю, яка передбачає досягнення нормативних значень його бізнес планів.

На рис. 15.6 зображено схему формування прибутковості підприємства за умов його монопольної направленості. Виходячи з його аналізу, слід зазначити, що підприємство може максимізувати прибуток та підвищити рівень прибутковості тільки тоді, коли буде ретельно досліджено характер попиту різних груп споживачів його продукції, відповідно до еластичності якого буде визначено точний обсяг потрібного виробництва та розмір ціни, що має забезпечити не тільки плановий виторг, а і величину додаткового прибутку за можливості маніпулювання ціноутворенням. Звичайно такий підхід притаманний тільки для тих підприємств, які є впевненими у своїй якості та переконані у повній реалізації тієї продукції, яку вони виробляють. Зазвичай діяльність таких підприємств характеризується великими обсягами виробництва, чітко спланованим та стійким виробничим циклом, швидким та доступним інформаційним забезпеченням, а також досить потужним маркетинговим відділом, який вміє збирати та представляти дані про усіх покупців і виробників на ринку. За таких умов, управління прибутковістю підприємства розпочинається з управління маркетинговими дослідженнями та в подальшому безпосередньо переноситься на сам процес виробництва, його окремі етапи, працівників, контроль та результати.

Поряд з дослідженням, слід вважати, що на сьогодні, в умовах посиленої конкуренції, не втрачає і своєї актуальності теорія стратегічного розвитку підприємства, яка в управлінні його прибутковістю направлена на те, щоб побудувати не тільки прогнозний характер планування виробництва, а й урахувати елемент зростання прибутку (див. рис. 15.7).

Через те, на думку Скалюк Р.В., стратегічне управління прибутком підприємства є як базовою, так і структурною складовою загального менеджменту підприємства, яка визначає його ефективність та свідчить про досягнення основної мети та цілей підприємства, одна з яких є підвищення прибутковості і ринкової вартості підприємства як ключовий інструмент сталого розвитку у довгостроковій перспективі. Автор вважає, що формування та підвищення прибутку в загальній системі прибутковості пов'язане з усіма стадіями виробництва та становлення підприємства, а саме: зародження, розвитку, зрілості, стабілізації, спаду та виживання [47, с. 117–118].

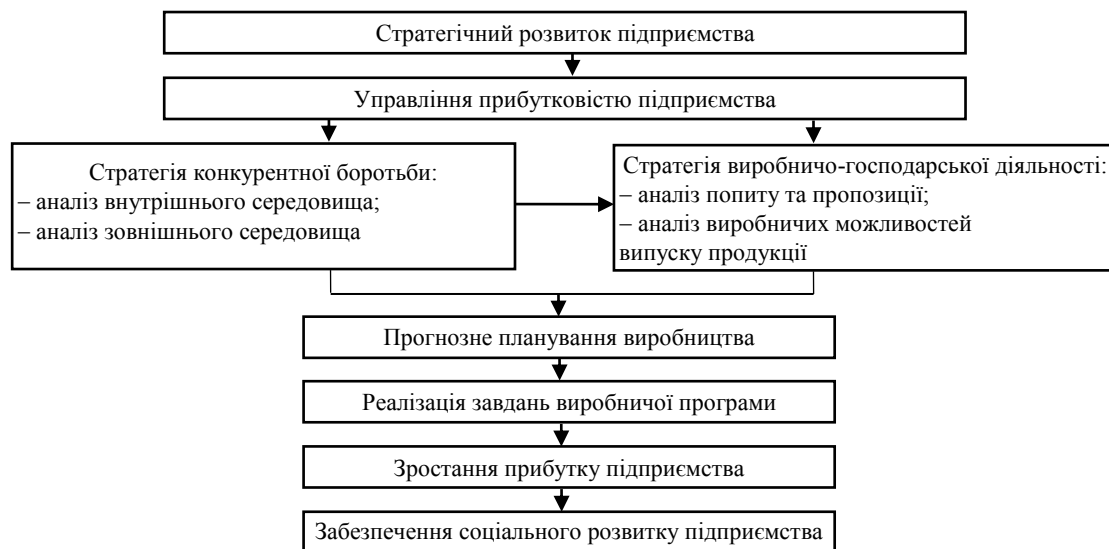


Рис. 15.7. Стратегічний розвиток підприємства в управлінні його прибутковістю*

*складено за [47, с. 117–118; 19, с. 59; 17, с. 196–197]

В додаток, слід відзначити те, що Іванченко Д.В. з метою формування організаційно-економічної складової управління прибутком підприємства у розрізі окремих стадій його виробничого процесу виділяє стратегію конкурентної боротьби та стратегію виробничо-господарської діяльності. Стратегія конкурентної боротьби базується на аналізі внутрішнього та зовнішнього середовища, стратегія виробничо-господарської діяльності підприємства на аналізі попиту та пропозиції і аналізі виробничих можливостей випуску продукції [19, с. 59].

Добровольська О.В. вважає, що стратегія управління підприємством в першу чергу пов'язана з реалізації його основної мети функціонування, що полягає у досягненні певного рівня рентабельності. Результатом розробки такої стратегії управління є визначення реального обсягу отримання планового доходів на основі поточних витрат [17, с. 196–197].

Виходячи з наведених обґрунтувань сучасних підходів до управління прибутковістю підприємства, які ґрунтуються на актуальних питаннях та проблемах управління господарською діяльністю підприємства і направлені на оптимізацію шляхів підвищення прибутку, ринкової вартості та рентабельності, також необхідно розглянути думки різних вчених та дослідників, які безпосередньо працювали над змістом даного поняття (див. табл. 15.1).

Спільним є те, що вчені та дослідники трактують поняття «управління прибутковістю підприємства» як складну систему, в основі якої покладена інтерпретації прибутку як об'єкта та суб'єкта управління. Автори зазначають, що прибуток є ключовим рушійним елементом управління прибутковістю підприємства та у змісті окремих обґрунтувань виділяють ряд особливостей його управління. Наприклад, Андріяш А.С., Моголова А.Ю. [1, с. 69] та Плаксієнко В.Я. [41, с. 9] пов'язують управління прибутковістю із співвідношенням доходів і витрат та досягненням потрібного рівня рентабельності, Кучер Л.Ю. [28] підкреслює важливість гнучкості та пристосування до внутрішніх і зовнішніх факторів, Скоропад І.С. та Гуц З.С. [48] наголошують на стратегічному аспекті управління, Маркіна І.А. та Воронкова В.Л. [30] зупиняються на створенні окремих організаційних структур підприємства.

Щодо власного визначення поняття «управління прибутковістю підприємства», слід зазначити, що на наше бачення такий процес базується на підборі послідовних дій впливу на ті ділянки роботи структурних підрозділів підприємства, які безпосередньо дотичні до управління плануванням, формуванням та розподілом прибутку. На нашу думку, управління прибутковістю підприємства – це комплекс управлінських рішень організаційно-економічного характеру, що реалізуються у процесі виробництва та відповідно до якості своєї розробки впли-

вають на досягнення додатного значення прибутку, зростання ринкової вартості та рівня рентабельності.

Таблиця 15.1

**Сучасні аспекти трактування змісту поняття «управління прибутковістю»
та його економічної сутності у діяльності підприємства***

Автор	Зміст сучасного трактування поняття «управління прибутковістю» у діяльності підприємства
Андріяш А.С., Могилова А.Ю. [1, с. 69]	Підвищення рентабельності виробництва вимагає застосування ефективних підходів до управління прибутком суб'єкта господарювання. Система управління прибутком має бути органічно інтегрована із загальною системою управління підприємством, оскільки прийняття управлінських рішень у будь-якій сфері діяльності підприємства впливає на рівень прибутку, який у свою чергу є основним джерелом фінансування розвитку підприємства та зростання доходів його власників
Блонська В.І. [7, с. 92–93]	Під управлінням прибутковістю необхідно розуміти побудову системи управління, яка враховує тактичні і стратегічні аспекти управління, спрямована на підвищення кінцевих результатів діяльності суб'єкта господарювання, яка розглядається як сутність взаємопов'язаних елементів, кожний з яких виконує певну роботу у забезпеченні функціонування механізму отримання прибутку заданої величини
Гайбура Ю.А. [12, с. 127]	Управління прибутковістю представляє собою систему принципів і методів розробки і реалізації управлінських рішень щодо формування, розподілу та використання прибутку підприємства
Кучер Л.Ю. [28]	Управління прибутковістю базується на значенні системи її показників в основі яких має бути покладено принцип адаптивності (гнучкості). При цьому, система показників повинна характеризувати прибутковість діяльності підприємства за умови пристосування до змін внутрішніх і зовнішніх факторів
Маркіна І.А. Воронкова В.Л. [30]	Специфіка управління прибутковістю підприємства полягає у створенні організаційних структур, які забезпечать прийняття та реалізацію управлінських рішень щодо формування та використання прибутку на усіх рівнях діяльності підприємства. Також, сюди необхідно віднести формування ефективних інформаційних систем, що забезпечать обґрунтування альтернативних варіантів управлінських рішень
Плаксінко В.Я. [40, с. 9]	Управління забезпечення прибутковістю є значно складнішим завданням ніж підвищення доходності підприємства, оскільки прибутковість залежить від рівня доходів (чисельник) і рівня витрат (знаменник)
Скоропад І.С., Гуц З.С. [48, с. 531]	Основні необхідні умови для управління прибутковістю підприємства слід розглядати на основі стратегічного управління прибутку підприємства, а саме: стратегічне управління на довгострокову перспективу; прийняття рішень з урахуванням загальногосподарської стратегії та цілей підприємства; прийняття до уваги результатів аналізу умов в яких підприємство здійснює свою діяльність та оцінка чинників, які впливають на остаточні результати діяльності; формування господарської політики підприємства виходячи з критичних чинників, які її лімітують
Ткаченко Є.Ю. [51, с. 5]	Сутність управління прибутковістю підприємства полягає у тому, що саме прибуток у трансформаційний період водночас виступає як об'єктом, так і інструментом управління

* складено на основі: [1, с. 69; 7, с. 92–93; 12, с. 127; 28; 30; 40; 48, с. 9; 51, с. 5]

Таким чином, проведені дослідження показують, що в сучасних умовах господарювання вітчизняні підприємства потребують значно ширшого вивчення та розуміння особливостей управління їх діяльністю у сфері формування та підвищення прибутковості. Водночас, слід зазначити, що в основі кожного з обґрунтованих підходів лежить сукупність загальноприйнятих положень та принципів, які історично склались з розвитком виробництва та утворенням ринкових відносин. Центральною проблематикою управління прибутковістю підприємства є формування та підвищення його прибутку. Проте, розвиток сучасних ринкових відносин та ринкової економіки, перш за все керується жорсткою конкуренцією, закони якої повинні і приймати до уваги вітчизняні промислові підприємства. Співробітництво з СОТ та інте-

грація до ЄС ставить нові можливості і вимоги до економічного зростання. Виходячи з цього, кожен керівник розуміє, що основою успішного розвитку підприємства є підвищення його прибутковості і головним в даному завданні є посилена інтеграція підприємства до європейських структур, що саме пособі неможливо без експортної спрямованості підприємства.

В подальшому, окреслені позиції дозволяють сформулювати наступний етап дослідження проблематики підвищення та управління прибутковістю підприємства, який буде стосуватися експортної орієнтованості та виступати важливим структуроутворюючим базисом фінансування його соціального розвитку.

15.2. Фінансування соціального розвитку підприємств в умовах інтеграційних процесів виробництва

Сучасні умови господарювання та трансформаційні процеси економічних систем формують нові пріоритети розвитку вітчизняних промислових підприємств, які за умов відкритого ринку здебільшого орієнтуються на співпрацю з закордонними партнерами та направлені на фінансування його соціального зростання. На сьогодні, змінюються не тільки тенденції, а і ключові підходи до досягнення тих чи інших довгострокових цілей. Ринкова економіка свідчить про те, що питання підвищення прибутковості підприємства вже не може стосуватися тільки реалізації потрібних змін його внутрішнього середовища, а і разом з тим використовувати можливості зовнішнього. Через те, головним пріоритетним напрямом розвитку сучасного промислового підприємства є його інтегрованість до структур закордонних ринків та використання можливостей функціонування в СОТ для фінансування його соціального добробуту. З цих позицій, підвищення прибутковості вже не може розглядатися зі сторони окремих та різнобічних заходів, а потребує розробки цілого ряду взаємоузгоджених управлінських рішень, які повинні мати більш стратегічний характер.

Як вже було досліджено нами раніше, поняття прибутковості вимагає ретельного вивчення та не може формуватися за результатами діяльності одного структурного підрозділу чи працівника, а стосується значної кількості взаємопов'язаних елементів багатфункціональної структури. Така структура є окремим механізмом та відноситься до загальної системи управління підприємством, в основі якої покладено довгостроковий характер досягнення цілей підприємства. З огляду на це, прийняття управлінських рішень на рівні підприємства має бути направлено на збільшення його ринкової вартості, підвищення конкурентоспроможності та зростання частки в ринковому обороті. Така позиція дозволить правильно зрозуміти виробничий потенціал підприємства та створити можливості для вкладання коштів у його соціальний розвиток. Якщо звернути увагу на значення терміна «соціальний розвиток», слід зазначити, що наукові дослідження пропонують досить велику кількість різноманітних трактувань щодо розуміння сутності даного поняття. Проте, здебільшого такі трактування стосуються пошуку можливостей забезпечити якість на всіх ланках виробничого процесу, де використовується людська праця та людський капітал.

На думку Сичової Н. та Сичової А., результативність управління соціальним розвитком підприємства повинна виходити із застосування дієвого та продуманого стратегічного підходу, який є пріоритетним і актуальним. Така стратегія реалізується лише тоді, коли персонал підприємства в повній мірі усвідомлює та сприймає її ідею та зміст, а також є мотивованим до реалізації основних цілей, завдань, етапів [46, с. 45].

Враховуючи динамічність розвитку інтеграційних процесів, співробітництво України з СОТ та значний дисбаланс попиту і пропозиції на зовнішніх ринках, на наше бачення, слід підкреслити те, що експортна направленість та підвищення прибутковості підприємства вже не можуть бути розглянуті окремо у структурі фінансування його виробництва та соціального розвитку. З цих позицій, вітчизняні промислові виробники потребують розробки самостійної експортної стратегії, яка б дозволила застосувати результати її реалізації в управлінні прибутковістю.

Як свідчить світова практика та безліч наукових досліджень, поняття та значення терміна «стратегія» у діяльності окремої організації є досить комплексним та включає в себе значну кількість об'єктів управління. Відомий американський бізнесмен та маркетолог Джек Траут ототожнював «стратегію» з виживанням, протидією, конкуренцією та розвитком. Практик стверджував, що в економіці стратегію слід розглядати як комплекс довгострокових управлінських рішень, які мають на меті оптимізувати бізнес [16].

На думку Ковтун О.І., підприємство зможе досягти успіху лише тоді, коли буде діяти чітко по встановленому плану, який повинен мати концептуальний характер та базуватися на цілісності і системності довгострокового курсу ділового розвитку [23, с. 13]. Мізюк Б.М. вважає, що «стратегія» визначає основні напрями розвитку підприємства, є способом встановлення взаємозв'язку і взаємодії з зовнішнім середовищем, визначається на основі узагальненої та не повної інформації, дозволяє досягнути синергію через міжфункціональне поєднання окремих підрозділів підприємства [34, с. 11].

Якщо звернути увагу та формування специфіки експортної орієнтованості промислових підприємств, на нашу думку, в першу чергу, слід зупинитися на тому, що експортна стратегія їх розвитку повинна враховувати ряд чинників експортної орієнтованості, що мають бути інтегровані у загальну систему прибутковості та в подальшому сприяти фінансуванню соціального розвитку суб'єктів господарювання. В даному випадку, така стратегія є експортною та виступає інструментом формування структурних складових і елементів всієї системи управління прибутковістю, що під впливом становлення ринкових відносин направлена на забезпечення фінансування соціального розвитку підприємства. Поряд з цим, сутність зазначених понять також свідчить про те, що на сьогодні, підприємство вже не може самостійно розвиватись та обов'язково повинно у своїй структурі містити елемент співпраці із зовнішнім ринком.

Таким чином, якщо розглядати процес розвитку підприємства зі сторони екстенсивного та інтенсивного зростання, Бурмака М.М. та Бурмака Т.М. зазначають, що основною рушійною силою, яка дозволяє здійснювати перехід від одного процесу до іншого є інноваційна діяльність підприємства [9, с. 20]. Через те, на нашу думку, слід підкреслити те що, формування експортної стратегії підприємства, головним чином пов'язано із розробкою ряду інноваційних рішень, які дозволять вирішити безліч поточних та операційних проблемних питань виробництва. У випадку активізації експортної діяльності такі питання стосуються формування конкурентних переваг продукції підприємства та розширення закордонних ринків її збуту.

Виходячи з цього, розробка експортної стратегії підприємства є засобом реалізації його довгострокових планів, які орієнтовані на досягнення інтенсивного зростання за допомогою побудови продуманої системи управління прибутковістю та її впливу на фінансування соціального розвитку всієї виробничої структури підприємства. Через те, результат впровадження інноваційних розробок у діяльності виробничого процесу підприємства слід розуміти як один з ключових елементів екстенсивного зростання, а результат від управління прибутковістю та фінансування його соціального розвитку як один з ключових елементів досягнення довгострокових цілей та інтенсивного зростання. Не менш важливим і є вплив зовнішнього середовища, яке активізує внутрішні потенційні можливості підприємства та визначає його здатність генерувати потрібну експортну стратегію для підвищення прибутковості та інтенсифікації її впливу на фінансове забезпечення його соціальних процесів, але враховуючи при цьому специфіку різних чинників експортної орієнтованості (див. рис. 15.8).

Відповідно до рисунка та окремих трактувань, які було зазначено раніше, слід узагальнити те, що на сьогодні, розвиток вітчизняних промислових підприємств на стільки сильно залежить від співробітництва з зовнішнім ринком, що отримання великих прибутків та фінансування їх соціального розвитку в повній мірі залежить від можливостей пропонувати свою продукцію за кордоном. Поряд з цим, необхідно прийняти до уваги і те, що під впливом пост-радянських трансформацій та сучасного посилення ефекту світових кризових явищ, для промислових підприємств країни з ринковою економікою запорукою їх успіху є вихід на зовнішній ринок за допомогою детально розробленої експортної стратегії.

З метою подальшого розуміння того, якою повинна бути система управління прибутковістю підприємства, що базується на стратегії експортного розвитку та є ключовою у фінансуванні його соціального зростання, в першу чергу необхідно дослідити структуру побудови самої експортної стратегії.

Ансофф І. вважає, що стратегія повинна будуватися на оцінці та формулюванні вибору найбільш вигідних позицій підприємства, а саме: оцінці потенціалу, зовнішніх можливостей та загроз; виборі завдань відносно сформованих цілей, способу диверсифікації та виду конкурентної стратегії [3].

Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. зазначають, що стратегія повинна складатися з вибору місії, формування цілей, аналізу зовнішнього середовища та внутрішніх можливостей підприємства, аналізу стратегічних альтернатив, процесного підходу до вибору, реалізації та контролю, а також оцінці результатів стратегії [33].



Рис. 15.8. Експортна стратегія підприємства в управлінні його прибутковістю, фінансуванні соціального розвитку та досягненні інтенсивного економічного зростання*

* згруповано та доопрацьовано за [9, с. 20; 34, с. 11; 43, с. 18]

Томпсон А.А. та Стрікланд А.Дж. вбачають реалізацію стратегії підприємства зі сторони п'яти основних взаємопов'язаних завдань: визначення сфери діяльності формування стратегічних елементів, постановка стратегічних цілей та завдань, визначення структури стратегії, реалізація стратегії, оцінка результатів реалізації та внесення можливих змін до окремих стратегічних планів [52].

Ковтун О.І. пропонує застосовувати фреймовий підхід до побудови стратегії підприємства, який базується на структуризації інформації про об'єкти та можливі проблемні ситуації. В даному випадку формується дерево структури стратегії у співвідношенні з стратегічними альтернативами. Фрейми містять окремі характеристики проблемних ситуацій та їх значення. Автор дотримується думки, що фреймовий підхід дозволить сформувати системну логіку адаптивної структури моделі поведінки підприємства в ринкових умовах, дасть змогу продемонструвати окремі варіанти реакції на слабку взаємодію з зовнішнім середовищем, зорієнтує на пошук ефективної бізнес-моделі щодо отримання конкурентних переваг на основі нових технологій виробництва, нового персоналу, методів управління, доступу на ринок та в кінцевому рахунку сприятимуть утворенню нових ланцюжків вартості [22, с. 37–39].

Стрільчук Р.М. стверджує, що в умовах відкритого ринку, основою формування стратегії підприємства є визначення його ключових можливостей стосовно реакції та передбачення кризових станів. Важливим у цьому є формування конкурентних переваг підприємства та їх стійкість. Головними інструментами повинні виступати екстраполяція, стратегічне планування та ранжування пріоритетних завдань, аналіз конкурентних позицій, діагностика стану підприємства [49, с. 46–47].

Шатілова О.В. вважає, що в основі структури стратегії покладено підсистеми організаційного та оперативного управління, які стосуються розподілу завдань та формування бізнес-планів. Поряд з цим, автор виділяє підсистему управління стратегічною гнучкістю підприємства, яка є базовою складовою коригування стратегічних цілей та аналізу внутрішніх і зовнішніх чинників. Під внутрішніми чинниками стратегічної гнучкості Шатілова О.В. розуміє: техніко-економічні характеристики, наявність фінансових резервів, рівень кваліфікації персоналу, мобільність організаційної структури та оперативність інформаційного забезпечення. До зовнішніх чинників належать: наявність можливостей входу на ринок, купівельна спроможність споживачів на ринку, поява нових продуктів НТП, що обумовлюють визначення базових елементів стратегії, законодавча база [54, с. 84–85].

Виходячи з наведених трактувань, доцільно виділити те, що до головних елементів побудови та реалізації сучасної стратегії промислового підприємства слід віднести:

- вибір місії, формування цілей та завдань у напрямі передбачення кризових явищ та отримання конкурентних переваг;
- аналіз зовнішнього та внутрішнього середовища;
- оперативне управління щодо реалізації цілей і завдань;
- моніторинг отриманого результату;
- активізація стратегічної гнучкості підприємства з метою коригування слабких сторін стратегії.

На наше бачення, сучасний етап економічного розвитку обумовлений тим, що ключовим має стати реакція підприємства на зміни зовнішнього середовища, які згідно сутності соціального розвитку суб'єктів господарювання несуть в собі мотиваційний характер до змін у його внутрішній системі та адаптації до вимог зовнішнього ринку. Базовим орієнтиром у даному питанні є посилення конкурентних позицій підприємства за допомогою активізації основних експортних можливостей і використання усіх способів його співробітництва з зовнішньоторговельними партнерами країн Європи. Це дозволить підвищити прибутковість та визначити ринкову вартість підприємства, що є досить важливим при формуванні його подальших бізнес-планів, фінансуванні соціальних проектів підприємства, зміни стратегій та систем управління.

Через те, в окреслених питаннях, слід звернути увагу на дослідження Бірюка О.С., який пропонує розглядати стратегію не тільки зі сторони формування і досягнення довгострокових цілей підприємства, а і як власну модель конкурентної поведінки інноваційного типу, що повинна бути адаптована до змін зовнішнього середовища. Автор окремо виділяє експортно-орієнтований підхід до побудови стратегії підприємства та зупиняється на тому, що саме його зміст в повній мірі відображає пріоритетний напрям діяльності підприємства на зарубіжних ринках, визначає успішність та її результативність [4, с. 7]. Такі трактування, знову ж таки, дозволяють підкреслити те, що в сучасних умовах господарювання суттєвим та важливим результатом, який сприяє отриманню прибутку та формуванню прибуткової системи фінансування соціального розвитку підприємства є рівень його експортної активності.

Щодо власних обґрунтувань, експортна стратегія розвитку підприємства повинна базуватися на послідовній взаємодії двох структуроутворюючих підсистем: керуючої та результативної. До керуючої підсистеми слід віднести: складову управління експортно-орієнтованою позицією підприємства та складову реалізації стратегії експортних можливостей. До результативної: маркетингову, інноваційну, фінансово-інвестиційну та виробничу складові (рис. 15.9).

Виходячи з рис. 15.9, слід виділити те, що сучасний ринок є досить динамічним і для вітчизняних підприємств важливо починати будувати структуру їх експортної стратегії з вива-

женої маркетингової політики. Це дасть можливість дослідити цільовий ринок, його інфраструктуру, характер попиту, конкуренцію та визначити ключові орієнтири формування експортної стратегії.



Рис. 15.9. Структурні елементи формування експортної стратегії розвитку промислового підприємства у підвищенні його прибутковості та фінансуванні його соціального розвитку

За результатами маркетингових досліджень можливо розробити загальний бізнес-план щодо обсягів виробництва продукції на експорт, виявити слабкі та сильні сторони конкурентів, зрозуміти яким чином існуюча стратегія повинна бути диверсифікована. Крім того, логічність представлених складових підсистем експортної стратегії розвитку підприємства має виходити із специфіки розгортання виробничого процесу продукції на експорт.

Благун І.С. та Ільчук П.Г. вважають, що маркетингова частина формування загальної стратегії підприємства, яке орієнтує свою діяльність на зовнішній ринок пов'язана з рядом чинників як внутрішнього, так і зовнішнього середовища. Вчені притримуються думки про те, що головною детермінантною стратегічних заходів, які повинні здійснюватися на підприємстві у процесі формування маркетингового етапу виробництва є рівень інтернаціоналізації виду його економічної діяльності до зовнішніх ринкових структур. Якщо підприємство володіє достатнім досвідом співпраці із закордонними партнерами та характеризується значною динамікою експортно-імпорتنих операцій, тим більш дієвими будуть наступні заходи закордонної експансії в рамках реалізації маркетингової політики підприємства: дослідження можливостей паралельного виходу на інші закордонні ринки; дослідження можливостей диверсифікація видів діяльності і їх ланцюга вартості шляхом кооперативного характеру проникнення на ринок [5, с. 47].

Згідно з дослідженнями Бірюк О.С. одним з ключових елементів побудови стратегії експортно-орієнтованого підприємства є міжнародний маркетинг, який виходячи з особливостей його організаційної структури при реалізації експортної стратегії повинен включати не тільки загальну оцінку зовнішнього середовища, а і здійснення аналізу окремих сегментів зарубіжних ринків, доцільність тих чи інших форм виходу на них і логістичні можливості збуту товару [4, с. 8].

У додаток, слід зазначити, що якщо дослідити місце маркетингової складової у структурі експортної стратегії, необхідно звернути увагу і на те, що взаємодія покупців та поста-

чальників має бути досягнута за результатами дослідження попиту та визначення окремих критеріїв оцінювання товару [50, с. 65]. На наше бачення, такі критерії дозволять активізувати етап моніторингу отриманих результатів експортної стратегії та потенціал стратегічної гнучкості підприємства у напрямі співробітництва з закордонними партнерами. Аналогічний підхід може бути застосований і при імпорті потрібної сировини та матеріалів для виробництва продукції на експорт. Але в даному випадку повинна бути здійснена оцінка постачальників та якісних характеристик їх предмета пропонування.

Поряд з визначеними потребами ринку, вагоме значення в побудові експортної стратегії становить її спроможність забезпечувати для підприємства належну конкурентну перевагу. Якщо продукція, що виробляється на експорт не буде в достатній мірі конкурентоспроможною, підприємство не отримає прибутку, не досягне потрібного рівня прибутковості, і в кінцевому рахунку не володітиме достатнім потенціалом для фінансування його соціального розвитку. Через те, будь-яка система управління в межах сформованої стратегії розвитку повинна передбачати постійний вклад існуючих фінансових ресурсів на розробку нових інноваційних технологій виробництва.

Андросова І.В. та Симоненко О.С. вважають, що при розробці нових інноваційних підходів до технологій виробництва продукції та її окремих характеристик, в першу чергу необхідно визначити як саме отримані результати будуть реалізовані у загальній системі менеджменту підприємства. При цьому, ключовими елементами на які потрібно орієнтуватись у процесі розробки інноваційних технологій виробництва є ефективність маркетингових досліджень та їх об'єктивність, технологічні можливості та стан НТП на підприємстві, кваліфікація працівників та сукупність ризиків, які виникають при розробці нових інноваційних продуктів. Такі ризики пов'язані з інвестиційними та фінансовими втратами, високими вимогами до технологічного забезпечення виробництва, значна питома вага енергомісткості, що призводить до великих витрат, неспроможністю менеджменту підприємства знаходити вихід з кризових ситуацій та раціонально реагувати на отримання негативного результату від розробки і впровадження інновацій [2, с. 95]. З огляду на це, своєчасним до урахування при здійсненні діяльності щодо розробки інноваційних продуктів на підприємстві є декілька ознак випереджального розвитку, на які повинна орієнтуватись система управління підприємства, а саме:

- заохочення та стимулювання інноваційної діяльності;
- наявність адаптованої організаційної структури до змін, які спричиняють зовнішні фактори впливу;
- своєчасність розвитку інтелектуального капіталу підприємства [42, с. 60].

Давидович О.І. притримується думки про те, що найбільш пріоритетними передумовами інноваційної спрямованості сучасних промислових підприємств у напрямі високотехнологічного обміну та їх ефективної експортно-орієнтованості є державна підтримка та збільшення обсягів фінансування науки і освіти. Поряд з цим, повинна відбутись концентрація коштів на виконанні обмеженої кількості науково-технічних програм підприємств, які визнані в розвинутих країнах світу та можуть забезпечити їх інтегрованість в міжнародні науково-дослідні технологічні проекти, дозволять залучити зарубіжних вчених, практиків та експертів до удосконалення вітчизняних інноваційних розробок на рівні технопарків, торговельно-інноваційних бірж, бізнес-інкубаторів та аналітичних груп [15, с. 17].

Беручи до уваги зазначене, цілком зрозуміло, що ключовим у даних проектах повинна стати фінансово-інвестиційна складова побудови експортної стратегії розвитку підприємства, що в повній мірі опирається і на макроекономічний стан зовнішнього середовища та іноземного ринку. На нашу думку, з метою покращення фінансових можливостей виробництва експортно-орієнтованої продукції, необхідно стабілізувати співвідношення валютних курсів по відношенню до національної валюти, що розширить можливості іноземного інвестування та дасть змогу закуповувати більш якісну сировину і матеріали з-за кордону. В кінцевому рахунку, це сприятиме покращенню якості продукції, підвищенню її конкурентоспроможності та збільшенню обсягів виробництва, а приплив закордонних інвестицій дозволить забезпечити

процес відтворення новими технологіями та фінансувати нові інноваційні проекти як виробничої, так і внутрішньо соціальної спрямованості.

Питання поліпшення фінансової стабільності експортно-орієнтованих підприємств залишається відкритим. Якщо вітчизняні виробники зможуть отримати потрібні валютні надходження у вигляді виручки від експорту їх продукції, вони матимуть можливість підвищити продуктивність праці, збільшити фінансування у наукові розробки та людський капітал, сприяти появі високотехнологічного імпорту та розширенню власних ресурсів модернізації [15, с. 10]. Усі зазначені процеси безпосередньо пов'язані із активізацією соціального зростання підприємства і є його основними рушійними силами.

Надалі, якщо почерпнути безпосередньо виробничу складову експортної стратегії розвитку підприємства, на думку Поліщук І.М., спершу необхідно звернути увагу на визначення пріоритетних напрямів формування виробничого процесу безпосередньо зі сторони співпраці з закордонними партнерами підприємства. Таким чином, оптимальний обсяг випуску продукції на іноземний ринок повинен виходити із залучення у виробництво потрібної суми витрат на персонал, технологій, технічні засоби та систему управління [43, с. 47]. В даному питанні, слід вважати, що для того, щоб підприємство змогло спрямувати свій виробничий процес на тісну співпрацю з закордонними партнерами, в першу чергу, необхідно інтегрувати кожен з зазначених елементів на відповідність вимогам зовнішнього ринку. Адже, на сьогодні в умовах посиленої конкуренції вже не достатньо обмежитись тільки загальними управлінськими рішеннями та не розглядати окремо усі ланки виробничого процесу. Через те, як рівень кваліфікації персоналу, так і рівень технологічного забезпечення та системи управління повинен в достатній мірі відповідати рівню розвитку аналогічних елементів зарубіжних підприємств, на ринок країн яких орієнтується вітчизняний виробник.

У структурі окреслених складових експортної стратегії розвитку, також необхідно виділити значну роль складової управління експортно-орієнтованою позицією підприємства.

На думку Колосової Ю.В., вітчизняні виробники в недостатній мірі вміють використувати ринкові механізми у своїх цілях, оскільки при виході на зовнішній ринок потрібно вирішувати проблеми не тільки виробничого характеру, а і організаційного. На сьогодні, значна перепона експортної спрямованості вітчизняних підприємств є не достатня забезпеченість інформацією про майбутніх торговельних партнерів та особливості правового поля країн, в яких вони здійснюють свою діяльність [24, с. 17]. Воротіна Л.І. та Пятигін А.С. стверджують, що модель виходу підприємства на зовнішній ринок повинна базуватись на системі показників та джерелах інформації, які дозволяють аналізувати і оцінювати її [11, с. 93].

Згідно з власних обґрунтувань, управлінські рішення у напрямі визначення основних експортно-орієнтованих позицій підприємства повинні базуватись на глибокому аналізі існуючих можливостей оперувати тією чи іншою інформацією про стратегічного партнера цільового ринку збуту. Менеджмент підприємства повинен використовувати більш важливу інформацію та лише ті показники, які можливо застосувати для порівняння у своїй виробничій діяльності. В такому випадку, управлінські рішення щодо розуміння експортно-орієнтованої позиції підприємства мають виходити із визначеної гіпотези, яку менеджмент прагне довести. В подальшому, відповідно до обраних критеріїв оцінювання, це сприятиме визначенню існуючих конкурентних позицій підприємства та відокремленню не досяжних. Виходячи з цього, під експортно-орієнтованою позицією підприємства слід розуміти спроможність його менеджменту правильно виявити конкурентні можливості на цільовому ринку збуту та розробити доцільні управлінські рішення щодо формування належної експортної стратегії розвитку.

Беручи до уваги проведені дослідження, у таблиці 15.2 наведено змістовне наповнення елементів експортної стратегії розвитку промислового підприємства та формування подальшого результату у напрямі фінансування його соціального розвитку. Відповідно до здійснення завдань в межах виділених підсистем, складових та елементів, промисловий виробник зможе ретельно спланувати діяльність щодо співробітництва із зовнішньоторговельними партнерами та сформуванню належну базу для фінансування соціальних проектів, кваліфікаційного розвитку працівників, підвищення людського капіталу.

Таблиця 15.2

Змістове наповнення елементів експортної стратегії розвитку промислового підприємства та формування подальшого результату у напрямі фінансування його соціального розвитку*

Завдання	Результат
Керуюча підсистема	
Складова управління експортно-орієнтованою позицією підприємства	
– здійснення глибокого аналізу існуючих можливостей оперувати тією чи іншою інформацією про стратегічного партнера цільового ринку збуту; – вивчення правового поля країни, в якій підприємство прагне здійснити свою діяльність; – визначення системи показників та знаходження джерел інформації, які дозволяють оцінювати та аналізувати їх; – формування гіпотези щодо рівня експортно-орієнтованої позиції підприємства на основі його конкурентних можливостей; – визначення критеріїв оцінювання існуючих конкурентних позицій підприємства для доведення сформованої гіпотези	– визначення стану наявних конкурентних позицій підприємства і їх використання у розробці управлінських рішень щодо реалізації цілей і завдань експортної стратегії розвитку; – формування взаємозв'язку цілей і завдань експортної стратегії розвитку з цілями і завданнями фінансування соціального зростання підприємства
Складова реалізації експортних можливостей підприємства	
– вибір місії експортного розвитку підприємства; – формування цілей та завдань у напрямі передбачення кризових явищ під час виходу підприємства на зовнішній ринок; – формування цілей та завдань щодо отримання конкурентних переваг на зовнішньому ринку; – здійснення оцінки зовнішнього і внутрішнього середовища підприємства щодо збільшення його експортних можливостей; – оперативне управління реалізацією поставлених цілей та завдань; – моніторинг отриманого результату; – активізація стратегічної гнучкості підприємства з метою коригування слабких сторін стратегії	– досягнення експортних пріоритетів підприємства; – формування конкурентних переваг підприємства для завоювання нових ринків; – виявлення слабких сторін експортної стратегії та їх усунення; – застосування виграшу від отриманих конкурентних переваг та сильних сторін експортної стратегії для фінансування соціального розвитку підприємства
Результативна підсистема	
Маркетингова складова	
– формування маркетингової політики підприємства на основі інтернаціоналізації виду його економічної діяльності до зовнішніх структур; – здійснення маркетингових досліджень цільового ринку збуту та можливостей паралельного виходу на інші закордонні ринки шляхом виявлення кооперативного характеру проникнення на них, особливостей сегментації, логістичних сполучень та взаємодії з покупцями	– розробка бізнес планів щодо обсягів виробництва продукції на експорт та її диверсифікації згідно цілей та завдань експортної стратегії підприємства; – використання прибутку від диверсифікації експортної продукції для фінансування соціального розвитку підприємства
Інноваційна складова	
– визначення способу застосування інноваційних підходів та продуктів НДДКП у загальній системі менеджменту експортно-орієнтованого підприємства; – оцінка можливостей підприємства продукувати інновації: об'єктивності маркетингових досліджень, стану діючих технологій та НТП, сукупності ризиків, підвищення кваліфікації персоналу; – активізація інноваційної діяльності експортно-орієнтованого підприємства на основі адаптації організаційної структури до змін, які спричиняються зовнішніми факторами впливу: уникнення фінансових та інвестиційних ризиків, використання державних програм фінансування науки і освіти, інтегрованість в міжнародні науково-технологічні програми, зменшення енергомісткості виробництва, розробка плану заходів для реакції на отримання негативних результатів від здійснення інноваційної діяльності	– технологічний розвиток підприємства та його модернізація; – здійснення експортно-орієнтованого виробництва згідно вимог міжнародних стандартів та сучасних технічних регламентів; – підвищення конкурентоспроможності продукції, отримання прибутку та досягнення достатнього рівня прибутковості підприємства для фінансування його соціальних проектів

Продовження таблиці 15.2

Завдання*	Результат**
Фінансово-інвестиційна складова	
– використання макроекономічних важелів зовнішнього середовища та фінансового стану іноземного ринку: знаходження оптимального співвідношення валютних курсів по відношенню до іноземної валюти; визначення більш вигідних умов фінансово-інвестиційної сторони укладання та виконання зовнішньоторговельних контрактів	– покращення фінансових можливостей виробництва продукції на експорт; – покращення інвестиційного клімату та збільшення припливу іноземних інвестицій; – запуск процесу відтворення модернізації підприємства новими технологіями та закупівля якісних матеріалів і сировини з-за кордону; – підвищення продуктивності праці, конкурентоспроможності продукції та обсягів виробництва на експорт; – збільшення валютних надходжень у вигляді виручки від експорту продукції та підвищення рівня прибутковості для вкладу у соціальні проекти підприємства
Виробнича складова	
– визначення пріоритетних напрямів формування виробничого процесу зі сторони співпраці з закордонними партнерами підприємства; – визначення оптимального обсягу випуску продукції на іноземний ринок на основі залучення потрібної суми витрат на персонал, технологій, технічні засоби та систему управління; – інтеграція усіх елементів виробничого процесу у напрямі відповідності вимогам зовнішнього ринку	– досягнення відповідності рівня розвитку системи управління, кваліфікації персоналу та технологій аналогічному рівню елементів виробничого процесу підприємств зарубіжних країн, на які орієнтується виробник; – використання отриманих результатів відповідності для фінансування соціального розвитку підприємства

* складено та обгрунтовано за [3; 33; 52; 22, с. 37–39; 49, с. 46–47; 55, с. 84–85; 5, с. 47; 4, с. 8; 50, с. 65; 2, с. 95; 42, с. 60; 15, с. 10–17; 44, с. 47; 24, с. 17; 11, с. 93]

Згідно з таблицею 15.2, слід зазначити, що експортна стратегія розвитку підприємства базується на урахуванні не тільки особливостей системи управління виробництвом продукції на експорт, а і специфіці інтеграції окремих виробничих елементів у процес експортно-орієнтованості підприємства. Разом з тим, якщо йдеться мова про великі прибутки та підвищення рівня прибутковості підприємства за допомогою його експортно-орієнтованого виробництва, в першу чергу, ключовою має стати інноваційна складова експортної стратегії розвитку. В даному випадку підприємство повинно бути в достатній мірі забезпечене інноваційними технологіями та володіти сучасними інноваційних підходами, які дозволять реагувати на діяльність конкурентів, виникнення кризових явищ, вплив трансформаційних перетворень світової економіки та валютних інтервенцій.

Для вітчизняних підприємств, саме інноваційна складова експортної стратегії розвитку є водночас слабкою, але перспективною стороною господарської діяльності, яка повинна визначити їх експортну орієнтованість та в кінцевому рахунку сприяти фінансуванню соціального розвитку. Якщо підприємство володітиме інноваціями, воно обов'язково матиме можливості створити конкурентні переваги, які забезпечать зростання попиту на його продукцію. В свою чергу, це зумовить збільшення обсягів виробництва, підписання нових зовнішньоекономічних контрактів, отримання більших прибутків, підвищення рівня прибутковості та ефективного його спрямування на фінансування нових внутрішньовиробничих соціальних проектів.

Список використаних джерел

1. Андріяш А. С. Особливості управління прибутком підприємства / А. С. Андріяш, А. Ю. Могилова // Молодий вчений. – 2014. – № 6 (9). – С. 68–70.
2. Андросова І. В. Інноваційний підхід у стратегічному управлінні підприємством машинобудівного комплексу / І. В. Андросова, О. С. Симоненко // Економічний часопис ХХІ ст. – 2016. – № 157 (3–4 (1)). – С. 94–96.
3. Ансофф І. Стратегическое управление / И. Ансофф ; пер. с англ. ; под. ред. Л. И. Евенко. – М. : Экономика, 1989. – 519 с.
4. Бірюк О. С. Формування стратегії експортоорієнтованої компанії в глобальному бізнесі : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.02 «Світове господарство і міжнародні економічні відносини» / О. С. Бірюк. – Київ, 2014. – 20 с.
5. Благун І. С. Зовнішні фактори впливу формування маркетингової стратегії інтернаціоналізації підприємств / І. С. Благун, П. Г. Ільчук // Економічний часопис ХХІ ст. – 2013. – № 11–12 (1). – С. 46–49.
6. Бланк І. А. Финансовая стратегия предприятия / И. А. Бланк. – Київ : Ніка-Центр, 2004. – 720 с.
7. Блонська В. І. Вдосконалення управління системи розподілом та використання прибутку підприємства / В. І. Блонська // Вісник НЛТУ України. – 2010. – С. 91–96.
8. Бубняк І. М. Центри відповідальності, їх типи [Електронний ресурс] / І. М. Бубняк. – Режим доступу: http://lubbook.org/book_359_glava_11_11.Centrividpovidalnosti.html.
9. Бурмака М. М. Управління розвитком підприємства : монографія / М. М. Бурмака, Т. М. Бурмака. – Харків : ХНАДУ, 2011. – 204 с.
10. Вербовета С. Г. Формування центрів відповідальності в системі бюджетування підприємства / С. Г. Вербовета // Вісник Хмельницького національного університету. – № 3. – Т. 3. – 2011. – С. 46–49.
11. Воротіна Л. І. Рациональні управлінські рішення як ресурс підвищення ефективності операційної діяльності підприємства / Л. І. Воротіна, А. С. Пятигін // Актуальні проблеми економіки. – № 10 (136). – 2012. – С. 90–94.
12. Гайбура Ю. А. Управління прибутковістю підприємства та шляхи її підвищення / Ю. А. Гайбура // Науковий вісник Херсонського державного університету. – 2015. – Вип. 14. – Ч. 2. – С. 127–130.
13. Григорська Н. М. Трансформація стану економічної стійкості підприємства машинобудування на базі бізнес-моделі / Н. М. Григорська // Актуальні проблеми економіки. – 2013. – № 9 (147). – С. 91–95.
14. Давидов О. І. Зростання вартості підприємства, як цільовий критерій управління / О. І. Давидов // Актуальні проблеми економіки. – 2014. – № 9 (159). – С. 186–195.
15. Давидович О. І. Формування ефективної експортоорієнтованої моделі економічного розвитку України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.05.01 «Світове господарство і міжнародні економічні відносини» / О. І. Давидович. – Київ, 2005. – 24 с.
16. Траут Дж. Стратегия есть воспитание [Электронный ресурс] / Джек Траут. – Режим доступа: <http://www.cfin.ru/management/strategy/plan/traut.shtml>.
17. Добровольська О. В. Резерви підвищення прибутковості підприємства у мовах ринку / О. В. Добровольська, В. О. Терещенко // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. – 2015. – Вип. 13. – С. 195–197.
18. Іванченко Д. Ф. Організаційно-економічний механізм управління операційним прибутком підприємства : дис. на здобуття наук. ступеня д-ра екон. наук : спец. 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)» / Д. Ф. Іванченко. – Одеса, 2016. – 239 с.
19. Іванченко Д. Ф. Еволюція основних задач управління прибутком на основі моделі життєвого циклу підприємства / Д. Ф. Іванченко // Актуальні проблеми економіки. – № 5 (143). – 2013. – С. 38–45.
20. Каламан О. Б. Особливості формування операційного прибутку підприємств виноградарсько-виноробного підкомплексу [Електронний ресурс] / О. Б. Каламан. – Режим доступу: <http://economics.opu.ua/files/archive/2016/No1/149.pdf>.

21. Качмарик Я. Д. Удосконалення і методичні підходи до управління прибутком на підприємстві / Я. Д. Качмарик, О. В. Підлужна // Науковий Вісник НЛТЕУ України. – 2012. – Вип. 22.8. – С. 229–233.
22. Ковтун О. І. Методологія формування та вибору інноваційних стратегій / О. І. Ковтун // Економічний часопис XXI ст. – № 1–2 (1). – 2015. – С. 36–39.
23. Ковтун О. І. Стратегія підприємства / О. І. Ковтун. – Львів : Новий світ – 2000, 2007. – 324 с.
24. Колосова Ю. В. Зовнішня торгівля України: механізм розвитку і управління в трансформаційній економіці : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.05.01 «Світове господарство і міжнародні економічні відносини» / Ю. В. Колосова. – Донецьк, 2005. – 22 с.
25. Кондаурова І. О. Механізм управління фінансовими результатами / І. О. Кондаурова, А. О. Гаврилов // Економіко-правова парадигма розвитку сучасного суспільства : зб. наук. пр. за підсумками II міжнар. наук.-практ. конф. викладачів, аспірантів і студентів (м. Донецьк, 6 грудня 2013 р.). – Донецьк, 2013. – С. 48–51.
26. Косік А. Ф. Мікроекономіка / А. Ф. Косік, Г. Е. Гронтковська. – Київ : ЦУЛ, 2008. – 438 с.
27. Костроміна О. М. Роль центрів відповідальності в системі контролінгу [Електронний ресурс] / О. М. Костроміна. – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/6_NITSB_2010/Economics/59306.doc.htm.
28. Кучер Л. Ю. Науково-теоретичні підходи до інтерпретації дефініції «прибутковість» [Електронний ресурс] / Л. Ю. Кучер. – Режим доступу: http://khntusg.com.ua/files/sbornik/vestnik_99/06.pdf.
29. Люта О. В. Система управління прибутком підприємства / О. В. Люта, О. В. Кобизька / Молодіжний науковий вісник УАБС НБУ. – 2013. – № 3. – С. 151–163.
30. Маркіна І. А. Забезпечення процесу управління прибутком торговельних підприємств [Електронний ресурс] / І. А. Маркіна, В. Л. Вороніна. – Режим доступу: http://dspace.puet.edu.ua/bitstream/123456789/2641/1/Вороніна_стаття.doc.
31. Мелень О. В. Актуальність питань розробки напрямів підвищення прибутковості підприємства / О. В. Мелень, Т. А. Гарібян // Науковий вісник Херсонського державного університету. – 2014. – Вип. 8. – Ч. 3. – С. 91–94.
32. Меренкова Л. О. Види центрів відповідальності в системі бюджетування на підприємстві [Електронний ресурс] / Л. О. Меренкова. – Режим доступу: http://eprints.kname.edu.ua/4199/1/180-184_МЕРЕНКОВА_Л.О.pdf.
33. Мескон М. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М. : Дело, 1992.
34. Мізюк Б. М. Основы стратегічного управління : підручник / Б. М. Мізюк. – Львів : Магнолія 2006, 2009. – 544 с.
35. Мірошніченко О. Ю. Механізм управління прибутком вітчизняних підприємств / О. Ю. Мірошніченко, Ю. В. Корконос // Бізнес-Інформ. – № 5. – 2014. – С. 280–285.
36. Назарова Т. Ю. Удосконалення методичного підходу до процесу формування організаційно-економічних заходів щодо формування та використання прибутку МСБ підприємств / Т. Ю. Назарова // Технологический аудит и резервы производства. – 2015. – № 5/5 (25). – С. 31–36.
37. Нижник В. М. Регулювання пріоритетності інтересів при виборі механізму адаптації бізнес-процесів підприємства до нової економіки / В. М. Нижник, О. М. Полінкевич // Актуальні проблеми економіки. – 2013. – № 6 (144). – С. 86–94.
38. Організаційне забезпечення фінансового менеджменту [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.frontmanagement.org/fomants-1285-2.html>.
39. Організаційно-економічні основи управління прибутком сільськогосподарських підприємств : монографія / В. М. Жмайлов, О. Г. Жмайлова, О. О. Бабицька, Ю. І. Данько, Л. В. Слюсарєва. – Суми : СНАУ, 2014. – 408 с.
40. Плаксієнко В. Я. Прибутковість виробництва молока в сільськогосподарських підприємствах / В. Я. Плаксієнко // Вісник ХНАУ. – Харків : ХНАУ, 2011. – № 8 – С. 9–15.
41. Плаксюк О. О. Концепція стратегічного розвитку фінансово-господарської діяльності підприємств / О. О. Плаксюк // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності. – 2012. – Вип. 2. – Т. 1. – С. 291–294.

42. Полінкевич О. М. Чинники формування випереджального розвитку підприємств в умовах глобальної світової кризи / О. М. Полінкевич // Економічний часопис ХХІ ст. – № 156 (1–2). – 2016. – С. 59–62.
43. Поліщук І. М. Основні підходи до ефективного ранжування виробництва продукції машинобудівного підприємства при виході на зовнішні ринки / І. М. Поліщук // Економічний часопис ХХІ ст. – № 11–12 (1). – 2012. – С. 45–48.
44. Половенко Л. П. Ефективне управління як основа економічного розвитку / Л. П. Половенко, С. В. Степова // Актуальні проблеми економіки. – № 3 (177). – 2016. – С. 16–22.
45. Поняття про центри відповідальності [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://bko.com/book_125_glava_9_2.2._Поняття_про_ц?.html.
46. Формування витрат за місцями і центрами відповідальності [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukr.vipreshebnik.ru/kontrol/2469-formuvannya-vitrat-za-mistsyami-i-tsentrami-vidpovidalnosti.html>.
47. Сичова Н. Стратегія соціального розвитку підприємства торгівлі та підходи до її оцінювання / Н. Сичова, А. Сичова // Вісник КНТЕУ. – № 5. – 2012. – С. 44–49.
48. Скалюк Р. В. Управління прибутком підприємств: стратегічний підхід / Р. В. Скалюк // Фінанси, облік і аудит. – 2013. – Вип. 2 (22). – С. 109–118.
49. Скоропад І. С. Ефективне управління використання прибутку підприємства [Електронний ресурс] / І. С. Скоропад, З. С. Гуц. – Режим доступу: http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/13340/1/213_Guc_530-533_69.pdf.
50. Стрільчук Р. М. Трансформація теорії управління стратегічними можливостями підприємства / Р. М. Стрільчук // Актуальні проблеми економіки. – № 7 (157). – 2014. – С. 42–48.
51. Строкович Г. В. Принципи взаємодії підприємства з постачальниками та покупцями / Г. В. Строкович // Економічний часопис ХХІ ст. – № 9–10 (1). – 2013. – С. 64–66.
52. Ткаченко Є. Ю. Управління формуванням прибутку в процесі господарської діяльності підприємств машинобудування : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.06.01 «Економіка, організація і управління підприємствами» / Є. Ю. Ткаченко. – Запоріжжя, 2006. – 22 с.
53. Томпсон А. А. Стратегический менеджмент: концепции и ситуации для анализа / А. А. Томпсон, А. Дж. Стрикленд. – Київ : Вільямс, 2003. – 924 с.
54. Трегубов О. С. Резерви підвищення ефективності управління формування доходів і прибутку підприємства / О. С. Плаксюк, Д. І. Лісовий // Економіка і організація управління. – 2014. – № 3 (19). – С. 281–287.
54. Шатілова О. В. Концептуальні положення управління стратегічною гнучкістю підприємства / О. В. Шатілова // Актуальні проблеми економіки. – № 4 (154). – 2014. – С. 82–87.

Розділ 16

КОРПОРАТИВНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ ЗА ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ

16.1. Роль соціального захисту населення у підвищенні якості життя населення

Проблеми соціального захисту населення по-різному вирішуються у рамках тієї чи іншої соціально-економічної формації конкретної країни. Статус України, як соціальної держави офіційно зафіксовано у ст. 7 Конституції України [14]. Перехід України до соціально спрямованої ринкової економіки основний тягар соціального захисту лягає на державу. Видатки на соціальні потреби щорічно зростають, а добробут людей не покращується. Підвищення прожиткового мінімуму та соціальних стандартів – є найактуальніша тема, що активно обговорюється науковцями, роботодавцями та громадськістю. Орієнтир України на Європу включає відповідності національних соціальних стандартів європейським. Найбільш негативним з позиції європейських стандартів якості життя є показники структури доходів та розподілу витрат населення. Науковці звертають увагу на низьку якість охорони здоров'я, освітніх послуг та ін. Інші науковці звертають увагу на правове забезпечення норм і нормативів, які формують соціальні стандарти.

Підвищення якості життя є ключовим питанням державної політики. Забезпечення належного рівня доходів громадян є концентрованим виразом спроможності суспільства захищати право людини на гідне якісне життя.

Категорія якості життя є предметом дискусії серед багатьох відомих учених. За результатами проведеного дослідження теоретико-методологічних засад сутнісно-змістовного наповнення категорії «якість життя населення» Кравченко Н.В. вважає, що якість життя – інтегральна характеристика, котра визначає рівень розвитку та ступінь задоволення всього комплексу потреб людини із урахуванням характеру її особистісних потреб та інтересів [18, с. 14]. Якість і рівень життя тісно взаємопов'язані, причому якість життя як більш широке поняття відображає набагато більший спектр потреб людей. Співвідношення фактичного задоволення потреб з розробленими нормативами говорить про ступінь задоволення потреб окремих людей, їх груп, суспільства в цілому. Якщо ступінь задоволення тієї чи іншої потреби невелика, це свідчить про несприятливу ситуацію, що склалася в тому чи іншому секторі економіки.

Між категоріями рівня і якості життя населення існує явний взаємозв'язок та є і деякі відмінності. У науковій літературі категорія якість життя і рівень життя нерідко переплітаються і підмінюють один одного, що не цілком коректно. Під якістю життя в сучасних концепціях якості розуміють комплексну характеристику соціально-економічних, політичних, культурно-ідеологічних, екологічних факторів та умов існування особистості, положення людини в суспільстві. [23, с. 14] У категорію якості життя, прийняту в постіндустріальних суспільствах, включені обмеження на задоволення потреб людей, що забезпечують гармонійний розвиток ноосфери. До цих обмежень відносяться: охорона навколишнього середовища, турбота про безпеку виробництва і продукції, підтримання ресурсного потенціалу країни.

Категорія якості стає символом прогресу і виживання цивілізації. При цьому відбувається подолання традиційних уявлень про якість товару, якості праці, якості роботи і якості продукції, широко використовуваних у системах управління якістю. З'являються поняття якості людини, якості життя, якості суспільного інтелекту, якості управління, якості систем «людина – техніка», якості інформації [18, с. 16].

Категорія рівень життя населення являє собою складну і багатогранну соціально-еко-

номічну категорію. Досить поширеним є визначення рівня життя як сукупності продуктів і послуг, які споживає окрема людина, сім'я чи соціальна група населення. Рівень життя – це економічна категорія і соціальний стандарт, що характеризує ступінь задоволення фізичних і соціальних потреб людей. Основними компонентами стандарту рівня життя є: здоров'я, харчування та доходи населення, житлові умови, домашнє майно, платні послуги, культурний рівень населення, умови праці та відпочинку, а так само соціальні гарантії та соціальний захист найбільш вразливих громадян [36, с. 142]. Соціальні гарантії – система зобов'язань товариства перед своїми членами щодо задоволення найважливіших потреб. Держава, даючи гарантії, оголошує, що суспільство бере на себе зобов'язання щодо створення умов кожному члену суспільства для реалізації його економічної активності та одержання доходу. Соціальний захист – система заходів, здійснюваних суспільством щодо забезпечення необхідного матеріального і соціального становища громадян. Ці компоненти характеризуються кількісними показниками, індикаторами та індексами і оформляються в систему показника рівня життя.

В Україні причини концентрації уваги на категорії «якість життя» були пов'язані не тільки зі складною ситуацією в соціальній сфері, але і у зв'язку з об'єктивною необхідністю відмови від традицій, що склалися у минулому, стереотипів у вирішенні соціальних проблем. Перехід до ринкових відносин вимагав усвідомлення того, що подальший поступальний соціально-економічний розвиток країни визначатиметься різною якістю життя різних верств суспільства.

Соціальні потреби найбільш соціально незахищених категорій населення в Україні задовольняються недостатньою мірою: високий рівень бідності, особливо у сім'ях із дітьми та сім'ях з інвалідами або непрацюючими особами працездатного віку, свідчить про недостатню ефективність механізмів соціальної підтримки з боку держави найбільш соціально незахищених категорій населення [25, с. 100–101].

Найважливішим напрямом соціально-економічної політики уряду та держави повинно бути досягнення стійкої позитивної динаміки добробуту населення на основі збільшення платоспроможного попиту, зокрема підвищення заробітної плати працюючого населення та зміцнення середнього класу.

Якість життя виступає складним, багатокомпонентним явищем, що залежить як від об'єктивних факторів (насамперед, можливості задоволення людських потреб та інтересів у даних соціально-економічних умовах), так і від різноманітних суб'єктивних факторів (соціально-психологічних, соціокультурних та ін.). Підвищення якості життя виступає критерієм і необхідною умовою людського розвитку.

Важливе значення для формування якості життя мають державні соціальні стандарти та гарантії. Визначення цих понять міститься у Законі України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії».

Соціальні гарантії населення – об'єктивно необхідна умова розвитку та соціальної злагоди в суспільстві. Основною метою запровадження соціальних гарантії у державі є створення умов для зростання реальних доходів населення, підтримка оптимального рівня зайнятості й використання трудового потенціалу [29, с. 138].

В сучасних умовах інноваційного розвитку економіки збільшення потреб, що зумовлене розвитком науково-технічного прогресу, позитивними економічними й соціальними змінами в суспільстві, стає об'єктивною основою не лише підвищення якості життя, а й подальшого розвитку людського капіталу.

Одним з провідних важелів забезпечення практичної реалізації людського потенціалу нації є створення умов для гідної праці. Реалізація права людини на працю відіграє визначальну роль у процесі її соціалізації, створює мотивацію для самовдосконалення та розвитку трудового й творчого потенціалу нації в цілому.

Фінансово-економічна криза відчутно відобразилася на якості життя громадян України. Загострилися проблеми невиконання основних показників соціального розвитку країни.

Низький порівняно з більшістю європейських країн рівень соціальних стандартів в Україні. Якість життя в Україні є однією з найнижчих у Європі. Рівень доходів українців значно нижчий за рівень доходів громадян європейських країн з невисоким рівнем розвитку еконо-

міки Високий рівень бідності населення. Більшість соціальних виплат не мають суттєвого впливу на ризики відносної бідності. Найбільше потерпають від бідності в Україні сім'ї з дітьми, особами з обмеженими можливостями або непрацюючими особами працездатного віку.

Погіршення основних показників добробуту. Критичний стан пенсійної системи. Блокування пенсійної реформи істотно загострило проблеми пенсійного забезпечення. Реформування чинної пенсійної системи проводиться в умовах високих внесків на пенсійне страхування, основна частина яких сплачується роботодавцями, низького рівня легальної заробітної плати та масштабної тіньової зайнятості. Встановлення мінімального розміру пенсії за віком на рівні прожиткового мінімуму без забезпечення відповідних джерел фінансування Пенсійного фонду призвело до фінансової нестабільності солідарної системи.

Негативні тенденції на ринку праці й посилення відповідних соціальних ризиків:

- поширення практики вимушених адміністративних відпусток та скорочення робочого дня;
- поширення безробіття та проблем працевлаштування молоді (рівень безробіття серед молодих громадян до 35 років удвічі вищий, ніж серед усього економічно активного населення, багато молодих людей не можуть знайти роботу понад рік);
- заборгованість з виплати заробітної плати;
- високий рівень виробничого травматизму та професійної захворюваності. Основна причина порушень безпеки праці – відсутність належного державного фінансування.

Саме тому необхідно вжити системних заходів щодо підвищення якості життя найчисельніших прошарків населення на основі реалізації їхнього права на працю та забезпечення ефективного використання людського потенціалу нації. В умовах економічної кризи першочерговими завданнями у цій сфері мають стати:

- впровадження дієвої системи моніторингу соціальних наслідків економічної кризи, джерел соціально-політичної напруженості;
- запобігання подальшій соціальній поляризації та поглибленню бідності на підставі виконання соціальних зобов'язань держави та надання їм більш адресного характеру, удосконалення системи захисту населення від соціальних ризиків;
- забезпечення повного виконання передбачених Державним та місцевими бюджетами зобов'язань щодо оплати праці та фінансування соціальних видатків;
- збереження та збільшення зайнятості як умови зміцнення динаміки доходів населення, а відтак – розширення споживчого попиту;
- продовження пенсійної реформи з поступовим переходом до обов'язкової накопичувальної системи пенсійного страхування та стимулюванням впровадження паралельної системи добровільного пенсійного страхування.

Варто звернути увагу на заходи щодо оптимізації структури зайнятості, трансформації системи оплати праці та удосконалення регулювання ринку праці в процесі кризової та післякризової адаптації економічних суб'єктів, що має конкретизуватися у виконанні таких завдань:

- проведення силами Міністерства праці та соціальної політики України регулярного моніторингу динаміки попиту та пропозиції робочої сили у зв'язку з ліквідацією, реорганізацією, банкрутством підприємств, установ, організацій, створення реєстру наявного трудового ресурсу з метою постійного відстеження стану та адекватності його професійно-кваліфікаційної структури вимогам економіки;
- впровадження гнучких форм зайнятості для вирішення проблем безробіття й пошуку нових джерел робочої сили і шляхів оптимізації її використання;
- розширення безоплатних програм перепідготовки, що надаються державними центрами зайнятості, що вимагатиме збільшення їх фінансування;
- створення умов для заохочення працевлаштування молоді, зокрема матеріальне заохочення роботодавців, які надають «перше робоче місце» випускникам навчальних закладів різних рівнів акредитації для роботи за спеціальністю, завчасне бронювання для таких випускників необхідної кількості робочих місць на підприємствах, в установах і організаціях;
- підвищення мобільності робочої сили у спосіб поширення інформації про стан на

регіональних ринках праці, стимулювання попиту на робочу силу, розроблення економічних механізмів заохочення роботодавців до створення нових робочих місць, насамперед у регіонах з надлишковою робочою силою;

- розвиток інструментарію заохочення населення України до самозайнятості та здійснення підприємницької діяльності;

- встановлення одним з визначальних критеріїв видатків розвитку місцевих і центрального бюджетів створення нових робочих місць у трудонадлишкових регіонах;

- забезпечення жорсткого дотримання чинного трудового законодавства щодо соціального захисту працівників, в тому числі вивільнених.

Соціальний захист населення є одним з найважливіших напрямів державної політики. Пріоритетність державної політики, спрямованої на компенсацію чи обмеження негативних соціальних наслідків кризових явищ в Україні, видається безсумнівною, зважаючи як на важливість цього процесу для підтримання соціальної та політичної стабільності, так і на необхідність збереження соціального капіталу нації. При цьому на сучасному етапі держава не може повною мірою гарантувати громадянам реалізацію низки важливих конституційних прав у соціальній сфері. Так, здебільшого декларативними залишаються конституційно проголошені права на житло (ст. 47), достатній життєвий рівень (ст. 48), охорону здоров'я, медичну допомогу та медичне страхування (ст. 49), безпечне для життя і здоров'я довкілля, відшкодування завданої порушенням цього права шкоди (ст. 50), безплатну освіту (ст. 53) [14].

Глибока соціально-економічна криза загострила проблему низької дієздатності системи соціального захисту населення, що існує в Україні, розширила коло невизначеності та соціальних ризиків.

Високі витрати на програми соціального захисту та їх низька ефективність. Попри постійне збільшення абсолютних розмірів соціальних видатків, жодна із соціальних функцій держави досі не реалізується в кількісних та якісних параметрах, передбачених законом, що призводить до розпорошення коштів, марнотратства та втрати можливостей для практичних позитивних зрушень у сфері соціального захисту.

Відсутність дієздатних механізмів цільового соціального захисту й допомоги через заплутану та надто розгалужену систему надання соціальних пільг. Система пільг, яка діє в Україні, принципово нездатна вирішити завдання перерозподілу ресурсів на користь тих, хто потребує цього найбільше, значну частину допомоги отримують представники відносно забезпечених верств. Відсутність належної нормативно-правової бази, що мала б забезпечити гарантування та регулювання належного рівня якості соціальних послуг та стандарту якості соціальної послуги. Це ускладнює контроль над ефективністю бюджетних видатків соціального спрямування, а також гальмує впровадження механізмів диверсифікації надавачів соціальних послуг та збільшення повноважень місцевих територіальних громад у цьому процесі.

Погіршення стану соціальної інфраструктури. Концентрація фінансування закладів соціальної сфери переважно на поточних видатках обумовлює хронічне відставання матеріальної бази від потреб надання послуг соціальною сферою на сучасному рівні. Зниження доступності медичного обслуговування. Спроби реформування сфери охорони здоров'я не спричинили позитивних змін, які б мали сталий, системний характер.

Держава, виступаючи в ролі фактичного монополіста у формуванні політики щодо охорони здоров'я нації, неспроможна забезпечити її реалізацію фінансовими ресурсами. Відсутні позитивні зрушення щодо впровадження засад страхової медицини. Незадовільний стан забезпеченості житлом. При цьому в Україні досі не розроблено дієвих сучасних економічних механізмів забезпечення житлом тих, хто потребує поліпшення житлових умов, та будівництва і надання соціального житла. Державну програму забезпечення житлом молоді на 2002–2012 рр. зірвано. У 2009 р. бюджетних призначень за вищезазначеною бюджетною програмою взагалі не передбачено. Лише на стадії розвитку перебуває інститут легальної оренди житла.

Поширеність соціального сирітства та дитячої безпритульності. Відсутність дієвого забезпечення прав підростаючого покоління є суттєвою перешкодою на шляху побудови здорового демократичного суспільства. Гальмується процес втілення в життя міжнародних стан-

дартів життя дитини. Попри позитивні зрушення останніх років, зберігається гострота проблем дитячої бездоглядності та безпритульності.

Прискорені темпи депопуляції. Україна має найвищий в Європі рівень депопуляції – щороку населення країни скорочується на 0,8–1 %. Загальне зниження якості життя відображається в погіршенні показників середньої очікуваної тривалості життя і тривалості здорового життя. Найважливішим чинником зниження середньої очікуваної тривалості життя в Україні є висока смертність чоловіків у трудоактивному віці, що не лише призводить до економічних втрат у виробництві і споживанні, а й знецінює інвестиції у людський капітал (через втрату освічених і кваліфікованих робітників).

Соціальні пріоритети в Україні на поточному етапі мають бути реалізовані в умовах повільних темпів відновлення економічного зростання. Це висуває жорсткі вимоги до концентрації ресурсів та зусиль щодо найсуттєвіших пріоритетів.

Наразі існує нагальна потреба в розробці та впровадженні засобів забезпечення цільового характеру та адресності соціальних пільг та соціальної допомоги за суттєвого спрощення механізмів отримання таких пільг категоріями населення, які їх потребують, поетапного переходу до надання пільг у готівковій формі за добровільним вибором громадян, які мають відповідне право; налагодити систему персоніфікованого обліку пільговиків та створити єдиний реєстр осіб, які мають право на пільги та соціальну допомогу.

Потрібно вдосконалити нормативно-правову базу у частині державних соціальних стандартів, соціальних послуг та соціальних гарантій, розробити гарантований «соціальний пакет» – перелік та обсяг соціальних послуг, гарантованих громадянам державою. Модернізувати управління установами соціальної сфери (насамперед сфери охорони здоров'я) за рахунок посилення повноважень та ініціативних дій місцевих влад.

Послідовно запровадити страхові засади надання соціальних послуг за беззаперечного та на високому рівні забезпечення надання базових соціальних послуг за рахунок державного бюджету. Сформувати механізми диверсифікації постачальників послуг соціальної сфери з метою підвищення ефективності їх надання та удосконалення механізмів розміщення і реалізації замовлень на надання послуг при збереженні за державою функцій забезпечення мінімальних соціальних стандартів.

Встановити комплекс державних соціальних стандартів і нормативів, обов'язкових для дотримання при розробці програм соціально-економічного розвитку, забезпечити їх наукову обґрунтованість, диференційований за соціально-демографічними ознаками підхід, прозорість та громадський контроль при визначенні та застосуванні цих стандартів і нормативів. Забезпечити пріоритет спрямування державних соціальних видатків на збереження системоутворювальних елементів комплексу соціальної сфери, забезпечення мінімальних гарантій конституційних прав громадян, збереження потенціалу для розвитку соціальної сфери в майбутньому.

Стратегічно важливим напрямом, орієнтованим на встановлення сприятливого соціального клімату у суспільстві, розвиток людського потенціалу нації, є забезпечення пріоритетності державної демографічної та сімейної політики. Ініціативами у цьому напрямі має бути виконання таких завдань:

- забезпечити неухильне виконання чинного законодавства, інших нормативних актів з питань соціального захисту дітей та запобігання бездоглядності, відповідальності батьків або осіб, які їх замінюють, з метою реалізації прав дитини на життя, охорону здоров'я, освіту, соціальний захист та всебічний розвиток;

- активізувати національне усиновлення, розвиток сімейних форм виховання шляхом створення дитячих будинків сімейного типу, прийомних сімей та забезпечення належних умов для їх функціонування в державі;

- доповнити політику державної економічної підтримки сімей з дітьми додатковими ринковими механізмами (введення податкових пільг, вдосконалення системи пільгового кредитування придбання житла молодими сім'ями тощо);

- поліпшити якість та рівень медичного забезпечення материнства і дитинства; роз-

ширити спектр медичних послуг, що надаються сім'ям, які проживають у сільській місцевості;
– стимулювати розвиток гнучких варіантів зайнятості, що допомагають працюючим батькам поєднувати зайнятість і сімейні обов'язки.

Виразні тенденції зниження якості життя населення України в період фінансово-економічної кризи підтвердили висновки експертів щодо конечності та нестійкості моделі соціально-економічного розвитку України, що склалася у попередні роки розвитку держави. При цьому відсутність цілеспрямованих структурних реформ та зосередження антикризової політики лише на макроекономічній стабілізації та «пожежному» вирішенні найнагальніших проблем створюють умови для відновлення попередньої моделі.

Тривале випереджальне зростання соціальних стандартів та видатків, не підкріплене адекватною політикою розвитку, обумовило загострення проблем залежності національної економіки від зовнішніх ринків збуту, наростання зовнішнього корпоративного боргу, посилення ризиків стабільності національної банківської системи, що створили сприятливе підґрунтя для надмірної чутливості національної економіки щодо світових кризових тенденцій та затягування національної економіки у тривалу економічну депресію. Це засвідчило низьку ефективність політики держави у соціально-економічній сфері та її неспроможність забезпечити належну відповідь на виклики, що постають у сфері забезпечення конституційних прав громадян на належну якість життя.

Намагання забезпечити належну якість життя на шляху суто перерозподільчих заходів державної політики містить значний гальмівний ефект щодо економічної динаміки, а відтак – підриває можливості ресурсного забезпечення соціальної політики вже навіть у короткостроковій перспективі.

Затяжний характер економічного спаду формує додаткові ризики. Труднощі, які нагромаджуються у фінансній, валютно-курсовій, банківській та інших сферах, можуть спричинити «другу хвилю» кризи, причому незалежно від ймовірності такої «хвилі» у світовій економіці. Це зумовлено низкою суттєвих проблем, що їх потрібно вирішувати у першу чергу:

– хронічне невиконання дохідної частини бюджету, пов'язане з некоректним прогнозом темпів економічного зростання, закладеним при формуванні бюджету, зниженням прибутків підприємств. Намагання протидіяти цьому ризику у спосіб посилення фінансового навантаження на економіку відіграватиме гальмівну роль для економічної динаміки;

– «нова хвиля» дестабілізації у банківському секторі, пов'язана з накопиченням «поганих» боргів через триваючу стагнацію доходів боржників – юридичних та фізичних осіб. Це не лише блокуватиме кредитні процеси, а й може поновити проблему впливу з банків депозитів фізичних осіб. Ризики можуть посилитися в разі переходу Нацбанку до політики інфляційного таргетування, що спонукатиме його до посилення жорсткості монетарної політики, активізації мобілізаційних операцій та утримання високих відсоткових ставок, а це у свою чергу гальмуватиме економічну та кредитну активність;

– поступове нарощування негативного сальдо зовнішньої торгівлі, пов'язане з триваючою стагнацією експорту за високої питомої ваги критичного імпорту. За умов значної зовнішньої заборгованості та труднощів щодо покриття дефіциту через канали поточних трансфертів та залучення інвестиційних та позичкових ресурсів негативне зовнішньоторговельне сальдо може мати потужний девальваційний вплив.

Активізація процесів вивільнення працюючих, пов'язана з розгортанням структурної адаптації підприємств до умов кризи та посткризових конкурентних викликів. Це може помітно підвищити рівень безробіття, насамперед у старопромислових регіонах, що найбільше потерпають від фінансової кризи. Перманентні конфлікти між органами державного управління, пов'язані з відсутністю налагоджених механізмів розподілу повноважень, обов'язків та відповідальності.

Виведення України з економічної кризи можливе лише на основі тісної взаємодії Національного банку України та Уряду. Неузгодженість та суперечності між НБУ та КМУ з питань економічної політики стали однією з основних причин відсутності на сьогодні в Україні єдиної антикризової стратегії. Відсутність координації дій владних органів призводить до руйну-

вання інструментів антикризової політики, що має вираження у таких процесах:

- посиленні залежності монетарної політики від дефіциту бюджету: для компенсації впливу монетарного фінансування бюджетних видатків Національний банк України, розглядаючи дефіцит як ключовий інфляційний ризик, здійснює синхронну антиінфляційну політику, зв'язуючи ліквідність та гальмуючи цим економічну активність;

- відсутності узгодженості фіскального та монетарного впливів на обсяг ліквідних ресурсів: НБУ не координує зміни грошової пропозиції з календарем видатків Уряду та змушений приймати попереджувальні рішення щодо пом'якшення чи посилення жорсткості монетарної політики, виходячи з оцінки інфляційних ризиків, що формуються накопиченням залишків на рахунках Уряду;

- зниженні оперативності дій Національного банку України щодо виконання ним функції кредитора останньої інстанції через розпорошення відповідальності між Національним банком України та Урядом з питань розроблення та реалізації заходів антикризової політики: зростання ролі Уряду як «гравця» у фінансовій сфері, який здійснює на свій розсуд розподіл ресурсів рекапіталізації банків, суттєво обмежує можливості НБУ в наданні фінансових ресурсів комерційним банкам у вигляді різних форм рефінансування, нівелює антиінфляційний ефект монетарних обмежень, зберігаючи їх гальмівний вплив для економіки;

- непослідовності політики щодо врегулювання становища проблемних банків через не відпрацьованість критеріїв рефінансування та рекапіталізації банків та механізмів входу та критеріїв виходу держави з капіталу проблемних банків після завершення кризи;

- загостренні суперечностей між завданнями підтримання ліквідності банківської системи і регулювання курсу національної валюти, що призводить до наростання неконтрольованих курсових коливань.

Отже, на рівні державної політики варто цілеспрямовано формувати внутрішній попит у спосіб застосування системних дій, що позитивно впливають на його компоненти. Адже, зважаючи на світові тенденції, немає підстав розраховувати на стрімке відновлення ринків для вітчизняних експортерів.

Сьогодні соціально-економічні перешкоди розвитку людського потенціалу загострюються із веденням воєнних дій і політичною нестабільністю, що спричиняє відволікання значних коштів від реалізації соціальних зобов'язань. Поширення платних послуг у соціальній сфері (освіта, охорона здоров'я, придбання житла), скорочення обсягів соціальної підтримки та категорій, які мають право на таку підтримку, негативно віддзеркалюються на суспільному настрої та провокують поширення відчуття соціальної несправедливості [24].

За таких умов особливо важливою для збереження соціальної стабільності є відкритість бюджетного процесу та залучення громадськості до обговорення дій влади. Необхідним також є реформування міжбюджетних відносин у напрямі створення стимулів для місцевої влади до нарощування власних надходжень та ефективного використання місцевих ресурсів [22]. Такі проблеми соціальної політики як нераціональне використання коштів, спрямованих на соціальний захист населення, незрілість корпоративної соціальної відповідальності бізнесу, недосконалість визначення та використання показника прожиткового мінімуму, недотримання соціальної справедливості в пенсійній системі не дають можливості сформувати необхідний соціальний базис формування і підвищення національного людського потенціалу, загострюючи сучасний стан нестабільності, коли більшість населення зосереджено на виживанні і задоволенні елементарних потреб, а не на підвищенні власного потенціалу.

У цьому руслі необхідно підкреслити, що державні соціальні стандарти і гарантії відіграють надзвичайно важливу роль у формуванні розміру соціальних трансфертів. У загальному вигляді соціальні стандарти характеризують сформований рівень споживання тих чи інших благ, який визнається більшістю населення або представниками конкретної суспільної групи людей прийнятним (нормальним) [28]. Центральне місце в пенсійних стандартах та гарантіях посідає прожитковий мінімум для осіб, які втратили працездатність. Передусім його вартісна величина нині визначає основну державну соціальну гарантію щодо забезпечення міні-

мального рівня доходів пенсіонерів – мінімальну пенсію. Взагалі роль прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність, є досить функціонально розгалуженою. За цим показником визначають [22]: мінімальний та максимальний розмір пенсій; суму надбавок за понаднормовий стаж; базу для індексації та перерахунку пенсій; обчислення надбавок за державними пенсійними програмами.

Водночас у супереччя кращій міжнародній практиці, сьогодні в Україні прожитковий мінімум визначається лише для соціально-демографічних груп, а не для домогосподарств. Неврахування фактичної структури споживання родин призводить до втрати зв'язку з реальністю і відірваності прожиткового мінімуму від справжніх потреб сучасної людини та фактичної можливості їх задоволення на рівні середньостатистичної сім'ї. Крім того, динаміка вартісної величини прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність, визначається переважно фінансовими можливостями та політичною кон'юнктурою, що підриває його інституційну спроможність як об'єктивної основи для встановлення пенсійних гарантій [22]. Таким чином, недосконалі методичні підходи до визначення показника прожиткового мінімуму та розгалужені функціональні залежності між даним показником та широким спектром державних гарантій і нормативів у соціальній сфері викликають необхідність менш жорсткої прив'язки до прожиткового мінімуму основних державних соціальних гарантій.

У системі державних соціальних стандартів і гарантій України стандарти соціальних послуг виконують дві основні функції: встановлюють загальноприйняті уявлення про те, якими повинні бути соціальні послуги, та є основою для визначення вартості соціальних послуг. Аналіз вітчизняних соціальних стандартів указує на те, що всі наявні стандарти послуг визначають: цільову групу отримувачів; принципи і правила надання певної послуги; перелік заходів, які передбачає надання певної послуги; вказівки щодо визначення потреби отримувача в послугі; орієнтовні кількісні та якісні показники послуги. Водночас зазначені в українських стандартах показники якості недостатньо конкретизовані і загалом не можуть дати цілісного уявлення про якість тієї чи іншої послуги. Крім того, у стандартах немає технічних вимог до надання послуг (окрім часу) та методики вимірювання або оцінювання якості послуг чи рівня виконання встановлених вимог, передбачених загальними принципами стандартизації [22]. Тому система соціальних стандартів України потребує нагального перегляду.

Значне розширення населення щодо доходів і рівня життя в країні своєю чергою свідчить про те, що чинна в сучасних умовах система соціального захисту населення загалом потребує докорінних змін. Як і десять років тому, важливою передумовою запровадження ефективної соціальної політики, яка дозволила б досягти соціальних стандартів на рівні розвинутих країн, є створення відповідного фінансового ресурсу завдяки зростанню ВВП на душу населення [28]. Вагомою проблемою є рекомендаційний і неконкретизований характер нормативного забезпечення якості життя літніх людей. Недооцінка ролі трудового потенціалу літніх осіб із боку держави та інших соціальних партнерів виявляється в ігноруванні інтересів та проблем літніх працівників під час формування політики на ринку праці [24].

До прикладу, важливою новацією нової редакції Закону «Про зайнятість населення» [9] є можливість одноразового отримання ваучера (в розмірі не вище десяти прожиткових мінімумів для працездатних осіб) для проходження перепідготовки, спеціалізації, підвищення кваліфікації. Однак таке право надається лише особам віком понад 45 років і до досягнення встановленого пенсійного віку (обов'язковою умовою є також наявність страхового стажу не менш ніж 15 років). Тому для громадян пенсійного віку цей ваучер недоступний.

16.2. Досвід країн ЄС у формуванні корпоративної відповідальності за соціальний захист населення

В країнах Європейського Союзу соціальна політика та участь соціальних партнерів у її формуванні зазнали не тільки значної трансформації, а й виник принципово новий наднаціональний і наддержавний курс соціального захисту і добробуту громадян. Істотні зміни у со-

ціальній політиці багатьох країн світу наприкінці XX ст. не дуже змінили соціальних очікувань населення розвинених країн світу щодо ролі держави у забезпеченні добробуту громадян. Але поступово починається процес передачі відповідальності за соціальні проблеми з держави на суб'єкти підприємництва. Юридично держава залишається безумовним гарантом соціального добробуту, проте роль бізнесу у досягненні високого рівня благополуччя суспільства поступово і неухильно зростає. Такий зсув соціальної парадигми мав не лише практичне значення, але й привернув увагу наукового світу, внаслідок чого на основі численних досліджень було сформульовано різні концепції, які пізніше лягли в основу теорії корпоративної соціальної відповідальності. Основною ідеєю цієї теорії стало переконання, що підприємства повинні розділити з державою відповідальність за екологічні і соціальні проблеми суспільства. Утвердження теорії соціально-відповідального бізнесу як важливої засади державної політики означало, по-перше, що очікування суспільства щодо бізнесу істотно зросли; по-друге, що підприємці визнали справедливність цих очікувань і необхідність відповідати їм у своїй господарській діяльності; по-третє, що держава погодилася на такий розподіл відповідальності у соціальній сфері; і, нарешті, що обсяги і вектори очікувань з боку суспільства, бізнесу і держави збіглися.

Соціальна політика ЄС XXI ст. охоплює сфери, що стосуються тендерної рівності, охорони здоров'я та безпеки праці, трудового законодавства, соціального захисту та забезпечення, конкретних дій відносно фінансового стану інвалідів. До основних принципів її проведення слід віднести:

- збереження досягнутих соціальних стандартів;
- пріоритетна підтримка найбільш вразливих соціальних груп населення;
- соціальна і економічна конвергенція (скорочення розриву в рівнях економічного і соціального розвитку країн);
- встановлення мінімальних соціальних стандартів;
- розподіл фінансової відповідальності за діяльність підприємства між адміністрацією і працівниками;
- право на поліпшення виробничого середовища, охорону здоров'я, і гарантування безпеки на робочих місцях;
- функціонування єдиного ринку праці;
- підтримка правових норм, що розроблені міжнародними організаціями в соціальній сфері.

З історії відомо, що Європейська соціальна Хартія 1989 року стала фундаментом європейського соціального права, визначивши головною метою побудови Європейського Союзу – розбудову соціально-орієнтованої ринкової економіки, яка б ефективно захищала громадян об'єднаної Європи та сприяла б зміцненню європейських країн. Цей документ представляв свого роду стратегічну програму дій для ЄС у соціальній сфері та визначав набір мінімальних стандартів.

Результатом загальної занепокоєності соціальними проблемами стала поява в першій половині 1990-х рр. трьох документів: «Білої книги про зростання, конкурентоспроможність і зайнятість: виклики і шляхи вступу в XXI століття» (1993), Зеленої книги «Європейська соціальна політика: роздуми для Союзу» (1993), Білої книги «Європейська соціальна політика: шлях для Союзу» (1994). У цих документах, по суті, було викладено концепцію майбутньої соціальної політики ЄС [6, с. 35].

Пріоритетними стратегічними цілями було визначено сталий економічний розвиток та високий рівень соціального захисту населення.

Традиції, особливості політичного і соціального устрою, рівень економічного розвитку в кожній окремо взятій європейській країні суттєво вплинули на формування 4 базових моделей соціальної захисту [1, с. 19–21; 8, с. 75–76].

1) континентальна модель або модель Бісмарка (Німеччина, Австрія, Франція та країни Бенілюксу) передбачає активну участь держави у формуванні соціальних фондів і їх функціонуванні, обов'язкове медичне страхування і страхування на виробництві; встановлює жорсткий зв'язок між рівнем соціального захисту і тривалістю професійної діяльності. У її основі

лежить соціальне страхування, послуги якого фінансуються в основному за рахунок внесків роботодавців і застрахованих. На сьогоднішній день значний розвиток системи соціальної допомоги призводить до модифікації цієї моделі і збільшенню частки бюджетного фінансування соціального захисту;

2) соціал-демократична або скандинавська модель (Швеція, Данія, Фінляндія) заснована на принципах перерозподілу доходів через загальне прогресивне оподаткування, характеризується значною роллю держави в рішенні соціальних проблем суспільства, у тому числі в забезпеченні повної зайнятості.

Відмінною рисою цієї моделі є широке охоплення різних соціальних ризиків і життєвих ситуацій, які вимагають підтримки суспільства. Отримання соціальних послуг та виплат, як правило, гарантується всім жителям країни і не обумовлюється зайнятістю та сплатою страхових внесків. Це досягається за рахунок активної перерозподільної політики, спрямованої на вирівнювання доходів. Однак наприкінці XX ст. намітилася тенденція поступового зростання частки участі працюючих за наймом в фінансуванні страхових програм і збільшення страхових відрахувань із заробітної плати. Ця ж тенденція простежується і стосовно підприємців;

3) ліберальна або англосаксонська модель (Великобританія, Ірландія) ґрунтується на тому, що в страхових випадках (хвороба, пенсійний вік, смерть, пологи тощо) кожен громадянин повинен бути охоплений соціальною страховою допомогою або грошовою допомогою; коли кожному гарантується мінімальний дохід, що забезпечує задоволення базових потреб у їжі, житлі і медичному обслуговуванні. Модель базується на наступних принципах: принцип загальності (універсальності) системи соціального захисту – поширення її на всіх громадян, хто потребує матеріальної допомоги; принцип уніфікації соціальних послуг та виплат, що виражається в однаковому розмірі пенсій, допомог і медичного обслуговування, а також умов їх надання;

4) південно-європейська модель (Іспанія, Італія, Греція та Португалія) відрізняється відносно низьким рівнем соціального захисту. Ця модель розвивається дотепер. Як правило, рівень соціальної захищеності, характерний для даної моделі, відносно низький, а завдання соціального захисту розглядається часто як турбота родичів і сім'ї. Тому сім'я та інші інститути громадянського суспільства відіграють тут не останню роль, а соціальна політика носить переважно пасивний характер і орієнтована на компенсацію втрат у доходах окремих категорій громадян.

Незважаючи на різницю в моделях соціального захисту різних країн Євросоюзу, в останні роки відбувається зближення соціальної політики різних країн і формування Європейської соціальної моделі (ЕСМ).

У книзі «Соціальна Європа в XXI ст.» глибоко і всебічно розглядаються проблеми соціального виміру сучасної Європи, аналізується соціальна політика окремих європейських країн та Євросоюзу в цілому. Особливу увагу автори приділяють змісту і втіленню на практиці ЕСМ. Ця модель, за думкою авторів, продовжує залишатися таким собі соціальним ідеалом, зразком, до якого слід прагнути, спираючись на ідею, яка втілила в собі традиційні цінності європейської цивілізації і сукупність кінцевих цілей суспільного розвитку. Автори підкреслюють, що органічне доповнення економічної інтеграції інтеграцією соціальної багато в чому визначає здатність ЄС впоратися з кризою і, більше того, впливає на перспективи розвитку Євросоюзу [34].

Слід зазначити, що з одного боку, ЄС ставить собі за мету консолідувати і збільшити інтеграцію в соціальній сфері, сприяти забезпеченню належної якості життя за допомогою зайнятості та соціальної політики [40, с. 24].

Отже, досягнення соціальної стабільності в ЄС можна досягти усуненням глибинних причин таких кризових явищ, як високе і постійно зростаюче безробіття, погіршення структури населення за статтю і віком, накопичений високий потенціал етнічних і міжнаціональних конфліктів, помітна диференціація доходів по країнах і регіонах.

Пріоритети сучасної соціальної політики в країнах ЄС та Україні диктуються викликами нового часу, такими, як глобалізація і необхідність подолання наслідків світової фінансової кризи, і в цілому носять загальний характер – забезпечення повної зайнятості, боротьба з

бідністю і безробіттям, розвиток освіти та охорони здоров'я тощо.

Важливим етапом розвитку соціальної відповідальності бізнесу є формування її моделей на національному рівні. Існує дві протилежні тенденції розвитку концепцій соціальної відповідальності: «1) формування національних моделей корпоративної соціальної відповідальності підприємств, які враховують існуючі регіональні розбіжності, зумовлені політичними, соціально-економічними та національними особливостями розвитку окремих країн; 2) уніфікація вимог до корпоративної соціальної відповідальності підприємств, що знайшло своє відображення у розробленні та поширенні міжнародних документів, загальноприйнятих систем оцінювання рівня корпоративної соціальної відповідальності» [5].

Важливими причинами наявності відмінностей у національних моделях корпоративної соціальної відповідальності є історичні передумови, а також практика і пріоритети соціально-економічної політики держави, зокрема у сфері відповідальності бізнесу. На основі зазначених відмінностей прийнято виділяти такі моделі корпоративної соціальної відповідальності, як американська, європейська (скандинавська, британська, середземноморська та ін.), азійська, латиноамериканська, африканська [16].

Максимально вільною вважається американська модель корпоративної соціальної відповідальності, що ґрунтується на свободі підприємництва та філантропічному підході. Характерним для цієї моделі є: незначний вплив публічного сектора на приватний; використання переважно філантропічного підходу до КСВ, тобто фінансування бізнесом різноманітних некомерційних проектів через корпоративні фонди; фінансування підприємствами бізнес-освіти; законодавче закріплення податкових пільг, корпоративне волонтерство (залучення працівників до участі у соціальних програмах і проектах компаній), істотна роль КСВ комунікацій [3, 19].

Європейська модель передбачає активну участь публічного сектора і спрямована перш за все на розвиток соціальної відповідальності у державних компаніях, які покликані дати позитивний приклад іншим підприємствам. Аналіз національних політик у сфері корпоративної соціальної відповідальності свідчить, про основні сфери прояву державної політики у сфері КСВ: 1) публічна, яка включає національні політики КСВ, які розвиваються урядами з метою покращання їх соціальної відповідальності на основі бажання слідувати за позитивним прикладом інших країн; 2) публічно-приватна, покликана поліпшити бізнес-практики з КСВ; 3) публічно-громадська, спрямована на поліпшення рівня обізнаності стейкхолдерів; 4) КСВ у сфері відносин, яка передбачає спрямування державної політики на розвиток партнерства між стейкхолдерами, бізнесом та урядом [37].

На основі зазначених відмінностей у країнах Євросоюзу можна виділити чотири типи національних політик у сфері корпоративної соціальної відповідальності: 1) партнерську (скандинавська модель); 2) бізнес у громаді (британська модель); 3) сталий розвиток і суспільство (модель німецькомовних країн і Франції); 4) Агора (середземноморська модель) (див. табл. 16.1). Ця типологія відображає конвергенцію між застосовуваними урядами підходами і реальними діями у сфері розвитку корпоративної соціальної відповідальності, а також між національною політикою корпоративної соціальної відповідальності і залученими учасниками [37].

Партнерська модель, що є характерною для скандинавських країн, ґрунтується на встановленні тісної взаємодії між державою й бізнесом. Державно-приватне партнерство розглядається як інноваційний і навіть ключовий інструмент у вирішенні складних соціальних проблем. Місцева влада, яка є відповідальною за шляхи створення такого партнерства, також є глибоко залученою у процес, а тому просуває ідею соціальної співвідповідальності між адміністрацією, компаніями та соціальними організаціями. Сприяння партнерству стало центральною ідеєю у розвитку політики корпоративної соціальної відповідальності скандинавських країн [13].

Модель «бізнес у громаді» набула поширення у Великій Британії та Ірландії. Її характерними ознаками є застосування м'яких інструментів стимулювання компаній до діяльності у сфері корпоративної соціальної відповідальності. Ідея такого підходу до публічного регулювання соціальної відповідальності бізнесу ґрунтується на баченні, що компанії мають відігравати фундаментальну роль в економічному розвитку громад, на території яких вони здійс-

нують свою діяльність. Також для британської моделі корпоративної соціальної відповідальності характерними є наявність значної уваги фінансових установ та засобів масової інформації до проектів соціальної відповідальності, внаслідок чого кількість соціально відповідальних інвестиційних фондів зростає; впровадження різноманітних навчальних курсів із різних аспектів корпоративної соціальної відповідальності у програми університетів і бізнес-шкіл; зацікавленість держави у розвитку корпоративної соціальної відповідальності і розширенні партнерства з бізнесом; ведення діалогу з усіма групами стейкхолдерів, урахування їх інтересів [30].

Таблиця 16.1

**Моделі державної підтримки розвитку публічної політики
корпоративної соціальної відповідальності у 15 країнах ЄС**

Характеристика моделі	Країна
<i>Партнерство</i>	
Партнерство як стратегія, яку спільно провадять урядові сектори з метою вирішення соціальних проблем і проблем зайнятості населення. Характерним є наголос на прозорості інформації щодо КСВ діяльності підприємств, а також необхідності слідувати позитивному прикладу інших	Данія, Фінляндія, Нідерланди, Швеція
<i>Бізнес у громаді</i>	
М'яка політика втручання, яка стимулює залучення бізнесу до урядових дій, спрямованих на розвиток громад і приватного сектора (через підприємництво, надання волонтерських послуг, розвиток персоналу, створення нових підприємств, інвестиції у депресивні міста та сільсько-господарські території)	Ірландія, Велика Британія
<i>Сталий розвиток і громадянство</i>	
Модернізована версія чинної соціальної угоди і наголос на стратегії сталого розвитку, наголос на концепції «корпоративного громадянства». Регуляторна політика, підтримка державою діяльності, спрямована на сталий розвиток	Німеччина, Австрія, Бельгія, Люксембург, Франція
<i>Агора</i>	
Створення груп для обговорення проблем різних учасників соціального процесу з метою досягнення суспільного консенсусу з питань КСВ. Державний підхід до впровадження політики КСВ ще перебуває на стадії формування (за винятком Італії)	Італія, Іспанія, Греція, Португалія

Модель «сталий розвиток і громадянство» поширена у німецькомовних країнах та Франції і ґрунтується на перспективному баченні компаній як «хороших громадян». Уряди на основі концепції «корпоративного громадянства» стимулюють підприємства не лише до виконання своїх обов'язків із сплати податків і ведення чесного та прозорого бізнесу, а до взяття на себе зобов'язань понад ці встановлені державою обов'язкові вимоги. Уряди країн, що використовують модель «сталий розвиток і громадянство», мають давні традиції суспільного обговорення проблем сталого розвитку.

Модель Агора поширена у середземноморських країнах, включаючи Грецію, Італію, Португалію та Іспанію. Рівень розвитку корпоративної соціальної відповідальності у цих країнах істотно відрізняється: в Італії вже розпочато процес узгодження урядових проектів із соціальної відповідальності бізнесу, а інші країни перебувають лише на початковій стадії розвитку цього напрямку діяльності. Модель Агора базується на результатах публічних обговорень соціально-економічних проблем з метою пошуку можливості спільного їх вирішення. До таких обговорень прийнято залучати представників бізнесу, політиків, представників громадянського суспільства.

Окремо у складі європейської розглядають модель корпоративної соціальної відповідальності у країнах, які є новими членами ЄС або лише претендують на членство. Для цих країн характерним є слабка участь держави у формуванні політики корпоративної соціальної відповідальності поєднано із сильним впливом міжнародних інституцій у цій сфері; визна-

чальний вплив законодавчо-нормативного регулювання корпоративної соціальної відповідальності, зумовлений слабкістю інших механізмів розвитку; недостатня активність громадських, наукових, навчальних інституцій та засобів масової інформації щодо формування культури соціальної відповідальності у суспільстві; переважна роль у розвитку корпоративної соціальної відповідальності належить міжнародним корпораціям і великим національним корпораціям [16]. У складі цієї моделі також виділяють різновиди (центральноєвропейську, балтійську, західно-балканську), які з часом за сприятливих умов можуть бути трансформовані в єдину європейську модель корпоративної соціальної відповідальності [38].

Азійська модель корпоративної соціальної відповідальності ґрунтується на культурних традиціях Японії, адже навіть значення слова «бізнес» має соціальну складову і, включаючи у себе два слова, буквально означає «керувати світом у гармонії, сприяючи добробуту людей» і «постійно докладаючи зусиль для досягнення» [11]. Африканська модель корпоративної соціальної відповідальності здебільшого зосереджена на впровадженні проектів розвитку місцевих громад. Основними напрямками таких проектів є подолання бідності, підвищення рівня сталості середовища, розвитку економічної активності і створення робочих місць. Латиноамериканська модель характеризується низьким рівнем розвитку корпоративної соціальної відповідальності на фоні значної обізнаності громадськості у питаннях КСВ.

Модель корпоративної соціальної відповідальності в Україні перебуває на стадії формування, а роль держави у її становленні є досить високою. Відмінною особливістю вітчизняної національної моделі є вимушений характер соціальних програм, відсутність стійких традицій ідеології соціальної відповідальності, недостатня прозорість у формуванні соціальної політики на державному та регіональному рівнях, наявність значного розриву між бізнесом і суспільством у визначенні пріоритетів соціальної відповідальності [26, 30].

Зарубіжний досвід формування національних моделей корпоративної соціальної відповідальності свідчить про те, що державна політика у сфері регулювання соціальної відповідальності тісно пов'язана із соціально-економічними умовами, культурними традиціями і особливостями національного світогляду. В основу відмінностей між національними моделями корпоративної соціальної відповідальності покладено такі фактори, як роль держави у її формуванні, ступінь відкритості публічної політики, рівень активності бізнесу і громадського сектора у напрямку впровадження ідей корпоративної соціальної відповідальності [13].

Еволюція інтеграційного процесу, якому не змогла перешкодити глобальна фінансово-економічна криза і труднощі післякризового розвитку Європи, засвідчує, що сьогодні роль держави в соціальній сфері не зменшується. Мова йде про постійне корегування механізмів основних моделей соціального захисту (континентальної, англосаксонської, скандинавської, південно-європейської). В цілому європейська соціальна модель ХХІ ст. поєднує в собі економічний динамізм з соціальною справедливістю. Її цілі: сприяти високій зайнятості робочої сили, розвиваючи людські ресурси, покращуючи умови життя і праці робітників; забезпечити належний соціальний захист; сприяти соціальному діалогу між роботодавцями та працівниками тощо.

Україні на шляху інтеграції до європейського політичного, економічного, правового простору необхідно модернізувати соціально-економічну сферу, враховуючи досвід соціальної політики країн ЄС. Значну увагу необхідно приділити посиленню страхових механізмів фінансування соціального захисту за рахунок внесків робітників, роботодавців і держави. Такий метод фінансування забезпечуватиме спільну відповідальність учасників за попередження і компенсацію ризиків, спільне управління і контроль страхових фондів.

У сфері пенсійного забезпечення слід розвивати програми недержавного пенсійного страхування. Необхідно також впроваджувати загальнообов'язкове медичне страхування з врахуванням досвіду ЄС.

Таким чином, з одного боку, можна зазначити, що на сучасному етапі зростає зацікавленість з боку держав-членів ЄС у формуванні загальноєвропейської соціальної моделі. З іншого боку існує ряд труднощів в сфері пошуків стратегії подальшого розвитку соціальної політики.

16.3. Напрями корпоративної відповідальності у соціальному захисті населення

Сучасна система соціального захисту в Україні – як ідеологічно, так і практично – повністю не враховує суспільні реалії. Вона становить сукупність часткових, тимчасових, мало-дійових заходів, орієнтованих переважно на уразливі верстви населення. Перебуваючи у стані перманентної кризи, ця система виявляється нездатною створити й умови, за яких прийнятний рівень добробуту і достатній обсяг соціальної захищеності забезпечувала б населенню економічна активність. Від початку здійснення ринкових реформ трудова діяльність все ще не стала запорукою індивідуального достатку та соціальної безпеки. У цьому зв'язку достатньо вивченими є недоліки й обмеження держави та її інститутів. Водночас посилення суспільної уваги до концепту корпоративної соціальної відповідальності, запозиченого із зарубіжної бізнес-практики, сьогодні дає підстави розраховувати, що соціальна участь роботодавців на якісно новій ціннісній платформі може стати тим важелем, який посилить дієвість функціонування соціальної сфери, зокрема, ефективність превентивних, активних елементів соціального захисту, зорієнтованих на основний чинник економічного зростання – людину праці. Соціальні бізнес-ініціативи такого напрямку в Україні потребують розробки наукової основи для їх реалізації та врахування у комплексі заходів державної політики у сфері соціального захисту.

Соціальний захист (СЗ) є однією з ключових категорій соціальної політики. У найбільш загальному розумінні він являє собою комплекс організаційно-правових та економічних заходів, спрямованих на забезпечення добробуту членів суспільства в конкретних економічних умовах. Формування системи таких заходів пов'язане з необхідністю мінімізації наслідків прояву недосконалостей ринку та попередження пов'язаних з цим соціальних ризиків [28].

Заходи і нормативи СЗ мають першорядне значення у сфері праці та зайнятості, оскільки переважно через трудову діяльність здійснюється самореалізація і соціалізація особистості, а втрата можливості працювати є серйозним соціальним ризиком як для конкретної особи, так і для суспільства в цілому. Функції соціального захисту зайнятих осіб реалізуються на підприємствах у системі обов'язкових, визначених законом норм та гарантій, а також у комплексі заходів корпоративної соціальної відповідальності (КСВ). Інститут КСВ, як і інститут соцзахисту, характерний для більшості країн з ринковою економікою та демократичними традиціями. Згідно зі світовою практикою до сфери КСВ належать здебільшого ті соціальні заходи, які здійснюються добровільно і перевершують законодавчо встановлені, загальнообов'язкові норми [6]. Такі ж обмеження, логічно, стосуються й соцзахисту в рамках КСВ. І хоча з приводу співвідношення обов'язкових та добровільних соціальних зобов'язань у концепції КСВ і досі тривають дискусії, що узгодження господарської діяльності із законодавчими вимогами є, швидше, проявом юридичної дисциплінованості бізнесу, ніж його КСВ.

З погляду менеджменту організацій соціально-захисні заходи можна поділити на реактивні (цілком визначені зовнішніми обставинами) та проактивні (хоча й здійснювані під дією зовнішніх обставин, однак визначені певним набором внутрішніх установок, цілями організації). Ознакою реактивного СЗ є екстреність, безальтернативність, спонтанність. Характерні риси проактивного СЗ – стратегічність, плановість, контрольованість, можливість вибору з-поміж різних алгоритмів дій, до певної міри превентивність (не всі соціальні ризики можна попередити, однак бути готовими до них – це і є проактивність). Пропагуючи проактивні підходи до соціальної діяльності компаній, а також перевершуючи загальнообов'язкові норми, КСВ, за своєю природою, зобов'язує надавати соціально-захисним заходам саме проактивного характеру.

Соціально-захисна політика КСВ, серед іншого, передбачає різні види соціальної допомоги працівникам, програми їх навчання і підвищення кваліфікації, корпоративне пенсійне забезпечення, колективне добровільне медичне страхування, корпоративну політику щодо мінімальних гарантій в оплаті праці тощо.

Компенсаційні, паліативні та реабілітаційні заходи соцзахисту у межах КСВ у вигляді разової чи регулярної соціальної допомоги можуть здійснюватися щодо співробітників у випадку хвороби, стихійного лиха та ін. Використання бізнесом соціальної допомоги в Україні є

значимим з огляду на те, що успадкована з радянських часів державна система СЗ, за спостереженням науковців, сьогодні не відповідає потребам суспільства. За висновком фахівців Інституту демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, вона демонструє низькі показники адресності, сприяє закріпленню утриманських настроїв в суспільстві. Крім того, розмір державної допомоги, як правило, є доволі малим. Ініціативи бізнесу у цьому напрямі, звичайно, не можуть бути альтернативою державним зусиллям. Однак проблеми забезпечення адресності соціальної допомоги та мотивації до активної трудової діяльності можуть значно ефективніше вирішуватися саме на рівні підприємства за рахунок персоніфікованих, безпосередніх стосунків надавача та реципієнта.

Окремим видом допомоги є вихідна допомога при звільненні працівника. КСВ соціально-захисного спрямування у цьому разі може передбачати її виплату в особливих розмірах. Одним із прикладів такої допомоги є система грошових компенсацій «золотого парашута» – компенсаційних виплат звільненим управлінцям великих корпорацій у розмірі до 1 % поточної ринкової вартості корпорації (або кількох окладів управлінця – за період від 0,5 до 1 року). За свідченням експертів, серед вітчизняних підприємств така практика не поширена через значне навантаження на фонд оплати праці. Однак, зважаючи на те, що «золотий парашут» може слугувати дієвим інструментом «хедхантингу», припускають, що значні суми вихідної допомоги топ-менеджерам українських компаній виплачують «тіньовими» коштами за заплутаними схемами [9]. Проблема масштабної «тінізації» таких стосунків між компаніями і управлінцями, як і проблема «тінізації» оплати праці в цілому, очевидно, в Україні залишатиметься невирішеною ще тривалий час.

Вимушена неповна зайнятість межує з прихованим безробіттям, що негативно впливає на розвиток ринку праці. Проте, якщо практика такої зайнятості супроводжується реабілітаційними заходами з адаптації (наприклад, навчання) працівників, посади яких виявилися менш затребуваними, до роботи в інших умовах, то її можуть і повинні застосовувати роботодавці.

Корпоративна освіта була і залишається одним із найбільш поширених напрямів КСВ щодо персоналу в Україні, особливо вирізняючись проактивністю. Це пояснюється тим, що діюча система професійної освіти в країні слабо реагує на потреби економіки [4]. За окремими професіями та спеціальностями спостерігається висока нестача кваліфікованих кадрів. Все ще залишається відкритим питання про якість навчальних програм багатьох вишів. Крім того, зростаючі темпи оновлення ділової та професійної інформації вимагають постійного удосконалення рівня підготовки працівників підприємств. Як наслідок, бізнес-організації проявляють готовність самостійно дбати про навчання потенційного та підвищення кваліфікації наявного персоналу.

Експерти виділяють кілька типів освітніх заходів, що їх застосовують роботодавці [4]: цільове скерування працівників у навчальні заклади; короткі тренінгові курси із залученням спеціалізованих агенцій, лекторів; скерування на стажування в компаніях-партнерах закордоном; створення власних освітніх центрів, корпоративних університетів, де розробляють професійні програми, орієнтовані на потреби конкретних виробництв. Деякі корпорації використовують грантові та стипендіальні виплати з метою підтримки молодих фахівців.

Політика КСВ щодо компенсаційного захисту працівників у старості пов'язана з необхідністю залучення роботодавців до системи недержавного пенсійного забезпечення. Згідно із вітчизняним законодавством, недержавне пенсійне забезпечення може здійснюватись шляхом: укладення роботодавцями пенсійних контрактів із недержавними пенсійними фондами (НПФ); заснування роботодавцями корпоративних і професійних НПФ і відрахувань до них на користь працівників; укладення зі страховими організаціями договорів страхування довічної пенсії найманих працівників; укладення договорів із банківськими установами про відкриття пенсійних депозитних рахунків для накопичення пенсійних заощаджень.

За експертними оцінками, сьогодні найбільш поширеною формою недержавного пенсійного забезпечення в Україні є пенсійне забезпечення, що здійснюється через НПФ, які протягом останніх років демонстрували високу динаміку розвитку. Незважаючи на це, активи

НПФ у загальній грошовій масі займають лише менше 1 %. Така ж мала кількість учасників системи недержавного пенсійного страхування у загальній кількості населення України [8].

Додатковим інструментом забезпечення соціального захисту працівників є колективне добровільне медичне страхування, коли підприємство укладає договір із страховиком про страхування своїх працівників або інших фізичних осіб (членів сімей працівників, пенсіонерів тощо) за рахунок підприємства або шляхом спрямування частини заробітної плати кожного з працюючих до фонду страховика. Такий договір може, зокрема, передбачати: поліклінічну, невідкладну, стоматологічну медичну допомогу; поліпшені умови перебування в стаціонарі, санаторіях, профілакторіях; надання спортивно-оздоровчих та інших профілактичних послуг; догляд за пацієнтом у домашніх умовах; участь у цільовому фінансуванні технічного переоснащення й будівництва лікувальних установ, підприємств з виробництва медичного устаткування, фармацевтичних підприємств з правом першочергового чи пільгового отримання послуг або продукції тощо.

КСВ щодо захисту здоров'я працівників може реалізовуватися і поза системою добровільного медичного страхування, передбачаючи, зокрема: оплату перших п'яти днів непрацездатності працівникам у вищих обсягах, ніж ті, що встановлені законодавством залежно від стажу працівника; компенсацію працівникам (повністю або частково) вартості абонементу у спортивно-оздоровчі заклади; заохочення профілактики захворювань серед співробітників шляхом встановлення системи одноразових доплат у разі вчасного та регулярного проходження медичного огляду, компенсацію вартості такого огляду.

Важливим аспектом є облаштування на виробництві та в офісах кімнат відпочинку для релаксації та протидії стресу. Проте дослідники констатують, що діяльність українських підприємств із оздоровлення працівників сьогодні немає комплексного характеру [4]. Головним чином, вона обмежується призначенням співробітникам матеріальної допомоги на оздоровлення, фінансуванням санаторно-курортного лікування. Розвитку медичного страхування в країні не сприяють відносна дорожнеча полісів такого страхування; недосконалість механізму контролю за якістю наданих послуг та важелів впливу на поліпшення якості обслуговування в державних закладах охорони здоров'я; неналежний рівень розвитку інфраструктури охорони здоров'я. Обмеженою залишається кількість страхових компаній, здатних забезпечити якісну медичну допомогу у периферійних регіонах країни.

Окремі дослідники до сфери соцзахисту в рамках КСВ відносять також колективно-договірні зобов'язання роботодавця [3]. У цьому зв'язку слід зазначити, що вітчизняне законодавство містить диспозиційні суперечності щодо можливості укладення колективних договорів. Так, ч. 7 ст. 65 Господарського кодексу зобов'язує всі підприємства, які використовують найману працю, укладати колдоговір. Разом з тим у трудовому законодавстві немає ні прямої вказівки на обов'язковість цієї дії, ні визначення покарання за відсутність на підприємстві колдоговору. Конвенція № 98 МОП також спонукає вважати ведення колективних переговорів і укладення колдоговорів саме правом, а не обов'язком сторін соціального діалогу. Закон України «Про колективні договори і угоди», Кодекс України про адміністративні правопорушення (гл. 5) передбачають лише відповідальність за ухилення від участі в колективних переговорах, за порушення і невиконання умов колдоговору, генеральної і галузевої угод. Тому згідно з прийнятими нами методологічними межами, укладення колдоговорів належить до сфери КСВ. Натомість соціальної відповідальності не стосуються питання про рівень їх виконання (або стосуються тільки базового рівня КСВ).

Поширення практики укладення колдоговорів найкраще характеризує показник питомої частки працівників, охоплених ними, в обліковій кількості штатних працівників (рівень охоплення колдоговорами). Крім того, за спостереженням фахівців, рівень охоплення колдоговорами традиційно значний у секторах з великою часткою державних і комунальних підприємств, і відносно малий на підприємствах приватної власності. Але саме для останніх КСВ має бути пріоритетом.

До сфери КСВ віднесемо також рівень зобов'язань щодо соціального захисту, перед-

бачених колдоговорами. Одним із показників цього рівня є показник витрат на соціальні пільги, понад розміри передбачені законодавством, у середньому на одного працівника, на якого поширюється дія колективного договору. Такі витрати включають суму: допомоги на оздоровлення, у зв'язку з хворобою або смертю, доплат непрацюючим пенсіонерам до їх пенсії, доплат на оплату комунальних послуг, харчування, житлове будівництво тощо.

З практикою укладення колдоговорів тісно пов'язана і корпоративна політика щодо найважливіших соціальних нормативів – мінімальних гарантій в оплаті праці. Зобов'язання роботодавця щодо цього можуть передбачати виплату підвищеного розміру мінімальної заробітної плати. Рівень цих зобов'язань може характеризуватися показником питомої ваги працівників, розмір мінімальної тарифної ставки яких встановлено колдоговором вищим за законодавчо обумовлену мінімальну зарплату, у загальній кількості зайнятих на підприємствах, де мінімальна місячна тарифна ставка визначена колдоговором.

Слід мати також на увазі, що запровадження роботодавцями (в результаті переговорів із соціальними партнерами) збільшеного розміру мінімальної заробітної плати могло бути передбачене відповідними галузевими угодами, умови яких є первинними щодо колдоговорів. Крім того, якщо підприємство підпорядковується одночасно колдоговору і галузевій угоді, то умови першого не можуть суперечити умовам останньої, погіршувати їх. Тобто встановлення у колдоговорі мінімальної зарплати у розмірі понад законодавчо визначений мінімум, але нижче за мінімум, обумовлений галузевою угодою, є прямим порушенням трудового законодавства і не може вважатися проявом КСВ. Тому рівень зобов'язань колдоговору об'єктивніше може бути оцінений через такий показник, як питома вага працівників, розмір мінімальної тарифної ставки яких встановлено колдоговором вищим за обумовлену галузевою угодою мінімальну зарплату, у загальній кількості зайнятих на підприємствах, де мінімальна місячна тарифна ставка визначена колдоговором і галузевою угодою.

Система соцзахисту у рамках корпоративної соціальної відповідальності включає компенсаційні, превентивні, паліативні та реабілітаційні заходи, які можуть поділятися на патерналістські та інтерактивні, реактивні та проактивні. Вони передбачають різні види соціальної допомоги працівникам, програми їх навчання, пенсійного забезпечення, медичного обслуговування, корпоративну політику щодо мінімальних гарантій в оплаті праці тощо. На вітчизняних підприємствах різні форми, напрями та методи здійснення такого захисту об'єктивно існують і розвиваються через недосконалість державної соціальної політики. Проте проактивна та превентивна корпоративна соціальна відповідальність поки що не стала масовою практикою. Витрати та діяльність щодо додаткового соцзахисту працівників не завжди офіційно відображаються з метою уникнення сплати податків і додаткових соцстрахвнесків. Розвитку інституту соцзахисту як складової концепції корпоративної соціальної відповідальності в цілому не сприяють наявні в Україні проблеми функціонування національної економіки і соціальної сфери. Подальші дослідження цієї проблеми слід спрямувати у напрямі удосконалення системи державного регулювання корпоративної соціальної відповідальності в умовах незавершеності соціально-економічних реформ.

Загальновизнано, що безпрецедентні можливості, зумовлені поглибленням інтеграційних процесів, супроводжуються загостренням глобальних загроз, серед яких важливе місце посідають соціальні проблеми. Йдеться про збільшення майнового розшарування населення та загострення проблем бідності, зростання рівня безробіття серед місцевого населення внаслідок «вільного» переміщення людського капіталу та збільшення кількості іноземних кваліфікованих спеціалістів, рівень оплати праці яких є значно нижчим. Іншим проявом соціальних загроз, зумовлених глобалізацією, є терористичні загрози, а також приниження людських прав та свобод іноземців, мігрантів або біженців, що проживають на території іноземних держав. Аналіз індексу соціального прогресу, розробленого М. Портером та опублікованого американською некомерційною організацією «Імперативи соціального прогресу», свідчить про те, що найнижчий рівень дискримінації та жорстокості щодо меншин у 2013 р. спостерігався у Ісландії, Швеції (1,0) та Фінляндії (1,4). Водночас найвищого рівня цей показник досягнув у

країнах Африки та Азії, зокрема в Шрі-Ланці (9,3), Демократичній республіці Конго (9,6), Нігерії (9,8), Пакистані (10,0). Відповідного до проведеного дослідження, мультинаціональність населення, зумовлена інтеграційними процесами, загострює проблему дискримінації не лише у країнах, що розвиваються, але й в розвинених країнах, зокрема, в Іспанії зазначений показник становить 6,1; Франції – 6,4; Великобританії – 5,3; США – 4,5 [12].

При цьому відкритість світового економічного простору та вільний рух факторів виробництва утруднює реалізацію заходів держави, спрямованих на боротьбу з економічними та соціальними проблемами, підвищення рівня життя та добробуту населення на національному рівні. Яскравим підтвердженням цьому стала криза держави загального добробуту, зорієнтованої на справедливий розподіл доходів та забезпечення мінімального рівня добробуту кожного члена суспільства [17, 20, 21]. Ситуація, що склалася нині на теренах ЄС, є ілюстрацією значних загроз, спричинених процесом глобалізації, що нівелює будь-які спроби національних держав виконувати функції соціального захисту населення у відриві від світових інтеграційних процесів. Загальноновизнано, що стихійний характер глобалізації та відсутність ефективних інституційно-організаційних механізмів її врегулювання сприяють погіршенню соціального забезпечення країн, які є економічно «слабшими» та неконкурентоспроможними на світовому рівні. Характерними проявами кризи держави загального добробуту в цих країнах є такі:

- зростання бідності та погіршення рівня життя значної кількості населення. Так, у Греції в 2012 р. рівень бідності населення становив 15,1 %, Іспанії – 14 %, Португалії – 13 %, Італії – 12,7 %;

- посилення нерівномірності розподілу доходів. На сьогодні серед країн ЄС найбільш нерівномірний розподіл доходів спостерігається у Греції, де коефіцієнт Джині становить 0,34, Португалії (0,338), Естонії (0,338), Іспанії (0,335), Італії (0,327) [2];

- підвищення рівня безробіття, який у 2013 р. становив у Греції – 27,2 %, Іспанії – 26,3 %, Португалії – 16,5 %, Італії – 12,2 % [2];

- загострення міграційних проблем, пов'язане з незбалансованістю міграційних потоків. Наприклад, у період 2005–2010 рр. до Греції іммігрувало 212 тис. осіб, емігрувало – 58 тис. осіб; до Італії іммігрувало 2007 тис. осіб, емігрувало – 8 тис. осіб; до Португалії іммігрувало 316 тис. осіб, емігрувало – 166 тис. осіб; до Іспанії іммігрувало 2412 тис. осіб, емігрувало – 162 тис. осіб [31];

- зростання дефіцитів державних бюджетів, що підриває можливості виконання державою своїх соціальних зобов'язань. Так, у 2013 р. в Греції дефіцит державного бюджету становив 12,4 % від ВВП; у Іспанії цей показник у 2012 р. досягнув 10,4 % від ВВП, у Португалії 11,2 % у 2010 р. [32].

За умов, коли держава не в змозі забезпечити належний соціальний захист населення виникає нагальна потреба пошуку іншого джерела або механізму надання такої підтримки. Практика підтверджує, що одним з ефективних механізмів вирішення цієї проблеми є «делегування» державних функцій соціального захисту приватному сектору шляхом реалізації корпоративної соціальної відповідальності, а саме: практики ведення бізнесу, що враховує як економіко-правові, так і соціальні потреби населення. Характерною ознакою сучасності є започаткування інституційного облаштування зазначених процесів не лише в межах окремих країн, а й на регіональному та глобальному рівнях. Так, у 2000 р. було ухвалено Глобальний договір ООН, покликаний сприяти розвитку соціальної відповідальності бізнесу та вирішенню підприємницькими колами соціальних проблем; у 2006 р. – сформовано Європейський Альянс корпоративної соціальної відповідальності; у 2010 р. – опубліковано Міжнародний стандарт ООН 26000 «Настанова щодо соціальної відповідальності» тощо. Однак незважаючи на уніфікованість та всезагальність у запровадженні принципів КСВ серед країн світу існують відмінності в реалізації КСВ у розвинених та постсоціалістичних країнах [4].

Насамперед необхідно взяти до уваги, що процес формування та реалізації принципів КСВ у розвинених країнах світу пройшов два етапи, а саме: становлення КСВ під впливом загострення внутрішніх соціальних проблем окремих держав з метою надання соціального

захисту вразливим верствам населення; подальший розвиток КСВ під впливом зовнішніх факторів, значною мірою у відповідь на вимоги міжнародних організацій та з метою підвищення конкурентоспроможності компаній у межах глобального економічного простору.

Щодо формування корпоративної соціальної відповідальності бізнесу в посткомуністичних країнах, то зазначені процеси розгорнулись у цьому регіоні на другому етапі розвитку КСВ у розвинених країнах. Відтак найважливішим їхнім чинником стало не стільки вирішення внутрішніх соціальних проблем (безробіття, дискримінації, корупції тощо), скільки зовнішні вимоги, висунуті впливовими міжнародними організаціями та, в певній мірі, завдання підвищення конкурентоспроможності національних компаній на міжнародному ринку.

Аналіз специфіки посткомуністичних держав у сфері запровадження та реалізації СКВ на прикладі країн Балтії та України свідчить про те, що розвиток КСВ у цій групі держав є вкрай нерівномірним. За кількістю компаній, що долучилися до Глобального договору ООН, лідирує Литва (45 компаній), на відміну від 15 латвійських компаній та жодної естонської компанії. При цьому специфічними ознаками КСВ у Латвії є такі [4, с. 14]:

- вищий рівень та більша зацікавленість в участі у проектах КСВ компаній з іноземним капіталом, порівняно з компаніями з переважно латвійським капіталом, що вказує на «застарілі» методи ведення бізнесу національними компаніями;

- незацікавленість приватних компаній у відкритості та прозорості ведення бізнесу, зокрема звітуванні перед суспільством щодо своїх фінансових дій;

- нерозуміння населенням сутності та принципів КСВ, суспільна незатребуваність відповідної діяльності бізнесу;

- несформованість відповідного інституційного середовища та заохочення СКВ з боку держави, що перетворює соціально відповідальну діяльність на приватну ініціативу окремих фірм.

Важливо зауважити, що принципи сталого розвитку, що реалізуються литовською державою, у своїй більшості спрямовані на покращення та відновлення навколишнього середовища у формі використання інноваційних та безпечних для екології засобів виробництва. Водночас вони меншою мірою націлені на покращення соціального становища. Відтак у країні спостерігаються певні негативні зміни, а саме: підвищення рівня відносної бідності з 19,2 % у 2010 р. до 20,6 % у 2012 р.; зростання індексу Джині, що вказує на нерівномірність розподілу доходів у країні (у 2011 р. цей показник становив 32,6, а у 2012 р. – 35,2) [2; 39; 41; 42].

Аналізуючи особливості становлення та розвитку КСВ в Україні, слід взяти до уваги, що процес формування відповідної нормативної бази розпочався в 2011 р. У цей період була розроблена Концепція Національної стратегії соціальної відповідальності бізнесу, яка визначила такі три основні рівні реалізації проектів КСВ у національній економіці:

1. Дотримання законних зобов'язань перед державою і суспільством (сплата податків, забезпечення безпеки праці, прав працівників, споживачів, дотримання екологічних норм та галузевих стандартів).

2. Мінімізація або усунення негативного впливу бізнесу на суспільство та управління ризиками (порушення прав людини, забруднення навколишнього середовища тощо).

3. Посилення позитивного впливу бізнесу на суспільство і створення цінностей через інновації, інвестиції та партнерство, спрямовані на соціальний та екологічний добробут (створення робочих місць, соціальний та економічний розвиток, вирішення конфліктів тощо).

Щодо пріоритетних сфер реалізації проектів КСВ в Україні, то відповідно до результатів опитування, проведеного Центром «Розвиток корпоративної соціальної відповідальності» у 2010 р., найбільш вагомими були зусилля компаній, спрямовані на соціальний захист працівників (80,9 %) та споживачів (71,3 %), а також на зменшення використання дитячої праці (80,7 %). Водночас найменш популярними були заходи щодо відновлення та збереження навколишнього середовища (42,1 %) та підтримання етичних відносин із споживачами (37,4 %) [10].

Аналіз офіційних звітів українських (національних) компаній та міжнародних корпорацій, що діють на території України на предмет реалізації проектів КСВ свідчить про те, що практика реалізації зазначених проектів українськими компаніями не відображає специфіки

національного господарського розвитку та в основному «копіює» політику і сфери застосування КСВ у розвинутих країнах, що не сприяє вирішенню нагальних соціальних проблем трансформаційного періоду [4]. При цьому практика реалізації політики КСВ в Україні характеризується низкою специфічних ознак, а саме:

- компанії, що дотримуються такої політики є переважно дочірніми структурами міжнародних фірм, а саме: Майкрософт Україна, Нестле Україна, Київстар, Самсунг Україна тощо, відтак їх пріоритетами є світові стандарти, які не завжди узгоджені з українськими реаліями;
- стратегічні євроінтеграційні пріоритети України спонукають українські компанії наслідувати принципи КСВ (зменшення негативних впливів на навколишнє середовище, дотримання міжнародних стандартів якості продукції та захист соціально вразливих верств населення (дітей та жінок), які інколи лише декларуються та не реалізуються на практиці;
- відсутність законодавчої бази формування та реалізації КСВ в Україні, методики оцінювання її ефективності, звітності, слабка суспільна підтримка КСВ, викликана незнанням, або недовірою до крупних вітчизняних компаній (сприйняття проектів КСВ як форми «відмивання грошей» або інших форм корупції), не стимулює компанії до активної діяльності в цій сфері.

Разом з тим, слід взяти до уваги значні зрушення, що відбулися у взаємовідносинах держави, бізнесу та суспільства під впливом революційних подій 2013 р., а саме [4, с. 14]:

- «революція гідності» стала рішучим кроком на шляху визначення вектору цивілізаційного розвитку України в напрямі інтеграції до Європейської економічної спільноти, наближення до європейських стандартів якості життя, узгодження української та європейського інституційного середовища, розвитку торговельних та економічних зв'язків з країнами ЄС;
- розпочалися процеси нагромадження соціального капіталу та формування потужного громадського суспільства, метою якого є захист основних прав та свобод громадян країни;
- на фоні розгортання бойових дій на Сході України, відбувається активізація благодійної діяльності приватних компаній, спрямованої на допомогу постраждалим від бойових дій та на відновлення зруйнованих міст та селищ.

Підтвердженням змін у пріоритетах КСВ в сучасній Україні є такі приклади:

- корпорація «Систем капітал менеджмент» створила у 2015 р. корпоративний благодійний фонд «Розвиток України», кошти якого нині спрямовуються на забезпечення продуктами харчування людей похилого віку й дітей, які проживають на непідконтрольних Україні територіях і внутрішнім переселенцям пільгових категорій [35];
- у березні 2015 р. UniCreditBank та Фонд Східна Європа розпочали новий спільний соціальний проект «Тепло серця», метою якого є налагодження системи відновлення психічного здоров'я та соціальної адаптації переселенців зі Сходу України [43];
- у жовтні 2015 р. Фонд BrainBasket у партнерстві з «МТС Україна» в рамках проекту CodingforFuture запустили ІТ-навчання людей, постраждалих у результаті бойових дій на сході України. Проект дозволяє переселенцям та учасникам АТО адаптуватися в нових умовах, опанувати нову затребувану професію і працевлаштуватися в провідних українських ІТ-компаніях [27];

– у грудні 2015р. ПриватБанк став партнером міжнародної неурядової організації GOAL у межах нової програми фінансової підтримки вимушених переселенців та осіб, які постраждали від конфлікту на Сході України [33].

Водночас, існує певна невідповідність між активізацією КСВ українських компаній та сформованим у цій сфері інституційним середовищем, що створює певні труднощі та обмеження для приватного бізнесу в процесі реалізації відповідних проектів. До основних перешкод (формального та неформального характеру), що уповільнюють розвиток КСВ в сучасній Україні слід віднести такі:

- правовий нігілізм економічних суб'єктів, намагання ухилитися від виконання діючих норм законодавства;
- термінологічна та нормативна невизначеність сутності та механізму реалізації КСВ, низький рівень поінформованості суспільства в цій сфері;
- «закритість» багатьох українських компаній, непрозорість їхньої фінансової діяль-

ності та звітності;

- відсутність дієвих механізмів узгодження інтересів економічних суб'єктів у сфері реалізації державної соціальної політики;

- рентоорієнтована поведінка економічних агентів та імітація боротьби з корупцією тощо.

Підтвердженням цьому є показник Індексу економічної свободи України, розрахований «Уолл-Стріт джорнел» та Фондом «Спадщина», який підтверджує існування певних економічних та соціальних перешкод для розвитку КСВ в національній економіці. Так, у 2015 р. Україна посідала 162 місце з 178 країн світу за цим показником (46,9 за шкалою від 0 до 100, де показник 100 відповідає максимальній свободі). Відтак вона була віднесена до групи країн з невеликою економікою разом з Білорусією (49,8), Болівією (46,8), Бірманською державою (46,9) та Узбекистаном (47,0). Показовими у цьому відношенні є також субіндекси, на основі яких розраховується інтегральний Індекс економічної свободи. Так, індекс свободи інвестицій в 2015 р. для України становив 15,0, що вказує на наявність певних обмежень для інвестиційних потоків, а також для руху капіталу усередині країни та за її межі; індекс захисту прав власності дорівнював 20,0, що є свідченням низького рівня специфікації прав власності, недостатньої «чіткості» нормативної бази та неефективності судової системи щодо захисту зазначених прав; індекс свободи від корупції становив 25,0, що вказує на високий рівень розповсюдження та значний вплив корупційних процесів на розвиток економіки країни; індекс фінансової свободи дорівнював 30,0, що є свідченням низької ефективності банківської системи, а також значної залежності фінансового сектора від державного контролю та втручання [4].

Дослідивши специфіку КСВ у постсоціалістичних країнах на прикладі країн Балтії та України можна відмітити, що незважаючи на зазначені відмінності, спільними для вказаних країн є ключові проблеми, що уповільнюють подальший розвиток КСВ, зокрема, низький ступінь відкритості та сприйняття принципів КСВ серед приватних компаній та населення, відсутність ефективних механізмів тристоронньої узгодженої співпраці між державою, бізнесом та суспільством. У цьому контексті пріоритетними напрямками розвитку СКВ в Україні повинні бути такі:

- відмова від сліпого копіювання зарубіжного досвіду та формування національної моделі КСВ, спрямованої на вирішення актуальних соціальних проблем;

- інституційне впорядкування СКВ, унормування «делегування» державних функцій, спрямованих на соціальний захист населення, приватному бізнесу;

- відновлення соціального капіталу, подолання корупції, забезпечення прозорості в ухваленні соціально важливих рішень на рівні приватних фірм та держави в цілому;

- забезпечення підтримки та заохочення приватних компаній, які дотримуються принципів КСВ, як з боку держави так і з боку суспільства в цілому.

Важливим кроком на цьому шляху є заохочення державою публікації корпоративної соціальної звітності на основі стандарту GRI G4 для всіх великих підприємств України шляхом надання таким підприємствам різних податкових преференцій [7, с. 17].

Таким чином, актуальними проявами сучасної соціальної кризи, зумовленої поглибленням глобалізаційних процесів є загострення проблем бідності, безробіття, нерівномірності розподілу доходів, зниження рівня соціального захисту населення, що є свідченням кризи держави загального добробуту. Дієвим механізмом вирішення зазначених проблем є практика КСВ, що набуває все більшого поширення в розвинених країнах світу. Її специфічними характеристиками в постсоціалістичних країнах Балтії є вищий рівень участі у проектах КСВ компаній з іноземним капіталом; незацікавленість приватних компаній у «відкритому» та «прозорому» веденні бізнесу та звітуванні перед суспільством щодо своїх фінансових дій; недостатня поінформованість населення та відсутність відповідних вимог до бізнесу з боку суспільства; нерозробленість належного інституційного забезпечення та механізмів заохочення соціально відповідальної діяльності бізнесу з боку держави тощо.

Водночас реалізації КСВ в Україні характеризується тим, що більшість компаній, які дотримуються такої політики, є дочірніми компаніями міжнародних корпорацій; вітчизняні компанії «формально» наслідують принципи КСВ країн ЄС виходячи із стратегічних євро-

інтеграційних пріоритетів України; в країні не сформована законодавча база КСВ, не розроблені методики оцінювання її ефективності; спостерігається слабка суспільна підтримка КСВ та недовіра до крупних вітчизняних компаній тощо. Водночас події останніх років сприяли активізації КСВ українських компаній, що викликано започаткуванням радикальних соціально-економічних реформ та воєнними діями на Сході України. Беручи до уваги, що постсоціалістичні країни в цілому мають багато спільного на шляху розвитку КСВ, реалізація такої діяльності в національних економіках потребує врахування специфіки їхнього господарського розвитку, історичних та культурних особливостей окремих країн. У цьому контексті ефективний розвиток КСВ в Україні потребує інституційного впорядкування практики КСВ, сприяння «відкритості» дій приватного бізнесу та держави з метою зниження рівня недовіри в суспільстві; заохочення приватного бізнесу до реалізації пріоритетних цілей політики КСВ шляхом надання певних податкових пільг та переваг; інформаційне забезпечення та сприяння підвищенню іміджу компаній, що притримуються принципів КСВ; позиціонування КСВ як глобальної конкурентної переваги вітчизняного бізнесу; підвищення рівня економічної грамотності населення, поширення ідей КСВ серед працівників, споживачів, населення в цілому [4, с. 16].

Список використаних джерел

1. Антропов В. В. Экономические модели социальной защиты населения в государствах ЕС : автореф. дисс. на соиск. уч. степени д-ра экон. наук : спец. 08.00.14 – «Мировая экономика» / В. В. Антропов. – М., 2007. – 48 с.
2. База даних Світового Банку [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://data.worldbank.org>
3. Вернер П. Социальное конструирование реальности / П. Вернер, Т. Лукман. – М. : Наука, 1995. – 368 с.
4. Гражевська Н. Розвиток корпоративної соціальної відповідальності в умовах загострення глобальних проблем сучасності / Н. Гражевська // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Економіка. – 12 (177)/2015. – С. 12–17.
5. Грицина Л. А. Механізм формування корпоративної соціальної відповідальності в управлінні підприємством : автореф. канд. экон. наук : 08.00.04 – економіка та управління підприємствами / Л. А. Грицина. – Хмельницький : ХНУ, 2009. – 20 с.
6. Гурина М. В. Этапы формирования социальной политики Европейского Союза / М. В. Гурина // Вестник Белорусского государственного университета. – Сер. 3. – 2010. – № 1. – С. 32–36.
7. Дерун І. Корпоративна соціальна звітність як додаток до фінансової звітності / І. Дерун // Вісник Київського національного університету. Сер. Економіка. – 2015. – № 10 (175). – С. 10–17.
8. Жиглей І. В. Моделі соціальних держав та соціальний захист: екскурс в минуле та майбутнє / І. В. Жиглей // Вісник Житомирського державного технологічного університету. – 2008. – № 4 (46). – С. 71–79.
9. Закон України «Про зайнятість населення» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.
10. Зінченко А. Г. Корпоративна соціальна відповідальність 2005–2010: стан та перспективи розвитку / А. Г. Зінченко, М. А. Саприкіна. – Київ : Фарбований лист, 2010. – 56 с.
11. Иванова В. Особенности формирования моделей корпоративной социальной ответственности в зарубежных странах и России [Электронный ресурс] / В. Иванова // Человек и закон. – 2009. – № 10. – Режим доступа: http://www.chelt.ru/2009/10-09/ivanova_10-09.htm.
12. Індекс соціального прогресу [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.socialprogressimperative.org/data/spi/components/com4#map/countries/idr46/com9,idr46>
13. Коваленко Є. В. Зарубіжний досвід формування національних моделей корпоративної соціальної відповідальності / Є. В. Коваленко // Механізм регулювання економіки. – 2016. – № 1. – С. 106–112.
14. Конституція України : від 28 червня 1996р. – Київ : Преса України, 1997. – 80 с.
15. Концепція Національної стратегії соціальної відповідальності бізнесу [Електронний

ресурс]. – Режим доступу: <http://csr-ukraine.org/>.

16. Корпоративна соціальна відповідальність: моделі та управлінська практика : підручник / М. А. Саприкіна, О. О. Ляшенко, М. А. Саснус та ін. ; за ред. О. С. Редькіна. – Київ : Фарбований лист, 2011. – 480 с.

17. Кочеткова Л. Н. Теория социального государства Лоренца фон Штейна / Л. Н. Кочеткова // Философия и общество. – 2011. – № 3. – С. 50–63.

18. Кравченко Н. В. Підвищення якості життя населення на засадах реалізації державної політики : дис. канд. екон. наук / Н. В. Кравченко. – Маріуполь, 2016. – 237 с.

19. КСО для электроэнергетических компаний: повышаем эффективность бизнеса / М. Сапрыкина, А. Зинченко, О. Янковская, Е. Трегуб / под общ. ред. М. Калменова. – Алматы : КЕГОС, 2014. – 168 с.

20. Куценко В. І. Соціальна держава (проблеми теорії, методології, практики) : монографія / В. І. Куценко, В. П. Удовиченко, Я. В. Остафійчук. – Київ : Заповіт, 2003. – 228 с.

21. Лібанова Е. М. Соціальна політика / В. А. Скуратівський, О. М. Палій, Е. М. Лібанова. – 2-ге вид., доп. та перероб. – Київ : вид-во УАДУ, 2003. – 364 с.

22. Макарова О. В. Соціальна політика в Україні : монографія / О. В. Макарова ; Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України. – Київ, 2015. – 244 с.

23. Макконнелл К. Р. Экономика: принципы, проблемы и политика / К. Р. Макконнелл, С. Л. Брю. – М. : Инфра-М, 2004. – 800 с.

24. Мартинова Л. Б. Планування соціального захисту населення в контексті активізації євроінтеграційного процесу / Л. Б. Мартинова // Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Економіка». – Острого : вид-во НУ «ОА», березень 2017. – № 4 (32). – С. 92–98.

25. Мельниченко О. А. Підвищення рівня та якості життя населення: механізм державного регулювання / О. А. Мельниченко. – Харків : ХарPI НАДУ «Магістр», 2008. – 232 с.

26. Мурашко М. І. Концептуальні основи соціальної відповідальності бізнесу в Україні / М. І. Мурашко // Демографія та соціальна економіка. – 2009. – № 2. – С. 114–122.

27. Новый этап социального освитного проекту Coding for Future для переселенців та учасників АТО [Електронний ресурс] // Brain Basket Foundation. – Режим доступу: <http://brain-basket.org/coding-for-future/>.

28. Онiкiєнко В. В. Ринок праці та соціальний захист населення України: ретрoаналіз, проблеми, шляхи вирішення: [науково-аналітична монографія] / В. В. Онiкiєнко – Київ : Ін-т демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України, 2013. – 456 с.

29. Панкова Л. І. Новітні форми інноваційної праці в контексті розвитку людського капіталу : зб. наук. пр. Донецького державного університету управління. Сер. Економіка. – Донецьк : ДонДУУ, 2012. – Вип. 260: «Механізми підвищення ефективності управління функціонуванням регіональної економіки». – Т. XIII. – С. 256–264.

30. Петрашко Л. П. Корпоративна соціальна відповідальність в українській бізнес-практиці / Л. П. Петрашко // Міжнародна економічна політика ; голов. ред. Д. Лук'яненко. – Київ : КНЕУ, 2011. – Вип. № 1–2 (14–15). – С. 115–141.

31. Показники глобальної міграції населення [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.global-migration.info/VID_Global_Migration_Datasheet_web.pdf.

32. Показники державного дефіциту та профіциту [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=teina200&plu gin=1>.

33. ПриватБанк став партнером міжнародної програми фінансової допомоги переселенцям Сходу України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://privatbank.ua/news/privatbank-stal-partnerom-mezhdunarodnoj-programmy-finansovoj-pomoschi-pereselencam-vostoka-ukrainy/>.

34. Социальная Европа в XXI в. / Н. М. Антюшина, А. Н. Аринин, А. Х. Арыстанбекова и др. ; под. ред. Каргаловой М.В. – Москва : Весь мир, 2011. – 528 с.

35. Статистика гуманітарної допомоги [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.fdu.org.ua/ua/hum_center/stat.

36. Якість життя населення пострадянських країн у соціологічному вимірі / В. С. Бакіров, В. Н. Ніколаєвський, О. І. Кізілов та ін. ; за ред. В. С. Бакірова. – Харків : ХНУ ім. В.Н. Каразіна, 2008. – 216 с.

37. Albareda, L. Public Policies on Corporate Social Responsibility: The Role of Governments in

Europe / L. Albareda, J. Lozano, T. Ysa // *Journal of Business Ethics*. – 2007. – № 74. – P. 391–407.

38. Bartol L. Three CSR Models in New European Union Member States and Candidate Countries [Electronic recourse] / L. Bartol // *CSR Papers* 43.2008, December 2008. – Mode of access : <http://www.feem.it/Feem/Pub/Publications/CSRPapers/default.htm>.

39. Laurinavicius A. Corporate social responsibility in foreign and Lithuanian capital companies / A. Laurinavicius, M. Vaiciulis // *Business systems and economics*. – 2014. – № 1 (4) – P. 53–63.

40. The Social Policy of the European Union / P. Cechin-Crista, A. Mihut, G. Dobrin, S. Blaj // *The Special Issue on Contemporary Research in Business and Economics*. – 2013. – Vol. 4. – No. 10. – P. 16–25.

41. Stremikiene D. Corporate social responsibility in Baltic States / D. Stremikiene // *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*. – 2007. – № 2 (9). – P. 285–293.

42. Spukiene R. Development of corporate social responsibility in Lithuania: present situation and future perspectives / R. Spukiene // *Economy Transdisciplinarity Cognition*. – 2011. – № XIV(1). – P. 81–88.

43. UniCredit Bank та Фонд Східна Європа запустили спільний соціальний проект «Тепло серця» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.eef.org.ua/ua/novyny/item/381-unicredit-bank-ta-fond-skhidna-yeuropa-zapustyly-spilnyi-sotsialnyi-proekt-teplo-sertsia.html>.

Розділ 17

КОНТРОЛІНГ РЕЗУЛЬТАТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ВИРОБНИЧИХ СИСТЕМ ЯК ФАКТОР ЇХ СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ

17.1. Механізм контролінгу в управлінні результативною діяльністю підприємств

Вагоме місце у механізмі та стратегії реалізації соціального розвитку України займає соціально-економічна політика на етапі посилення та домінування транзитивних тенденцій у соціально-економічному розвитку країни з характерним руйнуванням усталених норм, появою нових, глобальних тенденцій, порушенням послідовності та зміною ролі складових формування соціального розвитку. Особливість України полягає у включенні в глобальні зміни світової економічної системи та одночасно неповному завершенні реформування економічної системи, що представляє собою залишки командно-адміністративної системи господарювання. Подібного роду накладання транзитивних тенденцій призводить до розвитку механізмів перехідного періоду, за яких зміни ключових чинників організації регіональної економічної системи виступають причиною неефективності існуючого механізму та необхідності структурних реформ і пошуку нових джерел для реалізації соціальних проектів. Традиційні підходи неспроможні підвищити ефективність реалізації механізму соціального розвитку, сам механізм носить номінальний характер, а соціальний розвиток виступає похідною від піднесення національної економіки в цілому [1].

Одним із шляхів покращення економічного стану України вважаємо реформування та удосконалення підходів управлінської складової у функціонуванні виробничих систем з метою підвищення результативності їх діяльності.

Зауважимо, що в сучасних умовах, суб'єктам господарювання в Україні надається право самостійно розробляти власні виробничі програми, плани виробничого і соціального розвитку, визначати стратегії цінової політики. Це зумовлює суттєве зростання відповідальності керівників за прийняті ними управлінські рішення, для формування яких необхідна достовірна інформація про фінансово-господарську діяльність суб'єкта господарювання. Саме виконанням цього завдання і займається служба контролінгу.

Як відомо, одним із дієвих способів одержання інформації про діяльність виробничої системи є економічна діагностика, яка передбачає детальне і комплексне дослідження об'єкта з метою отримання максимально достовірної інформації про поточний стан і перспективи розвитку, що є необхідним для успішної реалізації функцій контролінгу в системі управління виробничими системами [30].

Підкреслимо, що на практиці діагностика повинна включати ідентифікацію стану об'єкта дослідження через всебічну оцінку факторів, що зумовили такий стан, визначення тенденцій розвитку системи та оцінку можливостей покращення стану [19].

Слід зазначити, що діагностика повинна бути невід'ємною складовою як механізму контролінгу так і системи менеджменту підприємства в цілому, оскільки дозволяє оцінити ситуацію з ретроспективної, поточної та перспективної позицій, виявити можливі шанси і загрози середовища господарювання, а також сформувати інформаційний масив даних для прийняття обґрунтованих управлінських рішень. При цьому суттєвого значення набуває вчасність, якість, повнота та комплексність діагностичних процедур, адже якщо вони здійснюються із запізненням, вибірково, недостатньо ефективно, то й отримані результати будуть спотвореними і недостовірними.

Забезпечення ефективної діагностики повинно базуватися на застосуванні системного підходу, що дозволяє врахувати усі задіяні в цей процес елементи, взаємозв'язки та взаємодію між ними [22]. Це дозволить підвищити результативність виробничої системи внаслідок застосування таких системних властивостей діагностики в механізмі контролінгу.

Важливо підкреслити, що застосування контролінгу в управлінні виробничими системами повинно бути спрямоване на підвищення їх результативності, і, як наслідок, рівня соціального розвитку України в цілому. Саме тому, зважаючи на позицію Д. Хана [31], згідно якої контролінг може інтерпретуватися як інформаційне забезпечення орієнтованого на результат управління суб'єктом господарювання, вважаємо, що застосування діагностики результативності в даному випадку набуває особливої актуальності, адже її здійснення надасть можливість не лише сформулювати висновки щодо рівня реалізації поставлених цілей, а й сприятиме досягненню максимальних результатів функціонування виробничих систем шляхом формування та реалізації ефективних управлінських рішень (рис. 17.1).

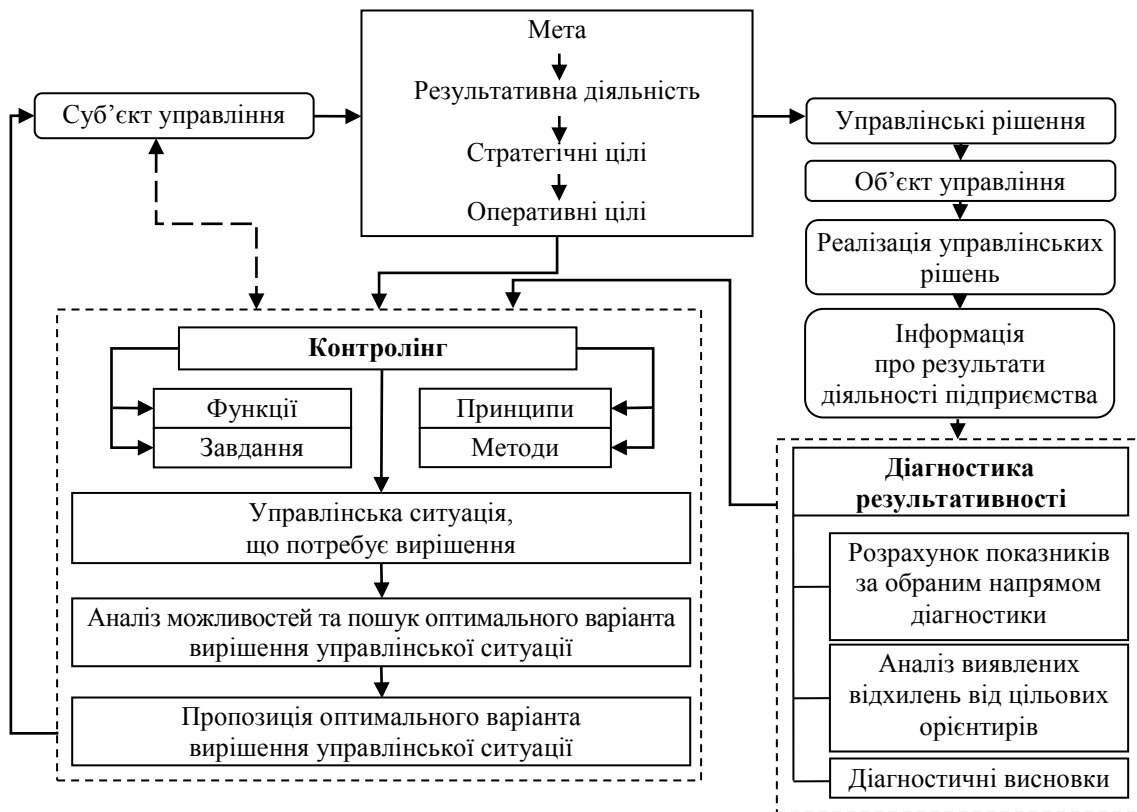


Рис. 17.1. Взаємозв'язок контролінгу та діагностики результативності виробничих систем

Зважаючи на рис. 17.1, відзначимо, що контролінг являється основою для прийняття управлінських рішень, а одним із завдань економічної діагностики є своєчасне попередження можливих наслідків управлінських рішень, пов'язаних з динамікою і структурою виробництва, політикою цін, комплектації з точки зору фінансового стану підприємства, то цей аспект можна вважати надзвичайно важливим в системі контролінгу.

Підкреслимо, що в сучасних економічних умовах дотримання необхідного рівня результативності виробничих систем не повинно носити короткотерміновий характер, а тому цей показник необхідно встановлювати виходячи із комплексного показника поточної результативності. Для цього, в першу чергу, слід використовувати сучасні методи оцінки та прогно-

зування фінансового стану, тобто передбачити показники, від яких залежать якісні параметри, перш за все це прибутковість. Для комплексного визначення результативності функціонування виробничих систем найбільш доцільним вважаємо формування інтегрального показника, який би включав в себе систему обраних коефіцієнтів, що характеризують економічну складову діяльності. Запропонований алгоритм проведення інтегральної оцінки результативності діяльності підприємства наведено на рис. 17.2. Цей алгоритм складається з шести основних етапів. На першому етапі важливо сформувати матрицю даних, врахувавши різновимірність обраних показників. В даному випадку необхідно стандартизувати дані для одержання в перспективі результату, що найбільш точно відображав би результативність діяльності суб'єкта господарювання. Суть другого етапу полягає у визначенні основних складових результативності та формуванні системи показників за кожним з напрямів оцінки.

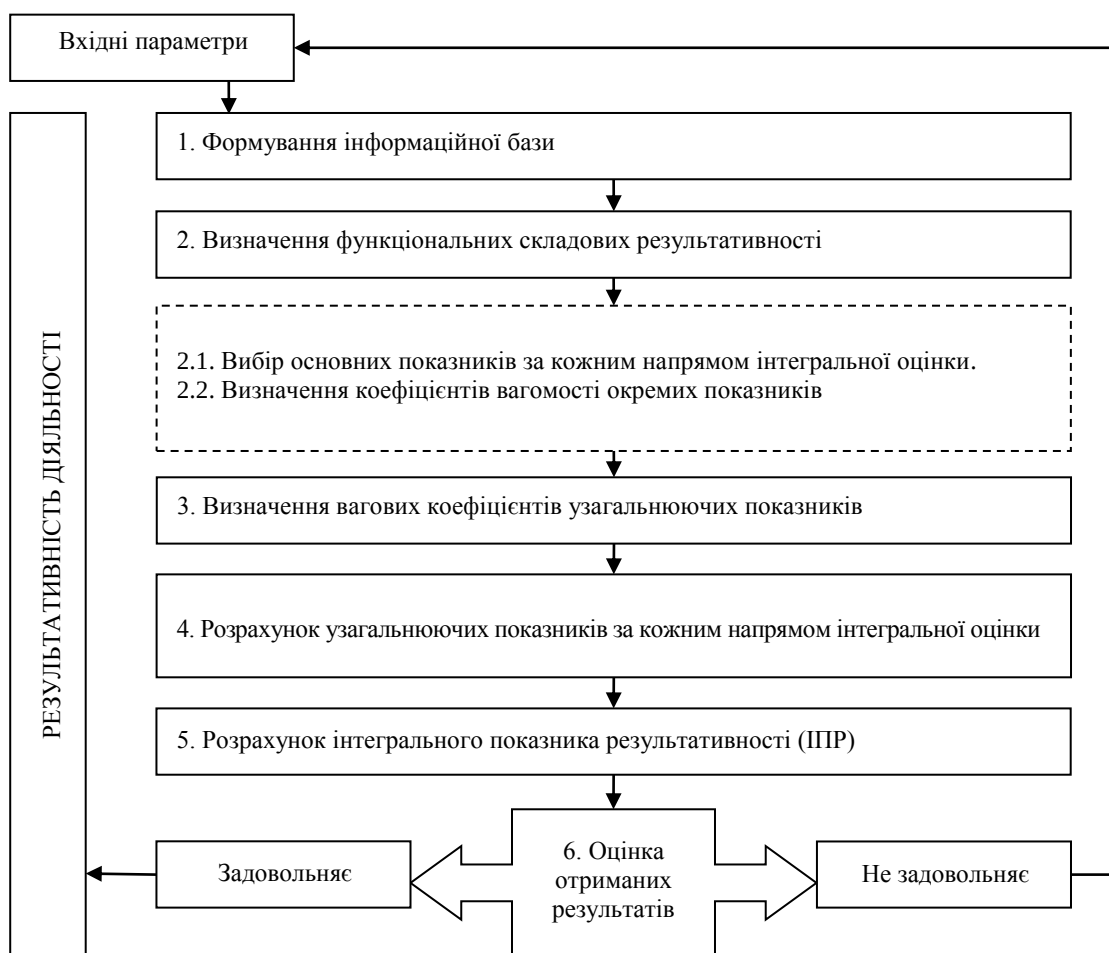


Рис. 17.2. Алгоритм інтегральної оцінки результативності суб'єкта господарювання

Третім кроком є визначення вагомості обраних показників результативності. Найпоширенішим методом, який використовується у процесі оцінки, є метод експертних оцінок, на основі якого отримується необхідна інформація, за результатами узагальнення та обробки якої розраховуються величини вагових коефіцієнтів.

Виконання наступних двох етапів здійснюється шляхом розрахунку значень як окремих складових, так і інтегрального показника результативності в цілому, з використанням відповідних математичних формул. Завершальним етапом є оцінка отриманих результатів, фор-

мування висновків і управлінських рішень щодо перспектив подальшого функціонування суб'єкта господарювання. Використання запропонованого алгоритму дає можливість комплексно оцінити ситуацію щодо результативності функціонування виробничих систем, а також спрогнозувати динаміку відповідних показників у майбутньому.

Вважаємо, що інтегральний показник результативності повинен включати шість основних напрямів: оцінка фінансової стійкості, ліквідності та платоспроможності, основних засобів підприємства, ділової активності, використання персоналу та рентабельності.

Розрахунок інтегрального показника результативності (ІПР) діяльності підприємства пропонуємо здійснювати використовуючи наступну формулу:

$$I_R = \sum_{i=1}^n I_i \cdot q_i, \quad (17.1)$$

$$I_R = I_{fc} \cdot q_{fc} + I_{ln} \cdot q_{ln} + I_{of} \cdot q_{of} + I_{da} \cdot q_{da} + I_n \cdot q_n + I_p \cdot q_p, \quad (17.2)$$

де I_R – інтегральний показник результативності; I_{fc} – загальний рівень фінансової стійкості; I_{ln} – загальний рівень ліквідності та платоспроможності; I_{of} – загальний рівень використання основних фондів; I_{da} – загальний рівень ділової активності; I_n – загальний рівень використання персоналу; I_p – загальний рівень рентабельності; q_{fc} , q_{ln} , q_{of} , q_{da} , q_n , q_p – вагові коефіцієнти відповідного складового показника.

$$q_i = \frac{x_i}{\sum_{i=1}^n x_i}, i = \overline{1, n}, \quad (17.3)$$

де x_i – сума оцінок i -ї складової результативності, n – кількість складових.

На наш погляд, доцільним є виділення певних рівнів результативності для можливості подальшої оцінки та порівнянь. Пропонуємо поділяти суб'єкти господарювання на чотири групи відповідно до рівня інтегрального показника результативності: високий, середній, задовільний, низький (табл. 17.1).

Таблиця 17.1

Градація підприємств за рівнем інтегрального показника результативності

Рівень результативності	Межі інтегрального показника	Характеристика
Високий	$0,76 \leq I_R \leq 1$	Підприємству притаманні високі показники результативності діяльності: високий рівень прибутковості та платоспроможності, стійкий фінансовий стан та високі показники оборотності і ефективності використання основних фондів
Середній	$0,51 \leq I_R \leq 0,75$	Показники результативності мають середній рівень: достатній рівень прибутковості, що забезпечує незалежність фінансування, стійкий фінансовий стан та стабільний розвиток суб'єкта господарювання
Задовільний	$0,26 \leq I_R \leq 0,50$	Показники результативності мають достатній рівень: суб'єкт господарювання отримує прибуток, але показники віддачі витрат достатньо низькі, не всі види ресурсів використовуються ефективно, низький рівень стабільності, низький рівень ефективності використання капіталу, характерна нестабільна структура капіталу та недостатній рівень ліквідності
Низький	$0 < I_R \leq 0,25$	Показники результативності є нижчі або мінімально допустимі відносно норм: швидше за все збиткова діяльність, низький рівень ліквідності та залежність від зовнішніх джерел фінансування

У якості встановлення меж кожної групи використаємо рівномірний розподіл (градація по 0,25). Варто також відзначити, що одиничний інтегральний показник на конкретний період часу не відображає загального напрямку економічного розвитку (позитивний чи негативний) діяльності конкретної виробничої системи, тому варто аналізувати результативність з точки зору динаміки відповідного інтегрального показника. Варто також відзначити, що одиничний інтегральний показник на конкретний період часу не відображає загального напрямку економічного розвитку (позитивний чи негативний) діяльності конкретної виробничої системи, тому варто аналізувати результативність з точки зору динаміки відповідного інтегрального показника.

Зауважимо, що необхідність реформування існуючих підходів до управління в сфері вітчизняної економіки є очевидною. Одним із напрямів реалізації таких реформ вважаємо формування такого механізму управління, запровадження якого, сприяло б підвищенню рівня результативності виробничих систем за рахунок прийняття доцільних та ефективних управлінських рішень щодо виявлених проблем в діяльності. Одним із шляхів вирішення цієї задачі є впровадження в систему управління суб'єктів господарювання контролінгових засад.

Зауважимо, що закордонна практика свідчить про те, що контролінг відіграє стратегічно важливу роль в сучасній світовій економіці, а отже впливає на соціальний розвиток населення шляхом його покращення.

У західному бізнес-середовищі контролінг виступає як реальна підтримка управління шляхом інформаційного обслуговування менеджменту за ключовими напрямками функціонування виробничих систем, децентралізації управління та координації діяльності структурних одиниць в рамках складних організаційних утворень, узгодження процесів стратегічного і оперативного планування, проведення контролю фактичних результатів і прогнозування очікуваних значень показників, створення та функціонування системи внутрішнього обліку і звітності. У більшості країн створені та ефективно функціонують контролінгові організації, товариства та спілки. Виходить значна кількість видань з різних аспектів контролінгу, періодично проводяться семінари та конференції [12].

Вважаємо, що механізм контролінгу може стати новою управлінською концепцією для вітчизняних виробничих систем, що підвищить результативність їх діяльності шляхом вдосконалення менеджменту в умовах конкурентного зовнішнього середовища.

Слід зазначити, що механізм контролінгу являє собою комплексну систему елементів та підсистем управління, комунікацій між ними, а також процесів, створених для підтримки заданих характеристик функціонування підприємства, взаємодія яких забезпечує інтеграцію, системну організацію та координацію інформаційних потоків, процесу управління, функціональних областей, організаційних одиниць.

Основною метою впровадження механізму контролінгу в управлінську систему виробничих систем є прийняття керівництвом правильних, обґрунтованих рішень, спрямованих на досягнення поставлених цілей підприємства. А сам механізм дозволить алгоритмізувати цю роботу таким чином, що керівництву, за запитом, надаватимуться всі необхідні відомості для вирішення конкретних управлінських завдань.

Зазначимо, що механізм контролінгу, який включає в себе сукупність методів, моделей, алгоритмів, засобів, інструментів і процедур потрібно розглядати як складову частину системи управління. Необхідно розуміти, що контролінг переводить процес управління на новий рівень, інтегруючи та координуючи діяльність різних підрозділів виробничих систем на досягнення оперативних і стратегічних цілей, тим самим забезпечуючи їх соціальний розвиток.

Слідуючи механізму контролінгу, виробничі системи орієнтуються на нарощування конкурентних переваг, пов'язаних з інноваційним розвитком, а також на вимоги ринку з урахуванням мінливості середовища, пристосовуються до зовнішніх умов шляхом виявлення майбутніх потреб ринку та оцінки своїх внутрішніх можливостей для приведення їх у відповідність з виявленими вимогами в довгостроковому періоді [13].

Зауважимо, що будь-який процес управління передбачає наявність суб'єкта та об'єкта управління. Тому, досліджуючи питання контролінгу, доцільним буде визначити об'єкти та

суб'єкти механізму контролінгу економічної діяльності виробничих систем (рис. 17.3). Об'єктом в даному випадку є економічна діяльність виробничої системи, підвищення результативності якої є головною ціллю суб'єктів механізму контролінгу, якими виступають керівники суб'єкта господарювання, його власники та безпосередньо спеціалісти служби контролінгу.

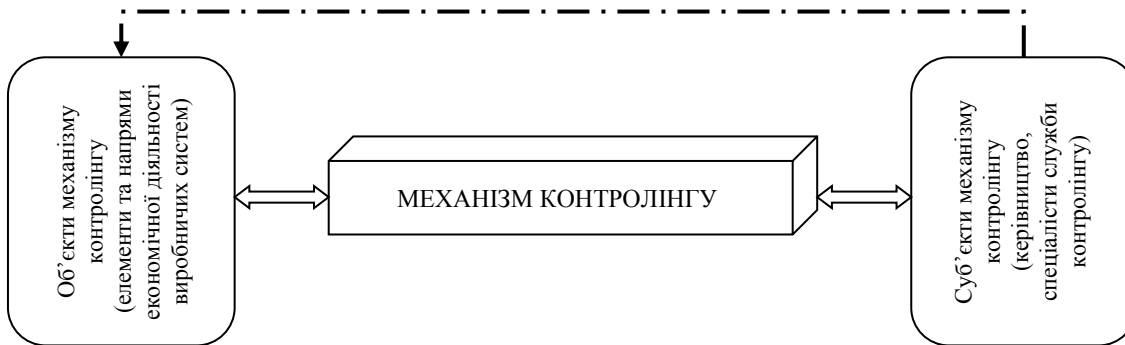


Рис. 17.3. Об'єкти та суб'єкти механізму контролінгу

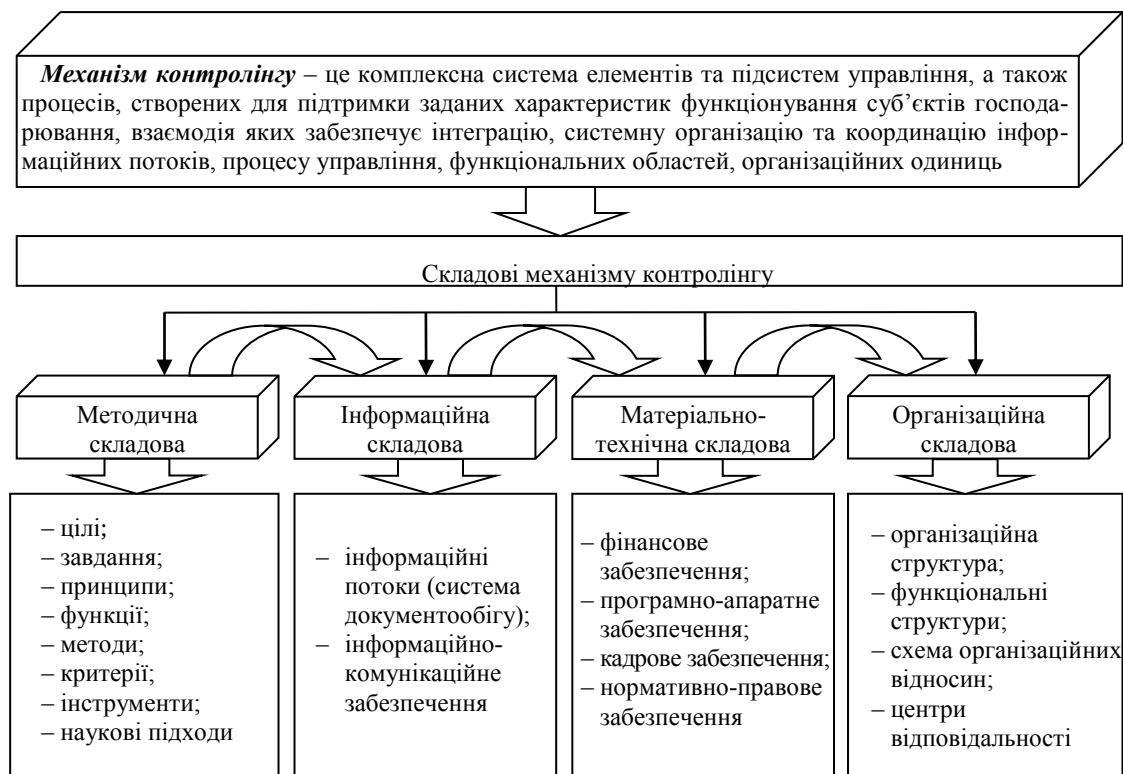
Враховуючи сучасні погляди на контролінг вітчизняних та зарубіжних науковців, вважаємо, що механізм контролінгу можна інтерпретувати як своєрідну «надбудову» системи управління, основним ядром якої є економічний інструментарій формування заходів для досягнення бажаного стану суб'єкта господарювання як системи в цілому. На вищих рівнях управління ця надбудова відповідає за стратегічний напрям процесу управління, на нижчих – за операційний. З огляду на це, вважаємо, що механізм контролінгу повинен включати наступні складові: інформаційна складова, матеріально-технічна складова, методична складова та організаційна складова (рис. 17.4). При чому, важливо відмітити, що всі складові тісно взаємопов'язані між собою, оскільки в сукупності формують єдиний цілісний механізм контролінгу, метою запровадження якого є досягнення максимальних результатів від прийнятих управлінських рішень. Зважаючи на рис. 17.4, варто підкреслити, що запровадження механізму контролінгу дозволить інтегрувати всі напрями діяльності виробничих систем, контролювати і оптимізувати процес управління ними, звівши до мінімуму витрати.

Отже, вважаємо, що основними завданнями механізму контролінгу в управлінні виробничими системами є наступні:

- проектування та налаштування бізнес-процесів;
- збір та аналіз інформації для прийняття рішень;
- формування та розробка альтернатив;
- виявлення і оцінка ризиків, ймовірний негативний вплив яких може призвести до небажаних наслідків для суб'єкта господарювання;
- надання достовірної інформації для управлінської ланки;
- створення і підтримка єдиного інформаційного простору;
- орієнтація діяльності підприємства на майбутнє і на ринок.

Зауважимо, що механізм контролінгу, в цілому, не можна вважати універсальним засобом уникнення всіх недоліків та негативних явищ в управлінській діяльності, проте за відкритих нормальних типових умов та прозорості, такий механізм може стати надійним гарантом обґрунтованих якісних управлінських рішень.

Сьогодні механізм контролінгу ще недостатньо розвинутий, а в більшості випадків взагалі не розвинутий на машинобудівних підприємствах України. Тому, варто підкреслити пріоритетність даного напрямку дослідження та важливість подальшого формування основних аспектів впровадження та реалізації такого нового для вітчизняних підприємств, але досить дієвого інструменту як контролінг.

**Рис. 17.4. Складові механізму контролінгу та їх взаємозв'язок***

* складено за [14, 32]

Впровадження та функціонування контролінгу передбачає реалізацію відповідних принципів. Існування різних підходів до розуміння контролінгу визначило відсутність єдиної думки в питаннях переліку та змісту принципів формування його механізму, що в свою чергу вимагає їх виокремлення та подальшу систематизацію (див. рис. 17.5).

Підкреслимо, що врахування та дотримання наведених принципів дозволить сформувати дієвий, актуальний та раціональний механізм контролінгу для кожного конкретного суб'єкта господарювання.

Важливим вважаємо сформулювати та обґрунтувати вимоги до формування механізму контролінгу. До таких відносяться наступні:

- відповідність цілей механізму контролінгу цілям економічної політики суб'єкта господарювання;
- чітке визначення ключових економічних важелів та методів контролінгу;
- дотримання вимог законодавства країни, в якій функціонує суб'єкт господарювання;
- забезпечення пріоритетної ролі служби контролінгу в розробці методів механізму контролінгу;

Зауважимо, що під алгоритмом організації механізму контролінгу слід розуміти певний порядок або послідовність процесу його формування та впровадження.

Пропонуємо алгоритм формування механізму контролінгу представити у вигляді структурно-логічної схеми, яка складається з трьох головних етапів (підготовчого, основного та заключного) та низки послідовних дій (див. рис. 17.6):

- забезпечення ефективності реалізації механізму контролінгу з боку служби контролінгу суб'єкта господарювання;
- узгодження змін у методах управління діяльністю між підрозділами суб'єкта господарювання;

– забезпечення адаптивності механізму контролінгу до мінливих умов зовнішнього середовища [15].



Рис. 17.5. Принципи формування механізму контролінгу*

* сформовано за [2, 9, 17, 24, 0]

Алгоритм організації контролінгу вкрай важливий для успіху його впровадження. Від того, наскільки ретельно обдумані рішення про впровадження, як проаналізована існуюча система управління виробничими системами і яким чином керівництво планує впроваджувати

контролінг, залежить не тільки тривалість, але і вартість проекту впровадження. Тому формування контролінгу на підприємстві повинно проходити системно і послідовно [16].

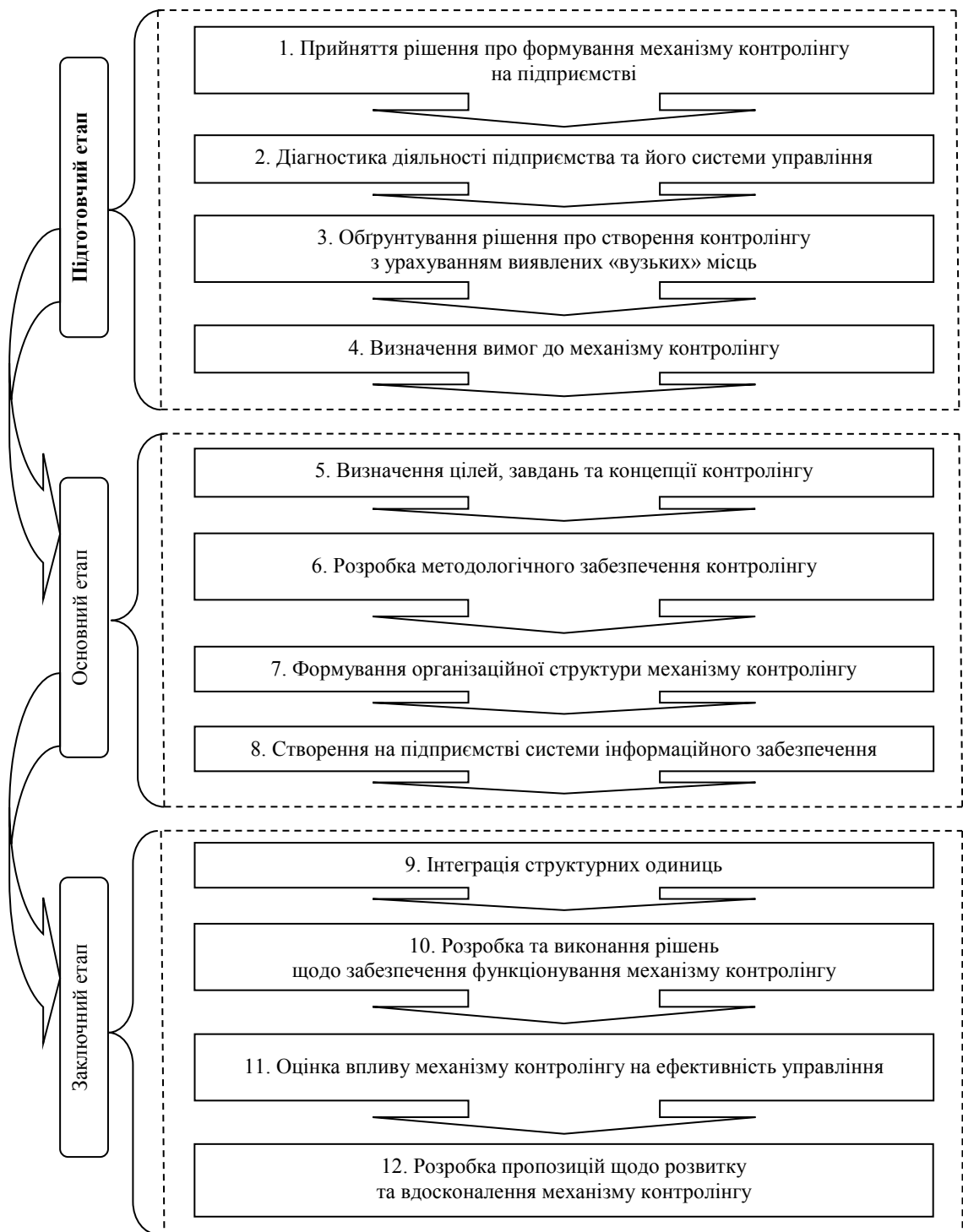


Рис. 17.6. Алгоритм формування механізму контролінгу

Як видно з рис. 17.6, процес організації починається з прийняття відповідного рішення про впровадження контролінгу в систему управління. Аналіз вітчизняної та зарубіжної практики показує, що сприятливим моментом для побудови механізму контролінгу є поява можливих ризиків для перспективного успішного та результативного функціонування суб'єкта господарювання. Впровадження контролінгу – процес складний і не дешевий, тому керівництву необхідно обов'язково перевірити наявність достатньої кількості фінансових і людських ресурсів. Потрібно врахувати, що починати впровадження вкрай небажано в умовах різкого погіршення основних показників господарської діяльності суб'єкта господарювання. Рішення про впровадження контролінгу має бути зваженим і обґрунтованим.

Варто виділити типові причини, які вказують на необхідність впровадження механізму контролінгу в систему управління суб'єкта господарювання:

- погіршення економічних показників;
- поява нових або зміна цілей в сформованих умовах функціонування;
- відсутність узгодження цілей, що перешкоджає досягненню основної мети суб'єкта господарювання;
- використання методів планування, калькуляції і аналізу, що не задовольняють менеджмент суб'єкта господарювання;
- відсутність методик обліку та аналізу, невідповідність вимогам як основи для відстеження діяльності та прийняття відповідних рішень;
- дублювання або відсутність деяких функцій, наявність конфліктних ситуацій при їх виконанні [10].

Але навіть при наявності вказаних причин, перш ніж приймати рішення щодо впровадження контролінгу, варто прийняти до уваги існування певних ситуацій, коли такі дії будуть недоцільними:

1. Контролінг має сенс, якщо керівництво дійсно робить висновки із звітів і реалізує відповідні заходи. Це можна встановити виходячи з минулого досвіду управління суб'єктом господарювання. В іншому випадку впровадження контролінгу не буде доцільним.

2. Якщо суб'єктом господарювання керує авторитарист, який переконаний, що для прийняття рішень йому не потрібна аналітична інформація. Для такого типу керівників контролінг може служити лише для того, щоб в разі прийняття неправильних рішень, покласти результати цих рішень на підрозділи контролінгу.

3. Якщо середня ланка управління усвідомлює, що контролінг виявить неефективність роботи підрозділів і особисту некомпетентність, то впроваджувати контролінг передчасно. Адже існує дуже висока вірогідність опору з боку середньої ланки управління заходам щодо впровадження контролінгу. Можлива також дискредитація контролінгу як концепції управління в очах рядових співробітників [23]. Враховуючи взаємозв'язок та взаємозалежність процесів контролінгу і діагностики результативності, нами запропонований механізм (див. рис. 17.7), який відображає послідовність етапів процесу управління виробничими системами та базується на здійсненні ефективної діагностики їх економічної діяльності, як дієвої методики оцінки стану, та реалізації основних аспектів контролінгу з метою прийняття управлінських рішень, націлених на підвищення результативності виробничих систем.

Механізм контролінгу охоплює та враховує вплив усіх можливих факторів як внутрішнього, так і зовнішнього середовища на діяльність суб'єктів господарювання, тим самим дозволяє не лише оцінити ситуацію, що склалася, а й чітко окреслити напрями підвищення результативності діяльності в цілому.

Зазначимо, що функціонування механізму контролінгу має початковим етапом створення служби контролінгу або ж формування групи осіб (працівників інших підрозділів), що відповідатимуть за реалізацію функцій та завдань контролінгу. Не менш важливим є створення відповідної інформаційної бази щодо встановленого об'єкта, враховуючи всі вимоги та особливості формування інформаційного забезпечення контролінгу.

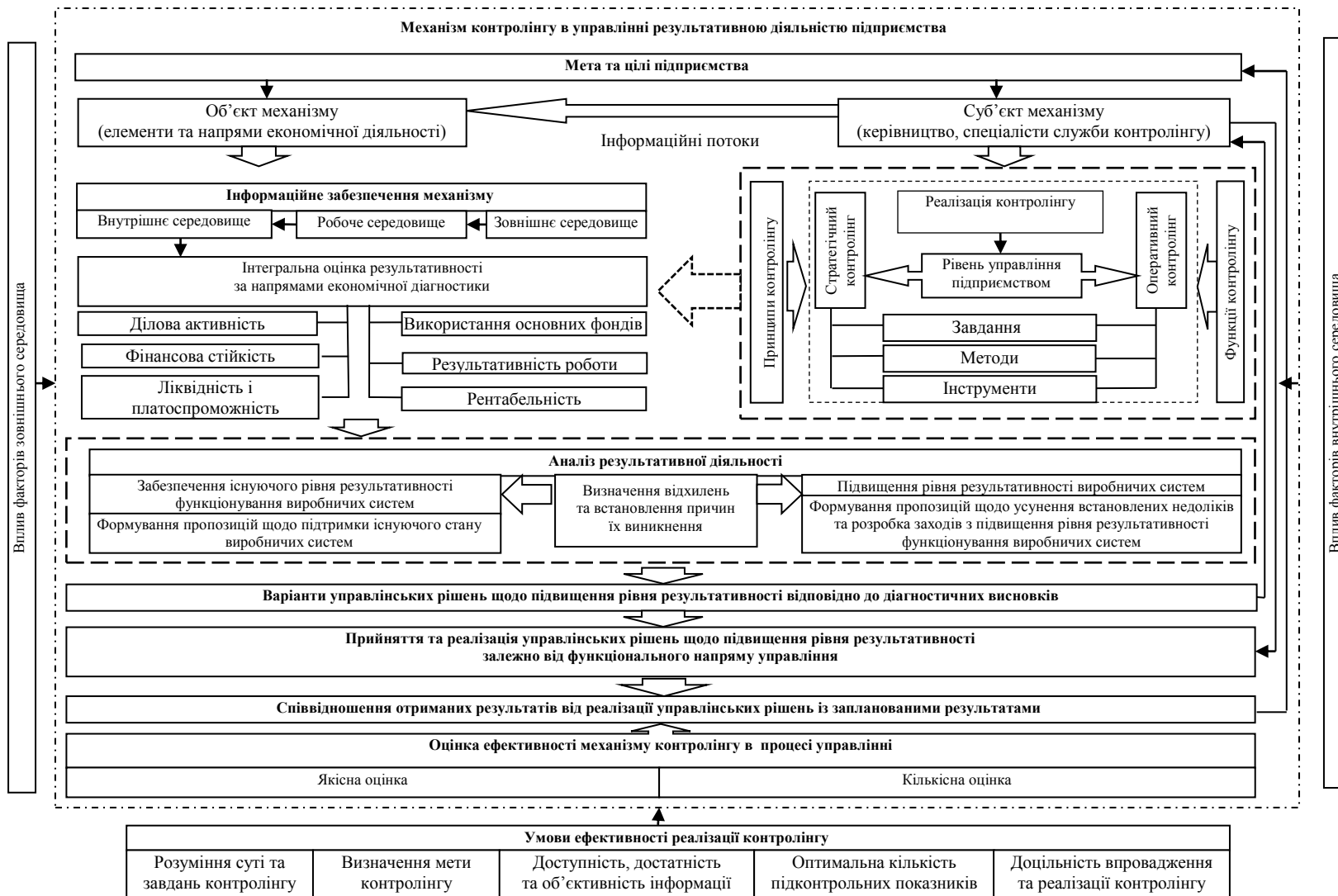


Рис. 17.7. Механізм контролінгу в управлінні результативною діяльністю виробничих систем

На основі цього, з метою оцінки фінансово-економічного стану суб'єкта господарювання та визначення рівня результативності його діяльності, здійснюється економічна діагностика за її основними напрямками. Після чого, наступним етапом є встановлення рівня результативності за допомогою розрахунку відповідного інтегрального показника, на основі якого формуються результати діагностики діяльності суб'єкта господарювання та відповідні висновки щодо результативності його функціонування. Далі, як видно з рис. 17.7, отримані діагностичні висновки, обробляються і оцінюються за допомогою методів та інструментів контролінгу відповідно до встановлених завдань, функцій, принципів контролінгового процесу, результатом якого є пропозиції щодо можливих управлінських рішень в залежності від рівня управління (стратегічний або оперативний), процес реалізації яких, в подальшому, є підконтрольним об'єктом для служби контролінгу.

Одним із найвагоміших та водночас завершальним етапом є оцінка дієвості механізму контролінгу, метою якої є встановлення рівня реалізації поставлених завдань перед службою контролінгу та оцінка рівня і визначення ролі контролінгу в досягненні запланованих результатів. Досить важливо відзначити необхідність автоматизації контролінгового процесу в запропонованому механізмі, адже автоматизація контролінгу сприяє формуванню єдиного механізму отримання якісної інформації та дає можливість комплексно розглядати на вимогу керівництва питання обліку, планування, контролю щодо поточної діяльності окремих видів діяльності підприємства, питання перспектив розвитку та ефективного використання як людських, так і фінансових та матеріальних ресурсів.

Звернемо увагу, що першочергове завдання при побудові механізму контролінгу – налагодження інформаційних каналів між підрозділами. Для швидкого реагування на внутрішні чи зовнішні процеси і запобігання кризових ситуацій керівництву підприємства необхідна повна і своєчасна інформація. Чим більше підприємство, тим більше інформації необхідно для його управління, тим більш досконалою має бути система, що акумулює, обробляє і зберігає ці дані. Крім цього, сучасні ринкові умови вимагають, щоб час, що витрачається на передачу необхідної інформації з нижнього рівня підприємства до керівництва, був мінімальним. Тому від швидкості, повноти та якості інформації про процеси, що відбуваються на підприємстві, безпосередньо залежить не тільки успіх впровадження механізму контролінгу, а й ефективність його подальшого функціонування [5]. Саме тому, особливої актуальності набуває питання дослідження системи інформаційного забезпечення механізму контролінгу, адже недоліки в побудові такої системи можуть бути не лише однією із причин невдалого впровадження контролінгу, а й кризи на підприємстві в цілому, оскільки саме на інформації ґрунтується аналіз фінансово-господарської діяльності, оцінювання ризиків, планування, визначення стратегії розвитку суб'єкта господарювання. Саме тому під час розробки механізму контролінгу необхідно приділити значну увагу підвищенню ефективності (або створенню) належного інформаційного забезпечення в процесі функціонування суб'єкта господарювання.

Загалом управління як цілеспрямований і активний процес включає збір, систематизацію та передачу інформації; вироблення (обґрунтування) і прийняття рішень; їх оформлення (в усній, письмовій формі, накази тощо) і забезпечення виконання; аналіз ефективності прийнятого рішення і можливе подальше його коригування. У підсумку, завдання ефективного управління перетворюється на завдання ефективного управління інформаційними потоками підприємства [34]. Саме тому, важливість дослідження проблем інформаційного забезпечення контролінгу полягає в тому, що на сьогодні інформацію характеризують як важливий ресурс, який являє собою сукупність повідомлень, що відображують конкретний стан об'єкта або явища, події або господарської діяльності [28].

Вважаємо, що головною метою контролінгу щодо інформаційного забезпечення ефективної реалізації його механізму є формування відповідної інформаційної бази з різних інформаційних джерел, тобто узгодження інформаційних потоків для формування та подальшого досягнення поставлених завдань.

Зауважимо, що в механізмі контролінгу на перший план виходить релевантність інформації: наскільки вона суттєва для подальшого прийняття управлінського рішення.

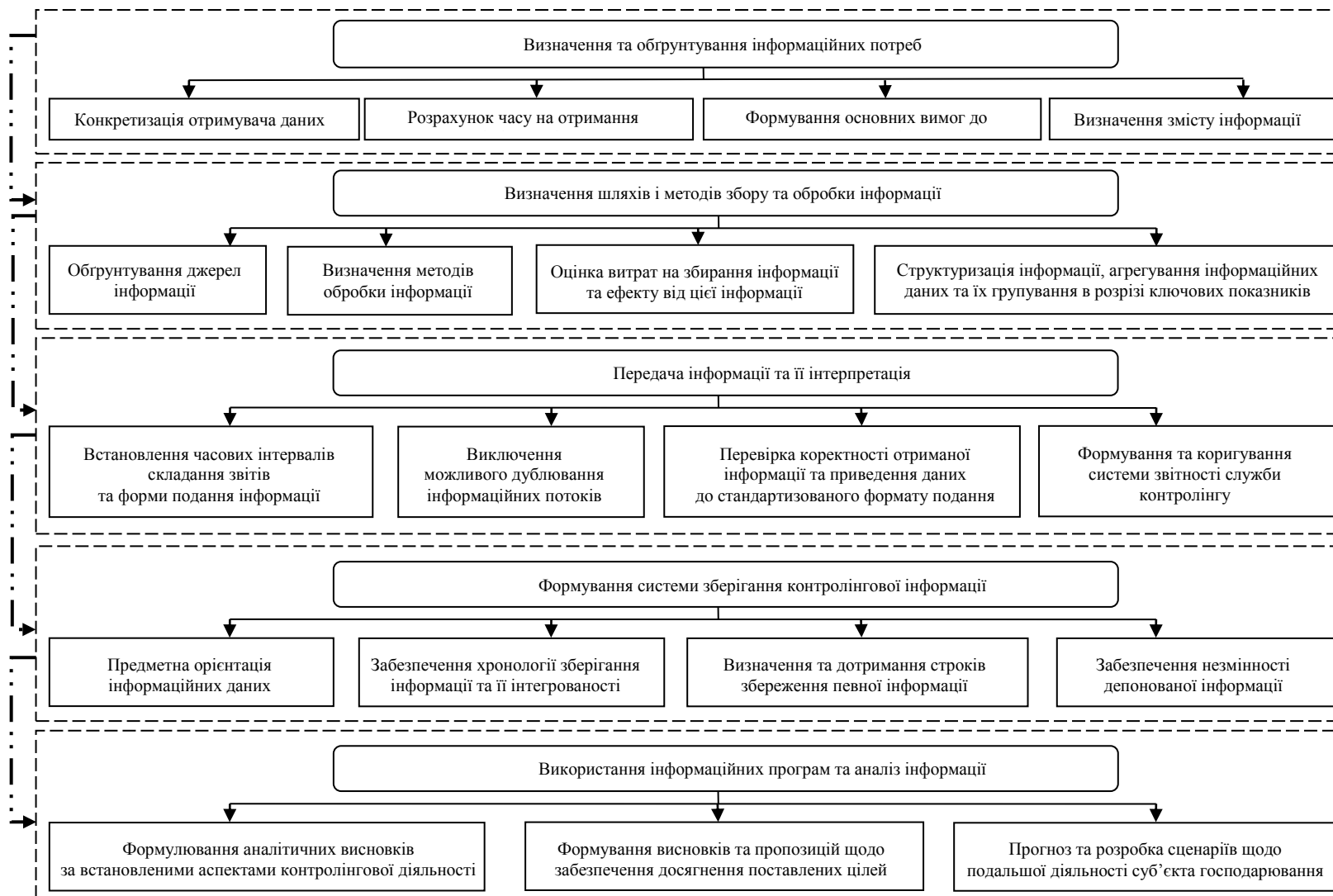


Рис. 17.8. Рекомендації щодо формування інформаційного забезпечення механізму контролінгу

Всі інші вимоги до інформації в рамках контролінгу відіграють підлеглу роль, адже, наприклад, не суттєва інформація, навіть якщо вона цілком достовірна, не може допомогти у прийнятті управлінських рішень. Водночас суттєва, але достовірна лише на 90 % може відіграти визначальну роль при вирішенні управлінських завдань [8].

Досить важливо визначити ціль формування контролінгової інформації, яка полягає в забезпеченні характеристикою різних процесів, дій, подій, сегментів діяльності (об'єктів), структурних підрозділів, з метою виявлення тенденцій та закономірностей діяльності підприємства і т. п., що є основоположним у формуванні висновків для прийняття управлінських рішень [25]. З огляду на це, контролінгова інформація – це відомості, які є необхідними для: по-перше, оперативного аналізу фактичної інформації про об'єкти управління, їх прогнозування або передбачення, для виявлення можливості реагування чи реагування на їх поведінку через сукупність заходів управлінського характеру; по-друге, аналізу рівня досягнення стратегічних цілей, а також доцільності обраної стратегії для досягнення головної мети суб'єкта господарювання.

Зазначимо, що інформаційне забезпечення механізму контролінгу – це сукупність засобів, методів та технологій, які забезпечують збирання, пошук, групування, обробку, зберігання та поширення інформації про стан об'єктів контролінгу і параметри їх функціонування за основними показниками діяльності з визначеною періодичністю та з відповідністю інформаційним потребам контролерів [29].

Узагальнений аналіз наукової літератури дозволяє сформулювати рекомендації щодо формування інформаційного забезпечення механізму контролінгу результативності виробничих систем (див. рис. 17.8).

Підкреслимо, що інформаційне забезпечення механізму контролінгу, яке доцільно розглядати і як систему, і як процес, представляє функціональний комплекс заходів, що забезпечують:

- взаємодію технічних засобів, технологій та методів, що використовуються;
- можливість пошуку, збору, групування, обробки, зберігання, а також поширення інформації;
- формування інформаційної бази за допомогою релевантних даних, орієнтованих на раніше встановлені основні показники діяльності;
- врахування інформаційних потреб та запитів користувачів – контролерів, менеджерів та керівників;
- надходження інформації про дійсний стан та параметри функціонування об'єктів контролінгу через встановлені проміжки часу або відповідно до потреб [29].

Таким чином, основна мета інформаційного забезпечення механізму контролінгу полягає в тому, щоб отримати інформаційну можливість щодо управління, контролю та комплексного планування переміщення матеріального потоку суб'єкта господарювання з метою підвищення результативності його діяльності.

17.2. Ефективність реалізації механізму контролінгу результативності виробничих систем

Варто наголосити, що ефективність механізму контролінгу результативності виробничих систем в першу чергу залежить від правильно сформованого та реалізованого процесу його безпосереднього впровадження. Враховуючи особливості контролінгу та сучасне розуміння сутності цієї управлінської технології доцільно запропонувати схему впровадження механізму контролінгу в управління виробничими системами (див. рис. 17.9).

Згідно з рисунком, початковим етапом у впровадженні контролінгу є підготовча фаза, яка включає в себе заходи щодо ознайомлення з діяльністю суб'єкта господарювання, на основі чого формуються базові основи системи контролінгу.

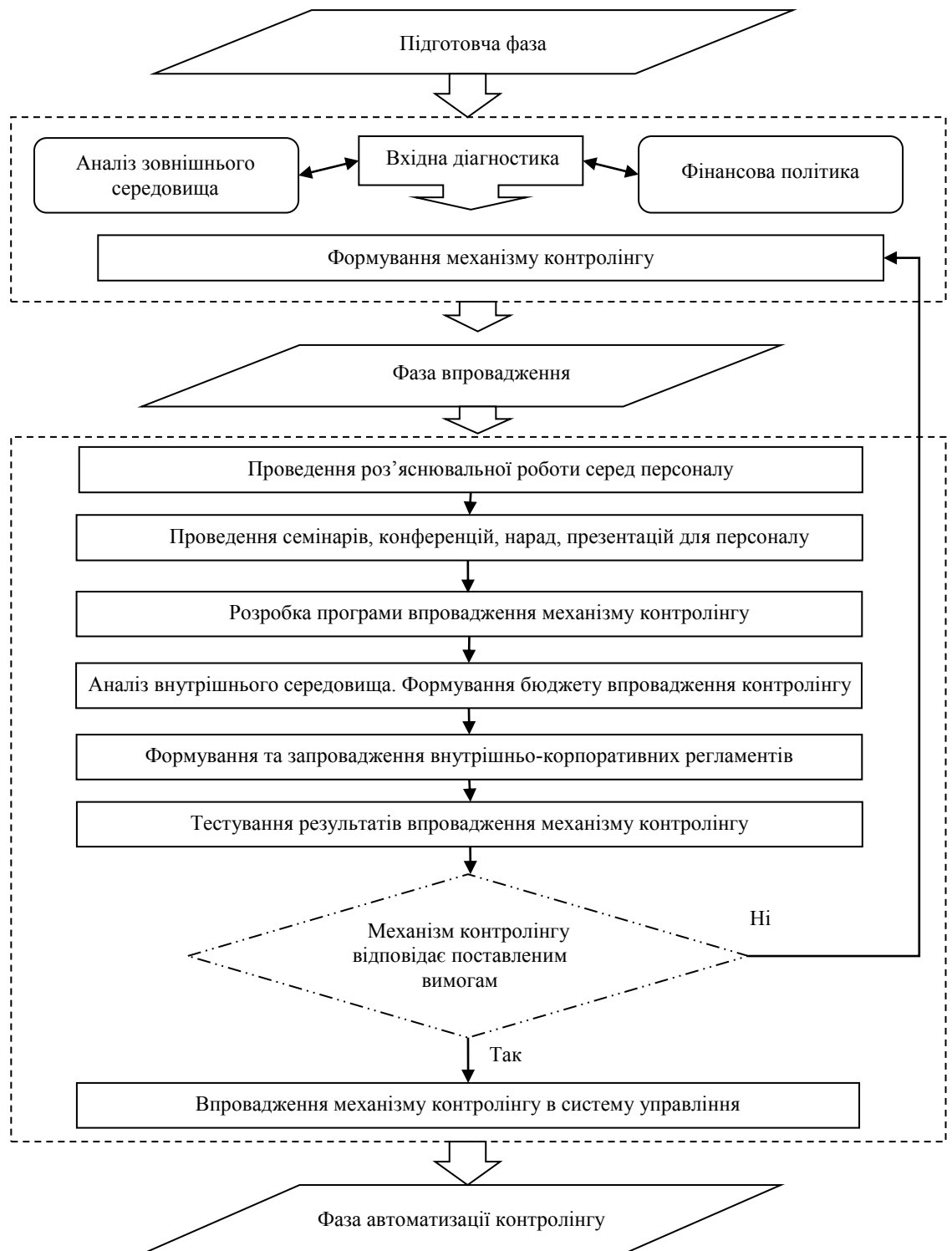


Рис. 17.9. Схема впровадження механізму контролінгу в систему управління суб'єкта господарювання

Зокрема, першочерговим завданням, вважаємо, проведення діагностики, яка включає в себе аналіз зовнішнього та внутрішнього середовища підприємства. Цей етап передбачає ви-

вчення та оцінку факторів зовнішнього та внутрішнього середовища суб'єкта господарювання, а також ефективності функціонування і виявлення проблем його соціально-економічного розвитку. Це насамперед, збір та аналіз даних, що характеризують стан основних підсистем та елементів конкретного суб'єкта, а саме: аналіз структури, стилю керівництва, організаційної культури, аналіз системи методів управління, що використовуються, аналіз існуючої системи мотивації, оцінка трудового потенціалу, аналіз торговельної, фінансової, інвестиційної та іншої діяльності суб'єкта господарювання, а також аналіз зовнішніх і внутрішніх факторів, що впливають на формування системи контролінгу [3].

На основі результатів, отриманих після проведення відповідних діагностичних процедур, приймається рішення щодо доцільності впровадження контролінгу. Цей етап передбачає узгодження думок власників та менеджерів вищого рівня про необхідність запровадження такої управлінської технології, розуміння її ефективності та перспектив, які відкриваються перед суб'єктом господарювання в разі впровадження системи контролінгу [27]. В разі позитивного рішення щодо впровадження контролінгу починається формування його механізму.

Підкреслимо, що в даному випадку доцільно розмежовувати процес формування та процес безпосереднього впровадження механізму контролінгу. Ототожнення цих процесів неможливе, так як процес формування механізму контролінгу – це теоретичне проектування даної системи, а процес впровадження – це практична реалізація попередньо сформованих заходів. Зазначимо, що одним із найважливіших етапів впровадження контролінгу є проведення роз'яснювальної роботи серед персоналу. Цей етап здійснюється шляхом систематичного проведення семінарів, презентаційних заходів, конференцій, нарад, тренінгів та інших заходів, що дозволять персоналу підприємства забезпечити розуміння змін, які відбуваються, та їх необхідність, а також усвідомити роль кожного працівника в цьому процесі, тим самим мінімізуючи опір нововведенням. Щодо фази безпосереднього впровадження, то тут одним із перших етапів є розробка програми впровадження механізму контролінгу з чіткими та конкретними заходами і строками їх реалізації. Це все повинно бути відображено в плані-графіку впровадження контролінгу [27].

Формування бюджету впровадження механізму контролінгу на підприємстві передбачає планування джерел надходження фінансових ресурсів та витрат на реалізацію конкретних заходів. Такий бюджет слугуватиме основою не лише для оцінки ефективності витрачання коштів, а й для безпосереднього аналізу ефективності впровадження контролінгу в управлінську систему суб'єкта господарювання. Підкреслимо, що загальна сума витрат, необхідних для впровадження контролінгу, залежить від розмірів суб'єкта господарювання і від необхідності придбання спеціальних програмних продуктів і техніки.

Важливим є наступний етап, а саме формування та запровадження внутрішньокорпоративних регламентів функціонування контролінгу, адже це забезпечить чітке виконання функцій, покладених на службу контролінгу, унеможливить конфлікти в ході їх реалізації та ін.

Етап тестування результатів впровадження контролінгу передбачає: апробацію функціонування контролінгу на окремому підрозділі; оцінку результатів проведеного експерименту та розробку коригуючих заходів відповідних етапів впровадження контролінгу в цілому. Завершальним етапом даної фази є введення в експлуатацію контролінгу на всіх рівнях управління і в усіх структурних підрозділах суб'єкта господарювання.

Фазу автоматизації можна охарактеризувати як вибір способу автоматизації операцій контролінгу. Тут необхідно прийняти рішення з приводу того, чи варто використовувати існуючу інформаційну систему або більш доцільним буде придбання нової. У разі прийняття рішення про впровадження нової інформаційної системи виникають наступні альтернативи автоматизації контролінгу: або за допомогою установки ERP-системи, або за допомогою використання більш дешевої аналітичної системи. Перший варіант більше підходить для великих підприємств, що мають багато філій та представництва за кордоном. Придбання аналітичної системи – це найбільш підходящий варіант для підприємств середнього розміру, що володіють автоматизованою системою первинного обліку інформації [6].

Зауважимо, що терміни впровадження кожного з наведених етапів залежать від обраного підходу, щодо впровадження механізму контролінгу.

Зауважимо, що ефект від впровадження контролінгу проявляється не в миттєвому зниженні витрат і зростанні економічної ефективності виробничих систем, а насамперед у тому, що в процесі запровадження контролінгу розробляються та реалізуються нові технології ефективного управління, які забезпечують планування і координацію управлінської діяльності, що сприяє ефективному досягненню стратегічних та оперативних цілей суб'єкта господарювання.

Варто підкреслити, що впровадження механізму контролінгу не заперечує необхідності використання існуючих інструментів управління. Основне ж завдання механізму контролінгу полягає в правильному підборі інструментів управлінського впливу і використання отриманих результатів для прийняття тих чи інших управлінських рішень. Досвід використання контролінгу вказує на те, що впровадження його механізму сприяє зростанню основних економічних та соціальних показників результативності, оптимізації прибутку (контролінг в певному аспекті є системою управління прибутком), підвищенню інноваційної активності [29].

Не зважаючи на позитивний досвід закордонних підприємств, противники контролінгу вважають, що його впровадження часто невиправдано і неефективно. Дійсно, контролінг – дуже дорога система, і в більшості випадків впроваджувати його доцільно лише на великих підприємствах і холдингах. Складність оцінки ефективності контролінгу полягає ще і в тому, що виявити позитивну сторону керуючої системи неймовірно важко через неясність, наскільки і як покращився той чи інший процес саме завдяки новій системі [0].

Слід зазначити, що цілі, завдання та функції служби контролінгу, а також її структура більшою мірою, ніж у інших підрозділів, залежать від її позиціонування в структурі виробничої системи і характеру взаємодії з керівниками різного рангу. Такі головні підрозділи, як бухгалтерія, відділ кадрів, цехи допоміжного та основного виробництва, свої основні функції виконують незалежно від місця в організаційній структурі суб'єкта господарювання, адже вони, на відміну від служби контролінгу, не оцінюють діяльність відповідальних осіб, а виконують функції зрозумілі для працівників, значимість яких, в більшості випадків, не заперечується, адже, як правило, такі відділи існують у всіх виробничих системах. Саме тому, при формуванні служби контролінгу доцільно приділяти значну увагу питанню підпорядкованості та розміщення такої служби в загальній структурі суб'єкта господарювання.

Як уже зазначалось, формування служби контролінгу здійснюється на кожному суб'єкті господарювання індивідуально і рекомендувати одну стандартну схему цієї служби для всіх виробничих систем неможливо.

Відзначимо, що досить типова ситуація для закордонних суб'єктів господарювання, коли створюється спеціальна окрема структурна одиниця, наприклад, відділ контролінгу, або відділ бюджетування та контролінгу, або відділ інформаційних технологій та контролінгу, на який і покладається вирішення завдань, що відносяться до реалізації самої концепції або її елементів. Однак, як правило, за такої схеми впровадження продовжують паралельно працювати традиційно існуючі планово-економічні служби. Вони орієнтовані на власні уявлення про розрахунки собівартості, ціноутворенні і безпосередньо не підпорядковуються новоорганізованому відділу. При цьому найчастіше виникає конфлікт інтересів у зв'язку з неминучим дублюванням виконуваних функцій і необхідністю систематичного поділу завдань і сфер впливу. Не виключено, що при такому варіанті може скластися уявлення про контролінг як про додаткову функцію управління, реалізовану паралельно з основними функціями планування і контролю [33].

В такому варіанті служба контролінгу буде підпорядковуватися генеральному директору. Така схема використовується на виробничих системах, створених за західною моделлю ведення бізнесу. Вона добре працює у великих компаніях (з 3–5 тис. персоналу), якими володіють не дві-три людини, а група акціонерів. Підходить вона і для бізнесу з дивізійною оргструктурою. У цьому випадку контролери є кимось на кшталт зовнішніх аудиторів, але працюють на постійній основі, мають вагомі права і числяться в штаті. Невеликим підприємствам навряд чи є сенс формувати службу контролінгу за такою моделлю. Витрати на створення та утримання можуть виявитися значно більшими, ніж ефект від її роботи [20].

Наступним варіантом є виділення служби контролінгу в складі фінансово-економічного підрозділу підприємства. В даному випадку немає необхідності утримувати і вписувати в організаційну структуру окремий відділ. Цей підхід буде найбільш ефективний, якщо на підприємстві впроваджено стратегічне управління – розроблені цілі на два–три роки, відстежуються стратегічні і тактичні показники результативності. Така схема буде ефективна і на вертикально інтегрованих виробничих системах. Завдяки високому статусу фінансово-економічного підрозділу, до складу якого входить служба контролінгу, у його співробітників є можливість впливати на стратегічні рішення. Але не підійде така модель організації служби контролінгу компаніям, власники яких не довіряють своєму фінансово-економічному підрозділу. Тому одна з ключових умов тут – довіра з боку власників.

Ще один варіант – створення тимчасового колегіального органу із співробітників різних підрозділів, який збирається періодично. Формальними результатами подібних зборів зазвичай стають протоколи з прийнятими рішеннями. Така схема організації служби контролінгу підійде невеликим суб'єктам господарювання з одним видом діяльності, в яких працює до 50 осіб. Доцільною вона буде і для виробничих систем, які функціонують в стійкому економічному середовищі (напевно, зараз складно знайти такі ринки). Але цей підхід точно буде неефективний на великих, територіально розподілених суб'єктах господарювання [20].

Зауважимо, що при створенні служби контролінгу необхідно враховувати наступні основні вимоги:

- можливість отримувати необхідну їй інформацію з фінансового та економічного відділів, бухгалтерії, планово-економічного відділу, відділу збуту та матеріально-технічного постачання;

- мати повноваження і можливість організовувати збір необхідної додаткової інформації для аналізу та висновків, яка не міститься в існуючих звітних документах інших фінансово-економічних служб;

- можливість впроваджувати нові процедури збору аналітичної інформації на постійній основі;

- можливість швидко доводити інформацію до відома вищого керівництва;

- бути повністю незалежною від тієї чи іншої служби суб'єкта господарювання та бути підпорядкованою безпосередньо вищому керівництву [18].

Доцільно звернути увагу та виділити основні завдання служби контролінгу:

- координація та методична підтримка системи обліку витрат і доходів;

- організація та методична підтримка процесів планування та бюджетування;

- розробка і вдосконалення системи діагностики відхилень;

- самостійне проведення спеціальних економічних досліджень;

- координація планів за всіма рівнями;

- надання аналітичної інформації керівникам усіх рівнів;

- контроль прибутку в рамках поточних планово-контрольних розрахунків та сприяння у проведенні контрольних перевірок;

- забезпечення ефективного управління підприємством в цілому і його структурними підрозділами;

- аналіз достовірності отриманих даних (перевірка на релевантність інформації, обробка інформації за усіма видами господарської діяльності тощо) [11, с. 152; 35].

Підкреслимо, що для оптимального та ефективного виконання усіх зазначених завдань, відділ контролінгу має бути автономним утворенням у структурі виробничої системи, відповідно не підпорядковуватися жодному підрозділу чи окремому менеджеру, а лише прямо співпрацювати з керівництвом. Також важливо при формуванні служби контролінгу дотримуватися певних рекомендацій: уникати надмірно складної структури служби контролінгу; забезпечити пряме підпорядкування служби контролінгу керівнику суб'єкта господарювання; надати службі контролінгу право отримувати всю необхідну для роботи економічну та іншу інформацію та пояснення до неї від усіх служб підприємства; надати службі контролінгу статус самостійного підрозділу [21].

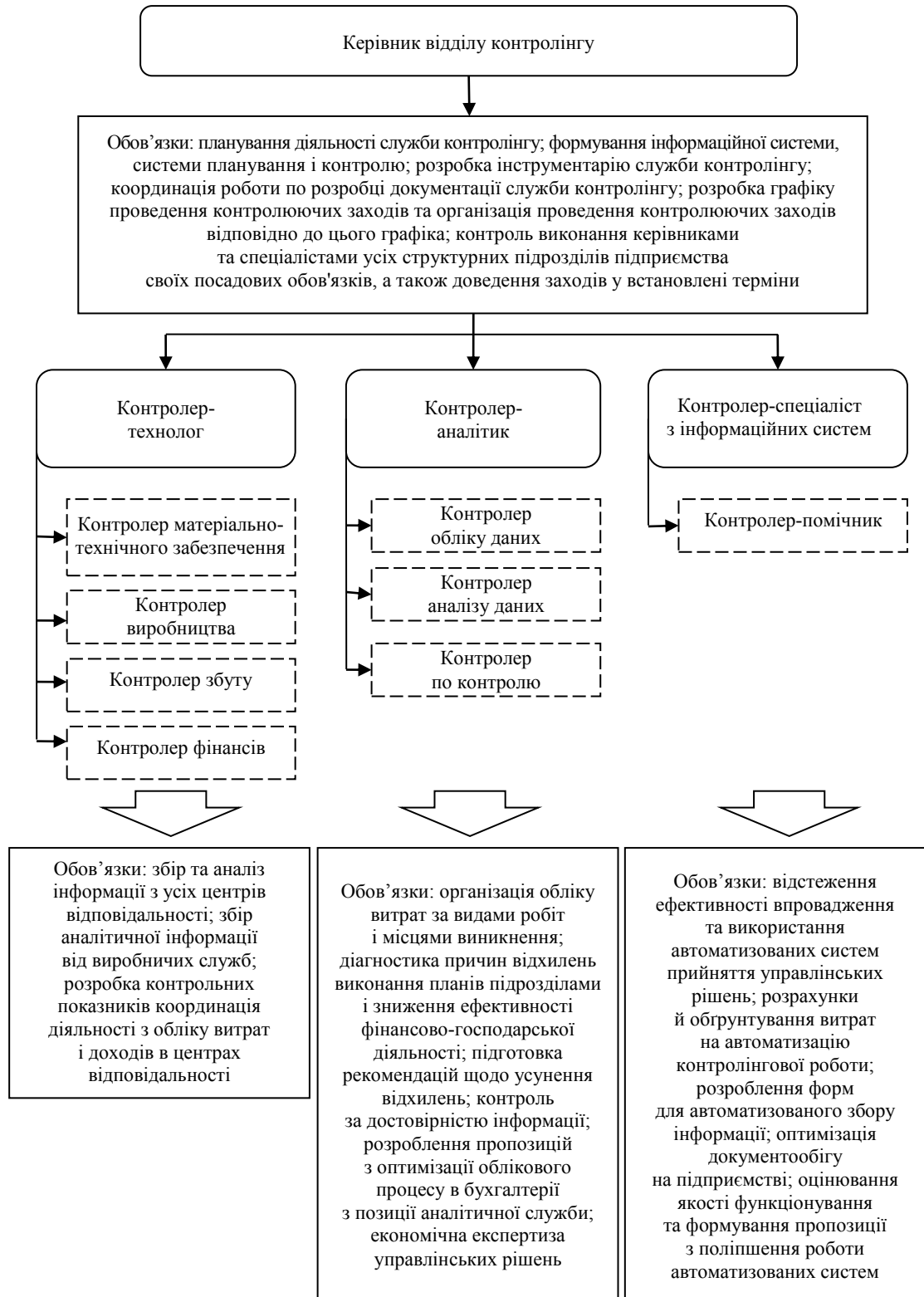


Рис. 17.10. Організаційно-функціональна структура служби контролінгу

Щодо складу самої служби контролінгу, то одностайності в цьому питанні серед науковців не існує. Але це не дивно, адже контролінг формується відповідно до розміру, специфіки діяльності, особливостей галузі суб'єкта господарювання та ін., тому служба контролінгу має складатися з пропорційної та відповідної до зазначених умов кількості спеціалістів. Вважаємо, що для вітчизняних виробничих систем найбільш прийнятною буде організаційна структура служби контролінгу представлена на рис. 17.10, а саме: керівник відділу контролінгу, контролер-технолог, контролер-аналітик, контролер-спеціаліст з інформаційних систем.

Запропонований на цьому рисунку склад служби контролінгу вважаємо оптимальним, але в ситуації, коли суб'єкт господарювання великих розмірів з масштабним виробництвом, численною кількістю підрозділів, цехів та відділів, не варто обмежуватись лише трьома спеціалістами, адже це може призвести до затримки в процесі збору, обробки, аналізу даних тощо, та, як наслідок, до затримки в процесі прийняття управлінських рішень, для яких в сучасних динамічних умовах ринку кожна хвилина відіграє важливу роль. Тому, посаду та обов'язки контролера-технолога можна розподілити на контролерів з матеріально-технічного забезпечення, виробництва, збуту та фінансів; контролера-аналітика – на спеціалістів з обліку, аналізу та контролю; в разі необхідності, контролер-спеціаліст з інформаційних систем може тимчасово залучати помічника.

Відзначимо, що для уникнення непорозумінь між контролерами та працівниками інших служб, вважаємо, що в процесі формування та впровадження контролінгу повинні бути чітко визначені права служби контролінгу та доведені до відома всіх інших працівників. Зокрема, працівники служби контролінгу повинні мати право:

- отримувати інформацію від керівників і працівників підрозділів, необхідну для виконання своїх посадових обов'язків;
- здійснювати зв'язок з іншими суб'єктами господарювання з питань, що входять до компетенції служби;
- давати обов'язкові для підрозділів вказівки за методиками планування, обліку витрат та аналізу;
- вносити пропозиції керівництву про критерії та методи розрахунку винагороди працівників за активну роботу щодо поліпшення показників фінансово-господарської діяльності [35].

Слід зазначити, що професіонал-контролер повинен бути фахівцем високого класу в сфері управління. Відповідно до контролера повинні пред'являтися наступні вимоги:

- 1) володіння професійними здібностями і знаннями в області економіки і управління (наприклад, володіння методами та інструментами планування, здатність проводити комплексний економічний аналіз та ін.);
- 2) знання методів і техніки контролінгу;
- 3) володіння здібностями та інтересом до творчої діяльності;
- 4) володіння основами «організаційної поведінки»;
- 5) наявність мотивації до праці у сфері контролінгу та ін.

Варто відзначити, що основна відмінність між службою контролінгу та іншими службами полягає в тому, що завдання, які вона вирішує, націлені на покращення економічної роботи як на оперативному, так і на стратегічному рівнях.

Результати діяльності служби контролінгу оформлюються у вигляді звітності, під якою слід розуміти підсистему загальнокорпоративної системи інформаційного забезпечення управління машинобудівним підприємством, тобто систематизовану сукупність внутрішньої управлінської інформації, сформованої за результатами виконання функцій контролінгу за визначений період або виконання окремих доручень керівництва чи головних контролерів, та подається менеджерам усіх рівнів для задоволення їх інформаційних потреб у ході прийняття рішень стосовно стратегічного та оперативного управління виробничими системами.

Як уже зазначалось, досить важливим є питання оцінки ефективності функціонування служби контролінгу та механізму контролінгу в цілому. Зауважимо, що в даному випадку, оцінка ефективності контролінгу досить важке завдання, оскільки контролінг можливо оцінити лише

в динамічному порівнянні функціонування суб'єкта господарювання до впровадження контролінгу та після, або ж проводити порівняння з найближчими конкурентами. В іншому випадку оцінки прогнозування впливу контролінгу будуть наближеними.

Науковий огляд сучасних методів оцінки ефективності управління підприємством засвідчив, що не існує загального підходу для оцінки ефективності функціонування механізму контролінгу. Вибір конкретного методу визначається такими критеріями, як: кількість та різноманітність показників за якими здійснюється оцінка; інтерпретація результатів; об'єктивність даних; фінансові та часові затрати; кількість аналітиків, що залучаються; доступність та оперативність застосування; достовірність одержаних результатів та ін.

Різниця між очікуваними результатами діяльності суб'єкта господарювання з використанням наявних ресурсів і результатами їх реального використання характеризує адаптивність управлінської системи до змін середовища, а отже і ефективність контролінгу. У свою чергу, різниця між реальною результативністю та тією результативністю, яка є оптимальною для суб'єкта господарювання, на думку керівництва, застосовується для аналізу перспектив розвитку виробничо-господарської системи та вибору відповідної тактики управлінської діяльності [7].

Пропонуємо здійснювати оцінку ефективності запровадження механізму контролінгу за алгоритмом, представленим на рис. 17.11, згідно якого, першочерговим завданням в ході оцінки ефективності функціонування механізму контролінгу є визначення основних критеріїв, що вказують на його дієвість. Вважаємо доцільним, розмежувати таку оцінку з огляду на якісні та кількісні характеристики. Зокрема, якісні характеристики доцільно використовувати для оцінки роботи керівників та менеджерів вищих ланок управління з метою визначення рівня виконання ними своїх посадових обов'язків. Для здійснення такої оцінки повинні бути сформовані та затверджені керівництвом спеціальні кваліфікаційні вимоги до управлінського персоналу з врахуванням загальних положень та особливостей діяльності підприємства.

Варто звернути увагу, що якісні показники можуть бути оцінені лише з використанням методу експертних оцінок. З цією метою необхідно вибрати компетентних експертів, оскільки адекватність, повнота і ступінь об'єктивності отриманих результатів оцінки ефективності контролінгу істотно залежать від професійного рівня експертів і сфери його інтересів. Враховуючи те, що користувачами послуг контролінгу на підприємстві виступають, в першу чергу, керівництво та топ-менеджери, тому їх думка про роботу служби контролінгу є головною в ході оцінки [26]. Слід зазначити, що використання при оцінці механізму контролінгу методу експертних оцінок, очевидним її недоліком є суб'єктивність, для зниження якої необхідно максимально чітко сформулювати критерії та питання, на які повинні відповісти респонденти. Тому, пропонуємо якісну оцінку проводити згідно з такими балами: 0 – «ні» 1 – «так», що, дозволить мінімізувати суб'єктивний фактор в процесі проведення опитування.

Орієнтовний перелік питань щодо якісної оцінки дієвості механізму контролінгу наведений в таблиці 17.2. Але варто підкреслити, що для кожного окремого суб'єкта господарювання такий перелік буде різним, оскільки цілі, завдання та вимоги, що ставляться перед службою контролінгу (а в результаті оцінюється їх виконання) є індивідуальними та формуються в залежності від мети та стратегічних цілей суб'єкта господарювання.

Таким чином, максимальна оцінка кожного напряму якісних характеристик ефективності контролінгу дорівнюватиме кількості критеріїв його оцінки. Важливо зауважити, що еталонним значенням показника якісної оцінки ефективності контролінгу є 1 ($K_{\text{эф.як.}} = 1$). Такий результат можливий лише в тому випадку, коли функціонування механізму контролінгу задовольняє виконання всіх встановлених, без винятку, критеріїв. Якщо ж $K_{\text{эф.як.}} < 1$, то в функціонуванні служби контролінгу є недоопрацювання, які вимагають відповідних коригуючих дій з боку керівника служби та керівництва суб'єкта господарювання. Алгоритм розрахунку показника якісної оцінки ефективності запровадження контролінгу представлений на рис. 17.11.

Підкреслимо, що встановлення критеріїв якісної оцінки ефективності використання контролінгу повинно виходити із завдань, функцій та цілей, виконання яких повинно забезпечити впровадження механізму контролінгу на підприємстві.

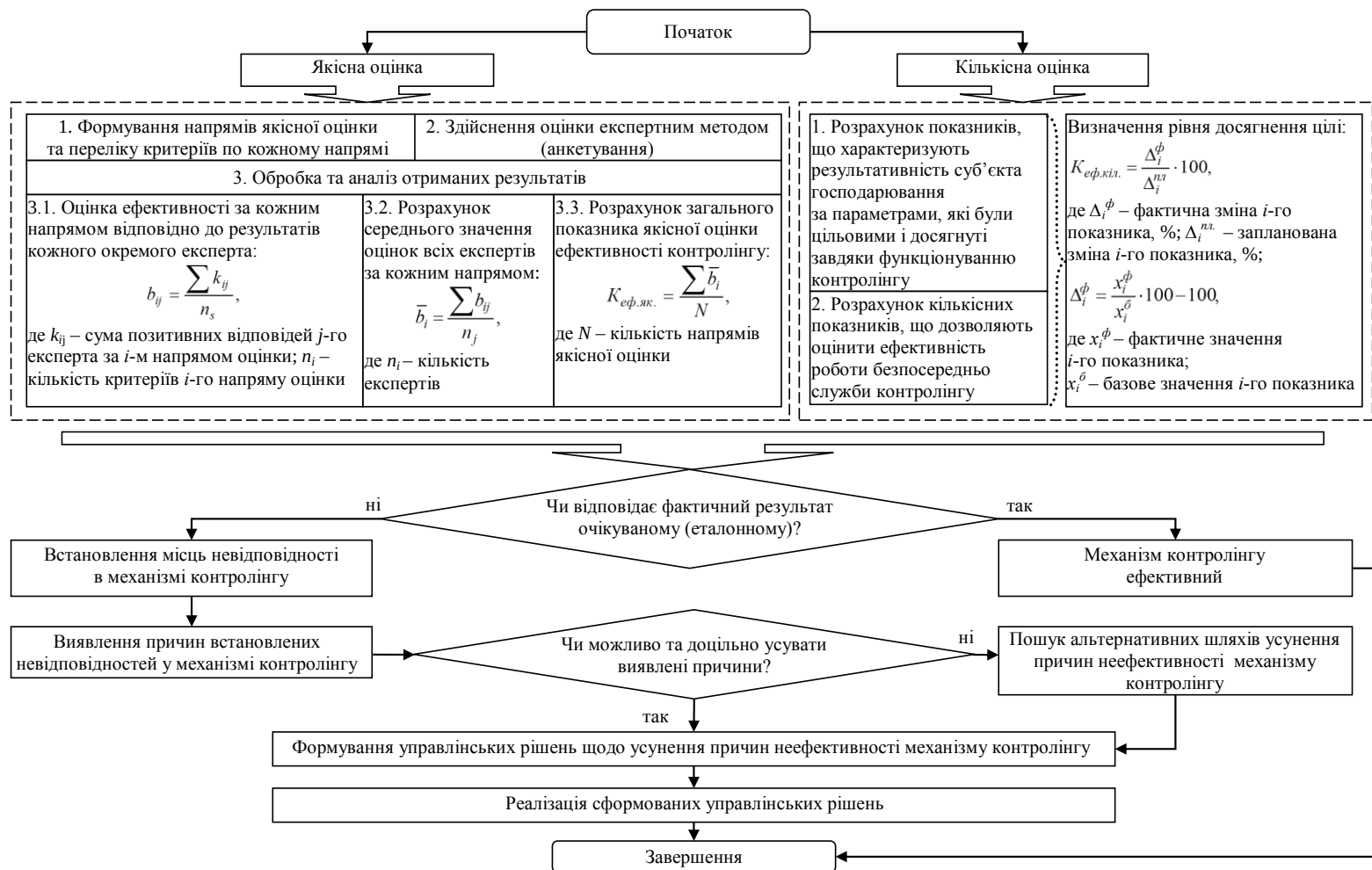


Рис. 17.11. Оцінка ефективності реалізації механізму контролінгу

Таблиця 17.2

Напрями якісної оцінки функціонування механізму контролінгу

Напрямок оцінки	Питання для оцінки (критерії)
Якість інформаційного забезпечення	Чи існує на підприємстві автоматизована система механізму контролінгу
	Чи вчасно надаються звіти зацікавленим особам
	Чи існує на підприємстві електронний документообіг
	Чи відповідає контролінгова інформація встановленим вимогам:
	– корисність
	– достатність та повнота
	– достовірність (точність)
	– порівнянність
	– релевантність (суттєвість)
	– зрозумілість
	– своєчасність
	– доступність
	– чіткість
	– адресність
Рівень досягнення економіко-стратегічних цілей	Чи відповідає система інформаційного забезпечення механізму контролінгу потребам користувача
	Чи існують на підприємстві чітко сформульовані стратегія та цілі
	Чи пов'язані тактичні завдання та стратегічні цілі
	Чи досягненні економічні цілі підприємства
	Чи досягненні стратегічні цілі підприємства
	Чи використовується на підприємстві система планування
	Чи проводиться план-фактний аналіз за результатами діяльності
	Чи здійснюється контроль за досягненням цілей
Оцінка реалізації організаційно-управлінських завдань	Чи ефективно пропозиції служби контролінгу
	Чи здійснюються заходи щодо координації діяльності на різних рівнях управління
	Чи існує система функціональних зв'язків між працівниками служби контролінгу та іншими підрозділами підприємства
	Чи існує вплив на роботу служби контролінгу зі сторони інших працівників (окрім керівництва)
	Чи виконує служба контролінгу поставлені перед нею завдання в повному обсязі
	Чи відповідають дії працівників служби контролінгу посадовим інструкціям та регламенту

Оскільки одним з основних завдань механізму контролінгу є досягнення налагодженого та узгодженого взаємозв'язку інформаційних потоків для підвищення дієвості та ефективності управління, важливим показником оцінки якісного рівня застосування механізму контролінгу є оцінка якісних характеристик та ознак управлінської інформації, яка надається системою контролінгу для прийняття раціональних управлінських рішень. Також в процесі аналізу якісних характеристик дієвості механізму контролінгу доцільно оцінити організаційно-управлінські аспекти та рівень досягнення економіко-стратегічних цілей [4].

Щодо кількісних критеріїв оцінки ефективності запровадження механізму контролінгу, то в цій ситуації, по аналогії із визначенням критеріїв якісної оцінки, необхідно виходити із завдань, функцій та цілей, виконання яких повинна забезпечити реалізація механізму контролінгу на підприємстві, а результат можливо оцінити в кількісному вимірі.

Пропонуємо критерії кількісної оцінки ефективності контролінгу розділити на дві групи:

1. Показники, що характеризують результативність за параметрами, які були цільовими і досягнуті завдяки функціонуванню відділу контролінгу (наприклад, зниження собівартості продукції, приріст оборотних активів).

2. Кількісні показники, що дозволяють оцінити ефективність роботи безпосередньо служби контролінгу (наприклад, кількість запитів, оброблених контролерами, питома вага витрат на обслуговування відділу контролінгу та ін.).

Вважаємо, що кількісну оцінку ефективності запровадження механізму контролінгу доцільно здійснювати за кожним встановленим критерієм окремо, оскільки формування комплексного показника унеможлиблюється за рахунок ймовірності існування функціональної різнонаправленості визначених параметрів, що є критеріями для відповідної оцінки.

Зауважимо, що кількісну оцінку варто здійснювати в динаміці, тому критерієм ефективності буде рівень досягнення запланованих цілей, зокрема:

1) якщо $K_{\text{еф.кїл.}} = 100 \%$, то фактичний результат відповідає плановому, а отже завдання, що стояли перед службою контролінгу, виконані. В такому випадку можна зробити висновки, що механізм контролінгу ефективний;

2) якщо $K_{\text{еф.кїл.}} < 100 \%$, то поставлена ціль не досягнута до запланованого рівня. В такому випадку, функціонування механізму контролінгу не є ефективним і потребує певних корегувань;

3) якщо $K_{\text{еф.кїл.}} > 100 \%$, то фактичний рівень досягнення цілі перевищує плановий, що вказує на ефективність роботи служби контролінгу. Але, така ситуація потребує значної уваги, адже не завжди перевиконання плану буде позитивним для суб'єкта господарювання.

Після визначення якісних та кількісних критеріїв, наступним етапом в оцінці дієвості механізму контролінгу є співставлення отриманих результатів з плановими або визначеними еталонними. В результаті такого порівняння формуються висновки щодо ефективності запровадження механізму контролінгу. Зокрема, у випадку, коли фактичні розрахункові значення відповідних оцінок не відповідають очікуваним, встановлюються місця та причини неефективності в роботі механізму контролінгу та вивчається питання щодо можливостей та доцільності усунення таких невідповідностей. За умов неможливості усунення причин неефективності, доцільним буде прийняти рішення щодо ліквідації служби контролінгу. Якщо ж встановлені невідповідності у реалізації механізму контролінгу можливо усунути – керівництвом формуються відповідні управлінські рішення щодо покращення функціонування механізму контролінгу.

Слід відзначити, що особливість застосування контролінгу в управлінні машинобудівними підприємствами полягає у забезпеченні незалежної, всеохоплюючої та самовдосконалюючої підтримки управління з метою задоволення інформаційних, аналітичних, методичних, інструментарних, інноваційних потреб менеджменту у вигляді спеціальної управлінської звітності та індивідуальних консультацій, спрямованих на досягнення поставлених цілей суб'єкта господарювання.

Отже, використання контролінгу в управлінні суб'єктами господарювання сприятиме своєчасному реагуванню на зміни ринку, визначенню перспектив розвитку шляхом ефективного планування та, як результат, досягненню високих фінансових результатів діяльності. Впровадження механізму контролінгу дозволить мінімізувати матеріальні витрати, збільшити грошові надходження, оптимізувати систему постачання та збуту продукції за рахунок підвищення конкурентоспроможності вітчизняних суб'єктів господарювання, створення високотехнологічної продукції і збільшення ринків збуту.

Таким чином, ефективна управлінська діяльність за рахунок використання контролінгу в загальному механізмі управління виробничими системами надасть змогу підвищити їх результативність, а як результат і їх прибутковість. Такий економічний ефект можна вважати базовим елементом загального економічного зростання України як складової рівня соціального розвитку країни в цілому.

Список використаних джерел

1. Акімова Л. М. Економічні складові соціального розвитку України / Л. М. Акімова, О. О. Акімова // Проблеми управління соціальним і гуманітарним розвитком. Державне управління освітою: виклики часу : матеріали ІХ регіон. наук.-практ. конф. за міжнар. участю та круглого столу (28 листопада 2015 р., м. Дніпропетровськ). – Дніпропетровськ : ДРІДУ НАДУ, 2015. – С. 118–120.

2. Балаев С. Ю. Система контроллинга и её принципы [Электронный ресурс] / С. Ю. Балаев. – Режим доступа: <http://www.marketologi.ru/publikatsii/stati/cistema-kontrollinga-i-ee-printsipy/>
3. Бойкова Ю. М. Разработка и внедрение системы контроллинга на торговых предприятиях / Ю. М. Бойкова, В. А. Боровкова // Известия СПбГУЭФ. – 2009. – № 2. – С. 47–55.
4. Брохун Н. С. Аналіз ефективності впровадження та функціонування системи контролінгу на підприємствах / Н. С. Брохун // Вісник ЖДТУ. – 2012. – № 4 (62). – С. 35–38.
5. Бунина А. А. Факторы, определяющие успешность внедрения системы контроллинга на отечественных предприятиях / А. А. Бунина // Российское предпринимательство. – 2007. – № 12 (103). – С. 31–35.
6. Войнаренко М. П. Аналіз впливу мотивуючих факторів на результати діяльності машинобудівних підприємств / М. П. Войнаренко, С. І. Гребінська // Вісник економічної науки України. – 2012. – № 1 (21). – С. 41–44.
7. Говорушко Т. А. Дослідження методів оцінки ефективності системи контролінгу [Електронний ресурс] / Т. А. Говорушко, Д. О. Кроніковський. – Режим доступу: <http://dspace.nuft.edu.ua/jspui/handle/123456789/2452>
8. Данилочкина Н. Организация процесса контроллинга [Электронный ресурс] / Н. Данилочкина // Управляем предприятием. – 2012. – № 5 (16). – Режим доступа: <http://consulting.1c.ru/journal-article.jsp?id=299>.
9. Дзьоба В. Б. Теоретико-методологічна база побудови і використання системи контролінгу / В. Б. Дзьоба // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». – 2013. – № 767. – С. 26–33.
10. Зоріна О. А. Організація контролінгу в Україні: питання теорії та практики / О. А. Зоріна // Фінансовий вісник. – 2009. – № 4. – С. 350–355.
11. Ивахненко С. В. Фінансовий контролінг: методи та інформаційні технології : монографія / С. В. Ивахненко, О. В. Мелих. – Київ : Знання, 2009. – 319 с.
12. Калинина Н. М. Практическое применение принципов интегрированного контроллинга в промышленности: особенности и перспективы / Н. М. Калинина // Экономика, управление, финансы : материалы II междунар. науч. конф. (г. Пермь, декабрь 2012 г.). – Пермь : Меркурий, 2012. – С. 128–130.
13. Карасев Д. Н. Формирование и использование механизма контроллинга на предприятиях химической и нефтехимической промышленности : автореф. дис. на соиск. науч. степени канд. экон. наук : спец. 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством» / Д. Н. Карасев. – М., 2009. – 24 с.
14. Кофорова Н. М. Контроллинг затрат в системе управления промышленным предприятием : дис. на соиск. науч. степени канд. экон. наук : спец. 08.00.05 / Н. М. Кофорова. – Нижний Новгород, 2007. – 179 с.
15. Кузакова О. А. Формирование механизма финансового контроллинга на предприятиях Российской Федерации : автореф. дис. на соиск. науч. степени канд. экон. наук : спец. 08.00.10 – «Финансы, денежное обращение и кредит» / О. А. Кузакова. – СПб., 2008. – 18 с.
16. Кутанин Ю. В. Алгоритм организации контроллинга на предприятии [Электронный ресурс] / Ю. В. Кутанин // Российский экономический интернет журнал. – 2009. – Режим доступа: <http://www.e-rej.ru>.
17. Лаптев П. В. Моделирование системы контроллинга на промышленном предприятии [Электронный ресурс] / П. В. Лаптев // Инженерный вестник Дона. – 2012. – №2. – Режим доступа: <http://ivdon.ru/magazine/archive/n2y2012/854>
18. Лаута Ю. С. Создание системы контроллинга на промышленном предприятии / Ю. С. Лаута, Б. И. Герасимов ; под науч. ред. Б. И. Герасимова. – Тамбов, 2005. – 96 с.
19. Лук'янова В. В. Сучасний стан теоретичних основ діагностики діяльності підприємства / В. В. Лук'янова // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2009. – № 3. – Т. 1. – С. 52–58.
20. Медведев А. Служба контроллинга на предприятии [Электронный ресурс] / А. Медведев. – Режим доступа: <http://www.intalev.ua>
21. Мельник Е. С. Особенности внедрения контроллинга на предприятии / Е. С. Мельник // Экономика, управление, финансы : материалы II междунар. науч. конф. (г. Пермь, декабрь, 2012 г.). – Пермь : Меркурий, 2012. – С. 132–134.

22. Мельник О. Г. Етимологія та типологія систем діагностики діяльності підприємств / О. Г. Мельник // Регіональна економіка. – 2010. – № 1. – С. 78–85.
23. Нетужилкина Е. В. Перспективы внедрения современных систем контроллинга в угольно-энергетические компании / Е. В. Нетужилкина // Горный информационно-аналитический бюллетень. – 2011. – № 10. – С. 185–190.
24. Нечехина Н. С. Моделирование учетных событий в системе контроллинга на предприятиях промышленности : дис. на соиск. науч. степени д-ра экон. наук : спец. 08.00.05, 08.00.12 / Н. С. Нечехина. – Пермь, 2010. – 353 с.
25. Остапенко Т. М. Інформаційне забезпечення контролінгу витрат / Т. М. Остапенко // Проблеми економіки. – 2013. – № 4. – С. 375–383.
26. Петрова А. Т. Оценка эффективности внедрения контроллинга управления товарными запасами / А. Т. Петрова, Т. В. Живаева // Экономические науки. – 2011. – № 12. – С. 311–314.
27. Тарасюк М. Основні етапи впровадження контролінгу в управління торговими мережами / М. Тарасюк // Вісник Київського національного торговельно-економічного університету. – 2009. – № 2. – С. 55–65.
28. Тарасюк М. В. Інформаційне забезпечення контролінгу в управлінні торговельними мережами / М. В. Тарасюк // Проблеми інформатизації та управління. – 2009. – № 3. – С. 131–138.
29. Тарасюк М. В. Контролінг в управлінні торговельними мережами : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра экон. наук : спец. 08.00.04 / М. В. Тарасюк. – Київ, 2010. – 40 с.
30. Туркоман Л. С. Роль і місце економічної діагностики в системі оцінки стану суб'єктів господарювання / Л. С. Туркоман // Економіка: наук. праці. – 2009. – Вип. 96. – С. 87–91.
31. Ханн Д. Планирование и контроль: концепция контроллинга / Д. Ханн ; пер. с нем. ; под ред. и предисл. А. А. Турчака, Л. Г. Головача, М. Л. Лукашевича. – М. : Финансы и статистика, 1997. – 490 с.
32. Червякова В. В. Механізм контролінгу в управлінні підприємствами автосервісу / В. В. Червякова // Автомобільні дороги і дорожнє будівництво. – 2012. – Вип. 86. – С. 119–132.
33. Чурилова А. Н. Особенности внедрения и развития системы контроллинга на предприятиях пищевой промышленности [Электронный ресурс] / А. Н. Чурилова // Проблемы современной экономики. – 2011. – № 1. – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru>.
34. Шальский В. А. Информационное обеспечение контроллинга [Электронный ресурс] / В. А. Шальский. – Режим доступа: http://www.csau.crimea-ua.com/misc/files/conf-may-2012/12_shv_iok.pdf
35. Шевченко Б. И. Служба контроллинга на предприятиях промышленности [Электронный ресурс] / Б. И. Шевченко, Г. Г. Цуприк // Экономический журнал. – 2011. – № 2. – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/sluzhba-kontrollinga-na-predpriyatiyah-promyshlennosti>.
36. Яковлева А. А. Формирование системы контроллинга на предприятиях электроэнергетики : автореф. дис. на соиск. учен. степени канд. экон. наук : спец. 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством по отраслям и сферам деятельности» / А. А. Яковлева. – Уфа, 2011. – 22 с.

Розділ 18

ПІДВИЩЕННЯ ІННОВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ КОРПОРАТИВНИХ ВИРОБНИЧИХ ОБ'ЄДНАНЬ

18.1. Наукові підходи у формуванні інноваційного потенціалу корпорацій

Головним чинником ефективної діяльності підприємства і забезпечення належного місця на вітчизняних та світових товарних ринках є запровадження у виробничий процес інновацій, які відіграють ключову роль у вирішенні цілої низки завдань економічного, екологічного, соціального та культурного спрямування. Саме тому особливої уваги набуває розгляд ряду питань щодо функціонування промислових підприємств в інноваційному середовищі, а конкретно, дослідження інноваційного потенціалу, який вказує на готовність підприємства до здійснення інноваційної діяльності.

За загальним визнанням інновації, інноваційність є сьогодні стратегічним фактором зростання і відіграє фундаментальну роль в економічному розвитку країн і регіонів. На розвиток сфери НДПКР та інновацій суспільство направляє все більшу частку матеріальних і кадрових ресурсів. Виникає об'єктивна потреба цілеспрямованого управління та ефективного використання цієї частини продуктивних сил. Закономірно змінюється і роль інноваційного потенціалу кожного господарюючого суб'єкта в забезпеченні економічного розвитку суспільства.

Еволюція різноманітних підходів вчених та економістів до визначення поняття «інновація» пройшла значний етап розвитку, оскільки дослідженню економічної сутності та класифікації інновацій, особливостям інноваційної діяльності та її ролі в економічній системі присвячено праці цілого ряду відомих вітчизняних та іноземних вчених-економістів: Є.М. Сафонова [138], С.М. Ілляшенка [24], Ю.М. Бажала [8], І.Т. Балабанова [9], В.О. Калишенка, Л.С. Мартюшевої [40], Д.І. Кокуріна [27], С.В. Онишка [48], П.М. Завліна [21], В.Г. Мединського, В.Г. Шаршунової [41], М.М. Молчанова [44], О.І. Олексюка [72].

Прийнято вважати, що вперше термін «інновація» використав в 1911 р. у своїй книзі «Теорія економічного розвитку» учений Й.А. Шумпетер. Так, поклавши в основу ідею про «нові комбінації», яку згодом було замінено терміном «інновація», австрійський економіст ввів до широкого загалу нове поняття [58]. Автор запропонував ввести наступні комбінації, які було покладено в основу інноваційного процесу:

1. Випуск нової або вже відомої продукції з якісно новими характеристиками.
2. Впровадження у конкретну галузь новий метод виробництва продукції, який до цього часу був невідомий.
3. Пошук та проникнення продукції на нові ринки збуту.
4. Отримання нових джерел сировини чи напівфабрикатів.
5. Організаційна перебудова, що проявляється у вигляді формування чи ліквідації монополії [25, с. 13].

Варто зауважити, що особливої актуальності набули проблеми дослідження інноваційної діяльності після розпаду Радянського Союзу та переходу України на ринкову модель економіки. Вітчизняні економісти, які до цього часу не зосереджували свою увагу на проблемах інновацій, починають випускати все більше наукових праць та публікацій, присвячених даній проблематиці.

На сьогодні закон України «Про інноваційну діяльність» визначає інновації як «нові створені (застосовані) і (або) вдосконалені конкурентноздатні технології, продукцію або послуги, а також організаційно-технічні рішення виробничого, адміністративного, комерційного або іншого характеру, що істотно поліпшують структуру та якість виробництва і (або) соціальної сфери» [2, с. 1]. Разом з тим, не існує єдиного підходу до трактування поняття «інновація». Перебуваючи у постійному розвитку, даний термін постійно доповнюється все новими аспектами, які відповідають вимогам певного етапу розвитку наукової економічної думки.

Переважає більшість сучасних словників та довідників з економіки вказує на визначення даного терміна наступним чином: інновація як процес, метою якого є виробництво, розвиток, удосконалення та створення якісно нових видів техніки, технологій, виробів, організаційних перетворень або: інновація трактується як процес, коли відкриття або ж винахід доводять до етапу застосування його на практиці з метою отримання економічного ефекту чи науково-технічних знань, що забезпечують успіх на ринку [73, с. 16].

Аналіз підходів вчених [62, 24, 8, 9, 40, 27, 48, 21, 41, 44, 72, 58, 25, 2, 73] щодо визначення поняття «інновація» дає змогу стверджувати, що даний термін залежно від предмета та об'єкта дослідження варто розглядати як зміну, процес та результат. Крім того, автори у вищевказаних дослідженнях притримуються двох різних між собою позицій. Згідно з першою, виникнення інновацій обумовлюється наступними причинами: великим значенням науково-технічного прогресу в економічному зростанні будь-якої країни і технологічних зрушень у виробництві; швидко досягнутими економічними результатами технологічних інновацій (порівняно до інших видів) і можливістю їх обчислити.

Відповідно до другої позиції, інновація властива інтелектуальній та виробничій практиці людини і є діяльністю, в процесі якої формуються явища і нові продукти, послуги, які комерціалізуються в господарську діяльність; удосконалюються вже створені людиною об'єкти матеріальної сфери. Разом з тим, деякі автори вбачають у створенні інновації комерційну вигоду, інші – ототожнюють її з мистецтвом чи функцією. Саме тому, нами були сформовані підходи, відповідно до яких визначають сутність поняття «інновація». Аналізуючи дані таблиці 18.1, можна стверджувати про розбіжність поглядів на сутність поняття «інновація», притаманних як ученим-класикам, так і сучасним науковцям. Отже, судячи з досліджень, кожний підхід має свій сенс у розумінні сутності інновацій як особливого явища відтворювального процесу. Тому, вважаємо за необхідне не протиставляти вищевказані підходи, а розглядати інновацію і як одиничний акт, і як процес, і як мистецтво та функцію, викликані науково-технічним прогресом та результатом інтелектуальної діяльності людини.

Таблиця 18.1

**Класифікація наукових підходів вчених-класиків
та сучасних науковців щодо визначення поняття «інновація»**

У чому виражається підхід	Вчені, які представляють підхід
І. Залежно від предмета та об'єкта дослідження інновацію розглядають як:	
– зміни	
Спрямовані на створення чи удосконалення продуктів, техніки, технологій, якісно нових методів виробництва чи організації виробничого процесу, перехід будь-якого явища в інший стан	Й.А. Шумпетер, Ю.В. Яковець, Р. Нельсон, С. Уінтер, П. Друкер [20, 45, 79, 80]
– процес	
Проходить в соціально-економічних сферах з метою задоволення потреб та підвищення якості та рівня життя населення, що несе в собі новизну чи покращання. Інновація спрямована на розробку та використання ідей, розробок, винаходів тощо	В. Хіпел, Б. Твісс, Б. Санто, В.Г. Мединський, О.О. Лапко, В.Г. Шаршунова [83, 69, 61, 36, 41]
– результат	
Метою створення інновацій є отримання кінцевого результату, що проявляється в якості створення конкретної продукції чи послуг, техніки, технологічних процесів тощо	Х. Рігс, В. Хіпел, П.М. Завлін, А.Г. Левінсон, М.М. Молчанов, С.М. Ілляшенко [21, 37, 44, 83, 87, 24]

Продовження таблиці 18.1

У чому виражається підхід	Вчені, які представляють підхід
II. Залежно від повноти розкриття цього поняття:	
– вузький	
Інновацію варто розглядати як нову техніку, технологію, промислове виробництво	Ю.В. Яковець, В.Г. Медінський, В.Г. Шаршунова [41, 80]
– широкий	
Інновацію розглядають як прибуткове використання ідей, винаходів у вигляді нових продуктів, послуг, організаційно-технічних і соціально-економічних рішень виробничого, фінансового, комерційного характеру	М. Портер, П. Друкер, Х. Рігс, В. Хіппель, Б. Санто, Б. Твісс [20, 51, 61, 69, 83, 87]
III. Залежно від призначення:	
– етимологічний	
Інновація визначається як мистецтво надання ресурсам нових можливостей для створення цінностей	П. Друкер [20]
– комерційний	
Метою створення інновацій є їх комерційна реалізація для задоволення відповідних потреб споживачів на ринку	Б. Твісс [69]
– функціональний	
Інновація визначається як нова функція виробництва, тобто це зміна технології виробництва, стрибок від старої виробничої функції до нової	Ю. М. Бажал [8]

Проведені теоретичні дослідження поняття «інновація» дали змогу виявити такі особливості даної категорії: її орієнтацію на комерційну вигоду, прибуток, додатковий прибуток [20, 69, 87]; тісний зв'язок з термінами «новизна», «новація», «нововведення», що відображає їх економічну характеристику та актуальність за сучасних умов економічного розвитку [6, 51, 76, 79, 83]; її сутність з позиції виникнення, формування, розробки, впровадження та практичного застосування, зміни та отримання кінцевого результату [20, 21, 24, 36, 37, 41, 44, 45, 61, 69, 80]. Так, на основі поєднання сутнісних характеристик інновації пропонуємо її розуміти як процес організації якісних змін, результатом яких є створення нових або вдосконалення існуючих товарів/технологій, на основі застосування нових видів техніки та механізмів ринкової адаптації, які раніше не використовувалися, метою яких є зростання інноваційного потенціалу підприємства в умовах нестабільності внутрішнього та зовнішнього середовища [58].

Як свідчать результати аналізу наукової літератури, погляди авторів розбіжні щодо класифікації інновацій. Науковці мають свої індивідуальні ідентифікації класифікаційних ознак і видів інновацій. Деякі автори відносять певний вид інновації до декількох класифікаційних ознак, також відносять ті ж види інновацій до певної класифікаційної групи, проте саму ознаку називають по-різному. Тому, спробуємо сформулювати найбільш поширені підходи вчених щодо класифікації інновацій та подати у таблиці 18.2.

Таблиця 18.2

Наукові підходи вчених щодо класифікації інновацій за основними ознаками

Класифікаційна ознака	Види інновацій
1. За ступенем новизни (І.В. Луциків [39, с. 91–92])	– радикальні (базові); – ординарні; – псевдоінновації; – модифіковані (поліпшуючі)
2. За поширеністю (А.І. Пригожин [52, с. 67])	– одиничні; – дифузні
3. За призначенням (І.В. Луциків [39, с. 91–92])	Спрямовані на: – ефективність реалізації; – ефективність виробництва; – покращення умов праці; – підвищення якості продукції

Продовження таблиці 18.2

Класифікаційна ознака	Види інновацій
4. За формою відкриття (І.В. Луциків, В.О. Іванов, Д.М. Степаненко, Н.І. Чухрай [39, с. 91–92; 23, с. 43; 66; 78, с. 15–16])	– відкриття; – винаходи; – патенти; – раціоналізаторські пропозиції; – товарні знаки; – торгові марки; – емблеми та нові документи, які описують технологічні, виробничі, управлінські процеси; – ноу-хау
5. За результатами (І.В. Луциків [39, с. 91–92])	– наукові; – технічні; – конструкторські; – виробничі; – інформаційні
6. За сферою застосування (Д.М. Степаненко [66])	Інновації для внутрішнього застосування та нагромадження на підприємстві; призначені для продажу
7. За масштабами (І.В. Луциків [39, с. 91–92])	– глобальні; – транснаціональні; – регіональні; – місцеві
8. За темпами впровадження (І.В. Луциків [39, с. 91–92])	– стрибкоподібні; – швидкі; – зростаючі; – уповільнені; – затухаючі
9. За охопленням частини ринку (А.І. Пригожин та І.В. Луциків [39, с. 91–92; 112])	– локальні; – системні; – стратегічні
10. За сферою поширення (І.В. Луциків [39, с. 91–92])	– міжнародні; – державні; – галузеві; – окремих підприємств; – в об'єднанні підприємств *
11. За циклічним розвитком (І.В. Луциків [39, с. 91–92])	– найкрупніші; – крупні; – середні; – дрібні
12. За галуззю національного господарства, де впроваджується інновація (Н.І. Чухрай, Р. Патера [78, с. 15–16])	Створені у сфері: – науки; – освіти; – соціальній; – матеріального виробництва (промисловість, сільське господарство тощо)
13. За видом ефекту, отриманого внаслідок впровадження інновації (Н.І. Чухрай, Р. Патера, Д.М. Степаненко, І.В. Луциків [39, с. 91–92; 66; 78, с. 15–16])	– науково-технічний; – соціальний; – екологічний; – економічний (комерційний); – інтегральний
14. За джерелами фінансування інновацій (О.Є. Кузьмін [33, с. 26–27])	– із залученням іноземного капіталу; – без залучення іноземного капіталу; – із використанням державних асигнувань; – без залучення державних асигнувань; – із залученням кредитних ресурсів; – без залучення кредитних ресурсів; – із змішаними джерелами фінансування

Класифікаційна ознака	Види інновацій
15. За глибиною зміни (В.О. Іванов [23, с. 44])	Інновації, які орієнтовані на: – регенерування первинних властивостей; – кількісні зміни; – адаптивні зміни; – новий варіант; – нове покоління; – новий вид; – новий рід техніки
16. За характером потреб, що задовольняються (В.О. Іванов [23, с. 44])	– які створюють нові потреби; – які розвивають наявні потреби
17. За роллю у процесі виробництва (В.О. Іванов [23, с. 44])	– основні; – доповнювальні
18. За відношенням до розроблення (В.О. Іванов [23, с. 44])	– які розроблені власним підприємством; – що придбані ззовні та впроваджені на підприємстві
19. За факторами внутрішнього середовища підприємства (О.Є. Кузьмін [33, с. 32–33])	Що стосуються: – цілей; – структури; – завдань; – технології; – працівників; – ресурсів
20. За отриманим ефектом від впровадження інновації*	– що приносять матеріальний ефект; – які приносять нематеріальний ефект; – які приносять комбінований ефект
21. За ступенем планування інновації*	– заплановані; – незаплановані
22. За місцем створення інновації*	Створені: – на підприємстві; – у ВНЗ; – у технопарку; – у технополісі; – у науковому парку; – в інноваційному інкубаторі; – фізичною особою-розробником
23. За результативністю*	– з високим ступенем отриманого результату; – із середнім ступенем отриманого результату; – з низьким ступенем отриманого результату

Зауважимо, що подані підходи вчених щодо класифікації інновацій дозволяють обґрунтувати напрями реалізації інновацій та провести оцінку результатів інноваційної діяльності, здійснити форми організаційних перетворень, визначити стратегії інноваційного розвитку та запропонувати науково-методичні підходи до формування механізму підвищення інноваційного потенціалу промислових підприємств в системі трансферу технологій. Проте, оскільки у даному розділі ми розглядаємо аспекти створення механізму підвищення інноваційного потенціалу підприємств в системі трансферу технологій, то наступним кроком буде конкретне вивчення та аналіз підходів щодо сутності понять «потенціал», «інноваційний потенціал» та їх зв'язок з трансфером технологій.

Подальші дослідження потенційних можливостей підприємства та розробка методологічної бази їх підвищення мають спиратись на чітке визначення категорії потенціалу. Потенціал підприємства як важлива категорія економічної науки, визначає рівень готовності підприємства до певного виду діяльності, вирішення заданого кола проблем. Термін «потенціал» латинського походження та має тлумачення – «міць, сила». Аналіз літературних джерел

дає можливість стверджувати, що даний термін визначають як «приховані здібності, сили для якої-небудь діяльності, що можуть бути використані за певних умов» [16], або основний зміст терміна розкривають як потужність, сукупність засобів для реалізації поставленої мети [5].

Розглядаючи термін «потенціал» на рівні підприємства, його трактували як один із динамічних аспектів його діяльності, який застосовується з метою оцінки ефективності функціонування та відповідає потребам як внутрішнього, так і зовнішнього середовища підприємства. Аналіз нижчеприведених трактувань поняття «потенціал» дозволяє виділити еволюцію поглядів вчених до визначення цього терміна (табл. 18.3).

Таблиця 18.3

Еволюція наукових поглядів вчених щодо трактування терміна «потенціал» в економіці

Автор	Рік	Визначення потенціалу
К.Г. Воблій [72, с. 6–7]	1924	Потенціал виробничих сил – потенційна можливість країни виробляти матеріальні блага для задоволення потреб населення
В.І. Вейц [72, с. 6–7]	1927	Потенційні виробничі сили – не тільки матеріальні елементи, а також ті чи інші матеріальні умови, за яких здійснюється виробничий процес
В.С. Немчинов [46, с. 207]	1967	Ресурсні можливості національної економіки для здійснення економічного зростання
О.І. Анчишкін [7, с. 117]	1973	Сукупність ресурсів, які в процесі виробництва набувають форми факторів виробництва
М.Г. Чумаченко [77, с. 112]	2001	Відносини, що виникають на підприємстві з приводу досягнення максимально можливого фінансового результату
І.О. Джаїн [49, с. 8]	2002	Можливості, наявні продуктивні сили, що можуть бути реалізовані в перспективі
Н.С. Краснокутська [32, с. 54]	2003	Можливість системи ресурсів і компетенції підприємства створювати результат для зацікавлених осіб за допомогою реалізації бізнес-процесів
В.О. Мец [42, с. 94]	2003	Узагальнювальна характеристика роботи підприємства і прояв сукупного впливу наступних взаємозалежних його сторін: виробничого, майнового, фінансового і ділового потенціалів
І.М. Рєпіна, О.І. Олексюк, О.С. Федонін [72, с. 12–13]	2004	Інтегральне відображення (оцінка) поточних і майбутніх можливостей економічної системи трансформувати вхідні ресурси за допомогою притаманних їй персоналу підприємницьких здібностей в економічні блага, максимально задовольняючи корпоративні та суспільні інтереси
Є.В. Лапін [35, с. 27]	2004	Відображає реальну, фактичну здатність до створення максимального обсягу матеріальних благ з урахуванням конкретних ресурсних обмежень, збалансованості трудових і матеріальних ресурсів
О.О. Гетьман, В.М. Шаповал [18, с. 156]	2007	Можливості підприємства щодо виготовлення продукції певного асортименту, номенклатури і якості в потрібній споживачам кількості

Аналіз наведених трактувань поняття «потенціал» дає змогу виділити наступні його особливості:

– основним критерієм і невід'ємним елементом трактування терміна «потенціал» є ресурси або їх система;

– існують відмінності у виокремленні певних рис потенціалу різними групами дослідників (або це ресурси [12], або сукупні можливості [18, 49, 72], або результат використання здатностей системи [42, 77]);

– простежується зв'язок потенціалу з такими спорідненими поняттями як ресурси та можливість їх використання для досягнення поставлених цілей.

Аналізуючи наявність поглядів щодо терміна «потенціал» відповідно до таблиці 18.3 зауважимо, що багато вчених не притримуються лише одного підходу до визначення даного поняття. Так, варто звернути увагу на підхід Н.С. Краснокутської, яка визначає потенціал як сукупність можливостей ресурсів виконувати поставлені інвестиційних, технологічних, кадрових, фінансових, наукових і т. ін.), навичок і можливостей керівників, спеціалістів та інших категорій персоналу щодо виробництва товарів, здійснення послуг (робіт), отримання макси-

мального доходу (прибутку) і забезпечення сталого завдання з метою отримання бажаного результату.

На нашу думку, заслуговують уваги судження І. М. Репіної [72, с. 129], котра розглядає потенціал наступним чином: «... сукупність ресурсів (виробничих, функціонування та розвитку підприємства», а також О. І. Олексюка [72, с. 134]: «... максимально можлива сукупність активних і пасивних, явних і прихованих альтернатив (можливостей) якісного розвитку соціально-економічної системи підприємства у певному середовищі господарювання (ринкова складова) з урахуванням ресурсних, структурно-функціональних, часових, соціокультурних та інших обмежень». О.І. Олексюк виділяє явні і приховані можливості розвитку системи підприємства у певному середовищі функціонування, враховує всі підходи до визначення терміна «потенціал підприємства».

Таким чином, І. М. Репіна та О. І. Олексюк висвітлюють еволюцію наукових поглядів на розуміння потенціалу економіки за трьома методологічними підходами:

- потенціал як сукупність необхідних для функціонування або розвитку системи різних видів ресурсів;
- потенціал як система матеріальних і трудових факторів, що забезпечують досягнення мети виробництва;
- потенціал як здатність комплексу ресурсів економічної системи виконувати поставлені перед нею завдання.

З огляду на викладене, пропонуємо таке визначення цієї категорії: «потенціал – це сукупна здатність підприємства здійснювати діяльність, спрямовану на досягнення максимально можливого результату за умови можливості розвитку підприємства у внутрішньому та зовнішньому середовищі господарювання, забезпечення сталого функціонування та розвитку».

Таким чином, проведене узагальнення підходів дало змогу дати економічну оцінку терміна «потенціал підприємства».

Наступним кроком цієї роботи є визначення та аналіз наукових підходів щодо терміна «інноваційний потенціал». Аналіз літературних джерел дозволяє стверджувати, що поняття інноваційного потенціалу підприємства є суперечливим і неоднозначним.

На сьогодні вчені у своїх дослідженнях по-різному трактують даний термін. В деяких роботах він розглядається як науково-технічний потенціал [19; 21, с. 42], науково-інноваційний потенціал [70], науковий потенціал [75]. На нашу думку, ототожнення понять «інноваційний потенціал» і «науково-технічний потенціал» є помилковим. Безперечно, це споріднені поняття. Проте інноваційний потенціал, на відміну від науково-технічного, забезпечує не лише створення нововведень, але й ефективне упровадження їх у виробничий процес з метою реалізації продукції. Тому, науково-технічний потенціал можна вважати лише як одну зі складових інноваційного потенціалу.

Аналіз наявних у літературі підходів, термінів і визначень в області інноваційного потенціалу показав, що більшість наявних підходів можна класифікувати в шість важливих груп – комплексний, ресурсний, результативний, трактування інноваційного потенціалу через сукупність інших потенціалів, інноваційний потенціал як інтегральний показник, інноваційний потенціал як сукупність явних і прихованих його складових.

Беручи до уваги комплексний підхід, на думку С. І. Кравченка та І. С. Кладченка категорію «інноваційний потенціал» можна трактувати як здатність системи до трансформації фактичного порядку речей в новий стан з метою задоволення існуючих або виникаючих потреб. При цьому ефективне використання інноваційного потенціалу дає можливість перейти від прихованої можливості до явної реальності, тобто з одного стану в інший (а саме, від традиційного до нового). Отже, інноваційний потенціал – це свого роду характеристика здатності системи до зміни, поліпшення, прогресу [31, с. 88]. У тому ж сенсі трактують інноваційний потенціал Б. К. Лісін і В. М. Фрідлянов – як «сукупність науково-технічних, технологічних, інфраструктурних, фінансових, правових, соціокультурних та інших можливостей забезпечити сприйняття і реалізацію нововведень, тобто отримання інновацій» [38]. До визна-

чення інноваційного потенціалу підійшли з точки зору комплексного підходу також О. В. Косолапов і О. А. Гиренко-Коцуба. На їх погляд інноваційний потенціал підприємства в загальному вигляді «це міра готовності організації виконувати поставлені інноваційні завдання» [30].

Відповідно до другого (ресурсного) підходу інноваційний потенціал визначають як сукупність різних видів ресурсів, включаючи матеріальні, фінансові, інтелектуальні, науково-технічні та інші ресурси, необхідні для здійснення інноваційної діяльності. В той час А. А. Тріфілова відзначає, що для здійснення інноваційної діяльності необхідна наявність інноваційного потенціалу підприємства, котрий характеризується як сукупність різних ресурсів, включаючи: інтелектуальні, матеріальні, кадрові, інші ресурси, необхідні для здійснення інноваційної діяльності [70].

Крім того, в різних джерелах можна знайти наступні визначення інноваційного потенціалу в рамках ресурсного підходу: «Інноваційний потенціал – сукупність різних видів ресурсів, необхідних для здійснення інноваційної діяльності», «інноваційний потенціал (у вузькому сенсі) – це сукупність наявних у підприємства коштів, можливостей для використання нововведень у виробничій, фінансовій, управлінській і комерційній діяльності відповідно до базових цілей його розвитку» [54] тощо.

Згідно із третім основним підходом до визначення інноваційного потенціалу – результативним – існують наступні судження: Інноваційний потенціал є «накопиченням певної кількості інформації про результати науково-технічних робіт, винаходів, проектно-конструкторських розробок, зразків нової техніки та продукції» [19, с. 29]; «здатністю різних галузей національної економіки виробляти наукоємну продукцію, що відповідає вимогам світового ринку» [59, с. 131]; відображає «... завершальну частину виробничого циклу і його реальні пропускні можливості, що істотно позначаються на кінцевому результаті» [47, с. 33].

Окрім визначених нами вище трьох важливих груп, існує ще четверта, вельми поширена група підходів до визначення інноваційного потенціалу, що виражається через його трактування як сукупність інших потенціалів, його складових. Зокрема, в Сучасному економічному словнику О. Б. Стародубцевої, Б. А. Райзберга та Л. Ш. Лозівського і інноваційний потенціал визначається як науково-технічний потенціал країни у вигляді науково-дослідних, проектно-конструкторських, технологічних організацій, навчальних закладів, персоналу та технічних засобів цих організацій [64].

Можна виділити ще й п'яту групу, яку становлять визначення, що трактують інноваційний потенціал як інтегральний показник, що характеризує ступінь інноваційності економіки. Наприклад: «Під інноваційним потенціалом (в широкому сенсі) слід розуміти відносини, які виникають на мікрорівні між працівниками з приводу досягнення базових цілей підприємства, закладених у стратегії його розвитку, за умови наявності інноваційних можливостей, які створюються за рахунок інших компонентів потенціала» [54]; або «інноваційний потенціал є концептуальним відображенням феномена інноваційної діяльності» [62, с. 108]; або «інноваційний потенціал – це система факторів і умов, необхідних для здійснення інноваційного процесу» [47, с. 55].

Згідно із шостою групою підходів, в літературі можна зустріти підхід до розуміння інноваційного потенціалу як сукупності явної і прихованої його складових [31].

У ширшому сенсі потенціал виступає як сукупність наявних чинників, які застосовуються для досягнення поставленої мети чи отримання необхідного результату.

На наш погляд, досить доречним є визначення Д. І. Кокуріна: «інноваційний потенціал містить невикористані, приховані можливості накопичених ресурсів, які можуть бути приведені в дію для досягнення цілей економічних суб'єктів» [27, с. 108].

Такий підхід дозволяє враховувати не тільки досягнуте, але й приховане, невикористане, можливе. Він показує, наскільки потужним є інноваційний потенціал сам по собі, наскільки широким може бути поле потенційних можливостей. Однак цей підхід не дозволяє повною мірою розкрити зміст інноваційного потенціалу і, отже, не може бути використаний для розробки конкретних практичних рекомендацій щодо його формування та ефективного використання.

Отже, як показує аналіз різних підходів і трактувань інноваційного потенціалу, більшість з наведених визначень має один і той же недолік: за характеристики інноваційного потенціалу іноді видаються показники, що відносяться до науково-технічного, виробничо-технологічного, кадрового або інших компонентів загального потенціалу економіки держави. У таких випадках власне інноваційний потенціал господарюючого суб'єкта цілеспрямовано не розвивається. В результаті, не досягається результат – підвищення конкурентоспроможності національної економіки, як на зовнішньому, так і на внутрішньому ринках.

Таким чином, наявність різноманітних формулювань свідчить про багатогранність розуміння сутності інноваційного потенціалу, що суттєво ускладнює пошук заходів, спрямованих на його формування та ефективну реалізацію, а тому, призводить до незадовільних результатів інноваційної діяльності. Зазначене обумовлює необхідність проведення додаткового дослідження інноваційного потенціалу як об'єкта управління, оскільки не можна керувати тим, сутність чого не розкрита або розкрита не повною мірою.

Досліджуючи категорію «інноваційний потенціал» різними авторами, варто зауважити, що поняття «потенціал» включає в себе джерела, можливості, засоби, запаси, які можуть бути використані фізичними та юридичними особами, у тому числі підприємствами, організаціями, державою для вирішення завдань та досягнення цілей [43]. Це дозволяє описати інноваційний потенціал через єдність його різних складових, які співіснують взаємно і являють собою єдине ціле.

Є. М. Сафонов, Г. А. Паламаренко зазначають, що сильним в інноваційному сенсі вважається підприємство, що володіє кваліфікованими науковими кадрами, матеріально-технічним, інформаційно-методичним та організаційним забезпеченням [62, с. 92].

Недоліком існуючих підходів до оцінювання інноваційного потенціалу підприємства є те, що вони ґрунтуються переважно на розрахунку часткових показників, які характеризують окремі аспекти цього потенціалу, а узагальнюючі показники такого оцінювання, що будуються, як правило, на підставі опитувань експертів про вагомість кожного часткового параметра, характеризуються значним суб'єктивізмом.

За допомогою основних структурних компонентів розкривається сутність будь-якого процесу, явища чи об'єкта. На нашу думку, підхід, який передбачає виділення трьох складових інноваційного потенціалу – комплексний, ресурсний та результативний, найбільш обґрунтовано розкриває його зміст.

Зважаючи на вказані підходи різних авторів щодо сутності інноваційного потенціалу, нами даний термін було визначено наступним чином: інноваційний потенціал – це сукупність явних та прихованих можливостей підприємства забезпечити отримання та реалізацію інновацій за допомогою залучення виробничих, фінансово-інвестиційних, наукових, маркетингових, кадрових, технологічних ресурсів, які на основі накопиченого досвіду про результати науково-технічних робіт, винаходів, проектно-конструкторських розробок, зразків нової техніки та продукції активізують покращання сукупного результату підприємства та завоювання ним конкурентних переваг як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринках.

Від величини інноваційного потенціалу залежить вибір тієї або іншої стратегії інноваційного розвитку підприємства. Так, якщо підприємство забезпечене усіма важливими ресурсами для функціонування та розвитку, то воно здатне до розроблення й впровадження продуктів, які є якісно новими як для самого підприємства, так і для ринку, а тому, має усі шанси стати лідером. Якщо можливості підприємства обмежені до створення інновацій, то доцільно стати послідовником на ринку, що дає можливість реалізовувати удосконалені технології.

Аналіз літератури дає змогу прийти до висновку, що інноваційний потенціал складає ядро інших потенціалів підприємства, що входять до його складу і визначає потенційну можливість підприємства щодо здійснення інноваційного розвитку. Досліджуючи категорію інноваційного потенціалу підприємства, досить важливо визначати сприятливі ринкові можливості та загрози. А наскільки ефективно підприємство зможе відреагувати на можливості та загрози зовнішнього середовища, залежить саме від його внутрішнього потенціалу, до якого

варто віднести виробничий, фінансово-інвестиційний, кадровий, технологічний, маркетинговий та науковий.

Ефективність розвитку інноваційного потенціалу підприємства залежить, в першу чергу, від виробничого потенціалу підприємства як системи взаємопов'язаних елементів, які виконують різні функції у процесі забезпечення випуску продукції та досягнення інших цілей розвитку підприємства.

Сутність кадрової складової виражається мірою готовності персоналу підприємства до успішної реалізації програми інноваційних змін. Тому, сучасні підходи до управління персоналом на підприємствах переважно орієнтовані на визнання працівників в якості капіталу, від якого залежить престиж та імідж підприємства [82, с. 17].

На нашу думку, технологічна складова інноваційного потенціалу – це можливість впровадження у виробництво нових перспективних технологічних процесів в умовах інноваційної діяльності та співпраці промислового підприємства з іншими організаціями або з власними відокремленими підрозділами (представництвами, материнськими й дочірніми компаніями тощо) з метою забезпечення ефективного розвитку інноваційного потенціалу підприємства.

Завдяки досягнутому рівні наукових знань, надається можливість до швидкого й ефективного створення і впровадження інновацій на підприємстві, що стає підґрунтям для наукової складової інноваційного потенціалу [85]. Рівень наукової складової інноваційного потенціалу підприємства виявляється у тому, наскільки здатне підприємство вирішити поставлене перед ним завдання, що має наукове спрямування; яким є обсяг досліджень, що виконуються; наскільки адаптованим воно є до потреб ринку. Таким чином, основою наукової складової інноваційного потенціалу промислового підприємства є створення нових знань з їх подальшою матеріалізацією [35].

Фінансово-інвестиційну складову інноваційного потенціалу утворює сукупність фінансових ресурсів, що використовуються безпосередньо для ведення інноваційної діяльності та сукупність усіх можливих ресурсів, як власних так і залучених, які можуть бути використані для проведення та реалізації інвестиційної діяльності підприємства та можливостей їх ефективного використання. Потрібно також зазначити, що, на нашу думку, розробка та реалізація інвестиційного потенціалу знаходиться в нерозривному зв'язку з фінансовим потенціалом підприємства, адже вони реалізуються за допомогою одних і тих же інструментів.

Під маркетинговою складовою інноваційного потенціалу розуміють сукупність внутрішніх можливостей підприємства задовольняти потреби споживачів з метою отримання максимальних економічних вигод. Цим поняттям позначають здатність підприємства ефективно виявляти, формувати та найповніше задовольняти потреби споживачів в інноваційній продукції. Саме для досягнення максимального рівня прибутку із застосуванням усіх можливих маркетингових заходів зосереджена діяльність комерційно зацікавлених підприємств. Тому, від ефективності розвитку маркетингової складової інноваційного потенціалу підприємств залежить їх конкурентоспроможність в умовах нестабільного ринкового середовища.

При розробці або впровадженні нових технологій у виробничий процес недостатньо враховувати оцінку й облік факторів лише інноваційної сфери. У цей час такий підхід є неефективним. Причина може полягати у раптовому скороченні життєвого циклу інновацій, що стимулює до появи на ринку зростаючої кількості нових товарів та послуг. Постійне оновлення асортименту продукції на світових товарних ринках призводить до того, що сьогоdnішні новинки на завтра є вже не актуальними. Постійна зміна продуктів більш новими зразками стає результатом того, що новітні технології дуже швидко перетворюються у поточні або навіть застарілі продукти [25, с. 284].

Через те, сьогодні при формуванні шляхів підвищення інноваційного потенціалу промислового підприємства варто оцінювати не лише можливості інноваційної сфери, але й аналізувати наскільки підприємство забезпечене технологіями, що є придатними для створення інновацій. У випадку, якщо підприємство не в змозі самостійно забезпечувати себе необхідними ресурсами, мова йтиме про формування різних видів кооперації між підприємствами, тобто про інноваційну спрямованість корпоративних об'єднань.

18.2. Організація інноваційної спрямованості корпоративних утворень

За сучасних умов розвитку вітчизняної економіки все більшої актуальності набувають проблеми інноваційного та технологічного розвитку промислових підприємств. Проте, зважаючи на високу вартість НДПКР та недостатній обсяг коштів у підприємств, все частіше виникають питання щодо залучення інноваційних ідей та прогресивних технологій ззовні. Інакше кажучи, формування різних видів співпраці між підприємствами сприяє зменшенню часу на розроблення інноваційних продуктів; поліпшенню виробничого стану підприємства, виробництву нових видів продукції та модифікації продукції, що випускається; оновленню техніко-технологічної бази виробництва; розподілу ризиків інноваційної діяльності, розповсюдженню і популяризації отриманих технологій з метою посилення власного іміджу; досягненню цільових ефектів для всіх учасників взаємодії.

Уже декілька століть поспіль увага багатьох вчених-економістів фокусується на відведенні корпораціям центральної ролі в організації бізнесу. Корпорації, будучи носієм певного типу організації, яка існує тільки для власників акцій, в процесі свого розвитку втілюють і реалізують принципи та закономірності системи єдності виробничих відносин і продуктивних сил. Саме швидкозростаюче виробництво, що базується на нових видах прогресивних технологій, неминучому ускладненні систем управління, зростаючій потребі в планомірній організації виробництва, зумовлює появу корпорацій.

На сьогодні поняття «корпорація» характеризується широким різноманіттям поглядів та думок відомих вчених щодо визначення даного терміна з різних позицій та підходів. «Великий тлумачний словник сучасної української мови» термін корпорація (лат. *corporatio* – об'єднання) визначає як «договірні об'єднання, створені на основі поєднання виробничих, наукових та комерційних інтересів, з делегуванням окремих повноважень централізованого регулювання діяльності кожного з учасників» [15]. Більш розширене тлумачення поняття «корпорація» надає фінансово-економічний словник: «договірне об'єднання, створене на засадах поєднання виробничих, наукових і комерційних інтересів з делегуванням окремих своїх функцій для централізованого регулювання певних питань. Метою його створення є налагодження горизонтальних зв'язків і забезпечення сталої виробничо-господарської взаємодії підприємців, координації їхніх зусиль у вирішенні спільних завдань і захисті спільних інтересів» [22]. В свою чергу, «Великий комерційний словник» надає ще більш ґрунтовне трактування корпорації, визначаючи її як «форму організації підприємницької діяльності, що передбачає часткову власність, юридичний статус і зосередження функцій управління професійними керуючими (менеджери), які працюють за наймом». Таким чином, для ефективного функціонування корпорацій обов'язковим є дотримання декількох важливих умов: достатня розвиненість економіки та фондового ринку, співіснування різних форм власності, освоєння населенням підприємництва, забезпеченість професійних керівниками [60].

Відповідно до наведених визначень поняття «корпорація» є досить багатозначним і на сьогодні широко вживаним в Україні. Корпорації характеризуються наявністю наступних ознак: відносяться до юридичної особи; є акціонерним товариством різної кодифікації; різноманітністю організаційних структур; певними видами власності, що формують корпоративне управління як систему збалансованих інтересів суб'єктів корпоративних відносин; наявністю штату професійних менеджерів; існуванням широкого кола акціонерів; обмеженням відповідальності учасників акціонерного товариства у межах вартості акцій, які належать акціонерам; можливістю виходу акціонерів з товариства; розвиненістю організаційної структури з підвищеною можливістю диверсифікації та широким діапазоном видів діяльності (наявністю стратегічних зон господарювання); прозорістю та відкритістю діяльності корпорації; соціальною відповідальністю перед суспільством; безстроковим існуванням.

Корпорація є відповідним чином юридично оформленою і зареєстрованою економічною одиницею, активи котрої відокремлені від особистої власності власників і менеджерів [12,

с. 30]. Через те, корпорацію доцільно визначати як підприємство (організацію), що відповідає одночасно наступним ознакам [11, с. 4]: стосовно власників підприємство є юридично самостійним, елементом якого є обмежена відповідальність; існування колективної власності, що припускає наявність часткової власності; відділення власників від управління.

Наведеним ознакам у зарубіжному законодавстві відповідають акціонерні товариства (закритого і відкритого типу), перевагами яких як корпоративної форми організації бізнесу є: зниження ризиків інвестування в корпорацію в результаті обмеженої відповідальності акціонерів, що обумовлює більш високу вартість корпорації для власників; наявність можливості зростання корпорації за рахунок здатності залучати капітал; велика ліквідність акцій корпорації порівняно з частками (паями) товариства і одноосібною власністю [12, с. 32]; забезпечення ефективного використання капіталу, врахування інтересів широкого кола стейкхолдерів в результаті відповідної організації корпоративного управління, що допомагає підтримувати довіру як іноземних, так і вітчизняних інвесторів і залучати більш довгостроковий капітал.

Отже, відповідно до приведених вище досліджень сучасна економічна література розглядає корпорацію як загальну економічну систему, що володіє істотним потенціалом внутрішньої структуризації, результатами якої стають системні утворення різного призначення: продуктові, інвестиційні, маркетингові, інформаційні, інноваційні. Якщо розглядати корпорацію як відкриту систему, то для неї є характерними такі особливості: наявність в корпорації певного числа компонентів (елементів) – підприємств і підрозділів; зв'язок структурних компонентів корпорації, організаційно оформлених у вигляді структури; взаємодія в рамках адаптаційних заходів різних компонентів корпорації як результат їх взаємовідносин між собою та навколишнім середовищем; поява нових явищ, оновлених процесів як наслідок адаптаційних зв'язків між підприємствами та підрозділами корпорації; властивості корпорації як системи, що проявляються як результат адаптаційної взаємодії її підприємств і підрозділів; ідентифікація корпорації, адаптованої до зовнішніх змін, що дозволяє відрізняти її підприємства і підрозділи від інших виробничих структур, котрі не входять в корпорацію; наявність середовища, яке не є частиною системи, проте активно впливає на неї, обумовлюючи необхідність у виробленні єдиної системи адаптаційних заходів.

Отже, зважаючи на те, що більшість українських підприємств, які входять до корпорацій, мають як виробничі, так і комерційні інтереси, то наукові інтереси та розвиток нових знань поки що не отримали належної підтримки з боку керівників підприємств. Через те, відповідно до особливостей функціонування об'єднань підприємств в Україні, доцільно розглядати поняття «корпоративне об'єднання». Під даним терміном варто розуміти сукупність окремих одиниць господарюючої системи, де кожна складова може функціонувати завдяки взаємодії з іншими компонентами та являє собою внутрішню організацію, що розвивається за власними законами та набуває свого змісту в інтеграції з виробничо-технологічними та фінансовими зв'язками у прагненні досягти єдиної мети, беручи участь у капіталі один одного чи взаємодіючи у фінансовій, виробничій та науковій сферах, та маючи єдиний координаційний центр (головну або керуючу компанію) [12].

Таким чином, у формуванні корпоративних об'єднань домінуючим є принцип системності, де кожним компонентом системи належним чином організовано виконуються поставлені завдання, спрямовані на досягнення спільної мети, результатом чого має стати виконання системою її головної функції. Зважаючи на те, що метою формування корпоративних об'єднань є отримання додаткового (синергетичного) ефекту всіма його учасниками, при виході або навпаки додаванні одного елемента порушується баланс системи. І, щоб запобігти руйнації системи, тобто забезпечити дієздатність та досягнення синергетичного ефекту корпоративним об'єднанням, взаємодія між його елементами (окремими підприємствами) повинна бути міцною та стійкою (зв'язки між елементами повинні бути якісними) до будь-яких зрушень.

Підприємства, котрі входять до корпоративних об'єднань, можуть об'єднуватись та співпрацювати на різних умовах. Вітчизняним законодавством визначаються наступні форми функціонування корпоративних об'єднань: холдингова компанія, асоціація, корпорація, концерн, консорціум, фінансово-промислова група, конгломерат, картель, синдикат, трест [74].

Корпоративні об'єднання відрізняються: значною консолідацією власності; постійністю складу учасників об'єднань; закритим характером функціонування з чіткою підпорядкованістю одних структурних ланок іншим; розгалуженою системою корпоративного управління; протистоянням будь-якій конкуренції всередині об'єднання; прагненням до отримання конкурентних переваг у зовнішньому середовищі.

Особливістю сучасного етапу розвитку економіки України є те, що домінуюче становище на ринку займають переважно суб'єкти підприємницької діяльності середніх та великих розмірів. Генезис корпоративних об'єднань в економіці України має свої особливості, а тому його дослідження стає підґрунтям формування ефективних механізмів забезпечення його динамічної стійкості. Якщо розглядати історію формування та генезису корпоративної форми здійснення господарської діяльності в Україні, то необхідно зазначити, що цей процес відбувався кількома шляхами [13; 55]:

1. Формування кооперативного руху відбувалось шляхом створення власної бізнес-моделі через реінвестування прибутку в розвиток власної справи та подальше формування із індивідуальних підприємств корпоративних суб'єктів ринку. В основному, у такий спосіб сформовані приватні корпоративні об'єднання переважно не відносились до публічних компаній.

2. Процес включав роздержавлення та приватизацію державних унітарних підприємств, що відбувався у кілька етапів:

- корпоратизація та в подальшому приватизація колишніх державних підприємств, викуп корпоративних прав трудовим колективом – в основному частково. Таким чином, були сформовані публічні компанії у вигляді ТОВ, ВАТ або ЗАТ, причому їх корпоративні права практично не котируються на фондовому ринку;

- викуп корпоративних прав державних підприємств за власні або позикові кошти суб'єктами ринку приватного та корпоративного сектора (придбання корпоративних прав здійснювалося на спеціалізованих аукціонах, конкурсах або фондових біржах);

- формування об'єднань приватних, колективних і державних корпоративних та майнових прав (створення корпорацій, холдингів, фінансово-промислових груп, формування приватно-державних партнерств).

3. Викуп державного майна в процесі банкрутства або реструктуризації підприємств.

4. Формування повністю державних національних акціонерних компаній (НАК), державних холдингових компаній (ДХК), державних фінансово-промислових груп, а також комунальних компаній.

5. Формування спільних корпоративних підприємств та груп з закордонними інвесторами.

Отже, корпоративний сектор економіки України сформований, в основному, в процесі корпоратизації, роздержавлення й приватизації об'єктів народного господарства колишнього СРСР, рідше – на підставі еволюційного розвитку власного бізнесу або зарубіжних інвестицій. Це зумовило структурну неоднорідність корпоративного сектора економіки, конвергентно-дивергентні процеси формування корпоративних об'єднань і систем та механізмів з їх управління.

Сучасний структурний склад економіки України, з точки зору оцінки основних показників масштабів діяльності підприємств, які формують корпоративні об'єднання, перебуває у залежності від масштабів їхньої діяльності. Домінуюче положення займають великі та середні підприємства, причому, якщо розглядати ефективність їхньої діяльності, то за показниками операційної рентабельності реалізованої продукції лідерами є великі підприємства, і навпаки, середні підприємства показують більш високу продуктивність праці. Це можна трактувати таким чином, що в Україні великі підприємства займають монопольне положення та зіштовхуються з меншим конкурентним тиском із боку встановлення цін, середні ж перебувають у більш жорсткому конкурентному середовищі, а відповідно для забезпечення їхньої життєздатності необхідна більш гнучка цінова політика. Крім того, необхідно відмітити ще одну тенденцію: на великих підприємствах середній рівень оплати праці є значно вищим порівняно з малими та середніми.

Що стосується інноваційної спрямованості корпоративних об'єднань, то ще в середині ХХ ст. Й. А. Шумпетером наголошувалось на тому, що великі корпорації є джерелом інно-

вацій. Маючи достатній обсяг ресурсів для проведення НДПКР, саме корпоративні об'єднання можуть отримувати значні конкурентні переваги від такої діяльності [79]. Послідовники Й.А. Шумпетера дослідили взаємозв'язок між структурою ринку, наявністю монополій і рівнем інноваційної діяльності, що отримало визнання як «гіпотеза Шумпетера», тобто «монопольне становище фірми є ключовою умовою для успішної інновації». При цьому саме інновації можуть спричинити руйнацію монополій: «...вплив нововведень, наприклад, нових технологій, на існуючі галузеві структури в довгостроковому аспекті перешкоджає стратегії обмеження виробництва, збереженню панівних позицій для максимізації прибутку» [28].

Наукові надбання відомого австрійського економіста та його послідовників не втратили своєї актуальності і нині, оскільки впровадження інновацій стає не лише достатньою, але й необхідною умовою досягнення успіху корпоративних об'єднань в цілому та окремих підприємств, що входять до їх складу, у ринкових умовах.

Дослідження розвитку інноваційної спрямованості корпоративних об'єднань дають можливість сформулювати такі форми впровадження інновацій (див. табл. 18.4).

Таблиця 18.4

Основні форми впровадження інновацій корпоративними об'єднаннями	
Характеристика	Переваги
Залучення інновацій ззовні	
Здійснюється за допомогою закупівлі ліцензій, залучення зовнішніх інноваційних підприємств, придбання спеціалізованих постачальників або угод з ними в межах ланцюжка створення вартості. У даному випадку впровадження інновацій концентрується на підвищенні інноваційного потенціалу на окремому підприємстві	Збільшення прибутку шляхом: збільшення обсягів продажу продукції, підвищення ринкової ціни продукції, скорочення витрат на випуск продукції, зменшення ризику фінансово-інвестиційних невдач при самостійній розробці технологій. Економія витрат на проведення власних НДПКР. Підвищення економічного ефекту від впровадження НДПКР. Можливість задоволення потреб споживачів в інноваційній продукції завдяки придбання прогресивних технологій. Зростання каналів збуту готової продукції, що виробляється, на основі придбаних технологій тощо
Передача інновацій	
Мотивується прагненням збільшити віддачу від внутрішніх технологічних розробок за рахунок пошуку нових сфер їх застосування та доведення наявних знань до тих ринків, де вони можуть бути затребувані. Така форма впровадження інновацій націлена на отримання вигоди від використання власних технологій, для якої більш характерною є горизонтальна організація	Поліпшення виробничого стану підприємства, виробництво нової продукції та модифікація продукції, що випускається. Оновлення техніко-технологічної бази виробництва, практичне застосування власних наукових розробок та досліджень. Здатність працівників підприємства здійснювати наукові дослідження та розробки, організація професійної підготовки та підвищення кваліфікації персоналу, залучення робітників до проектування та здійснення інноваційних проектів, виплата додаткових премій за винахідницькі пропозиції. Отримання доступу та завоювання нових ринків збуту порівняно з конкурентами, вивчення умов, необхідних для збуту технологій за найбільш прийнятною ціною, аналіз стану ринку технологій з пошуком потенційних споживачів для запропонованих технологій
Партнерство	
Поєднує підходи «залучення інновацій ззовні» та «передача інновацій» завдяки кооперації в межах стратегічних альянсів щодо спільної розробки нових технологій, продуктів, послуг та ринків. Як правило, дана форма впровадження інновацій не просто відповідає взаємним домовленостям про переваги, доступи до об'єктів інтелектуальної власності та їх використання, але сильно залежить від довіри між сторонами. Подібна форма впровадження інновацій характерна для кооперації в дослідницькій діяльності	Можливість співпраці учасниками інноваційного процесу в альянсах і мережах, вносячи в них взаємодоповнюючі знання. Рівноправність відносин між партнерами. Обмін знаннями, можливість розповсюдження і популяризації творчих ідей між партнерами

Характеристика	Переваги
Інновації з ініціативи користувачів	
Характеризується залученням клієнтів в успішний інноваційний процес, щоб з більшою ймовірністю задовольняти їх потреби та викликати бажання здобувати нові продукти. Для цієї форми впровадження інновацій ринковий попит на новинки та доступ до нових ринків і знань виступають найбільш важливими чинниками, що впливають на рівень інвестицій у дослідження й розробки	Раннє залучення користувачів в інноваційний процес знижує ризики, оскільки розробники отримують механізм зворотного зв'язку і можливість навчання: це надає можливість їм спиратися на знання користувачів при створенні нових продуктів
Венчурний бізнес	
Припускає інвестування корпоративними об'єднаннями в невеликі перспективні підприємства-стартапи для вивчення ринків, що розвиваються й принципово нових технологій.	Отримання внутрішніх і зовнішніх переваг через розвиток стратегічної співпраці зі стартапами та інноваційними підприємствами, що створюють або впроваджують нові технології
Франчайзинг	
Сприяє тиражуванню інновацій через підключення до великої компанії значної кількості малих підприємств, що здійснюють діяльність під відомим фірмовим найменуванням франчайзера й отримують від нього опрацьовані новітні технології ведення бізнесу	Отримання значних інвестиційних ресурсів великими корпораціями, що потрібні для розроблення новітніх технологій. Суттєве зниження маркетингових витрат та фінансових ризиків. Підпорядкування нових ринків, поліпшення ділової репутації й підвищення власного рейтингу
Аутсорсинг	
Передбачає передання великими підприємствами окремих функцій чи деяких бізнес-процесів більш дрібним підприємствам з метою оптимізації власної діяльності та підвищення рівня ефективності виробництва. Тобто провідними компаніями розвинутих країн світу, а також ТНК відбувається переміщення суто виробничих процесів на територію країн з недостатнім рівнем інноваційного розвитку, залишаючи собі найбільш складні функції наукового розроблення інновацій	Підвищення ефективності основних бізнес-процесів. Скорочення чисельності персоналу. Розподіл ризиків. Можливість зосередження ресурсів та уваги на основній діяльності, цілях підприємства і на задоволенні потреб клієнтів. Можливість вивільнення ресурсів для основного бізнесу й інших цілей. Можливість підвищення якості і надійності обслуговування (у зв'язку з тим, що аутсорсингова компанія у межах виконання контракту, забезпечує гарантії й відповідає за якість виконуваних робіт)
Аутстафінг	
Орієнтується на залучення до корпорацій позаштатних працівників високої кваліфікації за допомогою компанії-аутстафера, яка виконує посередницькі функції на ринку праці. Компанія здійснює відбір спеціалістів і несе відповідальність за якість виконуваних ними робіт чи послуг перед компанією-замовником	Зосередження на основному бізнес-процесі, а не на обслуговуванні бізнесу. Зняття із себе відповідальності про кадрове оформлення працівників, своєчасне нарахування заробітної плати та ЄСВ, соціальне забезпечення, надання відпусток, бухгалтерський облік. Зменшення витрат на оплату зарплати персоналу і при цьому зменшення бази оподаткування

Таким чином, на засадах корпоративних об'єднань наразі здійснюють своє ефективне функціонування технопаркові структури, спільні підприємства, партнерства, кластери, консорціуми, стратегічні альянси, асоціації тощо. В умовах швидкого розгортання інноваційних процесів перед усіма корпоративними об'єднаннями однаковою мірою постала проблема активної участі в науково-інноваційній діяльності, без якої нині неможливо зберегти стійкість і конкурентоспроможність у ринковому середовищі, забезпечити якісно новий рівень відтворення виробничих процесів, а також бажану прибутковість об'єднань. Актуалізуючи окреслену проблематику, передумовою розв'язання проблем корпоративних об'єднань є, в першу чергу, використання таких переваг, як міцність фінансової бази, вміння оперувати інвестиційними ресурсами, високий рівень підготовки менеджерів і спеціалістів, усталена підпорядкованість структурних підрозділів, належна адаптація до запитів ринку. На підставі цих переваг корпоративні

об'єднання створюють належні умови для проведення ґрунтовних наукових досліджень, опанування новітніх технологій, використання переваг інноваційного менеджменту і маркетингу інновацій. Завдяки своїм фінансовим можливостям великі корпоративні підприємства мають потужну науково-експериментальну базу, що включає в себе науково-дослідні інститути, інформаційні центри, лабораторії, експериментальні виробництва, венчурні підрозділи тощо [68, с. 93].

З метою посилення інноваційної компоненти власного розвитку корпоративні формування вдаються до організаційної реструктуризації та сприяють неухильному нарощуванню інтелектуального потенціалу підприємств. У складі корпорацій утворюються творчі групи, сформовані з працівників-професіоналів, які мають спільні наукові інтереси та ініціюють розроблення і реалізацію перспективних інноваційних проектів. Також крупні корпоративні підприємства створюють спеціальні ризикові підрозділи, що займаються освоєнням новітніх технологій та якісно нової продукції. Корпорації можуть купувати підприємства-інноватори, включати їх до свого складу, але зберігати певну автономію їх функціонування, щоб не порушувати усталений ритм роботи традиційних видів виробництва. Корпоративні формування дбають про опанування сучасних інформаційних технологій, забезпечують вільний доступ усіх підрозділів компанії до наукової інформації та сприяють її інтерактивному обговоренню. Корпоративними об'єднаннями здійснюється активне залучення до трансферу інновацій, вдаючись до купівлі інноваційної продукції, патентів, ліцензій, ноу-хау.

З метою підготовки фахівців високого рівня корпоративні об'єднання створюють власні університети [26, с. 5–8]. Неабияку увагу корпоративні підприємства приділяють підбору управлінських кадрів та вдосконаленню механізму мотивації працівників з метою перетворення їх на активних учасників інноваційних проектів. Наприклад, у Китаї великі корпорації намагаються залучати до свого штату спеціалістів, які пройшли всебічну бізнесову практику за кордоном або у філіях іноземних компаній на території Китаю [14, с. 73].

Заради забезпечення економічної стабільності та отримання конкурентних переваг корпоративні об'єднання використовують досягнення сучасного маркетингу. Особливо ефективною конкурентною стратегією у бізнесовому просторі нині вважається бенчмаркінг, започаткований японськими компаніями. Концепція бенчмаркінгу передбачає опрацювання методик конкурентів щодо випуску та просування на ринку нових видів продукції, їх запозичення та використання у власних інтересах. Теорію бенчмаркінгу японці застосували, коли намагалися витіснити з ринку американську компанію «Ксерокс», яка займається випуском копіювальної техніки. Але компанія все ж таки зберегла свої позиції завдяки ретельному вивченню досвіду японських конкурентів [63, с. 63]. У разі появи труднощів, що стосуються інноваційної діяльності та хиткого становища компаній на ринку, бізнес-структури вдаються до реінжинірингу – комплексного оздоровлення корпорацій через удосконалення організаційних форм, методів управління, відпрацювання нових елементів мотиваційного механізму.

Зберігаючи право власності на капітал і усталену власну структуру, корпорації в сучасних умовах усе активніше долучаються до співпраці з іншими фірмами, тобто вдаються до налагодження корпоративних зв'язків із зовнішнім середовищем. До цього корпоративні об'єднання спонукають економічна доцільність такого співробітництва, динамізм технологічного розвитку та потреба набуття належної гнучкості у сучасному бізнес-просторі. Нині корпорації активно втягують в орбіту своїх інтересів малий і середній бізнес, обираючи різні форми співпраці та різні варіанти конкурентної стратегії. Доволі часто застосовується така форма впровадження інновацій як аутсорсинг, яка передбачає виконання певних видів робіт чи надання послуг невеликими підприємствами на замовлення крупних корпоративних підприємств. Великі корпорації також ініціюють розвиток венчурного бізнесу. Вони створюють венчурні фонди та фінансують малі венчурні (ризикові) фірми, які займаються розробленням і впровадженням інновацій. Завдяки венчурному бізнесу було створено відому американську фірму «Apple», котра стала фундатором комп'ютерної індустрії.

Отже, активізуючи свою науково-інноваційну діяльність за допомогою різних форм і методів, корпоративні об'єднання намагаються подолати «буферний» характер функціону-

вання великих закритих формувань та надати їм потрібної гнучкості завдяки розвитку динамічних, мобільних кооперативних зв'язків із зовнішнім середовищем.

Таким чином, узагальнення способів впливу корпоративних об'єднань на інноваційні процеси дозволяє стверджувати, що розглянута поведінка цих формувань, з одного боку, відбиває пошук нових способів задоволення власних економічних інтересів, а з іншого – є своєрідною реакцією на сучасні вимоги, які ставить до таких об'єднань інноваційна розбудова економіки. Враховуючи специфіку корпоративних об'єднань при веденні інноваційної діяльності варто наголосити на неабиякому впливі як зовнішніх, так і внутрішніх факторів на їх розвиток.

Корпоративні об'єднання розвинутих країн здійснюють інноваційну діяльність для зміцнення своєї економічної безпеки, закріплення економічних та науково-технічних переваг, а також нагромадження ресурсів. Подовження життєвого циклу морально застарілої продукції дозволяє розвинути країнам вирішити проблеми затоварювання та утилізації. Можливість перенесення кризи надвиробництва до іншої країни зумовлена дефіцитом тих чи інших товарів на її ринку, заниженим рівнем споживчих вимог та низькою купівельною спроможністю населення. Це стосується українських промислових підприємств, де морально застарілі технології продовжують свій життєвий цикл на виробництві в основному через причини нестачі коштів на їх оновлення. Все це стимулює до якнайшвидшого залучення вітчизняних підприємств до мережі корпоративних об'єднань.

Чинники, пов'язані з інноваційним розвитком, породжують необхідність формування нової інноваційної парадигми та враховуючи зміни, що відбуваються в еволюції інноваційних процесів, в сфері технологій, інформації та управління, функціонування корпоративних об'єднань вимагає розробки все новіших шляхів підвищення інноваційного потенціалу підприємства.

18.3. Проблеми підвищення інноваційного потенціалу корпоративних утворень та перспективи розвитку на основі обміну технологіями

У зв'язку із зростанням наукоємності нових технологій, які все частіше є прямим результатом цілеспрямованих фундаментальних досліджень, зростає роль нових технологій як «каналів проникнення» науки у виробництво. При цьому важливе значення набуває аналіз процесів і механізмів проникнення і дифузії нової наукової інформації на підприємство. Аналіз характеру цих процесів і механізмів свідчить, що обмін технологіями може при певних умовах викликати своєрідну ланцюгову реакцію появи факторів, що сприяють підвищенню інноваційного потенціалу корпоративних об'єднань. До таких факторів належать: прискорена заміна застарілих технологій та обладнання, автоматизація та комп'ютеризація наукових досліджень, автоматизація проектування і конструювання виробничих процесів тощо. При створенні сучасної принципово нової високотехнологічної продукції відбувається системне взаємопроникнення сфери виробничих технологій та сфери наукових досліджень і розробок.

У процесі системної взаємодії і взаємозв'язку технологій на основі досягнень науки і техніки виникає ефект, який має мультиплікаційний характер. Мається на увазі, що та чи інша інновація (зокрема технологія), впроваджена в певній частині виробничої системи (в нашому випадку на підприємстві), стимулює інноваційний продукт в інших її частинах, результатом чого є постійне наростання і примноження економічної ефективності інновації.

Саме завдяки наявності таких результатів в умовах ринкової економіки інноваційний потенціал стає головним чинником, що сприяє найбільш раціональному використанню людських, матеріальних і фінансових ресурсів на підприємстві. Це дозволяє по-новому поглянути на загальноекономічне середовище, зрозуміти першочергові потреби в законодавчому регулюванні економічної сфери, оптимізувати відповідну структуру законодавчих і нормативних державних актів [65, с. 245].

Обмін технологіями, інакше кажучи, трансфер технологій, окрім технологічних процесів постачання і збуту готової продукції, може стосуватись також технологічного процесу виробництва. Трансфер у виробничій сфері, як правило, супроводжується передачею або отри-

манням прав на виробництво деталей або складання готової продукції відокремленим підрозділам, дочірнім компаніям, бізнес-партнерам тощо. Щодо етапів інноваційного процесу, трансфер технологій може охоплювати будь-яку стадію, оскільки для реалізації будь-якої з них може виявитись необхідним залучати інноваційні ресурси ззовні або делегувати завдання із виконання певних робіт за програмами інноваційного розвитку відокремленим підрозділам чи бізнес-партнерам [57]. Оскільки, джерела ресурсів підприємств, в тому числі інноваційних, поділяються на внутрішні і зовнішні, то акумулювання інноваційних ресурсів із внутрішніх джерел здійснюється різними шляхами, зокрема, шляхом формування цільових фондів, підготовки кадрів, створення баз даних і систем управління ними, формування виробничих та інших програм розвитку організації тощо. Своєю чергою, із зовнішніх джерел інноваційні ресурси отримуються лише за допомогою трансферу. Перш за все, процес підвищення інноваційного потенціалу корпоративних об'єднань на основі передачі технологій визначається територіальним розміщенням, специфікою діяльності, галузевою специфікою та розмірами підприємств.

Галузеві особливості формування інноваційного потенціалу корпоративних об'єднань на основі обміну технологіями визначаються специфічністю кінцевих результатів інноваційної діяльності в тій чи іншій сфері функціонування, особливостями матеріального, техніко-технологічного, проектно-конструкторського забезпечення інноваційної діяльності, специфікою ринків збуту інноваційних продуктів та технологій тощо. Проте, формування умов для забезпечення інноваційного потенціалу корпоративних об'єднань в системі трансферу технологій вимагає інноваційної активності, що має відповідати систематизованим цілям підприємств [4, с. 289].

Підвищення інноваційного потенціалу корпоративних об'єднань в системі трансферу технологій можливе за рахунок розроблення етапів, що враховують особливості функціонування підприємств, що входять до таких об'єднань, та його приналежності до певної галузі.

Формування та реалізація етапів повинна являти собою керований процес підвищення інноваційного потенціалу підприємств відповідно до поставлених поточних та стратегічних цілей. Для підвищення інноваційного потенціалу на підприємстві пропонується розглядати сукупність етапів, що спрямовані на вирішення ключових завдань, орієнтованих на: скорочення транзакційних та операційних витрат; автоматизацію ключових бізнес-процесів; модернізацію та заміну обладнання; перепроєктування та розширення номенклатури продукції і послуг, що надаються; оптимізацію організаційної та управлінської структури підприємства; створення системи управління бізнес-процесами та контролю якості, їх сертифікацію за прийнятим стандартом.

Етапи підвищення інноваційного потенціалу підприємства на основі обміну технологіями передбачають комплексне інтегрування актуальних досягнень науки і техніки у виробничі та управлінські процеси. Процес підвищення інноваційного потенціалу корпоративних об'єднань в системі трансферу технологій, що розглядається як необхідна і достатня умова динамічного розвитку, досить часто зіштовхується з проблемою відсутності формалізованого апарату прийняття ефективних управлінських рішень і адекватної оцінки можливих наслідків [56].

При формуванні етапів підвищення інноваційного потенціалу корпоративних об'єднань в системі трансферу технологій особливу увагу, в першу чергу, варто звернути на те, що підприємства функціонують в зовнішньому середовищі і всю свою діяльність здійснюють під впливом її чинників – як позитивних, так і негативних.

Здійснити оцінку своєї позиції на ринку підприємство може за допомогою аналізу інформації з зовнішніх джерел. Результати аналітичної роботи та реакції на поточний стан підприємства повинні бути покладені в основу формулювання керівниками мети діяльності підприємства. Разом із формулюванням мети варто здійснювати моніторинг та оцінку власного інноваційного потенціалу підприємства. На підставі сформованих цілей підприємство готує програму вирішення завдань, що мають інноваційне спрямування. Далі підприємству необхідно за результатами оцінки власного інноваційного потенціалу і вибору оптимальної для конкретної ситуації стратегії здійснення трансферу технологій сформулювати інноваційні цілі і завдання, реалізувавши котрі стане можливим або зміцнити, або завоювати певні конкурентні позиції на ринку. По закінченню формулювання інноваційних цілей підприємство приступає до реалізації процесу здійснення трансферу технологій.

Узагальнення отриманих досліджень дозволяє запропонувати схему підвищення інноваційного потенціалу підприємства в системі трансферу технологій (рис. 18.1), основу якої складає послідовність етапів процесу і моментів прийняття рішень щодо доцільності створення власних чи залучення ззовні технологій. На будь-якому етапі підприємство може співпрацювати із зовнішніми агентами з метою отримання інформації щодо існуючих знань чи створення нових знань у процесі виробництва інноваційної продукції.

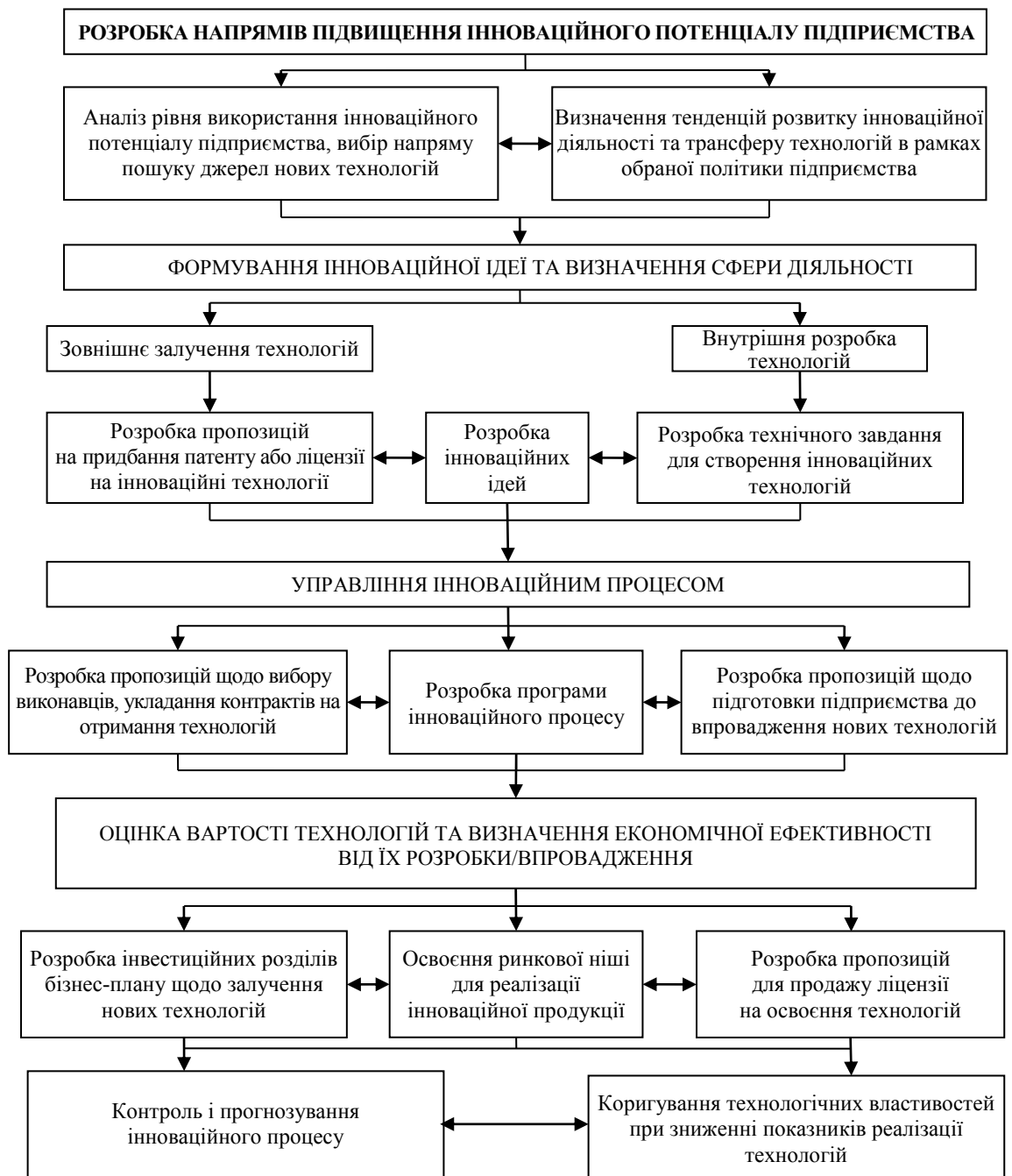


Рис. 18.1. Схема етапів підвищення інноваційного потенціалу корпоративних об'єднань на основі створення/придбання нових технологій

Характерною особливістю подібної схеми є можливість корпоративних об'єднань швидше адаптуватись до ринку, динамічно освоювати інноваційні напрями з урахуванням потреб замовників [56].

Для того, щоб підприємство, котре входить до корпоративного об'єднання, запровадило новітню технологію чи технологічний процес у виробництво, необхідні згадані та рішучі дії від усіх учасників господарських процесів. У цьому контексті неабияку роль відіграє державне регулювання інноваційної діяльності та трансферу технологій. Саме розробка ефективних інструментів державної інноваційної політики є актуальною проблемою для забезпечення сталого економічного розвитку промислових підприємств. Зауважимо, що для сучасного ринку інформаційних та високих технологій притаманна тенденція до появи нових лідерів, а також стрімкого зростання кількості отриманих патентів навіть у тих країнах, які за своїми географічними та соціально-економічними властивостями значно поступаються Україні. Однією із причин низької інноваційної та технологічної активності України є її неактивна роль у сфері інноваційного та технологічного розвитку, а також стимулюванні технологічного трансферу. В даному випадку серед питань, які потребують негайного вирішення, залишається доцільність фінансування інноваційних досліджень державою та рівень інтенсивності державної інтервенції в інноваційну сферу, адже за умов ефективного функціонування ринку технологій вітчизняні підприємства зможуть забезпечити себе достатніми прибутками для їх подальшого реінвестування в нові технології.

Сучасне бачення формування інноваційного потенціалу корпоративних об'єднань в системі трансферу технологій вимагає реалізації державою деяких невідкладних завдань, сутність яких полягає у: створенні нормативно-правової бази та економічних механізмів для підтримки і стимулювання інноваційної діяльності та трансферу технологій; захисті прав та інтересів суб'єктів інноваційної діяльності та трансферу технологій; фінансовій підтримці виконання інноваційних проектів; стимулювання комерційних банків та інших фінансово-кредитних установ, що кредитують виконання інноваційних проектів; встановлення пільгового оподаткування суб'єктів інноваційної діяльності та трансферу технологій; підтримки функціонування і розвитку сучасної інноваційної інфраструктури у формуванні сприятливого інвестиційного клімату в регіонах.

Кожне із перерахованих завдань є комплексним і вимагає для свого успішного виконання участі великої кількості зацікавлених сторін, зокрема державу, громадські організації, підприємства та населення. Але насамперед, для успішного виконання вищевказаних завдань важелі управління інноваційними процесами мають бути раціонально розподілені між потенційними учасниками так, щоб забезпечувати всі необхідні можливості для своєчасного виконання будь-яких завдань розвитку на місцях.

На сьогодні вітчизняна промисловість характеризується високою енергоємністю внаслідок переважання в її структурі важкої індустрії, матеріально-технічна база якої є застарілою. У свою чергу, можна відзначити високу конкурентоспроможність європейських країн на ринку високотехнологічної продукції. Тому нові умови торгівлі в рамках ЗВТ забезпечать відносно зниження ціни на технологічні лінії й обладнання, що поставляються виробниками країн ЄС, і позитивно вплинуть на оновлення матеріально-технічної бази тих галузей промисловості, для яких устаткування в Україні не виробляється.

Разом з тим, не залишається без уваги небезпека розвитку проблемної ситуації, пов'язаної з інноваційним та технологічним розвитком в промисловості:

1. Зниження активності вітчизняних підприємств у проведенні власних НДПКР і створення нових науково-технічних розробок внаслідок надходження в країну імпортованих технологій, що призводить до зниження конкурентоспроможності вітчизняних підприємств на внутрішньому і зовнішньому ринках і скорочення частки високотехнологічної продукції в експорті.

2. Загроза скорочення обсягів фундаментальних досліджень в Україні і ліквідація значної частини наукових установ через знищення окремих вітчизняних високотехнологічних галузей або поглинання їх міжнародними корпораціями, що є наслідком експансії європейських фірм на вітчизняному ринку.

3. Важливим є спеціалізація вітчизняної промисловості на виробництві низькотехнологічних товарів і сировини, оскільки сама ідея створення ЄС, зводиться до об'єднання наукового та технологічного потенціалу країн. А тому Україна не зможе брати повноцінну участь у Єдиному європейському науково-дослідному просторі через призупинення темпів розвитку вітчизняних високотехнологічних галузей [50, с. 20–22].

4. Виконання вимог Угоди з торговельних аспектів охорони інтелектуальної власності (TRIPS) забезпечують, в першу чергу, захист прав розвинених країн-експортерів наукомісткої продукції, а вітчизняні підприємства зазнають великих витрат внаслідок позовів з приводу незаконного використання ними знань і технологій європейських компаній [81].

5. Оскільки імпорт високотехнологічної продукції здійснюється неконтрольовано, в країну надходять екологічно небезпечні та застарілі технології, що погіршує стан навколишнього середовища, негативно впливає на здоров'я населення. Імпорт застарілих технологій вирішує проблему оновлення матеріально-технічної бази підприємств тільки в короткостроковому періоді і не сприяє науково-технологічному розвитку галузі промисловості в довгостроковій перспективі [17].

Законом України «Про державне регулювання діяльності у сфері трансферу технологій» [1] № 143–V від 14.09.2006 р. передбачено державну експертизу технологій та обладнання, під час якої обов'язково визначають: технічний рівень і новизну технологій та обладнання; орієнтовну ціну чи розмір плати за їх використання; конкурентоспроможність технологій та продукції, яка буде виготовлена із застосуванням цих технологій; патентну чистоту технологій, їх складових; відповідність технологій нормам техногенної та екологічної безпеки, технічного регулювання, міжнародним і національним стандартам. Крім того, для зарубіжних технологій і обладнання, які передаються для використання на території України, встановлюється їх відповідність таким вимогам: спрямованість на виробництво нової продукції або на вдосконалення якості існуючої; забезпечення технологічності виробництва продукції, зниження його витратності, енерго- та матеріаломісткості; забезпечення використання місцевих матеріальних та людських ресурсів; відсутність в Україні аналогічних вітчизняних технологій.

Проте, державна експертиза технологій, згідно Закону, проводиться не завжди, а лише стосовно технологій або обладнання, для яких суб'єктами трансферу технологій передбачається отримання субсидій, а також тих, що передаються для використання в Україні за рахунок державних коштів.

Згідно із законом України «Про інноваційну діяльність» № 40-IV від 04.07.2002 зі змінами та доповненнями [3], державна підтримка розвитку високотехнологічних галузей промисловості передбачає низку заходів щодо державного регулювання інноваційної сфери. Проте, реальна державна підтримка інноваційним підприємствам не надається, оскільки у п.10 ст.13 мова йде про те, що «реєстрація державою інноваційного проекту не містить будь-яких зобов'язань щодо кредитування з бюджету на його виконання чи іншої державної допомоги», а статті 21 та 22, в яких передбачено оподаткування на пільговій основі і митне регулювання інноваційної діяльності, взагалі вилучені із закону у 2005 р.

Оцінка якісного стану нормативно-правової бази розвитку інноваційної інфраструктури свідчить про її фрагментарність, суперечливість і нестабільність. Відсутня послідовність і змістовна зв'язаність між різними законодавчими та підзаконними актами у цій сфері.

Державні органи влади повинні виконувати завдання із забезпечення ефективної та взаємоузгодженої роботи усіх структурних підрозділів механізму трансферу технологій. Порівняно з іншими країнами світу, недоліком у роботі Міністерства освіти і науки України є намагання охопити всі сфери управління трансфером технологій, починаючи від удосконалення на законодавчому рівні та прийняття оптимальних рішень щодо доцільності реалізації технологічних проектів і завершуючи реєстрацією порядку ведення Державного реєстру договорів із здійснення трансферу технологій [3]. Разом з тим, постає проблема відсутності реального поєднання сфери науки та виробництва, що спричинює ігнорування потреб регіонів, відсутність дієвих програм навчання співробітників університетів, представників підприємств, під-

готовки молодих фахівців у сфері трансферу технологій та спеціальних програм стимулювання трансферу технологій у сфері малого та середнього бізнесу.

Отже, визначимо основні недоліки правового регулювання інноваційної діяльності та трансферу технологій, які обумовлюють наявність проблем для корпоративних об'єднань:

- відсутність ефективного механізму нормативно-правового регулювання майнових відносин з приводу володіння і розпорядження правами на об'єкти інтелектуальної власності, що були створені за рахунок державних коштів;

- відсутність належної правової системи щодо регулювання інноваційної діяльності та трансферу технологій за межами країни;

- відсутність захисного регулюючого механізму, здатного запобігти поданню заявок на винаходи в іноземні країни без дозволу патентного відомства України. Така неконтрольованість призводить до відтоку як нових технологій, так і національного потенціалу за кордон. Ще не так давно спостерігалася тенденція масового виїзду з України учених та висококваліфікованих спеціалістів. Проте сьогодні, не покидаючи територію своєї країни, відбувається використання вітчизняного наукового інтелектуального потенціалу для потреб іноземних держав завдяки існуванню іноземних компаній, здатних запропонувати високу зарплату ученим, розробникам, авторам та іншим кваліфікованим спеціалістам у відповідних галузях науки;

- незадовільний захист та охорона прав на державні та комерційні секрети, комерційну інформацію підприємств, а також ноу-хау;

- відсутність механізму захисту відомих торговельних знаків, на які не існує потреби в їх реєстрації та захисті фірмових найменувань;

- недосконалість системи антимонопольного регулювання дозволяє використовувати процедуру патентування як засіб здійснення монополізації ринків.

Для підвищення інноваційного потенціалу корпоративних об'єднань в системі трансферу технологій зі сторони держави необхідно удосконалити нормативно-правове та організаційне регулювання даного питання. Саме тому, повинні бути виконані наступні кроки:

- розробити нормативно-правову базу управління та стимулювання здійснення внутрішнього і міжнародного трансферу технологій, що передбачає розробку на загальнодержавному рівні економічно безпечної збалансованої політики імпорту передових технологій у поєднанні з підтримкою, захистом власного виробника високих технологій та просуванням його продукції як на внутрішній, так і світовий технологічні ринки.

- розвивати ринок інтелектуальної власності в Україні, здійснювати організацію торгівлі об'єктами інтелектуальної власності з іншими державами, сприяти просуванню вітчизняних технологій на вітчизняні і зарубіжні ринки на основі чіткого законодавчого визначення порядку виплати ліцензійних платежів, вирішенню ряду питань, пов'язаних з товарно-грошовими відносинами між автором об'єкта інтелектуальної власності та роботодавцем;

- визначити передові промислові стандарти виробництва для вітчизняних підприємств;

- сприяти мотивації винахідників та підприємств залучати, впроваджувати та здійснювати продаж технологій, забезпечувати розвиток ринку технологій;

- сформулювати дієвий механізм державних замовлень на інноваційний продукт, що мають бути затверджені КМУ;

- покласти на відповідний центральний орган виконавчої влади відповідальність за формування обсягів державних замовлень на інноваційний продукт;

- розвивати інфраструктуру ринку інновацій та трансферу технологій, приділити увагу розвитку венчурної діяльності;

- розробити типовий договір про трансфер технологій;

- розробити пропозиції щодо введення часткових або повних обмежень на імпорт застарілих технологій, або тих, які можуть виготовити науково-дослідні організації на вітчизняному ринку;

- формувати сприятливі умови для проникнення як вітчизняного, так іноземного інноваційного продукту на підприємства України, при цьому необхідно забезпечити усі можливості для створення і функціонування спільного підприємства.

Так, з викладеного можна зробити висновки, що діючі в Україні нормативно-правові акти, які регулюють інноваційну діяльність та трансфер технологій, і дотепер носять епізодичний характер, що унеможливило впровадження інновацій у виробництво. Нестача коштів на фінансування науково-дослідних установ та організацій уповільнює виробництво інноваційної продукції та удосконалення їх матеріально-технічної бази, при цьому занижуючи самооцінку вчених та продукції, що вони виготовляють. З огляду на це, державі необхідно удосконалити нормативно-правове поле в цій галузі, збільшити обсяг витрат на фінансування досліджень та впровадження у виробництво інновацій, які здатні створити конкурентоспроможність вітчизняної продукції на внутрішньому та зовнішньому ринках та зумовити зростання національної економіки.

Список використаних джерел

1. Про державне регулювання діяльності у сфері трансферу технологій : закон України : [прийнято ВР 14.09.2006 № 143–V] // Відомості Верховної Ради України. – 2006. – № 45. – С. 434.
2. Про інноваційну діяльність : закон України : [прийнято ВР 04.07.2002 № 40–IV] // Відомості Верховної Ради. – 2002. – № 36. – С. 266.
3. Про передачу МОН повноважень на затвердження порядку ведення Державного реєстру про трансфер технологій : розпорядження : [схвалено КМУ 06.02.2008 р. № 252-р.] // Урядовий кур'єр. – 13.02.2008. – № 28.
4. Алексєєв І. В. Моделювання інноваційного розвитку підприємства на стадії науково-технічної підготовки виробництва. Інновації: проблеми науки і практики : монографія / І. В. Алексєєв ; за ред. І. В. Алексєєва. – Харків : ІНЖЕК, 2006. – 336 с.
5. Амоша О. І. Інноваційний шлях розвитку України: проблеми та рішення / О. І. Амоша // Економіст. – 2005. – № 6. – С. 28–32.
6. Антонюк Л. Л. Інновації: теорія, механізм розробки та комерціалізації : монографія / Л. Л. Антонюк ; за ред. Л. Л. Антонюк, А. М. Поручника, В. С. Савчука. – Київ : КНЕУ, 2003. – 394 с.
7. Анчишкин А. И. Наука – техника – экономика / А. И. Анчишкин. – М. : Экономика, 1989. – 384 с.
8. Бажал Ю. Економічний розвиток і державна політика : підруч. для студентів ВНЗ / Ю. Бажал, О. Кілієвич, О. Мертенс. – Київ : УАДУ, 2001. – 480 с.
9. Балабанов И. Т. Инновационный менеджмент : учеб. пособие / И. Т. Балабанов. – СПб. : Питер, 2000. – 340 с.
10. Боярко І. М. Роль нематеріальних активів у створенні цінності компаній / І. М. Боярко, Я. В. Самусевич // Актуальні проблеми економіки. – 2011. – № 3 (117). – С. 86–94.
11. Брейли Р. Принципы корпоративных финансов / Р. Брейли, С. Майерс ; пер. с англ. Н. Барышиковой. – М. : Олимп-Бизнес, 2008. – 1008 с.
12. Бригхэм Ю. Ф. Финансовый менеджмент / Ю. Ф. Бригхэм ; пер. с англ. ; под ред. Е. А. Дорофеева / Ю. Ф. Бригхэм, М. С. Эрхардт. – 10-е изд. – СПб. : Питер, 2007. – 960 с.
13. Буданов В. Г. Методология синергетики в постнеклассической науке и в образовании / В. Г. Буданов. – 2-е изд. – М. : URSS, 2008. – 230 с.
14. Будкін В. Інноваційна модель розвитку національних економік / В. Будкін // Економіка України. – 2010. – № 6. – С. 67–78.
15. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. – Київ : Ірпінь ; ВТФ «Перун», 2005. – 1728 с.
16. Верба В. А. Методичні рекомендації з оцінки інноваційного потенціалу підприємства / В. А. Верба, І. В. Новікова // Проблеми науки. – 2003. – № 3. – С. 24–29.
17. Відносини Україна – ЄС [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.mfa.gov.ua/mfa/ua/publication/content/2822.htm>.
18. Гетьман О. О. Економіка підприємства : навч. посібник / О. О. Гетьман, В. М. Шаповал. – 2-е вид. – Київ : ЦУЛ, 2010. – 488 с.
19. Данько М. Інноваційний потенціал у промисловості України / М. Данько // Економіст. – 1999. – № 10. – С. 26–32.

20. Друкер П. Ф. Рынок: как выйти в лидеры / П. Ф. Друкер. – М. : Буксембер Интернешнл, 1992. – 458 с.
21. Завлин П. Н. Оценка эффективности инноваций / П. Н. Завлин, А. В. Васильев. – СПб. : Бизнес-пресса, 1998. – 216 с.
22. Загородній А. Г. Фінансово-економічний словник / А. Г. Загородній, Г. Л. Вознюк. – Київ : Знання, 2007. – 1072 с.
23. Иванов В. А. Сущность, классификация инноваций и их специфика в аграрном секторе / В. А. Иванов // Вестник научно-исследовательского центра корпоративного права, управления и венчурного инвестирования Сыктывкарского государственного университета. – 2007. – № 1. – С. 37–50.
24. Ілляшенко С. М. Управління інноваційним розвитком: проблеми, концепції, методи : підруч. для студентів ВНЗ / С. М. Ілляшенко. – Суми : Університетська книга, 2003. – 278 с.
25. Інноваційний розвиток промисловості України / О. І. Волков, М. П. Денисенко, А. П. Гречан та ін.]. – Київ : КНТ, 2006. – 648 с.
26. Каганов В. Ш. Корпоративний університет: опыт лидера / В. Ш. Каганов. – М. : Вершина, 2008. – 248 с.
27. Кокурин Д. И. Инновационная деятельность / Д. И. Кокурин. – М. : Экзамен, 2001. – 575 с.
28. Кондратьева Е. В. Национальная инновационная система: теоретическая концепция [Электронный ресурс] / Е. В. Кондратьева. – Режим доступа: <http://www.schumpeter.ru/article.php?book=concept&id=1>.
29. Корпоративні структури в національній інноваційній системі / за ред. Л. І.Федулової. – Київ : вид-во УкрІНТЕІ, 2007. – 812 с.
30. Косолапов О. В. Инновационный потенциал в оценке конкурентоспособности предприятий [Электронный ресурс] / О. В. Косолапов, О. А. Гиренко-Коцуба // Урало-Сибирская научно-практическая конференция. – 2003. – Режим доступа: <http://www3.uran.ru>.
31. Кравченко С. И. Исследование сущности инновационного потенциала / С. И. Кравченко, И. С. Кладченко // Научные труды Донецкого национального технического университета. – 2003. – № 3. – С. 88.
32. Краснокутська Н. В. Інноваційний менеджмент / Н. В. Краснокутська. – Київ : КНЕУ, 2003. – 504 с.
33. Кузьмін О. Є. Теоретичні та прикладні засади менеджменту : навч. посібник / О. Є. Кузьмін, О. Г. Мельник. – Львів : Інтелект-Захід, 2003. – 352 с.
34. Кузьмін О. Кластери як чинник інноваційного розвитку підприємств і територіальних утворень / О. Кузьмін, В. Жежуха // Економіка України. – 2010. – № 2. – С. 14–23.
35. Лапин Е. В. Экономический потенциал предприятия : монография / за ред. Е. В. Лапина. – Сумы : Университетская книга, 2002. – 309 с.
36. Лапко О. О. Інноваційна діяльність в системі державного регулювання / О. О. Лапко. – Київ : ІЕП НАН України, 1999. – 254 с.
37. Левинсон А. Г. Экономические проблемы управления научно-техническим прогрессом: опыт системного анализа / А. Г. Левинсон. – М. : Экономика, 1973. – 256 с.
38. Лисин Б. К. Межгосударственное социально-экономическое исследование инновационного потенциала / Б. К. Лисин, В. Н. Фридлянов // Инновации. – 2002. – № 7. – С. 28.
39. Луциків І. Економічна суть інноваційної діяльності / І. Луциків // Галицький економічний вісник. Серія: Економіка України. – 2010. – № 2 (27). – С. 89–95.
40. Мартюшева Л. С. Інноваційний потенціал підприємства як об'єкт економічного дослідження / Л. С. Мартюшева, В. О. Калишенко // Фінанси України. – 2002. – № 10. – С. 61–66.
41. Медынский В. Г. Инновационное предпринимательство : учеб. пособие / В. Г. Медынский, В. Г. Шаршунова. – М. : ИНФРА-М, 1997. – С. 53.
42. Мец В. О. Економічний аналіз фінансових результатів та фінансового стану підприємства : навч. посібник / В. О. Мец. – Київ : Вища школа, 2003. – 175 с.
43. Мингалева Ж. А. Управление предприятием на основе концепции инновационного потенциала / Ж. А. Мингалева // Проблемы экономики и управления предприятиями, отраслями, комплексами. – Новосибирск : ЦРНС, 2008. – С. 302–326.
44. Молчанов Н. Н. Инновационный процесс: Организация и маркетинг / Н. Н. Молчанов. – Санкт-Петербург : СПбГУ, 1994. – 364 с.

45. Нельсон Р. Эволюционная теория экономических изменений / Р. Нельсон, С. Уинтер. – М. : Финстатинформ, 2000. – С. 46.
46. Немчинов В. С. Экономико-математические методы и модели / В. С. Немчинов. – М. : Наука, 1967. – Т. 3. – 370 с.
47. Николаев А. И. Инновационное развитие и инновационная культура / А. И. Николаев // Наука и наукознание. – 2001. – № 2. – С. 55.
48. Онишко С. В. Фінансовий потенціал інноваційного розвитку економіки / С. В. Онишко // Фінанси України. – 2003. – № 6. – С. 67–74.
49. Оценка трудового потенциала : монография / за ред. И. О. Джаин. – Сумы : Университетская книга, 2002. – 250 с.
50. Оцінка витрат та вигод від укладання угоди про зону вільної торгівлі між Україною та ЄС / І. Бураковський, К. Куценко, А. Кобилянська [та ін.]. – Київ : Інститут економічних досліджень та політичних консультацій, 2010. – 96 с.
51. Портер М. Конкуренция / М. Портер. – М. : Вильямс, 2005. – 608 с.
52. Пригожин А. И. Нововведение: стимулы и препятствия (социальные проблемы инноватики) / А. И. Пригожин. – М. : Политиздат, 1989. – 270 с.
53. Райзберг Б. А. Антикризисное управление – основа оздоровления предприятия / Б. А. Райзберг, Н. С. Костецкий, Е. В. Янковский // Эксперт. – 2000. – № 10. – С. 23–32.
54. Решетников А. В. Управление реализацией инновационного потенциала в промышленности : дисс. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / А. В. Решетников. – Волгоград, 2004. – 167 с.
55. Рише К. Реорганизация фирм и промышленная политика в странах с переходной экономикой / К. Рише // Проблемы теории и практики управления. – 2007. – № 6. – С. 25–32.
56. Родионова И. В. Выбор модели повышения инновационного потенциала украинских предприятий легкой промышленности в системе трансфера технологий / И. В. Родионова // European Researcher. – М. : ООО «Научный издательский дом «Исследователь», 2013. – № 4 (1). – С. 829–834.
57. Родіонова І. В. Місце трансферу технологій у підвищенні рівня інноваційного потенціалу підприємств / І. В. Родіонова // Соціум. Наука. Культура : матеріали VII Всеукр. наук.-практ. Інтернет-конференції, 22–24 січня 2011 р. – Київ : ТОВ «ТК Меганом», 2011. – Ч. 2. – С. 15–17.
58. Родіонова І. В. Оцінка наукових підходів у визначенні інноваційного потенціалу підприємств / І. В. Родіонова // Економіка промисловості. – 2011. – № 4 (56). – С. 204–209.
59. Рынок: Бизнес. Коммерция. Экономика: толковый терминологический словарь / [сост. В. А. Калашников ; под общ. ред. А. П. Дашкова]. – 4-е изд., испр. и доп. – М. : Маркетинг, 1998. – 403 с.
60. Рябовой Т. Ф. Большой коммерческий словарь / Т. Ф. Рябовой. – М. : Ин-т новой экономики, 1996. – 400 с.
61. Санто Б. Инновация как средство экономического развития / Б. Санто. – М. : Прогресс, 1990. – 295 с.
62. Сафонов Е. Н. Особенности формулирования целей инновационной стратегии предприятия в современных условиях хозяйствования / Е. Н. Сафонов, Г. А. Паламаренко // Проблемы совершенствования управления предприятием в современных условиях : сб. материалов межрегион. науч.-практ. конференции. – Пенза, 2000. – Ч. 2. – 286 с.
63. Симак А. В. Зарубіжний досвід інвестиційної політики машинобудівних підприємств з урахуванням просторового чинника / А. В. Симак // Актуальні проблеми економіки. – 2011. – № 7 (121). – С. 59–67.
64. Современный экономический словарь / сост.: Б. А. Райзберг, Л. Ш. Лозовский, Е.Б. Стародубцева]. – 2-е изд., испр. – М. : ИНФРА-М, 1999. – 479 с.
65. Соловьев В. П. Инновационная деятельность как системный процесс в конкурентной экономике / В. П. Соловьев. – Київ : Феникс, 2006. – 560 с.
66. Степаненко Д. М. Классификация инноваций и ее стандартизация / Д. М. Степаненко // Инновации. – 2004. – № 7. – С. 77–79.
67. Стеченко Д. М. Інтеграція виробництв як об'єктивна основа розвитку взаємодіючих підприємств машинобудування / Д. М. Стеченко, Ж. М. Жигалкевич // Університетські наукові записки. – 2014. – № 1 (49). – С. 347–354.
68. Сухоруков А. І. Удосконалення інноваційних структур в економіці України / А. І. Сухоруков, Т. П. Крупельницька // Актуальні проблеми економіки. – 2011. – № 11 (125). – С. 87–97.

69. Твисс Б. Управление научно-техническими нововведениями / Б. Твисс. – М. : Экономика, 1989. – 271 с.
70. Трифилова А. А. Анализ инновационного потенциала предприятия / А. А. Трифилова // Инновации. – 2003. – № 6. – С. 67–72.
71. Управление наукой в странах ЕС : в 3 т. / под ред. Г. ван дер Вейка. – М. : Наука, 1999. – Т. 3. – 1000 с.
72. Федонін О. С. Потенціал підприємства: формування та оцінка : підруч. для студентів ВНЗ / О. С. Федонін, І. М. Репіна, О. І. Олексюк. – Київ : КНЕУ, 2004. – 316 с.
73. Федоренко В. Г. Інноваційна і інвестиційна стратегія України / В. Г. Федоренко // Економіка та держава. – 2003. – № 8. – С. 16–27.
74. Федулова Л. І. Методологічні засади формування технологічних кластерів / Л. І. Федулова // Економіка і прогнозування. – 2010. – № 3. – С. 61–73.
75. Федулова Л. І. Управління операційною системою виробничого підприємства : монографія / за ред. Л. І. Федулової, О. В. Декалюк. – Хмельницький : ХНУ, 2005. – 192 с.
76. Фостер Р. Обновление производства: атакующие выигрывают / Р. Фостер. – М. : Прогресс, 1987. – 272 с.
77. Чумаченко М. Г. Економічний аналіз : навч. посібник / М. Г. Чумаченко. – Київ : КНЕУ, 2001. – 204 с.
78. Чухрай Н. І. Товарна інноваційна політика: управління інноваціями на підприємстві : навч. посібник / Н. І. Чухрай, Р. Патора. – Київ : Кондор, 2010. – 398 с.
79. Шумпетер Й. А. Теория экономического развития / Й. А. Шумпетер. – М. : Прогресс, 1982. – 455 с.
80. Яковец Ю. В. Ускорение научно-технического прогресса: теория и экономический механизм / Ю. В. Яковец. – М. : Экономика, 1988. – 355 с.
81. Generalized System of Preferences [Electronic recourse]. – Mode of access: <http://ec.europa.eu>.
82. Gorska J. Zasoby ludzkie w firme: organizacja, kierowanie, ekonomika / J. Gorska, B. Jamka, M. Juchnowicz, K. Makowski i inn. – Warszawa : AW POLTEXT, 1999. – 218 p.
83. Hipel V. High Technology Trade and Competitiveness / V. Hipel. – U. S. Department of Commerce, 1985. – P. 19.
84. Improving the Cluster Infrastructure through Policy Actions [Electronic resource]. – Mode of access: <http://www.proinnoeurope.eu>.
85. Lesser E. L. Knowledge and Social Capital. Foundations and Applications. – Boston : Butterworth-Heinemann, 2000, 329 p.
86. Penrose E. The Theory of the Growth of the Firm / E. Penrose. – Oxford : Oxford University Press, 1995. – 304 p.
87. Riggs H.E. Managing high technology companies Belmont. – New York, Melbourne : Van Nostrand Reinhold, 1983. – 333 p.

ДОДАТКИ

Додаток А

Таблиця А.1

Показник ВВП на душу населення в країнах ЄС та Україні в 2016 р.

Країна	Показник ВВП на душу населення, дол. США	Країна	Показник ВВП на душу населення, дол. США
Австрія	43724	Нідерланди	43603
Бельгія	40107	Німеччина	40997
Болгарія	6832	Польща	12495
Греція	18064	Португалія	19122
Данія	52114	Румунія	19122
Естонія	17288	Словаччина	8906
Ірландія	51351	Словенія	15992
Іспанія	23865	Угорщина	12239
Італія	29867	Фінляндія	41974
Кіпр	29588	Франція	37675
Латвія	13619	Хорватія	11573
Литва	14210	Чехія	17257
Люксембург	101994	Швеція	49866
Мальта	22734	Україна	2125

Таблиця А.2

Рейтинг України та країн Європейського Союзу за складовими Індексу глобальної конкурентоспроможності в 2016 р.

Показник	Країна						
	Австрія	Бельгія	Болгарія	Греція	Данія	Естонія	Ірландія
Інституції	20	21	97	81	15	23	12
Інфраструктура	14	23	70	37	21	33	29
Макроекономічне середовище	31	62	42	131	18	12	43
Здоров'я і початкова освіта	20	3	57	46	21	12	13
Вища освіта	12	5	56	45	6	18	13
Ефективність товарного ринку	25	13	57	89	18	20	5
Ефективність ринку праці	40	45	54	114	13	15	12
Розвиток фінансового ринку	34	29	59	136	24	22	67
Технологічна готовність	23	15	38	42	11	32	12
Розмір ринку	43	34	65	56	58	100	54
Рівень розвитку бізнесу	8	11	79	69	9	44	16
Інновації	14	15	65	72	10	28	19

Показник	Країна					
	Іспанія	Італія	Кіпр	Латвія	Литва	Люксембург
Інституції	55	103	62	64	51	8
Інфраструктура	12	25	50	51	45	16
Макроекономічне середовище	86	98	115	24	34	7
Здоров'я і початкова освіта	30	23	36	42	32	43
Вища освіта	31	43	55	39	26	47
Ефективність товарного ринку	54	67	33	49	39	4
Ефективність ринку праці	69	119	48	34	59	16
Розвиток фінансового ринку	71	122	120	52	60	14
Технологічна готовність	25	40	51	34	27	2
Розмір ринку	16	12	114	96	77	93
Рівень розвитку бізнесу	29	25	62	58	42	15
Інновації	38	32	85	64	39	16
	Мальта	Нідерланди	Німеччина	Польща	Португалія	Румунія
Інституції	38	11	22	65	46	92
Інфраструктура	40	3	8	53	22	88
Макроекономічне середовище	21	22	15	45	120	28
Здоров'я і початкова освіта	18	4	14	38	22	88
Вища освіта	38	3	16	37	36	67
Ефективність товарного ринку	30	8	23	47	38	80
Ефективність ринку праці	41	14	22	79	64	88
Розвиток фінансового ринку	41	37	20	46	116	86
Технологічна готовність	20	6	10	46	26	48
Розмір ринку	126	23	5	21	52	42
Рівень розвитку бізнесу	40	5	3	54	46	104
Інновації	41	7	5	60	34	93
	Словаччина	Словенія	Угорщина	Фінляндія	Франція	Хорватія
Інституції	102	58	114	1	29	89
Інфраструктура	61	39	62	26	7	46
Макроекономічне середовище	37	58	47	46	67	84
Здоров'я і початкова освіта	55	16	78	1	19	66
Вища освіта	61	22	72	2	21	49
Ефективність товарного ринку	53	42	59	19	31	95
Ефективність ринку праці	93	85	80	23	51	100
Розвиток фінансового ринку	33	118	70	5	31	95
Технологічна готовність	44	35	54	16	17	47
Розмір ринку	61	84	53	59	7	78
Рівень розвитку бізнесу	55	48	113	12	14	80
Інновації	68	33	80	3	17	103
	Чехія		Швеція		Україна	
Інституції	54		4		129	
Інфраструктура	43		20		75	
Макроекономічне середовище	19		5		128	
Здоров'я і початкова освіта	25		24		54	
Вища освіта	27		15		33	
Ефективність товарного ринку	36		11		108	
Ефективність ринку праці	44		18		73	
Розвиток фінансового ринку	27		10		130	
Технологічна готовність	29		4		85	
Розмір ринку	46		40		47	
Рівень розвитку бізнесу	32		6		98	
Інновації	37		6		52	

Додатки

Додаток Б

Таблиця Б.1

Індекс конкурентоспроможності цифрових технологій країн ЄС та України (2013–2017 рр.)

Країна	Рік				
	2013	2014	2015	2016	2017
Австрія	25	24	26	15	16
Бельгія	23	25	19	18	22
Болгарія	55	53	54	57	45
Греція	44	48	40	45	50
Данія	7	7	8	8	5
Естонія	27	23	27	27	26
Ірландія	22	17	25	20	21
Іспанія	32	29	30	30	30
Італія	40	41	36	34	39
Латвія	33	33	34	33	35
Литва	30	32	28	29	29
Люксембург	18	19	16	21	20
Нідерланди	5	6	6	4	6
Німеччина	16	14	17	15	17
Польща	36	39	38	38	37
Португалія	29	30	29	31	33
Румунія	59	54	51	49	54
Словаччина	41	40	43	41	43
Словенія	37	37	39	36	34
Угорщина	35	36	44	42	44
Фінляндія	4	4	3	6	4
Франція	19	22	20	22	25
Хорватія	49	45	46	44	48
Чехія	31	31	31	32	32
Швеція	2	3	5	3	2
Україна	54	50	59	59	60

Таблиця Б.2

Рейтинг рівня конкурентоспроможності цифрових технологій країн ЄС та України у розрізі окремих факторів (2013–2017 рр.)

Країна	Рік				
	2013	2014	2015	2016	2017
Фактор «Знання»					
Австрія	18	14	16	12	12
Бельгія	24	26	21	20	22
Болгарія	55	47	45	38	41
Греція	41	44	34	46	51
Данія	8	8	9	8	8
Естонія	25	23	30	30	28
Ірландія	26	21	26	25	25
Іспанія	33	35	35	36	33
Італія	44	46	42	40	42
Латвія	36	33	32	33	34
Литва	22	25	18	18	21
Люксембург	27	28	23	29	27
Нідерланди	13	11	14	13	14
Німеччина	19	16	10	10	13
Польща	30	36	31	27	32
Португалія	29	31	29	31	31
Румунія	56	56	50	48	47
Словаччина	43	40	43	41	43
Словенія	34	32	28	26	26
Угорщина	42	42	44	43	48
Фінляндія	5	5	7	9	9
Франція	16	15	20	21	19

Країна	Рік				
	2013	2014	2015	2016	2017
Хорватія	50	49	46	45	50
Чехія	37	38	36	34	36
Швеція	1	2	2	2	2
Україна	35	29	40	44	45
Фактор «Технології»					
Австрія	30	27	29	28	28
Бельгія	24	29	24	21	24
Болгарія	43	45	42	38	42
Греція	50	52	51	52	52
Данія	12	14	13	12	10
Естонія	25	20	19	17	19
Ірландія	27	22	27	27	25
Іспанія	41	36	35	32	33
Італія	47	50	46	44	45
Латвія	26	28	32	33	32
Литва	32	32	28	29	29
Люксембург	7	3	2	11	12
Нідерланди	10	13	15	10	9
Німеччина	22	24	25	25	21
Польща	34	37	36	36	39
Португалія	35	33	30	35	37
Румунія	53	51	45	46	46
Словаччина	36	35	40	41	43
Словенія	44	43	43	40	40
Угорщина	33	34	39	37	38
Фінляндія	5	2	7	7	4
Франція	16	19	23	23	22
Хорватія	48	44	41	43	47
Чехія	28	26	26	26	26
Швеція	2	4	9	4	5
Україна	58	58	60	60	62
Фактор «Готовність до майбутнього»					
Австрія	22	16	19	19	15
Бельгія	21	17	15	16	22
Болгарія	60	59	59	58	57
Греція	40	42	36	36	47
Данія	4	4	6	6	1
Естонія	24	22	26	26	26
Ірландія	15	11	12	12	10
Іспанія	29	28	29	30	29
Італія	31	31	30	29	30
Латвія	44	40	37	39	41
Литва	36	37	34	33	31
Люксембург	23	21	23	24	23
Нідерланди	3	2	1	2	3
Німеччина	8	8	13	14	18
Польща	52	50	49	51	39
Португалія	30	30	31	31	35
Румунія	58	56	57	57	59
Словаччина	45	43	44	43	46
Словенія	37	39	41	35	36
Угорщина	42	36	47	45	55
Фінляндія	11	6	4	5	4
Франція	25	26	21	20	28
Хорватія	49	47	52	50	56
Чехія	33	33	33	34	37
Швеція	2	3	9	8	5
Україна	57	58	61	61	61

Індекс людського капіталу країн ЄС та України у 2016 р.

Країна	Рейтинг					
	Індекс людського капіталу	Вікова група 0–14	Вікова група 15–24	Вікова група 25–54	Вікова група 55–64	Вікова група 65 і вище
Австрія	12	20	6	15	23	12
Бельгія	10	8	13	11	27	23
Болгарія	43	83	40	38	19	19
Греція	44	42	51	45	56	53
Данія	7	22	8	8	6	4
Естонія	15	10	18	24	10	13
Ірландія	14	4	29	16	28	26
Іспанія	45	50	60	44	59	63
Італія	34	18	49	39	35	41
Кіпр	31	25	52	26	45	36
Латвія	27	41	24	27	17	11
Литва	21	19	28	23	12	34
Люксембург	22	26	36	13	36	29
Мальта	35	47	37	31	50	39
Нідерланди	8	17	3	10	13	18
Німеччина	11	38	10	7	9	6
Польща	30	29	34	29	34	32
Португалія	41	40	45	37	70	58
Румунія	38	51	42	42	31	25
Словаччина	40	60	43	35	33	33
Словенія	16	16	12	20	32	14
Угорщина	33	45	41	33	29	20
Фінляндія	1	1	1	1	7	9
Франція	17	15	26	12	30	31
Хорватія	39	30	46	40	53	42
Чехія	25	36	17	25	25	22
Швеція	5	14	9	3	4	16
Україна	26	28	15	32	21	10

Демографічна складова

Рік	Вінницька область	Тернопільська область	Хмельницька область	Подільський регіон	Україна
<i>Кількість постійного населення в Подільському регіоні та Україні</i>					
2008	1665,1	1095,4	1347,1	4107,6	46192,3
2009	1652,9	1090,1	1338,2	4081,2	45963,4
2010	1643,5	1085,6	1330,8	4059,9	45782,6
2011	1634,1	1080,9	1323,7	4038,7	45598,2
2012	1627,1	1077,2	1317,0	4021,3	45453,3
2013	1619,9	1074,1	1310,8	4004,8	45372,7
2014	1611,2	1070,1	1303,8	3985,1	45245,9
2015	1603,5	1066,7	1298,1	3968,3	42759,7
<i>Середня очікувана тривалість життя при народженні</i>					
2008	69,20	71,34	69,21	69,92	68,27
2009	70,37	72,04	70,08	70,83	69,29
2010	71,49	72,82	71,35	71,89	70,44
2011	71,89	73,24	71,96	72,36	71,02
2012	71,95	73,36	71,59	72,30	71,15
2013	71,93	73,64	71,88	72,48	71,37
2014	71,93	73,23	71,73	72,30	71,37
2015	72,01	73,35	71,77	72,38	71,38
<i>Природний приріст населення в Подільському регіоні</i>					
2008	-6,3	-3,5	-6,0	-5,27	-5,3
2009	-5,3	-2,9	-5,3	-4,50	-4,2
2010	-5,5	-3,5	-4,9	-4,63	-4,4
2011	-4,6	-2,6	-4,3	-3,83	-3,5
2012	-4,2	-2,5	-4,2	-3,63	-3,1
2013	-5,0	-2,7	-4,6	-4,10	-3,5
2014	-4,9	-3,3	-4,4	-4,20	-3,9
2015	-5,7	-4,2	-5,2	-5,03	-4,2
<i>Міграційний приріст населення в Подільському регіоні</i>					
2008	-10,00	-13,5	-6,0	-0,83	3,2
2009	-3,30	-11,2	-2,5	3,47	2,9
2010	-2,34	-9,1	-4,5	3,75	3,5
2011	2,85	-7,0	-8,5	6,12	3,7
2012	-2,03	-4,3	-5,5	-1,08	13,5
2013	-4,67	-10,5	-7,2	-7,46	7,0
2014	2,05	1,0	0,2	1,08	0,5
2015	-4,26	-2,0	-1,3	-2,52	1,2

ЗМІСТ

Вступ	3
 1. Соціальні аспекти підвищення людського потенціалу в умовах євроінтеграції	
1.1. Теоретичні основи формування стратегії соціального розвитку територій	15
1.2. Соціальний капітал як основа якості життя населення країни	27
1.3. Аналіз наукових підходів щодо сутності та формування соціальної політики в Україні	49
 2. Соціальна регіональна політика: стан та перспективи	
2.1. Шляхи реформування комунальної власності територіальних громад у системі соціальної регіональної політики	65
2.2. Зарубіжний досвід утримання комунальної власності як матеріальної основи реалізації соціальної регіональної політики	76
2.3. Соціальні особливості реформування комунальної власності територіальних громад Вінницької області	84
 3. Гарантії забезпечення соціального захисту: критерії, методи, альтернативи фінансування	
3.1. Соціальний захист населення як засіб збереження людського потенціалу в активізації процесу входження України до ЄС	97
3.2. Аналіз зарубіжного досвіду реалізації соціально-спрямованої політики	113
3.3. Методи та критерії оцінки рівня життя населення	127
3.4. Соціальні гарантії у дотриманні європейських стандартів охорони здоров'я	135
 4. Соціальна політика у формуванні трудових відносин	
4.1. Інституційне забезпечення пріоритетів національного ринку праці	155
4.2. Формування європейських соціально-трудова відносин як основи соціального захисту населення України	171
4.3. Показники соціально-економічного розвитку України на етапі євроінтеграції	177
4.4. Соціальний розвиток європейських країн та України: порівняльна характеристика	189
 5. Трудовий потенціал підприємств у підвищенні рівня людського капіталу, інноваційного та соціального розвитку	
5.1. Аналіз сучасних методичних підходів до оцінки трудового потенціалу підприємств	203
5.2. Фактори впливу на формування трудового потенціалу промислових підприємств	210
5.3. Формування інноваційних переваг трудового потенціалу промислових підприємств	220
 6. Інтеграційно-економічна складова соціального забезпечення населення України	
6.1. Експортно-імпортна діяльність в Україні: стан та проблеми інтеграційного розвитку	235
6.2. Забезпечення соціального захисту населення в умовах розвитку євроінтеграційних процесів	242
 7. Формування ефективної оцінки у стимулюванні конкурентоспроможності персоналу підприємств	
7.1. Аналіз методів та методик оцінки затрат і результатів діяльності персоналу підприємств	259
7.2. Факторно-критеріальна система оцінки, мотивації та стимулювання в менеджменті персоналу	279

7.3. Бенчмаркінг як основа стимулювання персоналу в умовах мотивації конкурентних переваг	291
8. Соціально-економічний механізм управління розвитком людського капіталу в умовах формування економіки знань	
8.1. Оцінка методів управління розвитком людського капіталу в умовах становлення економіки знань	305
8.2. Формування, використання та розвиток людського капіталу Подільського регіону	312
8.3. Науково-методичні підходи щодо розвитку людського капіталу в умовах економіки знань	317
9. Рівень доступності освіти як складової соціального розвитку суспільства	
9.1. Необхідність реформування вищої освіти в контексті соціального розвитку країни	325
9.2. Стан фінансування соціально-економічного розвитку вищих навчальних закладів в Україні	335
10. Зовнішньоекономічні особливості активізації і формування соціальної політики	
10.1. Адаптація зовнішньоекономічної діяльності виробничих систем як основа підвищення соціального статусу населення	343
10.2. Перспективи ЗЕД промислових підприємств у прискоренні адаптаційних процесів	353
11. Організаційно-економічні важелі підвищення соціального статусу населення	
11.1. Моделі і методи формування фінансових ресурсів як основи вирішення соціальних проблем	365
11.2. Розробка механізмів і важелів фінансової підтримки виробничих систем	375
12. Соціальні аспекти підвищення економічної безпеки та конкурентоспроможності виробничих систем	
12.1. Економічна безпека в системі соціально-економічного розвитку підприємств	389
12.2. Діагностика соціально-економічного стану та конкурентних переваг підприємств у забезпеченні економічної безпеки	400
13. Ресурсно-фінансове забезпечення якості та рівня розвитку потенціалу виробничих систем	
13.1. Вибір показників ресурсно-фінансового забезпечення якості життя персоналу підприємства	413
13.2. Формування ресурсно-фінансового потенціалу у забезпеченні населення соціальними благами	424
13.3. Ресурсно-фінансове забезпечення якості та рівня розвитку потенціалу виробничих систем	436
14. Фінансові аспекти формування соціальної політики промислових підприємств	
14.1. Методи оцінки фінансового стану суб'єктів господарювання для забезпечення їх соціального розвитку	451
14.2. Напрями фінансування соціального розвитку виробничих систем	461
15. Прибутковість виробничих систем у забезпеченні їх соціального розвитку	
15.1. Аналіз наукових підходів в управлінні прибутковістю промислових підприємств	471
15.2. Фінансування соціального розвитку підприємств в умовах інтеграційних процесів виробництва	483
16. Корпоративне забезпечення соціального захисту населення за євроінтеграційних процесів	
16.1. Роль соціального захисту у підвищенні якості життя населення	495
16.2. Досвід країн ЄС у формуванні корпоративної відповідальності за соціальний захист населення	502
16.3. Напрями корпоративної відповідальності у соціальному захисті населення	508
17. Контролінг результативної діяльності виробничих систем як фактор їх соціального розвитку	
17.1. Механізм контролінгу в управлінні результативною діяльністю підприємства	519
17.2. Ефективність реалізації механізму контролінгу результативності виробничих систем	532
18. Підвищення інноваційного потенціалу корпоративних виробничих об'єднань	
18.1. Наукові підходи у формуванні інноваційного потенціалу корпорацій	545
18.2. Організація інноваційної спрямованості корпоративних утворень	555
18.3. Проблеми підвищення інноваційного потенціалу корпоративних утворень та перспективи розвитку на основі обміну технологіями	561

Додатки	571

УДК: 364:339.92
ББК: 60.8:63.3(4)63-61
3-12

*Рекомендовано до друку Вченою радою
Хмельницького національного університету
протокол № 6 від 29.11.2017*

Рецензенти:

- Місюк М. В.** – д-р екон. наук, проф., заслужений економіст України,
декан економічного факультету
Подільського державного аграрно-технічного університету;
Шубалий О. М. – д-р екон. наук, зав. кафедри економіки
Луцького національного технічного університету

*За науковою редакцією д-ра екон. наук, проф.,
заслуженого діяча науки і техніки України В. М. Нижника*

Робота надрукована в авторській редакції

3-12 **Забезпечення** соціального захисту населення в контексті активізації
євроінтеграційних процесів : монографія / за наук. ред. д-ра екон. наук,
проф. В. М. Нижника. – Хмельницький : ХНУ, 2017. – 578 с.
ISBN 978-966-330-307-9

Розкрито соціальні аспекти впливу людського потенціалу в умовах євроінтеграції, стан та перспективи соціальної регіональної політики в Україні, гарантії забезпечення соціального захисту та політику формування трудових відносин, підвищення рівня людського капіталу в процесі активізації євроінтеграції та соціального розвитку, розглянуто соціальні аспекти підвищення економічної безпеки та конкурентоспроможності виробничих систем.

Для наукових працівників, спеціалістів у сфері економіки праці, соціальної економіки, політики, аспірантів та студентів економічних спеціальностей ВНЗ.

УДК: 364:339.92
ББК: 60.8:63.3(4)63-61

ISBN 978-966-330-307-9

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

Наукове видання

*Нижник Віктор Михайлович,
Бабій Ірина Віталіївна,
Климчук Альона Олегівна,
та ін.*

**ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ
В КОНТЕКСТІ АКТИВІЗАЦІЇ
ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ**

Відповідальний за випуск: *В.С. Яремчук*

Художнє оформлення обкладинки: *О. В. Станіславова*

Технічне редагування, коректування і верстка: *О. В. Чопенко*

Підписано до друку 12.12.2017.

Формат 30×42/2. Папір офс. Гарн. Times New Roman.

Друк різнографією. Ум. друк. арк. – 49,30. Обл.-вид. арк. – 53,67.

Тираж 100. Зам. № 227/17

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.