

ISSN (Print) 2307-2318

ISSN (ONLINE) 2707-9899

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

ДОНЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ВАСИЛЯ СТУСА

ЕКОНОМІКА і ОРГАНІЗАЦІЯ УПРАВЛІННЯ

ECONOMICS AND ORGANIZATION OF MANAGEMENT

ЖУРНАЛ

Засновано у 2007 р.

Випуск №3 (43) • 2021

Вінниця • 2021

УДК 338.24(045)

З а с н о в н и к : Донецький національний університет імені Василя Стуса

В и д а в е ц ь : Донецький національний університет імені Василя Стуса

Друкуються за рішенням Вченої Ради ДонНУ імені Василя Стуса (протокол № 3 від 01.10.2021 р.)

Р е д а к ц і й н а к о л е г і я :

Козловський С. В. – д-р екон. н., професор, професор кафедри підприємництва, корпоративної та просторової економіки Донецького національного університету імені Василя Стуса (головний редактор)

Антонюк Л. Л. – д-р екон. н., професор, проректор з наукової роботи Київського національного університету імені Вадима Гетьмана

Безгін К. С. – д-р екон. н., професор, професор кафедри менеджменту та поведінкової економіки Донецького національного університету імені Василя Стуса (заступник головного редактора)

Брич В. Я. – д-р екон. н., професор, директор Навчально-наукового інституту інноваційних освітніх технологій Західноукраїнського національного університету

Дороніна О. А. – д-р екон. н., професор, завідувач кафедри менеджменту та поведінкової економіки Донецького національного університету імені Василя Стуса

Житар М. О. – д-р екон. н., доцент, завідувач відділу дослідження міжнародної податкової конкуренції науково-дослідного інституту фіскальної політики Університету державної фіскальної служби України

Іонін Є. Є. – д-р екон. н., професор, завідувач кафедри обліку, аналізу та аудиту Донецького національного університету імені Василя Стуса

Лактіонова О. А. – д-р екон. н., доцент, завідувач кафедри фінансів та банківської справи Донецького національного університету імені Василя Стуса

Левченко О. М. – д-р екон. н., професор, проректор з наукової роботи Центральноукраїнського національного технічного університету

Лісогор Л. С. – д-р екон. н., професор, головний науковий співробітник відділу соціальної політики Національного інституту стратегічних досліджень

Орхова Т. В. – д-р екон. н., професор, декан економічного факультету Донецького національного університету імені Василя Стуса

Мищук Г. Ю. – д-р екон. н., професор, завідувач кафедри трудових ресурсів і підприємництва Національного університету водного господарства та природокористування

Савченко М. В. – д-р екон. н., доцент, завідувач кафедри міжнародних економічних відносин Донецького національного університету імені Василя Стуса

Сидорова А. В. – д-р екон. н., професор, професор кафедри економічної та управлінської аналітики Донецького національного університету імені Василя Стуса

Ушенко Н. В. – д-р екон. н., професор, професор кафедри фінансів та економіки Київського університету імені Бориса Грінченка

Хаджинов І. В. – д-р екон. н., професор, проректор з наукової роботи Донецького національного університету імені Василя Стуса

Шаульська Л. В. – д-р екон. н., професор, професор кафедри економіки підприємства Київського національного університету імені Тараса Шевченка

Захарієв А. (Zahariev A.) – доктор з економіки, професор, декан факультета, Господарська академія імені Д. А. Ценова (Болгарія)

Польовчик Я. (Polowczyk J.) – доктор наук з управління, професор Університету економіки і бізнесу (Польща)

Москардіні А. (Moscardini A.) – доктор математики, професор Університету Нортумбрії (Велика Британія)

Шолтес М. (Šoltés M.) – доктор філософії, декан економічного факультету Кошицького технічного університету (Словаччина)

Рязанов М. Р. – завідувач навчальної лабораторії (технічний секретар редакційної колегії)

Засновано у 2007 р., свідоцтво КВ № 22679-12579ПР. Журнал включено до переліку наукових фахових видань України з економічних наук наказом Міністерства освіти і науки України № 241 від 09.03.2016 р.

Згідно з наказом Міністерства освіти і науки України № 886 від 02.07.2020 р. науковому фаховому журналу «Економіка і організація управління» присвоєно **категорію «Б»**.

Періодичність видання: 4 рази на рік.

Адреса редакції: 21021, м. Вінниця, вул. 600-річчя, 21 тел. +38(095)-308-34-80 e-mail: ecomanager-period.div@donnu.edu.ua

Офіційний сайт: <http://jeou.donnu.edu.ua/index>

Електронна версія журналу в Національній бібліотеці ім. В.І. Вернадського: <http://nbuv.gov.ua/j-tit/oieu>

ISSN (Print) 2307-2318 ISSN (online) 2707-9899

© Донецький національний університет імені Василя Стуса, 2021

ЗМІСТ

Захарієв А. КОРПОРАТИВНА СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ В УМОВАХ COVID-19: ДОСВІД БОЛГАРСЬКОГО БІЗНЕСУ	6
Шенфелде М., Фрейманіс К. ОЦІНКА ВИТРАТ НА ДОТРИМАННЯ ВИМОГ НА БАНКІВСЬКОМУ РИНКУ	14
Безгін К.С., Ушкальов В.В. ЗБОРКА ПОЛІСУБ'ЄКТА СПІЛЬНОГО СТВОРЕННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ЦІННОСТЕЙ	28
Бобровська О.Ю., Бикова А.Л. ФОРМУВАННЯ ЗНАНСВИХ РЕСУРСІВ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИМ РОЗВИТКОМ РЕГІОНІВ	40
Бондаревська К.В. КЛЮЧОВІ ЗАГРОЗИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПІДТРИМКИ СОЦІАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ	55
Гапсєва О.М., Лобза А.В. СИСТЕМА СОЦІАЛЬНОЇ СКЛАДОВОЇ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ В УМОВАХ СТАЛОГО РОЗВИТКУ	73
Єпіфанова І., Джеджула В., Панкова В. ІЄРАРХІЧНА КЛАСИФІКАЦІЯ ФАКТОРІВ ВПЛИВУ НА СИСТЕМУ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА	82
Синяєва Л.В., Верховод І.С., Ярчук А.В. ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРАКТИЧНІ ПРОБЛЕМИ РЕФОРМУВАННЯ ГАЛУЗЕЙ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ В УКРАЇНІ	90
Заюков І.В. ОЦІНЮВАННЯ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ МІЖ СЕРЕДНЬОЮ ОЧІКУВАНОЮ ТРИВАЛІСТЮ ЖИТТЯ ТА ВВП	100
Хаврова К.С., Кожухова Т.В. ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ – ГОЛОВНА УМОВА ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ	109
Бессонова С.І. РОЛЬ ІНВЕСТИЦІЙ У ФОРМУВАННІ ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ РЕГІОНІВ УКРАЇНИ	123
Гевлич І.Г. ВИКЛАДАННЯ ПРОГРАМУВАННЯ ТА ЧИСЕЛЬНОГО МОДЕЛЮВАННЯ ПРИ ПІДГОТОВЦІ ЕКОНОМІСТІВ	131
Гевлич Л.Л. ПРОФЕСІЯ БУХГАЛТЕРА У ЦИФРОВІЙ ЕКОНОМІЦІ	138
Даниленко В.І., Дядик Т.В. ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ ПОЛТАВСЬКОГО РЕГІОНУ	147
Збрицька Т.П., Мінін В.С. СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНА ЕФЕКТИВНІСТЬ ЗАЙНЯТОСТІ МОЛОДІ: РЕГІОНАЛЬНИЙ АСПЕКТ	156
Середа Г.В. АКТУАЛЬНІСТЬ ФОРМУВАННЯ КОНЦЕПЦІЇ ДИСТАНЦІЙНОГО НРМ В ЦИФРОВІЙ ЕКОНОМІЦІ	168
Тимчишин Ю. ОСОБЛИВОСТІ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ ЯК ОСНОВИ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ РЕГІОНІВ	181
Бессонова А.В. КОМПЕТЕНТНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ: ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ, ЗАСОБИ ОЦІНКИ ТА ПІДВИЩЕННЯ	186
Власенко І.В. РОЛЬ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ В ЗАБЕЗПЕЧЕННІ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПРОДУКЦІЇ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА	194
Щерб І. ІМПЛЕМЕНТАЦІЯ ЛЮДИНООРІЄНТОВАНОГО ПІДХОДУ В СИСТЕМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ КРАЇНИ	204
Савченко М.В., Слободян Р.О. КОНЦЕПТУАЛЬНІ ОСНОВИ УПРАВЛІННЯ ІНВЕСТИЦІЙНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ЕЛЕКТРОЕНЕРГЕТИЧНОГО ПІДПРИЄМСТВА	220

СОДЕРЖАНИЕ

Захариев А. КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ В УСЛОВИЯХ COVID-19: ОПЫТ БОЛГАРСКОГО БИЗНЕСА.....	6
Шенфелде М., Фрейманис К. ОЦЕНКА ЗАТРАТ НА СОБЛЮДЕНИЕ ТРЕБОВАНИЙ НА БАНКОВСКОМ РЫНКЕ	14
Безгин К.С., Ушкалев В.В. СБОРКА ПОЛИСУБЪЕКТА СОВМЕСТНОГО СОЗДАНИЯ ИННОВАЦИОННЫХ ЦЕННОСТЕЙ.....	28
Бобровская Е.Ю., Быкова А.Л. ФОРМИРОВАНИЕ ЗНАНИЕВЫХ РЕСУРСОВ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО- ЭКОНОМИЧЕСКИМ РАЗВИТИЕМ РЕГИОНОВ	40
Бондаревская К.В. КЛЮЧЕВЫЕ УГРОЗЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ПОДДЕРЖКИ СОЦИАЛЬНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ НА РЫНКЕ ТРУДА УКРАИНЫ	55
Гапеева О.М., Лобза А.В. СИСТЕМА СОЦИАЛЬНОЙ СОСТАВЛЯЮЩЕЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ В УСЛОВИЯХ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ	73
Енифанова И., Джеджула В., Панкова В. ИЕРАРХИЧЕСКАЯ КЛАССИФИКАЦИЯ ФАКТОРОВ ВЛИЯНИЯ НА СИСТЕМУ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ	82
Синяева Л.В., Верховод І.С., Ярчук А.В. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ПРАКТИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ РЕФОРМИРОВАНИЯ ОТРАСЛЕЙ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ В УКРАИНЕ	90
Заюков И.В. ОЦЕНКА ВЗАИМОСВЯЗИ МЕЖДУ СРЕДНЕЙ ОЖИДАЕМОЙ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТИ ЖИЗНИ И ВВП... ..	100
Хаврова К.С., Кожухова Т.В. ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ - ГЛАВНОЕ УСЛОВИЕ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ.....	109
Бессонова С.И. РОЛЬ ИНВЕСТИЦИЙ В ФОРМИРОВАНИИ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА РЕГИОНОВ УКРАИНЫ	123
Гевлич И.Г. ПРЕПОДАВАНИЕ ПРОГРАММИРОВАНИЯ И ЧИСЛЕННОГО МОДЕЛИРОВАНИЯ ПРИ ПОДГОТОВКЕ ЭКОНОМИСТОВ	131
Гевлич Л.Л. ПРОФЕССИЯ БУХГАЛТЕРА В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ	138
Даниленко В.И., Дядык Т.В. ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА ПОЛТАВСКОГО РЕГИОНА	147
Збрицкая Т.П., Минин В.С. СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ: РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ	156
Середа А.В. АКТУАЛЬНОСТЬ ФОРМИРОВАНИЯ КОНЦЕПЦИИ ДИСТАНЦИОННОГО НРМ В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ.....	168
Тимчишин Ю. ОСОБЕННОСТИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ КАК ОСНОВЫ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ РЕГИОНОВ.....	181
Бессонова А.В. КОМПЕТЕНТНОСТЬ ПЕРСОНАЛА: ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ, СПОСОБЫ ОЦЕНКИ И ПОВЫШЕНИЯ.....	186
Власенко И.В. РОЛЬ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ В ОБЕСПЕЧЕНИИ КОНКУРЕНТО-СПОСОБНОСТИ ПРОДУКЦИИ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ	194
Щерб І. ИМПЛЕМЕНТАЦИЯ ЧЕЛОВЕКООРИЕНТИРОВАННОГО ПОДХОДА В СИСТЕМУ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ СТРАНЫ	204
Савченко М.В., Слободян Р.О. КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ ЭЛЕКТРОЭНЕРГЕТИЧЕСКОГО ПРЕДПРИЯТИЯ	220

CONTENTS

A. Zahariev CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY UNDER COVID-19 CIRCUMSTANCES: BULGARIAN BUSINESS ATTITUDE.....	6
M. Šenfelde, K. Freimanis ASSESSMENT OF COMPLIANCE COSTS IN THE BANKING MARKET	14
K. Bezgin, V. Ushkalev ASSEMBLING A POLY-SUBJECT FOR JOINT CREATION OF INNOVATIVE VALUES	28
O. Bobrovska, A. Bykova FORMATION OF KNOWLEDGE RESOURCES OF THE SYSTEM OF SOCIO-ECONOMIC DEVELOPMENT MANAGEMENT OF REGIONS.....	40
K. Bondarevska KEY THREATS AND PROSPECTS OF SOCIAL SECURITY SUPPORT IN THE LABOR MARKET OF UKRAINE	55
O. Hapieieva, A. Lobza SYSTEM OF SOCIAL COMPONENT OF ECONOMIC SECURITY IN CONDITIONS OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT	73
I. Yepifanova, V. Dzhezdzhula, V. Pankova HIERARCHICAL CLASSIFICATION OF FACTORS INFLUENCING THE PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM OF AN INDUSTRIAL ENTERPRISE.....	82
L. Synyayeva, I. Verkhovod, A. Yarchuk. THE THEORETICAL AND PRACTICAL PROBLEMS OF REFORMING OF THE BRANCHES OF THE SOCIAL SPHERE IN UKRAINE.....	90
I. Zayukov ASSESSMENT OF RELATIONSHIP BETWEEN AVERAGE LIFE EXPECTED AND GDP.....	100
K. Khavrova, T. Kozhuhova HUMAN CAPITAL IS THE MAIN CONDITION TO ENSURE THE COMPETITIVENESS OF THE NATIONAL ECONOMY.....	109
S. Bessonova ROLE OF INVESTMENTS IN FORMATION OF ECONOMIC GROWTH IN THE REGIONS OF UKRAINE	123
I. Hevlych TEACHING OF PROGRAMMING AND NUMERICAL MODELING IN THE TRAINING OF ECONOMISTS.....	131
L. Hevlych THE ACCOUNTING PROFESSION IN THE DIGITAL ECONOMY.....	138
V. Danylenko, T. Diadyk TRENDS OF LABOR MARKET DEVELOPMENT OF POLTAVA REGION	147
T. Zbritskaya, V. Minin SOCIO-ECONOMIC EFFICIENCY OF YOUTH EMPLOYMENT: A REGIONAL ASPECT	156
H. Sereda RELEVANCE OF FORMATION OF THE CONCEPT OF DISTANCE HRM IN THE DIGITAL ECONOMICS	168
Yu. Tymchyshyn FEATURES OF HUMAN RESOURCES TO ENSURE ECONOMIC SECURITY OF REGIONS.....	181
A. Bessonova STAFF COMPETENCE: THEORETICAL FUNDAMENTALS, WAYS OF EVALUATION AND IMPROVEMENT	186
I. Vlasenko THE ROLE OF QUALITY MANAGEMENT SYSTEM IN ENSURING COMPETITIVENESS OF INDUSTRIAL ENTERPRISE PRODUCTS	194
I. Shcherb IMPLEMENTATION OF HUMAN-ORIENTED APPROACH INTO THE SYSTEM OF ENSURING THE ECONOMIC SECURITY OF A COUNTRY.....	204
M. Savchenko, R. Slobodian CONCEPTUAL BASES FOR MANAGING THE INVESTMENT ACTIVITY OF AN ELECTRIC POWER ENTERPRISE.....	220

DOI 10.31558/2307-2318.2021.3.1

UDC 338.26 (497.2)

JEL: Q56, M12, Z13

A. Zahariev

PhD (Economics), Professor, Department of finance and credit,

D. A. Tsenov Academy of Economics, Svishtov, Bulgaria

ORCID: 0000-0001-7362-6133

a.zahariev@uni-svishtov.bg

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY UNDER COVID-19 CIRCUMSTANCES: BULGARIAN BUSINESS ATTITUDE

Corporate social responsibility is a topic of many research papers in which a consensus has been reached in terms of priorities for development of companies, society and households. In situation of the Covid-19 pandemic the CSR policies applied by the companies acquire a new content. Volunteering, helping victims of the disease, providing scarce medical supplies are just some of examples of initiatives for which there is evidence from all around the world. Nevertheless, CSR has its own clear philosophy and politically accepted understanding. In different countries have been adopted national strategies for corporate social responsibility with well defined goals and priorities. On 25th of November in 2009 the Council of Ministers of Republic of Bulgaria adopted the first 5-year national strategy for CSR (www.csr.bg). A few months before the appearance of the first Covid-19 cases in China, the Bulgarian government adopted a third 5-year CSR strategy. During the pandemic, despite of the otherwise well-formulated eight key areas for implementation of the strategy, many good practices of corporate action in the context of CSR have been identified. The purpose of this paper is to present the results of a survey among benchmark Bulgarian companies regarding the reaction during the pandemic waves towards the staff and also the customers, the business partners and the society as a whole. In the sample are included SMEs with staff up to 250 people, large companies with more than 250 employees and key institutions in the banking, insurance and energy sectors which manage assets exceeding 10% of Bulgaria's GDP. Relatively small companies in the tourism sector are also included. Indeed the enterprises from the HoReCa sector suffer the most from the Covid-19 pandemic due to the measures and its temporary lockdown. The results of the study clearly show that in conditions of Covid-19 the desire to support the philosophy of CSR is highly reduced by the challenge in front of business to survive, especially of SMEs, but is widely supported by large companies with a benchmark influence for the Bulgarian economy. Attention is also paid to the environmental aspects in the application of CSR by the surveyed companies, as a key component of the concept. The individual answers are visualized through figures and tables. A 5-point Likert scale has been used with five meanings, reflecting neutrality, moderate agreement / disagreement and strong agreement / disagreement with the formulated statement.

Keywords: CSR, Covid-19, staff release, wages, fund donations

Figures – 4, Tables – 1, Sources – 15

Problem statement. Corporate social responsibility imposes a new model of corporate culture and corporate goal setting since three decades. In this model profits (manager's goal) and wealth (shareholder's goal) are integrated into a common strategy for public balance and

assessment of the impact of the company's business on the environment, public relations and sustainable development. Thus, the classical understanding of the turnover of cash flows in the economy related to the creation of GDP and the role of government, companies and households acquires new medium- and long-term dimensions (Terziev, Zahariev, Pavlov, Petkov, & Kostov, 2021b) [8]. Businesses begin to adapt to the new environmental requirements for a low-carbon economy. The standardization of company processes according to ISO already includes many new requirements and integration in the production processes of environmentally friendly resources. Biodegradable materials are replacing traditional products in the packaging industry and disposable utensils. With the change in culture and technology of production a new environment is created in relation to human resources that accepts investments in human capital as a continuous process (long-life learning), which is a responsibility of the individuals, the companies and the society (Zahariev, 2012) [9].

Analysis of recent research and publications on this issue. The crisis with Covid-19 turned the attention of government and business management back to the workforce (Zahariev & Zaharieva, 2003) [10], its health, safe working conditions and flexible working hours (Terziev & Ivanov, 2020) [7]. After many measures in various businesses the traditional workplace has become digital, remote and functioning in a changing and epidemic environment. The education system itself went into distance learning mode (Zahariev, Ivanova, Angelov, & Zaharieva, 2021c) [11]. The application of lockdown in the HoReCa sector (Flew & Kirkwood, 2020) [5] caused many problems with the labor market and employment. Governments have implemented various measures to support business and preserve jobs (Bogdanova, 2019) [3] and the restoration of supply chains (Laktionova, Dobrovolskyi, Karpova, & Zahariev, 2019) [6]. Traditional industrial sectors such as energy and mining have also been put under pressure (Deneva & Grasic, 2020) [4]. European Commission logically derogates from public debt and deficit limits in spring 2020 (Zahariev, Radulova, Aleksandrova, & Petrova, 2021a) [14] in favor of resource-providing policies to address the negative effects of Covid-19. The European Central Bank (Zahariev, et al., 2020c) [12] allowed the central banks of the Eurozone and EU member countries to implement mechanisms for deferring the maturity of loans, which naturally led to liquid business support, but also reduced the profits of commercial banks. The insurance sector (Zahariev, et al., 2020d) [13] also suffered some damage that changed traditional actuarial models and life insurance plans. Nevertheless, the biggest pressure from the pandemic was on the health system and the related social consequences and behavior of companies in the context of the CSR philosophy (Antwi, Zhou, Xu, & Mustafa, 2021) [2].

Identify individual issues that are not resolved in the problem selected for research.

The Covid-19 pandemic has been also taken on a purely national dimension. The separate countries differ in the capacity to treat patients and the human resources such as doctors and nurses (Adamov, Kolev, Vrachovski, Zahariev, & Marcheva, 2010) [1], incl. and in the system of ICU departments in the hospitals. The possibilities for testing, the reliability of the tests themselves (PCR and antigenic), the waves with separate variants of the virus made the epidemic the number one topic in public life. Following the scientific discoveries in the field of Covid-19 vaccines in the European Union, a centralized approach has been adopted to supply vaccines in sufficient quantities to all citizens of the community. Bulgaria also received the necessary quantities of vaccines but for political and social reasons and a strong anti-vaccination movement ranks last in the EU in terms of number of vaccinated people (in % of the adult population) and first in mortality (per 1 million inhabitants) from the Delta variant of the virus (as of 01.09.2021). At the same time, the companies found themselves with various opportunities to support social causes in the conditions of Covid-19.

Formulation of the goals of the article. The present study has a national focus and aims to present the position of selected Bulgarian companies regarding Covid-19 and the role of business in integrating the philosophy of CSR to the global battle to overcome the pandemic.

Presentation of the main material of the article with justification of the obtained scientific results. For the purposes of this research were selected 44 Bulgarian companies, divided into 4 categories (See Fig. 1). The first category includes micro enterprises with up to 10 employees, which are mainly from the HoReCa sector. The second category includes small enterprises with 11-50 employees (hotels and small production plants). The third category is from enterprises with 51-250 employees, which includes insurance, manufacturing and pharmaceutical enterprises. The last category includes large industrial enterprises, leading banks, insurers, and the Kozloduy Nuclear power plant (NPP). The surveyed companies in the fourth category manage assets worth over 10% of Bulgaria's GDP for the current 2021 year.

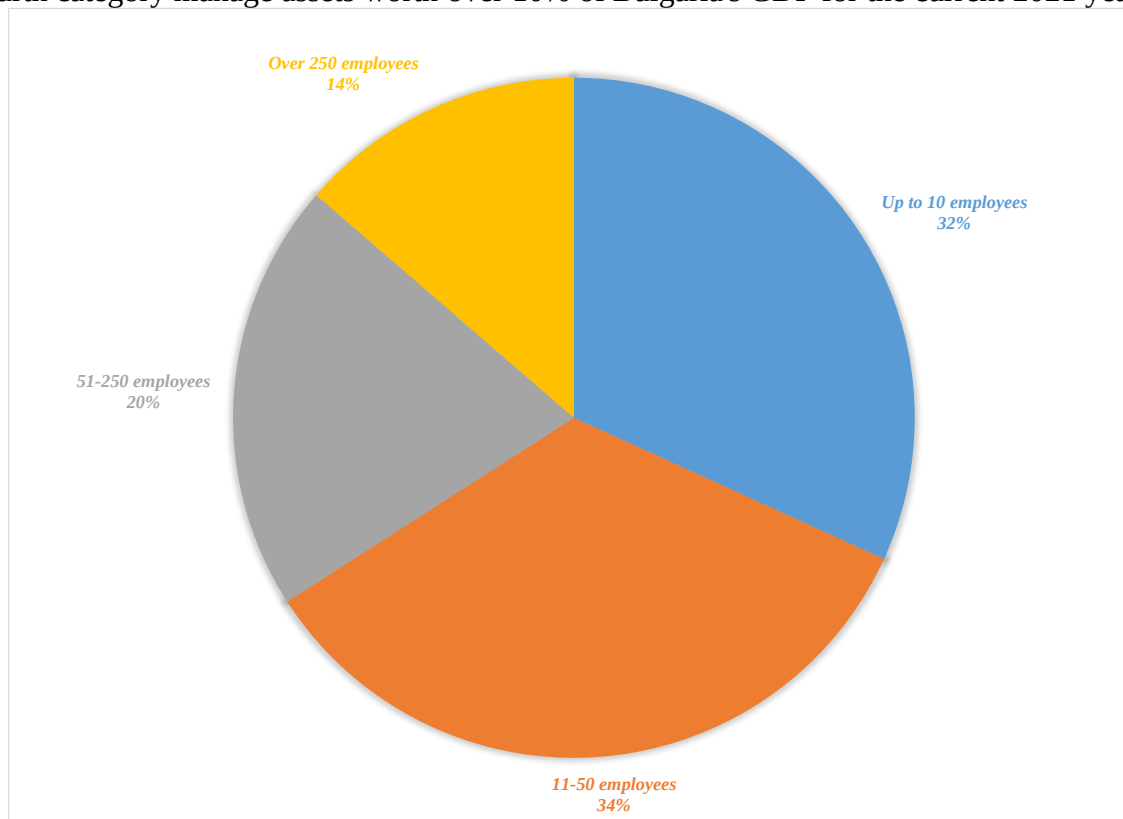


Figure 1. Distribution of companies in the sample based on the number of employees

The answers to the questions were grouped and are presented in three figures (Figure 2, Figure 3 and Figure 4). Each of them gives a distribution of the answers to 4 consecutive questions / statements directly related to CSR / Covid-19. Through the pointed figures and Table 1 the individual answers are visualized and graded on a scale with five meanings, reflecting neutrality, moderate agreement / disagreement and strong agreement / disagreement with the formulated statement. The answers to the statements Q2 (My company paid wages regularly during the Covid-19 epidemic.) and Q7 (All employees are equal (no discrimination) in my company always (neither during nor outside the epidemic.) are given the highest positive value from the array of questions with a mean of 4.75, followed by answer Q12, where the average is 4.70.

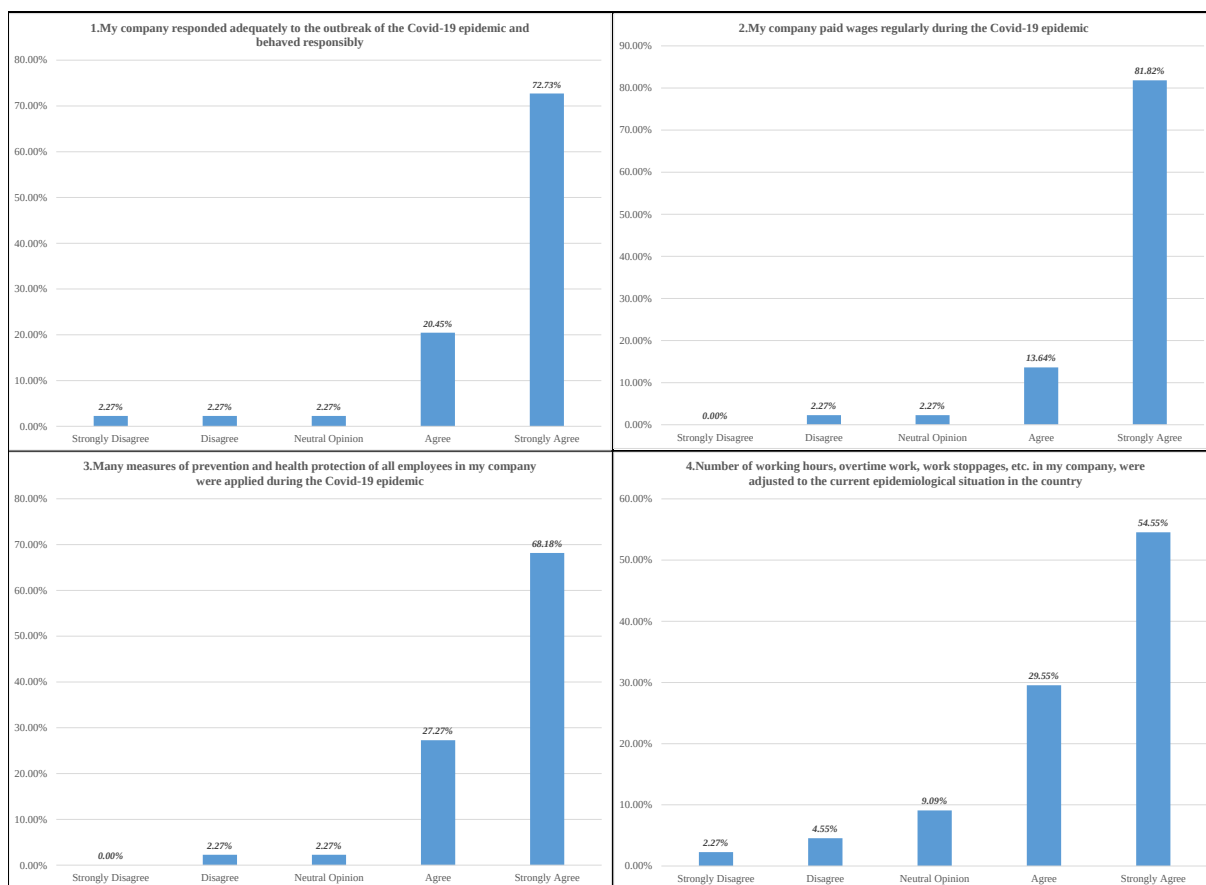
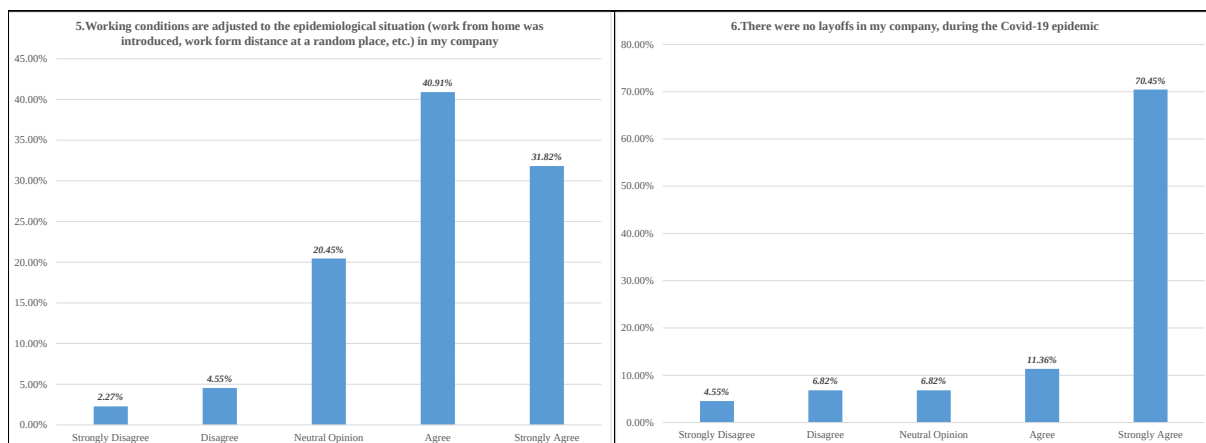


Figure 2. Distribution of answers of questions 1-4.

At the other end of the distribution of responses (where firms disagree or are neutral) are Q9 (My company has donated huge funds to procure various medical devices to help various institutions fight the virus.) with an average metric of responses of 2.64, followed by Q5 (Working conditions are adjusted to the epidemiological situation (work from home was introduced, work form distance at a random place, etc.) in my company.) at an average value of the answers of 3.95 and in third place is Q4 = 4.30 (Number of working hours, overtime work, work stoppages, etc. in my company, were adjusted to the current epidemiological situation in the country.).



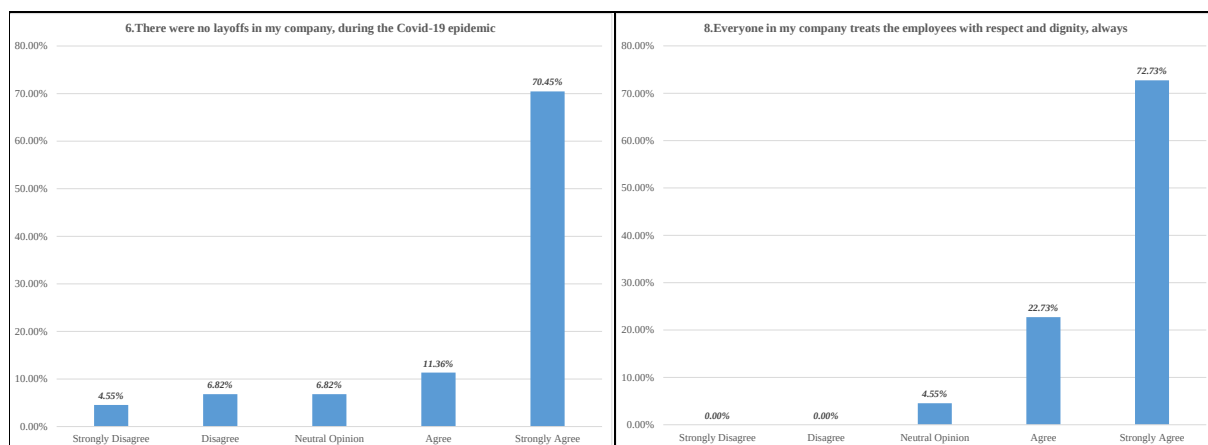


Figure 3. Distribution of answers of questions 5-8.

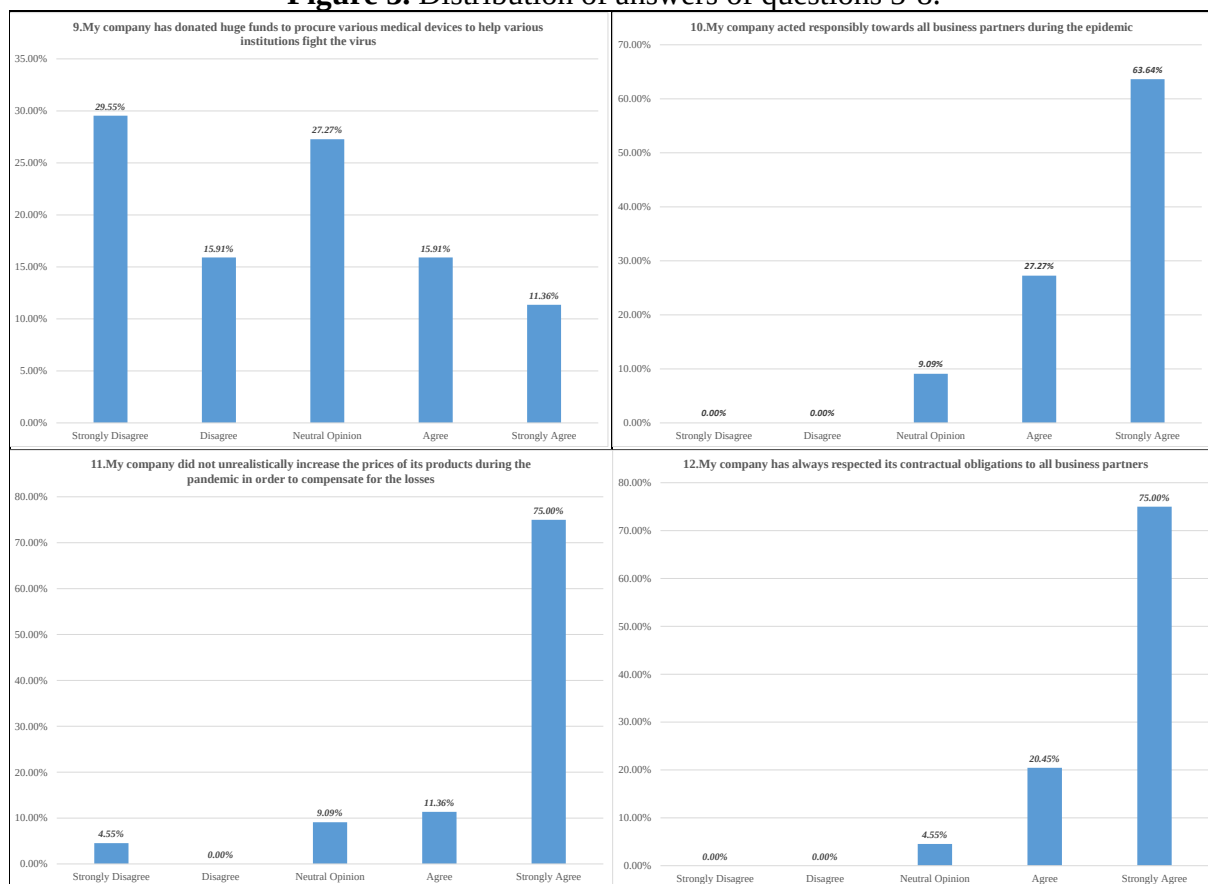


Figure 4. Distribution of answers of questions 9-12.

The analysis of the deviations from the average in the sample using the indicators SD and CV shows that the lowest deviation from the average are questions Q7 (SD = 0.53; CV = 11.24%), followed by Q12 (SD = 0.55; CV = 11.76%) and Q8 (SD = 0.56; CV = 11.99%). These questions / statements practically confirm that the surveyed companies applied a policy towards their employees that is fully in line with the CSR statements and that despite the difficulties of the Covid-19 pandemic, they fulfilled a significant part of the commitments to commercial counterparties.

Table 1 – Statistical distribution of answers of Covid-19 survey among Bulgarian companies (August 2021)

№	Question / Statement	Ave	SD	CV
Q1	My company responded adequately to the outbreak of the Covid-19 epidemic and behaved responsibly.	4.59	0.84	18.39%
Q2	My company paid wages regularly during the Covid-19 epidemic.	4.75	0.61	12.94%
Q3	Many measures of prevention and health protection of all employees in my company were applied during the Covid-19 epidemic.	4.61	0.65	14.19%
Q4	Number of working hours, overtime work, work stoppages, etc. in my company, were adjusted to the current epidemiological situation in the country.	4.30	0.98	22.78%
Q5	Working conditions are adjusted to the epidemiological situation (work from home was introduced, work form distance at a random place, etc.) in my company.	3.95	0.96	24.36%
Q6	There were no layoffs in my company, during the Covid-19 epidemic.	4.36	1.16	26.66%
Q7	All employees are equal (no discrimination) in my company always (neither during nor outside the epidemic).	4.75	0.53	11.24%
Q8	Everyone in my company treats the employees with respect and dignity, always.	4.68	0.56	11.99%
Q9	My company has donated huge funds to procure various medical devices to help various institutions fight the virus.	2.64	1.37	51.80%
Q10	My company acted responsibly towards all business partners during the epidemic.	4.55	0.66	14.59%
Q11	My company did not unrealistically increase the prices of its products during the pandemic in order to compensate for the losses.	4.52	1.00	22.10%
Q12	My company has always respected its contractual obligations to all business partners.	4.70	0.55	11.76%
Legend: 1=Strongly Disagree; 2=Disagree; 3=Neutral Position; 4=Agree; 5=Strongly Agree				

From the point of view of the more critical / neutral response leading to the standard deviation indicator is Q9 (SD = 1.37), followed by Q6 (SD = 1.16) and Q11 (SD = 1.00). These responses confirm that in some cases companies have been in a position to refuse to support public causes related to donations during the pandemic (Q9), to lay off employees causing unemployment, and to adjust prices for goods and services to compensate shrinking market sales. According to the indicator coefficient of variation (CV), the order of the most critical values of answers is Q9 (CV = 51.80%), followed by Q6 (CV = 26.66%) and Q5 (24.36%). Falling into this category of the last question is logical in view of the impossibility in certain industries to apply work from home, work form distance at a random place, etc.

Conclusions and prospects for further research. The current empirical study¹ was conducted at the beginning of the fourth wave in Bulgaria of Covid-19, caused by the so-called Delta variant. As of the beginning of September 2021 (see coronavirus.bg) the country reported total 462710 infected with the virus from March 2020 till now (67190 people per 1 million population), 19149 dead (2781 people per 1 million inhabitants), 4.345 million tests (631 thousand per 1 million population) and only 2.356 million vaccines were given to 1.200 million people with a completed vaccination cycle (17.44% of the population). At the same time, companies are strongly opposed to any measures to close businesses, especially in the HoReCa sector. There are still lack of clear and definite messages from the executive political authorities in view of the permanent pre-election process, including the expected third parliamentary elections for the year (The parliamentary elections on 04.04.2021 were followed by a second election on 11.07.2021, in both cases a government was not nominated and supported by at least 50%+1 of the members of parliament and a new third election is expected in November 2021). All this makes the country a unique social phenomenon for the EU, where political instability, high mortality Covid-19 rate and low vaccination rate correspond to the new culture and goals successfully implemented in companies, in the context of CSR!

REFERENCES

1. Adamov, V., Kolev, K., Vrachovski, D., Zahariev, A., & Marcheva, A. (January 2010). Human resources of the health system in Republic of Bulgaria. *Cahiers de sociologie et de démographie médicales*, 1(50), 1-126. www.bit.ly/3njV3lz
2. Antwi, H., Zhou, L., Xu, X., & Mustafa, T. (2021). Beyond COVID-19 Pandemic: An Integrative Review of Global Health Crisis Influencing the Evolution and Practice of Corporate Social Responsibility. *Healthcare*, 9(1), crp. 431-452.
3. Bogdanova, M. (2019). Social policies and programmes in Europe. *International E-journal of Advances in Social Sciences*, 5(15), 1306-1313. doi: <https://doi.org/10.18769/ijasos.592097>
4. Deneva, A., & Grasic, J. (2020). Bulgarian Mining Industry between Tradition. *Vth International Innovative Mining Symposium: E3S Web of Conferences*. doi: <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202017401026>
5. Flew, T., & Kirkwood, K. (2020). The impact of COVID-19 on cultural tourism: art, culture and communication in four regional sites of Queensland, Australia. *Media International Australia*, 16-20. doi: <https://doi.org/10.1177/1329878X20952529>
6. Laktionova, O., Dobrovolskyi, O., Karpova, T. S., & Zahariev, A. (2019). Cost Efficiency of Applying Trade Finance for Agricultural Supply Chains. *Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development*, 41(1), 62-73. doi: <https://doi.org/10.15544/mts.2019.06>
7. Terziev, V., & Ivanov, I. (2020). The national employment plan in Bulgaria - analysis and opportunities for change. *International scientific journal „Internauka”*, Kiev, Ukraine, 15(95), 6-13.
8. Terziev, V., Zahariev, A., Pavlov, T., Petkov, K., & Kostov, D. (2021b). The effect of exogenous variables on P/E determinants in the context of expected post COVID-19 crisis recovery. The case of Balkan capital markets. 66th International Scientific Conference on

¹ Note. The current study is part of the results from the project number 2020-1-BG01-KA203-079025, “Adaptation of strategies for corporate social responsibility to address the implications of the Industry 4.0”, Programme Erasmus+, Cooperation for innovation and the exchange of good practices, Strategic Partnerships for Higher Education, Development of Innovation (The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.)

- Economic and Social Development, Rabat, 26-27 March, 2021, Economic and Social Development (Book of Proceedings). 66, pp. 184-203. Cakovec, Croatia, 2021: ISSN: 1849-7535. doi: SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3814860>
9. Zahariev, A. (2012). Financial Management of Human Resources. V. Tarnovo: ABAGAR. doi: 10.13140/RG.2.1.3561.6402
10. Zahariev, A., & Zaharieva, G. (September 2003 r.). HR management in Bulgarian firms – empirical evidences. *Dialog*(3), 5-36. doi: 10.2139/ssrn.2977326
11. Zahariev, A., Ivanova, P., Angelov, A., & Zaharieva, G. (2021c). Evolution in the regulatory framework for distance learning in a pandemic environment - the experience of Bulgaria. Abstracts & Proceedings of SOCIOINT 2021 - 8th International Conference on Education and Education of Social Sciences, 14-15 June 2021 (стр. 18-24). Istanbul: OCERINT. doi: <https://doi.org/10.46529/socioint.202102>
12. Zahariev, A., Prodanov, S., Radulova, A., Zaharieva, G., Pavlova-Banova, M., Angelov, P., Ismailov, T., Aleksandrova, A., Marinova, K. (2020c, September 04-05). The Bank Insolvency: from Lehman Brothers to Covid-19 (International Remarks and National Peculiarities). 58th International Scientific Conference of Economic and Social Development, Budapest 2020, 04-05 September 2020, Economic and Social Developments (Book of Proceedings) (pp. 44-59). Cakovec, Croatia, 2021: ISSN: 1849-7535. doi: <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3688961>
13. Zahariev, A., Prodanov, S., Zaharieva, G., Krastev, L., Kostov, D., Pavlov, T., Stanimirov, S., Zarkova, S., Zdravkov, N. (2020d). The Brokerage Insurance Companies under Covid-19 Framework (the Bulgarian experience). 58th International Scientific Conference of Economic and Social Development, Budapest 2020, 04-05 September 2020, Economic and Social Developments (Book of Proceedings) (pp. 369-383). Cakovec, Croatia, 2021: ISSN 1849-7535. doi: <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3688949>
14. Zahariev, A., Radulova, A., Aleksandrova, A., & Petrova, M. (2021a). Fiscal sustainability and fiscal risk in the EU: forecasts and challenges in terms of COVID-19. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 8(3), 618-632. doi: [https://doi.org/10.9770/jesi.2021.8.3\(39\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2021.8.3(39))
15. Zahariev, A., Zveryakov, M., Prodanov, S., Zaharieva, G., Angelov, P., Zarkova, S., & Petrova, M. (2020a). Debt management evaluation through support vector machines: on the example of Italy and Greece. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 7(3), 2382-2393. doi: [https://doi.org/10.9770/jesi.2020.7.3\(61\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2020.7.3(61))

DOI 10.31558/2307-2318.2021.3.2

UDC 336.02

JEL: D60, G18

M. Šenfelde,

Dr. oec., Professor

Riga Technical University, Latvia

ORCID: 0000-0002-3423-3000

maija.senfelde@rtu.lv

K. Freimanis,

PhD student, Scientific Assistant,

Riga Technical University, Latvia

kristaps.freimanis_5@edu.rtu.lv

ASSESSMENT OF COMPLIANCE COSTS IN THE BANKING MARKET

In the field of the economics' regulation researchers so far have built the conceptual framework showing how the deadweight loss of market failures decrease and costs of the government intervention increase with the increased level of the government intervention. To quantify relationships between the level of intervention, intervention costs and the deadweight loss with econometric models it is important to understand how to quantify the market participants' compliance costs as a part of intervention costs. The objective of the research presented in this paper is to find the appropriate methodology for the quantification of the market participants' compliance costs in the banking market.

Research presents bank compliance cost assessment methodology, showing that main components there are operational costs and appropriate parameter representing fraction of operational costs. Methodology's validation shows that in general it works as expected, i.e., higher government intervention levels lead to higher bank compliance costs, at the same time this general rule has some adjustments: when the intervention becomes more intense the cost rise increases.

Research results will be used to assess all government intervention costs (other positions include regulation costs and other indirect costs) and finalize the quantification of the framework. Quantified framework could be used for more precise policy making regarding the regulation of the banking market.

Keywords: *banking market, deadweight loss, intervention costs, market regulation, compliance costs.*

Figures - 4, tables - 2 and sources of reference - 35.

Formulation of the problem. When market failure was introduced in the economic science, it was defined as incomplete competition. Later other types of market failures appeared in the scientific discussions, e.g., information failure, externalities etc. Currently market failures are recognized as justification for the government to intervene in the economy. Early thoughts on this intervention did not specify any certain limitations for this intervention. Most recent ideas though recognize importance of assigning limits for the government intervention as it has

certain costs. So far, the conceptual model (framework) has been built in the science and authors are currently researching on the approaches to quantify this conceptual model.

Government intervention costs have been classified in three categories – regulation costs, compliance costs and indirect costs. In this research paper authors present their approach on quantifying compliance costs. This approach includes certain steps in which relevant data and algorithms should be used to arrive to the assessment of given country's bank compliance cost level. Then methodology's validation is presented combining authors' previously developed methodology for the intervention level assessment and current methodology for the assessment of compliance costs.

Research limitations. When it comes to the research limitations, research validation depends on the data available in the Bloomberg database, which mainly covers listed companies. At the same time the Bloomberg database provides exceptional data standardization opportunities, which is important considering changes in the accounting standards over time.

Government regulation costs: analysis of research and publications.

Market failures. The first author who structured the discussion about market failures was Bator (1958) introducing definitions and types of market failures. Now there are several approaches how to classify market failures. All of them in one or another way include incomplete competition, incomplete information, externalities, and public goods. Recently some additions to this list have appeared.

Two types of market failures – externalities and public goods – are often viewed together, e.g., works of Mankiw (2009), Besanko & Braeutigam (2011), Rubinfeld & Pindyck (2013), New South Wales government (NSW, 2017) as they reflect nature of the good. As per Mankiw (2009) an externality arises when a person engages in an activity that influences the well-being of a by-stander and yet neither pays nor receives any compensation for that effect. Public goods are characterized by excludability (whether people can be prevented from using the good) and rivalry in consumption (does one person's use of the good reduce another person's ability to use it). Separately under the topic of market structure another market failure – incomplete competition – is viewed, e.g., works of Mankiw (2009), Besanko & Braeutigam (2011), Jehle & Reny (2011), Rubinfeld & Pindyck (2013), New South Wales government (NSW, 2017). Information asymmetry in the textbooks of microeconomics has received less attention and often is reflected in terms of moral hazard and adverse selection (e.g., Besanko & Braeutigam, 2011; Jehle & Reny, 2011; Rubinfeld & Pindyck, 2013), while policy makers even add to the information asymmetry additional dimension of the information failure, e.g., New South Wales government (NSW, 2017). Rosengard and Stiglitz have named public goods as “incomplete markets” thereby more emphasizing the nature of market failure which has occurred there (Stiglitz, 2000; Rosengrad, Stiglitz, 2015). And on top of that they introduced less common market failure “unemployment and other macroeconomic disturbances”. Although economists often recognize unemployment as a problem in the economy it is not so common to classify it as a market failure. In authors' view it is related to the fact that market failures are often viewed under the framework of microeconomics however Rosengard and Stiglitz have taken additional macroeconomic perspective there (Stiglitz, 2000; Rosengrad, Stiglitz, 2015).

In the financial market a great attention to the theory of market failures has been received after 2008's economic and financial crisis, e.g., in the works of Besley (2010), Allen & Carletti (2013), Grochulski & Morrison (2014). Special attention received necessity for the macroprudential regulation as systemic risks were identified on top of financial risks faced by individual companies (Allen & Carletti, 2013; Grochulski & Morrison, 2014).

Government regulation. Government's role in the regulation of economics has been discussed already from times of Keynes. In those discussions government's intervention in the

economy is justified by market failures that have been occurred (Arrow, 1970, 1985; Shubik, 1970; Ajefu & Barde, 2015). Often normative approach is followed (Rosengard & Stiglitz, 2015), when market failures prescribe what government should do to achieve Pareto efficiency in the market. The practical guidance often is provided in various policy documents (see Bjornstad & Brown, 2004; NSW, 2017).

Initially no costs arising from the regulation were considered, however later this perspective appeared. Hertog (2010) in the analysis of previous research revealed three types of costs arising from the regulation (calling them as “intervention costs”): regulatory costs, compliance costs and indirect costs. These costs then were put into the context of welfare loss arising from market failures and the concept of the optimal level of welfare loss control were introduced (see Figure 1).

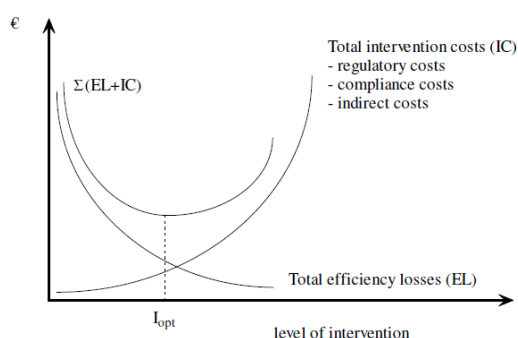


Figure 1. Optimal level of welfare loss control (source: Hertog, 2010)

This concept shows how (a) the deadweight (welfare) loss of market failures decrease and (b) costs of the government intervention increase with the increased level of the government intervention. And in this visualization, it is clearly shown that it is efficient to mitigate market failure till the point where costs arising from regulations are lower than the deadweight (welfare) loss. Hertog (2010) this point defines as “trade-off” between resources allocated to increasing levels of regulatory intervention and decreasing levels of inefficient firm behaviour.

Compliance costs: review of current definitions. Hertog (2010) as examples of compliance costs mentions (a) firm’s administration costs (time, effort, and resources) to organize compliance with rules set by government (regulator) and (b) productivity losses. At the same time Hertog points that firm ill behave strategically and conceal or disguise any relevant information for the regulator. Meanwhile OECD for policy makers developed regulatory cost assessment guidance, which includes taxonomy of compliance costs (see Figure 2). This guidance is made for specific regulation assessment however authors review ideas reflected there to reuse them if applicable for total regulation burden assessment.

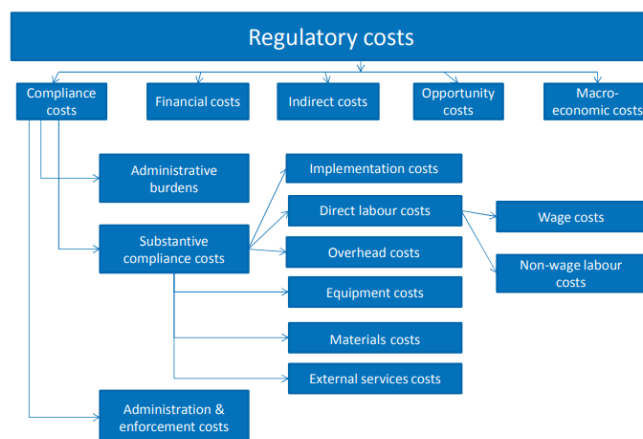


Figure 2. Taxonomy of compliance costs (source: OECD, 2014)

OECD define regulatory costs as all of the costs attributable to the adoption of a regulatory requirement, whether direct or indirect in nature and whether borne by business, consumers, government and its respective authorities (i.e., taxpayers) or other groups (OECD, 2014). As part of regulatory costs are compliance costs, i.e., costs that are incurred by businesses or other parties at whom regulation may be targeted in undertaking actions necessary to comply with the regulatory requirements. In the Figure 2 it corresponds to the label “Compliance costs”. In OECD’s view relevant cost items here are:

- (a) the costs of complying with information obligations stemming from government regulation. Information obligations can be defined as regulatory obligations to provide information and data to the public sector or third parties,
- (b) implementation costs – the costs regulated entities incur in familiarising themselves with new or amended regulatory compliance obligations, developing compliance strategies and allocating responsibilities for completing compliance-related tasks,
- (c) direct labour costs – the costs of staff time devoted to completing the activities required to achieve regulatory compliance. These costs include the cost of wages paid and non-wage labour costs, including pension contributions, sick leave, annual leave, payroll taxes, personal injury insurance,
- (d) overheads – the costs of staff supervision/management, rent, office equipment, utilities, corporate overheads, and other inputs used by staff engaged in regulatory compliance activities,
- (e) equipment costs – depreciation and amortization of capital equipment needed to comply with regulations, including machinery and software,
- (f) materials costs – the incremental costs incurred in changing some of the material inputs used in the production process in order to ensure regulatory compliance and
- (g) the costs of external services – the cash cost of payments made to external suppliers that are providing assistance in achieving regulatory compliance.

In recent years OECD has not published any updates regarding abovementioned methodology.

ICF (2019) based on the approach of Renda et al. (2013) developed the following taxonomy of compliance costs:

- (a) direct costs:
 - a. direct compliance costs, i.e., charges, compliance costs, administrative burdens, supervisory reporting costs,
 - b. hassle costs, i.e., corruption, annoyance, waiting time.
- (b) indirect costs:
 - a. indirect compliance costs,
 - b. substitution effects’ costs,
 - c. transaction costs,
 - d. costs of reduced efficiency, competition, innovation.

This research has introduced the division of one-off and ongoing costs of compliance as well. One-off costs are familiarisation with regulation, staff recruitment costs, training of personnel, legal advice, consultancy fees, investment in or updating IT systems, infrastructure costs, development costs, project management and other costs. On-going costs are data collection, data processing and validation costs, information storage costs, ongoing IT costs (maintenance, support, training), infrastructure costs, training of personnel, audit fees and other costs.

Other authors have offered approaches focusing on the assessment of labour involvement in compliance, e.g., in the analysis done by Simkovic and Zhang (2019) quantification of

regulation is done by tallying up the number of employees whose work has to do with regulatory compliance.

Compliance costs: review of current quantification approaches. OECD (2014) has offered following approaches of assessment the selected cost items:

- (a) direct labour costs – wage costs are determined by the amount of time taken to complete the required compliance activities and the hourly wage rate of the relevant staff. This approach requires detailed data gathering from the regulated entities,
- (b) overheads – 50% of the direct wage costs attributable to regulatory compliance,
- (c) equipment costs – estimated the total cost of new equipment purchases prompted by the need to comply with the regulation and discounted by an appropriate percentage amount,
- (d) materials costs – market prices for certain products multiplied by relevant quantity. In some cases adjusted market prices can be used in case the regulation causes shift in the product's demand-supply equilibrium,
- (e) the costs of external services – the figure from accounting records.

Simkovic and Zhang (2019) quantification approach is to calculate the percentage of an industry's labour costs paid to perform regulation-related tasks.

Regulators assess compliance cost effects based on market surveys, e.g., European Banking Authority's launched questionnaires in 2020 (EBA, 2020) to assess reporting costs. Based on the financial market survey ICF (2019) has found that for banks and financial conglomerates one-off compliance costs are 2,89% of total operating costs and on-going compliance costs – 2.60% of total operating costs.

Compliance costs' assessment methodology in the banking market

Authors' definition. Authors considering approaches of other scientists in this research has chosen to use broader definition of compliance costs – certain fraction of one-off and ongoing operational costs. This approach would be more general and thereby would allow to compare results of different banking market participants.

Quantification approach. Following the definition, costs' assessment formula is set as follows:

$$y_n = (0.2 \cdot \alpha_n + \beta) \cdot x, \quad n = 1, \dots, 5 \quad (1)$$

where y – bank's compliance costs, EUR; x – bank's operational costs, EUR; α – coefficient corresponding to one-off costs; β – coefficient corresponding to ongoing costs.

Parameters α , β should be assessed in each case individually. Coefficient for ongoing costs is expected to be above 0 in all financial reporting years. Coefficient for one-off costs is expected to be above 0 in years when significant regulation has been approved by the regulator:

- (a) in the year set as significant,
- (b) four following years after the significant year. Such approach is motivated by the fact that major part of one-off costs in the banking sector usually will be related to the IT development, which will be accounted as an asset with depreciation of five years.

Data for methodology validation. To validate the methodology authors combined the concept described in Figure 1 and the formula (1) described in the previous section. The methodology is tested by the largest banks in the Baltic States. Baltic banking market specifics is comparably high integrity level – many banks operate here on pan-Baltic level considering operational and legal models.

Based on previously developed methodology (Freimanis, Šenfelde, 2020) authors have assessed the government intervention level in the Baltic countries (see Table 1). The following adjustments were made to this methodology:

- (a) Question No.6 was replaced by “Are the sources of funds to be used as capital verified by the regulatory/ supervisory authorities?” and values “Yes = 1/ No = 0” set,
- (b) Question No.7 was replaced by “Can the initial or subsequent injections of capital be done with assets other than cash or government securities?” and values “Yes = 0/ No = 1” set,
- (c) Question No.12 was replaced by “Can the supervisory agency supersede bank shareholder rights and declare bank insolvent?” and values “Yes = 1/ No = 0” set.

The full list of questions in the questionnaire is disclosed in the Appendix, Table A1 and all answers are disclosed in the Appendix, Table A2.

Table 1. Intervention level of the Baltic countries (authors made based on previously developed methodology and source: World Bank, 2001, 2003, 2007, 2011, 2019, 2021)

Country	Intervention level, points					
	2001	2003	2007	2011	2019	2021
Lithuania	12	12	14	20	19	19
Latvia	10	12	13	18	20	20
Estonia	16	16	15	20	20	20
Baltic countries (average)	12.7	13.3	14.0	19.3	19.7	19.7

Details on the numbers in the Table 1 are reflected in the Appendix, Table A3. Several adjustments were made in the data as inconsistencies were discovered. Further in the analysis Baltic average figures are used.

Table 1 shows that not all years in the period of 2001 – 2021 are covered. As for further calculation purposes those figures are needed, linear approximation approach has been used by authors, e.g., for year 2002 figure of 13.0 has been calculated using formula: $12.7 + (13.3 - 12.7) / 2$.

Parameters α , β were assumed based on the European financial market survey ICF (2019): $\alpha = 2.89\%$, $\beta = 2.60\%$. Interpretation of the significant regulation was based on the official European Commission’s website stating all basic financial market regulations (European Commission, n.d.). Criteria for the scope of regulations to be reviewed were as follows:

1. Regulation should fall within the period of 2001 – 2021,
2. Regulations should be related to the operations of commercial banks, exceptions included:
 - (a) insurance and pensions regulations,
 - (b) investments funds regulations,
 - (c) general company reporting and auditing requirements.

27 regulations were included in the review. Results show that year 2014 is clearly the exception with the number of regulations that came into force. Thereby in this analysis authors have chosen year 2014 as the significant year.

Compliance costs are used from financial statements of major Baltic banks, based on the data collected by Bloomberg Finance L.P. (n.d.). Data are adjusted to reflect reporting standards as per IFRS 16 by Bloomberg. Time series of major Baltic banks were reviewed, and two banks were chosen for validation based on the conclusions in the Table 2 – Swedbank AB, SEB AB.

Table 2. Choice of banks for validation (authors made based on Bloomberg Finance L.P., n.d.; FKTK, n.d.; Lietuvos bankas, n.d.; Finantsinspeksioon, n.d.)

Major Baltic bank	Criteria for selection			
	Market share > 5%	Data available in Bloomberg	Available > 5 reported years*	Selected for validation
Citadele Banka	Yes	No	-	No
SEB	Yes	Yes	Yes	Yes
Swedbank	Yes	Yes	Yes	Yes
Rietumu Banka AS	Yes	Yes	No	No
Siaulių Bankas AB	Yes	Yes	No	No
LHV Pank AS	Yes	Yes	No	No
Luminor Bank AS	Yes	Yes	No	No

*Available position "Total Operating Expenses"

Additionally, authors adjusted data by the inflation rate, calculated from the annual data of Harmonised Index of Consumer Prices, HICP (2015 = 100), collected from the Eurostat (n.d.) for Estonia, Latvia, and Lithuania.

Function's IC test as methodology validation. Authors based on the data described in the previous section run the econometric test on the function IC, which explains relationship between government intervention level and bank's compliance costs. It is expected that relationship of Compliance costs' function will be the same or similar to the function IC.

If used polynomial function with order 3, R-squared is exceeding 90% (see Figure 3 and Figure 4, and more details in the Appendix, Table A4 and Table A5).

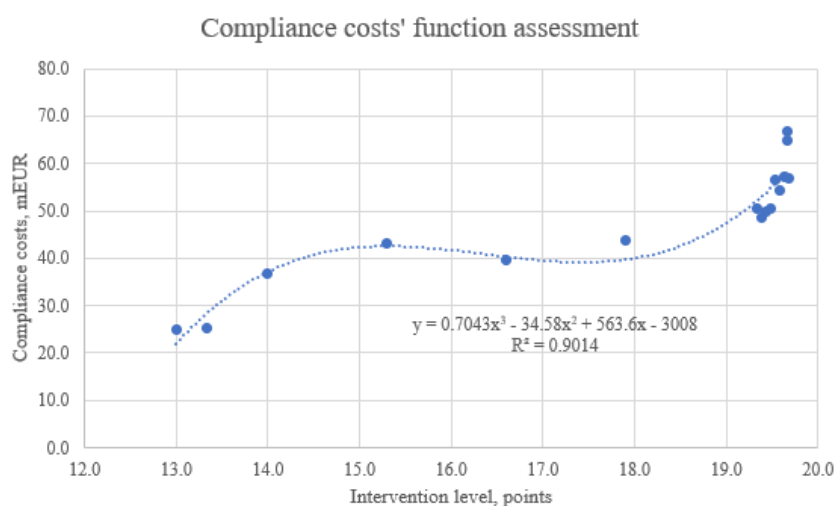


Figure 3. Correlation diagram for Swedbank (source: authors made based on Bloomberg Finance L.P., n.d.; Eurostat, n.d.)

Function is as follows:

$$y = 0.7043x^3 - 34.58x^2 + 563.6x - 3008, \quad (2)$$

where: y – compliance costs, mEUR; x – government intervention level (points), range [12; 20].

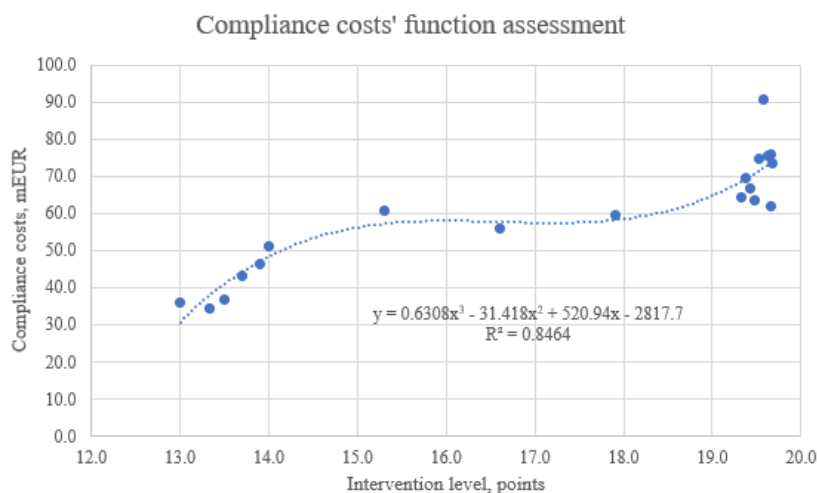


Figure 4. Correlation diagram for SEB (source: authors made based on Bloomberg Finance L.P., n.d.; Eurostat, n.d.)

Function is as follows:

$$y = 0.6308x^3 - 31.418x^2 + 520.94x - 2817.7, \quad (3)$$

where: y – compliance costs, mEUR; x – government intervention level (points), range [12; 20].

R-squared for the function is 90.14% (Swedbank) and 84.64% (SEB), all orders of variable x are statistically significant with probability 94 – 95% (see p-values in the Appendix, Table A4 and Table A5). Polynomial function with order 3 was suitable for function's assessment considering that increase in the intervention level did not immediately result in the compliance cost increase. Relationship in broad terms is like what Hertog (2010) predicted however additional insights have been observed – when the intervention becomes more intense the cost rise increases. Polynomial function within specified range is the one able to capture such type of relationship.

Conclusions. Authors have made following conclusions to the research conducted: (a) in general methodology works as expected, i.e., higher government intervention levels lead to higher compliance costs, (b) additional insight was captured: when the intervention becomes more intense the cost rise increases, (c) methodology validation identified econometric equations with the determination coefficient (R-squared) above 84% and statistical significance of variables above 94%.

Current research has highlighted areas for further research: (a) other European countries could be validated, especially those with large banks reported by Bloomberg, (b) methodology for the intervention level assessment could be made even more granular to better assess the function IC.

Disclosure statement. Authors declare that they do not have any competing financial, professional, or personal interests from other parties.

REFERENCES

- Ajefu, J. B., & Barde, F. (2015). Market efficiency and government intervention revisited: What Do recent Evidence Tell Us? *Journal of International Business and Economics*, 3(1), 20–23. <https://doi.org/10.15640/jibe.v3n1a3>
- Allen, F., & Carletti, E. (2013). Systemic risk from real estate and macro-prudential regulation.

- International Journal of Banking, Accounting and Finance*, 5(1/2), 28–48.
<https://doi.org/10.1504/IJBAAF.2013.058091>
- Arrow, K. J. (1970). The organization of economic activity: Issues pertinent to the choice of market versus nonmarket allocation. Public expenditure and policy analysis. Chicago: Rand MacNally College Publishing Company, 67–81.
- Arrow, K. J. (1985). The potentials and limits of the market in resource allocation. In G. R. Feiwel (Ed.), *Issues in Contemporary Microeconomics and Welfare* (pp. 107–124). Palgrave Macmillan, London. https://doi.org/10.1007/978-1-349-06876-0_2
- Bator, F. M. (1958). The anatomy of market failure. *The Quarterly Journal of Economics*, 72(3), 351–379. <https://doi.org/10.2307/1882231>
- Besanko, D., & Braeutigam, R. (2011). *Microeconomics* (4th ed., parts 1, pp. 4–7). United States: John Wiley & Sons, Inc.
- Besley, T. (2010). How do market failures justify interventions in rural credit markets? *The World Bank Research Observer*, 9(1), 27–47. <https://doi.org/10.1093/wbro/9.1.27>
- Bjornstad, D. J., & Brown, M. A. (2004). *A market failures framework for defining the government's role in energy efficiency*. Joint Institute for Energy and Environment, JIEE 2004-02.
- Bloomberg Finance L.P. (n.d.). *Financial statements of Swedbank AB, Siauliu Bankas AB, SEB AB, Rietumu Banka AS, Luminor Bank AS, LHV Pank AS*. Retrieved from Bloomberg database.
- EBA (2020). *Explanatory note to the EBA study of institutions' reporting costs under Article 430(8) CRR*. European Banking Authority, 22 July 2020. Retrieved from <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/supervisory-reporting/cost-compliance-supervisory-reporting>
- European Commission (n.d.). *EU banking and financial services law*. Retrieved from https://ec.europa.eu/info/law/law-topic/eu-banking-and-financial-services-law_en
- Eurostat (n.d.). *Harmonised Index of Consumer Prices*. Retrieved from <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>
- Finantsinspeksioon (n.d.). *The Estonian Financial Services Market as at 31 December 2020*. Retrieved from <https://www.fi.ee/en/publications/estonian-financial-services-market-31122020#h2-1>
- FKTK (n.d.). *Reports of the credit institutions*. Retrieved from <https://www.fktk.lv/statistika/kreditiestades/publiskie-ceturksna-parskati-banku-dalijuma/>
- Freimanis K., Šenfelde M. (2020). *Approach of Scaling the Level of Government Intervention in the Financial Market*. 11th International Scientific Conference, electronic proceedings of VGTU, 2020, Vilnius, Lithuania. <https://doi.org/10.3846/bm.2020.591>
- Hertog, J. (2010). *Review of economic theories of regulation* (Discussion Paper Series 10–18). Tjalling C. Koopmans Research Institute.
- ICF (2019). *Study on the costs of compliance for the financial sector*. European Commission, ISBN 978-92-79-81800-4, doi:10.2874/068657
- Grochulski, B., & Morrison, W. (2014). *Understanding market failure in the 2007–08 Crisis*. Economic Brief of Federal Reserve Bank of Richmond, EB14–12.
- Jehle, G. A., & Reny, P. J. (2011). *Advanced microeconomic theory* (3rd ed., chapters 4, 8). United Kingdom: Pearson Education Limited.
- Lietuvos bankas (2020). *Bank Activity Review*. Retrieved from <https://www.lb.lt/en/reviews-and-publications/category.39/series.171?category=&series=&ff=1>

- Mankiw, N. G. (2009). *Principles of microeconomics* (5th ed., parts 2–5). United States: South-Western Cengage Learning.
- NSW. (2017). *Market failure guide. A guide to categorising market failures for government policy development and evaluation*. State of New South Wales through Department of Industry.
- OECD (2014). *OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development) Regulatory Compliance Cost Assessment Guidance*. OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264209657-en>
- Renda, A. et al. (2013). *Assessing the costs and benefits of regulation*. Study for the European Commission, Secretariat General. Retrieved from https://ec.europa.eu/smart-regulation/impact/commission_guidelines/docs/131210_cba_study_sg_final.pdf
- Rosengard, J. K., & Stiglitz, J. E. (2015). *Economics of the public sector* (4th ed., chapter 4). New York: W. W. Norton & Company, Inc.
- Rubinfeld, D. L., & Pindyck, R. S. (2013). *Microeconomics* (8th ed., parts 1, 4). United States: Pearson Education, Inc.
- Shubik, M. (1970). On different methods for allocating resources. *KYKLOS*, 23(2) 332–337. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6435.1970.tb02562.x>
- Simkovic, M., & Zhang, M.B. (2019). *Measuring Regulation*. Summer Institute 2019 Law and Economics, conference proceedings, 2019, Boston, USA. Retrieved from http://conference.nber.org/conf_papers/f125600.pdf
- Stiglitz, J. E. (2000). *Economics of the public sector* (3rd ed., chapter 4). New York: W. W. Norton & Company, Inc.
- World Bank. (2001, 2003, 2007, 2011, 2019, 2021). *Bank regulation and supervision survey*. The World Bank. <https://www.worldbank.org/en/research/brief/BRSS>

М. Шенфелде, К. Фрейманис

ОЦЕНКА ЗАТРАТ НА СОБЛЮДЕНИЕ ТРЕБОВАНИЙ НА БАНКОВСКОМ РЫНКЕ

В области регулирования экономики исследователи до сих пор создали концептуальную основу, показывающую, как уменьшаются безвозвратные потери рыночных сбоев и увеличиваются затраты на государственное вмешательство с увеличением уровня государственного вмешательства. Для количественной оценки взаимосвязи между уровнем вмешательства, затратами на вмешательство и безвозвратными потерями с помощью эконометрических моделей важно понимать, как количественно оценить затраты участников рынка на соблюдение требований как часть затрат на вмешательство. Целью исследования, представленного в этой статье, является поиск подходящей методологии для количественной оценки затрат участников рынка на соблюдение требований на банковском рынке.

В исследовании представлена методология оценки затрат банка на соблюдение нормативных требований, показывающая, что основными компонентами являются операционные расходы и соответствующий параметр, представляющий долю операционных затрат. Проверка методологии показывает, что в целом она работает, как ожидалось, то есть более высокие уровни государственного вмешательства приводят к более высоким расходам банка по соблюдению нормативных требований, в то же время это общее правило имеет некоторые корректировки: когда вмешательство становится более интенсивным, возрастает рост затрат.

Результаты исследования будут использоваться для оценки всех затрат на государственное вмешательство (другие позиции включают затраты на регулирование и другие косвенные затраты) и завершения количественной оценки структуры. Количественная структура может быть использована для более точной разработки политики в отношении регулирования банковского рынка.

Ключевые слова: банковский рынок, безвозвратные потери, затраты на вмешательство, регулирование рынка, затраты на соблюдение требований.

APPENDIX

Table A1. Adjusted scaling of the level of government intervention (source: authors' made based on previously developed methodology and source: World Bank, 2021)

Question	Score
Capital requirements index	
1. Is the minimum required capital asset ratio risk-weighted in line with Basel guidelines? Is capital adequacy assessed based on Basel I, Basel II or Basel III?	Yes = 1 No = 0
2. Does the ratio vary with market risk? Whether regulatory minimum capital requirements cover credit, market, operational and other risks?	Yes = 1 No = 0
3. Before minimum capital adequacy is determined, whether this item is deducted from the book value of capital: market value of loan losses not realized in accounting books? Is the following item deducted from Tier 1 regulatory capital: unrealized losses in fair valued exposures?	Yes = 1 No = 0
4. Before minimum capital adequacy is determined, whether this item is deducted from the book value of capital: unrealized losses in securities portfolios? Is the following item deducted from Tier 1 regulatory capital: investment in the capital of certain banking, financial and insurance entities which are outside the scope of consolidation?	Yes = 1 No = 0
5. Before minimum capital adequacy is determined, whether this item is deducted from the book value of capital: Unrealized foreign exchange losses? Is the following item deducted from Tier 1 regulatory capital: gain on sale related to securitisation transactions?	Yes = 1 No = 0
6. Is Tier 3 capital legally allowed in regulatory capital? Are the sources of funds to be used as capital verified by the regulatory/ supervisory authorities?	Yes = 1 No = 0
7. Is leverage ratio applicable to the bank? Can the initial or subsequent injections of capital be done with assets other than cash or government securities?	Yes = 0 No = 1
8. Can initial disbursement of capital be done with borrowed funds? Is Tier 2 capital legally allowed in regulatory capital?	Yes = 0 No = 1
Supervisory power index	
9. Can supervisors take legal action against external auditors for negligence? In cases where the supervisor identifies that the bank has received an inadequate audit, does the supervisor have the powers to take actions against bank or external auditor?	Yes = 1 No = 0
10. Are off-balance sheet items disclosed to supervisors?	Yes = 1 No = 0
11. Can the supervisory agency order the bank's directors or management to constitute provisions to cover actual or potential losses?	Yes = 1 No = 0
12. Is court approval required to supersede bank shareholder rights? Can the supervisory agency supersede bank shareholder rights and declare bank insolvent?	Yes = 1 No = 0
13. Does the banking supervisory agency have a specific mandate set out in written form for the prevention of financial crime (anti-money laundering / combating financing of terrorism)?	Yes = 1 No = 0
14. Are Fit and proper requirements for the Board and senior management mandatory?	Yes = 1 No = 0
Market discipline index	
15. Is subordinated debt allowable (or required) as part of capital? Is subordinated debt allowed as part of Tier 1 capital?	Yes = 0 No = 1
16. Are financial institutions required to produce consolidated accounts covering all bank and any non-bank financial subsidiaries? Are banks required to prepare consolidated accounts for accounting purposes?	Yes = 1 No = 0

Question	Score
17. Are off-balance sheet items disclosed to public?	Yes = 1 No = 0
18. Must banks disclose their risk management procedures to public?	Yes = 1 No = 0
19. Are directors legally liable for erroneous/ misleading information?	Yes = 1 No = 0
20. Do regulations require credit ratings for commercial banks?	Yes = 1 No = 0
21. Is an external audit by certified/licensed auditor a compulsory obligation for banks? Is an audit by a professional external auditor required for all banks in your jurisdiction?	Yes = 1 No = 0
22. Is there an explicit deposit insurance protection system?	Yes = 1 No = 0
Diversification index	
23. Are there explicit, verifiable, and quantifiable guidelines regarding asset diversification? Are there any regulatory rules or supervisory guidelines regarding asset diversification?	Yes = 1 No = 0

Table A2. Answers on the questions of the questionnaire (source: authors' made based on the World Bank, 2001, 2003, 2007, 2011, 2019, 2021)

	2001			2003			2007			2011			2019			2021		
	LT	LV	EE	LT	LV	EE	LT	LV	EE	LT	LV	EE	LT	LV	EE	LT	LV	EE
1	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
2	No	No	Yes	No	No	No	No	No	No	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
3	No	No	Yes	Yes	Yes	No	No	Yes	No	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
4	Yes	No	Yes	Yes	No	Yes	No	No	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
5	Yes	No	Yes	No	No	Yes	No	No	Yes	No	No	No	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
6	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
7	Yes	Yes	No	Yes	Yes	No	No	No	No	No	No	No	Yes	No	No	Yes	No	No
8	Yes	Yes	Yes	Yes	No	Yes	Yes	No	Yes	Yes	No	No	No	No	No	No	No	No
9	No	No	Yes	No	No	Yes	Yes	No	Yes	Yes	No	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
10	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
11	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
12	Yes	Yes	Yes	No	No	Yes	Yes	No	Yes	Yes	No	Yes	Yes	No	No	Yes	No	No
13	No	No	No	No	No	No	No	No	No	Yes	Yes	Yes	No	Yes	Yes	No	Yes	Yes
14	No	No	No	No	No	No	No	No	No	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
15	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	No	No	No	No	Yes	No	No	Yes	No
16	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
17	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
18	No	No	No	No	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
19	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
20	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No
21	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
22	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
23	No	No	No	Yes	No	Yes	Yes	No	No	Yes	No	No	No	Yes	No	No	Yes	No

 No answer provided, authors' view reflected, which is based on the data in 2003 or regulation was not in force at that time
 Inconsistent values, value changed to the opposite
 Inconsistent values, however no changes done

Table A3. Full disclosure of the intervention level measured in points

	2001			2003			2007			2011			2019			2021		
	LT	LV	EE	LT	LV	EE	LT	LV	EE	LT	LV	EE	LT	LV	EE	LT	LV	EE
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
7	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1
8	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1
9	0	0	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
12	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1	0	0
13	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1
14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1
15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
18	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
23	0	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0
Average BAL	12	10	16	12	12	16	14	13	15	20	18	20	19	20	20	19	20	20
	12.7			13.3			14.0			19.3			19.7			19.7		

Table A4. Function's IC test (Swedbank)

SUMMARY OUTPUT

Regression Statistics	
Multiple R	0.949
R Square	0.901
Adjusted R Square	0.877
Standard Error	4.281
Observations	16

ANOVA					
	df	SS	MS	F	Significance F
Regression	3	2 011.177	670.392	36.577	0.000
Residual	12	219.937	18.328		
Total	15	2 231.115			

	Coefficients	Standard Error	t Stat	P-value	Lower 95%	Upper 95%	Lower 90.0%	Upper 90.0%
Intercept	-3 008.045	920.325	-3.268	0.007	-5 013.262	-1 002.829	-4 648.329	-1 367.761
X Variable 1	563.602	171.780	3.281	0.007	189.325	937.880	257.441	869.764
X Variable 2	-34.580	10.570	-3.272	0.007	-57.610	-11.551	-53.419	-15.742
X Variable 3	0.704	0.214	3.284	0.007	0.237	1.172	0.322	1.086

Table A5. Function's IC test (SEB)

SUMMARY OUTPUT

<i>Regression Statistics</i>	
Multiple R	0.920
R Square	0.846
Adjusted R Square	0.816
Standard Error	6.671
Observations	19

<i>ANOVA</i>					
	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Significance F</i>
Regression	3	3 679.205	1 226.402	27.559	0.000
Residual	15	667.513	44.501		
Total	18	4 346.718			

	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>	<i>Lower 95%</i>	<i>Upper 95%</i>	<i>Lower 90.0%</i>	<i>Upper 90.0%</i>
Intercept	-2 817.700	1 345.377	-2.094	0.054	-5 685.303	49.903	-5 176.214	-459.186
X Variable 1	520.940	250.645	2.078	0.055	-13.298	1 055.178	81.546	960.334
X Variable 2	-31.418	15.406	-2.039	0.059	-64.254	1.419	-58.424	-4.411
X Variable 3	0.631	0.312	2.019	0.062	-0.035	1.297	0.083	1.178

DOI 10.31558/2307-2318.2021.3.3

УДК 658.012.23

JEL: D46, L20, M11, O32

Безгін К.С.

д.е.н., професор кафедри менеджменту та поведінкової економіки
Донецького національного університету імені Василя Стуса
k.bezghin@donnu.edu.ua

Ушкальов В.В.

к.е.н., доцент кафедри економіки підприємства і організації бізнесу
Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця

ЗБОРКА ПОЛІСУБ'ЄКТА СПІЛЬНОГО СТВОРЕННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ЦІННОСТЕЙ

Фундаментальною передумовою гармонізації соціально-економічних процесів є розробка та імплементація внутрішньої узгодженої системи поглядів, здатних налаштувати відповідальну інноваційну діяльність, що реалізується на принципах сталого розвитку. Досягнення когнітивних наук та постнекласичного менеджменту засвідчують, що суттєвий внесок в формування нової системи поглядів на інноватику може зробити парадигма со-творчості. Мета статті – аналіз та обґрунтування теоретичних і емпіричних основ зборки полісуб'єкта, орієнтованого на співтворчість і розширення когнітивної гетерогенності суб'єктів інноваційного розвитку для активізації інноваційних процесів підприємства та підвищення релевантності створюваних інновацій. В статті розглянуто основні етапи зборки полісуб'єкта спільного створення інноваційних цінностей з їх наповненням в реперних точок індикативними ознаками групової динаміки, що фіксують якісні зміни в спільноті. Наведено констеляцію факторів ефективного функціонування полісуб'єктних середовищ спільного створення інноваційних цінностей, які локалізовано за основними етапами зборки. В роботі продемонстровано, що полісуб'єкт спільного створення інновацій, здатен генерувати релевантні цінності в тій мірі, в якій він спроможний відтворювати у властивостях створюваних об'єктів основний спектр споживчих конструктів. Передумовою релевантних результатів інноваційної діяльності є со-творчість суб'єктів з високою когнітивною складністю, які у своїй сукупності утворюють когнітивно гетерогенний полісуб'єкт, що здатний власним різноманіттям конструктів нівелювати складність та невизначеність ринкових та інноваційних процесів. Умови ефективної взаємодії когнітивно гетерогенного полісуб'єкта є прерогативою модератора со-творчості, який має бути орієнтований на підтримку високого рівня різноманіття суб'єктів – з одного боку, а з іншого – забезпечувати семантичну та комунікаційну спряженість акторів для здійснення ефективних міжсуб'єктних інтеракцій.

Ключові слова: полісуб'єкт, зборка, со-творчість, когнітивна складність, когнітивна гетерогенність, гетерархія, інноваційна цінність

Рис. - 1, Табл. - 1, Літ. - 18.

Постановка проблеми в загальному вигляді. У реальному секторі при управлінні інноваційними процесами, загострюється наступне науково-практичне протиріччя, з одного боку, в теорії (експліцитно) наголошується на необхідності виконання цілого ряду положень (соціальна відповідальність, сталий розвиток, співтворчість, партнерські взаємини зі споживачем і багато іншого), з іншого боку, на практиці (імпліцитно) ситуація характеризується використанням протилежних тенденцій (особливо це відноситься до вітчизняних суб'єктів господарювання). Подолання такого стану бачиться в використанні парадигм со-творчості та множинних джерел інновацій, з можливістю інтеграції всіх зацікавлених сторін, з метою активної адаптації підприємства до еволюційних тенденцій зовнішнього середовища.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретико-методологічний базис колабораційного створення інновацій закладено у працях таких дослідників: Й. Бенклер, Г. Бхолла, П. Друкер, М. Кастельс, К. Лакхані, Ч. Лідбітер, К. Прахалад, В. Рамасвами, Е. Роджерс, Д. Старк, Дж. Хау, Е. Хиппель, Г. Чесбро, Ф. Янсен. Однак в працях зазначених авторів, в переважній більшості випадків увага акцентується на різноманітних аспектах інноваційного менеджменту, фрагментарно відображуючи механізми зборки та взаємодії полісуб'єкту спільного створення інноваційних цінностей.

Мета статті – аналіз та обґрунтування теоретичних і емпіричних основ зборки полісуб'єкта, орієнтованого на співтворчість і розширення когнітивної гетерогенності суб'єктів інноваційного розвитку для активізації інноваційних процесів підприємства та підвищення релевантності створюваних інновацій.

Методи дослідження. Для досягнення мети дослідження використовувались такі загальнонаукові та спеціальні методи та прийоми: теоретичний аналіз та синтез, аналогія, а також методи систематизації та наукового узагальнення. Використовується методологія структурованого обзору з акцентом на когнітивну, поведінкову та управлінську сутність процесів спільного створення інноваційних цінностей в умовах зростаючої складності процесів інноваційної діяльності та невизначеності ринкового середовища.

Основний матеріал. Безальтернативність інтеграції інноваційних процесів суб'єкта господарювання та колективної творчості суб'єктів зовнішнього середовища визначена і продемонстрована на концептуальному рівні управління інноваціями на підприємстві. В цьому аспекті О. Богданов, розвиваючи ідеї загальної організаційної науки, першим представив організацію, як процес постійних перетворень, пов'язаних з безперервною зміною станів рівноваги. Збереження системи, на його думку, забезпечується активним використанням зовнішнього середовища, яке він визначав, як «сукупність тих зовнішніх активностей, які безпосередньо здійснюють на неї вплив» [1, с. 166]. Зовнішнє середовище представляється як одна з головних умов існування і розвитку підприємства, а також як джерело невизначеності, що забезпечує необхідну різноманітність його станів. Підприємство не просто взаємодіє із зовнішнім середовищем, але, будучи структурно пов'язаним з ним, адаптується до змін і еволюціонує разом з ним.

На думку Ч. Лідбітера, ідеї, що постійно циркулюють у вільному доступі, створюють підстави для творчості мільйонам винахідників і раціоналізаторів, які самоактуалізуються. Він прогнозує, що «у XX столітті нас визначало те, чим ми володіємо; в XXI столітті – то, як і чим ми ділимося з іншими» [2, с. 123]. Концепція спільної творчості дозволяє швидко аналізувати ідеї, користуючись великим набором точок зору, які циркулюють між згуртованим ядром спільноти і безліччю спостерігачів. На думку Дж. Хау: «... часто правильно організована суспільна праця виявляється більш

результативною, ніж праця корпоративна» [3, с. 15]. Й. Бенклер стверджує, що суспільне створення інноваційних цінностей є альтернативою традиційному корпоративному, який він визначає, як «співпраця між людьми, організованими без допомоги ринків або управлінської ієрархії» [4, с. 54]. Е. Хиппель з цього приводу зазначає, що організовані таким чином інноваційно-активні спільноти орієнтовані на виробництво затребуваних об'єктів, вони не продукують без видимої потреби [5]. У сучасній практиці створення інноваційних цінностей з'являються такі форми співтворчості, коли підприємство, з метою з'ясування можливих сфер використання створених інновацій, передає їх споживачам, останні адаптують їх до практичних потреб, вносячи в них удосконалення різного ступеня складності, К. Ширкі визначив дану практику, як «даунсорсинг» [6]. В основі подібних форм співтворчості лежить фундаментальний принцип, про який писав Ф. Хайек: «Цивілізація ґрунтується на факті, що ми отримуємо вигоду від знань, яких інші не мають. І одним із способів, яким цивілізація допомагає нам долати це обмеження на рівні індивідуального знання, є ... не придбання нових знань, але використання знання, яке вже відомо і широко поширене серед людей» [7, с. 522]. На основі експериментального моделювання С. Пейдж прийшов до висновку, що «групи людей з різними здібностями і поглядами частіше пропонують більш креативні рішення, ніж групи високо компетентних фахівців з однаковими навичками та поглядами» [8, с. 241]. Групи, що складаються з людей, які думають по-різному, якщо вони правильно організовані, можуть перевершити групи дуже талановитих фахівців, які вирішують завдання за допомогою однакового набору інструментів.

Передумовою для третьої промислової революції, на думку Дж. Рифкіна, є перехід від ринків до мереж, що надає бізнесу іншу орієнтацію. Автор зазначає, що в новій економіці «антагоністичні взаємини між продавцями і покупцями замінюються на співпрацю між постачальниками і користувачами. На зміну особистій вигоді приходить загальний інтерес. Прагнення зберегти інформацію в своїй власності змінюється акцентом на відкритості і спільному володінні, яке засновано на довірі» [9, с. 164]. В інформаційній економіці дихотомія попиту та пропозиції не має сенсу в суспільстві, де інноваційні цінності створюються суб'єктами споживання, де при правильних умовах попит може створити власну пропозицію, відкриваючи нові великі джерела додаткових цінностей. Підприємства, що ґрунтуються на високому рівні участі суб'єктів зовнішнього середовища у власних інноваційних процесах, динамічно створюють релевантні інноваційні цінності. Однак на рівні механізму практичної реалізації сформульованих положень необхідно провести аналіз процесу зборки полісуб'єкта (команди), а також провести систематизацію чинників, які впливають на процес спільного створення інновацій, що забезпечують механізм організації ефективної взаємодії інноваційно-активних суб'єктів в рамках середовищ співтворчості.

Процес збірки полісуб'єкта спільного створення інноваційної цінності, включає в себе низку етапів (рис. 1):

1. Сукупність осіб, не пов'язаних спільною творчою діяльністю і таких, що не відображають один одного в якості суб'єктів, будемо розглядати як перший етап збірки полісуб'єкта, з умовною назвою – предсуб'єктний етап. Як зазначає І. Вачков, на предсуб'єктному етапі «людина не здатна сприйняти своє Я як цілісну систему і не здатна відобразити Іншого як суб'єкта, оскільки той хто відображає завжди відображає тільки іншу форму своєї власної природи» [10, с. 44]. На предсуб'єктному етапі збірки полісуб'єкта в отриманій сукупності осіб відсутні прояви цілісності. На даному етапі відбувається обмін інформацією між суб'єктами про свої компетенції, формування

оціночних суджень один про одного. Вивчення проектного завдання, цілей проекту, власної ролі в полісуб'єкті, прийнятних способів спільної роботи.

2. Наступний етап збірки полісуб'єкта співтворчості, детермінується проявом суб'єктності, яка пов'язана з центрацією на собі і спрямована на використання інших у власних цілях. При цьому егоїстичність не виключає здатність розглядати своє Я як цілісність, як єдину систему. Разом з тим суб'єкти вже виділяють свою спільність як цілісність в протиставленні до «Вони» [11]. І. Вачков цю спільність пропонує назвати «атомарний колективний суб'єкт» [10, с. 44]. На даному етапі утворений тип спільності, в силу притаманних йому ознак, може бути віднесений до категорії колективного суб'єкта. Для цього етапу характерна ідейна і статусна конкуренція, яка супроводжується конструктивними і деструктивними конфліктами.

3. На даному етапі проявляється здатність до розгляду себе і спільності як цілісних систем. Але цей рівень ще не можна вважати полісуб'єктним, оскільки інші спільності розглядаються як позбавлені суб'єктної цілісності і відображаються як об'єкти. Ця особливість, яка характеризується як корпоративна закритість, дозволяє назвати виділену спільність «корпоративним суб'єктом» [10]. Для даного етапу характерно з боку суб'єкта управління: формування лояльності, розподіл обов'язків, поширення норм і цінностей; з боку керованих суб'єктів: співпраця, довіра, взаємодопомога.

4. Здатність до побудови не тільки внутрішньогрупових суб'єкт-суб'єктних відносин, але і міжгрупових, є відмінною рисою наступного типу спільності. Полісуб'єктна взаємодія характеризується опорою на суб'єкт-суб'єктні відносини в ситуації створення зв'язків з іншими полісуб'єктами і спільнотами інших типів. Суб'єкти, що входять в цю спільність, здатні розглядати як суб'єктну цілісність і себе, і свою спільність, і інші спільності. Такий полісуб'єкт не є замкнутою системою, навпаки, можливості його розширення практично безмежні. Така спільність і називається полісуб'єктом.

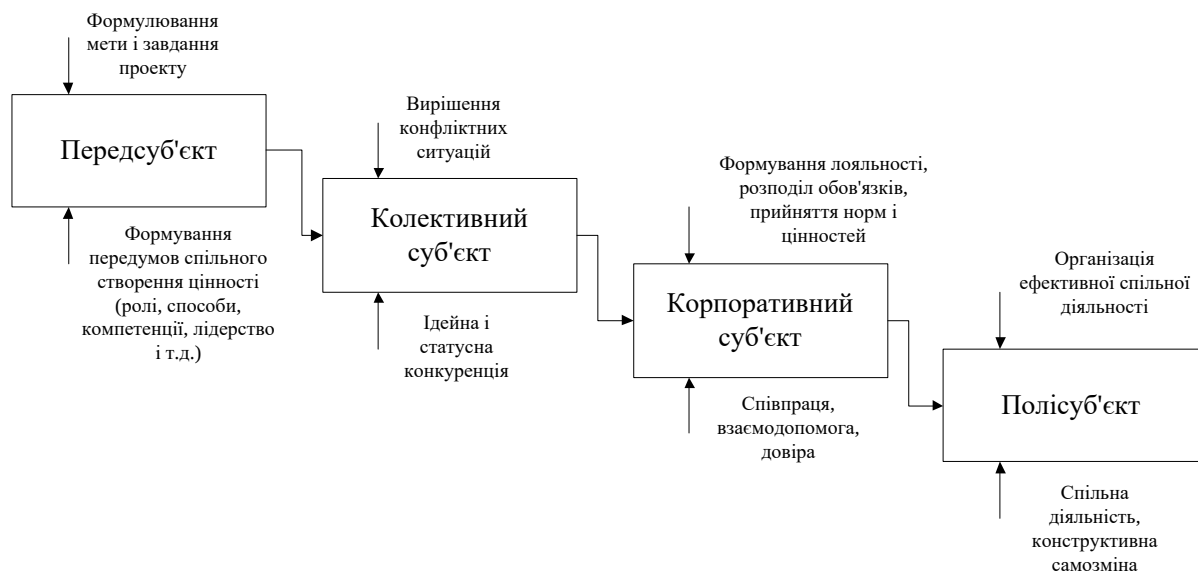


Рисунок 1. Основні етапи збірки полісуб'єкта спільного створення інноваційних цінностей (узагальнено за допомогою [10;12])

Процес ефективного функціонування полісуб'єктних середовищ передбачає врахування цілої низки факторів групової динаміки, що вимагає їх систематизації в аспекті процесів співтворчості. Умовно фактори ефективного функціонування полісуб'єктних середовищ можна розділити на чотири групи (рис. 2). Так, наприклад, фактори, пов'язані зі структурою групи, включають в себе наступні характеристики: кількісний і рольовий склад полісуб'єкта; загальний час роботи полісуб'єкта; якісне формулювання цілей і завдань; встановлені норми і цінності; модель комунікаційної мережі; лідерство і стилі керівництва. Більшість з перелічених факторів мають бути імплементовані на предсуб'єктному етапі зборки колаборації для забезпечення продуктивних передумов співтворчості.



Рисунок 2. Фактори ефективного функціонування полісуб'єктних середовищ спільного створення інноваційних цінностей

Кількісний склад учасників. Класичний підхід до організації групової роботи будується на припущенні, що по мірі збільшення кількості членів, зменшується середній індивідуальний внесок в загальногрупову роботу; виникає ефект «соціальної лінії» [13]. Чим менше за чисельністю група, тим інтенсивніше в ній взаємодія, чим більше – тим частіше відносини формалізуються і перестають задовольняти учасників. Реальна взаємодія учасників регламентується числом Милера [14] та обумовлена обсягом свідомості та робочої пам'яті суб'єкта. Робоча група з 7 ± 2 людини вважається оптимальною. Зазначена кількість інноваційно-активних суб'єктів, які здійснюють спільну діяльність, характерна для суб'єктів, які безпосередньо взаємодіють один з одним. У разі віртуальних взаємодій подібні обмеження можуть бути зняті, за рахунок перенесення основного навантаження, пов'язаного зі структурним спраженням і

координацією суб'єктів на модераторів спільного створення інновацій. Подібні аналогії актуалізують питання про межі ефективності полісуб'єктного середовища, які досягаються за рахунок перевищення певної кількості інноваційно-активних суб'єктів. Так, наприклад, антрополог Р. Данбар припустив, що існує якась межа кількості людей, з якими суб'єкт може підтримувати постійні соціальні зв'язки. Вчений помітив залежність між рівнем розвитку нової кори великих півкуль головного мозку і розміром зграї у приматів. На підставі даних по 38 родах приматів він вивів математичну залежність між розвитком неокортексу і розміром зграї, і, ґрунтуючись на оцінці розвитку людського мозку і досягненнях антропології, запропонував оцінку оптимального розміру людської групи, яка знаходиться в діапазоні від 100 до 230 осіб, але найчастіше вважається рівною 150 [15]. В кінці 2012 року в Facebook було приблизно 1,06 млрд. користувачів і 150 млрд. зв'язків між друзями, тобто в середньому по 141 другові на користувача, що потрапляє в діапазон числа Данбара. Однак для конкретного підприємства база потенційних учасників спільного створення інновацій не повинна бути занадто великою.

Наступним елементом, що характеризує структуру полісуб'єктного середовища, є її рольовий склад. Ефективність групи може залежати від профілю команди і балансу ролей в ній. Склад групи повинен відповідати вимогам завдання, для виконання якого вона створена. Процес спільного створення інновацій дещо нівелює значимість даного параметра, тому що основне завдання фільтрації ідей покладено на модератора, а когнітивна гетерогенність суб'єктів є індикатором інноваційної активності полісуб'єкта.

Загальний час спільної роботи суб'єктів в рамках полісуб'єкта свідчить про стадії розвитку полісуб'єкта, його об'єктивної здатності ефективно працювати. Перш ніж настає період високої продуктивності робочої групи, йому передують кілька етапів збірки і формування полісуб'єкта. Зміна складу полісуб'єкта може відкинути його на більш ранню стадію розвитку, що вимагає повторного проведення процедури структурного спряження групи.

В рамках цілей і завдань, які стоять перед групою, слід виділити такі параметри, як важливість мети групової діяльності та розуміння методів і способів досягнення мети. Цілі повинні бути чіткими, сфокусованими і повинні створювати уявлення про методи роботи й завдання, які приведуть до результату. Слід враховувати специфіку вирішуваних завдань (їх взаємозв'язок і складність). При вирішенні складних нестандартних завдань ефективніше використовувати методи групового прийняття рішень. Для простих рутинних завдань упор повинен бути зроблений на стандартизацію та формалізацію процесу роботи.

Продуктивність полісуб'єкта спільного створення інновацій може визначатися тим, наскільки норми поведінки, прийняті в групі, націлені на досягнення високих результатів її роботи, а встановлені цінності в рамках полісуб'єкта сприяють формуванню інноваційної культури.

Модель комунікаційної мережі (централізована або децентралізована). Ефективність комунікаційних мереж залежить від тих завдань, які виконує група. Централізовані будуть ефективніші, якщо група виконує відносно прості завдання, тому що це дозволяє зробити менше помилок і швидше досягти мети. Якщо завдання ускладнюється, то направлення всієї інформації через одну людину на центральній позиції забирає багато часу і не дає проявляти ініціативу іншим членам групи. Децентралізовані системи дають всім членам групи однакові можливості для участі в колаборації та контролі.

Лідерство і стиль керівництва. Лідер (модератор) безпосередньо впливає на досягнення групових цілей, тому що на нього покладено функції з високим ступенем відповідальності: організація групи, координація її дій, забезпечення зовнішніх зв'язків, прийняття рішень; регулювання міжособистісних відносин. Таким чином, спрямованість лідерства (конструктивна, деструктивна, нейтральна), як і стиль керівництва, має безпосередній вплив на ефективність групової роботи. Міра впливу лідера на групу є досить динамічною величиною: в залежності від ситуаційних параметрів вона зростає або знижується. Лідерство як той чи інший соціально-психологічний феномен керівництва в полісуб'єктному середовищі можна класифікувати як вираз групових інтересів, думок і настроїв, які враховує і генерує модератор, направляючи всю роботу на досягнення кінцевих результатів. Можуть бути три типи такого лідера – організатор, фахівець, інтелектуал, особливий тип лідерства виникає тоді, коли він стає реорганізатором (інноватором) [16].

Наступною інтегральною характеристикою ефективності функціонування полісуб'єктних середовищ є зовнішнє середовище. До факторів зовнішнього середовища, що впливають на результати діяльності групової роботи, відноситься організаційна структура. Робочу групу слід розглядати з урахуванням офіційної структури організації: чи співпадає група з формальним розподілом на відділи і підрозділи або в неї входять працівники з різних підрозділів. У сучасних динамічних організаціях, як правило, полісуб'єктне середовище має гетерархічну кросфункціональну природу (проектні групи, технологічні клуби, команди якості та досконалості). Дана ситуація пояснюється складністю ділових процесів в організації, що змушує керівництво використовувати міждисциплінарний підхід до створення інновацій, за рахунок залучення в групу фахівців різного профілю не тільки з різних структурних підрозділів, а й із зовнішнього середовища.

Існування загрози групі ззовні або конкуренція з іншою групою також впливають на ефективність групової роботи. Згуртованість і узгодженість дій групи посилюється в разі наявності зовнішньої загрози чи конкуренції з іншою аналогічною групою, в силу особливостей групової поведінки.

Високий вплив на функціонування полісуб'єктних середовищ має стратегія організації, до якої належить група. Стратегія розвитку організації визначає стратегію функціонування кожної конкретної групи, що входить до її складу. Достатність або обмеженість ресурсів впливають на специфіку роботи всіх підрозділів організації (можуть виникати конфлікти з їх перерозподілу). Прийнята в організації система підбору персоналу визначає склад всієї організації та кожної групи окремо, а, відповідно, і її потенціал. Системний підхід до мотивації передбачає врахування особливостей мотивації працівників на особистісному, груповому та організаційному рівнях.

Ще одна група чинників, які впливають на функціонування середовищ співтворчості, характеризує соціально-психологічний клімат в групі. Ступінь згуртованості і взаємозалежності членів групи визначає їх готовність і здатність ефективно взаємодіяти під час виконання завдання. Однак результативність та згуртованість мають тенденцію до позитивного зв'язку тільки в разі високої мотивації членів групи, і якщо прийняті в групі норми передбачають високий рівень продуктивності. Ця якість формується тільки в результаті накопиченого досвіду спільної роботи професіоналів і проявляється в нормах взаємоповаги, взаємної відповідальності, взаємовимогливості, де кожен має «вагу», доповнюючи своєю майстерністю інших працівників. Це особливо спостерігається в полісуб'єктних середовищах, якщо їх праця організована з точки зору швидкого вирішення у спільній діяльності всіх проблем, що

виникають на «стиках» різномірних робіт. Ще одна характеристика, що впливає на синергію полісуб'єктних середовищ, є її морально-психологічна згуртованість, тобто властивість синергії, яка проявляється в єдності ціннісно-цільових орієнтирів всіх суб'єктів, інтереси яких виявляються загальними. Ця якість формується на основі спільності уявлень про самих себе як групу, яка може виконувати надзавдання. На цій соціально-ціннісній основі формуються такі норми поведінки, як взаємодопомога, взаємопідтримка, взаємовиручка [16, с. 121]. Єдність ціннісно-цільових орієнтацій – це інтегральний показник внутрішньогрупових зв'язків, що трансформує механістичну групу в органічну команду. Врахування і задоволення потреб членів команди підвищують мотивацію, що орієнтує на максимальну результативність і зниження витрат на управління. Внутрішньогрупова підтримка забезпечує кращу результативність, тому що ефективні комунікації і довірчі відносини дозволяють знизити витрати взаємодії і забезпечують вирішення поставлених завдань. Емоційний потенціал полісуб'єкта визначається загальним емоційним станом спільноти в цілому і окремих суб'єктів і визначається минулими успіхами і невдачами спільної діяльності; дисципліною; взаємовідносинами між суб'єктами і т.д. Інтенсивність прояву і часова протяжність емоційних станів визначаються значущими для полісуб'єкта умовами і подіями їхньої спільної діяльності.

У наступну групу віднесемо поведінкові чинники, пов'язані з різними груповими феноменами і ефектами. Для прояву ефекту соціальної фасилітації (вплив оточуючих на поведінку членів групи; зворотний – ефект інгібіції) необхідно, щоб структура діяльності була досить алгоритмізована, а завдання – простими. При вирішенні складних завдань, де ніхто не знає алгоритм рішення, реакція на присутність інших людей, незайнятих вирішенням цього ж завдання, ускладнює розумові операції і підвищує ймовірність неправильного рішення (ефект інгібіції).

У груповій взаємодії ефект конформізму відіграє істотну роль, оскільки є одним з механізмів прийняття групового рішення. З одного боку, він є фактором групової згуртованості та інтеграції, з іншого – в крайніх проявах зводить ефективність групи до здібностей однієї особи (лідера). У тому випадку, коли члени групи стикаються з загрозою розбіжностей, суперечок і конфліктів, вони намагаються зменшити груповий когнітивний дисонанс і усунути виниклі при цьому негативні почуття, намагаючись знайти рішення, яке влаштовує всіх, навіть якщо це рішення не буде об'єктивним і розумним з точки зору кожного окремого члена групи. Відсутність критики призводить до того, що прийняті рішення переслідують лише одну мету – збереження групи. Даний феномен отримав назву ефект «огруплення мислення» [17]. Полісуб'єктна ідентифікація характеризує ототожнення суб'єкта з узагальненим образом члена полісуб'єкта, за рахунок якого відбувається прийняття, часто некритичне цілей, цінностей та рішень полісуб'єкта.

Крім перерахованих факторів ефективності функціонування полісуб'єктних середовищ спільного створення інноваційних цінностей, в когнітивних науках накопичений значний обсяг знань щодо механізмів перцепції та інтеракції, які є ключовими при реалізації колабораційних інноваційних процесів, орієнтованих на створення інновацій. Підставою для створення конкурентоспроможної інноваційної цінності є ступінь когнітивної складності суб'єктів, що входять в полісуб'єктне середовище, формуючи тим самим необхідний рівень когнітивної гетерогенності, здатний адекватно відображати складність зовнішнього (ринкового) середовища. Це передбачає максимізацію розглянутих альтернатив створюваної інновації та її властивостей, що знижує рівень невизначеності щодо створюваного продукту і підвищує

ймовірність створення релевантної інновації, в результаті врахування широкого спектра критеріїв споживчого оцінювання в створюваному об'єкті.

Тонке підстроювання через здатність розрізнення різноманіття властивостей об'єкта вимагає реалізації полісуб'єктом рефлексивного підходу, який передбачає здатність стати в позицію споживача, тобто ціннісної децентрації, на противагу лінійній парадигмі інноваційного розвитку, що стоїть на позиціях аксіоцентризму (який вважає підприємство основним джерелом інноваційних цінностей). Крім цього, тонке підстроювання за допомогою когнітивної гетерогенності полісуб'єкта передбачає: спроможність виділяти в створюваному об'єкті істотні і другорядні властивості і характеристики; спроможність до амбівалентного сприйняття об'єкта, при якому суб'єкт може бачити одночасно як позитивні, так і негативні характеристики (ГМО, мікрохвильові печі, мобільний зв'язок і т.д.); спроможність встановлювати схожості та відмінності між одними і тими ж об'єктами за різними підставами, утворюючи різні способи їх групування; гнучкість мислення, яка полягає в готовності змінити свої уявлення про об'єкт в зв'язку з надходженням нової інформації на противагу ригідності. Одним з психологічних механізмів, за допомогою якого когнітивна складність може сприяти інноваційному мисленню, є механізм об'єктного розрізнення. Передбачається наявність негативного зв'язку між високою когнітивною складністю суб'єкта і величиною розрізнення об'єктів між собою. Дану залежність можна пояснити в термінах вимірювань. Чим більше властивостей суб'єкт використовує для характеристики об'єктивної цінності, тим менше його опис буде збігатися з іншими об'єктами. Для суб'єктів з низькою когнітивною складністю характерна тенденція бачити більше схожості між різними об'єктами, тому що при їх оцінці суб'єктом використовується обмежена кількість конструктів.

Відмінності між суб'єктами з високою і низькою когнітивною складністю стосуються не тільки кількісних, а й якісних характеристик розрізнення об'єктів. Суб'єкти з високою когнітивною складністю виробляють більше конструктів, що стосуються об'єктних особливостей, в той час як суб'єкти з низькою когнітивною складністю воліють називати титульні властивості і характеристики, нав'язуванні виробником. Це обумовлює різну концептуалізацію об'єктних цінностей суб'єктами, що залежить від притаманного когнітивного стилю «складний – простий».

Інтенсивність НТП ускладнила процеси розрізнення для більшості суб'єктів споживання, так як збільшення кількості альтернатив об'єктних цінностей в рамках однієї асортиментної групи, з одного боку, і відсутність адекватної можливості зіставити об'єкти (час, інтелект, інформація та ін.), з іншого, робить практично неможливим оптимальний вибір. Крім того, для суб'єктів з низькою когнітивною складністю характерна «кластерна оцінка», яка полягає в тому, що, виявивши в об'єкті негативну властивість, вони приписують йому й інші недоліки. Для полісуб'єктних середовищ спільного створення інновацій особливий інтерес представляють інноваційно-активні суб'єкти з високою когнітивною складністю, що характеризуються амбівалентним сприйняттям (в порівнянні з унівалентним у суб'єктів з низькою когнітивною складністю), що свідчить про їхню здатність бачити в об'єктах позитивні та негативні властивості одночасно. Крім цього, когнітивно складні суб'єкти більш критичні щодо недоліків об'єкта, це дозволяє їм паралельно вибудовувати можливості для вдосконалення, що є передумовою для формування активної інноваційної позиції суб'єкта. Проведена систематизація факторів ефективної полісуб'єктної колаборації може бути представлена у вигляді складових інтегрального показника якості середовища співтворчості (табл. 1) [18].

Таблиця 1. Показники якості середовища співтворчості

	Показники	Характеристика показника
1. Суб'єктні	1.1. Ступінь когнітивної складності суб'єктів співтворчості	Середній показник наявних когнітивних конструктів суб'єктів співтворчості
	1.2. Ступінь когнітивної гетерогенності суб'єктів співтворчості	Різноманітність суб'єктів, що представляють якісно різні види діяльності
	1.3. Якість підготовки суб'єктів співтворчості	Кількість суб'єктів з вищою освітою
	1.4. Кількість суб'єктів з науковим ступенем	Кількість суб'єктів, які мають ступінь кандидата або доктора наук
	1.5. Кількість суб'єктів інженерії	Кількість суб'єктів з вищою технічною освітою
	1.6. Рівень задоволення експектацій суб'єктів співтворчості	Ступінь відповідності мотиваційного ландшафту полісуб'єктного середовища мотиваційній сфері суб'єкта
	1.7. Рівень відповідності аксіологічних норм середовища цінностям суб'єкта	Ступінь консонансу колективних та індивідуальних цінностей
	1.8. Рівень автономності полісуб'єкта	Можливість полісуб'єкта самостійно визначати власні цілі
2. Комунікаційні	2.1. Семантична інтероперабельність	Здатність узгодженої колаборації, на основі єдиної інтерпретації інформації, що використовується
	2.2. Рефлексивна інтероперабельність	Здатність узгодженої колаборації, на основі конгруентного відображення образів інших суб'єктів
	2.3. Транспарентність процесу	Рівень відкритості та доступності необхідної інформації
3. Організаційні	3.1. Рівень координації колаборації	Ступінь забезпечення взаємозв'язку та структурного спряження діяльності суб'єктів співтворчості
	3.2. Кількість суб'єктів колаборації	Чисельність суб'єктів співтворчості
	3.3. Рівень полісуб'єктної толерантності до інноваційних ідей	Ступінь терпимості полісуб'єкту до іншого світогляду акторів
	3.4. Рівень стабільності складу суб'єктів співтворчості	Ступінь сталості полісуб'єктного складу
	3.5. Кількість ідей доведених до рівня концепту	Практичний результат співтворчості (основний)
	3.6. Кількість отриманих патентів	Науково-практичний результат співтворчості (побічний)
	3.7. Кількість зроблених публікацій	Науковий результат співтворчості (побічний)

Висновки. Таким чином, суб'єкти з високою когнітивною складністю володіють найбільшими передумовами до інноваційного мислення, оскільки вони демонструють спроможність щодо децентрації при оцінці об'єктних цінностей, спроможність до концептуалізації різних властивостей об'єкта в цілісний образ, гнучкість суджень. Чим ширше інтерпретаційні можливості має суб'єкт (полісуб'єкт), тим вище ймовірність створення релевантної інноваційної цінності. Полісуб'єктні середовища, здатні створювати релевантні цінності в тій мірі, в якій вони здатні відтворювати у властивостях інновації основний спектр споживчих конструктів. Щоб рефлексивно впливати на споживача, необхідно розуміти систему його сприйняття і мислення, а для цього слід концептуалізувати систему його когнітивних конструктів. Когнітивно складному суб'єкту легше відтворити просту систему переваг і очікувань, ніж навпаки, тому його інтерпретаційні можливості щодо об'єктних цінностей є більш високими. Тому створення і підтримка умов ефективної взаємодії когнітивно гетерогенного полісуб'єкта є прерогативою модератора со-творчості, який має бути орієнтований на підтримку високого рівня різноманіття суб'єктів – з одного боку, а з іншого – забезпечувати семантичну та комунікаційну спряженість акторів для здійснення ефективних міжсуб'єктних інтеракцій.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Богданов, А. А. (1989). Тектология : Всеобщая организационная наука. В 2-х кн. : Кн. 1. – М. : Экономика. – 304 с.
2. Лидбитер, Ч. (2009). Мы – думаем : Массовые инновации, не массовое производство. – Пер. с англ. – М. : Акварина книга. – 264 с.
3. Хау, Дж. (2012). Краудсорсинг : Коллективный разум как инструмент развития бизнеса. – Пер. с англ. – М. : Альпина Паблишер. – 288 с.
4. Benkler, Y. (2006). The Wealth of Networks : How Social Production Transforms Markets and Freedom. – New Haven : Yale University Press. – 515 p.
5. Hippiel, E. (2005). Democratizing Innovation. – Cambridge : MIT Press. – 220 p.
6. Shirky, C. (2010). Cognitive Surplus : Creativity and Generosity in a connected age / C. Shirky. – London : Penguin books, 2010. – 242 p.
7. Hayek, F. A. (1945). The Use of Knowledge in Society. American Economic Review. – № 4: 519-530.
8. Page, S. E. (2007). The Difference : How the Power of Diversity Creates Better Groups, Firms, Schools, and Societies. – Princeton : Princeton University Press. – 320 p.
9. Рифкин, Дж. (2014). Третья промышленная революция. Как горизонтальные взаимодействия меняют энергетику, экономику и мир в целом. – Пер. с англ. – М. : Альпина нон-фикшн. – 410 с.
10. Вачков, И. В. (2014). Полисубъектное взаимодействие в образовательной среде. Психология. № 2: 36-50.
11. Белбин, М. Р. (2003). Типы ролей в командах менеджеров Пер. с англ. – М. : НРРО. – 315 с.
12. Лепский, В. Е. (2012). Организация саморазвивающихся инновационных сред. – М. : «Когито-Центр». – 192 с.
13. Karau, S. J.; Williams, K. D. (1993). «Social loafing: A meta-analytic review and theoretical integration». Journal of Personality and Social Psychology. 65 (4): 681-706. doi:10.1037/0022-3514.65.4.681.
14. Miller, G. A. (1956). The Magical Number Seven, Plus or Minus Two : Some Limits on our Capacity for Processing Information. The Psychological Review. 63: 81-97.
15. Данбар, Р. (2012). Лабиринт случайных связей. – Пер. с англ. – М. : Изд. «Ломоносов». – 288 с.
16. Красовский, Ю.Д. (2003). Организационное поведение. – М.: ЮНИТИ-ДАНА. – 511 с.
17. Irving, J. (1971). Groupthink : The Desperate Drive for Consensus at Any Cost. Psychology Today. № 2: 24-32.
18. Безгин, К.С. (2015). Управление процессом создания ценности на предприятии: полисубъектность и коллаборация: монография. – Харьков: «НТМТ». – 288 с.

Безгин К.С., Ушкалев В.В.

СБОРКА ПОЛИСУБЪЕКТА СОВМЕСТНОГО СОЗДАНИЯ ИННОВАЦИОННЫХ ЦЕННОСТЕЙ

Фундаментальной предпосылкой гармонизации социально-экономических процессов является разработка и имплементация внутренне согласованной системы взглядов, способных настроить ответственную инновационную деятельность, реализующуюся на принципах устойчивого развития. Достижения когнитивных наук и постнеклассического менеджмента свидетельствуют, что существенный вклад в формирование новой системы взглядов на инноватику может сделать парадигма со-творчества. Цель

статьи – анализ и обоснование теоретических и эмпирических основ сборки полисубъекта, ориентированного на сотворчество и расширение когнитивной гетерогенности субъектов инновационного развития для активизации инновационных процессов предприятия и повышения релевантности создаваемых инноваций. В статье рассмотрены основные этапы сборки полисубъекта совместного создания инновационных ценностей с их наполнением в реперных точках индикативными признаками групповой динамики, фиксирующими качественные изменения в сообществе. Представлена констелляция фактор эффективного функционирования полисубъектных сред совместного создания инновационных ценностей, которые локализованы по основным этапам сборки. В работе показано, что полисубъект совместного создания инноваций, способен генерировать релевантные ценности в той мере, в какой он способен воспроизводить в свойствах создаваемых объектов основной спектр потребительских конструкторов. Предпосылкой релевантных результатов инновационной деятельности является со-творчество субъектов с высокой когнитивной сложностью, которые в своей совокупности образуют когнитивно гетерогенный полисубъект, способный собственным многообразием конструкторов нивелировать сложность и неопределенность рыночных и инновационных процессов. Условия эффективного взаимодействия когнитивно гетерогенного полисубъекта являются прерогативой модератора со-творчества, который должен быть ориентирован на поддержание высокого уровня разнообразия субъектов – с одной стороны, а с другой – обеспечивать семантическую и коммуникационную сопряженность акторов для осуществления эффективных межсубъектных интеракций.

Ключевые слова: полисубъект, сборка, со-творчество, когнитивная сложность, когнитивная гетерогенность, гетерархия, инновационная ценность

K. Bezgin, V. Ushkalev

ASSEMBLING A POLY-SUBJECT FOR JOINT CREATION OF INNOVATIVE VALUES

The fundamental prerequisite for the harmonization of socio-economic processes is the development and implementation of an internally coordinated system of views that can set up responsible innovation activities that are implemented on the principles of sustainable development. Achievements in cognitive sciences and post-nonclassical management indicate that the paradigm of co-creativity can make a significant contribution to the formation of a new system of views on innovation. The purpose of the article is to analyze and substantiate the theoretical and empirical foundations of the assembly of a polysubject focused on co-creation and expanding the cognitive heterogeneity of the subjects of innovative development to activate the innovative processes of the enterprise and increase the relevance of the created innovations. The article examines the main stages of the assembly of the polysubject of the joint creation of innovative values with their filling in the reference points with indicative signs of group dynamics, fixing the qualitative changes in the community. The constellation of the factor of the effective functioning of polysubject environments for the joint creation of innovative values, which are localized according to the main stages of assembly, is presented. The paper shows that the polysubject of co-creation of innovations is able to generate relevant values to the extent that it is able to reproduce the main spectrum of consumer constructs in the properties of the objects being created. A prerequisite for relevant results of innovation activity is the co-creation of subjects with high cognitive complexity, which together form a cognitively heterogeneous poly-subject, capable of leveling the complexity and uncertainty of market and innovation processes with its own variety of constructs. The conditions for effective interaction of a cognitively heterogeneous polysubject is the prerogative of the moderator of co-creativity, who should be focused on maintaining a high level of diversity of subjects – on the one hand, and on the other, to provide semantic and communication connectivity of actors for effective intersubjective interactions.

Key words: polysubject, assembly, co-creation, cognitive complexity, cognitive heterogeneity, heterarchy, innovative value

DOI 10.31558/2307-2318.2021.3.4

УДК 330.1(477)

JEL: O10, R10

Бобровська О.Ю.

д. держ. упр., професор, професор кафедри економіки та соціально-трудових відносин,
Університет митної справи та фінансів
ORCID: 0000-0002-2174-9040
bobelur@meta.ua

Бикова А.Л.

к. е. н., доцент, завідувач кафедри економіки та соціально-трудових відносин,
Університет митної справи та фінансів
ORCID: 0000-0001-7290-9094
bykovaadel@gmail.com

ФОРМУВАННЯ ЗНАННЄВИХ РЕСУРСІВ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИМ РОЗВИТКОМ РЕГІОНІВ

Досліджено процеси формування знаннєвого ресурсу фахівців і керівників системи управління регіонами. Відмічено, що в сучасних умовах господарювання, знаннєвий ресурс розглядається як вища цінність, якість якої з часом не змінюється, а зростає на відміну від усіх інших видів ресурсів, і без якої жоден процес життєдіяльності в суспільстві не здійснюється. Дослідження зосереджено на знаннєвому ресурсі фахівців і керівників системи управління соціально-економічним розвитком регіонів, які є базовими адміністративно-територіальними одиницями, розвиток яких забезпечує розвиток країни в цілому. Формування процесів надання знань і організація їх оволодінням в закладах вищої освіти розглянуто стосовно повноти та відповідності цих знань потребам управління регіонами й господарюючими суб'єктами їх керованих систем. Потреби і перелік пріоритетних програмних питань щодо отримуваних знань розглядається за професійною спрямованістю використання знаннєвого ресурсу. Процес оволодіння ним запропоновано розглядати за етапами, змістом програм, посадових і кваліфікаційних вимог до фахівців та керівників направлених на управління розвитком регіонів. Розглянуто логістичний ланцюг формування процесу набуття знань, як знаннєвого ресурсу майбутніх фахівців і керівників системи управління з урахуванням змісту потреб посадових компетенцій, вимог посад, напрямів, програм і планів розвитку керованих систем. Підкреслено необхідність перегляду методології організації своєчасної підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації фахівців шляхом інтегрування теоретичного та практичного контенту навчання. У процесі навчання запропоновано використовувати інноваційні методи навчання, тренінги, майстер-класи із застосуванням інформаційної бази щодо існуючих і майбутніх посад планованого працевлаштування. Визначено вимоги до більш широкого застосування у процесі надання знань можливостей смарт-освіти, технологій бенчмаркетингу, форсайту, методів інноваційних і стратегічних ігор та набуття досвіду командної роботи. Надано пропозиції щодо подальшого розвитку системи управління знаннями і накопичення знаннєвого ресурсу регіонів, технологій формування й оволодіння методами його використання та засвоєння, представлено в авторській реалізації цільової підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації в системі професійного навчання керівників системи управління регіонів.

Ключові слова: знаннєвий ресурс, формування, накопичення, фахівці, керівники, система управління, соціально-економічний розвиток, регіон, управління знаннями.

Рис. – 1, Літ. – 19

Постановка проблеми. В умовах глобалізації всі розвинуті країни обрали знання як основний чинник розвитку. Освіта стає домінуючим чинником інтелектуалізації суспільства і його розвитку. Вона розглядається як частина інституту освітянської діяльності, що складається із сукупності закладів, організацій, інфраструктури, працівників, теоретико-наукового і методологічного ресурсу, які забезпечують виконання освітянських функцій: навчання, розвитку і соціалізації особистості, формування її цінностей і здатностей до інтелектуальної праці. Підготовка фахівців, здатних до створення інновацій для пошуку і засвоєння нових інноваційних рішень з метою подальшого розвитку суспільства, є головним завданням вищої освіти. Для цього необхідне впровадження динамічних освітянських програм і застосування гнучких принципів надання знань з використанням сучасних технологій, методів навчання і удосконалення організаційних форм. В цьому контексті виникає об'єктивна необхідність постійного аналізу і контролю системи підготовки фахівців з повноти, якості і достатності знань, необхідних для розвитку суспільства.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Знання – це перевірений практикою суспільно-історичний, практичний і засвідчений практикою результат підзнання дійсності та адекватне відображення його у свідомості людини у вигляді уявлення понять, суджень і теорії. До поняття «знання» зверталися вчені давнини, грецькі філософи Сократ та Протагор, теоретики постіндустріального суспільства Д Белл, П. Друкер, Е. Тоффлер, П. Портер та ін. [17, с. 28]. Провідні вчені розвинутих країн і українські вчені поняття «знання» досліджували як фактор розвитку, розглядаючи їх як суспільне благо і ресурс економіки, який збільшується, самозростає [18]. Провідні країни світу сформуvalи інноваційну модель суспільного розвитку, яка базується на інтенсивному продукуванні та використанні нових знань, за рахунок втілення яких в технології діяльності, технології організації виробництва продукції, товарів і послуг досягається приріст ВВП від 70 до 80 %.

Знаннєвій складовій частині ресурсів належить провідна роль у сфері людських ресурсів. Фундаментом вітчизняних досліджень в сфері людських ресурсів є роботи С. Бандури, Д. Богині, О. Грішнєвої, В. Гейця, Т. Заяць, Л. Ільїч, М. Кримої, Е. Лібанової, Л. Лісогор, В. Новікова, О. Новікової, В. Онікієнка, І. Петрової, С. Пирожкова, У. Садової, Л. Семів, М. Семикіної та ін. [11; 12; 13; 14; 15; 16].

Освіта починає розглядатись як інвестування в колективне майбутнє суспільства і націй, а не лише майбутній успіх окремої людини. Академік Н. Моїсєєв писав «нова цивілізація повинна починатися не з нової економіки, а з нових знань і нових творінь прогресу» [1]. Стає очевидним, що освіту в інтересах розвитку слід сприймати як безперервний процес набуття знань, необхідних для того, щоб розуміти зростання в суспільстві, економіці та соціумі, знаходити оптимальні шляхи вирішення проблем в інтересах зростання можливостей не тільки окремої людини, а й усіх членів суспільства як на найближчу, так і на далеку перспективу. Без формування якісного знаннєвого ресурсу запровадження інноваційних технологій управління розвитком стає неможливим. Тому дослідження можливостей накопичення знань і їх якісного використання повинно стати невідомою частиною процесів управління розвитком в умовах трансформаційних змін у суспільстві.

Мета статті: обґрунтувати комплекс концептуальних положень щодо підвищення уваги до системи побудови організації і змісту знаннєвого ресурсу керованих систем регіонів й можливості його підтримки та накопичення як ресурсу системи управління.

Виклад основного матеріалу. Сучасна парадигма управління будь-якими процесами, об'єктами і явищами характеризується тим, що фокусується на людях і їх

знаннях, які стають носіями знаннєвого ресурсу. Для забезпечення і підвищення якості і обсягів знаннєвого ресурсу в Україні сформована національна доктрина розвитку освіти, затверджена концепція екологічної освіти та інноваційної освітньої діяльності [2]. Зі складу достатньо великої кількості необхідних заходів стосовно реалізації наданих у процесі децентралізації прав територіальним громадам самостійно вирішувати власні проблеми і більш глибоко та дієво впливати на стан й ефективність плину процесів життєдіяльності, на підпорядкованих територіях, на сучасному етапі і в довгостроковій перспективі, в першу чергу заслуговує на увагу питання підготовки нового типу фахівців та керівників для безпосередньої участі в організації й здійсненні процесів управління, які будуть здатні повністю реалізовувати надані їм повноваження. Перехід територіальних громад до нової стадії і вищої сходинки власного розвитку суттєво залежить від одночасного набуття фахівцями та керівниками сучасних знань й компетенцій до нового типу організації їх діяльності і управління власними справами, а саме: оволодіння сучасними методами виконання самоврядних завдань та функцій суспільного управління.

Бачення нових можливостей підвищення ефективності процесів життєдіяльності керованих систем збільшує увагу до стану використання і відтворення існуючих ресурсів, методів управління, технологій організації, координації, спрямування продуктивних сил на підвищення рівня життя і формування людського капіталу. За даними досліджень інституту економіки та прогнозування України питома вага людського капіталу в галузевій структурі національного багатства в першому десятиріччі XXI ст. становила 46,7 %, природного – 34,8 %, виробничого – 12,6 %, а фінансового – 5,8 %. Це засвідчує, що вказані чинники відіграють основну роль у сталому розвитку країни [3]. Органи влади повинні зосередити свої зусилля на тому, щоб оволодіти знаннями самим і навчити жителів сумісній та раціональній діяльності, використовуючи людські можливості, і тим самим досягти синергізму в спільній роботі.

Як результат творчої розумової діяльності людей знання перетворюють реальність навколишнього середовища в поняття, принципи і закономірності в систему знаннєвих інструментів: теорію, методологію, форми діяльності, взаємовідносини та ін.

Створення умов для отримання, передачі, агрегування й інтегрування знань як бази професійних компетенцій, що включають знаннєвий ресурс, слід розглядати в процесі формування управлінських компетенцій. Цей процес являє собою циклічно повторюваний логістичний ланцюг, який складається з низки етапів: I етап – отримання теоретичних і практичних знань у відповідних навчальних закладах; II етап – застосування отриманих знань у процесі управління і визнання їх як головного ресурсу; III етап – отримання результатів здійснюваної управлінської діяльності та їх оцінювання з точки зору дієвості, достатності і якості знань для впливу на розвиток керованих систем; IV – пошук нових джерел поповнення базових знань у процесі їх реалізації як ресурсного потенціалу розвитку; V – етап поповнення знань та їх творче застосування.

Процеси поповнення знань є постійними, що впливає на потужність цього ресурсу і його постійне якісне оновлення. До чинників підвищення якості цього ресурсу слід віднести: стимулювання приросту знань, забезпечення, зберігання й трансформацію знань, необхідних фахівцям і керівникам систем управління, оцінка знань кожного, нарощування обсягу знань у відповідних підрозділах та загалом, у структурі управління, оцінювання відповідності наявних знань управлінців вимогам знань займаних посад, стимулювання ротації кадрів, ранжування працівників, залучення їх до участі в нових проєктах та інші. У структурі Класифікатора професій ДК 003:2010 [19] професійні назви робіт професій і посад, що займають органи державного управління на всіх рівнях налічують широке коло

професій фахівців, які здійснюють різноманітні функції представлені відповідно у групах класифікацій професій 1120.1, 1120.2.

Перелік необхідних знань знаходить відображення у функціях і завданнях з управління знаннями, які мають спрямовуватися на створення знаннєвого ресурсу. Розробку інноваційних заходів для постійного безперервного розвитку творчих здібностей управлінських кадрів, підвищення креативності й ефективності застосування знань доцільно здійснювати шляхом складання гнучких каталогів професійних посадових обов'язків і завдань за існуючими посадами, критеріїв якості їх виконання з урахуванням ретроспективних складових результатів діяльності та оцінювання творчого потенціалу й наявних умов для його реалізації в майбутньому.

Необхідна вичерпна інформація про те, якими саме професійними знаннями мають володіти фахівці і керівники системи управління, займаючи відповідні посади, яка структура знань та навичок за змістом й технологічними методами потрібна на їх теперішніх посадах і в майбутньому. Запровадження у зміст функціональної діяльності керівників функції управління знаннєвим ресурсом стане ще одним потужним джерелом підвищення ефективності діяльності органів влади на територіях.

Теоретичні та практичні засади базової професійної підготовки фахівців у вищих навчальних закладах створюють лише первісний знаннєвий ресурс фахівців для їх особистого професійно-компетентнісного розвитку і майстерності, які для кінцевого становлення й повної самореалізації повинні активно поповнюватись та оновлюватись протягом усього їх життя.

Потреби суспільства, які стрімко розвиваються, призводять до старіння набутої професійної освіти і компетенцій. Для багатьох професій упродовж багатьох років ці компетенції зменшуються на 50 %. Кожні 72 години, за підрахунками вчених, відбувається подвоєння інформації, і тому велика частина освітнього контенту відстає від застосовуваних технологій на 2 – 3 покоління [5].

Керівник, зорієнтований на сучасний і майбутній розвиток, повинен мати глибоке та нестандартне мислення, потужний інтелектуальний й духовний потенціал, талант спілкування з оточенням і здатність до збереження довкілля.

Єдину модель (портрет) сучасного фахівця системи управління в динамічно змінюваному середовищі існування будь-якої сфери життєдіяльності та на будь-якому ієрархічному рівні створити майже неможливо і навіть безперспективно. Необхідно постійно зосереджувати увагу на поновленні і розширенні професійних компетенцій майбутніх та працюючих фахівців з напрямку «розвиток територій». Це стосується не лише змісту виконуваних завдань, а й методів діяльності на займаних посадах. Важливе значення має і набуття таких властивостей, як швидкість, організованість, вміння застосовувати міжпредметні зв'язки, володіння творчим, а не тільки продуктивним мисленням, наявність та розвиток критичного мислення.

Критичне мислення – це мислення, що характеризується: здатністю формулювати питання і знаходити відповіді; умінням аналізувати інформацію і знаходити суперечності в ній; наявністю власної точки зору з певного питання і відстоюванням її, використовуючи переконливі докази; умінням обґрунтовувати твердження і застосовувати отримані результати [6, с. 52].

На думку вчених Південної Кореї, критичне мислення належить до семи умінь XXI ст., у складі яких виділяють критичне мислення та розв'язання проблем, творчість та інновації, співпраця та лідерство, міжкультурне взаєморозуміння, комунікація, грамотність у сфері інформаційно-комунікативних технологій, кар'єра та життєві навички [7, с. 22].

Саме до підготовки таких фахівців в останні роки була прикута увага прогресивних

країн. Сьогодні вона починає поглиблюватися і розширюватися в Україні на всіх ієрархічних рівнях життя – країни, регіонах, містах, селищах. Формування й використання інноваційних підходів і технологій поповнення й оновлення професійних знань, навичок та компетентностей стає невід’ємною, надзвичайно важливою і пріоритетною складовою стратегій та планів розвитку, а також пов’язаних з ними нових аспектів функцій органів влади, отриманих в результаті децентралізації.

Сучасні вимоги до фахівців, на яких покладається системне виконання функцій управління, повинні виявлятися шляхом ідентифікації визначених посадових обов’язків із завданнями розвитку, а також із системою світоглядних і професійних позицій, переконань, знань, навичок та компетенцій, креативністю під час генерування ідей і їх реалізації, компетентності ініціювати й розробляти заходи для розвитку відповідно ноосферній концепції, здатність працювати у великих групах.

Технології реалізації управлінських функцій і завдань, крім забезпечення їх оновленого змісту та послідовності реалізації в управлінському циклі потребують від їх виконавців «інтегральної» компетентності для досягнення поставлених цілей й завдань, узгодження дій щодо «вертикалі» і «горизонталі» управлінської ієрархії, наявності у фахівців глибоких суміжних знань, комунікативної та професійної мобільності, адаптивної спроможності до протистояння викликам навколишнього середовища. Зазначене вимагає постійного системного контролю та, за необхідності, перегляду підходів до вибору цілей і змісту підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації фахівців управлінського корпусу, а для деяких груп фахівців – розширених еволюційних та революційних змін у цій системі.

В Україні створена потужна система організацій, в яких підвищують кваліфікацію, проходять підготовку та перепідготовку фахівці і керівники системи управління органів влади. Аспекти формування змісту, технологій і інструментарію їх професійного навчання мають досить міцну методологічну базу. Широко застосовуються технології дистанційного навчання (веб-навчання, форуми, чати, відеоконференції та інші засоби інформаційно-технічного, технологічного та програмно-прикладного сервісу). Однак короткі строки підготовки і проходження перепідготовки практиків без відриву від виконуваної діяльності знижують обсяг та якість знань, які їм надаються. Необхідним є подальший пошук шляхів інтенсивності підвищення якості рівня професійної освіченості, компетентності й вільне володіння (на рівні користувача) програмними продуктами Microsoft Office. Саме підвищення посадових компетенцій стосовно виконання не тільки поточних службових обов’язків і здійснення покладених на них повноважень на стратегічному рівні в системі вищого професійного навчання набувають особливого значення.

Для забезпечення розвитку суспільства необхідним стає систематичне доповнення існуючих форм організації навчання інтегрованою формою, спрямованою на поповнення знань, компетенцій та навичок з огляду на виконання функцій соціально-економічного розвитку і пов’язаних з ними вирішуваних завдань, удосконалення здійснення службових комунікативних зв’язків, технологій партнерського спілкування і корпоративної культури з використанням інформаційно-комп’ютерних технологій.

Необхідним стає підвищення адаптаційних здібностей керівників і фахівців профільних підрозділів системи управління. Зазначене формує нові освітні потреби, необхідність своєчасного і поглибленого опанування нового нормативно-законодавчого, методологічного та інституційно-організаційного забезпечення вирішуваних завдань у динамічно змінюваному навколишньому середовищі. Ключову роль у діяльності керівників і фахівців системи управління органів влади починають відігравати нові форми самоосвіти, саморозвитку, самоорганізації для регулювання процесів життєдіяльності

населення на підпорядкованих територіях не тільки в сьогоденні, а й у майбутньому, питання стратегічного прогнозування, планування і створення умов та засад стійкого розвитку, що мотивує до активного набуття нових знань.

Стрижнем такої освіти стало запровадження інноваційних технологій і організаційних форм навчання. У їх складі перш за все виокремлюється електронне і дистанційне навчання як складова концепції smart-освіти. Вона передбачає створення інтелектуального середовища для широкої доступності знань і безперервного розвитку компетенцій учасників освітнього процесу на основі нових технологій.

Термін «smart» англійського походження, який перекладається як розумний, інтелектуальний. Тлумачення абревіатури «smart» надав В. Тихоміров, а саме: S – самокерований, M – мотивований, A – адаптований, R – ресурсозабезпечений, T – технологічний [8]. Інструментами технологій smart-освіти стали застосовувані в освітніх цілях смартфони, планшети, інтегровані й інтерактивні дошки, smart-борди та інші пристрої із доступом до мережі Інтернет різноманітних навчальних програм, аудіо- і відеолекцій, відеоконференцій, семінарів, відеокурсів тощо, які стають усе більш популярними і затребуваними. Їх доступність забезпечується завдяки сервісам Google, програмами комплексу Microsoft Office, комплексами управління економічною діяльністю і користування електронною бібліотекою. Ідея smart-освіти стала підґрунтям ідеї створення smart-суспільства, smart-країни, smart-регіону, smart-міста, smart-людини.

Перехід на smart-освіту став провідною стратегією високорозвинених країн світу – США, Південної Кореї, Японії та європейських держав. У 2015 р. їх провідними освітніми центрами стали: Барселона, Нью-Йорк, Лондон, Ніцца, Сінгапур, Париж, Копенгаген, Відень [7, с. 22].

Прогнозуючи майбутні результати впливу smart-освіти на розвиток суспільства, світовий банк визначив прогнозну структуру національного багатства для країн із smart-суспільством. Вона буде складатися на 5 % із природних ресурсів, на 18 % із виробничого капіталу та на 77 % із знань, умінь людини [9, с. 30].

Для розвитку smart-освіти в Україні центральним питанням стало широке запровадження дистанційного навчання шляхом розвитку онлайн-освіти. І хоч перший крок у цьому напрямі вже здійснений, поки залишається проблема підготовки кадрів викладачів, які здатні працювати по-новому, володіти навичками роботи в соціальних мережах у світі мережових професійних спільнот, використовуючи сучасні технології сервісу і інтернет-ресурсів, формування програм онлайн-освіти, створення методологічного апарату й практичного супроводу інтерактивного, дистанційного та інклюзивного навчання.

Особливістю професійної перепідготовки й підвищення кваліфікації стає глибоке засвоєння творчого використання інформаційно-комп'ютерних технологій при підготовці і реалізації управлінських рішень не тільки для вирішення поточних інформаційно-облікових завдань, а й для вирішення стратегічних та перспективних питань, своєчасного й ефективного здійснення корегуючих і регулюючих дій. Необхідним стає запровадження прогресивних методів самоврядування із досвіду зарубіжних розвинутих країн та інші дії, до яких спонукають виклики трансформаційних процесів у суспільстві.

Сучасний стан, рівень розвитку і можливості інформаційно-комп'ютерних технологій дозволяють своєчасно приймати обґрунтовані рішення завдяки наявності широкого переліку програмного забезпечення, надають можливість аналізувати не лише кількісні параметри та показники керованих процесів і об'єктів, а й закономірності розвитку економічних, соціальних чи інших явищ та систем за принципом «причина – наслідки», робити прогнозні припущення, здійснювати імітаційне моделювання, не проводячи

складних попередніх експериментів. Для їх опанування і творчого застосування в системі управління необхідне розуміння сутності та напрямів змін навколишнього середовища й обов'язковість урахування екологічного імперативу. При формуванні стратегічних цілей і завдань суспільного розвитку слід враховувати ключові чинники впливу на його генетику, системно інтегруючи ці знання в практику господарювання.

В Україні в умовах суттєвих ресурсних та бюджетних обмежень для прогнозування майбутнім фахівцям необхідно володіти технологіями бенчмаркінгу, соціально-економічного форсайту та інших ефективних методів і інструментів, які здатні забезпечити ефективне управління трансформацією керованих систем з урахуванням інтересів як жителів регіонів, так і держави.

Системні якісні зміни у змісті навчальних програм підвищення кваліфікації, підготовки та перепідготовки фахівців та керівників системи управління орієнтовані не тільки на продуктивне засвоєння інноваційних знань, а й на набуття широких компетенцій в інноватиці. Це може бути досягнуто за рахунок об'єднуючого підходу до технології оновлення знань практиків, а саме організації підвищення їх компетентностей за пропонованою системною моделлю (рис. 1).

Планування потреб і вимог до змісту і обсягів перепідготовки фахівців, які безпосередньо задіяні в процесах управління, повинно здійснюватись покроково:

- визначення завдань і функцій управління в процесі розвитку керованих систем з урахуванням особливостей територій, які визначають об'єктивні потреби до змісту знань і посадових компетенцій для їх органів управління та мотивують вимоги до фахівців, які можуть займати ці посади;
- аналіз, оцінка відповідностей і розбіжностей знань і компетенцій фахівців, які займають існуючі посади, з потребами сьогодення і майбутнього, для досягнення поставлених стратегічних цілей;
- формулювання вимог до напрямів та змісту програм і планів підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації державних службовців для підвищення знаннєвого ресурсу і його якості.

Наступний етап – організація інтегрованого процесу формування знаннєвого ресурсу, який гарантуватиме перепідготовку і підвищення кваліфікації керівників та фахівців, здійснюючи узгодження пріоритетних питань підвищення професійних компетенцій відповідно до стратегій розвитку й врахування чинників впливу на трансформаційні процеси в суспільстві і в освіті. Це дозволяє створити умови для забезпечення вимог до змісту освіти і рівня опанування її основ в процесі навчання. На цьому етапі укріплюється співпраця і розвивається партнерство органів влади, підприємств (організацій) й закладів вищої освіти з метою підвищення конкурентоспроможності освіти, що надається. Далі здійснюється перегляд розробленої чи створюваної новоствореної методології організації перепідготовки і підвищення кваліфікації з використанням новітніх освітянських технологій.

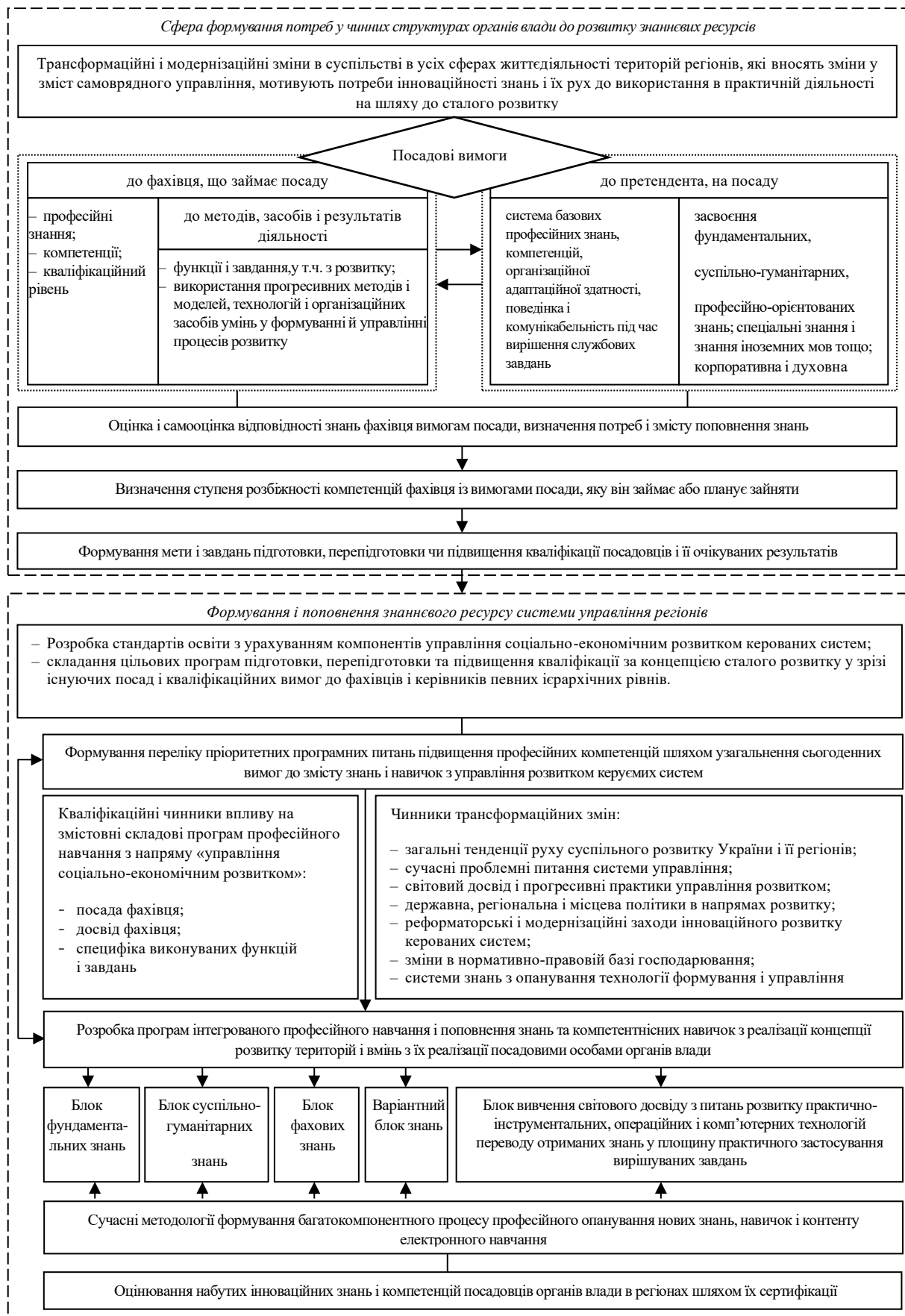


Рисунок 1. Модель реалізації цільової підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації в системі професійного навчання керівників системи управління регіонів

Модель передбачає досягнення результату шляхом участі у тренінгах і майстер-класах для оновлення знань не за окремими напрямками знань, які надаються у відокремлених модулях, а в їх «горизонтальній» площині: за змістом виконуваних конкретних посадових функцій і завдань спрямованих на включення їх у побудову соціально орієнтованих інноваційних процесів розвитку за принципами: громада – регіон – країна, людина – суспільство.

Теоретичні заняття і технології їх проведення концентрують у собі взаємодоповнювальну та сумісно використовувану систему знань різних наук, яку необхідно мати на тій чи іншій посаді. Наприклад, знання статистики і математики, планування і прогнозування, фінансової політики, методів бенчмаркінгу, SWOT-аналізу, маркетингових стратегічних досліджень, логістики, соціології та ін. Їх комбінація буде залежати від поставленої мети і змісту вирішуваних проблемних питань функціональних і міжфункціональних завдань, комунікацій і відносин партнерства.

У програмах навчання і перепідготовки фахівців та працівників щодо застосування їх компетенцій в процесах сталого розвитку, побудованих на основі інноваційних технологій, вважаємо, слід застосовувати відомі, ефективні, але недостатньо використовувані методи проведення інноваційних і стратегічних ігор [4].

Метод інноваційних ігор був запропонований В. С. Дудченко в 1981 р. для підготовки керівників, здатних розробляти стратегії переходу галузей на господарювальний метод господарювання. Загальним принципом інноваційних ігор було колективне вирішення «розмитих», чітко не сформульованих завдань і розробка непередбачуваних інноваційних продуктів. Гра «розгорталась» як цілісна системна діяльність: колективне уточнення і формулювання проблеми, колективні рішення, самопрограмування, конкурентність, змагання груп тощо. Особливістю гри є використання принципу «навчання, яке розвиває», що передбачає не розширення обсягів знань, а розвиток умінь щодо застосування набутих знань для пошуку нових рішень, залучаючи при цьому власні творчі здібності. Для вивчення великого обсягу інформації необхідно створити належне інформаційно-аналітичне середовище, умови мотивації до використання нового способу господарювання і розуміння його економічних можливостей. Гра триває від 5 до 10 днів, для цього організовується 3 групи учасників кількістю по 9 – 10 осіб.

Особливої уваги заслуговують і стратегічні ігри. Це конфліктні ігри, в яких ефективність рішення, яке приймає один учасник, залежить від дій інших учасників. Конфліктні ситуації виникають при зіткненні інтересів двох або більше учасників ігор. Стратегія гри визначається як система поведінки її учасників за умови, що кожен учасник має у своєму розпорядженні безкінечну кількість стратегій.

При перегляді програм підвищення кваліфікації необхідно закладати для їх опанування можливості вивчення різноманітності наукових підходів і визначення системного характеру процесів розвитку з метою відображення в них надаваних знань, полі- і міждисциплінарності та забезпечення послідовності їх викладання. Це дозволить керівникам і фахівцям багатоаспектно уявляти проблемне поле управлінської діяльності, методи і принципи її сучасного професійного забезпечення.

Широта та багатоаспектність завдань посадових обов'язків, закладених у ділові ігри, практичні тренінги і майстер-класи, повинна розроблятися на основі статистичних, поточних та звітних даних керованих слухачами систем, процесів та об'єктів управлінської діяльності. Вони відображають наявні тенденції й проблеми стану і розвитку керованих систем, що дозволяє суттєво поглибити практичну спрямованість та ефективність підвищення кваліфікації. Особливістю всіх видів занять повинно стати проведення їх за командним принципом. Команди формуються із профільних фахівців,

провідних спеціалістів, начальників структурних підрозділів, що підвищує їх комунікативні здатності, рольове призначення і змінює управлінське мислення й уявлення про власну участь та відповідальність за спільні результати діяльності підпорядкованих ланок.

Для опанування технологій запобігання появи нових проблем і їх вирішення, при проведенні занять, необхідним є створення не тільки «типових», а й неординарних сценарних алгоритмів, які формують упереджувальне мислення та технології управлінської праці для відповідного професійного спрямування. Вони повинні акумулювати знання ряду навчальних дисциплін, новітніх технологій і системоутворюючої інформації, що створює підґрунтя для передбачення та упередження антикризових дій.

У процесі тренінгових занять слухачі поглиблюють знання із суспільних наук, теоретичні, методологічні, інформативно-законодавчі знання з регіональної економіки, регіональної політики, бюджетного менеджменту, маркетингу, стратегічного управління, статистики і економетрії. Обов'язковим є поглиблення знань з інформаційних технологій і навичок роботи з комп'ютерною технікою, опанування відповідних програмно-прикладних продуктів. Особливої уваги заслуговує підвищення досвіду командної роботи, вміння ліквідувати порушення збалансованості і відхилення в плині процесів діяльності, оперативно налагоджувати комунікативні зв'язки, своєчасно обмінюватись інформацією, думками, висновками тощо. Така організація підвищення кваліфікації керівників і фахівців здатна наповнити цей процес сучасним загальнонауковим, концептуальним та системно-синергетичним змістом ноосферної концепції розвитку суспільства, погодженої із сучасними проблемами розвитку територій.

Розглядаючи знаннєвий ресурс керівників і фахівців системи управління, слід звертати увагу на ступінь соціальної зрілості керівників, засвоєння ними знань, ціннісних орієнтацій та інтересів, ставлення до праці, запити у сфері праці, виходячи з ієрархії потреб, від яких залежить трудовий ресурс працюючих й їх здатність до накопичення професійних, організаційних і управлінських знань. Зміст і вимоги до підвищення соціальної компоненти знань відображаються в погоджених програмах підвищення кваліфікації, а набуття нових знань оцінюється за результатом оцінки опанування знань після проходження навчання.

Підтвердження набутих знань і компетенцій керівників, які займають відповідні посади, здійснюється шляхом оцінювання набутих знань та видачі їм сертифікатів.

Використовуючи пропозицію українських вчених стосовно системи стимулювання зростання освітньо-кваліфікаційного рівня працівників з урахуванням підвищення рівня компетенцій у процесі підвищення кваліфікації [10, с. 312], доцільно започаткувати метод встановлення їх персонального рейтингу, шляхом ранжування працівників за загальною оцінкою їх знаннєвого ресурсу за коефіцієнтами:

- відповідність освіти (рівень освіти) змісту виконуваних функцій (K_0);
- рівень досвіду роботи (стажу роботи) у сфері діяльності (K_d);
- рівень набутих компетенцій у процесі підвищення кваліфікації і вміння застосовувати їх для втілення виконуваних та нових справ (K_k):

$$P_e = K_0 * K_d * K_k,$$

де $0,8 \leq K_0 \leq 2$ – зростає пропорційно поглибленню знань працівника, до базового рівня освіти (0,8) додавати 0,2 при проходженні підвищення кваліфікації на займаній посаді;

$2 \leq K_d \leq 4,5$ – за перші шість років стажу приріст коефіцієнта дорівнює 0,8, а в наступні роки додавати по 0,02 за кожен відпрацьований рік;

K_k – вміння працівника втілювати в конкретні справи знання і досвід. Обчислюється додаванням 0,1 до базового коефіцієнта за участь у кожному проекті, для

працівника дорівнює кваліфікаційному розряду.

Залежно від місця працівника в системі рейтингового оцінювання доцільно формувати кадрові резерви.

Висновки. Сьогодні вища освіта функціонує в умовах ринкових відносин. Набуття професійних знань здійснюється переважно на комерційній умові. Прослідковується чітка тенденція до постійного зростання питомої ваги здобувачів освіти, що навчаються за рахунок коштів фізичних та юридичних осіб у загальному обсязі та порівняно зі здобувачами, що навчаються за рахунок коштів державного бюджету. З'явилися і нові інтеграційні форми освіти, більш диференційованими стали її функції.

Професійні знання як інтелектуальний ресурс соціально-економічного зростання країни вимагають нових підходів до їх систематизації, осмислення, методів опанування і трансформації їх імплементації в практичну діяльність. Особливої уваги заслуговують процеси опанування знаннями при підготовці і підвищенні кваліфікації керівників і фахівців багатовекторних і складних керованих систем управління в просторі регіонів.

При побудові моделей освіти фахівців і керівників системи управління постає необхідність широкого застосування їх більш глибокої практичної підготовки. Потребується унормування змісту і зміцнення взаємовідносин, взаємодії і партнерства органів влади і суб'єктів господарювання регіонів із закладами вищої освіти підготовки фахівців і керівників і подальшого підвищення їх кваліфікації за взаємоузгодженими програмами навчання, реальними темами дипломних і магістерських робіт, що виконуються за реальними даними структурних підрозділів органів влади, спрямованих на розширення «вузьких місць» і вирішення функціональних завдань на майбутніх робочих місцях. Важливим є забезпечення кількісної і якісної збалансованості потреб регіону в підготовці, перепідготовці і підвищенні кваліфікації фахівців та керівників керованих систем й суб'єктів господарювання підвладних територій та плануємих обсягів їх підготовки і перепідготовки в закладах вищої освіти.

Дієвою підтримкою наведених заходів може стати створення регіонального фонду розбудови економіки знань, кошти якого необхідно спрямовувати на створення регіональної системи смарт-управління, використання сучасних інформаційних технологій, шляхом об'єднання інтересів органів влади, суб'єктів господарювання і закладів вищої освіти, розташованих на території регіонів.

Щоб не накопичувати невідворотність постійного системного вирішення проблеми конкурентоспроможності підвищення економіки регіонів за рахунок нестачі висококваліфікованих фахівців і керівників для попередження стрімкого зростання безробіття на території регіону при відсутності чи зниженні темпів економічного розвитку доцільним є розробка Регіональної політики формування, використання, розвитку відтворення і накопичення знансєвих ресурсів як підґрунтя і головного чинника інноваційної економіки знань та нового технологічного рівня господарювання.

До подальших напрямів дослідження проблеми підвищення обсягів освітніх ресурсів, як підґрунтя економіки знань в регіонах, доцільно віднести розробку мотиваційних механізмів створення комплексних систем управління знаннями, об'єднуючих зусилля та інтереси органів влади й закладів вищої освіти, які забезпечують підготовку фахівців і керівників органів влади та органів галузевого управління з метою створення умов переходу регіонів на смарт-спеціалізацію, підвищення якості життя населення. Для проектування моделей перебудови організації вищої освіти і побудови оновлених організаційних схем її здійснення доцільно дослідження можливостей розширення діапазону набуття професійних знань та навичок при отриманні дуальної освіти для набуття швидкої адаптації діяльності фахівців і керівників в системі управління до нових умов.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Моисеев Н. Н. Быть или не быть... человечеству?: монография. Москва: ГУП ИПК «Ульяновский Дом печати», 1999. 288 с.
2. Національна парадигма сталого розвитку України; за заг. ред. Б. Є. Патона. Київ: Державна установа «Інститут економіки природокористування та сталого розвитку Національної академії наук України», 2012. 72 с.
3. Капіталізація економіки України / за ред. В. М. Гейця, А. А. Гриценка. Київ: Ін-т екон. та прогнозування, 2007. 220 с.
4. Вертакова Ю. В., Симоненко Е. С. Управление инновациями: теория и практика: учеб. пособие. Москва: Эскимо, 2008. 432 с. (Высшее экономическое образование).
5. Дзюба Т. Талалай В. Smart-освіта – розвиток сучасності // Smart-освіта: ресурси та перспективи: матеріали II Міжнар. наук.-метод. конф. (Київ, 23 лист. 2016). Київ : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2016. С. 34 – 37.
6. Тимоха С. Теоретичні основи розвитку критичного мислення студентів // Гуманізація навчально-виховного процесу. Вип. IV. Ч. II. Слов'янськ, 2011. С. 51 – 58.
7. Богатирьова К. Безперервна освіта – ознака Smart-суспільства // Smart-освіта: ресурси та перспективи : матеріали II Міжнар. наук.-метод. конф., Київ, 23 листоп. 2016 р. Київ : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2016. С. 22 – 23.
8. Тихомиров В. П. Мир на пути к smart education. Новые возможности для развития // Открытое образование. 2011. № 3. С. 22 – 28.
9. Волосович С. Пріоритетні складові старт-освіти в умовах суспільних трансформацій // Smart-освіта: ресурси та перспективи : матеріали II Міжнар. наук.-метод. конф. (Київ, 23 лист. 2016). Київ : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2016. С. 30 – 32.
10. Стадник В. В., Йохна М. А. Інноваційний менеджмент: навч. посіб. Київ : Академвидат, 2006. 464 с.
11. Бандур С. І. Стратегічні імперативи розвитку трудового потенціалу України // Ринок праці та зайнятість населення. 2013. № 1. С. 5 – 9.
12. Геєць В. М. Бар'єри на шляху розвитку промисловості на інноваційній основі та можливості їх подолання // Економіка України. 2015. № 1. С. 4 – 25.
13. Заяць Т. А. Розвиток регіонального освітнього менеджменту в контексті глобальних імперативів // Економіка і регіон. 2013. № 2. С. 16 – 20.
14. Ільїч Л. М. Взаємодія ринків праці та освіти: сутність, характерні риси та модель функціонування // Економіка та держава. 2017. № 4. С. 69 – 74.
15. Кримова М. О. Оцінка конкурентоспроможності молодих фахівців з економічною освітою на ринку праці України // Демографія та соціальна економіка. 2015. № 2. С. 53 – 64.
16. Лісогор Л. С. Освітні чинники забезпечення інноваційного людського розвитку // Науковий вісник Полтавського університету споживчої кооперації України. 2008. № 3(30). С. 421 – 424.
17. Гузар У. Є. Економіка знань та її перспективи для України // Регіональна економіка. 2009. № 1. С. 27 – 35.
18. Рак Н. Є. Економіка знань: сутність та фактори управління знаннями // Регіональна економіка. 2009. № 3. С. 224 – 232.
19. Класифікатор професій ДК 003:2010: Наказ Держспоживстандарту України від 28 липня 2010 р. № 327. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/va327609-10#Text>.

REFERENCES

1. Moiseev, N. N. (1999) Byt ili ne byt... chelovechestvu? [To be or not to be ... to humanity?]. Moskva: GUP IPK «Ulyanovskiy Dom pečati». (in Russian)
2. Paton, B. Ye. (ed.) (2012) Nacional`na parady`gma stalogo rozvy`tku Ukrayiny [National paradigm of sustainable development of Ukraine]. Ky`yiv: Derzhavna ustanova «Insty`tut ekonomiky` pry`rodokory`stuvannya ta stalogo rozvy`tku Nacional`noyi akademiyi nauk Ukrayiny». (in Ukrainian)
3. Gejcy, V. M., & Gry`cenka, A. A. (2007) Kapitalizaciya ekonomiky` Ukrayiny` [Capitalization of Ukraine's economy]. Ky`yiv: In-t ekon. ta prognozuvannya. (in Ukrainian)
4. Vertakova, Yu. V., & Simonenko, Ye. S. (2008) Upravlenie innovatsiyami: teoriya i praktika [Innovation management: theory and practice]. Moskva: Eskimo. (in Russian)
5. Dzyuba, T., & Talalaj, V (2016) Smart-osvita – rozvy`tok suchasnosti [Smart-education - the development of modernity]. Proceedings of the *Smart-osvita: resursy` ta perspekty`vy` (Ukrainian, Ky`yiv, 23 ly`st, 2016)*, Ky`yiv: Ky`yiv. nacz. torg.-ekon. un-t, pp. 34 – 37.
6. Ty`moxa, S. (2011) Teorety`chni osnovy` rozvy`tku kry`ty`chnogo my`slennya studentiv [Theoretical bases of development of critical thinking of students]. *Gumanizaciya navchal`no-vy`xovnogo procesu. vol. IV. no. II.* pp. 51 – 58.
7. Bogaty`r`ova, K. (2016) Bezperervna osvita – oznaka Smart-suspil`stva / Katery`na Bogaty`r`ova [Continuing education is a sign of a smart society]. Proceedings of the *Smart-osvita: resursy` ta perspekty`vy` (Ukrainian, Ky`yiv, 23 ly`st, 2016)*, Ky`yiv: Ky`yiv. nacz. torg.-ekon. un-t, pp. 22 – 23.
8. Tikhomirov, V. P. (2011) Mir na puti k smart education. Novye vozmozhnosti dlya razvitiya [The world on the way to smart education. New opportunities for development]. *Otkrytoe obrazovanie*, no. 3. pp. 22 – 28.
9. Volosovy`ch, S. (2016) Priory`tetni skladovi start-osvity` v umovax suspil`ny`x transformacij [Priority components of start-up education in the conditions of social transformations]. Proceedings of the *Smart-osvita: resursy` ta perspekty`vy` (Ukrainian, Ky`yiv, 23 ly`st, 2016)*, Ky`yiv: Ky`yiv. nacz. torg.-ekon. un-t, pp. 30 – 32.
10. Stadny`k, V. V., & Joxna, M. A. (2006) Innovacijny`j menedzhment [Innovation management]. Ky`yiv: Akademvy`dat. (in Ukrainian)
11. Bandur, S. I. (2013) Strategichni imperaty`vy` rozvy`tku trudovogo potencialu Ukrayiny` [Strategic imperatives for the development of Ukraine's labor potential]. *Ry`nok praci ta zajnyatist` naseleennya*, no. 1. pp. 5 – 9.
12. Geyecz`, V. M. (2015) Ba`ryery` na shlyaxu rozvy`tku promy`slovosti na innovacijnij osnovi ta mozhly`vosti yix podolannya [Barriers to the development of industry on an innovative basis and opportunities to overcome them]. *Ekonomika Ukrayiny`*, no. 1. pp. 4 – 25.
13. Zayacz`, T. A. Rozvy`tok regional`nogo osvith`nogo menedzhmentu v konteksti global`ny`x imperaty`viv [Development of regional educational management in the context of global imperatives]. *Ekonomika i region*, no. 2. pp. 16 – 20.
14. Il`yich, L. M. (2017) Vzayemodiya ry`nkiv praci ta osvity`: sutnist`, xarakterni ry`sy` ta model` funkcionuvannya [Interaction of labor and education markets: essence, characteristics and model of functioning]. *Ekonomika ta derzhava*, no. 4. pp. 69 – 74.
15. Kry`mova, M. O. (2015) Ocinka konkurentospromozhnosti molody`x faxivciv z ekonomichnoyu osvitoju na ry`nku praci Ukrayiny` [Assessment of the competitiveness of young professionals with economic education in the labor market of Ukraine]. *Demografiya ta social`na ekonomika*, no. 2. pp. 53 – 64.
16. Lisogor, L. S. (2008) Osvitni chy`nny`ky` zabezpechennya innovacijnogo lyuds`kogo rozvy`tku [Educational factors to ensure innovative human development]. *Naukovy`j visny`k*

Poltavs'kogo universy'tetu spozhy'vchoyi kooperaciyi Ukrayiny', no. 3(30). pp. 421 – 424.

17. Guzar, U. Ye. (2009) *Ekonomika znan' ta yiyi perspekty'vy` dlya Ukrayiny`* [Knowledge economy and its prospects for Ukraine]. *Regional'na ekonomika*, no. 1. pp. 27 – 35.

18. Rak, N. Ye. (2009) *Ekonomika znan': sutnist` ta faktory` upravlinnya znannyamy`* [Knowledge economy: essence and factors of knowledge management]. *Regional'na ekonomika*, no. 3. pp. 224 – 232.

19. *Klasyfikator profesij DK 003:2010: Nakaz Derzhspozhy'vstandartu Ukrayiny` vid 28 ly`nya 2010 r. # 327*. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/va327609-10#Text>.

Бобровская Е.Ю., Быкова А.Л.

ФОРМИРОВАНИЕ ЗНАНИЕВЫХ РЕСУРСОВ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИМ РАЗВИТИЕМ РЕГИОНОВ

Исследованы процессы формирования знаниевого ресурса специалистов и руководителей системы управления регионами. Отмечено, что в современных условиях хозяйствования, знаниевый ресурс рассматривается как высшая ценность, качество которой со временем не уменьшается, а растет в отличие от всех видов ресурсов, и без которой ни один процесс жизнедеятельности в обществе не осуществляется. Исследование сосредоточено на знаниевом ресурсе специалистов и руководителей системы управления социально-экономическим развитием регионов, которые являются базовыми административно-территориальными единицами, а их развитие обеспечивает развитие страны в целом. Формирование процессов предоставления знаний и организация их овладением в высших учебных заведениях рассмотрены относительно их полноты и соответствия потребностям управления регионами, субъектами хозяйствования и управляемых ими систем. Потребности и перечень приоритетных программных вопросов относительно получаемых знаний рассматривается в соответствии с профессиональной направленностью использования знаниевого ресурса. Процесс овладения им предложено рассматривать по этапам, содержанию програм, должностных и квалификационных требований к специалистам и руководителям по управлению развитием регионов. Рассмотрена логистическая цепь формирования процесса получения знаний, как знаниевого ресурса будущих специалистов и руководителей системы управления с учетом содержания потребностей к должностным компетенциям, требований занимаемым должностям, направлений, программ и планов развития управляемых систем. Подчеркнута необходимость пересмотра методологии организации подготовки, переподготовки и повышения квалификации путем интегрирования теоретического и практического контента обучения. В процессе обучения предложено использовать инновационные методы обучения, тренинги, мастер-классы с применением информационной базы для существующих и будущих должностей планируемого трудоустройства. Определены требования к более широкому применению в процессе предоставления знаний возможностей smart-образования, технологий бенчмаркетинга, форсайта, методов инновационных и стратегических игр и приобретения опыта командной работы. Представлены предложения по дальнейшему развитию системы управления знаниями и накоплению знаниевого ресурса регионов, технология его формирования, овладения методами его использования и усвоения представлена в авторской модели реализации целевой подготовки, переподготовки и повышения квалификации в системе профессионального обучения руководителей системы управления регионами.

Ключевые слова: знаниевый ресурс, формирование, накопление, специалисты, руководители, система управления, социально-экономическое развитие, регион, управление знаниями.

O. Bobrovska, A. Bykova

FORMATION OF KNOWLEDGE RESOURCES OF THE SYSTEM OF SOCIO-ECONOMIC DEVELOPMENT MANAGEMENT OF REGIONS

The processes of formation of knowledge resource of specialists and managers of the regional management system are investigated. It is noted that in modern economic conditions, the knowledge resource is considered as the highest value, the quality of which does not decrease over time, but increases unlike all other types of resources, and without which no process of life in society is not carried out. The research focuses on the knowledge resource of specialists and managers of the management system of socio-economic development of the regions, which are the basic administrative-territorial units, the development of which ensures the development of the country as a whole. The formation of knowledge transfer processes and the organization of their mastery in higher education institutions are considered in relation to the completeness and compliance of this knowledge with the needs of regional management and economic entities of their managed systems. The needs and the list of priority program questions concerning the received knowledge are considered on a professional orientation of use of a knowledge resource. It is proposed to consider the process of mastering it by stages, content of programs, job and qualification requirements for specialists and managers to manage the development of regions. The logistic chain of formation of the process of knowledge acquisition as a knowledge resource of future specialists and

managers of the management system is considered taking into account the content of needs of job competencies, requirements of positions, directions, programs and development plans of managed systems. The need to revise the methodology of organization of timely training, retraining and advanced training of specialists by integrating theoretical and practical content of training is emphasized. In the process of training it is proposed to use innovative teaching methods, trainings, master classes with the use of information base on existing and future positions of the planned employment. Requirements for wider application in the process of providing knowledge of smart education opportunities, benchmarking technologies, foresight, methods of innovative and strategic games and gaining experience in teamwork are identified. Suggestions for further development of knowledge management system and accumulation of knowledge resources of regions, technologies of formation and mastering of methods of its use and mastering are given, presented in author's realization of target preparation, retraining and advanced training in system of professional training of heads of system of management of regions.

Key words: knowledge resource, formation, accumulation, specialists, managers, management system, socio-economic development, region, knowledge management.

DOI 10.31558/2307-2318.2021.3.5

УДК 331.5.024.5

JEL: J23

Бондаревська К.В.

доктор економічних наук, доцент,
доцент кафедри економіки та управління національним господарством,
Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара
ORCID: 0000-0001-8683-6834
kseny-8888@i.ua

КЛЮЧОВІ ЗАГРОЗИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПІДТРИМКИ СОЦІАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ

Статтю присвячено оцінці ключових загроз соціальній безпеці на ринку праці України та визначенню перспектив їх нейтралізації в сучасних умовах. Наведено результати авторського експертного опитування «Загрози соціальній безпеці на ринку праці України та шляхи їх нейтралізації». З урахуванням результатів дослідження визначено тенденції, які будуть відображати функціонування ринку праці України на перспективу найближчих 5–10 років. Обґрунтовано стратегічні пріоритети розвитку ринку праці у контексті забезпечення його соціальної безпеки за категоріями безпеки зайнятості та безпеки оплати праці.

Ключові слова: соціальна безпека, ринок праці, зайнятість, оплата праці, загрози соціальній безпеці, безпека зайнятості, безпека оплати праці.

Рис. - 2, Табл. - 7, Літ. - 12

Постановка проблеми. Процеси економічної трансформації, що відображають сучасний стан економічного середовища, викликають значні перетворення на ринку праці. Все це має своє вираження у появі нових та зміні традиційних професій, виникненні нестандартних форм зайнятості, зростанні масштабів структурного безробіття, формуванні нових якостей соціально-трудових відносин, орієнтованих на пріоритетність інноваційного розвитку та інформаційної складової. Трансформаційні зміни економіки формують значні ризики та загрози соціальній безпеці на ринку праці, зокрема у контексті поширення неформальної зайнятості, молодіжного безробіття, зниження рівня реальних доходів населення. Все це, у свою чергу, потребує глибокої та комплексної діагностики, що включатиме не лише визначення поточного стану загроз, а й висвітлення прогностичних їх характеристик з урахуванням можливостей коригування отриманих даних, що є особливо важливим в умовах мінливості зовнішнього та внутрішнього економічного середовища.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Результати дослідження проблематики розвитку ринку праці та забезпечення соціальної безпеки знайшли своє відображення у наукових працях як зарубіжних, так і вітчизняних авторів. Серед робіт зарубіжних дослідників слід відмітити наукові праці Т. Вільгагена, К. Крауча, Б. Меніхерта, Г. Стендінга, у яких висвітлені концептуальні основи безпеки в контексті розвитку людського потенціалу та функціонування ринку праці [1-3]. Важливі аспекти розвитку ринку праці та забезпечення соціальної безпеки розкривають у своїх роботах вітчизняні

дослідники О. Грішнова, О. Дороніна, Л. Лісогор, У. Садова, О. Сидорчук, Л. Шаульська та інші [4-8]. У той же час особливої актуальності наразі набуває необхідність актуалізації наявних загроз у сфері зайнятості та оплати праці, а також обґрунтування шляхів їх нейтралізації в сучасних умовах.

Формулювання цілей статті. Метою статті є ідентифікація ключових загроз соціальній безпеці на ринку праці України та обґрунтування перспектив щодо їх нейтралізації.

Виклад основного матеріалу. На нашу думку, базовою складовою проведення оцінки ключових загроз соціальній безпеці на ринку праці є визначення їх вираженості та напрямів нейтралізації з урахуванням думок експертів – провідних учених та практиків у сфері праці та зайнятості населення. Так, експертне оцінювання надає можливість отримати формалізований опис складних задач, вирішення яких неможливе із залученням лише статистичних методів дослідження на основі математичних моделей [9, с. 24]. Саме тому необхідною характеристикою експертного опитування є залучення лише авторитетних спеціалістів, які мають значний професійний досвід як теоретичного, так і прикладного характеру, та можуть надати вичерпні відповіді на важливі питання щодо перспектив розвитку ринку праці, а також здійснити кількісне оцінювання вираженості ключових загроз і значущості факторів впливу на формування стану соціальної безпеки на ринку праці. В результаті застосування вищезазначеного методу діагностики загроз та перспектив розвитку ринку праці стає можливим отримання авторитетної та достовірної інформації, що дає можливість її подальшого використання у наступних етапах оціночного механізму. З метою ефективного застосування експертного методу необхідним є забезпечення успішного проходження кожного з його етапів, серед яких:

I. формування мети експертного опитування, вибір його структури (кількісної та якісної), характеристика об'єкта дослідження;

II. формулювання переліку питань, які відображають суть досліджуваного явища та забезпечують отримання інформації відповідно до поставленої мети (при цьому самі питання мають відповідати вимогам чіткості, однозначності та зрозумілості для респондентів);

III. технічна підготовка експертної анкети для різних способів проведення опитування (для зручності проведення анкети були підготовлені як для он-лайн, так і для офф-лайн форматів);

IV. пошук експертів та налагоджування зворотнього зв'язку (в тому числі отримання згоди на проходження опитування);

V. проведення експертного опитування (надання анкетного бланку експертам та отримання заповнених анкет);

VI. аналіз та обробка результатів експертного опитування (підведення підсумків бального оцінювання та обробка відповідей на відкриті запитання);

VII. оцінка перспектив впровадження результатів експертного опитування та міри досягнення поставленої мети.

Метою проведеного автором експертного опитування «Загрози соціальній безпеці на ринку праці України та шляхи їх нейтралізації» стало визначення загроз і обґрунтування напрямів подальшого розвитку ринку праці в контексті забезпечення соціальної безпеки на ньому. Респондентами були надані відповіді на запитання як відкритого, так і закритого характеру із використанням бальної оціночної шкали від 1 до 10 (де 1 бал є мінімальною, 10 балів є максимальною оцінкою) [10].

У процесі опитування експерти висловили власну думку стосовно таких питань, як:

- оцінка ступеня значущості чинників, які у найбільшій мірі перешкоджають розвитку ринку праці в Україні;
- визначення ступеня вираженості загроз на ринку праці в Україні та світі, що будуть посилюватися у перспективі найближчих 5–10 років;
- визначення найбільш показових (значущих) індикаторів соціальної безпеки ринку праці;
- оцінка рівня соціальної безпеки на сучасному ринку праці України;
- характеристика найбільш суттєвих перешкод соціальній безпеці на ринку праці, які характерні для сучасного етапу його розвитку;
- оцінка напрямів скорочення неформальної зайнятості в Україні за ступенем їх важливості;
- оцінка напрямів стимулювання молодіжної зайнятості в Україні за ступенем їх впливу на ефективність ринку праці;
- оцінка напрямів удосконалення освітньої сфери, зокрема в контексті співпраці з бізнес-структурами, що покликані сприяти вирішенню проблеми молодіжної зайнятості в Україні;
- визначення першочергових умов розвитку нестандартних форм зайнятості в Україні (фрілансу, надомної роботи, тощо);
- визначення стратегічно важливих пріоритетів розвитку ринку праці в Україні;
- визначення як позитивних, так і негативних тенденцій розвитку ринку праці України, які будуть характерними для перспективи найближчих 5–10 років.

Таким чином, в ході проведення експертного опитування врахована необхідність проведення оцінки в рамках двох складових, що здійснюються в логічній послідовності: визначення ступеня вираженості ключових загроз на ринку праці, а також характеристику перспектив їх нейтралізації в сучасних умовах. При цьому оцінка перспектив базується на попередньо проведеному аналізі значимості загроз та чинників, які перешкоджають ефективному функціонуванню ринку праці в Україні.

Високий рівень професійної компетентності та значний досвід наукової і професійної діяльності експертів дозволив в повній мірі визначити та охарактеризувати найбільш суттєві загрози на ринку праці та визначити напрями їх нейтралізації. В експертному опитуванні, що було проведене у жовтні 2020 року, взяли участь 30 осіб, серед яких провідні вітчизняні науковці, які проводять ґрунтовні дослідження у сфері соціальної безпеки та розвитку ринку праці (53,3 % представників освітніх закладів та 3,3 % представників наукових установ); працівники органів державної влади та державної служби зайнятості як на національному, так і на регіональному рівнях (відповідно по 6,7 %); досвідчені й компетентні у питаннях праці та зайнятості працівники підприємств, організацій та установ із різних регіонів України (26,7 %), представники медіа (3,3 %). Відповідна структура сфер професійної діяльності залучених експертів наведена на рисунку 1.

Якісний склад учасників експертного опитування свідчить про участь у дослідженні як докторів, так і кандидатів наук (30 % та 36,7% респондентів відповідно). Територіальний розподіл респондентів засвідчив наявність експертів з таких регіонів, як м. Київ, Дніпропетровська, Вінницька, Одеська, Полтавська, Запорізька, Волинська, Тернопільська, Черкаська області.



Рисунок 1. Розподіл експертів, залучених до дослідження «Загрози соціальній безпеці на ринку праці України та шляхи їх нейтралізації» за сферами професійної діяльності
Джерело: розробка автора

У результаті експертного опитування визначено як конкретні перешкоди та загрози соціальній безпеці на ринку праці, так і перспективи усунення. Враховуючи структурно-логічні особливості дослідження у якості першого етапу експертного опитування було проведено оцінку ступеня значущості чинників, які у найбільшій мірі перешкоджають розвитку ринку праці в Україні. Важливим в процесі характеристики основних перешкод розвитку ринку праці є їх ранжування за рівнем отриманих експертних оцінок. Відповідні результати наведені у таблиці 1.

Таблиця 1. Чинники, що перешкоджають розвитку ринку праці в Україні та рівень їх значущості

Чинники	Сумарна оцінка, балів	Середня оцінка*, балів	Ранг
Низький рівень оплати праці	214	7,13	1
Неефективність макроекономічної політики держави, що негативно впливає на загальну економічну ситуацію	199	6,63	2
Поширення міграційних процесів	187	6,23	3
Корупція	185	6,17	4
Несприятливий інвестиційний клімат	185	6,17	4
Неформальна зайнятість та тінізація заробітної плати	182	6,07	5
Невідповідність освітньо-професійних характеристик випускників навчальних закладів потребам ринку праці	169	5,63	6
Неефективність державного регулювання ринку праці	161	5,37	7
Недосконалість законодавчої бази, що регулює соціально-трудові відносини	159	5,3	8
Невисока підприємницька активність	158	5,27	9

*максимальна оцінка – 10 балів.

Джерело: розробка автора на основі результатів експертного опитування

Згідно отриманого рангу було визначено три рівні значущості чинників:

- високий (із ранговими значеннями від 1 до 3),
- середній (із значеннями рангу від 4 до 6),
- низький (із ранговими значеннями від 7 до 9).

Відтак, до чинників, які в найбільшій мірі перешкоджають розвитку ринку праці, було віднесено: низький рівень оплати праці; неефективність макроекономічної політики

держави, яка негативно впливає на загальну економічну ситуацію; поширення міграційних процесів. Саме ці перешкоди були визначені експертами у якості першочергових чинників впливу на ринок праці та отримали високі бальні оцінки. Середній рівень значущості засвідчили такі чинники, як: корупція та несприятливий інвестиційний клімат (з однаковими значеннями бальних оцінок), неформальна зайнятість та тінізація оплати праці, а також невідповідність освітньо-професійних характеристик випускників навчальних закладів потребам ринку праці (значення відповідних рангів були зафіксовані у межах від 4 до 6). В свою чергу несуттєвий вплив на ринок праці здійснюють такі чинники, як: недостатня ефективність державного регулювання ринку праці, недосконалість законодавчої бази щодо регулювання соціально-трудових відносин та невисока підприємницька активність.

З метою характеристики низького, середнього та високого ступенів вираженості загроз на ринку праці в Україні та світі було визначено відповідні рангові значення за результатами експертного оцінювання (табл. 2).

Таблиця 2. Загрози на ринку праці в Україні та світі, що будуть посилюватися у перспективі найближчих 5–10 років, та ступінь їх вираженості

Загрози	Україна		Ранг	Світ		Ранг
	сумарна оцінка, балів	середня оцінка*, балів		сумарна оцінка, балів	середня оцінка*, балів	
Економічні кризи на глобальному та національному рівнях	212	7,07	1	203	6,77	2
Зростання рівня молодіжного безробіття	208	6,93	2	179	5,97	5
Поширення міграційних процесів	205	6,83	3	200	6,67	3
Зниження рівня реальних доходів населення	204	6,8	4	179	5,97	5
Неврегульованість нестандартних форм зайнятості (фріланс, надомна та дистанційна робота тощо)	201	6,7	5	184	6,13	4
Зростання рівня безробіття	190	6,33	6	176	5,87	6
Зростання неформальної зайнятості	175	5,83	7	174	5,8	7
Неефективність державного регулювання ринку праці	175	5,83	7	163	5,43	9
Вихід з ринку праці осіб старшого віку (звільнення, добровільний вихід на пенсію, дискримінаційні прояви тощо)	172	5,73	8	165	5,5	8
Діджиталізація та інформатизація	170	5,67	9	206	6,87	1

*максимальна оцінка – 10 балів.

Джерело: розробка автора на основі результатів експертного опитування

В ході порівняльного аналізу отриманих результатів спостерігаються суттєві відмінності у національних та світових тенденціях посилення загроз: якщо в Україні у перспективі найближчих 5–10 років із високою ймовірністю очікується зростання впливу економічних криз як на глобальному, так і на національному рівнях; то у світі ця загроза знаходиться на останньому місці за своєю вираженістю [11, С.17].

У той же час на першу позицію за впливом на світовий ринок праці виходять загрози, пов'язані з діджиталізацією та інформатизацією. Зокрема, це стосується динамічної цифрової трансформації суспільства, що відображається і на соціально-трудовій сфері, кидаючи виклик традиційним професіям та потребуючи формування нових навичок роботи та високої конкурентоспроможності робочої сили. Все це визначає

посилення ролі розвитку працівників та впровадження концепції навчання впродовж життя, високої адаптивності до змін та мобільності у професійній сфері.

Окрім впливу економічних криз серед загроз на ринку праці найближчих 5–10 років в Україні слід відзначити високу ступінь вираженості загрози зростання молодіжного безробіття та поширення міграційних процесів. У порівнянні із світовими тенденціями, простежуються схожі риси відносно посилення міграційних процесів (3 позиція) та економічних криз (2 позиція). Дещо краща ситуація у світі очікується стосовно зростання молодіжного безробіття (5 ранг в світі у порівнянні з 2 рангом в Україні). Схожі риси середньої вираженості загроз на ринку праці в Україні та світі простежуються відносно зниження рівня реальних доходів населення (4 та 5 ранг відповідно), неврегульованості нестандартних форм зайнятості (5 та 4 ранг відповідно), зростання рівня безробіття (6 ранг). Незначний рівень посилення загроз на національному ринку праці у найближчі 5–10 років очікується щодо зростання неформальної зайнятості; наслідків неефективного державного регулювання ринку праці; проблем, пов'язаних із виходом з ринку праці осіб старшого віку (зокрема, дискримінацій в процесі трудової діяльності та при звільненні, що суперечить визнаній у світі концепції активного старіння); наслідків діджиталізації та інформатизації. На світовому ринку праці передбачається незначне поширення неформальної зайнятості та проблем на ринку праці для осіб старшого віку. Наслідки неефективного державного регулювання сфери праці та зайнятості у світі, на думку експертів, є несуттєвими.

Оцінка перешкод розвитку ринку праці та прогнозування вираженості відповідних загроз надає можливість визначення найбільш значущих індикаторів соціальної безпеки ринку праці (табл. 3).

Таблиця 3. Результати визначення найбільш значущих індикаторів соціальної безпеки на ринку праці України

Індикатор	Кількість експертів (%)	Сфера соціальної безпеки на ринку праці
Рівень зайнятості	10,0	Безпека зайнятості
Рівень економічної активності	3,3	Безпека зайнятості
Рівень безробіття	26,7	Безпека зайнятості
Рівень молодіжного безробіття	13,3	Безпека зайнятості
Рівень безробіття серед осіб, наближених до пенсійного віку	3,3	Безпека зайнятості
Відсоток працюючих осіб пенсійного віку	6,7	Безпека зайнятості
Рівень працевлаштування незайнятих громадян	3,3	Безпека зайнятості
Навантаження на одне вільне робоче місце	6,7	Безпека зайнятості
Кількість громадян, які виїжджають на роботу за кордон	6,7	Безпека зайнятості
Рівень тіньової (неформальної) зайнятості	16,7	Безпека зайнятості
Середня заробітна плата	20,0	Безпека оплати праці
Реальна заробітна плата	6,7	Безпека оплати праці
Співвідношення середньої зарплати і прожиткового мінімуму	6,7	Безпека оплати праці
Співвідношення середньої та мінімальної заробітної плати	6,7	Безпека оплати праці
Частка працівників, які отримують зарплату нижче середнього рівня	3,3	Безпека оплати праці
Частка працівників, які отримують мінімальну зарплату	3,3	Безпека оплати праці
Рівень доходів населення	16,7	Безпека оплати праці
Рівень бідності	10,0	Безпека оплати праці

Джерело: розробка автора на основі результатів експертного опитування

Так, більшість експертів, що взяли участь в опитуванні, у якості провідних індикаторів соціальної безпеки на ринку праці визначили рівень безробіття (26,7 % респондентів), середню заробітну плату (20 %), рівень неформальної зайнятості (16,7 %), рівень доходів населення (16,7 %). До загального переліку індикаторів, визначених експертами, належали 18 показників, серед яких ті, що засвідчують стан як сфери безпеки зайнятості, так і сфери безпеки оплати праці.

Враховуючи особливості сучасного стану сфери праці та зайнятості в Україні, зокрема наявність суттєвих загроз та перешкод її розвитку, 60 % опитаних експертів висловили думку щодо низького рівня соціальної безпеки на ринку праці (рис. 2).

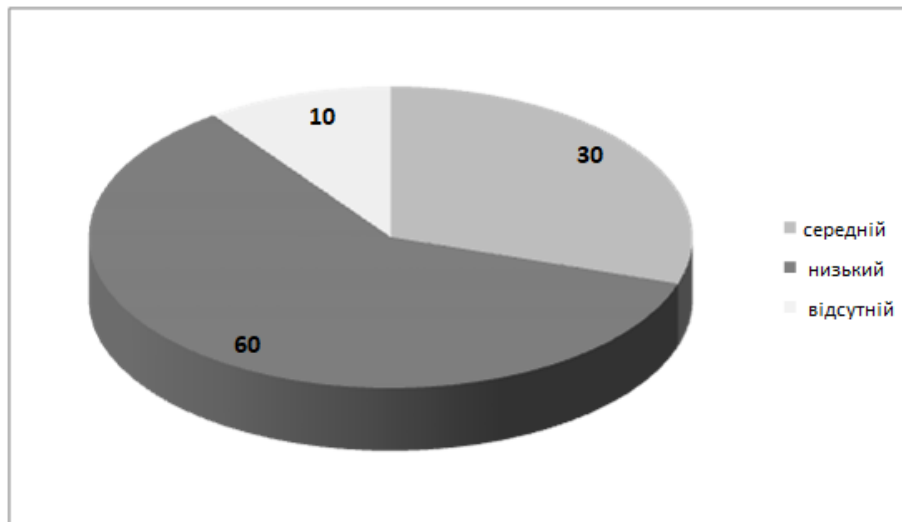


Рисунок 2. Експертна оцінка рівня соціальної безпеки на ринку праці України, %

Джерело: розробка автора на основі результатів експертного опитування

Ще 30 % респондентів вважають, що рівень соціальної безпеки на ринку праці наразі є середнім, 10 % опитаних експертів відзначили повну відсутність стану соціальної безпеки на ринку праці України взагалі. Все це засвідчує наявність суттєвих проблем у формуванні стану захищеності соціальних інтересів населення України на ринку праці та низьку ефективність соціально-трудових відносин як на рівні держави, регіонів, суб'єктів господарювання, так і на рівні індивіда.

Серед найбільш значних перешкод соціальній безпеці на ринку праці, були визначені: тінізація зайнятості (30% опитаних), зростання безробіття, в тому числі молодіжного (20 %), неефективність державного регулювання зайнятості та макроекономічної політики в країні (20 %), невідповідність сфери освіти потребам ринку праці та низький рівень розвитку й підтримки підприємництва (відповідно по 16,7 % опитаних), посилення міграційних процесів (16,7 %). Дещо менша частка опитаних експертів висловила думку стосовно наявності таких перешкод, як недостатня кількість робочих місць з ринковою оплатою (13,3 %), корупція та тінізація оплати праці (відповідно по 10 % опитаних), низький рівень встановлених соціальних гарантій (10 %), неврегульованість нестандартних форм зайнятості (3,3 %). Окрім вищенаведених перешкод на шляху забезпечення соціальної безпеки на ринку праці України було відзначено високу ступінь бюрократизації соціально-трудових відносин, прагнення роботодавців до економії витрат на персонал та першочергової максимізації прибутку поряд із необізнаністю працівників зі своїми правами у сфері праці та зайнятості. Результати експертного опитування стосовно цього питання наведені у таблиці 4.

Таблиця 4. Результати визначення найбільш суттєвих перешкод соціальної безпеки на ринку праці України

Перешкоди	Кількість експертів (%)	Сфера соціальної безпеки на ринку праці
Тінізація зайнятості	30,0	Безпека зайнятості
Зростання безробіття, в тому числі молоді	20,0	Безпека зайнятості
Неефективність державного регулювання зайнятості та макроекономічної політики в країні	20,0	Безпека зайнятості, безпека оплати праці
Зниження рівня реальних трудових доходів	20,0	Безпека оплати праці
Збільшення масштабів міграції кваліфікованої робочої сили	16,7	Безпека зайнятості
Невідповідність освіти потребам ринку праці та професійно-кваліфікаційний дисбаланс на ринку праці	16,7	Безпека зайнятості
Низький рівень підтримки підприємництва та інвестиційної активності	16,7	Безпека зайнятості Безпека оплати праці
Недостатня кількість робочих місць з ринковою оплатою праці	13,3	Безпека зайнятості Безпека оплати праці
Корупція	10,0	Безпека зайнятості Безпека оплати праці
Тінізація оплати праці	10,0	Безпека оплати праці
Низький рівень встановлених соціальних гарантій	10,0	Безпека оплати праці
Неврегульованість нестандартних форм зайнятості	3,3	Безпека зайнятості

Джерело: розробка автора на основі результатів експертного опитування

Враховуючи думку провідних вчених, фахівців у сфері праці та зайнятості населення, працівників органів державної влади та ДСЗ України, слід зазначити важливість усунення суттєвих перешкод, які в найбільшій мірі перешкоджають забезпеченню соціальної безпеки на ринку праці. Це стосується необхідності скорочення масштабів неформальної зайнятості, зниження рівня безробіття, підвищення реальних доходів населення, зокрема за рахунок зростання заробітної плати та встановлення справедливої її диференціації, що передбачає врахування освітньо-кваліфікаційних якостей, трудового внеску, складності роботи та її умов на основі дотримання принципу соціальної справедливості. При цьому слід відзначити схожість експертних висновків та авторської думки відносно ключових загроз соціальній безпеці на ринку праці, які включають наслідки неформальної зайнятості, молодіжного безробіття та низького рівня оплати праці. Нейтралізація першочергових перешкод забезпечення соціальної безпеки на ринку праці передбачена у якості основоположного пріоритету відповідної багаторівневої стратегії, яка направлена на активізацію безпекових механізмів у сфері зайнятості та оплати праці.

Саме оцінці перспектив нейтралізації загроз соціальній безпеці на ринку праці присвячено другий блок експертного опитування. За результатами оцінки напрямів скорочення неформальної зайнятості в Україні було враховано розподіл рангів на групи високого (від 1 до 3), середнього (від 4 до 7) та низького (від 8 до 10) ступенів важливості

та величини впливу на розвиток вітчизняного ринку праці. Результати експертного оцінювання по даному питанню, а також присвоєні ранги, наведено у таблиці 5.

Таблиця 5. Результати оцінки напрямів скорочення неформальної зайнятості в Україні

Напрями	Сумарна оцінка, балів	Середня оцінка*, балів	Ранг
Підвищення рівня реальних доходів населення	223	7,43	1
Справедлива диференціація оплати праці	221	7,37	2
Стимулювання розвитку малого та середнього бізнесу за допомогою пільгового оподаткування та кредитування	216	7,2	3
Розвиток молодіжного підприємництва (пільгове оподаткування та кредитування, інформаційна підтримка)	208	6,93	4
Стимулювання переходу працівників із неформального сектору до формального за рахунок розвитку інноваційних форм зайнятості та самозайнятості населення	205	6,83	5
Підвищення якості адміністрування податків і соціальних внесків	184	6,13	6
Удосконалення професійних стандартів підготовки фахівців та взаємодія з освітніми закладами	183	6,1	7
Удосконалення системи пенсійного страхування, розвиток різних форм соціального страхування	182	6,07	8
Інформаційна та консультаційна допомога малому та середньому бізнесу	181	6,03	9
Посилення контролю та санкцій з боку державних органів	153	5,1	10

*максимальна оцінка – 10 балів.

Джерело: розробка автора на основі результатів експертного опитування

Так, серед найбільш дієвих та важливих напрямів щодо зниження рівня неформальної зайнятості було визначено підвищення рівня реальних доходів населення, справедливу диференціацію оплати праці, а також стимулювання розвитку малого та середнього бізнесу за допомогою податкових пільг та сприятливих умов кредитування (відповідно 1, 2 та 3 ранги). Такі результати засвідчують значну роль ефективної організації оплати праці та необхідність її реформування як першочергового напрямку, який сприятиме формалізації відносин зайнятості в Україні.

Забезпеченню розвитку формальних соціально-трудова відносин сприятиме також розвиток молодіжного підприємництва за рахунок активних заходів з боку держави стосовно удосконалення податкової та грошово-кредитної політики в контексті їх орієнтації на спрощені, пільгові умови у випадку заснування бізнесу молодою особою. Важливим є також надання інформаційно-консультаційної підтримки для молоді стосовно особливостей реєстрації та ведення бізнесу. Переходу працівників із неформального сектору до формального буде сприяти й використання нестандартних форм зайнятості та самозайнятості населення, а також покращення якості та посилення контролю в процесі адміністрування податків і соціальних внесків. Рівень дієвості вищенаведених заходів був охарактеризований експертами більшими оцінками у межах від 6,1 до 6,93 середніх балів, що відповідає 4, 5, 6 та 7 рангам.

У свою чергу заходи, спрямовані на реформування системи пенсійного забезпечення та розвиток інших форм соціального страхування, не є провідними у переліку напрямів скорочення неформальної зайнятості. Схожим рівнем експертних оцінок відзначилися інформаційно-консультаційні заходи щодо розвитку малого та

середнього бізнесу, а також посилення контролю та санкцій з боку органів державної влади, спрямованих на запобігання поширенню неформальної зайнятості.

Першочерговим заходам щодо нейтралізації загрози зростання молодіжного безробіття була присвячена оцінка напрямів стимулювання молодіжної зайнятості в Україні відповідно до ступеня їх впливу на ефективність ринку праці (табл. 6).

Таблиця 6. Результати оцінки напрямів стимулювання молодіжної зайнятості в Україні за ступенем їх впливу на ефективність ринку праці

Напрями	Сумарна оцінка, балів	Середня оцінка*, балів	Ранг
Розвиток молодіжного підприємництва та стартапів	222	7,4	1
Розвиток системи наставництва та професійного коучингу для молоді на рівні підприємств	218	7,27	2
Податкове стимулювання підприємств, які працевлаштовують молодь	210	7,0	3
Співпраця закладів освіти та бізнес-структур в процесі навчання: проведення спільних навчальних і практичних заходів	203	6,77	4
Посилення профорієнтаційної роботи серед молоді	202	6,73	5
Впровадження дуальної освіти	188	6,27	6
Співпраця закладів освіти, організацій роботодавців, профспілок, громадських організацій: проведення спільних навчальних і практичних заходів	186	6,2	7
Законодавчі та адміністративні заходи з боку держави щодо обов'язкового працевлаштування вразливих на ринку праці категорій населення, в тому числі молоді	172	5,73	8
Інформування молоді щодо реального стану ринку праці та функціонування бізнес-сфери	170	5,67	9
Співпраця закладів освіти та органів Державної служби зайнятості: проведення спільних навчальних і практичних заходів	160	5,33	10

*максимальна оцінка – 10 балів.

Джерело: розробка автора на основі результатів експертного опитування

Так, до найбільш впливових та значущих напрямів слід віднести розвиток молодіжного підприємництва та стартапів; розвиток системи наставництва та професійного коучингу для молоді на рівні підприємств; податкове стимулювання підприємств, які працевлаштовують молодь. Відповідні заходи сприятимуть всебічній реалізації трудового потенціалу молоді та підвищенню її конкурентоспроможності на ринку праці не лише в процесі провадження трудової діяльності в рамках підприємств, організацій та установ, а й у випадку заснування власного бізнесу. Держава, у свою чергу, здійснюватиме підтримку молодіжної зайнятості за допомогою податкових пільг для підприємств, які надають робочі місця молоді (зокрема, забезпечують випускників навчальних закладів першим місцем роботи), а також пільгового оподаткування новостворених підприємств на перші два роки свого функціонування (за аналогією позитивного досвіду економічно розвинених країн світу).

Серед напрямів середнього рівня впливу на молодіжну зайнятість відзначилися навчальні та профорієнтаційні заходи, які забезпечують взаємодію освітньої сфери із бізнес-структурами, представницькими органами роботодавців та найманих працівників на ринку праці тощо. Зокрема, це: проведення навчальних та практичних заходів закладами освіти спільно із представниками бізнесу; посилення профорієнтаційної роботи серед молоді; запровадження дуальної освіти; проведення навчальних та практичних заходів закладами освіти спільно із такими суб'єктами регулювання ринку праці, як об'єднання роботодавців, профспілки та зацікавлені громадські організації. У практиці забезпечення співробітництва держави, сфер освіти та бізнесу відповідні напрями щодо сприяння молодіжній зайнятості частково впроваджуються у життя. Так, у 2017–2018 навчальному році був покладений початок впровадження елементів дуальної форми здобуття освіти у 52 закладах професійної (професійно-технічної) освіти у 25 регіонах України за 54 професіями. Згідно Розпорядження Кабінету Міністрів України від 19.09.2018 р. № 660-Р «Про схвалення Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти» впровадження дуальної освіти має здійснюватися за наступними етапами: I етап – розробка нормативно-правової бази (2018–2019 рр.); II етап – розробка типових моделей дуальної форми здобуття освіти у закладах освіти, реалізація пілотних проектів моделей дуальної форми здобуття освіти, проведення оцінки ефективності (2019–2020 роки); III етап – створення кластерів дуальної освіти на базі конкурентоспроможних закладів освіти та зацікавлених роботодавців (2020–2023 рр.) [12]. Таким чином, наразі досить успішно триває другий етап впровадження дуальної форми здобуття освіти, що виражається у врахуванні вимог роботодавців при формуванні змісту освітніх програм та графіка навчального-виробничого процесу в рамках тісної співпраці щодо впровадження основних елементів дуального навчання за структурним розподілом часу на теоретичне навчання в обсязі 30 %, навчання на виробництві – 70 % годин. Профорієнтаційна робота серед молоді та практика проведення спільних навчальних і практичних занять в межах традиційного для України освітнього процесу ще потребує свого поширення.

Незначний, на думку експертів, вплив на стимулювання молодіжної зайнятості здійснюватимуть законодавчі та адміністративні заходи з боку держави щодо обов'язкового працевлаштування молоді; інформування молоді щодо реального стану ринку праці та функціонування бізнес-сфери, а також співпраця закладів освіти та органів Державної служби зайнятості в рамках проведення спільних навчальних і практичних заходів.

Враховуючи важливість удосконалення освітньої сфери, яка здійснює безпосередній вплив на покращення стану молодіжного сегменту ринку праці, необхідним є визначення ступеня важливості відповідних заходів (табл. 7).

Таблиця 7. Результати оцінки напрямів удосконалення освітньої сфери, зокрема в контексті співпраці з бізнес-структурами, за ступенем їх важливості

Напрями	Сумарна оцінка, балів	Середня оцінка*, балів	Ранг
1	2	3	4
Проведення спільних з представниками підприємств навчальних занять та виробництва (на базі підприємств)	217	7,23	1
Залучення провідних фахівців сфери бізнесу до проведення лекційних та семінарських занять в аудиторіях (на базі навчальних закладів)	207	6,9	2

Продовження таблиці 7

1	2	3	4
Спільне заснування шкіл стартапів та шкіл молодого підприємця	207	6,9	2
Удосконалення методики викладання навчальних дисциплін, що забезпечить поєднання з практичними реаліями та більшу зацікавленість у вивченні матеріалу	206	6,87	3
Оновлення матеріально-технічної бази навчальних закладів	203	6,77	4
Набуття практичного досвіду роботи в процесі навчання у закладах освіти (наприклад, дуальна освіта)	198	6,6	5
Виконання науково-дослідних проектів студентами, викладачами та науковцями на замовлення підприємств	188	6,27	6
Проведення конкурсів на кращу науково-практичну розробку студентів за заохочення з боку підприємств, в тому числі можливість стажування та (або) працевлаштування	188	6,27	6
Моніторинг працевлаштування випускників закладів освіти та створення інформаційної бази випускників	187	6,23	7
Розширення переліку баз виробничої та переддипломної практик для студентів	170	5,67	8

*максимальна оцінка – 10 балів.

Джерело: розробка автора на основі результатів експертного опитування

Для конкретизації експертних оцінок відповідно до встановлених рангів було застосовано поділ рівня важливості на високий (1-3 ранги), середній (4-6 ранги), низький (7–8 ранги). За результатами оцінки напрямів покращення функціонування сфери освіти в контексті їх співпраці із бізнес-структурами серед пріоритетних було визначено проведення спільних з представниками підприємств навчальних занять як безпосередньо у виробничих умовах, так і на базі закладів освіти; формування шкіл стартапів та шкіл молодого підприємця спільними зусиллями представників сфер освіти та бізнесу; посилення практичної складової навчального матеріалу в процесі викладання (застосування практичних завдань із реальними прикладами підприємств, що сприятиме не лише формуванню необхідних в сучасних умовах практичних навичок роботи з конкретними даними, а й підвищенню зацікавленості у вивченні матеріалу зі сторони здобувачів освіти).

Важливими складовими удосконалення функціонування сфери освіти, спрямованими на покращення її взаємодії із бізнес-сферою, також є: оновлення матеріально-технічної бази навчальних закладів, що забезпечуватиме широкі можливості використання сучасного обладнання з метою візуалізації та роботи з реальними об'єктами у межах навчальних аудиторій та лабораторій; дуальна освіта; виконання викладачами та студентами спільних науково-практичних розробок та проектів на замовлення роботодавців відповідно до їх нагальних потреб; а також проведення конкурсів на кращий проект з урахуванням заохочення як матеріального, так і нематеріального характеру (до останнього варто віднести надання переможцям

можливості щодо стажування та (або) працевлаштування на підприємстві-замовнику проекту.

Невисокі оцінки більшості експертів отримали такі напрями удосконалення та розвитку освітньої сфери, як:

- проведення моніторингу працевлаштування випускників навчальних закладів та створення відповідної інформаційної бази, яка буде містити дані відносно місць їх роботи після закінчення закладу освіти у розрізі конкретних спеціальностей, що дасть можливість визначити затребуваність підготовки за тими чи іншими освітніми програмами;

- розширення переліку баз виробничої та переддипломної практик для здобувачів освіти (експертним шляхом визначено недостатній вплив збільшення бази практичної підготовки на рівень подальшого працевлаштування випускників).

Одним із важливих, на нашу думку, шляхів нейтралізації загроз поширення неформальної зайнятості та збільшення безробіття є розвиток нестандартних (інноваційних) форм зайнятості. Саме цьому питанню доцільно приділити значну увагу в процесі забезпечення соціальної безпеки на ринку праці та врахувати необхідність його вирішення при обґрунтуванні стратегічних пріоритетів державної політики у сфері соціально-трудових відносин. Крім того, актуальність вивчення можливостей розвитку таких форм зайнятості в Україні продиктована процесами діджиталізації та трансформаційним переходом до цифрової економіки, що спричиняє появу принципово нових професій, які є важливими на шляху економічних та суспільних змін. Доцільним є визначення рис, які притаманні сучасній нестандартній зайнятості. Серед них варто відзначити: мобільність робочої сили з перегрупуванням зайнятих за галузями економіки та сферами діяльності; постійне підвищення професійно-кваліфікаційного рівня зайнятих, розвиток працюючого персоналу, оновлення його знань, умінь та навичок; впровадження інноваційних форм зайнятості та самозайнятості населення (фріланс, дистанційна зайнятість тощо); застосування гнучких форм зайнятості та організації робочого часу; формування інноваційного типу працівника, що характеризується готовністю до розробки та впровадження інновацій, швидкою адаптацією до змін, креативністю та новаторським мисленням, високим рівнем інтелекту.

Для працівників нетрадиційні форми зайнятості забезпечують цілий ряд можливостей та позитивних рис, серед яких: можливість досягнення балансу між роботою та сім'єю; гнучкість та раціоналізація використання робочого часу; можливість поєднання роботи з навчанням та іншими видами діяльності; саморозвиток та підвищення рівня своєї кваліфікації; інклюзивність (залучення до трудової діяльності осіб з обмеженою працездатністю та соціально вразливих категорій громадян). У той же час впровадження нестандартних форм зайнятості несе в собі додаткові переваги і для роботодавців, зокрема в контексті більшої гнучкості персоналу та можливостей швидкого заміщення тимчасово відсутніх працівників; залучення необхідної кількості персоналу для виконання термінових задач, в тому числі в умовах сезонних робіт та при форс-мажорних або непередбачуваних обставинах; можливості отримання більш високої результативності праці за рахунок наближення умов праці до потреб працівника тощо. Основні переваги впровадження нестандартних форм зайнятості для держави будуть виражатися у формалізації соціально-трудових відносин та зменшенні рівня безробіття (за рахунок створення додаткових робочих місць), а також зростанні економічної активності населення та бізнес-сфери, зростання купівельної спроможності, забезпечення економічної стабільності.

Однак ці переваги матимуть місце лише за наявності відповідних умов щодо законодавчого закріплення, зваженої фінансової політики та забезпечення соціального захисту працівників, які здійснюють свою трудову діяльність в рамках таких форм зайнятості.

Окрім характеристики перспективних напрямів щодо нейтралізації ключових загроз соціальній безпеці на ринку праці важливим в умовах динамічних змін економічного середовища та трансформації соціально-трудових відносин є обґрунтування стратегічно важливих пріоритетів розвитку ринку праці в Україні. За підсумками експертного опитування щодо відповідних пріоритетних напрямів, можна зробити висновок про принципову важливість таких, що будуть, в свою чергу, сприяти формуванню стану захищеності соціальних інтересів населення на ринку праці, тобто забезпечувати його соціальну безпеку [11, С.18].:

- створення нових робочих місць та можливостей зайнятості для населення за рахунок розвитку економіки та подолання економічної кризи;

- реформування системи оплати праці та зниження диференціації доходів з урахуванням принципу соціальної справедливості з метою підвищення рівня трудових доходів та якості життя;

- детінізація ринку праці, що включає в себе формалізацію соціально-трудових відносин та виплату офіційної заробітної плати; регулювання нестандартних форм зайнятості населення;

- стимулювання молодіжної зайнятості та вирішення проблеми зростання безробіття серед молоді;

- розвиток освітньої сфери та забезпечення її відповідності потребам ринку праці, зокрема в контексті співпраці сфер освіти та бізнесу;

- розвиток підприємництва та стимулювання підприємницької ініціативи громадян;

- зниження масштабів трудової еміграції;

- сприяння соціальному захисту працівників та дотриманню соціальних гарантій;

- удосконалення законодавчого регулювання ринку праці та його гармонізація із законодавством ЄС;

- удосконалення фінансових та податкових механізмів стимулювання розвитку ринку праці (пільгові кредити, пільгове оподаткування);

- покращення умов праці за рахунок переоснащення виробництв та їх екологізації;

- розвиток інтелектуального потенціалу;

- формування системи моніторингу та прогнозування тенденцій розвитку ринку праці.

Зокрема, серед пріоритетних напрямів, які здійснюють позитивний вплив на ринок праці, на нашу думку, доцільно визначити ті, які сприятимуть забезпеченню як безпеки зайнятості, так і безпеки оплати праці. Крім того, доцільно визначити пріоритети розвитку ринку праці спільного впливу на стан його соціальної безпеки, серед яких: удосконалення законодавства у сфері праці та зайнятості та його узгодження із нормативно-правовими документами ЄС; удосконалення податкової та фінансової політики держави, що будуть спрямовані на стимулювання зайнятості та покращення фінансової спроможності суб'єктів господарювання; формування системи моніторингу та прогнозування ринку праці, що включатиме в себе вивчення тенденцій його розвитку стосовно попиту, пропозиції та ціни робочої сили, а також обґрунтування перспективних

змін та факторів впливу, що їх формуватимуть. Врахування стратегічних пріоритетів розвитку ринку праці дозволяє сформулювати механізм подолання ключових загроз соціальній безпеці на ринку праці, які стосуються неформальної зайнятості, зростання безробіття, зокрема молодіжного, зниження доходів та добробуту населення через низький рівень оплати праці.

В сучасних умовах функціонування ринку праці України, які характеризуються значним впливом не лише внутрішніх, а й зовнішніх факторів економічного середовища, важливим чинником формування соціальної безпеки на перспективу є прогнозування майбутніх трендів та змін ситуації, що визначатиме вектор соціально-економічного розвитку України, зокрема у питаннях праці й зайнятості. Саме тому важливою складовою оцінки перспектив нейтралізації основних в умовах трансформації економічного середовища загроз є характеристика як позитивних, так і негативних тенденцій, які визначатимуть розвиток ринку праці України на перспективу найближчих 5–10 років. Так, серед тенденцій, що здійснюють позитивний вплив на розвиток ринку праці та стан його соціальної безпеки, відзначається поява нових професій та диверсифікація зайнятості, розвиток нестандартних форм зайнятості та самозайнятості населення, підприємництва та підприємницької активності, розвиток дуальної освіти та зростання частки ЗВО, що надають практичний досвід роботи під час навчання, розвиток неформальної освіти, скорочення неформальної зайнятості, підвищення рівня мобільності працездатного населення, посилення міжнародного співробітництва на ринку праці, зростання номінальної заробітної плати та мінімальних соціальних стандартів. У той же час спостерігається значна кількість негативних тенденцій, серед яких: посилення професійно-кваліфікаційних диспропорцій на ринку праці, загострення економічної кризи, зростання безробіття, високий рівень еміграції, зниження народжуваності та старіння нації, збереження низького рівня соціального захисту вразливих на ринку праці категорій населення, корупція, зниження рівня застосування людської праці та зростання автоматизованих систем управління виробничими процесами, зниження реальної заробітної плати, рівня та якості життя населення, висока плинність кадрів на підприємствах, збереження значної тінізації заробітної плати, погіршення якості трудового потенціалу, безробіття серед осіб старшого віку.

Окремої уваги заслуговують тенденції, що здійснюють як позитивний, так і негативний вплив на ринок праці. Зокрема, це діджиталізація бізнес-процесів, яка забезпечує оптимізацію робочого процесу та раціоналізацію режимів праці та відпочинку, але в той же час сприяє скороченню кількості працівників за рахунок цифрової переорієнтації діяльності. Також у числі тенденцій подвійного впливу – збільшення кількості студентів, які працюють під час навчання. З одного боку це явище забезпечує можливість навчання працівника з урахуванням специфіки діяльності конкретного підприємства для роботодавця та отримання студентом практичного досвіду роботи, з іншого – нівелює значення отримання освіти у навчальних закладах.

Висновки. Враховуючи сучасний стан ринку праці в Україні та трансформаційні зміни, що мають місце у сфері соціально-трудових відносин, варто зазначити, що серед перспективних тенденцій розвитку сфери праці та зайнятості очікується переважання негативних факторів, які спричиняють загострення кризових явищ та поглиблення існуючих проблемних питань, що визначатимуть наявність значних загроз соціальній безпеці на ринку праці. Все це, в свою чергу, потребує обґрунтування цілого комплексу заходів законодавчого, соціально-економічного,

організаційно-управлінського впливу, які доцільно врахувати в процесі формування дієвої державної та регіональної політики, стратегічних пріоритетів на рівні суб'єктів господарювання, покликаних забезпечити стан захищеності соціальних інтересів населення у питаннях зайнятості й оплати праці. Варто зазначити, що в умовах економічних трансформацій особливого значення набуває моніторинг тенденцій розвитку ринку праці та загроз його соціальній безпеці, який має базуватися на достовірній та точній інформації, а також об'єктивному та компетентному оцінюванні. Лише за умови проведення ґрунтовного аналізу стану соціальної безпеки на ринку праці та оцінки тенденцій його розвитку є можливим вчасне коригування державної політики та адаптація відповідних заходів до наявних змін.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Hijzen A., Menyhert B. Measuring Labour Market Security and Assessing its Implications for Individual Well-Being. OECD: Social, Employment and Migration Working Papers. 2016. No. 175. OECD Publishing, Paris. URL: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/5jm58qvzd6s4-en.pdf?expires=1582033692&id=id&accname=guest&checksum=6A7E7DA3E7903FA4B447A117CF3E5CA7>
2. Crouch C. Flexibility and security in the labour market: An analysis of the governance of inequality. ZAF 43. 2010. P. 17–38. URL: <https://doi.org/10.1007/s12651-010-0031-9>
<https://link.springer.com/article/10.1007/s12651-010-0031-9#citeas>
3. Wilthagen T. Managing social risks with transitional labour markets. In: Mosley, H., O'Reilly, J., Schömann, K. (eds.) Labour Markets, Gender and Institutional Change: Essays in Honour of Günther Schmid. 2002. pp. 264–289.
4. Грішнова О.А., Харазішвілі Ю.М. Якість життя в системі соціальної безпеки України: індикатори, рівень, загрози. Економіка України. 2018. №11-12. С. 157-180.
5. Shaulska L., Doronina O., Naumova M., Honcharuk N., Bondarevska K., Tomchuk O. Cross-country clustering of labor and education markets in the system of strategic economic management. REICE: Revista Electrónica De Investigación En Ciencias Económicas. 2020. Vol. 8, No. 16. P. 166–196. URL: <https://doi.org/10.5377/reice.v8i16.10681>
6. Лісогор Л.С. Прогнозування розвитку ринку праці в Україні: проблеми та перспективи. Ринок праці та зайнятість населення. 2012. №1. С. 54-56.
7. Садова У.Я., Степура Т.М. Робочі місця як основа нової політики зайнятості й відтворення якості людського потенціалу в країні. Ринок праці та зайнятість населення. 2018. №2 (55). С.15-22
8. Сидорчук О.Г. Соціальна безпека: державне регулювання та організаційно-економічне забезпечення: монографія. Львів : ЛПІДУ НАДУ, 2018. 492 с.
9. Петяк Ю.Ф. Методика опитування експертів для виявлення факторів інформаційної безпеки мобільних пристроїв. Наукові записки. 2015. №1 (50). С. 23-29.
10. Бондаревська К.В. Загрози соціальній безпеці на ринку праці України та шляхи їх нейтралізації: експертне опитування. URL: https://docs.google.com/forms/d/18hQaICd8UsxX2fQLPFLCGZadvgejo_6FroSgVkiQuw/edit#response=ACYDBNkgkVLDpRMuML2Gtp33-28yX0oafUEXAR1f4DudZxhNYeiMgH3xozCK4tXXv4BldRws
11. Бондаревська К.В. Стратегія забезпечення соціальної безпеки на ринку праці України: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра екон. наук : 08.00.07. Донецький національний університет імені Василя Стуса, Вінниця, 2021. 40 с. URL: <https://abstracts.donnu.edu.ua/article/view/9648>

12. Про схвалення Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти: Розпорядження КМУ від 19.09.2018 р. №660-Р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/660-2018-%D1%80#Text>

REFERENCES

1. Hijzen A., Menyhert B. Measuring Labour Market Security and Assessing its Implications for Individual Well-Being. OECD: Social, Employment and Migration Working Papers. 2016. No. 175. OECD Publishing, Paris. URL: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/5jm58qvzd6s4-en.pdf?expires=1582033692&id=id&accname=guest&checksum=6A7E7DA3E7903FA4B447A117CF3E5CA7>
2. Crouch C. Flexibility and security in the labour market: An analysis of the governance of inequality. ZAF 43. 2010. P. 17–38. URL: <https://doi.org/10.1007/s12651-010-0031-9>
<https://link.springer.com/article/10.1007/s12651-010-0031-9#citeas>
3. Wilthagen T. Managing social risks with transitional labour markets. In: Mosley, H., O'Reilly, J., Schömann, K. (eds.) Labour Markets, Gender and Institutional Change: Essays in Honour of Günther Schmid. 2002. pp. 264–289.
4. Hrishnova O.A., Kharazishvili Yu.M. Yakist zhyttia v systemi sotsialnoi bezpeky Ukrainy: indykatory, riven, zahrozy. Ekonomika Ukrainy. 2018. №11-12. S. 157-180.
5. Shaulska L., Doronina O., Naumova M., Honcharuk N., Bondarevska K., Tomchuk O. Cross-country clustering of labor and education markets in the system of strategic economic management. REICE: Revista Electrónica De Investigación En Ciencias Económicas. 2020. Vol. 8, No. 16. P. 166–196. URL: <https://doi.org/10.5377/reice.v8i16.10681>.
6. Lisohor L.S. Prohnozuvannia rozvytku rynku pratsi v Ukraini: problemy ta perspektyvy. Rynok pratsi ta zainiatist naselennia. 2012. №1. S. 54-56.
7. Sadova U.Ia., Stepura T.M. Robochi mistisia yak osnova novoi polityky zainiatosti y vidtvorennia yakosti liudskoho potentsialu v kraini. Rynok pratsi ta zainiatist naselennia. 2018. №2 (55). S.15-22
8. Sydorchuk O.H. Sotsialna bezpeka: derzhavne rehuliuvannia ta orhanizatsiino-ekonomichne zabezpechennia: monohrafiia. Lviv : LRIDU NADU, 2018. 492 s.
9. Petiak Yu.F. Metodyka opytuvannia ekspertiv dlia vyivlennia faktoriv informatsiinoi bezpeky mobilnykh prystroiv. Naukovi zapysky. 2015. №1 (50). S. 23-29.
10. Bondarevska K.V. Zahrozy sotsialnoi bezpetsi na rynku pratsi Ukrainy ta shliakhy yikh neitralizatsii: ekspertne opytuvannia. URL: https://docs.google.com/forms/d/18hQaICd8UsxX2fQLPFLCGZadvggejo_6FroSgVkiQuw/edit#response=ACYDBNgkVLDpRMuML2Gtp33-28yX0oafUEXAR1f4DudZxhNYeiMgH3xozCK4tXXv4BldRws
11. Bondarevska K.V. Stratehiia zabezpechennia sotsialnoi bezpeky na rynku pratsi Ukrainy: avtoref. dys. na zdobuttia nauk. stupenia d-ra ekon. nauk : 08.00.07. Donetskyi natsionalnyi universytet imeni Vasylia Stusa, Vinnytsia, 2021. 40 s. URL: <https://abstracts.donnu.edu.ua/article/view/9648>
12. Pro skhvalennia Kontseptsii pidhotovky fakhivtsiv za dualnoiu formoiu zdobuttia osvity: Rozporiadzhennia KМУ від 19.09.2018 р. №660-Р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/660-2018-%D1%80#Text>

Бондаревская К.В.

КЛЮЧЕВЫЕ УГРОЗЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ПОДДЕРЖКИ СОЦИАЛЬНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ НА РЫНКЕ ТРУДА УКРАИНЫ

Статья посвящена оценке ключевых угроз социальной безопасности на рынке труда Украины и определению перспектив их нейтрализации в современных условиях. Приведены результаты авторского экспертного опроса «Угрозы социальной безопасности на рынке труда Украины и пути их нейтрализации». С учетом результатов исследования определены тенденции, которые будут отражать функционирования рынка труда Украины на перспективу ближайших 5-10 лет. Обоснованы стратегические приоритеты развития рынка труда в контексте обеспечения его социальной безопасности по категориям безопасности занятости и безопасности оплаты труда.

Ключевые слова: социальная безопасность, рынок труда, занятость, оплата труда, угрозы социальной безопасности, безопасность занятости, безопасность оплаты труда.

K. Bondarevska

KEY THREATS AND PROSPECTS OF SOCIAL SECURITY SUPPORT IN THE LABOR MARKET OF UKRAINE

The article is devoted to the assessment of key threats to social security in the labor market of Ukraine and the definition of prospects for their neutralization in modern conditions. The results of the author's expert survey "Threats to social security in the labor market of Ukraine and ways to neutralize them" are presented. Taking into account the results of the study, trends have been identified that will reflect the functioning of the labor market of Ukraine for the next 5-10 years. The strategic priorities of the labor market development in the context of ensuring its social security by categories of employment security and salary security are substantiated.

Key words: social security, labor market, employment, salary, threats to social security, employment security, salary security.

DOI 10.31558/2307-2318.2021.3.6

УДК 338.23:502

JEL: F52, J10, C10

Гапсєва О.М.,

д.е.н., професор кафедри економіки та соціально-трудових відносин,

Університет митної справи та фінансів

ORCID: 0000-0001-6320-2775

golga@ukr.net

Лобза А.В.,

PhD з економіки,

старший викладач кафедри економіки та соціально-трудових відносин,

Університет митної справи та фінансів

ORCID: 0000-0002-3783-0183

lavlan@i.ua

СИСТЕМА СОЦІАЛЬНОЇ СКЛАДОВОЇ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ В УМОВАХ СТАЛОГО РОЗВИТКУ

В статті визначено соціальну безпеку, як вагому складову економічної безпеки у забезпеченні сталого розвитку. Поєднано економічну безпеку та соціальну безпеку, які трансформуються у єдину соціо-економічну безпеку в умовах сталого розвитку. Систематизовано соціальні параметри (індикатори); соціальні проблеми, що мають прояв як загрози або ризики; чинники та соціальні стандарти, які є орієнтиром моніторингу сучасного стану безпеки та основою для виділення областей зміни її індикаторів. Розглянуті аспекти прояву соціальної безпеки, які пов'язані із забезпеченням особистої безпеки, відсутністю негативних соціальних викликів, послабленням соціального напруження. Сформовано систему соціальної складової економічної безпеки, яка спрямована на забезпечення високого рівня захищеності соціальних інтересів з метою досягнення цілей сталого розвитку. Визначено ключові питання формування фреймів соціальної компоненти сучасної міжнародної економічної безпеки, зокрема вибір та обґрунтування соціальних параметрів, методів та інструментарію оцінки динаміки соціальних індикаторів, вибір соціальних процесів та явищ, які мають бути покладені в основу визначення соціального імперативу.

Ключові слова: безпека, економічна безпека, міжнародна економічна безпека, соціальна безпека, соціальна складова, сталий розвиток

Рис. - 1, Літ. – 15

Постановка проблеми. Безпека уявляє собою одну з головних характеристик життєдіяльного людини, що поєднує мету та можливості її розвитку в умовах невизначеності та ризикового середовища. Безпека людини має визначатись наявним миром, доступом до якісних умов їхнього буття, що пов'язано із забезпеченням основних життєвих потреб та їхнього розвитку. Формування системи соціальної безпеки в країнах світу спрямовано на забезпечення відповідних умов розвитку, за яких досягається високий рівень захищеності соціальних інтересів кожної окремої людини та суспільства

в цілому. Соціальна безпека як вагомий складник економічної безпеки знаходить під впливом всіх інших сфер національної безпеки, ризику та загрози яких безумовно обумовлюють та змінюють параметри системи забезпечення соціальної безпеки.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Теоретико-практичні аспекти соціальної безпеки розглянуто в працях таких науковців, як О.В. Булатова, О.С. Власюк, З.В. Гбур, В.Г. Федоренко, І.М. Грищенко, Т.Є. Воронкова, С.І. Лекарь, О.Ф. Новіков, О.Г. Сидорчук, О.В. Паньков, Р. Кормак, В. Меншиков, О. Волкова, Н. Стукало, А. Сімакова, І.Ф. Валері, М.А. Діамеску.

Формулювання цілей статті. Метою дослідження є створення системи соціальної складової економічної безпеки та визначення її ролі у вирішенні завдань щодо формування сталого соціально-економічного розвитку в умовах глобалізації.

Виклад основного матеріалу. Сьогодні перед кожною країною світу постає питання узгодження питань забезпечення реалізації соціальних цілей розвитку та пошуку ресурсних та фінансових можливостей для їх досягнення. Соціальна спрямованість розвитку різних країн світу обмежується наявністю економічних ресурсів, а також сформованими у державі пріоритетами щодо їх використання. Однак, вагомість соціальної складової у забезпеченні сталого розвитку, активізації економічної активності, зростанні рівня життя на добробуту населення, формуванні високого рівня людського капіталу постійно зростає, особливо в умовах нестабільності економічного розвитку та загостренні кризових явищ у розвитку економічних процесів.

Сучасна концепція розвитку суспільства, яка отримала назву «сталий розвиток», була розроблена у зв'язку зі зниженням темпів економічного зростання, глобальним погіршенням природного середовища та необхідності створення умов які сприятимуть розвитку людського потенціалу, задоволенню основних потреб населення.

Необхідно зауважити, що 6 з 17 цілей сталого розвитку, є суто соціальними:

- No poverty Подолання бідності
- Zero hunger Подолання голоду
- Good health and well-being Міцне здоров'я
- Quality education Якісна освіта
- Gender equality Гендерна рівність
- Peace, justice and strong institutions Мир та справедливість

Три соціоекономічними цілі:

- Decent work and economic growth Гідна праця та економічне зростання
- Reduced inequalities Скорочення нерівності
- Partnerships for the goals Партнерство заради стійкого розвитку

Сучасні тенденції підтверджують необхідність більш ґрунтовного дослідження соціальної компоненти в структурі міжнародної економічної безпеки. Адже, спираючись на дані ООН більш ніж 700 млн осіб, або 10 % населення світу мешкають в жебрацьких умовах й намагаються задовольнити базові потреби, серед яких охорона здоров'я, освіта, доступ до води та санітарних умов тощо. Більшість людей, бюджет яких не перевищує 1,90 дол. США на день, мешкають в країнах Африки, тих що на півдні від Сахари. Наявність роботи не гарантує гідне проживання. Так, в 2018 році 8 відсотків зайнятих робітників та їх родини перебували в умовах крайньої бідності. Бідність суттєво впливає на дітей (кожна п'ята дитина мешкає в скрутних умовах). Забезпечення соціального захисту дітей та інших вразливих верств має вирішальне значення для скорочення бідності.

Бідність має багато аспектів, проте її чинники включають безробіття, соціальну ізоляцію та високу вразливість певних груп населення до стихійних лих, хвороб та інших

явищ, які заважають їх продуктивності. Зростаюча нерівність перешкоджає економічному зростанню та руйнує соціальну єдність, підсилює політичну та соціальну напругу і, в окремих випадках, призводить до нестабільності та конфліктів. Станом на 2018 рік 55% населення світу не мають доступу до соціального захисту.

Щодо соціальної проблеми голоду, то тут також необхідними є докорінні зміни глобальної продовольчої й сільськогосподарської систем, адже сьогодні голодними є 821 млн осіб та ще 2 млрд, за прогнозами ООН, будуть голодними до 2050 року. Інвестиції в сільське господарство мають вирішальне значення для підвищення потенціалу сільськогосподарського виробництва. Зниження ризику розповсюдження проблеми голоду потребує розвитку сталих систем виробництва продуктів харчування. У країнах Африки кількість тих, що недоїдають збільшилася з 195 млн осіб у 2014 році до 237 у 2017 році. У 2018 році 149 млн дітей у віці до 5 років (22 відсотка від загальної кількості дітей цього віку) страждають від хронічного недоїдання. 840 млн людей в світі не мають доступу до електричної енергії, більшість з них мешкають в сільських районах країн, що розвиваються [18]. Енергетична бідність в багатьох регіонах світу є основною перешкодою на шляху скорочення голоду та забезпечення світового виробництва продовольства в достатній кількості для задоволення майбутнього попиту.

Забезпечення здорового способу життя та сприяння благополуччю в будь-якому віці має важливе значення для сталого розвитку. Значних успіхів було досягнуто в збільшенні очікуваної тривалості життя і скорочення деяких поширених причин смерті, пов'язаних з дитячою та материнською смертністю, але робота по досягненню мети (менше 70 випадків материнської смертності на 100 000 живонароджених до 2030 року) потребує поліпшення якості кваліфікованої медичної допомоги. Досягнення мети скорочення передчасної смертності від неінфекційних захворювань до 1/3 до 2030 року також вимагає б більш ефективних технологій для використання чистого палива під час приготування їжі.

Отримання якісної освіти є основою для створення сталого розвитку. Крім поліпшення якості життя, доступ до інклюзивної освіти може допомогти забезпечити місцевих жителів інструментами, необхідними для розробки інноваційних рішень найсерйозніших проблем в світі. Більш 265 млн дітей в даний час не відвідують школу, і 22 % з них це діти молодшого шкільного віку. Рівень охоплення початковою освітою в країнах, що розвиваються досяг 91 відсотка, але 57 мільйонів дітей молодшого віку залишаються поза школою. 617 мільйонів молодих людей у всьому світі не мають базових навичок математики і грамотності.

Хоча світ досяг прогресу в досягненні гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок відповідно до цілей у сфері розвитку, сформульованих в Декларації тисячоліття (включаючи рівний доступ до початкової освіти для дівчат і хлопчиків), жінки і дівчинки як і раніше страждають від дискримінації та насильства у всіх частинах світу. Надання жінкам і дівчаткам рівного доступу до освіти, охорони здоров'я, гідної роботи і представництва в процесах прийняття політичних і економічних рішень буде стимулювати стійку економіку і приносити користь суспільству і людству в цілому. Сьогодні у 18 країнах чоловіки можуть на законних підставах перешкоджати роботі своїх дружин; в 39 країнах дочки і сини не мають рівних прав успадкування; а в 49 країнах відсутні закони, що захищають жінок від насильства в сім'ї.

Загрози міжнародного вбивства, насильства по відношенню до дітей, торгівлі людьми та сексуального насильства мають важливе значення для протидії мирним і інклюзивним товариствам в інтересах сталого розвитку. Вони прокладають шлях для забезпечення доступу до правосуддя для всіх і для створення ефективних, підзвітних

установ на всіх рівнях. Серед установ, які найбільше постраждали від корупції визначають судову систему та поліцію. Корупція, хабарництво, злочинство і ухилення від сплати податків обходяться країнам, що розвиваються приблизно в 1,26 трильйона доларів США на рік.

Рівень безробіття в світі знизився, але умови праці для мільйонів людей як і раніше залишають бажати кращого. У 2018 році 3,3 мільярда людей у світі мали роботу. Однак більшість з них отримували дуже низьку заробітну плату, 700 мільйонів людей у світі живуть в бідності незважаючи на те, що у них є робота. Лише 48 відсотків жінок працюють. Серед чоловіків цей показник становить 75 відсотків. При цьому 20 відсотків молоді в світі не працює і не вчиться. Неформальна зайнятість залишається на дуже високому рівні. 2 мільярди людей – близько 61 відсотка трудящих – працюють у неформальному секторі. У той же час Європі рівень безробіття опустився до найнижчої позначки за останнє десятиліття. У країнах Східної Європи число зайнятих людей трохи зменшиться в найближчі два роки, проте одночасно значно скоротиться і чисельність працездатного населення. Таким чином, тенденція збережеться – рівень безробіття буде знижуватися. У країнах Центральної Азії основною проблемою залишається зайнятість у неформальному секторі економіки – цей показник становить близько 43 відсотків.

За даними Oxfam Report, 2017 р., у теперішній час економічна нерівність на планеті зросла до такої міри, що сукупний дохід 8 найбагатших людей планети зрівнявся із сукупним доходом найбіднішої половини світового населення (3,6 млрд. осіб). Так, 8 людей разом володіють сумою у \$ 426 млрд., у середньому \$ 53,25 млрд на кожного, у той час як кожен з 3,6 мільярда найменше забезпечених людей планети має дохід менше ніж \$ 120 на одну особу. Як свідчать дані Всесвітнього економічного форуму, сім з десяти осіб живуть в країнах, де економічна нерівність суттєво збільшилась за останні 30 років.

Слід зазначити, що дослідники протягом тривалого часу звертали увагу на різноманітні соціальні параметри, так, моделі економічного зростання Т. Мальтуса, Дж. Форестера, Д. Медоуза, М. Месаровича й Е. Пестеля містили оцінку окремих соціо-економічних індикаторів. Початок широкомасштабної дискусії пов'язують з доповіддю «Межі росту» Д. Медоуза, що була представлена в 1972 р. в рамках Римського клубу [15]. Достатня кількість міжнародних конференцій та форумів: Декларація щодо сталого розвитку (Ріо-де-Жанейро, 1992 р.); Міжнародна конференція (Йоханнесбург, 2002р.), Всесвітній соціальний форум (Порт-Алегрі, 2002 р.) привертала увагу до гостроти глобальних соціо-економічних та екологічних проблем та ризиків, що в подальшому були визначені в останньої доповіді ООН «Цілі розвитку тисячоліття» [12]. У підсумкових документах міжнародних інституційних заходів позначені як концептуальні пріоритети розвитку, тобто конкретні цілі, що стоять перед світовим співтовариством, так і кількісні індикатори, що дозволяють урядам держав планувати дії, спрямовані на виконання опрацьованих рішень («Цілі сталого розвитку ООН на період 2016-2030 рр.», колективний план дій, 193 країни, 17 цілей і 169 завдань).

Спроби деталізувати соціальну складову сталого розвитку та визначити основні параметри, серед яких демографія, стан здоров'я населення, рівень диференціації доходів населення, рівень бідності, міграція, були чітко сформульовані в 2002 р. в документах Всесвітнього форуму зі сталого розвитку [13]. На думку експертів Інституту соціального розвитку ООН, до соціальних параметрів сталого розвитку слід відносити також: рівень матеріального добробуту, здоров'я та освіти, доступність благ, необхідних для задовільного існування, соціальну захищеність, демократичні цінності [14].

Як і у випадку із еколого-економічною безпекою [6], у сучасних дослідженнях посилюється синтез економічної безпеки та соціальної безпеки, які трансформуються у єдину соціо-економічну безпеку в умовах сталого розвитку (рис. 1), це потребує визначення соціальних параметрів (індикаторів); соціальних проблем, що мають прояв як загрози або ризики; чинників та соціальних стандартів, які є орієнтиром моніторингу сучасного стану безпеки та основою для виділення областей зміни її індикаторів.



Рисунок 1. Система соціальної складової економічної безпеки в умовах сталого розвитку «sustainable development»

Примітка: розроблено автором на основі [7, 10]

Досліджуючи соціальну безпеку, слід зауважити, що вона може мати різні аспекти прояву:

1. Соціальна безпека тісно пов'язана із забезпеченням особистої безпеки. Від останньої залежать перш за все стан здоров'я населення, рівень освіти та духовного розвитку тощо. Ці складові соціальної безпеки лежать в основі забезпечення економічної та кадрової безпеки, ефективного використання останніх через підвищення кваліфікації, створення сприятливого робочого клімату, забезпечення сталого розвитку [4].

2. Соціальна безпека, що пов'язана з відсутністю реальних загроз насильства у суспільстві, тобто соціальних викликів (злочинність, кіберзлочинність, наркоманія тощо)

3. Соціальна безпека, що відображує протестні настрої населення. Посилення соціальної напруги в суспільстві є основною причиною його маргіналізації, що, у свою чергу, веде до масштабних соціальних конфліктів [1]. В останні роки частка людей, які вважають, що потрібно активно протестувати проти погіршення умов життя, значно перевищує кількість тих, хто виступає за збереження миру будь якою ціною.

Формування фреймів сучасної міжнародної економічної безпеки, зокрема її соціальної компоненти потребує визначення кількох ключових питань. По-перше, які соціальні параметри мають бути обрані й чому; по-друге, за допомогою яких методів та інструментарію оцінити динаміку соціальних індикаторів та їх вплив на загальний рівень міжнародної економічної безпеки; по-третє, які соціальні процеси та явища мають бути покладені в основі визначення соціального імперативу.

Висновки. Вищезазначене дозволяє визначити, що соціальна компонента економічної безпеки є ваговою складовою сталого економічного розвитку країн, з одного боку, а з іншого - виступає ключовою складовою забезпечення певного рівня міжнародної економічної безпеки країн світу. Соціальна складова визначається як сукупність умов розвитку економічної системи, за яких досягається високий рівень захищеності соціальних інтересів кожної окремої людини та суспільства в цілому, а також забезпечується спроможність держави запобігати соціальним викликам, ризикам та загрозам, гарантувати соціальні стандарти.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Баланда А. Л. Соціальна складова національної безпеки України. Демографія та соціальна економіка. 2006. № 1. С. 166–172.
2. Булатова О. В. Регіональна складова глобальних інтеграційних процесів. Монографія. Донецьк: ДонНУ, 2012. 386 с.
3. Власюк О. С. Теорія і практика економічної безпеки в системі науки про економіку. Нац. ін-т пробл. міжнар. безпеки при Раді нац. безпеки і оборони України. К., 2008, 48 с.
4. Гаращук О. В. Соціальна складова національної безпеки та сталого розвитку в умовах глобалізації. Економічний аналіз: зб. наук. праць. Тернопіль: Видавничо-поліграфічний центр Тернопільського національного економічного університету «Економічна думка», 2017. Том 27. № 1. С. 28–34. URL: <http://dspace.puet.edu.ua/bitstream/123456789/6479/1/%D0%A1%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%82%D1%8F.pdf>
5. Гбур З. В. Інституційне забезпечення економічної безпеки України. Інвестиції: практика та досвід, 3, 2018, С. 98–102.
6. Грибіненко О. М. Екологічна складова міжнародної економічної безпеки. Вісник Маріупольського державного університету Серія: Економіка. 2019. № 18. С. 51–61. <https://doi.org/10.34079/2226-2822-2019-9-18-51-61>
7. Дахнова О. Є. Соціальні аспекти економічної безпеки України. Зовнішня торгівля: право, економіка, фінанси. 2012. № 3. С. 245–252.
8. Економічна безпека України: монографія за ред. В.Г. Федоренка, І.М. Грищенка, Т.Є. Воронкової. К.: ТОВ «ДКС центр», 2017. 462 с.
9. Лекарь С. І. Економічна безпека України: поняття та сутність термінології. Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ, 1, 2012,

С. 3-16.

10. Помаза-Пономаренко А. Л. Оценка уровня социальной безопасности Украины и ее регионов: теория, методология и практика (часть 1). URL: <http://repositsc.nuczu.edu.ua/bitstream>
11. Стан та перспективи соціальної безпеки в Україні: експертні оцінки: монографія / О. Ф. Новікова, О. Г. Сидорчук, О. В. Панькова [та ін.] / Львівський регіональний інститут державного управління НАДУ; НАН України, Інститут економіки промисловості. К.; Львів: ЛПІДУ НАДУ, 2018. 184 с. URL: http://www.lvivacademy.com/download_2018/stan.pdf
12. Цели развития тысячелетия: доклад за 2015 год. ООН. 2015. 75 с. United Nations in Ukraine: official website. URL: <http://www.un.org/ru/millenniumgoals/mdgreport2015.pdf>
13. Йоханнесбургская декларация по устойчивому развитию. Всемирный саммит по устойчивому развитию. Йоханнесбург. 2002. 6 с. URL: http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/pdf/decl_wssd.pdf
14. Emerging Issues: Social Drivers of Sustainable Development — Note for the Secretariat submitted by UNRISD. United Nations Research Institute for Social Development (UNRISD). 2013. URL: <https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/1218unrisd2.pdf>
15. Meadows D. The limits to growth. New York. 1972. 211 p. URL: <http://www.donellameadows.org/wp-content/userfiles/Limits-to-Growth-digital-scan-version.pdf>
16. Menshikov V., Volkova O., Stukalo N., Simakhova A. Social economy as a tool to ensure national security. Journal Of Security And Sustainability, 2017, (7), 2, [https://doi.org/10.9770/jssi.2017.7.2\(4\)](https://doi.org/10.9770/jssi.2017.7.2(4))
17. SDG PULSE. 10 Reduced inequalities. URL: <https://sdgpulse.unctad.org/sdgs/goal-10-reduce-inequality/>
18. Sustainable Development Goals. Sustainable Development Goals: official website <https://sustainabledevelopment.un.org/?menu=1300>
19. Valeriu I. F., Diamescu M. A. Some Opinions on the Relation between Security Economy and Economic Security. The National Institute for Economic Research, The Romanian Academy, Bucharest, Romania, 2010, pp. 129-159.
20. World Employment and Social Outlook Trends 2020. ILO report. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_734455.pdf

REFERENCES

1. Balanda A. L. (2006) "Social component of national security of Ukraine". Demography and social economy, 1, 2006, pp. 166–172.
2. Bulatova O. V. (2012) "Regional component of global integration processes". Monograph. Donetsk: DonNU, 2012. 386 p.
3. Vlasyuk O. S. (2008) "Theory and practice of economic security in the system of science of economics". Natsional'nyy instytut problem mizhnarodnoyi bezpeky pry Radi natsional'noyi bezpeky i oborony Ukrayiny [National Institute for International Security at the National Security and Defense Council of Ukraine], K., 2008, 48 p.
4. Harashchuk O.V. (2017) "Social component of national security and sustainable development in the context of globalization". Economic analysis: Coll. Science. wash. Ternopil: Publishing and Printing Center of Ternopil National Economic University "Economic Thought", 1, 2017, pp. 28–34.
5. Gbur Z. V. (2018) "Institutional support of economic security of Ukraine". Investytsiyi:

praktyka ta dosvid [Investments: Practice and Experience], 3, 2018, pp. 98-102.

6. Hrybinenko O.M. (2019) "Ecological component of international economic security". Bulletin of Mariupol State University Series: Economics, 18, 2019, pp. 51–61.

7. Dakhnova O.E. (2012) "Social aspects of economic security of Ukraine". Foreign trade: law, economics, finance, 3, 2012, pp. 245–252.

8. Economic security of Ukraine: monograph ed. V.G. Fedorenko, I.M. Grishchenko, T.E. Funnel. K.: DKS Center LLC, 2017. 462 p.

9. Lekar' S. I. (2012) "Economic Security of Ukraine: Concept and Essence of Terminology". Naukovyy visnyk L'vivs'koho derzhavnoho universytetu vnutrishnikh sprav [Bulletin of the Lviv State University of Internal Affairs], Vol. 1, 2012, pp. 3-16.

10. Pomaza-Ponomarenko A.L. "Assessment of the level of social security of Ukraine and its regions: theory, methodology and practice (part 1)". URL: <http://repositsc.nuczu.edu.ua/bitstream>

11. State and prospects of social security in Ukraine: expert assessments: monograph / O. F. Novikov, O. G. Sidorchuk, O. V. Pankova [etc.] / L'vivs'kyi rehional'nyy instytut derzhavnoho upravlinnya NADU; NAN Ukrayiny, Instytut ekonomiky promyslovosti [Lviv Regional Institute of Public Administration of NADU; NAS of Ukraine, Institute of Industrial Economics]. K.; Lviv: LRIDO NADU, 2018, 184 p. URL: http://www.lvivacademy.com/download_2018/stan.pdf

12. Millennium Development Goals: 2015 Report. UN. 2015. 75 p. United Nations in Ukraine: official website. URL: <http://www.un.org/ru/millenniumgoals/mdgreport2015.pdf>

13. Johannesburg Declaration on Sustainable Development. World Summit on Sustainable Development. Johannesburg. 2002. 6 p. URL: http://www.un.org/documents/decl_conv/declarations/pdf/decl_wssd.pdf

14. Emerging Issues: Social Drivers of Sustainable Development — Note for the Secretariat submitted by UNRISD. United Nations Research Institute for Social Development (UNRISD). 2013. URL: <https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/1218unrisd2.pdf>

15. Meadows D. The limits to growth. New York. 1972. 211 p. URL: <http://www.donellameadows.org/wp-content/userfiles/Limits-to-Growth-digital-scan-version.pdf>

16. Menshikov V., Volkova O., Stukalo N., Simakhova A. (2017) "Social economy as a tool to ensure national security". Journal Of Security And Sustainability [Journal Of Security And Sustainability], (7), 2, [https://doi.org/10.9770/jssi.2017.7.2\(4\)](https://doi.org/10.9770/jssi.2017.7.2(4))

17. SDG PULSE. 10 Reduced inequalities. URL: <https://sdgpulse.unctad.org/sdgs/goal-10-reduce-inequality/>

18. Sustainable Development Goals. Sustainable Development Goals: official website <https://sustainabledevelopment.un.org/?menu=1300>

19. Valeriu I. F., Diamescu M. A. (2010) "Some Opinions on the Relation between Security Economy and Economic Security". The National Institute for Economic Research, The Romanian Academy, Bucharest, Romania, pp. 129-159.

20. World Employment and Social Outlook Trends 2020. ILO report. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_734455.pdf

Гапеева О.М., Лобза А.В.

СИСТЕМА СОЦИАЛЬНОЙ СОСТАВЛЯЮЩЕЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ В УСЛОВИЯХ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

В статье определена социальная безопасность, как весомая составляющая экономической безопасности в условиях обеспечения устойчивого развития. Объединены экономическая безопасность и социальная безопасность, которые трансформируются в единую социо-экономическую безопасность в условиях устойчивого развития. Систематизированы социальные параметры (индикаторы); социальные проблемы, проявляющиеся как угрозы или опасности; факторы и социальные стандарты, которые являются ориентиром мониторинга современного состояния безопасности и основой для выделения областей изменения ее индикаторов. Рассмотрены аспекты проявления социальной безопасности, связанные с обеспечением личной безопасности, отсутствием негативных социальных вызовов, ослаблением социального напряжения. Сформирована система социальной составляющей экономической безопасности, которая направлена на обеспечение высокого уровня защищенности социальных интересов для достижения целей устойчивого развития. Определены ключевые вопросы формирования фреймов социальной компоненты современной международной экономической безопасности, в частности выбор и обоснование социальных параметров, методов и инструментария оценки динамики социальных индикаторов, выбор социальных процессов и явлений, которые должны быть положены в основу определения социального императива.

Ключевые слова: безопасность, экономическая безопасность, международная экономическая безопасность, социальная безопасность, социальная составляющая, устойчивое развитие

O.Hapieieva, A. Lobza

SYSTEM OF SOCIAL COMPONENT OF ECONOMIC SECURITY IN CONDITIONS OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT

The article identifies social security as a ponderable constituent of economic security in ensuring sustainable development. Economic security and social security are combined, which are transformed into a single socio-economic security in terms of sustainable development. Social parameters (indicators) are systematized; social problems that manifest as threats or risks; factors and social standards that are a guideline for monitoring the current state of security and the basis for identifying areas of change in its indicators. Aspects of the manifestation of social security, which are connected with ensuring personal security, absence of negative social challenges, reduction of social tension are considered. A system of the social constituent of economic security, which is aimed at ensuring a high level of protection of social interests in order to achieve the goals of sustainable development has been formed. The key issues of framing the social component of modern international economic security are identified, including the choice and justification of social parameters, methods and tools for assessing the dynamics of social indicators, the choice of social processes and phenomena that should underlie the definition of social imperative.

Keywords: security, economic security, international economic security, social security, social constituent, sustainable development

DOI 10.31558/2307-2318.2021.3.7

UDC 658.141

JEL: G17, O15, O30, C61

I. Yepifanova,

Dr. of Sciences, Professor, Department of Finances and Innovative Management,
Vinnytsia National Technical University,
ORCID: 0000-0002-0391-9026,
epifanovairene@gmail.com

V. Dzhezdzhula,

Dr. of Sciences, Professor, Department of Finances and Innovative Management,
Vinnytsia National Technical University,
ORCID: 0000-0002-2740-0771,
djedjulavv@gmail.com

V. Pankova

Undergraduate, Department of Finances and Innovative Management,
Vinnytsia National Technical University,
ORCID: 0000-0002-7491-8880,
valeripankova@gmail.com

HIERARCHICAL CLASSIFICATION OF FACTORS INFLUENCING THE PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM OF AN INDUSTRIAL ENTERPRISE

In modern conditions, human resources are one of the most important elements in the enterprise. In order for the company to be effective, it is necessary to pay considerable attention to personnel management.

The purpose of the article is to form a set and hierarchical classifications of factors influencing the personnel management system.

The article proposes hierarchical relationships of factors influencing the personnel management system, which, in contrast to existing approaches, allows to take more fully into account the factors that determine the effectiveness of personnel management and to form a mathematical model of intellectual decision support for personnel management. The linguistic variable that corresponds to the indicator of the effectiveness of personnel management is presented as a function of the components that describe the influence of factors of the personnel management system; the influence of internal and external factors on personnel management.

The practical significance of the results is that the theoretical and methodological provisions of scientific work are brought to the level of specific practical recommendations for the formation of a personnel management system and can be used by enterprises to make management decisions to improve business results in their relationship and interdependence.

Keywords: human resources, personnel management, linguistic variables, motivation

Tabl. – 1, Ref. – 15.

Problem definition. Human resources are one of the most important elements in the enterprise. For the successful operation of any company, regardless of the services they provide and the goods they produce, the company needs an efficient working team. In order for the company to be effective, it is necessary to pay considerable attention to personnel management. Unfortunately, a significant number of companies underestimate the importance of human resources and use outdated methods of personnel management, but the use of new approaches in personnel management can be crucial to improve the efficiency of the enterprise.

It is a well-known fact that persistence in achieving goals is formed in employees only in the presence of strong motivating factors. With low motivation, the work is not done in order to receive a reward, but only to avoid punishment. Thus, the implementation of new qualitative and quantitative positive changes in the development of the enterprise requires appropriate motivation of employees, the creation of a set of motivators and disciplinary processes to achieve this goal. That is why it is very important to form an effective process of staff motivation.

Review recent research and publications, Erks and Dodson (researchers of people's motivation) proved that the best productivity occurs at average motivation, but in their research, they used the motivation of coercion, which does not allow to extend their conclusions to all possible cases of motivation [1].

Influence on humans through their needs was considered by Maslow [2], Alderfer [3], McClelland [4] and others ([5-9]). Maslow A. developed a hierarchy of human needs and presented it in the form of a pyramid based on basic physiological needs, the need to be safe and loving [2]. The top of the pyramid is the need for self-actualization and aesthetics. McClelland D. considers human needs at higher levels, he proposes to divide all human needs into the need for achievement, complicity and power [4].

Goepel M., Hölzle K., Knyphausen-Aufseß D. the peculiarities of the formation of motivation of employees of enterprises are investigated [10]. Voynarenko, M. P., Dzhdzhula, V. V., Yepifanova, I. Yu. simulated the process of staff motivation [8]. The approach proposed an anonymous survey of employees to determine the overall level of motivation of employees and ways to improve it depending on the level of individual components - the functions of desirability. First of all, efforts should be directed to the implementation of cost-effective and low-cost measures to increase motivation and after the implementation of these areas to make a change in the material support of employees.

In the scientific work, to implement the process of modeling staff motivation to innovate, a universal indicator is used - the Harrington desirability function [11].

Definition of objectives. The purpose of the article is to form a set of hierarchical classifications of factors influencing the personnel management system.

The following general and special methods were used in the research: abstract-logical and structural-logical analysis - to make theoretical generalizations and clarify the definition of "personnel management", the method of formalizing the factors of influence - to identify factors influencing the personnel management system; tabular method.

Results and discussion

The personnel management system is influenced by various factors, including internal, external and specific factors of the personnel management system. Effective performance of any company closely connected with personnel management.

Personnel management is the science and art of effective management of people in the conditions of their professional activity. This is a system of principles, methods and mechanisms for optimal combination, development and motivation, as well as the rational use of staff [5].

The personnel management system, which is aimed at achieving strategic goals and obtaining high performance indicators in the Enterprise, is a fundamental basis for achieving high economic performance. For the successful development of the Enterprise it is very important to form a creative, professional team taking into account the individual characteristics of all employees. It is also important to form a favorable moral and psychological climate. The state of the socio-psychological climate, the degree of its impact on the individual can be considered as one of the essential indicators of the effectiveness of the leader. It is also necessary to take into account the temperament of employees when creating working groups, teams, delegating authority and distribution of work tasks. It is necessary to create comfortable working conditions for each person, which will promote more efficient work of each employee [12].

For effective operation, the personnel management system must use optimal innovative techniques and technologies. Personnel management technologies that are most open to the perception of innovation are grouped into the following blocks [9]:

- personnel planning subsystem,
- personnel development subsystem,
- subsystem of stimulation and motivation of personnel,
- subsystem of organization of innovative activity of personnel.

The management of each company understands that the effectiveness of activities depends on the qualifications of employees. Internal training at the enterprise does not always solve the problem, especially if specialists are needed at the moment.

Therefore, it is necessary to use staff from the external environment, entering the labor market. The subjects of the labor market are employees as owners, carriers and sellers of goods "labor" and employers as buyers. The object of the labor market is labor, which is a commodity and is bought and sold, like all other goods. The labor market by its economic purpose is a market of factors of production, i.e. the demand for resources is formed by firms that consume certain resources, and supply is formed by households - as owners of these resources. Like any other market, the labor market needs some government regulation.

It can be concluded that the personnel management system is a very important element of any enterprise, it significantly affects the efficiency of its activities. Human resources are extremely valuable, because the quality of products and services provided by the company depends on the qualifications of employees. In modern conditions, the value of human resources is increasing, and therefore the need for competent management of these resources is growing. That is why personnel management is one of the most important systems that affect the efficiency of the enterprise.

The recruitment system significantly affects the personnel management system, because depending on the type of recruitment there will be different processes of adaptation of the employee, there will be different cost and time to close the vacancy.

The moral and psychological climate in the team can increase or decrease the productivity of employees. One of the directions that helps to create a favorable psychological climate is the organization of people into production teams on the basis of their psychological compatibility, which means psychological closeness of partners, mutual sympathy, similarity of their characters, common interests and inclinations.

Development and training systems play an important role in the personnel management system. Today, every company needs retraining of technical staff, training of new employees, training of employees on how to do their job better. The Personnel training policy should be aimed at ensuring the rights of workers to higher and vocational education in accordance with

their interests, vocations, abilities and meet the needs of all areas of economic activity in skilled and competitive workers in the labor market [13].

Personal qualities of employees are also an important component of the personnel management system, because it depends on them whether a potential employee will fit into the team, whether it will create conflict situations, or will share corporate values. The professional qualities of the employee affect the quality of work performed and the needs of future professional training.

The system of motivation is an important element of personnel management and plays a significant role in productivity and achievement of enterprise results. Skillful use of motivation helps managers to develop ways to achieve maximum results of work of subordinates on the basis of a clear idea of the peculiarities of their behavior. The behavior of people in the process of activity is increasingly influenced by labor motivation, which is generated by labor itself, its content, conditions, organization of the labor process, mode of work and so on. Everyone needs meaningful, interesting, useful work, decent working conditions. The person seeks to determine the prospects for its growth [14].

Willingness to innovate determines the ability of employees to adapt to new conditions and this feature is very important, because in modern conditions, companies need to constantly implement innovation processes to remain competitive.

The financial and economic condition of the enterprise significantly affects the personnel management system, because the effective implementation of new measures requires funds that the company in a state of crisis will not be able to spend on a personnel management system. At the same time, a profitable company has the opportunity to spend more on motivation and staff training, thereby increasing its efficiency.

Working conditions are an important element of the personnel management system. If working conditions do not meet the standards, workers less motivated to work effectively. The better the working conditions, the more motivated and productive the employees are likely to be.

The corporate culture of the company is formed on the basis of its technical development, principles of doing business, traditions, qualifications of workers, clearly defined procedures for the implementation of labor processes, work atmosphere, beliefs, etc. [15]. If the corporate culture in the enterprise is strong and true and the employees will correspond to it, then all employees will be part of one whole and it will significantly affect the efficiency of the whole enterprise. If there is no corporate culture or it exists only "on paper", employees will be separated and unmotivated, which will negatively affect the results of their activities.

Social infrastructure is not a direct element of the personnel management system, but has a significant impact on employee motivation and job satisfaction. The better developed the social infrastructure, the more necessary and protected the employee feels, which will have a positive effect on their efficiency.

The degree of mechanization of labor makes it possible to save on manual labor, making processes faster and better, thus allowing the use of savings for enterprise development. Low mechanization of labor processes is more resource-intensive and less efficient.

The level and quality of education significantly affect the effectiveness of the personnel management system, because the higher the level and quality of education, the more qualified personnel will come to the company and the less it will be necessary to spend on their training and retraining.

The situation on the labor market has a significant impact on the effectiveness of the personnel management system. If there are no potential candidates in the market, the company will suffer from a shortage of employees and will have to spend significant funds on training

existing employees or significantly increase the salaries of new employees to attract them to the company. Excess labor in the market also leads to negative consequences.

Personnel policy of other enterprises can also affect the labor market and the personnel management system of a particular enterprise. If a competitor offers a higher wage and social package, it will be necessary to pursue the same policies that lead to new losses in order to attract new employees and keep existing ones.

Based on the above information, there is a need to form a mathematical model in the formation of intellectual support for decision making. To do this, taking into account the sources, hierarchical relationships of factors influencing the personnel management system are formed, which are shown in Table 1. The decision-making process using fuzzy logic theory and linguistic variable is based on a system of fuzzy inference - approximation of the dependence $F_f = f(x_1, x_2, y_1, z_1 \dots z_n)$ using fuzzy rules and fuzzy logical operations of addition, union, intersection and implications. As a result of modeling the indicator of efficiency of personnel management which will allow to choose among alternatives optimum strategy of personnel management is chosen. The linguistic variable that corresponds to the indicator of the effectiveness of personnel management F_e is presented as a function of the components:

$$F_e = f(X, Y, Z), \quad (1)$$

where X is a linguistic variable (LV), which describes the influence of factors of the personnel management system;

Y - LV that describe the impact of internal factors on personnel management;

Z is a LV that describes the influence of external factors.

The linguistic variable that describes the influence of factors of the personnel management system can be represented as a dependence:

$$X = f(x_1, x_2, x_3, x_4, x_5, x_6), \quad (2)$$

where x_1 - LV "recruitment system";

x_2 - LV "moral and psychological climate in the team";

x_3 - LV "development and training systems";

x_4 - LV "personal and professional qualities of employees";

x_5 - LV s "motivation system";

x_6 - LV "Willingness to innovate".

The linguistic variable that characterizes the impact on the process of personnel management of internal factors is presented as a dependence:

$$Y = f(y_1, y_2, y_3, y_4, y_5), \quad (3)$$

where y_1 - LV "financial and economic condition";

y_2 - LV "working conditions";

y_3 - LV "corporate culture";

y_4 - LV "social infrastructure";

y_5 - LV "degree of mechanization of labor".

Linguistic variable describing the influence of external factors on the process of personnel management is presented in the form of dependence:

$$Z = f(z_1, z_2, z_3), \quad (3)$$

where z_1 - LV "level and quality of education";

z_2 - LV "situation on the labor market";

z_3 - LV "personnel policy of other enterprises".

Table 1. Factors influencing the personnel management system as linguistic variables

Parameter	Designation and name of the variable	Universal set	Linguistic terms for evaluation
Factors of the personnel management system	x_1 Recruitment system	$U(x_1=[1...5])$ (points)	Internal recruitment, external recruitment
	x_2 Moral and psychological climate in the team	$U(x_2=[1...5])$ (points)	Favorable, neutral, unfavorable
	x_3 Development and training systems	$U(x_3=[1...5])$ (points)	Traditional, innovative, absent
	x_4 Personal and professional qualities of employees	$U(x_4=[1...5])$ (points)	Match the position, do not match the position
	x_5 Motivation system	$U(x_5=[1...5])$ (points)	Effective, ineffective
	x_6 Willingness to innovate	$U(x_6=[1...5])$ (points)	High, medium, low
Internal factors	y_1 Financial and economic condition	$U(y_1=[1...5])$ (points)	Profitable, unprofitable, on the verge of bankruptcy
	y_2 Working conditions	$U(y_2=[1...5])$ (points)	Very high, meet standards, do not meet standards
	y_3 Corporate culture	$U(y_3=[1...5])$ (points)	Real, exists only "on paper"
	y_4 Social infrastructure	$U(y_4=[1...5])$ (points)	Very developed, developed, not developed
	y_5 The level of labor mechanization	$U(y_5=[1...5])$ (points)	High, medium, low
External factors	z_1 Level and quality of education	$U(z_1=[1...5])$ (points)	High, medium, low
	z_2 Situation on the labor market	$U(z_2=[1...5])$ (points)	There are many / average number / not enough potential employees
	z_3 Personnel policy of other enterprises	$U(z_3=[1...5])$ (points)	Better than the existing one at the enterprise, the same, worse

Source: built by authors

On the basis of the formed factors of influence the mathematical model of intellectual support of decision-making on the basis of the theory of fuzzy logic and a linguistic variable is constructed. For the developed mathematical model, the form of membership functions is Gaussian. This form of membership function is the most flexible, universal and allows to describe the degree of ownership of most of the processes under consideration.

Conclusions. It is proposed hierarchical relationships of factors influencing the personnel management system, which, in contrast to existing approaches, allows to take more fully into account the factors that determine the effectiveness of personnel management and to form a mathematical model of intellectual decision support for personnel management. The linguistic variable that corresponds to the indicator of the effectiveness of personnel management is presented as a function of the components that describe the influence of factors of the personnel management system; the influence of internal and external factors on personnel management.

The practical significance of the results is that the theoretical and methodological provisions of scientific work are brought to the level of specific practical recommendations for the formation of a personnel management system and can be used by enterprises to make management decisions to improve business results in their relationship and interdependence.

REFERENCES

1. Yerkes, R. M., Dodson, J. D. (1980). The Relation of Strength of Stimulus to Rapidity of Habit-Formation". *Journal of Comparative Neurology and Psychology*, 18, 459-482. <https://doi.org/10.1002/cne.920180503>. [in English].
2. Maslow, A. H. (1987). *Motivation and Personality*. Addison-Wesley Educational Publishers Inc. [in English].
3. Alderfer, C. (1972). *Existence, Relatedness and Growth*. New York: Free Press. [in English].
4. McClelland, D. C. (1987). *Human motivation*. Cambridge University Press. [in English].
5. Masaaki, I. (1986). *Kaizen: The Key To Japan's Competitive Success*. McGraw-Hill Education. [in English].
6. McGregor, D. (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York: McGraw-Hill. [in English].
7. Zahirniak M. V., Pererva P. H., Maslan O. I. (2015). *Upravlinnia personalom: sut, zavdannia, osnovni pryntsyty*. *Ekonomika pidpryiemstva* Ch.1. [in Ukrainian].
8. Voynarenko, M. P., Dzhedzhula, V. V., Yepifanova, I. Yu. (2016). Modelling the process of making decisions on sources of financing of innovation activity. *Economic Annals-XXI*, 160 (7-8), 126-129. [in Ukrainian].
9. Vediernikov, M. D., Bazaliiska, N. P. (2018). Innovatsiini tekhnolohii upravlinnia personalom promyslovoho pidpryiemstva. *Ekonomika ta pidpryiemnytstvo*, №3, 72–78. [in Ukrainian].
10. Goepel, M., Hölzle, K., Knyphausen-Aufseß, D. (2012). Individuals' innovation response behaviour: a framework of antecedents and opportunities for future research, *Creativity and Innovation Management*, Vol. 21, No. 4, 2012, 412–426. <https://doi.org/10.1111/caim.12000> [in English].
11. Voynarenko, M., Dzhedzhula, V., Yepifanova, I. (2020). Modeling of the process of personnel motivation for innovation activity *WSEAS Transactions on Business and Economics*, 17, 467-477. doi: 10.37394/23207.2020.17.45. [in English].
12. Yepifanova, I. Yu, Pankova, V. V. (2021). Udoskonalennia systemy motyvatsii personalu promyslovykh pidpryiemstv Ukrainy. *Ekonomika ta suspilstvo*, №23. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-23-6>. [in Ukrainian].
13. Pankratova, O. M. (2021). Pidvyshchennia kvalifikatsii personalu v suchasnykh umovakh ta rozvytok tendentsii korporatyvnykh osvitnikh protsesiv. *Economy and society*. Vol. 25. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/232/222>. [in Ukrainian].
14. Kuchynskiy V. A., Bekimbetova, I. V. (2021). Motyvatsiia ta yii efektyvnist v upravlinni personalom pidpryiemstva. *Informatsiini tekhnolohii: nauka, tekhnika, tekhnolohiia, osvita, zdorovia*. Vol. III. URL: http://repository.kpi.kharkov.ua/bitstream/KhPI-Press/53001/4/MicroCAD_2021_Kuchynskiy_Motivaciya_ta_yi_efektuvnist.pdf [in Ukrainian].
15. Lozova T. I., Oliinyk, H. Yu., Kadatska, T. O. (2021). Korporatyvna kultura u systemi realizatsii marketynhovoї stratehii pidpryiemstva. *Ekonomika ta derzhava*, №1, 10–16. [in Ukrainian].

Єпіфанова І., Джеджула В., Панкова В.

ІЄРАРХІЧНА КЛАСИФІКАЦІЯ ФАКТОРІВ ВПЛИВУ НА СИСТЕМУ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

В сучасних умовах людські ресурси є одним з найважливіших елементів в діяльності підприємства. Для того, щоб підприємство було ефективним, необхідно приділяти значну увагу управлінню персоналом.

Метою статті є формування сукупності та ієрархічна класифікація факторів впливу на систему управління персоналом.

В роботі запропоновані ієрархічні зв'язки факторів впливу на систему управління персоналом, що на відміну від існуючих підходів, дозволяє більш повно врахувати фактори, які визначають ефективність управління персоналом і сформуванати математичну модель інтелектуальної підтримки прийняття рішень з управління персоналом. Лінгвістичну змінну, що відповідає показнику ефективності управління персоналом представлено у вигляді функції від складових, що описують вплив факторів системи управління персоналом; вплив внутрішніх факторів на управління персоналом; вплив зовнішніх факторів. Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що теоретичні та методичні положення наукової роботи доведені до рівня конкретних практичних рекомендацій з формування системи управління персоналом та можуть використовуватись промисловими підприємствами для ухвалення управлінських рішень з покращення результатів господарської діяльності у їх взаємозв'язку та взаємообумовленості.

Ключові слова: людські ресурси, управління персоналом, лінгвістичні змінні, мотивація

Епифанова И., Джеджула В., Панкова В.

ИЕРАРХИЧЕСКАЯ КЛАССИФИКАЦИЯ ФАКТОРОВ ВЛИЯНИЯ НА СИСТЕМУ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

В современных условиях человеческие ресурсы являются одним из важнейших элементов в деятельности предприятия. Для того, чтобы предприятие было эффективным, необходимо уделять особое внимание управлению персоналом.

Целью статьи является формирование совокупности и иерархическая классификация факторов влияния на систему управления персоналом.

В работе предложены иерархические связи факторов влияния на систему управления персоналом, что в отличие от существующих подходов, позволяет более полно учесть факторы, определяющие эффективность управления персоналом и сформировать математическую модель интеллектуальной поддержки принятия решений по управлению персоналом. Лингвистическую переменную, что соответствует показателю эффективности управления персоналом представлено в виде функции от составляющих, описывающих влияние факторов системы управления персоналом; влияние внутренних факторов на управление персоналом; влияние внешних факторов.

Практическое значение полученных результатов заключается в том, что теоретические и методические положения научной работы доведены до уровня конкретных практических рекомендаций по формированию системы управления персоналом и могут использоваться промышленными предприятиями для принятия управленческих решений по улучшению результатов хозяйственной деятельности в их взаимосвязи и взаимообусловленности.

Ключевые слова: человеческие ресурсы, управление персоналом, лингвистические переменные, мотивация

DOI 10.31558/2307-2318.2021.3.8

УДК 331.5.024.5

JEL: H02, I32, J10

Синяєва Л.В.

д.е.н., професор, професор кафедри менеджменту
Таврійський державний агротехнологічний університет
імені Дмитра Моторного, м. Мелітополь, Україна
ORCID: 0000-0001-9656-9397
ludsin2017@ukr.net

Верховод І.С.

к.е.н., доцент кафедри економіки та готельно-ресторанного бізнесу
Мелітопольський державний педагогічний університет
імені Богдана Хмельницького, Мелітополь, Україна
ORCID: 0000-0002-9176-2574
verkhovod-ira@ukr.net

Ярчук А.В.

к.е.н., ст. викладачка кафедри менеджменту
Таврійський державний агротехнологічний університет
імені Дмитра Моторного, м. Мелітополь, Україна
ORCID: 0000-0003-4312-1446
yarchuklina82@gmail.com

ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРАКТИЧНІ ПРОБЛЕМИ РЕФОРМУВАННЯ ГАЛУЗЕЙ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ В УКРАЇНІ

У статті проведено аналіз розвитку соціальної сфери в Україні та окреслені напрями її реформування. На основі законодавчих документів обґрунтовано доцільність дослідження стану соціальної сфери в Україні. Проведений аналіз дозволив визначити основні проблеми розвитку соціальної сфери, які базуються на неефективному використанні капіталовкладень та вкрай незначних обсягах фінансування об'єктів цієї сфери. Доведено, що метою забезпечення високої якості життя нинішнього і майбутніх поколінь є збалансоване вирішення проблем соціально-економічного розвитку. У зв'язку з цим, держава має управляти розвитком соціальної сфери суспільства, спрямовувати свої зусилля на підтримку на належному рівні трудової мотивації населення, задоволення його інтересів і потреб. Управління розвитком соціальної сфери суспільства реалізується державою через соціальну політику. В Україні склалася ситуація, коли можна стверджувати, що негативні наслідки соціально-економічних перетворень відчула значна частина населення нашої країни. Через це назріла необхідність розробки нової соціальної концепції і шляхів її реалізації.

Ключові слова: реформування, держава, соціальна сфера, регулювання, справедливість, управління розвитком, пріоритет.

Постановка проблеми. В Україні триває трансформаційний процес, в рамках якого на всіх рівнях формуються стратегії, визначаються пріоритети, перебудовуються процеси. При цьому відчувається відсутність тих орієнтирів та цінностей, які б змогли об'єднати зусилля держави, бізнесу, громадянського суспільства навколо єдиної ідеї: створення матеріальних благ, підвищення добробуту, забезпечення певної соціальної справедливості у суспільстві. Досягнення цієї мети залежить від характеру розподілу цих благ, від отриманих кожною людиною тих чи інших доходів.

Важливим стратегічним завданням України є прискорення розвитку соціальної інфраструктури, роль якої в економічному житті суспільства недооцінювалась. Транспорт і зв'язок належать до матеріального виробництва, оскільки пов'язані з процесом виробництва, і водночас з нематеріальним виробництвом, тому що пов'язані з обслуговуванням людей.

При аналізі даної проблеми сучасна економічна наука виходить з теорії таких факторів виробництва, як земля, праця і капітал. У зв'язку з цим виникає проблема справедливості такого розподілу.

В умовах сучасного недосконалого ринку розподіл доходів призводить до значної нерівності у суспільстві, оскільки виробничі ресурси розподіляються нерівномірно. Далі постає питання, між ким відбуватиметься розподіл ресурсів, оскільки в суспільстві є непрацездатні люди, які не володіють факторами виробництва – діти, старі люди, інваліди та убогі. Є також безробітні та ті, хто не бажає працювати в силу своїх переконань. Не беруть участі на ринку праці й особи, які працюють у державному секторі.

У зв'язку з цим, держава має управляти розвитком соціальної сфери суспільства, спрямовувати свої зусилля на підтримку на належному рівні трудової мотивації населення, задоволення його інтересів і потреб, утвердження способу життя, що сприяє комплексному розвитку особистості. Управління розвитком соціальної сфери суспільства реалізується державою через соціальну політику.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Основні аспекти функціонування та розвитку соціальної сфери України досліджуються в наукових працях Базилук А., Балтачєвої Н., Гейця В., Грішнєвої О., Кір'ян Т., Колота А.М. та ін. Оновлення соціальної інфраструктури висвітлюють у своїх доробках Кінаш І., Новіков В., Синявська І. та ін. Разом з тим, незважаючи на увагу науковців, проблеми розвитку соціальної сфери в Україні висвітлені недостатньо.

Формулювання цілей статті. Збалансоване вирішення проблем соціально-економічного розвитку є метою забезпечення високої якості життя нинішнього і майбутніх поколінь. Основним завданням статті є аналіз розвитку соціальної сфери в Україні та окреслення напрямів її реформування.

Виклад основного матеріалу дослідження. Згідно Конституції «Україна є суверенна й незалежна, демократична, соціальна, правова держава» [10]. Соціальною називають державу, яка забезпечує своїм громадянам гідний рівень життя і вільний розвиток. У відповідності до Конституції держава має створити систему соціального захисту, яка охоплює систему соціального страхування, соціальні гарантії, соціальну допомогу, систему фінансування пенсій, допомог, компенсацій, медичних і інших соціальних послуг. До основних напрямів соціального захисту можна віднести наступні: політика на ринку праці; політика оплати праці; сімейна політика; тендерна політика; соціальне обслуговування осіб похилого віку; боротьба з бідністю; соціальна допомога. Такий статус України спрямовує перспективи розвитку соціальної політики з її орієнтацією на соціально-демократичну модель з розширеним розумінням соціальної

сфери.

На сучасному етапі розвитку економічної науки, вчені трактують соціальну сферу як одну з найважливіших сфер функціонування суспільства, яка забезпечує життя всіх верств населення.

Соціальна сфера представляє собою сукупність галузей, організацій підприємств, які безпосередньо пов'язані й визначають спосіб та рівень життя людей, їх добробут, споживання [3].

Економічний розвиток держави перебуває під впливом таких чинників як: соціальні зміни в суспільстві, що спричиняють зростання доходів населення, трансформації способу життя, підвищення загальної потреби в тенденції розвитку бізнесу; політика держави, яка може проявлятися у посиленні контролю над ціноутворенням у соціальній сфері, прийнятті законів, що допомагають активізації розвитку останньої; розвиток науково-технічного прогресу, що зумовлює вихід на ринок широкого спектра інноваційних послуг, пов'язаних з інформаційними технологіями, комп'ютеризацією, новими способами комунікацій[3].

Змістом соціальної політики держави є: створення та регулювання соціально-економічних умов життя суспільства з метою підвищення добробуту членів суспільства, усунення негативних наслідків функціонування ринкових процесів, забезпечення соціальної справедливості та соціально-політичної стабільності у країні; система правових, організаційних, регулятивно-контрольних заходів держави з метою узгодження цілей соціального характеру з цілями економічного зростання. Крім цього, це соціально-економічні заходи держави, спрямовані на захист населення від безробіття, інфляції, знецінення трудових заощаджень [6].

Соціальна політика охоплює побут, культуру, освіту, охорону здоров'я та ін., причому вплив на ці сфери здійснюється через створення умов, що спонукають людей до бажаної для суспільства соціальної поведінки. Соціальна політика покликана регулювати соціальні відносини у суспільстві; вирішувати проблеми безробіття та забезпечення ефективної зайнятості; розподіляти і перерозподіляти доходи населення; формувати стимули до високопродуктивної суспільної праці й надання соціальних гарантій економічно активній частині населення; сприяти створенню системи соціального захисту населення; забезпечувати розвиток елементів соціальної інфраструктури; впроваджувати заходи по захисту навколишнього середовища.

Нами проаналізовано дії Міністерства соціальної політики України, зокрема його основні досягнення у соціальній сфері за 2020 рік. Так, протягом 2020 року Мінсоцполітики спрямовувало свою діяльність на проведення реформ, визначених Програмою діяльності Кабінету Міністрів України (постанова Кабінету Міністрів України від 12.06.2020 № 471) та планом пріоритетних дій Уряду на 2020 рік (розпорядження Кабінету Міністрів України від 09.09.2020 №1133-р), забезпечено комплексне вирішення питань, які стосуються соціальної підтримки громадян України. Основна увага була зосереджена на виконанні завдань щодо: підвищення державних соціальних стандартів та гарантій; зростання пенсійного забезпечення; підтримки застрахованих осіб; ефективної соціальної підтримки громадян; надання якісних соціальних послуг; підтримки осіб з інвалідністю; формування сімейних цінностей та посилення захисту прав дітей; захисту прав і свобод людини [7].

З метою підвищення державних соціальних стандартів та гарантій для підтримки купівельної спроможності громадян, особливо з низьким рівнем доходів, забезпечено зростання прожиткового мінімуму темпами, що перевищує рівень інфляції. протягом 2020 року розмір прожиткового мінімуму підвищився на 8 відсотків. Прожитковий

мінімум відповідно до підвищення прожиткового мінімуму збільшено розміри мінімальної пенсії на 8 %, розмір державної соціальної допомоги на дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, які виховуються в сім'ях опікунів (піклувальників) підвищено - з 2 до 2,5 прожиткових мінімумів, а якщо дитина з інвалідністю – до 3,5 прожиткових мінімумів.

Підвищено рівень забезпечення прожиткового мінімуму для працездатних осіб, які отримують державну соціальну допомогу малозабезпеченим сім'ям - з 21 % до 25 %; для дітей, які виховуються у малозабезпечених сім'ях - з 85 % до 130 %.

З метою оптимізації сфери застосування прожиткового мінімуму, підвищення його розміру та розмірів державних соціальних гарантій міністерством соціальної політики розроблено низку законопроектів. Зокрема, розроблено та подано на розгляд уряду проект Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо упорядкування системи розрахунків розмірів прожиткового мінімуму, соціальних виплат, грошових платежів і стягнень та плати за надання адміністративних послуг (адміністративного збору)». Законопроект передбачає: створення законодавчих передумов щодо застосування прожиткового мінімуму виключно для визначення основних соціальних гарантій (мінімальної заробітної плати, мінімальної пенсії за віком, державної соціальної допомоги, яка є для людини основним джерелом доходів); запровадження базових величин для розрахунку соціальних виплат (надбавок, підвищень, додаткової пенсії, пенсії за особливі заслуги, щомісячних допомог), що встановлюються до пенсії або державної соціальної допомоги, що виплачується замість пенсії; стипендій, максимальних розмірів виплат, компенсаційних виплат, а також одноразових виплат (допомог); запровадження базової величини для грошових платежів і стягнень та базової величини для адміністративних зборів.

Забезпечено підвищення пенсійних виплат. З січня встановлено щомісячну державну соціальну допомогу на догляд одиноким пенсіонерам, яким виповнилося 80 і більше років та які потребують постійного стороннього догляду (в тому числі особам з інвалідністю), в розмірі 40 % прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність (685 грн)

З квітня 2020 року підвищено щомісячну виплату у розмірі до 500 грн пенсіонерам старше 80-річного віку, в яких розмір пенсійної виплати не перевищує 9 205 гривень. При цьому для вказаних пенсіонерів, які мають тривалий страховий стаж (20 / 25 років відповідно для жінок і для чоловіків), пенсійна виплата не може бути менше 2 600 гривень (із урахуванням підвищень до пенсії), надано одноразову грошову допомогу у сумі 1 000 грн окремим категоріям населення. Допомога надана також особам з числа одержувачів пенсій; одержувачів державної соціальної допомоги особам з інвалідністю з дитинства та дітям з інвалідністю та одержувачів державної соціальної допомоги особам, які не мають права на пенсію, та осіб з інвалідністю у зв'язку із надзвичайною ситуацією в Україні, внаслідок виникнення і поширення гострої респіраторної хвороби COVID-19.

З травня 2020 р. проведено індексацію пенсій на 11 % та встановлено найменшу пенсійну виплату для всіх інших осіб, які мають тривалий страховий стаж (30 / 35 років відповідно для жінок і для чоловіків), на рівні, не менше ніж 2 100 гривень.

Органами Пенсійного фонду України проведено перерахунок пенсій понад 544 тис. військовим пенсіонерам, відповідно до якого розміри пенсій збільшились у 2020 році на 763 гривні.

З серпня 2020 року встановлено адресну допомогу до пенсійної виплати 5,3 тис. членам сімей осіб, які загинули (померли) внаслідок поранення, каліцтва, контузії чи

інших ушкоджень здоров'я, одержаних під час безпосередньої участі в АТО/ООС.

Станом на 01.01.2021 середня пенсійна виплата становила 3507,51 грн, що на 13,8 % більше в порівнянні до аналогічного періоду минулого року. При цьому таке зростання перевищує показник інфляції за цей період більше ніж удвічі.

Станом на 01.01.2021 року чисельність пенсіонерів, які отримують пенсію в розмірі менше ніж 2 тис. грн за 2020 рік зменшилася з 4,0 млн. осіб до 1,9 млн. осіб, або на 53,1 %. При цьому чисельність пенсіонерів в інших групах в розрізі суми пенсійних виплат зросла на 13,8%.

У відповідності до Постанови КМ України від 25.03.2020 № 247 спрощено механізм отримання житлових субсидій. Передбачено, зокрема: заборону на період карантину, спричиненого пандемією covid-19, припинення надання житлових субсидій; призначення житлової субсидії на наступний період усім домогосподарствам, які отримували її в опалювальному періоді 2019-2020 років, без їхніх звернень; урахування під час призначення житлової субсидії до доходу осіб, яких звільнено з роботи у зв'язку з карантинном, розміру допомоги по безробіттю замість заробітної плати, яку вони отримували за попереднім місцем роботи; обчислення субсидії в період карантину з урахуванням збільшених на 50% соціальних нормативів користування електроенергією, природним газом для приготування їжі та підігріву води, холодною та гарячою водою, водовідведенням у зв'язку з вимушеним постійним перебуванням громадян вдома та збільшенням споживання відповідних послуг.

Посилено соціальний захист окремих категорій громадян. Врегульовано питання терміну призначення грошової допомоги внутрішньо переміщеним особам на період карантину (постанова Кабінету Міністрів України від 07.06.2020 № 491). Розроблено проект Закону України «Про внесення змін до Закону України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи» щодо посилення соціального захисту», яким передбачено врегулювання питання організації усім потерпілим дітям з числа учнів закладів загальної середньої, професійної (професійно-технічної) освіти, студентів закладів фахової передвищої освіти, розташованих на територіях радіоактивного забруднення безоплатного харчування протягом усього навчального процесу за відповідними фізіологічними нормами шляхом виплати їм грошової компенсації за харчування.

Утворено національну соціальну сервісну службу України. До функцій Національної соціальної служби належить виконання завдань щодо: соціального захисту населення та захисту прав дітей відповідно до законодавства; здійснення державного контролю за дотриманням вимог законодавства під час надання соціальної підтримки та за дотриманням прав дітей. Передбачається, що національна соціальна служба виконуватиме визначені для неї завдання безпосередньо та через відповідні територіальні органи (на регіональному та субрегіональному рівнях), утворені в установленому порядку.

З метою забезпечення підтримки територіальних громад запроваджено пілотний проект «розвиток соціальних послуг» (Постанова кабінету міністрів України від 03.03.2020 № 204), який передбачає спрямування бюджетних коштів територіальним громадам на розвиток 6 соціальних послуг, зокрема для дітей. Забезпечено підтримку громадян похилого віку, а саме, розроблено проект Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо соціального захисту осіб похилого віку». яким, зокрема, пропонується надання додаткових гарантій особам похилого віку.

Міністерством соціальної політики розроблено проект Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо підтримки волонтерської діяльності»

(реєстр. No 4521 від 18.12.2020), яким передбачено: запобіжні заходи фіктивної волонтерської діяльності, зокрема, впровадження Міністерством соціальної політики Переліку організацій, які залучають до волонтерської діяльності іноземців/осіб без громадянства; встановлення вимог до цих організацій та запровадження їх перевірки; визначення підстав виключення організації з Переліку.

З метою посилення рівня соціальних гарантій осіб з інвалідністю та дітей з інвалідністю Міністерством розроблено проект Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо посилення соціальних гарантій осіб з інвалідністю та дітей з інвалідністю», який схвалено Урядом та внесено у Верховну Раду України (№ 4113 від 17.09.2020), який передбачає: внесення змін до законів України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні», «Про державну прикордонну службу України», «Про прикордонний контроль» в частині надання особам з інвалідністю та дітям з інвалідністю, а також особам, які супроводжують осіб з інвалідністю першої групи або дітей з інвалідністю, права позачергового обслуговування в будь-яких касах, на підприємствах, установах, організаціях усіх форм власності та підпорядкування, які надають будь-які послуги населенню.

За ініціативою Мінсоцполітики підготовлено комплекс рішень для підтримки дітей-сиріт, дітей, позбавлених батьківського піклування, дітей, які перебувають у складних життєвих обставинах, а також комплексного удосконалення механізмів допомоги сім'ям з дітьми. Загалом Урядом схвалено 8 законопроектів, прийнято 17 постанов та розпоряджень за такими напрямками: безпека дітей, захист від жорсткого поводження, і включення дітей до прийняття рішень, які їх стосуються; реформа системи догляду і виховання дітей; створення умов для виховання дітей та дітей з інвалідністю, які залишилися без батьків, в сімейних формах виховання; забезпечення житлом дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування; створення благополучного середовища для виховання дитини в громаді.

Верховною Радою України 16.12.2020 прийнято Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо захисту житлових прав дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, осіб з їх числа», який передбачає надавати право особам з числа дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, після досягнення ними 23 років: на позачергове отримання житла із житлового фонду соціального призначення до надання впорядкованого жилого приміщення для постійного проживання.

Для придбання житла для дітей-сиріт та дітей позбавлених батьківського піклування у 2020 році з державного бюджету виділено 795 млн гривень. Придбано 1742 квартири для дітей, 18 дитячих будинків сімейного типу, розпочнеться будівництво 1 дитячого будинку сімейного типу. Всього на квартирному обліку перебуває 30 684 дитини-сироти, дитини, позбавленої батьківського піклування, та особи з їх числа, старше 35-річного віку – близько 500 осіб.

З вересня 2020 року запроваджено новий механізм отримання грошової компенсації одноразової допомоги «пакунок малюка», передбачений Порядком та умовами реалізації пілотного проекту «Монетизація одноразової натуральної допомоги «пакунок малюка» у 2020-2021 роках».

Протягом 2020 року: 154 тис. осіб отримали одноразову натуральну допомогу «пакунок малюка». Загалом з початку реалізації проекту забезпечено одноразовою натуральною допомогою «пакунок малюка» 537,8 тис. дітей; 87,4 тис. осіб призначено грошову компенсацію замість натуральної допомоги «пакунок малюка» (86% від загальної чисельності народжених (279,9 тис. дітей).

Крім наведеного, продовжено реалізацію пенсійної реформи; для підтримки застрахованих осіб збільшено щомісячні страхові виплати; надано фінансову допомогу медичним працівникам; підвищено розміри окремих видів допомоги; посилено адресність та спрощено доступ до надання допомоги; забезпечено цифрову трансформацію соціальної сфери; доповнені правові засади надання соціальних послуг, а саме, введено в дію нову редакцію Закону України «Про соціальні послуги», який містить низку нововведень; посилено соціальний захист одиноких громадян похилого віку тощо.

З метою реалізації стратегічного курсу держави на набуття повноправного членства України в Європейському Союзі та в Організації Північноатлантичного договору Мінсоцполітики в межах компетенції забезпечує імплементацію Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом. З метою продовження активної співпраці Мінсоцполітики з Європейським центром політики та досліджень у сфері соціального добробуту. 9 вересня 2020 року підписано новий Меморандум про взаєморозуміння між Міністерством соціальної політики України та Європейським центром політики та досліджень у сфері соціального добробуту.

Разом з позитивною діяльністю держави у вирішенні соціальних проблем проведений аналіз змін у Державному бюджеті 2020 року у сфері соціального захисту населення, свідчить про наступне.

Ліквідовано програму підвищення кваліфікації фахівців системи соціального захисту. У 2020 році Мінсоцполітики планувало провести короткострокові семінари з питань надання соціальних послуг для підвищення кваліфікації фахівців із соціальної роботи та інших працівників системи соціального захисту, що забезпечують виявлення осіб/сімей з дітьми, які проживають в об'єднаних територіальних громадах і перебувають в складних життєвих обставинах, з метою надання їм соціальних послуг, в тому числі соціального супроводу. Уряд і Парламент прийняли рішення повністю скоротити фінансування цієї програми. Державна підтримка розвитку соціальних послуг завершилась, так і не почавшись.

Ліквідовано програму розселення та облаштування депортованих кримських татар та осіб інших національностей, які були депортовані з території України. Щороку держава виділяла невелику суму на підтримку та соціальний захист кримських татар та інших громадян, які були депортовані з України. Урядовою постановою від 9.06.2011 №647 визначався напрямок державної підтримки таких осіб. Зокрема, кошти держбюджету спрямовувались на будівництво та придбання житла, надання їм одноразової матеріальної допомоги, зміцнення матеріально-технічної бази навчальних закладів, закладів культури і охорони здоров'я в місцях компактного проживання депортованих осіб, будівництво та реконструкцію шкіл і фельдшерсько-акушерських пунктів, тощо. У 2019 р. у держбюджеті на ці заходи передбачалось – 45,3 млн. грн., на 2020 рік передбачалось 20 млн. грн., апрійнятими змінами Парламент повністю припинив фінансування цієї програми.

Зменшено видатки на виплату пільг і житлових субсидій населенню на оплату житлово-комунальних послуг. Держава скоротила видатки на виплату пільг і житлових субсидій на 8,2 млрд гривень (на 17%). Скорочення видатків пояснюється Урядом як «очікувана економія видатків на виплату пільг і субсидій у зв'язку із переглядом ціни на газ та тарифів на послуги теплопостачання, підвищення у минулому році доходів громадян». Проте, якщо кошти в держбюджеті закінчатся, заборгованість держави перед громадянами і перед підприємствами, які надають житлово-комунальні послуги буде зростати. До того ж Уряд затвердив підвищення соціальних нормативів для розрахунку субсидій, що потребує додатково 1,1 млрд грн щомісяця. Наслідок

скорочення видатків можна буде спрогнозувати лише у наступному опалювальному сезоні – з жовтня місяця (в літній період пільги та субсидії мінімальні).

Суттєво скорочено видатки на реалізацію пілотного проєкту «Розвиток соціальних послуг». У 2020 році Уряд планував підтримати розвиток таких соціальних послуг: денний догляд для дітей з інвалідністю та осіб з інвалідністю; супровід під час інклюзивного навчання; соціальний супровід при працевлаштуванні та на робочому місці; тимчасовий відпочинок для батьків або осіб, які їх замінюють, що здійснюють догляд за дітьми з інвалідністю; підтримуюче проживання. Обсяг фінансування проєкту із Державного бюджету у 2020 році складав 100 млн. грн. Парламент урізав фінансування цього проєкту на 90%, залишивши лише 10 млн. грн. Уряд та Парламент фактично повністю відмовились підтримувати розвиток соціальних послуг.

Суттєво скорочено видатки на компенсацію частини витрат об'єднаних територіальних громад на здійснення заходів з реалізації державних програм соціального захисту населення. Всього у державному бюджеті було закладено 150 млн. грн. Після скорочення залишилось тільки 10 млн. гривень. Тобто, розвиток системи соцзахисту далі не буде активно підтримуватись державою.

Скорочено видатки на заходи із соціальної, трудової та професійної реабілітації осіб з інвалідністю. Держава зменшила фінансування заходів із соціальної, трудової та професійної реабілітації осіб з інвалідністю на 337 млн. грн. (на 22 %). Кошти із зазначеної програми направляються на виплату одноразової матеріальної допомоги непрацюючим та особам з інвалідністю; санаторно-курортне оздоровлення осіб з інвалідністю; забезпечення технічними та іншими засобами реабілітації; придбання спеціально обладнаних автомобілів для перевезення осіб з інвалідністю. Зазначені авто держава передавала органам місцевого самоврядування для розвитку соціального таксі. У 2019 році в держбюджеті на це було передбачено 30 млн. грн.

Всього видатки Міністерства соціальної політики скоротили на 9,8 млрд. грн. (на 8,3%), а видатки Пенсійного фонду збільшили на 29,7 млрд. грн. (на 17,2%). На жаль, зазначені вище зміни фактично припиняють державну підтримку багатьох соціальних ініціатив, що негативно вплине на розвиток сфери на місцях.

Необхідно зазначити, що Міністерство соціальної політики визначило пріоритети своєї діяльності на 2021 рік, які спрямовані на розвиток системи соціальних послуг; удосконалення системи пенсійного забезпечення; інклюзію та захист прав людей з інвалідністю; завершення реформи управління соціальною сферою та цифровізацію; захист постраждалих від домашнього насильства; деінституціалізацію[7].

Висновки. Таким чином, уряд вживає явно недостатніх заходів щодо пом'якшення ситуації в соціальній сфері. Як справедливо зауважують дослідники, кризова ситуація, у якій перебуває нині населення України, багато в чому пов'язана з тим, що вже протягом багатьох років у процесі здійснення реформ ігнорується соціальний фактор. Через це назріла необхідність розробки нової соціальної концепції і шляхів її реалізації.

На сьогодні в Україні склалася ситуація, коли можна без перебільшення стверджувати: негативні наслідки соціально-економічних перетворень відчула значна частина населення нашої країни. Це 11 млн. пенсіонерів, 3,5 млн. інвалідів, люди похилого віку, робітники, що потребують вирішення питань, пов'язаних з безробіттям, охороною праці, заборгованістю по заробітній платі, пенсіях тощо. Вирішення саме цих проблем повинно стати пріоритетним у соціальній політиці України.

Стратегія соціального розвитку суттєво залежить від ситуації на ринку праці. З метою стабілізації ринку праці необхідно: оптимізувати структуру обсяги зайнятості; розгорнути програми сприяння зайнятості та працевлаштування, залучення до

громадських робіт; розширювати ринок праці за рахунок розвитку екологічного бізнесу, екологічного аудиту; розвивати систему установ різних видів і форм власності, що надають соціальні послуги населенню.

Головним соціальним завданням українського суспільства є розв'язання проблеми бідності, яке потребує: створення та реалізацію Національної стратегії подолання бідності; формування фондів соціальної допомоги малозабезпечених, створення мережі недержавних закладів, які надаватимуть соціальні послуги тощо.

Стосовно пенсійного забезпечення, необхідно: перейти на багаторівневу пенсійну систему; розмежовувати пенсії, призначені за різними пенсійними програмами; ввести персоніфікований облік пенсійних внесків в недержавних пенсійних фондах, створити систему інвестування пенсійних коштів.

На перспективу зусилля держави повинні бути зосереджені не на скороченні державних витрат на функціонування соціальної сфери, а на підвищенні ефективності використання бюджетних коштів. Оскільки тільки за бюджетної підтримки галузей соціальної сфери гарантовано виконуватимуться ті соціальні завдання, які ставить перед собою кожна цивілізована держава.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Стратегія подолання бідності в Україні на 2016 - 2025 рр. С. 3–4.
2. Пигу А.С. Экономическая теория благосостояния.. М.: Прогресс, 1985. Т. 1-2, 376с.
3. Кір'ян Т., Шаповал М. Насущні проблеми соціальної політики та шляхи їх вирішення. Україна: аспекти праці, 2006, № 6.
4. Папієв М. Соціальна політика та її вплив на доходи і рівень життя населення. Україна: аспекти праці, 2004, № 7. С.3 – 9.
5. Ткаченко Н. М. Соціальний стан і стратегія розвитку в Україні. Облік і фінанси АПК, 2010, № 2. С. 36 - 41.
6. Шевчук П. І. Соціальна політика. Вид. 2-ге. Львів: Світ, 2005. 400с.
7. Інформація про основні досягнення Міністерства соціальної політики України за 2020 рік. Міністерство соціальної політики України. – 2020. URL: <https://www.msp.gov.ua/news/19643.html>
8. Кудінова А., Верба Д. Проблеми соціальної сфери в Україні: результати дефіциту ресурсів та неефективного державного регулювання. Україна: аспекти праці, 2014, № 3. С. 34 – 41.
9. Горященко Ю. Проблеми розвитку соціальної сфери економічних регіонів України. Україна: аспекти праці, 2011. С. 37 – 43.
10. Верховод І. Теоретичні основи ідентифікації та принципи реформування соціальної сфери економіки сучасної України. Україна: аспекти праці, 2014, № 6. С. 28 – 37.
11. Баранова Н., Поляк Н., Самарханова З. Використання бюджету для прогнозування соціальних видатків в бюджетному процесі. Україна: аспекти праці, 2014, № 4. С. 27 – 33.

REFERENCES

1. *Strategy for overcoming of poverty in Ukraine for 2016 – 2025*, 3–4.
2. Pyhu, A.C. (1985). *Economic theory of welfare* (Vois.1-2). М.: Progress.
3. Kirian, T. Shapoval, M. (2006). Needful problems of social policy and ways of their solution. *Ukraine: aspects of labor*, №6.
4. Papiev, M. (2004). Social policy and its impact on income and level of living of populapion. *Ukraine: aspects of labor*, 7, 3 - 9.

5. Tkachenko, N.M. (2010). Social state and development strategy in Ukraine. *Accounting and Finance of AIC*, 2, 36 - 41.
6. Shevchuk, P.I. (2005). *Social policy* (2nd ed.) Lviv: Svit.
7. Ministry of Social Policy of Ukraine (2020). *Information about the main achievements of the Ministry of Social Policy of Ukraine for 2020*. <https://www.msp.gov.ua/news/19643.html>
8. Kudinova, A. Verba, D. (2014). Problems of the social sphere in Ukraine: the results of deficit of resource and inefficient state regulation. *Ukraine: aspects of labor*, 3, 34 - 41.
9. Horiashchenko, Yu. (2011). Problems of development of the social sphere of economic regions of Ukraine. *Ukraine: aspects of labor*, 37 - 43.
10. Verkhovod, I. (2014). Theoretical base of identification and principles of reforming of the social sphere of the economy of modern Ukraine. *Ukraine: aspects of labor*, 6, 28 - 37.
11. Baranova, N., Poliak, N., & Samerkhanova, Z. (2014). The use of the budget for forecasting of social expenditures in the budget process. *Ukraine: aspects of labor*, 4, 27 - 33.

Синяева Л.В., Верховод І.С., Ярчук А.В.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ПРАКТИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ РЕФОРМИРОВАНИЯ ОТРАСЛЕЙ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ В УКРАИНЕ

В статье проведен анализ развития социальной сферы в Украине и намечены направления её реформирования. На основе законодательных документов, обоснована целесообразность исследования состояния социальной сферы в Украине. Проведённый анализ позволил определить основные проблемы развития социальной сферы, которые основываются на неэффективном использовании капиталовложений и незначительных объёмах финансирования объектов этой сферы. Доказано, что целью обеспечения высокого качества жизни живущего и будущих поколений является сбалансированное решение проблем социально-экономического развития. В связи с этим, государство должно управлять развитием социальной сферы общества, направлять свои усилия на поддержку на соответствующем уровне трудовой мотивации населения, удовлетворения его интересов и потребностей. Управление развитием социальной сферы общества реализуется государством через социальную политику. В Украине возникла ситуация, при которой можно утверждать, что негативные последствия социально-экономических преобразований ощутила на себе значительная часть населения нашего государства. В связи с этим назрела необходимость разработки новой социальной концепции и направлений её реализации.

Ключевые слова: реформирование, государство, социальная сфера, регулирование, справедливость, управление развитием, приоритет.

L. Synyayeva, I. Verkhovod, A. Yarchuk.

THE THEORETICAL AND PRACTICAL PROBLEMS OF REFORMING OF THE BRANCHES OF THE SOCIAL SPHERE IN UKRAINE

The development of the social sphere in Ukraine has been analyzed in the article and the directions of its reforming have been outlined. Based on the legislative documents, the expediency of the research of the state of the social sphere in Ukraine has been grounded. The analysis has allowed determining the main problems of the development of the social sphere, which are based on the inefficient use of the investments and extremely insignificant amounts of financing of the objects of this sphere. It has been proved that the purpose of providing of the high quality of the life of the present and the future generations is a balanced solution of the problems of socio-economic development. In this regard, the state must manage the development of the social sphere of the society; direct its efforts on the support at the appropriate level of the labor motivation of the population, satisfaction of its interests and needs. The management of the development of the social sphere of the society is realized by the state through social policy. There is a situation in Ukraine when it can be affirmed that the negative consequences of the socio-economic transformations have been felt by the significant part of the population of our country. Because of this, it is necessary to develop the new social concept and the ways of its realization.

Key words: reforming, state, social sphere, regulation, justice, management of development, priority.

DOI 10.31558/2307-2318.2021.3.9

УДК 314.18:51-77

JEL: J11

Заюков І.В.,

д.е.н., доцент,

Вінницький національний технічний університет

ORCID: 0000-0001-7170-7159

Zivan@i.ua

ОЦІНЮВАННЯ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ МІЖ СЕРЕДНЬОЮ ОЧІКУВАНОЮ ТРИВАЛІСТЮ ЖИТТЯ ТА ВВП

Оцінювання взаємозв'язку між середньою очікуваною тривалістю життя та ВВП. Обґрунтовано важливість активізації економічного розвитку України як фактору зростання середньо очікуваної тривалості життя. Акцентовано увагу на низькому значенні індексу рівня тривалості життя в Україні, порівняно з розвиненими країнами світу. Проаналізовано в динаміці статистичні дані щодо середньо очікуваної тривалості життя та рівня валового внутрішнього продукту на душу населення за паритетом купівельної спроможності за окремими країнами-членами Організації Економічного Співробітництва і Розвитку. Побудовано лінійну кореляційно-регресійну математичну модель взаємозв'язку між середньою очікуваною тривалістю життя і ВВП на душу населення за ПКС за окремими країнами-членами ОЕСР. Оцінено параметри запропонованої моделі, які засвідчили, що вона є об'єктивною і статистично надійною. Обґрунтовано важливість фактору економічного росту в напрямку забезпечення зростання середньо очікуваної тривалості життя в Україні, ґрунтуючись на досвіді розглянутих окремих країн-членів ОЕСР. Запропоновано рекомендації щодо економічного розвитку України в контексті забезпечення зростання середньо очікуваної тривалості життя в сучасних глобалізаційних умовах.

Ключові слова: тривалість життя, ВВП на душу населення, кореляція, модель

Рис. – 2, Табл. – 3, Літ. – 15

Постановка проблеми. Важливим індикатором соціально-економічного розвитку є індекс рівня тривалості життя (Life Expectancy Index (LEI)). Так, найвищі значення LEI (в роках) станом на 01 січня 2020 року зафіксовані в таких країнах, як: Гонконг – 84,9; Японія – 84,6; Швейцарія – 83,8; Сінгапур, Іспанія – 83,6; Італія – 83,5; Австралія – 83,4 [1]. На жаль, значення LEI для України становить лише – 72,1 роки, що менше порівняно з вище наведеними країнами на 11,3–12,8 роки. Україна в рейтингу показника LEI займає 114 сходинку із 191 країн світу. Поруч із Україною, як свідчать дані ООН, розміщуються такі країни із значенням LEI, як: Венесуела – 72,1; Єгипет – 72; Молдова – 71,9; Бутан – 71,8. Важливим резервом підвищення тривалості життя в Україні та в інших країнах, що розвиваються є врахування сучасних глобальних викликів та нарощення ВВП. Адже, як свідчать дані [2–3], приріст ВВП на душу населення на 100 дол. США здатний різко збільшити очікувану тривалість життя.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вагомий внесок у дослідження теоретико-практичних проблем забезпечення зростання тривалості життя населення, наприклад, в контексті викликів глобального економічного розвитку зробили закордонні вчені, зокрема: (A. Bucci [4], R. Gordon [5], D. Heady [6], A. Hodge [7], T. Huang [7], J. Mierau [8], T. Piketty [9–10], S. Turnovsky [8], K. Prettnner [11], A. Prskawetz [11], A. Thakur [12] та інші. Так, наприклад, вчений Т. Piketty в працях [9–10] обґрунтовує тезу, що переважно забезпечення зростання ВВП на душу населення здатне призвести до покращення соціально-економічного розвитку, зокрема до підвищення тривалості життя. Відомі вітчизняні вчені, зокрема О. Амоша (O. Amosha), В. Антонюк (V. Antonyuk), С. Бандур (S. Bandur), Д. Богиня (D. Bogynia), І. Гнибіденко (I. Hnybidenko), О. Грішнова (O. Grishnova), М. Долішній (M. Dolishnii), О. Дороніна (O. Doronina), А. Колот (A. Kolot), І. Кравченко (I. Kravchenko), В. Куценко (V. Kutsenko), Е. Лібанова (E. Libanova) [13], Л. Лісогор (L. Lisogor), В. Новіков (V. Novikov), О. Новікова (O. Novikova), Т. Орехова (T. Oriekhova), В. Онікієнко (V. Onikiyenko), С. Пирожков (S. Pyrozhhkov), Н. Рингач (N. Rynhach), У. Садова (U. Sadova), Л. Семів (L. Semiv), М. Семикіна (M. Semykina), В. Стешенко (V. Steshenko), Л. Шаульська (L. Shaulska), Д. Шушпанов (D. Shushpanov) та ін. розглядали аналогічні проблеми і досліджували їх в контексті людського розвитку, якості життя тощо.

Так, академік НАН України Е. Лібанова зазначає, що за тридцять останніх років досить сильно змінилась тривалість життя в світі. Наприклад, вона зросла (при народженні) на 20,5 років для жінок і на 19,7 років для чоловіків, а в Україні, відповідно, лише на 5,9 і 1,3 роки. Наприклад, у Швейцарії, відповідно, на 11,5 і 13,3 роки [13]. З метою збільшення тривалості життя в Україні необхідно змінювати вектор демографічної та соціально-економічної політики, зокрема в напрямку підвищення якості життя. Зрозуміло, що основним резервом її збільшення має стати активізація процесів в забезпеченні економічного розвитку України при врахуванні сучасних глобалізаційних викликів (інтеграція України до Європейського Союзу; посилення торгівельних зовнішньоекономічних відносин; врахування змін клімату і небезпечних пандемічних процесів, зокрема COVID-19; забезпечення імпорту і експорту інновацій та їх впровадження на вітчизняних підприємствах; оптимізація державного боргу тощо).

Формування цілей статті. Мета статті полягає в оцінюванні взаємозв'язку між середньою очікуваною тривалістю життя та ВВП на душу населення за ПКС (на основі даних окремих країн-членів ОЕСР) та в побудові відповідної лінійної кореляційно-регресійної математичної моделі.

Виклад основного матеріалу статті. З метою активізації процесів соціально-економічного розвитку України в умовах глобалізації та збільшення тривалості життя необхідно проаналізувати наведені вище показники серед окремих країн-членів ОЕСР, а саме – середньо очікувану тривалість життя (СОТЖ) та валовий внутрішній продукт на душу населення за паритетом купівельної спроможності в постійних цінах 2015 року (ВВП ПКС). Так, спочатку проаналізуємо на рисунку 1 очікувану середню тривалість життя серед окремих країн ОЕСР та в Україні в 2018 році.

З рисунку 1 видно, що серед наведених вище країн ОЕСР найбільшу СОТЖ має Швейцарія – 83,8 роки, Норвегія – 82,8 роки, Швеція – 82,6 роки, Канада – 82 роки. Україна мала зазначення відповідного показника в 2018 році на рівні – 71,76 роки, що на 10 і більше років менше порівняно з наведеними вище країнами ОЕСР.

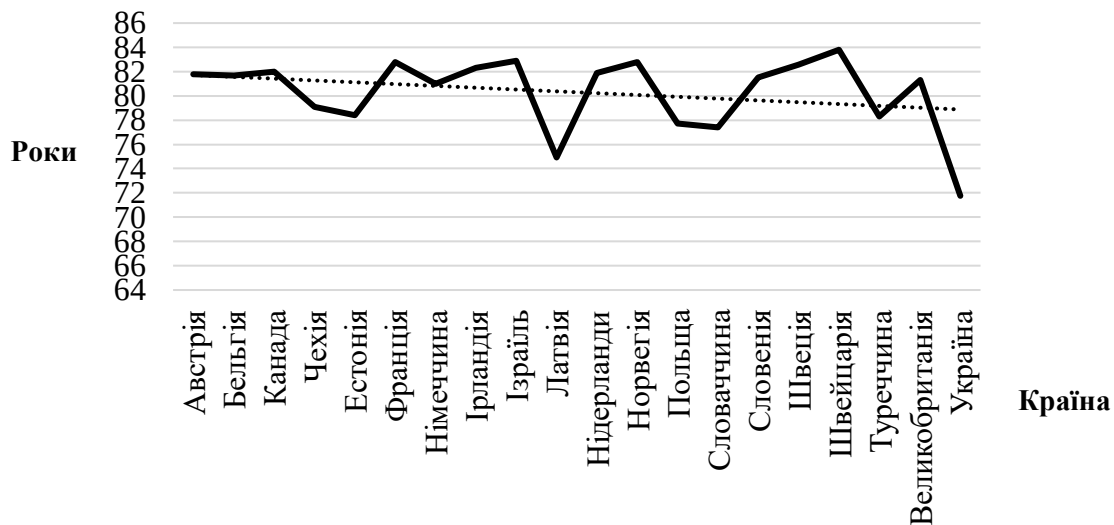


Рисунок 1. Значення СОТЖ населення окремих країн-членів ОЕСР та України в 2018 році, років

Джерело: складено автором за [14].

Далі проаналізуємо динаміку зміни показників за період 2010–2018 років СОТЖ та ВВП ПКС (в постійних цінах 2015 року, дол. США) в окремих країнах-членах ОЕСР та України (фрагмент-таблиця 1). Отже, дані таблиці 1 свідчать, що в 2018 році порівняно з 2010 роком наведені окремі країни ОЕСР мають позитивні тенденції щодо зростання СОТЖ та ВВП ПКС, зокрема це стосується і України.

Таблиця 1. Динаміка показників СОТЖ та ВВП ПКС в окремих країнах-членах ОЕСР та України в 2010–2018 роках

Країна	Роки									Темп росту, 2018–2010 рр., %
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	
Австрія										
СОТЖ ¹	80,7	81,1	81	81,2	81,6	81,3	81,7	81,7	81,8	101,4
ВВП ПКС ²	48 907,7	50 172,4	50 287,3	49 998,0	49 935,7	49 942,1	50 292,9	51 176,1	52 243,2	106,8
Бельгія										
СОТЖ	80,3	80,7	80,5	80,7	81,4	81,1	81,5	81,6	81,7	101,7
ВВП ПКС	44 813,0	44 986,1	45 037,1	45 033,1	45 539,9	46 201,7	46 551,6	47 117,2	47 752,8	106,6
Канада										
СОТЖ	81,1	81,3	81,5	81,7	81,8	81,9	82	82	82	101,1
ВВП ПКС	42 170,0	43 073,0	43 358,2	43 901,7	44 710,0	44 670,1	44 609,4	45 416,9	45 868,2	108,8
...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
Великобританія										
СОТЖ	80,6	81	81	81,1	81,4	81	81,2	81,3	81,3	100,9
ВВП ПКС	39 959,4	40 133,4	40 439,1	41 064,7	41 919,2	42 571,7	42 950,0	43 438,1	43 720,0	109,4
Україна										
СОТЖ	70,44	71,02	71,15	71,37	71,37	71,38	71,68	71,98	71,76	101,9
ВВП ³	2974,40	3570,80	3856,80	4030,30	3014,60	2115,40	2185,90	2640,30	3095,20	104,1

Джерело: складено та розраховано автором за [14–15].

Примітка: 1 – СОТЖ виражена в роках; 2 – ВВП ПКС – валовий внутрішній продукт на душу населення за ПКС в цінах 2015 року; 3 – для України значення ВВП на душу населення наведено без врахування ПКС.

Так, за відповідний період в Україні СОТЖ зросла на 1,9%, а ВВП на душу населення на 4,1%. Темпи росту в Україні за показником ВВП на душу населення є значно менші порівняно з наведеними країнами ОЕСР. При цьому, варто зауважити, що і обсяги ВВП в десять і більше разів менші, без врахування ПКС.

Далі проаналізуємо тісноту зв'язку між СОТЖ та ВВП ПКС в окремих країнах ОЕСР. Для цього використаємо метод дослідження – кореляційно-регресійний аналіз. Результати дослідження наведені в таблиці 2.

Таблиця 2. Оцінка тісноти зв'язку та його надійності між СОТЖ та ВВП ПКС в окремих країнах ОЕСР (за даними 2010–2018 років)

Країна	Показники		
	Коефіцієнт кореляції (R)	Критерій Фішера	
		F_p	$F_{кр}$
Австрія	0,748775	2,988838	2,364624
Бельгія	0,896267	5,346598	
Канада	0,950406	8,085063	
Чехія	0,819574	3,784457	
Естонія	0,968124	10,22638	
Франція	0,771877	3,212152	
Німеччина	0,760583	3,099488	
Ірландія	0,960992	9,19292	
Ізраїль	0,96646	9,956587	
Латвія	0,968436	10,27934	
Нідерланди	0,717032	2,721632	
Норвегія	0,94935	7,993529	
Польща	0,834656	4,009459	
Словаччина	0,930101	6,69965	
Словенія	0,674436	2,416778	
Швеція	0,932892	6,853138	
Швейцарія	0,937288	7,11461	
Туреччина	0,877986	4,852731	
Великобританія	0,721127	2,753916	

Джерело: розрахунки автора.

Отже, дані таблиці 2 свідчать, що між наведеними показниками по окремих країнам ОЕСР існує досить тісний зв'язок від 0,675 в Словенії до 0,97 в Естонії, Ізраїлі, Латвії. Крім того, Критерій Фішера задовольняє умову ($F_p > F_{кр}$), що свідчить про статистичну значимість наявної залежності між СОТЖ та ВВП ПКС. Далі побудуємо лінійну кореляційно-регресійну модель, яка б дала можливість прогнозувати СОТЖ залежно від ВВП ПКС (модель). Для побудови моделі скористаємось статистичними даними ОЕСР [14] та інформацією, яка наведена в таблиці 1 (таблиця 3).

Таблиця 3. Вихідні дані для побудови кореляційно-регресійної моделі

№ ¹	Y	x ₁	Yx ₁	x ₁ ²	Y ²
1	81,80	52 243,2	4273496,2	2729355063	6691,24
2	81,70	47 752,8	3901402,77	2280328749	6674,89
3	82,00	45 868,2	3761194,6	2103894228	6724
4	79,10	37 440,0	2961503,96	1401753563	6256,81
5	78,40	33 293,8	2610236,68	1108479462	6146,56
6	82,80	42 543,0	3522556,45	1809902790	6855,84
7	81,00	49 827,3	4036011,95	2482760620	6561
8	82,30	80 670,2	6639158,08	6507682375	6773,29
9	82,90	37 253,8	3088338,97	1387844668	6872,41
10	74,90	28 176,7	2110438,39	793929103,5	5610,01
11	81,90	53 217,7	4358532,23	2832126969	6707,61
12	82,80	61 665,4	5105894,19	3802620169	6855,84
13	77,70	30 259,5	2351162,65	915636950,3	6037,29
14	77,40	32 541,1	2518681,3	1058923328	5990,76
15	81,50	35 556,7	2897873,65	1264281183	6642,25
16	82,60	50 472,5	4169032,16	2547477727	6822,76
17	83,80	68 580,0	5747005,49	4703218845	7022,44
18	78,30	28 410,8	2224562,76	807171463,6	6130,89
19	81,30	43 720,0	3554438,62	1911441213	6609,69
Разом	1534,20	859 492,9	69831521,1	42448828469	123985,6

Джерело: складено та розраховано автором.

Примітка: 1 – розуміється країни члени ОЕСР, наприклад, під № 1 – країна – Австрія; Y – значення СОТЖ в 2018 році (для Австрії – 81,8 роки); x₁ – ВВП ПКС (наприклад, для Австрії – 52243,2 дол. США).

Відповідно до даних таблиці 3 була побудована кореляційно-регресійна модель взаємозв'язку між СОТЖ та ВВП ПКС, яка має вигляд:

$$Y = 75,29943 + 0,00012043x_1$$

де Y – СОТЖ, років; x₁ – ВВП ПКС (в постійних цінах 2015 року), дол. США.

З метою проведення верифікації зазначеної моделі наведемо розраховані показники, зокрема це: загальна дисперсія (G_e^2) – 5,423; факторна дисперсія без теоретичних значень (G_y^2) – 2,705; коефіцієнт кореляції (R) – 0,7089; коефіцієнт детермінації (R^2) – 0,5025; розраховане значення критерію Фішера (F_p) – 3,893171; табличне значення критерію Фішера ($F_{кр}$) – 2,109816. Таким чином, між СОТЖ і ВВП ПКС зафіксовано достатньо вагомий зв'язок, а проведена верифікація моделі свідчить про її статистичну значущість і надійність. Так, при збільшенні ВВП ПКС на 1 тис. дол. США СОТЖ має зрости на 0,00012043 роки. Далі проаналізуємо на рисунку 2 фактичні дані СОТЖ та прогнозовані (відповідно до даних 2018 року) використовуючи наведену вище модель за окремо взятими країнами-членами ОЕСР.

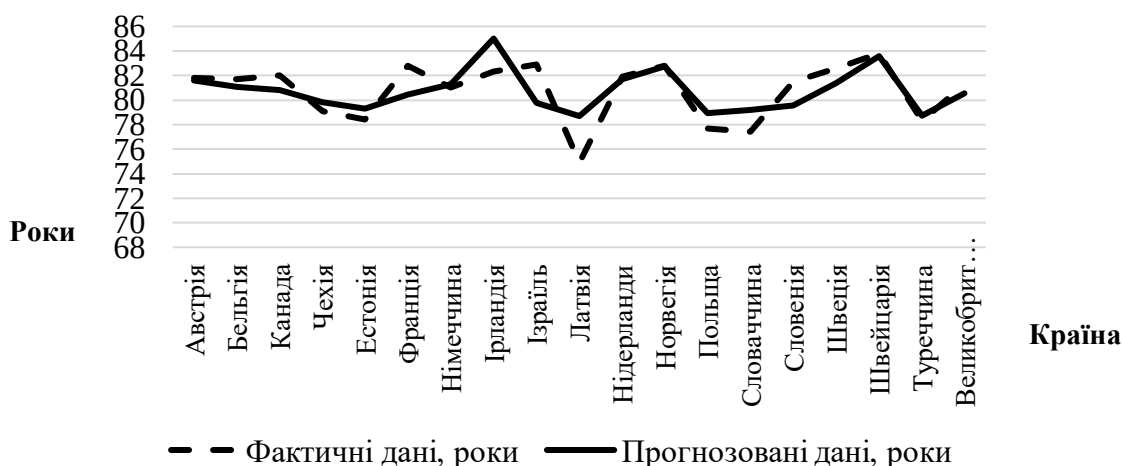


Рисунок 2. Фактичні дані СОТЖ в окремих країнах ОЕСР та прогнозовані (відповідно до даних 2018 року)

Джерело: складено та розраховано автором за [14].

Дані, які наведені на рисунку 2 графічно ілюструють об'єктивність та надійність запропонованої моделі, яка, додатково, підтверджує гіпотези закордонних і вітчизняних вчених щодо існування вагомого зв'язку між СОТЖ та ВВП ПКС. Аналіз відповідної залежності для України за період 2010–2018 роки засвідчив, що існує обернена тенденція, тобто із збільшенням СОТЖ – ВВП на душу населення (без врахування ПКС) знижується. Відповідна модель має вигляд:

$$Y = 72,0324 - 0,0022404x_1$$

де Y – СОТЖ в Україні, років; x_1 – ВВП на душу населення в Україні, дол. США.

Основними параметрами, що оцінюють надійність моделі, на прикладі України, є, зокрема: коефіцієнт кореляції (R) – «мінус» 0,833; коефіцієнт детермінації (R^2) – 0,6939; розраховане значення критерію Фішера (F_p) – 3,983341; табличне значення критерію Фішера ($F_{кр}$) – 2,364624. Отже, отримані результати дослідження та побудована модель дає можливість врахувати Україні досвід проаналізованих окремих країн-членів ОЕСР, зокрема щодо активізації процесів забезпечення економічного розвитку в сучасних глобалізаційних умовах. Це дасть можливість збільшити СОТЖ в Україні і поступово наближатись до обсягів і темпів росту ВВП ПКС розвинених країн світу.

Висновки. Важливою умовою забезпечення соціально-економічного розвитку будь-якої країни світу є проведення ефективної політики направленої на підвищення якості життя, зокрема зростання СОТЖ. Дані розглянутих країн-членів ОЕСР в статті доводять, що вони проводять стабільну політику щодо формування передумов зростання СОТЖ та ВВП ПКС. Це є основою підвищення рівня людського розвитку в цих країнах, а, отже, і сприятливо впливатиме на подальше їх соціально-економічне зростання. Прикладом цього є досвід країн, які за останні декілька десятиріч змогли реалізувати реформи, які призвели до «економічного дива», наприклад, Гонконг, Китай, Сінгапур, Тайвань та інші. Такі країни, як: Гонконг, Сінгапур нині займають найвищі сходинки не тільки в рейтингу індексу рівня тривалості життя, але і в рейтингах розвитку економіки. На жаль, Україна протягом останніх тридцяти років незалежності, не змогла використати досвід зазначених країн щодо активізації економічних реформ, що б могло стати базою

для збільшення середньо очікуваної тривалості життя. Україна має менше значення СОТЖ на 10 і більше років порівняно з розвиненими країнами.

Крім того, обсяг ВВП на душу населення за ПКС також в десять і більше разів менше, ніж в розвинених країнах світу, що істотно гальмує людський розвиток України. Тому надзвичайно важливим є посилення уваги Уряду України на необхідність прискорення процесів активізації економічного розвитку, зокрема забезпечення зростання обсягів ВВП, що стане базою збільшення СОТЖ. Цю тезу обґрунтовано в роботі з позиції здійснення оцінювання взаємозв'язку між СОТЖ і ВВП на душу населення за ПКС, що дало можливість побудувати відповідну модель. Найбільше значення коефіцієнтів кореляції (R) між цими показниками зафіксовано в таких країнах, як: Ізраїль, Латвія, Естонія – 0,97; Ірландія – 0,96; Канада – 0,95. Отже, наприклад, проаналізовані статистичні дані Ізраїлю за 2010–2018 роки засвідчили, що СОТЖ на 94% залежить від обсягів ВВП на душу населення за ПКС (в постійних цінах 2015 року). Розроблена кореляційна модель дала можливість зробити такий висновок, що при збільшенні продуктивності праці на 1 тис. дол. США СОТЖ зростатиме на 0,00012043 роки.

На основі побудованої кореляційної моделі та статистичних даних за окремими країнами-членами ОЕСР, зокрема Австрії, Бельгії, Канади, Швейцарії, Туреччини, Великобританії (всього обрано 19 країн) було спрогнозовано значення СОТЖ, що дало можливість провести графічний аналіз фактичних і прогнозованих даних. Даний аналіз та її верифікація, засвідчив, що модель є статистично значущою і надійною. Дана модель, на жаль, не може бути використана для прогнозування СОТЖ для України. Так, проведений кореляційно-регресійний аналіз за відповідними показниками в 2010–2018 роках (без врахування ПКС) засвідчив, що математично в моделі зафіксована обернена тенденція, ніж в розглянутих країнах-членах ОЕСР. Тобто із зростанням обсягів ВВП, як засвідчили статистичні дані, СОТЖ буде знижуватись. Це свідчить про необхідність змінювати вектор державної економічної політики України. Так, пропонується в парадигмі економічного розвитку країни посилити такі аспекти, як: збільшувати обсяги експорту продукції з високою доданою вартістю та суттєво його обмежувати з низькою доданою вартістю; реалізовувати політику протекціонізму у всіх сферах господарського життя; протидіяти сучасним глобалізаційним процесам, що несуть загрозу Україні, зокрема економічним кризам, пандеміям тощо; реалізовувати механізми щодо залучення зовнішніх і внутрішніх інвестицій з метою розвитку економіки, зокрема впроваджувати і реалізовувати на вітчизняних підприємствах реальні інноваційні продукти; враховувати сучасний досвід країн, які змогли реалізувати ефективні економічні реформи, зокрема це стосується і питань пошуку резервів зростання СОТЖ.

Перспективи подальших досліджень. Важливим аспектом оцінювання взаємозв'язку між середньою очікуваною тривалістю життя і ВВП на душу населення за ПКС залишається пошук резервів зростання економіки України, зокрема її тіньового сектору, зниження смертності населення та підвищення його якісних характеристик.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Life Expectancy Index 2020. Rating of countries in the world by life length level. – URL: <http://hdr.undp.org/>.
2. Preston S. The changing relationship between mortality and the level of economic development. Int J Epidemiol. 2007; 36: 484–490.

3. Linden M., Ray D., Life expectancy effects of public and private health expenditures in OECD countries 1970–2012: Panel time series approach. *Economic Analysis and Policy*. 2017. – URL: <http://dx.doi.org/10.1016/j.eap.2017.06.005>.
4. Piketty T. *Capital in the twenty-first century*. Cambridge, MA: Belknap Press of Harvard University Press; 2014.
5. Piketty T. About capital in the twenty-first century. *American Economic Review*. 2015; 105(5): 48–53.
6. Bucci A. Product proliferation, population, and economic growth. *Journal of Human Capital*. 2015; 9: 170–197.
7. Gordon R. *The rise and fall of American growth: The U.S. standard of living since the Civil War*. Princeton, NJ: Princeton University Press; 2016.
8. Heady D., Hodge A. The effect of population growth on economic growth: A meta-regression analysis of the macroeconomic literature. *Population and Development Review*. 2009; 35: 221–248.
9. Huang T., Xie Z. Population and economic growth: A simultaneous equation perspective. *Applied Economics*. 2013; 45: 3820–3826.
10. Mierau J., Turnovsky S. Demography, growth and inequality. *Economic Theory*. 2014; 55: 29–68.
11. Prettnner K., Prskawetz A. Demographic change in models of endogenous economic growth: A survey. *Central European Journal of Operations Research*. 2010; 18: 593–608.
12. Thakur A., Kassam A., Stoop W. Modifying rice crop management to ease water constraints with increased productivity, environmental benefits, and climate resilience. *Agriculture, Ecosystems & Environment*. 2016; 235: 101–104.
13. Національна академія наук України. Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи. Елла Лібанова: Нас має бути не більше, ми маємо жити довше і краще. – URL: <https://idss.org.ua/index>.
14. Organization for Economic Cooperation and Development. Find, compare and share the latest OECD data: charts, maps, tables and related publication. – URL: <https://data.oecd.org/>.
15. Офіційний сайт Державної служби статистики України. Населення та міграція. Національні рахунки. – URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

Reference

1. Life Expectancy Index 2020. Rating of countries in the world by life length level. – URL: <http://hdr.undp.org/>.
2. Preston S. The changing relationship between mortality and the level of economic development. *Int J Epidemiol*. 2007; 36: 484–490.
3. Linden M., Ray D., Life expectancy effects of public and private health expenditures in OECD countries 1970–2012: Panel time series approach. *Economic Analysis and Policy*. 2017. – URL: <http://dx.doi.org/10.1016/j.eap.2017.06.005>.
4. Piketty T. *Capital in the twenty-first century*. Cambridge, MA: Belknap Press of Harvard University Press; 2014.
5. Piketty T. About capital in the twenty-first century. *American Economic Review*. 2015; 105(5): 48–53.
6. Bucci A. Product proliferation, population, and economic growth. *Journal of Human Capital*. 2015; 9: 170–197.
7. Gordon R. *The rise and fall of American growth: The U.S. standard of living since the Civil War*. Princeton, NJ: Princeton University Press; 2016.

8. Heady D., Hodge A. The effect of population growth on economic growth: A meta-regression analysis of the macroeconomic literature. *Population and Development Review*. 2009; 35: 221–248.
9. Huang T., Xie Z. Population and economic growth: A simultaneous equation perspective. *Applied Economics*. 2013; 45: 3820–3826.
10. Mierau J., Turnovsky S. Demography, growth and inequality. *Economic Theory*. 2014; 55: 29–68.
11. Prettnner K., Prskawetz A. Demographic change in models of endogenous economic growth: A survey. *Central European Journal of Operations Research*. 2010; 18: 593–608.
12. Thakur A., Kassam A., Stoop W. Modifying rice crop management to ease water constraints with increased productivity, environmental benefits, and climate resilience. *Agriculture, Ecosystems & Environment*. 2016; 235: 101–104.
13. Ptoukha Institute for Demography and Social Studies of the National Academy of Sciences of Ukraine. Ella Libanova: There should be no more of us, we should live longer and better. – URL: <https://idss.org.ua/index>.
14. Organization for Economic Cooperation and Development. Find, compare and share the latest OECD data: charts, maps, tables and related publication. – URL: <https://data.oecd.org/>.
15. Official site of the State Statistics Service of Ukraine. Population and migration. National accounts. – URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

Заюков И.В.

ОЦЕНКА ВЗАИМОСВЯЗИ МЕЖДУ СРЕДНЕЙ ОЖИДАЕМОЙ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТИ ЖИЗНИ И ВВП

Обоснована важность активизации экономического развития Украины как фактора роста средней ожидаемой продолжительности жизни. Акцентировано внимание на низком значении индекса уровня продолжительности жизни в Украине по сравнению с развитыми странами мира. Проанализированы в динамике статистические данные по средней ожидаемой продолжительности жизни и уровня валового внутреннего продукта на душу населения по паритету покупательной способности по отдельным странам-членам ОЭСР. Построено линейную корреляционно-регрессионную математическую модель взаимосвязи между средней ожидаемой продолжительности жизни и ВВП на душу населения по ППС по отдельным странам-членам ОЭСР. Оценены параметры предложенной модели, которые показали, что она является объективной и статистически надежной. Обоснована важность фактора экономического роста в направлении обеспечения роста средней ожидаемой продолжительности жизни в Украине, основываясь на опыте рассмотренных отдельных стран-членов ОЭСР. Предложены рекомендации по экономическому развитию Украины в контексте обеспечения роста средней ожидаемой продолжительности жизни в современных глобализационных условиях.

Ключевые слова: продолжительность жизни, ВВП на душу населения, корреляция, модель

I. Zayukov

ASSESSMENT OF RELATIONSHIP BETWEEN AVERAGE LIFE EXPECTED AND GDP

The importance of intensifying the economic development of Ukraine as a factor in increasing average life expectancy is substantiated. Emphasis is placed on the low value of the life expectancy index in Ukraine, compared to developed countries. The statistics on the average life expectancy and the level of gross domestic product per capita at purchasing power parity by individual member countries of the Organization for Economic Cooperation and Development are analyzed in the dynamics. A linear correlation-regression mathematical model of the relationship between life expectancy and GDP per capita for PPPs for individual OECD member countries has been constructed. The parameters of the proposed model were evaluated, which proved that it is objective and statistically reliable. The importance of the factor of economic growth in the direction of ensuring the growth of average life expectancy in Ukraine is substantiated, based on the experience of the considered individual OECD member countries. Recommendations for the economic development of Ukraine in the context of ensuring the growth of average life expectancy in today's globalization.

Keywords: life expectancy, GDP per capita, correlation, model

DOI 10.31558/2307-2318.2021.3.10

УДК 331.101
JEL: A19, O10**Хаврова К.С.**

д.е.н. доцент, професор кафедри економіки та бізнесу
Донецький національний університет економіки і торгівлі
імені Михайла Туган-Барановського
ORCID 0000-0001-9376-0700
havrova@donnuet.edu.ua

Кожухова Т.В.

д.е.н., професор кафедри економіки та міжнародних економічних відносин
Донецький національний університет економіки і торгівлі
імені Михайла Туган-Барановського
ORCID 0000-0001-6758-9890
kozuhova@donnuet.edu.ua

ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ – ГОЛОВНА УМОВА ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ

У статті розроблено авторську модель складових людського капіталу, до якої віднесено взаємопов'язану систему категорій, а саме: «інтелектуальний капітал», «інтелектуальний потенціал», «інтелектуальні ресурси» та «інтелектуальна активність персоналу». Це дозволило описати їх взаємодію та дістати висновок, що досить значна частина компонент одного є також компонентами іншого. Саме ця загальна частина складових (умовно названа інтелектуальною активністю) і реалізується в категорії «людський капітал», концептуально і термінологічно в цей момент стаючи капіталом. Ця частина включає в себе особливим чином організовану суму знань, умінь, навичок (компетенцій), що є сьогодні ключовим інтенсивним фактором забезпечення конкурентоспроможності національної економіки. Частини складових, які і дозволяють їх диференціювати (нематеріальні активи, фізичне і психічне здоров'я, культура, соціум, інститути та ін.), роблять менший, але все ж істотний вплив друг на друга. Також, запропонована модель відкриває нові можливості в осмисленні таких найважливіших проблем сучасного економічного світу, як розподіл доходів, розвиток креативних здібностей людини, зростання якості і рівня життя, досягнення збалансованого розвитку економіки, накопичення національного багатства, роль науки та високих технологій в загальному циклі відтворення життєвих благ, тощо.

Ключові слова: людський капітал; інтелектуальний капітал, інтелектуальний потенціал, інтелектуальні ресурси та інтелектуальна активність персоналу.

Рис. – 4, Літ. – 41.

Постановка проблеми. У сучасних умовах конкурентоспроможності національної економіки ретельного вивчення потребує людський капітал, адже всі його характеристики з погляду інтелекту, освіченості, кваліфікації, вмінь, навиків і досвіду

відіграють і відіграватимуть у майбутньому ключову роль у формуванні конкурентоспроможних національних економік. Важко не погодитися з думкою американських експертів Дж.Грейсона та К.О'Делла, що «саме людський капітал, а не заводи, устаткування і виробничі запаси є наріжним каменем конкурентоспроможності, економічного зростання та ефективності держави в умовах інформаційного суспільства [9]».

Багатоаспектність і неоднозначність тлумачення поняття «людський капітал» зумовлюють складність трактування його субстанції. На нашу думку, глибоке наукове дослідження представляється можливим тільки в рамках синергетичного контексту, в якому цікавий для нас феномен повинен вивчатися в діалектичній органічності комплексу статичних і динамічних властивостей.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретико-методологічну парадигму розвитку людського капіталу, його складових як головної умови щодо забезпечення конкурентоспроможності національної економіки завжди привертала увагу як зарубіжних, так і вітчизняних науковців, серед яких потрібно виділити: Г. Беккера, В. Гесця, Дж.Грейсона, О. Грішнову, Е. Долана, Р. Капелюшнікова, Ю. Корчагіна, Е. Лібанову, Ф. Махлупа, А. Сміта, І. Розмаїнського, К.Хаврову, С. Фішера, Л. Федулову Т. Шульца та інших. Однак ускладнення структури та механізму економічних відносин аргументувало необхідність подальших наукових досліджень у напрямі розкриття впливу людського капіталу на забезпечення конкурентоспроможності національної економіки.

Формулювання цілей статті. Метою дослідження є системна характеристика людського капіталу та його складових і виявлення тенденцій його трансформацій в умовах забезпечення конкурентоспроможності національної економіки.

Виклад основного матеріалу. Сучасні умови глобалізації світової економіки та світової політики, загальносвітові тенденції глобальної інформатизації та демократизації звернули увагу дослідників до людини і її ролі в забезпеченості конкурентоспроможності національної економіки. Як відомо, поняття «людський капітал» спочатку має суто економічний сенс. Фактично основне слово - це капітал» (лат. *capitalis* - головний), що визначається як «все, що здатне приносити дохід, або ресурси, створені людьми для виробництва товарів і послуг [3]».

Еволюційні підходи науковців до дослідження категорії «людський капітал» дають змогу констатувати, що формування теорії людського капіталу є процесом накопичення наукових поглядів та теоретико-методологічних концепцій щодо ролі й місця людини в економіці на основі поєднання і синтезу різних наукових шкіл, течій, нагромадження ідей вчених різних часів. Формування теорії відбувалося поступово під впливом науково-технічного прогресу та змін у часі соціально-економічних суспільних відносин. У ході дослідження з'ясовано, що сучасні концепції розвитку людського капіталу роблять акцент на людині як головному ресурсі й цінності розвитку суспільства. Головна увага привертається до підвищення якості людського капіталу, де фундаментом виступає впровадження навчання впродовж життя і розвиток особистості з урахуванням здібностей та можливостей. Опрацювання багатьох літературних джерел дало змогу дістатися висновку, що для чіткого усвідомлення суті поняття «людський капітал» необхідно визначити його роль і місце в ряді інших економічних категорій, а саме: «інтелектуальний капітал», «інтелектуальний потенціал», «інтелектуальні ресурси» та «інтелектуальна активність». Тому вважаємо за доцільним дослідити та чітко сформулювати сутність перелічених категорій та довести синергетичний ефект їх формуючих елементів на людський капітал.

Термін «інтелектуальний капітал» вперше використав Дж.Гелбрейт в листі до М. Калецькі в 1969р., Проте широке поширення термін «інтелектуальний капітал» отримав тільки в 90-і рр. XX століття.

На думку Е. Брукінга, «інтелектуальний капітал - термін для позначення нематеріальних активів, без яких компанія не може існувати, посилюючи конкурентні переваги. Складовими частинами інтелектуального капіталу є: людські активи, інтелектуальна власність, інфраструктурні та ринкові активи. Під людськими активами мається на увазі сукупність колективних знань співробітників підприємства, їх творчих здібностей, умінь вирішувати проблеми, лідерських якостей, підприємницьких і управлінських навичок» [5].

За визначенням Т. Стюарта - «інтелектуальний капітал - це накопичені корисні знання, інтелектуальний матеріал, який сформований, закріплений за компанією і використовується для виробництва більш цінного майна. Розум стає майном, коли під впливом вільно діючої сили мозку створюється щось корисне, що має певну форму: перелік відомостей, база даних, опис процесу, тощо» [40]. У цьому визначенні простежується походження інтелектуального капіталу як результат роботи думки, результат знання.

Аналогічного підходу дотримується К. Багриновский: «визначення інтелектуального капіталу носить досить загальний характер і зазвичай має на увазі суму тих знань працівників компанії, яка забезпечує її конкурентоспроможність» [2].

Один з провідних фахівців з інтелектуального капіталу Л. Едвінсон в статті «Перспективи невловимих активів і інтелектуального капіталу» зазначає, що «сфера інтелектуального капіталу, або так звана невловима сфера стає новою сферою створення вартості в новій економіці» [34].

У визначенні В. Іноземцева «Інформація і знання, ці специфічні за своєю природою і форм участі у виробничому процесі фактори, в рамках фірм приймають вигляд інтелектуального капіталу. Інтелектуальний капітал являє собою щось на зразок «колективного мозку», що акумулює наукові й повсякденні знання працівників, інтелектуальну власність і накопичений досвід, спілкування й організаційну структуру, інформаційні мережі й імідж фірми [11]».

Складові частини інтелектуального капіталу, відповідно до точки зору В.Л. Іноземцева: перше - людський капітал, втілений у працівниках компанії у вигляді їхнього досвіду, знань, навичок, здібностей до нововведень, а також до загальної культури, філософії фірми, її внутрішнім цінностям; друге - структурний капітал, що включає патенти, ліцензії, торгові марки, організаційну структуру, бази даних, електронні мережі [11].

Під інтелектуальним капіталом того чи іншого суб'єкта Б.Б. Леонтьєв розуміє «вартість сукупності наявних у нього інтелектуальних активів, включаючи інтелектуальну власність, придбані інтелектуальні здібності та навички, а також накопичені їм бази знань і корисні відносини з іншими суб'єктами» [19].

Слід виокремити думку О. Кендюхова, який «визначає інтелектуальний капітал як здатність створювати нову вартість – інтелектуальні ресурси підприємства, представлені людськими і машинними інтелектами, а також інтелектуальними продуктами, набутими ним самостійно або залученими зі сторони як засоби створення нової вартості [12, с. 28].

В своїй роботі О. Бутнік-Сіверський визначив інтелектуальний капітал як «один із різновидів капіталу, який має відповідні ознаки капіталу і відтворює, одночасно, властиву лише йому (інтелектуальному капіталу) специфіку і особливості» [6].

Як економічна категорія інтелектуальний капітал розглядається з позиції авансованої інтелектуальної власності, що під час свого руху приносить більшу вартість за рахунок додаткової вартості [6, с. 16-27]. Слід наголосити, що під інтелектуалізацією людського капіталу зазвичай розуміється процес поступового підвищення інтелектуального рівня людського капіталу на основі синтезу інформації, загальних і професійних знань, умінь і навичок окремого індивіда, що відбувається для забезпечення відповідності сучасним умовам господарювання та отримання соціально-економічного ефекту. Результатом процесу інтелектуалізації діяльності виступають створення, формування і нагромадження людського та інтелектуального капіталу, які визначають ефективність будь-якої діяльності. Систематизовані підходи до визначення дефініції «інтелектуальний капітал» наведено на рис.1.

Аналіз еволюції теоретичних підходів поняття «інтелектуальний капітал» дозволив узагальнити, що інтелектуальний капітал являє собою вищу форму організації якісних властивостей індивіда, які складають основу інноваційної економіки у вигляді нових творчих знань, ідей, винаходів, продуктів, тощо.

Розглядаючи поняття «інтелектуальний капітал» слід докладніше зупинитися на вивченні поняття «інтелектуальні ресурси». Ресурси - фундаментальне поняття економічної теорії, що означає джерела, засоби забезпечення виробничого процесу. Розрізняють економічні (матеріальні, трудові, інтелектуальні та фінансові), природні та інформаційні ресурси.

Сучасна економічна теорія виділяє наступні якісні складові інтелектуальних ресурсів: освіта, знання, досвід, творчі здібності, мислення, система бачення, культурно-моральне виховання, які потенційно можуть бути використані для виробництва благ.

Логіко-гносеологічний аналіз інтелектуалізації економічної діяльності, а також взаємозв'язку інтелекту і інтелектуального капіталу дозволяє відзначити наступне. З одного боку, інтелектуальний капітал виступає як актуалізований інтелект. Але, з іншого боку, сам інтелект постає як продукт функціонування інтелектуального капіталу. Отже, інтелект та інтелектуальний капітал є доповнюваними категоріями і розвиток одного відбувається в результаті розвитку іншого. В даному випадку мова йде про інтелектуальний внутрішньому виробництві, полягає в творчій і цілеспрямованій діяльності людини по розвитку своїх гуманістично орієнтованих пізнавальних, розумових і творчих сил і здібностей. Їх можна поділити, по-перше, на нові ендогенні знання і навички, які збагачують інтелектуальні сили індивіда. По-друге, ці блага розглядаються в формі внутрішніх інститутів, складових «мотиваційний каркас» індивіда, а також представляють собою внутрішні норми і правила, відповідно до яких людина сама організовує і здійснює інтелектуальне внутрішнє виробництво.

Таким чином, сформований і постійно відтворений в процесі інтелектуального внутрішнього виробництва інтелект актуалізується в формі інтелектуального внутрішнього ендогенного капіталу. Створювані в процесі внутрішнього інтелектуальної творчості продукти називаються інтелектуальними внутрішніми (ендогенними) продуктами.

Однак безмежне зростання потреб людини зумовлює не тільки внутрішню, але і зовнішню форму актуалізації інтелектуальних сил. Ця актуалізація здійснюється в формі виникнення інтелектуального зовнішнього (екзогенного) капіталу, функціонування якого забезпечує створення і розширене відтворення інтелектуальних зовнішніх продуктів.

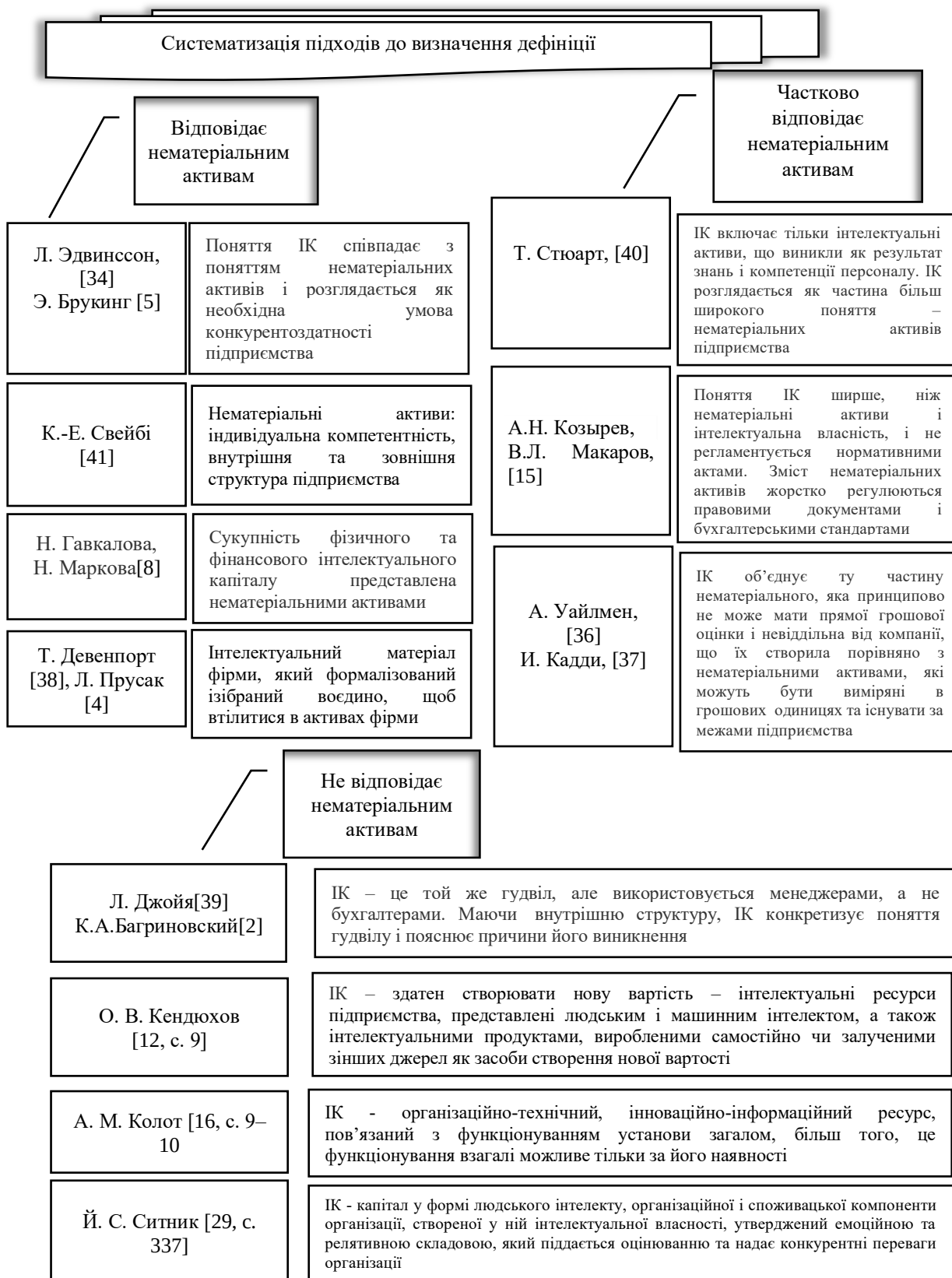


Рисунок 1. Систематизація підходів до визначення дефініції «інтелектуальний капітал»

Джерело: складено автором на основі [8; 12; 15; 16; 29; 31-41]

Структура цих продуктів складається з матеріальних і нематеріальних інтелектуальних продуктів. До недосяжним інтелектуальним продуктам відносять інноваційні ідеї, ноу-хау, нові висновки і системи уявлень, нові знання і розробки, що стали підставою для патентування та ліцензування.

Відчутні інтелектуальні продукти являють собою реалізовані ідеї, втілені ноу-хау, винаходи тощо. Дані відчутні цінності є результатом освоєння інтелектуальних невлених благ, і в цьому сенсі вони постають як результат послідовної трансформації інноваційної ідеї в відчутне нововведення.

На думку більшості авторів інтелектуальні ресурси базова умова розвитку сучасного суспільства. Так, на думку Н.І. Норіціної інтелектуальні ресурси – це «...нематеріалізовані надбання підприємства або інтегрована сукупність у вигляді знань, умінь, накопиченого досвіду, носієм яких є персонал підприємства, та результати науково-технічної діяльності, організаційно-методичних рішень за різними напрямками функціонування підприємства» [24, с. 94].

В.П. Петренко вважає, що інтелектуальні ресурси – це «...комплекс набутих особою (групою осіб) розумових здібностей, знань і навиків, а також мотивів та часу для їх ефективного використання, який оцінюється сукупними витратами для їх набуття і розширеного відтворення» [26, с. 75].

О.В. Яковлева під інтелектуальними ресурсами розуміє сукупність індивідуальних інтелектуальних потенціалів персоналу підприємства [35, с. 116].

А.В. Чорний визначає інтелектуальні ресурси як історично сформовані здібності, уміння та навички розумової діяльності, спрямовані на підтримку взаємодії процесів виникнення, становлення та зміни суб'єктів соціального буття [32, с. 47].

Вважаємо в рамках нашого дослідження найбільш прийнятною точкою зору С.Я. Кіся, який виокремлює роль інтелектуальних ресурсів у господарської діяльності підприємства, поділяє їх на активні та пасивні, що «дає змогу розглядати явище інтелектуалізації діяльності суб'єкта господарювання не тільки з позиції нагромадження інтелектуальних ресурсів, а також результатів їх використання» [14, с. 99]. Таким чином, систематизація підходів до визначення дефініції «інтелектуальні ресурси» представлена на рис. 2.

Основою формування і розвитку інтелектуальних ресурсів є «інтелектуальний потенціал».

Як визначає О.В. Тітова інтелектуальний потенціал, вбирає в себе основні властивості і одночасно має власний зміст, який визначається: наявністю і прогресивним розвитком інтелектуальної власності; становленням креативного типу мислення працівників, що формує і реалізовує основні моделі відтворення кожної конкретної економічної системи і їх сукупності; переважним формуванням в даній системі інтелектуального центру, що охоплює поступово всю сукупність чинників виробництва, розподілу, обміну і споживання [30, с. 7].

На думку С. Климова інтелектуальний потенціал підприємства означає існуючий в потенції, тобто прихований, що не проявляється, можливий. Інтелектуальний потенціал організації складається з накопиченого обсягу знань, інтелектуального рівня співробітників, досвіду інноваційної діяльності [13].

І.П. Мойсеєнко відзначає, що інтелектуальному потенціалу присущі властивості системи (інтелектуальний капітал та система управління знаннями), зв'язки та елементи (інноваційність, конкурентоздатність, енерго-інформаційність) та забезпеченість (інформаційними, функціональними та організаційними елементами)» [22].

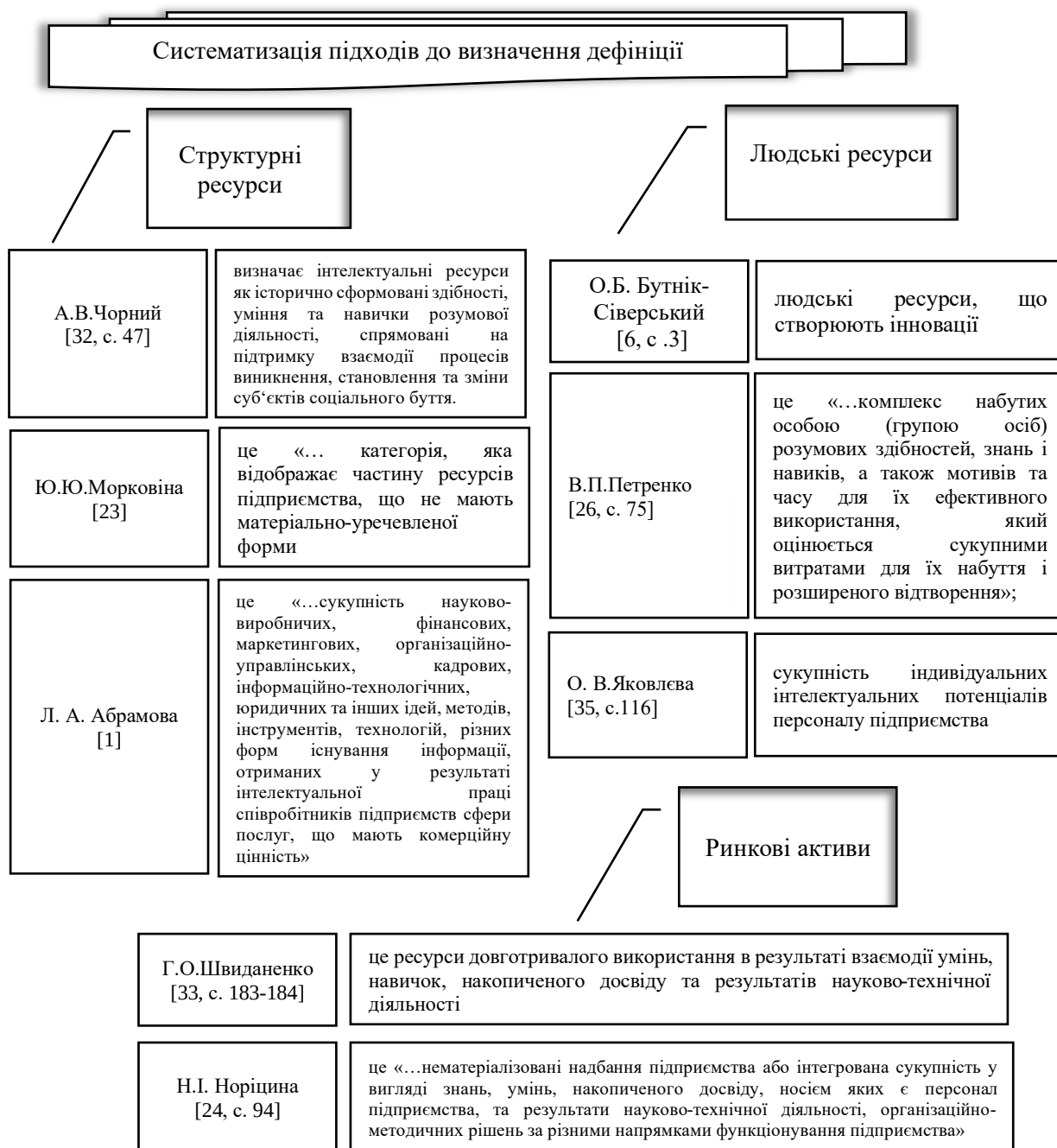


Рисунок 2. Систематизація підходів до визначення дефініції «інтелектуальні ресурси»
Джерело: складено автором на основі [1; 6; 23; 24; 26; 32; 33; 35]

Л. Левченко та О. Карпенко при дослідженні інтелектуального потенціалу підприємства виходять з точки зору інтелектуальної складової працівників фірми, тобто інтелектуальний потенціал - це «підсистема загального творчого потенціалу співробітників, органічна єдність індивідуальних інтелектуальних здібностей до відтворення нагромаджених знань і їх використання, а також реалізовані і нереалізовані креативні можливості індивідуальних інтелектів [18]». Автори визначають лише один аспект інтелектуального потенціалу підприємства, залишаючи поза у вагою

ефективність управління інтелектуальними ресурсами та компетенція ми на підприємстві.

Більш розгорнуте визначення інтелектуального потенціалу надав К. Рахлін, який вважає, що до його вивчення можна підходити з різних сторін: як до сукупності людей, володарів знання, орієнтуються на пізнавальну і перетворювальну діяльність; як сукупність наукових, технічних, соціальних і культурних знань, упереджених в матеріально-технічних формах і знакових системах, які є засобом досягнення цілей суспільства [27]. Отже, систематизація підходів до визначення дефініції «інтелектуальний потенціал» також представлено на рис. 3.

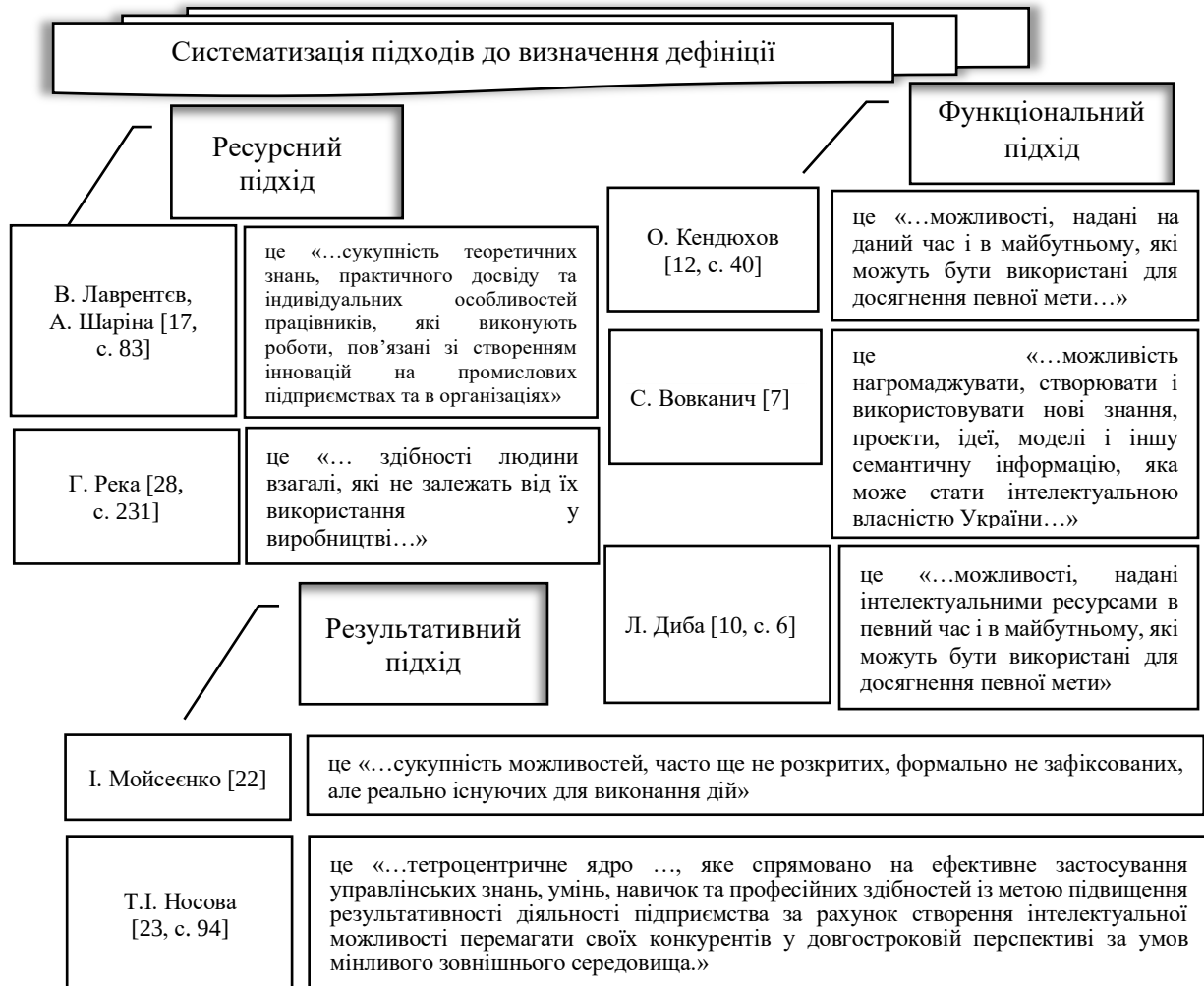


Рисунок 3. Систематизація підходів до визначення дефініції «інтелектуальний потенціал»

Джерело: складено автором на основі [7; 10; 12; 17; 22; 23; 28; 31]

Найменш дослідженою категорією, але не менш важливою на нашу думку, є категорія «інтелектуальна активність». На думку Л.І. Лукічевої «інтелектуальна активність - зміна величини ефективності творчої роботи, спрямованої на вирішення певної задачі в рамках встановленої мети » [20]. На думку авторів [21] термін «інтелектуальна активність» треба використовувати як одиницю вивчення творчого потенціалу. Інтелектуальну активність вони визначають як інтегральну властивість деякої гіпотетичної системи, основними компонентами (або підсистемами) якої є

інтелектуальні (або загальні розумові здібності) і не інтелектуальні (перш за все мотиваційні) фактори розумової діяльності. При цьому інтелектуальна активність не зводиться ні до тих, ні до інших окремо. Деякі вчені під «інтелектуальною активністю» розуміють усвідомлену, морально-орієнтовану трудову діяльність працівника [21].

Таким чином, взаємозв'язок складових людського капіталу утворюють взаємопов'язану систему категорій, що представляє собою квадрато-елементну структуру, яка дозволяє описати їх взаємодію (рис.4).



Рисунок 4. Експлікація формуючих елементів категорії «людський капітал»
Джерело: складено авторами

Незважаючи на численні праці, розглянуті в даному дослідженні, ми наполягаємо на тому, що досить значна частина компонент одного є також компонентами іншого. Саме ця загальна частина складових (умовно названа інтелектуальною активністю) і реалізується через людський капітал, концептуально і термінологічно в цей момент стаючи капіталом. Ця частина включає в себе особливим чином організовану суму знань, умінь, навичок (компетенцій), що є сьогодні ключовою інтенсивною умовою конкурентоспроможності національної економіки. Частини складових, які і дозволяють їх диференціювати (нематеріальні активи, фізичне і психічне здоров'я, культура, соціум, інститути та ін.), роблять менший, але все ж істотний вплив як друг на друга, так і на розвиток національної економіки.

Висновки. Особливістю приведеної моделі є те, що людський капітал – це не тільки умова конкурентоспроможності, а й імператив розвитку національної економіки. Саме тому взаємне зіставлення понятійного апарату досліджуваних категорій дозволило виявити між ними чітку каузальну зв'язок - вони взаємообумовлені і в їхніх взаєминах існує певна структура, ігнорувати яку не можна як з теоретичної, так і з методологічної точок зору. В країні необхідно впроваджувати концепцію інноваційного розвитку держави з акцентом на розвиток людського капіталу як головного стратегічного ресурсу підвищення конкурентоспроможності національної економіки.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абрамова Л. А. Эффективность использования интеллектуальных ресурсов предприятиями сферы услуг : автореф. дис. канд. экон. наук. Тольятти, 2012. 20 с.
2. Багриновский К.А., Бендиков М.А., Фролов И.Э., Хрусталеv Е.Ю. *Наукоемкий сектор экономики России: состояние и особенности развития*. М.: ЦЭМИ РАН, 2001. 120с.
3. Борисов А.Б. Большой экономический словарь. М.: Книжный мир, 2003. 895 с.
4. Большая Советская энциклопедия. URL: <http://slovari.yandex.ru>. (дата обращения: 20.02.2018).
5. Брукинг Э. Интеллектуальный капитал / пер. с англ. под ред. Л.Н. Ковалик. СПб.: Питер, 2001. 288 с.
6. Бутник-Сиверский А. Б. Интеллектуальный капитал: теоретический аспект. *Интеллектуальный капитал*. 2002. №1. С. 20–24.
7. Вовканич С. Й. Духовно-інтелектуальний потенціал України та її національна ідея. Львів: Видавництво ЛБА, 2001. 540 с.
8. Гавкалова Н. Л., Маркова Н. С. Формування та використання інтелектуального капіталу: наукове видання. Харків: Вид-во. ХНЕУ, 2006. 252 с.
9. Грейсон Дж., О' Делл К. Американский менеджмент на пороге XXI века. М., 1991
10. Диба Л. М. Сутність понять інтелектуальний потенціал та інтелектуальний капітал як економічних категорій. *Економічний вісник університету*. 2011. Вип. 17. URL: http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/Evu/2011_17_1/Dyba.pdf.
11. Иноземцев В. Л. За пределами экономического общества. М.: «Academia» Наук, 2002. 640с.
12. Кендюхов О. Гносеологія інтелектуального капіталу. *Економіка України*. 2003. № 4. С. 28–33.
13. Климов С. М. Интеллектуальные ресурсы общества. СПб.: ИВЭСЭП: Знание, 2010. 199 с.
14. Кісь С. Я. Управління економічною безпекою підприємств нафтогазового комплексу : дис. ... канд. экон. наук : спец. 08.00.04 "Економіка та управління підприємствами (нафтова і газова промисловість)". Івано-Франківськ, 2010. 246 URL: http://nung.edu.ua/files/attachments/disertaciya_kis_s.ya_.pdf (дата звернення: 23.03.2019).
15. Козырев А. Н., Макаров В. Л. Оценка стоимости нематериальных активов и интеллектуальной собственности. М.: РИЦ ГШ ВС РФ, 2003. 398 с.
16. Колот А. М. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань. *Економічна теорія*. 2007. № 2. С. 3–13.
17. Лаврентьев В. А., Шарина А. В. Интеллектуальный потенциал предприятия: понятие, структура и направления его развития. *Креативная экономика*. 2009. № 2(26). С. 83–89.
18. Левченко Л.В., Карпенко О.А. Институциональный подход к анализу категории «интеллектуальный капитал». *Экономические науки*. 2009. № 7(56). С. 88–93.
19. Леонтьев Б.Б. Цена интеллекта. Интеллектуальный капитал в российском бизнесе. М.:Издательский центр «Акционер». 2002. 200с.
20. Лукичева Л.И. Интеллектуальная активность – ключевой фактор инновационного развития. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/intellektualnaya-aktivnost-klyuchevoy-faktor-innovatsionnogo-razvitiya/viewer> (дата звернення: 23.01.2020).
21. Макашева Н.П., Нестерова О.А. Обучение и развитие персонала: новые подходы и формы. *Вестник Томского государственного университета*. 2011. № 345. С.153-157.
22. Мойсеєнко І. П. Управління інтелектуальним потенціалом суб'єктів господарювання в національній економіці: : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. ек. наук : спец. 08.00.03 «Економіка та управління національним господарством». Львів, 2010. 35 с.

23. Морковіна Ю. Сучасні підходи до визначення сутності та оцінка інтелектуальних ресурсів підприємства. URL: <http://feu.kneu.edu.ua>
24. Норіцина Н. І. Інтелектуальні ресурси підприємства: охороноздатність та оцінювання. *Вісник НМТУ. Серія Економіка*. 2011. №2(5). С. 93–102.
25. Носова Т. І. Економічна сутність категорії «інтелектуальний потенціал». *Mechanism of Economic Regulation*. 2014. №2 URL: https://mer.fem.sumdu.edu.ua/content/acticles/issue_21/TANYA_I_NOSOVAThe_Economic_Essence_of_the_Category_of_Intellectual_Potential_.pdf (дата звернення: 13.12.2019).
26. Петренко В.П. Інтелектуальні ресурси соціально-економічних систем: аспекти інноваційного управління: монографія. Івано-Франківськ: ПП Курилюк, 2009, 196 с.
27. Рахлин К. М., Серова О. Ю. Потенциал организации как основа ее конкурентоспособности. М.: Экономика, 2004. 198 с
28. Река Г.В. Інтелектуальний капітал та інтелектуальний потенціал: критерії розмежування. *Науковий вісник НЛТУ України: Збірник науково-технічних праць*. 2009. Вип. 19.1. С. 288–233.
29. Ситник Й. С. Інтелектуалізація капіталу організації та його структурування. *Формування ринкової економіки: зб. наук. пр. Стратегічні імперативи сучасного менеджменту / відп. за вип. С. М. Соболю. К.: КНЕУ, 2012. Ч. 1. С. 332–342.*
30. Титова Е. В. К вопросу об инновационном развитии и ценности интеллектуального потенциала. *Экономические науки*. 2010. № 12(73). С. 7–12.
31. Хаврова К.С. Інтелектуалізація діяльності торговельних підприємства: концепція та методологія. дис. на здобуття ступеню докт. екон. наук: спец. 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)». Дніпро, 2020. URL: https://duan.edu.ua/images//head/Science/UA/Academic_Council/D_08_120_0/khavrova_dysertatsiya2.pdf
32. Чорний А. В. Інтелектуальні ресурси як об'єкт державного управління в сучасних умовах. *Реформування податкової служби України відповідно до Європейських стандартів: наук.-практ. конф., 22 жовт. 2010 : тези доп. Ірпінь, 2010. Ч. 2. С. 401–404.*
33. Швиданенко Г. О. Інтелектуальні ресурси: визначення та систематизація. URL: kneu.edu.ua (дата звернення: 23.03.2019).
34. Эдвисон Л., Мэлоун М. Интеллектуальный капитал. Определение истинной стоимости компании. URL: http://iir-mp.narod.ru/books/inozemcev/page_1429.html (дата звернення: 10.03.2019).
35. Яковлева О. В. Основні напрями управління інтелектуальними ресурсами та інтелектуальним капіталом промислового підприємства. *Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу*. №2(18). 2012. С. 116–119
36. Babin Barry J.; Darden William R.; GRIFFIN, Mitch. Work and/or fun: measuring hedonic and utilitarian shopping. *Journal of Consumer Research*. 1994. V. 20. № 4. 644 p.
37. Caddy I. Intellectual Capital: Recognizing Both Assets and Liabilities. *Journal of Intellectual Capital*. 2000. Vol. 1, no. 2. PP. 129–146.
38. Davenport T. H., Prusak L. Working knowledge: How organizations manage what they know. *Harvard Business School Press*. Boston, 1998. 264 p.
39. Joia L. A. Measuring intangible corporate assets. Linking Business Strategy with Intellectual Capital. *Journal of Intellectual Capital*. 2000. Vol. 1. PP. 68–84.
40. Stewar T.A. Intellectual Capital. The New Wealth of Organizations. New York: Currency Doubleday, 1997. p. 67.

41. Sveiby K. E. The New Organizational Wealth: Managing and Measuring Knowledge Based Assets. URL: <http://www.sveiby.com/articles/MeasureIntangibleAssets.html/>. (дата звернення 15.11.2019)

REFERENCES

1. Abramova L. A. (2012). Effektivnost ispolzovaniya intellektualnykh resursov predpriyatiyami sfery uslug: avtoref. dis. kand. ekon. nauk. 20p.
2. Bagrinovsky K.A., Bendikov M.A., Frolov I.E., Khrustalev E.Yu. (2001). *Naukoyemkiy sektor ekonomiki Rossii: sostoyaniye i osobennosti razvitiya*. M.: TSEMI RAN. 120 p.
3. Borisov A.B. (2003). Bolshoy ekonomicheskiy slovar. M.: Knizhnyy mir. 895 p.
4. Bolshaya Sovetskaya entsiklopediya. URL: <http://slovari.yandex.ru>.
5. Bruking E. Intellektual'nyy kapital / per. s angl. pod red. L.N. Kovalik. SPb.: Piter, 2001. 288 p.
6. Butnik-Siverskiy A. B. (2002). Intellektualnyy kapital: teoreticheskiy aspekt. *Intellektualnyy kapital*. no 1. P. 20–24.
7. Vovkanych S. Y. (2001). Dukhovno-intellektualnyy potentsial Ukrayiny ta yiyi natsionalna ideya. Lviv: Vydavnytstvo LBA. 540 p.
8. Havkalova N. L., Markova N. S. (2006). Formuvannya ta vykorystannya intelektual'noho kapitalu: naukovye vydannya. Kharkiv: Vyd-vo. KHNEU. 252 p.
9. Greyson Dzh., O' Dell K. (1991). Amerikanskiy menedzhment na poroge XXI veka. M.
10. Dyba L. M. (2011). Sutnist ponyat intelektualnyy potentsial ta intelektualnyy kapital yak ekonomichnykh katehoriy. *Ekonomichnyy visnyk universytetu*. Vyp. 17. URL: http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/Evu/2011_17_1/Dyba.pdf.
11. Inozemtsev V. L. (2002). Za predelami ekonomicheskogo obshchestva. M.: «Academia» Nauk, 640p.
12. Kendyukhov O. (2003). Hnoseolohiya intelektualnoho kapitalu. *Ekonomika Ukrayiny*. no 4. P. 28–33.
13. Klimov S. M. (2010). Intellektualnyye resursy obshchestva. SPb.: IVESEP: Znaniye, 199 p.
14. Kis S. YA. (2010). Upravlinnya ekonomichnoyu bezpekoyu pidpryyemstv naftohazovoho kompleksu: dys. ... kand. ekon. nauk: spets. 08.00.04 «Ekonomika ta upravlinnya pidpryyemstvamy (naftova i hazova promyslovist) ». Ivano-Frankivsk. URL: http://nung.edu.ua/files/attachments/disertaciya_kis_s.ya_.pdf
15. Kozyrev A. N., Makarov V. L. (2003). Otsenka stoimosti nematerialnykh aktivov i intellektualnoy sobstvennosti. M.: RITS GSH VS RF, 398 p.
16. Kolot A. M. (2007). Innovatsiyna pratsya ta intelektualnyy kapital u systemi faktoriv formuvannya ekonomiky znan. *Ekonomichna teoriya*. no 2. P. 3–13.
17. Lavrentyev V. A., Sharina A. V. (2009). Intellektualnyy potentsial predpriyatiya: ponyatiye, struktura i napravleniya yego razvitiya. *Kreativnaya ekonomika*. no 2(26). P. 83–89.
18. Levchenko L.V., Karpenko O.A. (2009). Institutsionalnyy podkhod k analizu kategorii «intellektualnyy kapital». *Ekonomicheskiye nauki*. no 7(56). P. 88–93.
19. Leont'yev B.B. (2002). Tsena intellekta. Intellektualnyy kapital v rossiyskom biznese. M.: Izdatelskiy tsentr «Aksioner». 200p.
20. Lukicheva L.I. Intellektualnaya aktivnos – klyuchevoy faktor innovatsionnogo razvitiya. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/intellektualnaya-aktivnost-klyuchevoy-faktor-innovatsionnogo-razvitiya/viewer>
21. Makasheva N.P., Nesterova O.A. (2011). Obucheniye i razvitiye personala: novyye podkhody i formy. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta*. no 345. P.153-157.

22. Moyseyenko I. P. (2010). Upravlinnya intelektualnym potentsialom subyektiv hospodaryuvannya v natsionalniy ekonomitsi: avtoref. dys. na zdobuttya nauk. stupenya dokt. ek. nauk: spets. 08.00.03 «Ekonomika ta upravlinnya natsionalnym hospodarstvom». Lviv, 35 p.
23. Morkovina YU. Suchasni pidkhody do vyznachennya sutnosti ta otsinka intelektualnykh resursiv pidpryyemstva. URL: <http://feu.kneu.edu.ua>
24. Noritsyna N. I. (2011). Intelektuali resursy pidpryyemstva: okhoronozdatnist ta otsinyuvannya. *Visnyk NMTU. Seriya Ekonomika*. №2(5). P. 93–102.
25. Nosova T. I. (2014). Ekonomichna sutnist katehoriyi «intelektualnyy potentsial». *Mechanism of Economic Regulation*. №2 URL: https://mer.fem.sumdu.edu.ua/content/acticles/issue_21/TANYA_I_NOSOVAThe_Economic_Essence_of_the_Category_of_Intellectual_Potential_.pdf
26. Petrenko V.P. (2009). Intelektualni resursy sotsialno-ekonomichnykh system: aspekty innovatsiynoho upravlinnya: monohrafiya. Ivano-Frankivs'k: PP Kurylyuk, 196 p.
27. Rakhlyn K. M., Serova O. YU. (2004). Potentsyal orhanyzatsyy kak osnova ee konkurentosposobnosty. M.: Ékonomyka, 198 p.
28. Reka H.V. (2009). Intelektualnyy kapital ta intelektualnyy potentsial: kryteriyi rozmezhuvannya. Naukovyy visnyk NLTU Ukrayiny: Zbirnyk naukovy-tekhnichnykh prats. Vyp. 19.1. P. 288–233.
29. Sytnyk Y. S. (2012). Intelektualizatsiya kapitalu orhanizatsiyi ta yoho strukturuvannya. Formuvannya rynkovoyi ekonomiky: zb. nauk. pr. Stratehichni imperatyvy suchasnoho menedzhmentu / vidp. za vyp. S. M. Sobol. K.: KNEU, Ch. 1. P. 332–342.
30. Titova Ye. V. (2010). K voprosu ob innovatsionnom razvitii i tsennosti intellektual'nogo potentsiala. *Ekonomicheskkiye nauki*. no 12(73). P. 7–12.
31. Khavrova K.S. (2020). Intelektualizatsiya diyalnosti torhovelynykh pidpryyemstva: kontseptsiya ta metodolohiya. dys. na zdobuttya stupenyu dokt. ekon. nauk: spets. 08.00.04 «Ekonomika ta upravlinnya pidpryyemstvamy (za vydamy ekonomichnoyi diyal'nosti)». Dnipro. URL: https://duan.edu.ua/images/head/Science/UA/Academic_Council/D_08_120_0/khavrova_dys_ertatsiya2.pdf
32. Chornyy A. V. (2010). Intelektualni resursy yak ob'yekt derzhavnoho upravlinnya v suchasnykh umovakh. Reformuvannya podatkovoyi sluzhby Ukrayiny vidpovidno do Yevropeys'kykh standartiv : nauk.-prakt. konf., 22 zhovt. 2010: tezy dop. Irpin, ch. 2. P. 401–404.
33. Shvydanenko H. O. Intelektualni resursy: vyznachennya ta systematyzatsiya. URL: kneu.edu.ua
34. Edvison L., Meloun M. Intelektual'nyy kapital. Opredeleniye istinoy stoimosti kompanii. URL: http://iir-mp.narod.ru/books/inozemcev/page_1429.html
35. Yakovlyeva O. V. (2012). Osnovni napryamy upravlinnya intelektual'nymy resursamy ta intelektual'nym kapitalom promyslovoho pidpryyemstva. *Visnyk Berdyans'koho universytetu menedzhmentu i biznesu*. №2(18). P. 116–119
36. Babin Barry J.; Darden William R.; GRIFFIN, Mitch. Work and/or fun: measuring hedonic and utilitarian shopping. *Journal of Consumer Research*. 1994. V. 20. № 4. 644 p.
37. Caddy I. Intellectual Capital: Recognizing Both Assets and Liabilities. *Journal of Intellectual Capital*. 2000. Vol. 1, no. 2. PP. 129–146.
38. Davenport T. H., Prusak L. Working knowledge: How organizations manage what they know. *Harvard Business School Press*. Boston, 1998. 264 p.

39. Joia L. A. Measuring intangible corporate assets. Linking Business Strategy with Intellectual Capital. *Journal of Intellectual Capital*. 2000. Vol. 1. PP. 68–84.
40. Stewar T.A. Intellectual Capital. The New Wealth of Organizations. New York: Currency Doubleday, 1997. p. 67.
41. Sveiby K. E. The New Organizational Wealth: Managing and Measuring Knowledge Based Assets. URL: <http://www.sveiby.com/articles/MeasureIntangibleAssets.html/>

Хаврова К.С., Кожухова Т.В.

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ - ГЛАВНОЕ УСЛОВИЕ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ

В статье разработана авторская модель составляющих человеческого капитала, к которой отнесена взаимосвязанная система категорий, а именно: «интеллектуальный капитал», «интеллектуальный потенциал», «интеллектуальные ресурсы» и «интеллектуальная активность персонала». Это позволило описать их взаимодействие и сделать вывод о том, что довольно значительная часть компонент одного также являются компонентами другого. Именно эта общая часть составляющих (условно названа интеллектуальной активностью) и реализуется через категорию «людской капитал», концептуально и терминологически именно в этот момент становясь капиталом. Эта часть включает в себя особым образом организованную сумму знаний, умений, навыков (компетенций), что является сегодня ключевым условием обеспечения конкурентоспособности национальной экономики. Части составляющих, которые и позволяют их дифференцировать (нематериальные активы, физическое и психическое здоровье, культура, социум, институты и др.), оказывают меньшее, но все же существенное влияние друг на друга. Также, предложенная модель открывает новые возможности в осмыслении таких важнейших проблем современного экономического мира, как распределение доходов, развитие креативных способностей человека, повышение качества и уровня жизни, достижения сбалансированного развития экономики, накопления национального богатства, роль науки и высоких технологий в общем цикле воспроизводства жизненных благ, и тому подобное.

Ключевые слова: человеческий капитал; интеллектуальный капитал, интеллектуальный потенциал, интеллектуальные ресурсы и интеллектуальная активность персонала.

K. Khavrova, T. Kozhuhova

HUMAN CAPITAL IS THE MAIN CONDITION TO ENSURE THE COMPETITIVENESS OF THE NATIONAL ECONOMY

The article developed the author's model of the components of human capital, which includes an interconnected system of categories, namely: "intellectual capital", "intellectual potential", "intellectual resources" and "intellectual activity of personnel". This allowed us to describe their interaction and conclude that a fairly significant part of the components of one are also components of the other. It is this common part of the components (conventionally called intellectual activity) that is realized through the category of "human capital", conceptually and terminologically, at this very moment, it becomes capital. This part includes a specially organized amount of knowledge, abilities, skills (competencies), which is today a key condition for ensuring the competitiveness of the national economy. The parts of the components that allow them to be differentiated (intangible assets, physical and mental health, culture, society, institutions, etc.) have a smaller, but still significant impact on each other. Also, the proposed model opens up new opportunities in understanding such important problems of the modern economic world as the distribution of income, the development of human creative abilities, improving the quality and standard of living, achieving balanced economic development, accumulating national wealth, the role of science and high technologies in the general cycle of reproduction of life. benefits, and the like.

Key words: human capital; intellectual capital, intellectual potential, intellectual resources and intellectual activity of personnel.

DOI 10.31558/2307-2318.2021.3.11

UDC 330.322:338.2(477)

JEL: R11

S. Bessonova

Ph.D.Professor, Professor of Accounting and Auditing
SHEI «Priazovskyi State Technical University», Mariupol, Ukraine,
ORCID: 0000-0003-4938-3375
bessonovasvitlana71@gmail.com

ROLE OF INVESTMENTS IN FORMATION OF ECONOMIC GROWTH IN THE REGIONS OF UKRAINE

Investments play a huge role in the economy of any country. A necessary factor for attracting investment to the regions is the presence of a favorable investment climate in the country. The problems of increasing the investment attractiveness of regions and enhancing the investment activity of enterprises remain the most urgent. The role of investments in the overall financial system of Ukraine can hardly be overestimated. They play an important role not only in the development of economic activities of enterprises, but also have an impact on overcoming regional socio-economic problems, infrastructure development, and improvement of regional competitiveness indicators. In conditions of tough competition, it is investment resources that contribute to new construction, technical re-equipment, the development of innovative technologies, the expansion and reconstruction of production. The article analyzes the attraction of foreign investment at the regional level, identifies the most investment-attracted industries. The directions of investments in the analyzed regions are investigated. The foreign experience of several countries is analyzed. The negative reasons for the outflow of investments from the country have been identified. A number of recommendations are proposed to improve the investment attractiveness of regions.

Keywords: investments, investment attractiveness, capital investments, industrial parks.

Fig. – 2, Tab. – 2, Ref. – 15.

Problem definition. In the formation of an effective economic system, investments are an important source at the present stage. The development of the economy requires significant injections of investment resources. A necessary factor for attracting investment to the regions is the presence of a favorable investment climate in the country.

The problems of increasing the investment attractiveness of regions and enhancing the investment activity of enterprises remain the most urgent. The role of investments in the overall financial system of Ukraine can hardly be overestimated. They play an important role not only in the development of economic activities of enterprises, but also have an impact on overcoming regional problems of a socio-economic nature, development of infrastructure, and improvement of regional competitiveness indicators.

In conditions of tough competition, it is investment resources that contribute to new construction, technical re-equipment, the development of innovative technologies, the expansion and reconstruction of production.

Review of recent research and publications. Currently, there are many scientific studies, opinions, theoretical aspects regarding regional investment attractiveness, which are

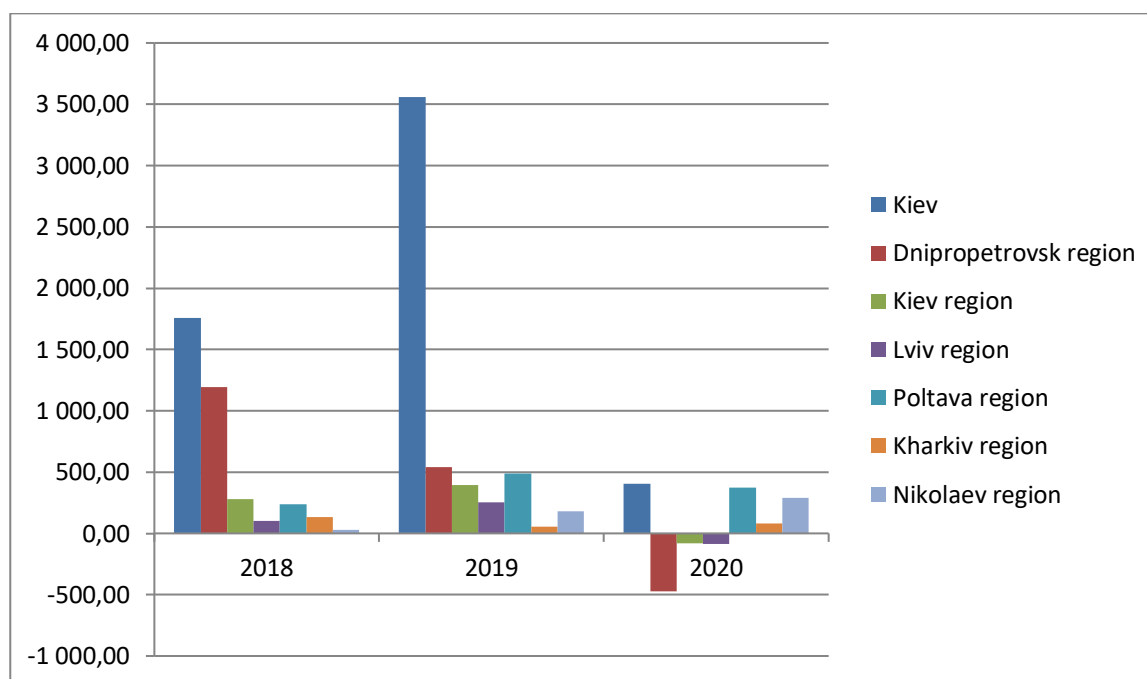
reflected in the works of such scientific researchers as: L. S. Bordanova, N. A. Birchenko, I. V. Milko, N. V. Roshchina, N. I. Ryzhikova, N. E. Skorobogatova, V. P. Potapova, G. M. Puriy, Y. G. Prav, V.V. Yakimenko and others [1-6]. Despite a significant amount of research on this topic, many works are devoted precisely to reflecting the problematic aspects of attracting foreign direct investment in the national economy of the country. Attraction of investments at the level of a separate region, industrial enterprise is not fully reflected.

Definition of objectives. The purpose of the article is to study the possibilities of attracting investment at the regional level.

Outline of main researching. According to the data of the National Bank of Ukraine, USD 4.46 billion was attracted in 2018; in 2019 – 5.86 billion dollars; in 2020 a negative value of 868.2 million dollars. Over the past two years, there has been an outflow of foreign direct investment from Ukraine, despite the planned increase in investment in the country at the level of 3.1 billion dollars [7].

A strong economy, structural innovation policy and decentralization of foreign direct investment are needed to attract foreign capital. Of course, the pandemic crisis had a significant negative impact on attracting investment.

To attract investment to the regions, an investor must have an assessment of the degree of investment attractiveness and the level of existing risks. For a long period of time, in the rating of investment attractiveness of regions, the first place belongs to the city of Kiev, fig. 1. Foreign investment was directed to such spheres of economic activity as: wholesale and retail trade, financial and insurance activities, technical maintenance of transport, information services, telecommunications and real estate services, professional and scientific and technical activities.



Source: built by author.

Figure 1. Distribution of foreign direct investment by regions of Ukraine for 2018-2020 (USD million)

For the period 2018–2019 the second place in the rating of regional investment attractiveness belonged to the Dnipropetrovsk region, however, in 2020 there is an outflow of

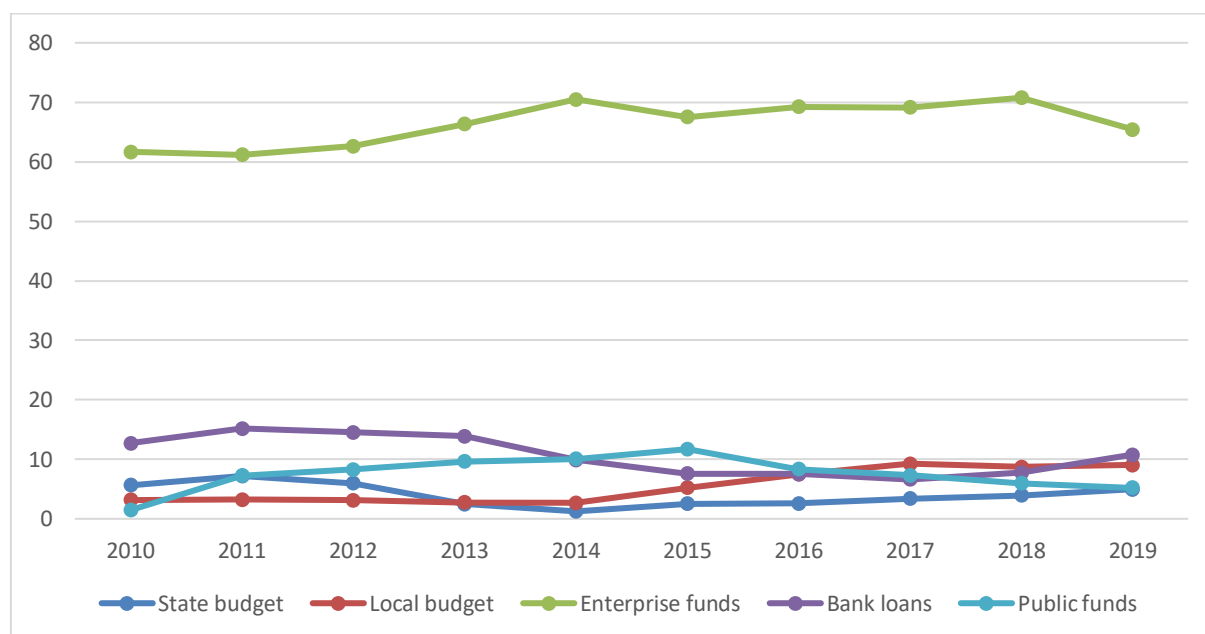
investments in the amount of 475.1 million US dollars. Investors were interested in the industrial sector, which includes the metallurgical industry, mechanical engineering and mining, construction and services. The main investors are Cyprus, Netherlands, Turkey, Austria, Germany and France.

The growth of investment attractiveness is observed in the Kiev and Lviv regions. Investors from Cyprus, Poland, Netherlands, Germany, USA, Denmark directed investments in the industry of this region, as well as financial, insurance, transport, courier activities and warehousing.

Investors are constantly interested in the Poltava region, from 236.8 million US dollars in 2018, the amount of investments in this region has more than doubled, but in 2020 there is a certain decline, however, a foreign investor is still interested in investing in the region. Investments in the Poltava region come from 42 countries of the world. The main investing countries are Switzerland (73.3%), the Netherlands (13.8%), Cyprus (9.3%). Most of them are accumulated in the extractive industry and quarrying - 77.5%, processing industry enterprises - 13.6%. Now there are 221 enterprises with foreign investments in the region. [8].

Another region of Ukraine draws attention, namely the Nikolaev region, over the past 3 years, investments have increased 10 times from 28.7 in 2018 to 289.6 in 2020. Investors are mainly interested in: the development of the sea-economic complex, machine-building complex, processing industry and food production. The main investments come from Cyprus, Singapore, the Netherlands, the USA and Belgium.

In the context of market transformations in the Ukrainian economy over the past decade, the main sources of capital investment formation are the own funds of enterprises, fig. 2.



Source: built by author on [9]

Figure 2. The part of sources of formation in the total structure of capital investments for the period 2010-2019, %.

Funds from the state and local budgets occupy an insignificant part in the overall structure of capital investments and are in the range of 3-5% and 7-9%, respectively. Investments of the population in 2014 and 2015 were at the level of 11-12%, but in 2019 they decreased to 5.2%. Over the past 2 years, banks have shown interest; their share in the total structure of capital

investments ranged from 8 to 12%. The share of foreign investment is not shown in the diagram, because in the general structure of capital investments is from 2 to 1%.

The main reasons why investors do not invest in Ukrainian enterprises are: oligarchization of the economy; high rates of corruption, mistrust of the judicial and financial systems; monopolization of markets; difficulty in understanding tax legislation and its constant change; military operations in the southeast of the country, population migration from the country. Table 1 presents a comparative analysis of investment indicators in relation to GDP for countries geographically neighboring Ukraine.

Table 1. Investment indicators for the period 2010–2020, % of GDP.

Country	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Ukraine	20.9	22.4	21.7	18.5	13.4	15.9	21.7	20.7	18.6	12.6	6.59
Poland	21.5	22.7	21.3	19.3	20.7	20.6	19.7	19.9	20.8	19.7	17.3
Turkey	26.8	31.0	28.1	29.6	29.0	28.2	28.0	30.7	29.3	24.8	31.5
Russia	20.7	24.3	24.6	23.3	22.4	22.1	23.1	23.7	22.0	22.8	23.4
Slovakia	23.8	25.2	20.6	20.9	21.7	24.3	23.0	22.9	23.2	23.6	16.9

Source: built by author on [10].

Table 1 shows that Ukraine at the end of the analyzed period has the lowest rates in comparison with neighboring countries. This indicates that the chosen strategy for the country's development until 2024 was imperfect. In March 2021, the National Economic Strategy for the period up to 2030 was approved. This strategy provides for economic growth by 40% and attracting foreign investment, efficient use of the land market, continuing the concession, activating non-state pension insurance, reducing the unemployment rate to 5%. Table 2 presents an analysis of this indicator in comparison with some neighboring countries with Ukraine.

Table 2. Indicators of the unemployment rate, % of the total labor force.

Country	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Ukraine	8.1	7.9	7.59	7.2	9.3	9.1	9.4	9.6	9.0	8.5	9.0
Poland	9.6	9.6	10.1	10.3	9.0	7.5	6.2	4.9	3.89	3.3	3.2
Turkey	11.1	9.1	8.4	9.0	9.9	10.2	10.9	10.9	11.0	13.7	13.1
Russia	7.4	6.54	5.5	5.55	5.15	5.6	5.56	5.26	4.86	4.6	5.8
Slovakia	14.5	13.7	14.0	14.3	13.2	11.5	9.7	8.16	6.56	5.8	6.7

Source: built by author on [10].

As can be seen from the data in Table 2, currently the country has a fairly high unemployment rate of 9% (but it should be borne in mind that these are official data, in fact, the unemployment rate is much higher).

Ukraine should learn from the experience of neighboring countries, such as Slovakia (the indicator has decreased by more than 2 times) and Poland (the unemployment rate has decreased by more than 3 times).

Ukraine can still attract investors to the industrial sector, construction, IT companies, high-tech production due to the creation of industrial parks at the regional level. Investing in industrial parks provides for the provision of a number of tax benefits to this investor, namely: tax - on profits for five years, and in the future, subject to the export of products (goods, works, services), payment of only 50% of this tax; on VAT - will allow to apply a rate of 3% for equipping an industrial park with imported equipment within 10 years. The same preferential

VAT rate is also applicable when imported raw materials are used for the manufacture of finished products if products are exported with a volume of at least 50% of the manufactured one. It should be noted that when importing equipment for the operation of an industrial park, no import duty is levied, and if a loan is used to equip the park, a partial reimbursement of interest on the loan is provided.

As of 01.06.2021, 49 industrial parks operate in Ukraine, two more are being registered. Of course, in comparison with South Korea (1200 parks, the USA - 400, China - about 1600 [11]) this is a drop in the ocean, but changes at the legislative level will allow us to take a closer look at Ukraine. Industrial parks are located in 20 regions of the country, their largest concentration in the Kiev region (11), Lvov (8), three parks are registered in each region of Vinnitsa, Donetsk, Dnepropetrovsk, Sumy [12].

Many factors contribute to the development of industrial parks in Ukraine, and this geographical location expands the possibilities of transport logistics; high qualifications of both management personnel and production links; transport connection; long-term lease of a land plot for 30-50 years; natural resources; climatic conditions.

However, the most important factor in attracting investment is precisely the trust of investors. The data of the annual rating of investment attractiveness Doing Business-2020 positively testifies to the improvement of the investment climate in Ukraine. In the structure of 190 countries of the world, Ukraine improved its indicators by seven positions and took 64th place. Among the post-Soviet countries, the best place, 7th, belongs to Georgia, Estonia in 18th place, Poland in 40th place, Slovakia in 45th place [13]. It should also be noted that in 2019 S&P Global Ratings raised the long-term sovereign credit ratings of Ukraine in foreign and national currencies from «B-» to «B», and the ratings on the national scale in Ukraine - from «uaBBB» to «uaA», thereby confirming the short-term ratings at the «B» level [14].

Despite the improvement in the investment attractiveness of Ukraine, in 2020 foreign investments in Ukraine amounted to less than 52% of investments in 2019. This indicates a low corporate social responsibility and inefficient corporate governance, as a conclusion there is capital outflow from the country. As of the beginning of 2020, USD 6.272 billion was invested from Ukraine in other countries [9].

Therefore, Ukraine needs to use the foreign experience of such countries as: Turkey, Czech Republic, Poland, Slovakia, China, United Arab Emirates. Attention is drawn to the development of eco-industrial parks in China, which make it possible to use ecological production. The created investment parks can have a positive impact on improving the trade balance, increasing efficiency in foreign markets, are able to attract a significant number of investors, improve infrastructure at the regional level, fill local budgets, create jobs, help reduce unemployment in the country and the outflow of labor to other countries.

Changes in the legal framework should make positive adjustments for the investment attractiveness of the country. But it remains an essential and negative fact that the documentation processes of creation of an industrial park can sometimes last for years, which naturally only repels the investor. One of the directions in solving this problem can be applied to the Chinese experience. To speed up the workflow for the creation and commissioning of an industrial park in China, they use a single management company-developer. Its responsibilities include:

- drawing up a plan for the development of an industrial park, as well as a plan for the location of companies;
- coordination of building projects and construction management;
- mediation between the residents of the park and the regional administration;

- provision of enterprises, located in the park, courier, secretarial, accounting, logistics services;

- creation and maintenance of engineering, transport and social infrastructure;

- assisting residents in connecting to communications, as well as in solving other infrastructure issues;

- ensuring the protection of the territory of the industrial park, fire safety [15].

The development of industrial parks in China creates more than one million jobs annually.

Conclusions. The study of the investment attractiveness of Ukraine reflected the decline in this index. The outflow of foreign investments over the past 2 years is negative. Changes in regulatory and legislative acts should positively influence the investor's decision in the development of industrial parks in the regions of the country, and reforming the economic system is a necessity for an effective domestic investment policy. The availability of tax incentives, favorable conditions for doing business will attract investors and entrepreneurs to the regions. Attraction of investments at the regional level will make it possible to develop transport, engineering infrastructure, produce ecological and high-tech production, increase the number of jobs, and contribute to the growth of tax revenues to the budget. Thus, the development and creation of investment parks will significantly optimize the economic situation in the country.

REFERENCES

1. Ryzhykova N.I. (2020) Legal bases of state regulation of investment activity. *Ukrainskyi zhurnal prykladnoi ekonomiky*, 5 (3), 82-91.
2. N.V. Roshchina, L.S. Bordanova, I.V. Milko (2017) Peculiarities of attracting direct investments into the economy of Ukraine. *Ekonomichnyi visnyk Natsionalnoho tekhnichnoho universytetu Ukrainy "Kyivskiy politekhnichnyi instytut"*, 14, 126-132. Retrieved from: http://nbuv.gov.ua/UJRN/evntukpi_2017_14_21
3. Yurieva T.G., Yakimenko V.V. Priority areas, zones and objects of foreign investment in Ukraine. Retrieved from: www.nbuv.gov.ua/.
4. Puriy G.M. (2020) Current state and main tendencies of attracting foreign direct investments into the economy of Ukraine. *Infrastruktura rynku*, 44, 199-203. Retrieved from: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ifrctr_2020_44_35.
5. Prav Y. G. (2020) Economic policy of the state in the field of stimulation of investment processes in construction. *Derzhavne upravlinnia: udoskonalennia ta rozvytok*, 5. Retrieved from: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Duur_2020_5_8.
6. N.E. Skorobogatova, V.P. Potapova (2018) The role of investment in shaping the economic growth of Ukraine. *Aktualni problemy ekonomiky ta upravlinnia*, 12. Retrieved from: <https://ela.kpi.ua/handle/123456789/24595>
7. Site of the National Bank of Ukraine. Retrieved from: <https://index.minfin.com.ua/economy>
8. Site «Kremenchuk Online». Retrieved from: <https://kremenchuk.ua/news/consumer/cryptocurrency/55967-investicii-v-poltavskuju-oblast-postupajut-iz-42-stran-mira.html>
9. Site of the State Statistics Service of Ukraine. Retrieved from: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
10. World Economic Outlook Database. – International Monetary Fund. – April, 2021. Retrieved from: https://www.imf.org/en/Publications/WEO/weo-database/2021/April/weo-report?c=964,922,186,926,&s=NGDP_RPCH,NGDPD,NGDPRPC,NID_NGDP,TMG_RPC_H,TXG_RPCH,LUR,NGDP_FY,&sy=2010&ey=2020&ssm=0&scsm=1&sc=0&ssd=1&ssc=0&sic=0&sort=country&ds=.&br=1

11. Bao X. Exploring a Road to Ecological Transformation for Industrial Parks. – Economic Daily. The Economic Daily Press Group, Beijing, China. - 2013.
12. Site of the Ministry of Economy of Ukraine <https://www.me.gov.ua/Documents/List?lang=uk-UA&id=6463d3ba-aa13-4e54-8db9-0f36642c43d9&tag=IndustrialniParkiVUkraini>
13. Site «Economic Truth» <https://www.epravda.com.ua/news/2019/10/24/652909/>
14. Site of the multimedia platform of broadcasting of Ukraine «Ukrinform». <https://www.ukrinform.ua/rubric-economy/2879086-cim-ekonomicna-strategia2024-vidriznaetsa-vid-strategii2020.html>
15. Iogman L.G., Gusakov M.A. (2007) Industrial parks as a tool for implementing the regional development strategy. *Ekonomika regiona*, 4, 85- 94.

Бессонова С.І.

РОЛЬ ІНВЕСТИЦІЙ У ФОРМУВАННІ ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ РЕГІОНІВ УКРАЇНИ

Інвестиції відіграють велике значення в економіці будь-якої країни. Необхідним чинником для залучення інвестицій в регіони є наявність сприятливого інвестиційного клімату в країні. Найбільш актуальними залишаються проблеми підвищення інвестиційної привабливості регіонів та активізації інвестиційної діяльності підприємств. Роль інвестицій в загальній фінансовій системі України важко переоцінити. Вони грають важливу роль не тільки в розвитку господарської діяльності підприємств, але і впливають на подолання регіональних проблем соціально-економічного характеру, розвитку інфраструктури, поліпшенню показників регіональної конкурентоспроможності. В умовах жорсткої конкуренції саме інвестиційні ресурси сприяють новому будівництву, технічному переозброєнню, розвитку інноваційних технологій розширенню і реконструкції виробництва. У статті проведено аналіз залучення іноземних інвестицій на регіональному рівні, виявлені найбільш інвестиційно залучаються галузі. Досліджено напрямки інвестицій в аналізовані регіони. Проаналізовано зарубіжний досвід різних країн. Виявлено негативні причини відтоку інвестицій з країни. Запропоновано ряд рекомендацій для поліпшення інвестиційної привабливості регіонів.

Ключові слова. Інвестиції, інвестиційна привабливість, капітальні інвестиції, індустриальні парки.

Бессонова С.И.

РОЛЬ ИНВЕСТИЦИЙ В ФОРМИРОВАНИИ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА РЕГИОНОВ УКРАИНЫ

Инвестиции играют огромное значение для экономики любой страны. Необходимым фактором для привлечения инвестиций в регионы является наличие благоприятного инвестиционного климата в стране. Наиболее актуальными остаются проблемы повышения инвестиционной привлекательности регионов и активизации инвестиционной деятельности предприятий. Роль инвестиций в общей финансовой системе Украины сложно переоценить. Они играют важную роль не только в развитии хозяйственной деятельности предприятий, но и оказывают влияние на преодоление региональных проблем социально-экономического характера, развитию инфраструктуры, улучшению показателей региональной конкурентоспособности. В условиях жесткой конкуренции именно инвестиционные ресурсы способствуют новому строительству, техническому перевооружению, развитию инновационных технологий расширению и реконструкции производства. В статье проведен анализ привлечения

иностранных инвестиций на региональном уровне, выявлены наиболее инвестиционно-привлекательные отрасли. Исследованы направления инвестиций в анализируемые регионы. Проанализирован зарубежный опыт ряда стран. Выявлены негативные причины оттока инвестиций из страны. Предложен ряд рекомендаций для улучшения инвестиционной привлекательности регионов.

Ключевые слова: *инвестиции, инвестиционная привлекательность, капитальные инвестиции, индустриальные парки.*

DOI 10.31558/2307-2318.2021.3.12

УДК 330.46:378.147

JEL: C61, C63

Гевлич І.Г.

к.т.н., доцент кафедри економічної та управлінської аналітики,

Донецький національний університет імені Василя Стуса

ORCID: 0000-0003-2282-0512

i.gevlych@donnu.edu.ua

ВИКЛАДАННЯ ПРОГРАМУВАННЯ ТА ЧИСЕЛЬНОГО МОДЕЛЮВАННЯ ПРИ ПІДГОТОВЦІ ЕКОНОМІСТІВ

Для реалізації складових цифрової економіки залучаються не тільки ІТ-спеціалісти, а й фахівці різних галузей, зокрема, економісти, що вимагає наявності у них певних знань та практичних навичок. Разом з тим наявний досвід викладання дисциплін математичного профілю у вітчизняній вищій школі не дає випускникам-економістам можливості реалізації отриманих навичок при вирішенні професійних завдань у практичній діяльності. Метою статті є ідентифікація напрямів використання програмування та чисельних методів при підготовці економістів з точки зору вирішення ними фахових завдань у майбутній професійній діяльності. У роботі доведена пріоритетність технологічного проектування та програмування (Technology design and programming) в якості soft skills фахівця 2025 року. Запропонована послідовність методики викладання чисельного моделювання. Акцентовано на необхідності розгляду численних фахових проблем, вирішення яких можливе за допомогою математичних моделей. Обґрунтована необхідність введення у програми підготовки економістів дисциплін з програмування або викладання навичок програмування сучасними мовами в межах дисциплін математичного профілю для формування у здобувачів освіти економічного напрямку навичок самостійної програмної реалізації чисельного моделювання. За результатами дослідження сформувані висновки, визначені напрями подальших досліджень.

Ключові слова: програмування, чисельне моделювання, економіст, фахова діяльність, вища школа.

Таб. – 1, Літ. – 10

Постановка проблеми. Термін «цифрова економіка», що введений у широкий вжиток усього чверть століття тому, є очевидним і зрозумілим сьогодні не тільки науковцям чи вузькоспеціалізованим фахівцям, а й пересічним громадянам. Не заглиблюючись у сутність дефініції, вони спостерігають, приймають та розвивають ІТ-технології у професійній діяльності та побуті. Для реалізації складових цифрової економіки (в інтерпретації Томаса Месенбурга) – підтримуючої інфраструктури, електронного бізнесу та електронної комерції [1], залучаються не тільки ІТ-спеціалісти, а й фахівці різних галузей, зокрема, економісти. Крім того, широкий загал є користувачами – споживачами електронних послуг. За експертною оцінкою PWC Україна за рівнем діджиталізації економіки відноситься до країн стадії трансформації [2], в рамках якої існуючі види діяльності перетворюються з використанням діджитал-

технологій як чинника досягнення бізнес-результатів, основи забезпечення бізнес-стратегій, підґрунтя формування бізнес-моделі [3]. Усе вищевикладене обумовлює актуальність ідентифікації напрямів застосування програмування та чисельного моделювання у фаховій діяльності. Зокрема, це важливо для підготовки конкурентоспроможних фахівців для вітчизняної діджитал-економіки.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Традиційно підготовка економістів за галузями 07 «Управління та адміністрування» (спеціальності 071 «Облік і оподаткування», 072 «Фінанси, банківська справа та страхування», 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність» та інші) та 05 «Соціальні та поведінкові науки» (спеціальність 051 «Економіка») ступеню освіти «Бакалавр» передбачає вивчення на перших курсах дисциплін математичного профілю на кшталт вищої математики, теорії ймовірностей, економіко-математичних методів, економетрики, інформаційних технологій в економіці та управлінні, статистики тощо. В рамках даних освітніх компонентів, як показують результати аналізу робочих програм провідних вишів Києву, Вінниці, Харкову, Одеси розглядається реалізація чисельних методів, але виключно у класичних прикладах, зокрема, при розв'язанні диференціальних рівнянь, систем нелінійних рівнянь тощо. Автори курсів, ймовірно, вважають, що оволодівши навичками використання чисельних методів у математиці, майбутні фахівці успішно застосовуватимуть їх при вирішенні професійних завдань. На жаль, на практиці такого не відбувається. Здобувачі освіти на початкових курсах навчання не уявляють напевно напрямів майбутньої фахової діяльності, тому не в змозі прикласти математичні навички до умов реальних господарських ситуацій ні в період вивчення цих дисциплін, ні пізніше. Крім того, неочевидний зв'язок академічних знань та практичних навичок застосування чисельних методів із майбутньою професійною діяльністю призводить до втрати інтересу під час вивчення зазначених дисциплін. У той же час дослідники Л.І. Новицька та К.Є. Рум'янцева наполягають на необхідності міждисциплінарної спрямованості курсу вищої математики та навіть ілюструють окремі випадки застосування математичних понять і методів при аналізі економічних явищ [4-5]. Однак, їх дослідження стосуються виключно компоненту вищої математики при тому, що чисельні методи розкриваються і в інших дисциплінах, а також не містять можливості реалізації їх на практиці через програмування. Тому доповнення вказаних досліджень стосовно викладання чисельних методів та програмування для здобувачів освіти економічного напрямку є актуальним практичним завданням підготовки конкурентоспроможного вітчизняного фахівця.

Формулювання цілей статті. Метою статті є ідентифікація напрямів використання програмування та чисельних методів при підготовці економістів з точки зору вирішення ними фахових завдань у майбутній професійній діяльності.

Виклад основного матеріалу. На думку К.Є. Рум'янцевої, викладання математичних дисциплін майбутнім економістам стикається із суперечністю інноваційного змісту економічної підготовки і традиційного змісту математичної освіти [4]. Дійсно, динаміка змін в окремих галузях економіки, регіонах та світі в цілому, розвиток технологій призводять до постійного оновлення вимог ринку праці, які мають задовольняти випускники університетів для забезпечення власної конкурентоспроможності. Математика ж зазвичай характеризується традиційністю, усталеністю, незмінністю основних положень. Разом з тим слід відмітити, що серйозна математична підготовка економіста є однією з головних компетентностей, здатних сформувати сучасного високопрофесійного спеціаліста, здатного до саморозвитку та навчання протягом життя, фахівця, який відповідає викликам динамічного світу, змінює

оточення і змінюється сам.

Всебічна діджиталізація створює потребу наявності навичок програмування не тільки у фахівців-програмістів, а й у широкого спектру спеціалістів, перетворюючись з hard у soft skills. Так, менеджеру великого підприємства значно легше сформулювати технічне завдання ІТ-спеціалісту при автоматизації бізнес-процесів, розуміючи принципи прикладного програмування, а менеджер малого підприємства, маючи відповідні навички, здатен вирішити конкретну проблему розробки інтернет-сторінки або розширення можливостей Microsoft Excel за допомогою VBA (Visual Basic for Applications).

Експерти Всесвітнього економічного форуму у звіті «The Future of Jobs 2020» стверджують, що вже у 2025 році робота між людьми та машинами буде розподілятися 50:50, а опитування топ-менеджерів 300 міжнародних компаній із штатом близько 8 млн. осіб показало, що 43% роботодавців планує скорочення через впровадження новітніх технологій, 41% використовуватиме аутсорсинг, а 34% збільшуватимуть кількість працівників при їх інтеграції з технологіями. За даними дослідження, 85 млн. робочих місць у 26 країнах світу будуть втрачені внаслідок цифровізації, разом з тим може бути створено близько 100 млн. таких робочих місць, які передбачають одночасне залучення людей і машин [6]. Тож навички чисельного моделювання і програмування поступово перетворюватимуться з бажаних у необхідні. Близько 70% роботодавців до 2025 року запропонують штатним працівникам підвищення чи зміну кваліфікації, зокрема, у напрямку діджиталізації, адже практично усі компанії до 2025 року застосовуватимуть хмарне програмування, обробку Big Data та електронну комерцію. Очікується, що у галузі цифрової інформації, у комунікаціях, фінансових, транспортних, медичних послугах буде затребуваний штучний інтелект, у видобувній галузі та металургії – обробка Big Data, у галузі державного управління – кодування та шифрування даних.

Світовий ринок праці вже з 2018 року демонструє зростання попиту на дослідників даних, аналітиків, фахівців з машинного навчання та штучного інтелекту, розробників програмного забезпечення, спеціалістів з робототехніки, фахівців з цифрової трансформації, а сьогодні до актуальних професій додалися аналітики інформаційної безпеки, фахівці з автоматизації процесів, спеціалісти з інтернет-управління приладами [7]. Тому формування навичок чисельного моделювання та програмування у здобувачів вищої освіти допоможе сформувати конкурентоспроможного фахівця сьогодення та майбутнього.

Щодо трендів світового ринку праці, цікава трансформація топ-10 soft skills, сформульованих експертами Всесвітнього економічного форуму, за останні роки, представлена у табл. 1 [6,8,9].

На перший погляд здається, що серед десяти soft skills фахівця 2025 року тільки технологічне проектування та програмування (Technology design and programming) може бути безпосередньо ідентифіковане як таке, що має відношення до ІТ-навичок, залишаючи осторонь інші дев'ять. До речі, воно займає останнє, десяте місце у рейтингу. Однак більш глибокий аналіз показує, що аналітичне мислення та інновації (Analytical thinking and innovation), активне навчання (Active learning and learning strategies), комплексне вирішення проблем (Complex problem-solving), критичне мислення та аналіз (Critical thinking and analysis), творчість, оригінальність та ініціативність (Creativity, originality, and initiative), міркування та вирішення проблем (Reasoning, problem-solving, and ideation) є soft skills, які, з одного боку, необхідні для формування навичок програмування, а з іншого, – широко застосовувані на практиці сучасними ІТ-спеціалістами.

Таблиця 1. Рейтинг soft skills майбутнього фахівця за роками

№ у рейтингу	2015 рік	2020 рік	2025 рік
1	Комплексне вирішення проблем (Complex problem solving)	Комплексне вирішення проблем (Complex problem solving)	Аналітичне мислення та інновації (Analytical thinking and innovation)
2	Координація з іншими (Coordinating with others)	Критичне мислення (Critical thinking)	Активне навчання (Active learning and learning strategies)
3	Управління людьми (People management)	Творчість (Creativity)	Комплексне вирішення проблем (Complex problem-solving)
4	Критичне мислення (Critical thinking)	Управління людьми (People management)	Критичне мислення та аналіз (Critical thinking and analysis)
5	Переговори (Negotiation)	Координація з іншими (Coordinating with others)	Стійкість до стресів та гнучкість (Resilience, stress tolerance, and flexibility)
6	Контроль якості (Quality control)	Емоційний інтелект (Emotional intelligence)	Творчість, оригінальність та ініціативність (Creativity, originality, and initiative)
7	Орієнтація на обслуговування (Service orientation)	Судження та прийняття рішення (Judgment and decision making)	Лідерство та соціальний вплив (Leadership and social influence)
8	Судження та прийняття рішення (Judgment and decision making)	Орієнтація на обслуговування (Service orientation)	Міркування та вирішення проблем (Reasoning, problem-solving, and ideation)
9	Активне прослуховування (Active listening)	Переговори (Negotiation)	Емоційний інтелект (Emotional intelligence)
10	Творчість (Creativity)	Когнітивна гнучкість (Cognitive flexibility)	Технологічне проектування та програмування (Technology design and programming)

Джерело: узагальнено автором за [6,8,9].

За оцінкою експертів, вже у наступному 2022 році активне навчання, творчість, оригінальність та ініціативність піднімуться у рейтингу найбільш затребуваних навичок, а обчислювальне мислення та програмування (Computational thinking and programming) вийде на перше місце [7]. Крім того, сучасна тенденція ринку праці, що набула небувалого розвитку в останні два роки, – дистанціювання робочого місця, також викликає потребу набуття ІТ-навичок, навичок чисельного моделювання та програмування.

Саме такий фахівець успішно застосовує чисельне моделювання для вирішення фахових завдань у складних умовах діяльності реального суб'єкта господарювання. Як відмічає Л.І. Новицька, сьогодні відбулася «математизація різних галузей знань», а «впровадження інформаційно-комунікаційних технологій, ускладнення виробничих і технологічних процесів, необхідність аналізу й обробки великих обсягів інформації для успішного прийняття рішень та прогнозування призводять до необхідності побудови математичних моделей різної складності» [5]. Тож чисельне моделювання є необхідною практичною навичкою сучасного економіста.

Що стосується методики викладання чисельного моделювання як в рамках математичних, так і інших дисциплін, доцільно дотримуватися такої послідовності:

- 1) викладання основних понять, ідей, методів класичних розділів математики;
- 2) підбір економічного завдання для розв'язання;
- 3) побудова і дослідження математичної моделі;

- 4) програмування алгоритму чисельного моделювання;
- 5) здійснення розрахунків;
- 6) інтерпретація отриманих результатів відповідно до поставленого економічного завдання, при необхідності – їхня корекція.

Слід пам'ятати, що вітчизняна середня школа вже дає початкові навички програмування на сучасних мовах, наприклад, Python, що дозволяє під час навчання в університетах зосередитися на розв'язанні конкретних проблем з використанням програмування та чисельного моделювання.

Важливим є пропонування здобувачам освіти розмаїття проблем, що можуть бути вирішені за допомогою певних моделей, навіть якщо саме вирішення не здійснюється в рамках аудиторних занять. Адже однією з основних причин незастосування математичних моделей у фаховій діяльності є невміння економістів ідентифікувати можливі до застосування математичні інструменти. Наприклад, при вивченні диференціального числення доцільно використання завдань на визначення лімітів: граничних витрат, прибутку, корисності, на знаходження оптимальних значень: максимальної продуктивності, прибутку, мінімальних витрат, при вивченні інтегрального числення – завдань на визначення приросту капіталу за інвестиціями, розподілу доходів, їх середніх значень тощо. Доволі цікаві приклади таких завдань пропонує А.М. Алілуйко у посібнику [10].

Наступна проблема, що з нею стикаються випускники університетів на практиці, – відсутність доступної програмної реалізації математичних моделей, побудованих для розв'язання конкретних завдань. Почасти готове програмне забезпечення є спеціалізованим, важкодоступним, платним або вимагає значних зусиль для опанування. З урахуванням вищевикладеного, а також зміни економічних завдань у відповідь на виклики ринку, навички програмування для реалізації чисельного моделювання є необхідними для висококваліфікованого сучасного фахівця. Це обумовлює потребу у введенні дисциплін з програмування або викладання навичок програмування сучасними мовами в межах дисциплін математичного профілю при підготовці економістів у вітчизняних університетах.

Висновки. За результатами дослідження можна сформулювати такі висновки:

1. За думкою експертів Всесвітнього економічного форуму навички програмування є необхідними soft skills фахівця 2025 року.
2. Використання моделювання для розв'язання економічних завдань при викладанні дисциплін математичного профілю підвищує як якість засвоєння матеріалу, так і якість підготовки конкурентоспроможних фахівців.
3. Демонстрація на заняттях численних економічних завдань, що можуть бути вирішені за допомогою моделювання, допомагає у майбутній фаховій діяльності ідентифікувати математичні інструменти, доцільні для застосування.
4. Вміння програмної реалізації чисельного моделювання є необхідними практичними навичками, що мають формуватися при підготовці економістів у вітчизняних університетах.

Розгляд напрямів використання програмування для вирішення завдань оптимізації діяльності вітчизняного підприємства буде напрямом подальших досліджень.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Mesenbourg T. L. Measuring the Digital Economy. U.S. Bureau of the Census. 2001.
2. Maximizing the impact of digitization / PWC. URL: <https://www.strategyand.pwc.com/m1/en/reports/maximizing-impact-digitization.html> .

3. Коломієць Г. М., Глушач Ю. С. Цифрова економіка: контрверсійність змісту і впливу на господарський розвиток. *Бізнес Інформ*. 2017. № 7. С. 137–143.
4. Рум'янцева К. Є. Міждисциплінарна спрямованість курсу вищої математики в економічній освіті. *Фізико-математична освіта (ФМО)*. 2017. Випуск 1(11). С. 97-100.
5. Новицька Л. І. Математичне моделювання в системі економічної освіти. *Економіка. Фінанси. Менеджмент: актуальні питання науки і практики*. 2019. № 5. С. 94-99.
6. The Future of Jobs Report 2020. The World Economic Forum. URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf.
7. Зануда А. Ринок праці майбутнього: кого шукатимуть і звільнять. URL: <https://www.bbc.com/ukrainian/features-55816369>.
8. World Economic Forum: the top 10 skills you'll need for the future of work. URL: <https://www.coorpacademy.com/en/blog/learning-innovation-en/world-economic-forum-the-soft-skills-to-prepare-employees-for-the-future-of-work/>.
9. Palmer B. What Job Skills Will You Need in 2020? URL: <https://www.pcma.org/what-job-skills-will-you-need-in-2020/>.
10. Алілуйко А. М. Вища математика у прикладах і задачах для економістів: Навчальний посібник. Тернопіль: ТНЕУ, 2017. 148 с.

REFERENCES

1. Mesenbourg, T.L. Measuring the Digital Economy. (2001). U.S. Bureau of the Census.
2. Maximizing the impact of digitization / PWC. Retrieved from URL: <https://www.strategyand.pwc.com/m1/en/reports/maximizing-impact-digitization.html>.
3. Kolomiiets, H. M., & Hlushach, Yu. S. (2017). Tsyfrova ekonomika: kontroversiynist zmistu i vplyvu na hospodarskyi rozvytok. *Biznes Inform*, 7, 137-143.
4. Rumiantseva, K. Ie. (2017). Mizhdystsyplinarna spriamovanist kursu vyshchoi matematyky v ekonomichnii osviti. *Fizyko-matematychna osvita (FMO)*, 1 (11), 97-100.
5. Novytska, L. I. (2019). Matematychne modeliuвання v systemi ekonomichnoi osvity. *Ekonomika. Finansy. Menedzhment: aktualni pytannia nauky i praktyky*, 5, 94-99.
6. The Future of Jobs Report 2020. The World Economic Forum. Retrieved from URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf.
7. Zanuda, A. (2021). Rynok pratsi maibutnoho: koho shukatymut i zvilniatymut. Retrieved from URL: <https://www.bbc.com/ukrainian/features-55816369>.
8. World Economic Forum: the top 10 skills you'll need for the future of work. Retrieved from URL: <https://www.coorpacademy.com/en/blog/learning-innovation-en/world-economic-forum-the-soft-skills-to-prepare-employees-for-the-future-of-work/>.
9. Palmer, B. (2018). What Job Skills Will You Need in 2020? Retrieved from URL: <https://www.pcma.org/what-job-skills-will-you-need-in-2020/>.
10. Aliluiko, A. M. (2017). Vyshcha matematyka u prykladakh i zadachakh dlia ekonomistiv: Navchalnyi posibnyk. Ternopil: TNEU, 148.

Гевлич И.Г.

ПРЕПОДАВАНИЕ ПРОГРАММИРОВАНИЯ И ЧИСЛЕННОГО МОДЕЛИРОВАНИЯ ПРИ ПОДГОТОВКЕ ЭКОНОМИСТОВ

Для реализации составляющих цифровой экономики привлекаются не только IT-специалисты, но и специалисты различных отраслей, в частности, экономисты, что требует наличия у них определенных знаний и практических навыков. Вместе с тем имеющийся опыт преподавания дисциплин математического профиля в отечественной высшей школе не дает выпускникам-экономистам возможности реализации полученных навыков при решении профессиональных задач в практической деятельности. Целью статьи является идентификация направлений использования программирования и

численных методов при подготовке экономистов с точки зрения решения ими задач в будущей профессиональной деятельности. В работе доказана приоритетность технологического проектирования и программирования (Technology design and programming) в качестве soft skills специалиста 2025 года. Предложена последовательность методики преподавания численного моделирования. Акцентировано на необходимости рассмотрения многочисленных профессиональных проблем, решение которых возможно с помощью математических моделей. Обоснована необходимость введения в программы подготовки экономистов дисциплин по программированию или преподавания навыков программирования современными языками в пределах дисциплин математического профиля для формирования у студентов экономического направления навыков самостоятельной программной реализации численного моделирования. По результатам исследования сформированы выводы, определены направления дальнейших исследований.

Ключевые слова: программирование, численное моделирование, экономист, профессиональная деятельность, высшая школа.

I. Hevlych

TEACHING OF PROGRAMMING AND NUMERICAL MODELING IN THE TRAINING OF ECONOMISTS

To implement the components of the digital economy, not only IT specialists are involved, but also specialists in various fields, in particular, economists, which requires them to have certain knowledge and practical skills. At the same time, the existing experience of teaching mathematical disciplines in the domestic higher school does not give graduates-economists the opportunity to implement the acquired skills in solving professional problems in practice. The purpose of the article is to identify areas of programming and numerical methods in the training of economists in terms of solving their problems in future professional activities. The paper proves the priority of technological design and programming as a specialist's soft skills in 2025. The sequence of methods of teaching numerical modeling is offered. Emphasis is placed on the need to consider numerous professional problems, the solution of which is possible with the help of mathematical models. The necessity of introduction in training of economists of disciplines on programming or teaching of skills of programming in modern languages within the disciplines of a mathematical profile for formation at students of an economic direction of skills of the independent programming realization of numerical modeling is proved. Based on the results of the study, conclusions are formed, the directions of further research are determined.

Key words: programming, numerical modeling, economist, professional activity, higher school.

DOI 10.31558/2307-2318.2021.3.13

УДК 657:330.004

JEL: M41, M53

Гевлич Л.Л.

к.е.н., доцент кафедри обліку, аналізу і аудиту,
Донецький національний університет імені Василя Стуса
ORCID: 0000-0002-2825-1528
hevlich.hll@donnu.edu.ua

ПРОФЕСІЯ БУХГАЛТЕРА У ЦИФРОВІЙ ЕКОНОМІЦІ

Стаття розглядає проблему збереження та внутрішнього змісту професії бухгалтера в умовах діджиталізації бізнес-процесів. Метою статті є дослідження набору професійних компетентностей обліковця з точки зору їх відповідності викликам ринку праці у цифровій економіці. У роботі ідентифіковані та детально розглянуті такі напрями діяльності сучасного обліковця, як облікова, нормативно-методична, організаційно-управлінська, контрольна, аналітична та консалтингова. Акцентовано на ролі головного бухгалтера у побудові інформаційної системи вітчизняного суб'єкта господарювання та оптимізації процесу прийняття управлінських рішень. На основі аналізу soft skills фахівця 2025 року, сформульованих Всесвітнім економічним форумом, визначений напрям трансформації кваліфікаційних вимог до обліковця. Надані рекомендації щодо формування набору дисциплін при підготовці закладами вищої освіти фахівців за спеціальністю 071 «Облік і оподаткування». Зроблені висновки, сформовані напрями подальших досліджень.

Ключові слова: бухгалтер, обліковець, діджиталізація, цифрова економіка, освітня програма, компетентності.

Табл. - 1, Літ. - 13.

Постановка проблеми. Професія бухгалтера відноситься до порівняльно давніх. Виокремившись з торгівлі, вона успішно розвивалася протягом сторіч, набуваючи нові компетентності та охоплюючи нові галузі застосування. Формально майбутнє облікової професії забезпечує обов'язковість ведення бухгалтерського обліку усіма суб'єктами господарювання, сутнісно – потреба інформаційної підтримки управлінських рішень, що забезпечується обліковою системою. У той же час автоматизація бізнес-процесів не залишила осторонь і бухгалтерію. Наявність пакетів прикладних програм для організації обліку та управління на великих та середніх підприємствах, в установах і організаціях та мобільних застосунків для обліку діяльності, доходів та витрат мікропідприємств та фізичних осіб-підприємців ставить питання щодо актуальності професії бухгалтера в умовах діджиталізації вітчизняної та світової економіки чи, принаймні, змісту професійних знань та навичок. Усе вищевикладене обумовило потребу у дослідженні даного питання, зокрема, з урахуванням оптимізації підготовки університетами фахівців за освітньою програмою «Облік і оподаткування».

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вплив цифровізації на різні галузі економіки та професії розглядався у багатьох роботах вітчизняних та закордонних дослідників. Щодо бухгалтерського обліку І. Спільник, М. Палюх, В. Панасюк,

Т. Бурденюк, Н. Мужевич у роботах [1-2] дослідили фактори розвитку обліку, зміст процесів діджиталізації облікової системи, а також обґрунтували висновок про неминучу модернізацію бухгалтерської науки, розвиток методології та організації облікового процесу в цифровій економіці. В. Жук, Є. Попко, Ю. Шендерівська у дослідженні [3] навіть запропонували змінити назву професії «бухгалтер» на нову – «обліковий гарант», виходячи з сучасних теоретичних і прикладних уявлень про місію обліковця та предмет бухгалтерського обліку. Про неминучу зміну набору професійних компетенцій в умовах діджиталізації писали С. Король, Є. Польовик, В. Микульський, Н. Царук у роботах [4-6], підкреслюючи необхідність «цифрової грамотності» бухгалтера. І вже більш детально аналізували набір ключових компетентностей обліковця І. Плікус, Т. Жукова, О. Осадча [7-8]. Однак, у рамках вищезазначених досліджень автори не розглядали професійні компетентності у ключі soft skills майбутнього та напрямів діяльності бухгалтера. Даний аспект досліджень ми вважаємо перспективним, бо він дозволяє сформувати тенденції підготовки фахівців в галузі обліку і оподаткування у вітчизняній вищій школі. Усе вищевикладене обґрунтовує актуальність та практичну значущість дослідження.

Формулювання цілей статті. Метою статті є дослідження набору професійних компетентностей обліковця з точки зору їх відповідності викликам ринку праці у цифровій економіці.

Виклад основного матеріалу. Професія бухгалтера з року в рік входить у рейтинг десяти найпопулярніших професій ринку праці України. У 2020 р. бухгалтери і аудитори посіли п'яту сходинку одразу за програмістами, інженерами (архітекторами), дизайнерами, та менеджерами готельно-туристичного господарства, випередивши юристів, менеджерів з персоналу, маркетологів, event-менеджерів, журналістів та технологів харчового виробництва [9]. Широке поле застосування своїх навичок надає бухгалтерам юридичний обов'язок організації облікового процесу підприємствами, установами і організаціями будь-якої форми власності та напряму діяльності. Але відповідь на питання, чи збережеться потреба в обліковцях в умовах широкої цифровізації, залишається відкритим. Розглянемо напрями діяльності сучасного бухгалтера з точки зору майбутньої автоматизації облікових процесів.

Бухгалтерська справа як прикладна діяльність може передбачати один з напрямів, представлених у табл. 1, а також їх сполучення.

Таблиця 1. Напрями діяльності сучасного обліковця

Назва напрямку	Сутність напрямку
1. Облікова діяльність	1.1 Організація облікової системи. 1.2 Ведення первинного, аналітичного, синтетичного обліку. 1.3 Ведення фінансового, управлінського, податкового обліку. 1.4 Складання звітності.
2. Нормативно-методична діяльність	Розробка внутрішніх нормативних документів з організації та ведення обліку суб'єкта господарювання.
3. Організаційно-управлінська діяльність	Організація бухгалтерської служби на суб'єкті господарювання.
4. Контроль	4.1 Дотримання нормативних вимог щодо організації, ведення обліку, складання та подання звітності, здійснення господарських операцій. 4.2 Відображення господарських операцій на бухгалтерських рахунках. 4.3 Стану обліку у відокремлених підрозділах суб'єкта господарювання. 4.4 Матеріальних активів у місцях зберігання та експлуатації.
5. Аналіз	5.1 Поточного фінансового стану та результатів діяльності суб'єкта господарювання в цілому, окремих його підрозділів або напрямів діяльності. 5.2 Динаміки показників суб'єкта господарювання. 5.3 Стратегічний аналіз.
6. Консалтинг	6.1 Інформаційне забезпечення альтернативних управлінських рішень. 6.2 Визначення ефективності та наслідків прийняття управлінських рішень.

Джерело: розроблено автором

Розглянемо напрями діяльності сучасного обліковця більш детально з акцентом на займану посаду – бухгалтер або головний бухгалтер.

Виходячи з визначення бухгалтерського обліку, що дає законодавство [10], професійна діяльність бухгалтера полягає, насамперед, в організації облікового циклу як певної визначеної послідовності облікових процедур, спрямованих на формування первинної, зведеної та звітної інформації про діяльність суб'єкта господарювання. Облікові процедури мають національні та галузеві особливості, здійснюються між датами формування звітності і в більшості країн світу, як і в Україні, незалежно від способу обробки інформації містять: первинне спостереження і реєстрацію (документування) фактів господарської діяльності; поточне угруповання фактів господарської діяльності (реєстрація у загальному, спеціалізованих журналах хронологічного обліку, аналітичних і синтетичних регістрах); підсумкове узагальнення фактів господарської діяльності (складання регулюючих записів, закриття рахунків); формування показників фінансової звітності.

Обліковий цикл охоплює первинний облік (реєстрацію усіх фактів господарського життя у первинних документах, що складаються під час здійснення господарської операції або зразу після її завершення та містять регламентовані обов'язкові частини – реквізити), аналітичний (деталізація на рахунках накопиченої інформації, згрупованої за певними ознаками, вираженої у вартісних, натуральних, умовно-натуральних, трудових вимірниках), синтетичний облік (узагальнення на рахунках агрегованих показників виключно у вартісному вимірнику) та складання фінансової звітності. В рамках бухгалтерського обліку також виділяють його різновиди:

- фінансовий – сукупність правил і процедур відображення, обробки і подання інформації у складі фінансової звітності відповідно до встановлених вимог для інформування широкого кола зацікавлених користувачів;

- управлінський – система інформаційної підтримки управління підприємства, що акцентує увагу на витратах і доходах у їх різних аспектах з метою оптимізації діяльності підприємства, його структурних підрозділів та осіб на основі встановлення відповідальності;

- податковий – сукупність фіскальних правил і процедур формування бази оподаткування з метою державного контролю за правильністю нарахування податків та зборів і своєчасністю їх перерахування до бюджету.

Кожен з видів обліку має свою концептуальну основу – особливі завдання, предмет, об'єкти, методику тощо, що передбачає досконале знання бухгалтерами теоретичних основ обліку, а не тільки практики його організації та ведення. Фінансовий та податковий облік є обов'язковим для усіх суб'єктів господарювання, управлінський – ведеться за бажанням і не регулюється на національному рівні.

Фінансова звітність складається з балансу (звіту про фінансовий стан), звіту про фінансові результати (про сукупний дохід), звіту про рух грошових коштів, звіту про власний капітал і приміток до фінансової звітності. Структура звітів, алгоритми розрахунку показників, умови оприлюднення та верифікації визначаються відповідними нормативними документами для різних суб'єктів господарювання: суспільно значущих підприємств, суб'єктів державного сектору, фінансових інститутів, суб'єктів малого підприємництва тощо. Відповідно, бухгалтер має ідентифікувати облікові регламенти, що регулюють організацію, ведення обліку, складання звітності саме для його суб'єкта господарювання, відстежувати динаміку їх зміни, достеменно розуміти зміст та застосовувати на практиці, бо недотримання нормативних вимог веде до економічних санкцій для підприємства, установи, організації чи навіть заборони діяльності. Головний

бухгалтер має бути готовим до креативного обліку як сукупності законних методів підвищення інвестиційної привабливості фінансової звітності для зацікавлених користувачів за допомогою облікових інструментів, зокрема, облікової політики.

Завданням головного бухгалтера є організація ефективної облікової системи суб'єкта господарювання, здатної задовольняти інформаційні потреби управління, а також постійне удосконалення цієї системи у відповідь на зміну зовнішніх та внутрішніх факторів. Саме змінність облікової системи у відповідь на виклики середовища є чинником оптимізації управління та діяльності суб'єкта господарювання в цілому.

При наявності державного та професійного регулювання багатьох аспектів організації та ведення обліку головний бухгалтер займається також самостійною нормотворчістю та методичною діяльністю, зокрема, в рамках організації облікової системи (розробка проекту Положення про бухгалтерський облік, схеми документообігу, робочого плану рахунків), управлінського обліку (розробка внутрішньої звітності, алгоритму розрахунку її показників) тощо. Внутрішні облікові регламенти є важливим інструментом акцентуації на особливостях як суб'єкта господарювання, так і його облікового циклу, а також дієвим керівництвом ведення ефективного обліку для працівників бухгалтерії, тому нормативно-методична діяльність головного бухгалтера є чинником побудови ефективних облікової системи та управління в цілому.

Організація бухгалтерської служби на суб'єкті господарювання також є функцією головного бухгалтера як топ-менеджера. Формування функціональних обов'язків бухгалтерів в рамках кооперації та розподілення функцій, забезпечення вимог з охорони праці, визначення необхідності, доцільності та організація автоматизації облікових процедур – не менш важливі завдання компетентного головного бухгалтера, на вирішення яких чекають власники та керівництво.

Контрольна функція є невід'ємною частиною як самого бухгалтерського обліку, так і обов'язків облікових працівників, у першу чергу, – головного бухгалтера підприємства (організації, установи), що регламентується законом «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» [10]. На будь-якому суб'єкті господарювання має бути організований внутрішній контроль (аудит) як система фіксації відхилень від регламентованого порядку дій, що працює в інтересах керівництва і власників та нормується внутрішніми документами. Адже навіть найвища якість облікових регламентів (як зовнішніх, так і внутрішніх) не допоможе оптимізувати облік та управління, якщо відсутній контроль щодо дотримання нормативних вимог. Контроль своєчасного, повного, достовірного відображення всіх господарських операцій суб'єкта господарювання на аналітичних та синтетичних рахунках бухгалтерського обліку є запорукою достовірності інформації фінансової звітності, на основі якої приймає управлінські рішення широке коло користувачів. Завдання головного бухгалтера щодо організації ефективного обліку на суб'єкті господарювання не може бути виконане без організації системного контролю стану бухгалтерського обліку у філіях, представництвах, відділеннях та інших відокремлених підрозділах підприємства, установи, організації. Пошук внутрішньогосподарських резервів, шляхів економії ресурсів, забезпечення доцільного витрачання коштів, матеріальних і трудових ресурсів базується на контролі матеріальних активів у місцях зберігання та експлуатації. Тож контрольна підсистема може вважатися обов'язковим елементом облікової системи суб'єкта господарювання незалежно від його розміру, організаційно-правової форми чи галузі діяльності.

Для надання менеджерам інформації, необхідної для прийняття управлінських рішень, обліковець здійснює аналіз поточного фінансового стану та результатів

діяльності суб'єкта господарювання в цілому, окремих його підрозділів або напрямів діяльності, а також порівняння фактично досягнутих показників із минулим періодом, підприємствами-конкурентами, іншими вітчизняними та закордонними суб'єктами у регіоні чи галузі. Розвиток підприємства, установи, організації у середовищі, що змінюється, неможливий без стратегічного аналізу перспектив розвитку суб'єкта господарювання в цілому, окремих його підрозділів або напрямів діяльності, а також аналізу доцільності та ефективності діючої стратегії відповідно до існуючих чи потенційних загроз та можливостей. Логічно, що здійснювати такий аналіз чи, принаймні, брати у ньому участь мають особи, що володіють даними, формують інформаційні потоки, тобто обліковці. Це значно скорочує час на прийняття управлінського рішення та підвищує його ефективність.

Як вже згадувалося, бухгалтери здійснюють управлінське консультування – інформаційне забезпечення альтернативних управлінських рішень, визначення ефективності та наслідків їх прийняття у середовищі, що змінюється, облікове забезпечення стратегічного управління. Консалтинг сьогодні є невід'ємною частиною діяльності як головного, так і рядового бухгалтера.

Особливо важливою роль бухгалтера стає в період кризи, коли наявність оперативної та достовірної інформації про стан справ надає можливості прогнозу найбільш близького до реального сценарію розвитку ситуації. Безумовно, для виконання вказаних функцій бухгалтер повинен мати знання не тільки з обліку, аналізу та контролю, а і суміжних економічних дисциплін («Політична економія», «Просторова економіка», «Економіка підприємств», «Мікро- та макроекономіка», «Фінанси», «Гроші та кредит», «Податкова система», «Маркетинг» тощо), менеджменту та господарського права, практичні навички обробки інформації за допомогою математичного інструментарію («Вища математика і теорія ймовірностей», «Економетрика», «Статистика» тощо). Набір таких дисциплін в освітній програмі дозволяє досягти спеціальних (фахових) компетентностей СК 01 «Здатність досліджувати тенденції розвитку економіки за допомогою інструментарію макро- та мікроекономічного аналізу, робити узагальнення стосовно оцінки прояву окремих явищ, які властиві сучасним процесам в економіці» та СК 02 «Використовувати математичний інструментарій для дослідження соціально-економічних процесів, розв'язання прикладних завдань в сфері обліку, аналізу, контролю, аудиту, оподаткування» і, відповідно, результатів навчання ПР 01 «Знати та розуміти економічні категорії, закони, причинно-наслідкові та функціональні зв'язки, які існують між процесами та явищами на різних рівнях економічних систем», ПР 08 «Розуміти організаційно-економічний механізм управління підприємством та оцінювати ефективність прийняття рішень з використанням обліково-аналітичної інформації», ПР 09 «Ідентифіковувати та оцінювати ризики господарської діяльності підприємств», ПР 11 «Визначати напрями підвищення ефективності формування фінансових ресурсів, їх розподілу та контролю використання на рівні підприємств різних організаційно-правових форм власності», ПР 13 «Усвідомлювати особливості функціонування підприємств у сучасних умовах господарювання та демонструвати розуміння їх ринкового позиціонування», ПР 14 «Вміти застосовувати економіко-математичні методи в обраній професії», ПР 15 «Володіти загальнонауковими та спеціальними методами дослідження соціально-економічних явищ і господарських процесів на підприємстві» тощо згідно із Стандартом вищої освіти України першого (бакалаврського) рівню за спеціальністю 071 «Облік і оподаткування» [11].

Обов'язковими навичками бухгалтера в умовах цифрової економіки є ІТ-навички,

що формуються в рамках вивчення дисциплін «Інформаційні технології в економіці і управлінні», «Інформаційні системи і технології в обліку і аудиті». З урахуванням динаміки нормативних змін щодо господарської діяльності та бухгалтерського обліку, а також економічних процесів в Україні та світі доцільно було б ввести в набір дисциплін за освітньою програмою «Облік і оподаткування» чисельне моделювання та програмування. Саме ці навички допоможуть зрозуміти принципи роботи програмного забезпечення при автоматизації обліку та управління і, відповідно, покращать якість інформаційної підтримки управлінських рішень, а також дозволять вирішувати окремі завдання із самостійного програмування облікових рішень за необхідності.

Можна узагальнити, що діяльність бухгалтера не зводиться до технічних процедур фіксації господарських операцій та подальшої обробки інформації, а представляє собою усвідомлену контрольну, аналітичну, консалтингову діяльність, результатом якої є оптимізація процесу прийняття управлінських рішень менеджментом суб'єкта господарювання. Заміна такої діяльності програмним забезпеченням є неможливою, що не виключає необхідності комплексної автоматизації обліку та управління. Саме автоматизація бізнес-процесів здатна прибрати трудомісткість пошуку та обробки даних, зокрема, в умовах нормативних змін, зменшити час прийняття управлінських рішень, підвищити достовірність їх інформаційного забезпечення.

У цьому сенсі перелік десяти кращих soft skills фахівця 2025 року, сформульованих Всесвітнім економічним форумом, розкриває саму сутність діяльності топ-менеджера з обліку, бо головний бухгалтер, виходячи із завдань, що поставлені перед ним керівником та власниками, повинен мати і застосовувати у практичній діяльності аналітичне мислення та інновації (Analytical thinking and innovation), активне навчання (Active learning and learning strategies), комплексне вирішення проблем (Complex problem-solving), критичне мислення та аналіз (Critical thinking and analysis), стійкість до стресів та гнучкість (Resilience, stress tolerance, and flexibility), творчість, оригінальність та ініціативність (Creativity, originality, and initiative), лідерство та соціальний вплив (Leadership and social influence), міркування та вирішення проблем (Reasoning, problem-solving, and ideation), емоційний інтелект (Emotional intelligence), технологічне проектування та програмування (Technology design and programming) [12]. Мова йде про висококваліфікованого головного бухгалтера, який постійно удосконалюється та розвивається через lifelong learning. Саме на формування таких навичок має бути спрямоване навчання у закладах вищої освіти.

Як показує аналіз запитів вітчизняних роботодавців на сайті <https://www.work.ua/>, підготовка за універсальними, а не вузькоспеціалізованими програмами в галузі обліку і оподаткування надає випускникам більше переваг на ринку праці [13]. Опанування не тільки фінансового, управлінського та податкового обліку, а і дисциплін «Облік у бюджетних установах», «Облік у фінансово-кредитних інститутах», «Облік у галузях економіки», «Звітність підприємств», «Внутрішньогосподарський контроль та облікова політика», «Аналіз господарської діяльності», «Аудит та бухгалтерська експертиза» формує фахівця, який може знайти застосування своїм знанням та навичкам на суб'єктах господарювання будь-якої організаційно-правової форми та галузі діяльності.

Висновки. За результатами дослідження узагальнені напрями діяльності сучасного бухгалтера у вигляді облікової, нормативно-методичної, організаційно-управлінської, контрольної, аналітичної, консалтингової, змістовний аналіз яких показав відповідність soft skills 2025 року, сформульованим Всесвітнім економічним форумом. Доведено, що автоматизація бізнес-процесів не призводить до анулювання фаху, але спричиняє додаткові вимоги цифрової обізнаності обліковців, зокрема, формування ІТ-навичок.

Аналіз запитів вітчизняних роботодавців показав більшу конкурентоздатність випускників загальних, а не вузькоспеціалізованих програм за спеціальністю «Облік і оподаткування».

Дослідження закордонного досвіду підготовки бухгалтерів та вимог роботодавців до представників облікової професії буде напрямом подальших досліджень.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Спільник І., Палюх М. Бухгалтерський облік в умовах цифрової економіки. *Інститут бухгалтерського обліку, контроль та аналіз в умовах глобалізації*. 2019. Випуск 1-2. С. 83-96.
2. Панасюк В., Бурденюк Т., Мужевич Н. Особливості цифрової трансформації обліку. *Галицький економічний вісник*. 2021. № 1 (68). С. 70-76.
3. Жук В.М., Попко Є.Ю., Шендерівська Ю.Л. Бухгалтерський облік: перегляд предмету і назви професії. Облік і фінанси. 2020. № 1 (87). С. 36-44.
4. Король С. Я., Польовик Є. В., Діджиталізація економіки як фактор професійного розвитку. *Modern Economics*. 2019. №18. С. 67-73.
5. Микульський В.С. Трансформація професії бухгалтера в умовах диджиталізації управління. *Економіка АПК*. 2019. № 6. С. 103-107.
6. Царук Н. Г. Чинники розвитку та складники цифрової грамотності бухгалтера. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2021. Вип. 35. С. 69-73.
7. Плікус І., Жукова Т., Осадча О. Модель професії бухгалтер в епоху цифрових трансформацій: ключові напрями компетентностей бухгалтера. *Приазовський економічний вісник*. 2019. вип.1 (12). С. 200-205.
8. Плікус І.Й., Осадча О.О., Жукова Т.А. Розвиток професії «бухгалтер» в умовах цифрової адженди: емпіричні дослідження щодо майбутнього професії. *Інфраструктура ринку*. 2019. Вип. 29. С. 589-594.
9. Найпопулярніші професії ринку праці України. URL: <https://mik.dcz.gov.ua/publikaciya/naypopulyarnishi-profesiyyi-rynku-praci-ukrayiny>.
10. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні : Закон України від 16.07.1999 р. № 996. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/996-14>.
11. Стандарт вищої освіти України: перший (бакалаврський) рівень, галузь знань 07 – Управління та адміністрування, спеціальність 071 – Облік і оподаткування: наказ Міністерства освіти і науки України від 19.11.2018 р. № 1260. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/vyshcha/standarty/071.pdf>.
12. The Future of Jobs Report 2020. The World Economic Forum. URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf.
13. Сайт пошуку роботи №1 в Україні. URL: <https://www.work.ua/>.

REFERENCES

1. Spilnyk, I., & Paliukh, M. (2019). Bukhhalterskyi oblik v umovakh tsyfrovoy ekonomiky. *Instytut bukhhalterskoho obliku, kontrol ta analiz v umovakh hlobalizatsii*, 1-2, 83-96. doi:10.35774/ibo2019.01.083.
2. Panasiuk, V., Burdeniuk, T., & Muzhevych, N. (2021). Osoblyvosti tsyfrovoy transformatsii obliku. *Halytskyi ekonomichnyi visnyk*, 1 (68), 70-76. doi:10.33108/galicianvisnyk_tntu2021.01.
3. Zhuk, V. M., Popko, Ye. Iu., & Shenderivska, Yu. L. (2020). Bukhhalterskyi oblik: perehliad predmetu i nazvy profesii. *Oblik i finansy*, 1 (87), 36-44. doi:10.33146/2307-9878-2020-1(87)-36-44.

4. Korol, S. Ya., & Polovyk, Ye. V. (2019). Didzhytalizatsiia ekonomiky yak faktor profesiinoho rozvytku. *Modern Economics*, 18, 67-73. doi:10.31521/modecon.V18(2019)-11.
5. Mykul'skyi, V. S. (2019). Transformatsiia profesii bukhhaltera v umovakh dydzhytalizatsii upravlinnia. *Ekonomika APK*, 6, 103-107. doi:10.32317/2221-1055.201906103.
6. Tsaruk, N. H. (2021). Chynnyky rozvytku ta skladnyky tsyfrovoy hramotnosti bukhhaltera. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu*, 35, 69-73. doi:10.32782/2413-9971/2021-35-13.
7. Plikus, I., Zhukova, T., & Osadcha, O. (2019). Model profesii bukhhalter v epokhu tsyfrovyykh transformatsii: kliuchovi napriamy kompetentnosti bukhhaltera. *Pryazovskyi ekonomichnyi visnyk*, 1 (12), 200-205.
8. Plikus, I. I., Osadcha, O. O., & Zhukova, T. A. (2019). Rozvytok profesii «bukhhalter» v umovakh tsyfrovoy adzhendy: empirychni doslidzhennia shchodo maibutnoho profesii. *Infrastruktura rynku*, 29, 589-594.
9. Naipopuliarnishi profesii rynku pratsi Ukrainy. Retrieved from URL: <https://mik.dcz.gov.ua/publikaciya/naypopulyarnishi-profesiyyi-rynku-praci-ukrayiny>.
10. Pro bukhhalterskyi oblik ta finansovu zvitnist v Ukraini : Zakon Ukrainy vid 16.07.1999 r. № 996. Retrieved from URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/996-14>.
11. Standart vyshchoi osvity Ukrainy: pershyi (bakalavrskyi) riven, haluz znan 07 – Upravlinnia ta administruvannia, spetsialnist 071 – Oblik i opodatkuвання: nakaz Ministerstva osvity i nauky Ukrainy vid 19.11.2018 r. № 1260. Retrieved from URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/vyshcha/standarty/071.pdf>.
12. The Future of Jobs Report 2020. The World Economic Forum. Retrieved from URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf.
13. Sait poshuku roboty №1 v Ukraini. Retrieved from URL: <https://www.work.ua/>.

Гевлич Л.Л.

ПРОФЕССИЯ БУХГАЛТЕРА В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ

Статья рассматривает проблему сохранения и внутреннего содержания профессии бухгалтера в условиях диджитализации бизнес-процессов. Целью статьи является исследование набора профессиональных компетенций бухгалтера с точки зрения их соответствия вызовам рынка труда в цифровой экономике. В работе идентифицированы и подробно рассмотрены такие направления деятельности современного бухгалтера, как учетная, нормативно-методическая, организационно-управленческая, контрольная, аналитическая и консалтинговая. Акцентировано на роли главного бухгалтера в построении информационной системы отечественного предприятия и оптимизации процесса принятия управленческих решений. На основе анализа *soft skills* специалиста 2025 года, сформулированных Всемирным экономическим форумом, определено направление трансформации квалификационных требований к бухгалтеру. Даны рекомендации по формированию набора дисциплин при подготовке вузами специалистов по специальности 071 «Учет и налогообложение». Сделаны выводы, сформированы направления дальнейших исследований.

Ключевые слова: бухгалтер, диджитализация, цифровая экономика, образовательная программа, компетентности.

L. Hevlych

THE ACCOUNTING PROFESSION IN THE DIGITAL ECONOMY

The article considers the problem of preservation and internal content of the accounting profession in the conditions of digitalization of business processes. The aim of the article is to study the set of professional competencies of an accountant in terms of their compliance with the challenges of the labor market in the digital economy. The article identifies and discusses in detail the activities of a modern accountant, as accounting, regulatory and methodological, organizational and managerial, control, analytical and consulting. Emphasis is placed on the role of the chief accountant in building the information system of the domestic business entity and

optimizing the management decision-making process. Based on the analysis of soft skills of a specialist in 2025, formulated by the World Economic Forum, the direction of transformation of qualification requirements for the accountant is determined. Recommendations for the formation of a set of disciplines in the training of higher education institutions in the specialty 071 "Accounting and Taxation" are determined. Conclusions are made, directions of further researches are formed.

Key words: accountant, digitalization, digital economy, educational program, competence.

DOI 10.31558/2307-2318.2021.3.14

УДК 331.52

JEL: R23

Даниленко В.І.

кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри маркетингу,
Полтавський державний аграрний університет
ORCID: 0000-0001-8676-0622
viktoriia.danylenko@pdaa.edu.ua

Дядик Т.В.

кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри маркетингу,
Полтавський державний аграрний університет
ORCID: 0000-0002-8422-3775
tetiana.diadyk@pdaa.edu.ua

ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ ПОЛТАВСЬКОГО РЕГІОНУ

У статті досліджено сучасні тенденції розвитку ринку праці на рівні Полтавського регіону, зокрема, проаналізовано попит і пропозицію праці. Виявлено, що незважаючи на позитивні тенденції на ринку праці, в регіоні спостерігається значний дисбаланс робочої сили, оскільки протягом аналізованого періоду чисельність зареєстрованих незайнятих громадян майже в десять разів перевищує кількість наявних вакансій. Висвітлено причини незбалансованості між попитом і пропозицією праці. Проаналізовано структуру попиту на робочу силу за видами економічної діяльності та за професійними групами. Виявлено, що найбільша кількість вакансій зареєстрована у переробній промисловості, а найменша – у сфері фінансової та страхової діяльності. Досліджено структуру пропозиції праці за статтю, віковими групами та освітою. Здійснено аналіз динаміки зайнятості та безробіття в регіоні. Досліджено динаміку показників руху персоналу і виявлено основні причини плинності кадрів. Запропоновано пріоритетні напрями розвитку ринку праці на регіональному рівні.

Ключові слова: ринок праці, регіон, безробіття, зайнятість, робоча сила

Рис. – 2, Табл. – 2, Літ. – 8

Постановка проблеми. Ринок праці є доволі складним елементом ринкової економіки, в процесі функціонування якого переплітаються інтереси роботодавців та найманих працівників з питань визначення ціни праці та умов функціонування. Крім того, ринок праці має забезпечувати раціональну структуру зайнятості, сприяти відтворенню робочої сили, яка відповідає вимогам сучасного виробництва, активізувати мобільність робочої сили тощо.

Основна функція ринку праці в регіональному аспекті полягає в перерозподілі робочої сили між регіонами, сферами виробництва та видами економічної діяльності та забезпеченні робочими місцями економічно активного населення регіону. Відмінності

регіональних ринків праці зумовлені нерівномірністю соціально-економічного розвитку регіонів, зокрема обсягами існуючого ресурсного потенціалу й ефективністю його використання в регіоні, що, в свою чергу, спричиняє різні можливості щодо врегулювання попиту та пропозиції робочої сили, а також регіональні диспропорції за показниками безробіття. Тому, динамічний розвиток економіки країни має екстенсивний характер, коли розвиваються традиційні потужні промислові центри, а регіони з більш низьким рівнем промислового потенціалу залишаються у стані стагнації.

На ринку праці Полтавської області спостерігаються позитивні тенденції щодо зростання зайнятості та скорочення безробіття. Однак, дисбаланс між попитом і пропозицією праці за окремими професійними групами зумовлює зростання соціальної напруженості та рівня безробіття.

Суперечності та складність ситуації на ринку праці України в цілому, і Полтавського регіону в тому числі, полягає в тому, що, з одного боку, ринок розширив варіації форм зайнятості, збільшивши можливість самореалізації громадян у сфері економіки, а з іншого боку – кризові явища й інституціональні перетворення в українському суспільстві призвели до великих втрат живої праці. Розвиток наукоємних технологій та модернізація виробництва призводять до зміни професійно-кваліфікаційної структури попиту на ринку праці, а також підвищення вимог роботодавців до якості робочої сили.

Статистичні дані Полтавського обласного центру зайнятості щодо професій, які мають незайняті громадяни, та кількості наявних вакансій у професійному розрізі є дуже неповними, оскільки охоплюють тільки зареєстровану частину ринку праці. Задля забезпечення більш повної інформації, що дасть змогу прогнозувати розвиток ринку праці, дослідження попиту і пропозиції на ринку праці має здійснюватися відповідно до чинників, які найбільшою мірою впливають на динаміку цих показників. Для цього необхідна розробка науково обґрунтованої методики дослідження попиту на робочу силу та її пропозиції.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Різноманітні аспекти розвитку ринку праці України, його регулювання та реформування, проблеми зайнятості населення, безробіття, діяльність державної служби зайнятості є об'єктом наукових досліджень вітчизняних та зарубіжних вчених, зокрема, Хачатурян О.С., Теряник О.А., Кашепов О.В. Сулакшин С.С., Малчінов О.С., Швидка Г.Ю., Дядик Т.В.

Незважаючи на велику кількість праць, присвячених даному питанню, дослідження тенденцій розвитку регіонального ринку праці потребує подальшого вивчення. Визначення тенденцій у кон'юктурі регіонального ринку праці дає підґрунтя для формування зваженої регіональної політики у сфері зайнятості населення, та визначення пріоритетних напрямів розвитку ринку праці на регіональному рівні.

Формулювання цілей статті. Метою дослідження є аналіз та оцінка кон'юктури ринку праці в Полтавському регіоні. Визначення тенденцій та інтенсивності змін у кон'юктурі регіонального ринку праці дасть змогу прогнозувати попит на робочу силу, рівень зайнятості та чисельність економічно активного населення в регіоні, а також визначати пріоритетні напрями розвитку ринку праці на рівні Полтавського регіону та в країні загалом.

Виклад основного матеріалу. Важливу роль у соціально-економічному розвитку регіону відіграє ринок праці. Вітчизняні науковці відмічають, що регіональний ринок праці порівняно з національним має свої особливості. Як зазначає Хачатурян О.С., «Регіональний ринок праці, з одного боку, відбиває основні риси національного, а з

іншого – має свою специфіку, що обумовлюється, передусім, особливостями певної території» [1, с. 204].

Будь-який регіон країни має власну структуру зайнятості, вирізняється рівнем оплати праці, методами регулювання з боку місцевих органів влади тощо. Управління ринком праці неможливе без вивчення його кон'юнктури та факторів, що впливають на її формування.

Кон'юнктура ринку праці – це реальна ситуація, що характеризує співвідношення між попитом та пропозицією робочої сили, яка склалася під впливом різноманітних чинників (політичних, соціально-економічних, демографічних, природно-кліматичних, географічних, етнічних тощо) [2, с. 64].

Виділяють три типи кон'юнктури ринку праці (2, 3):

- рівновага (збалансованість), коли попит на працю дорівнює її пропозиції;
- дефіцит робочої сили, коли на ринку праці спостерігається нестача пропозиції праці;
- безробіття, коли існує надлишок пропозиції праці і, відповідно, велика кількість безробітних;

Однією з важливих характеристик регіону, що визначає особливості розвитку ринку праці є ділова активність, яка визначається співвідношенням числа зайнятих та безробітних. За цією ознакою усі регіони України можна поділити на перспективні (активні), тобто ті, що мають подальші перспективи розвитку та депресивні, яким притаманний відплив робочої сили, відсутність робочих місць, інвестицій тощо.

Враховуючи дані Головного управління статистики у Полтавській області [4], здійснено аналіз відповідності попиту та пропозиції на ринку праці Полтавського регіону та встановлено, що незважаючи на позитивні тенденції на ринку праці, головною проблемою залишається низький попит на робочу силу, що в разі нижчий за пропозицію (рис. 1).



Рисунок 1. Попит та пропозиція робочої сили на ринку праці Полтавського регіону, 2011-2019 рр.

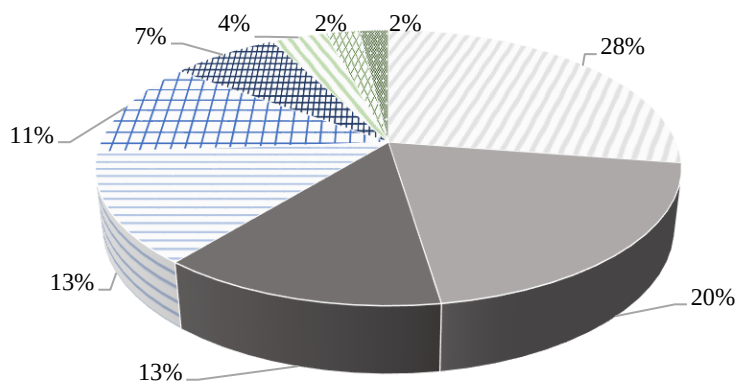
Джерело: побудовано авторами за даними [4]

Кількість вакансій, заявлених роботодавцями у 2019 р., становила 3123 одиниці та, порівно з 2011 р., збільшилась на 28,7%, що є позитивною тенденцією. Натомість, кількість незайнятих громадян, зареєстрованих у службі зайнятості станом на кінець 2019 р. становила 20988 чол., що на 14,1% менше, ніж у 2011 р. Однак, за даними рис. 1 можна спостерігати значний дисбаланс на ринку робочої сили Полтавського регіону, оскільки протягом аналізованого періоду чисельність незайнятих громадян майже в десять разів вища, за кількість наявних вакансій.

Співвідношення показників попиту і пропозиції дає змогу дістати уявлення про кон'юнктуру ринку праці, навантаження на вільні робочі місця й можливе працевлаштування незайнятого населення. Співвідношення між кількістю зареєстрованих незайнятих громадян та кількістю вакантних посад характеризується таким показником, як навантаження на одну вакансію. Зазначимо, що даний показник протягом аналізованого періоду коливається від 7 (у 2019 р.) до 21 (до 2015 р.). Також, слід відмітити, що кількість претендентів на 1 вакансію в Полтавському регіоні перевищує середній показник по Україні.

Станом на 01.07.2021 р. у Полтавській обласній службі зайнятості зареєстровано 1981 вільна вакансія. За видами економічної діяльності найбільша кількість вакансій у переробній промисловості – 588 (29,7%); оптовій та роздрібній торгівлі – 232 (11,7%); будівництві – 188 (9,5%); транспорті, складському господарстві, поштовій та кур'єрській діяльності – 183 (9,2%); сільському, лісовому та рибному господарстві – 151 (7,6%); державному управлінні й обороні; обов'язковому соціальному страхуванні – 148 (7,5%). Найменша кількість вакансій (менше 1,0%) у сфері фінансової та страхової діяльності; операцій з нерухомим майном; інформація та телекомунікації, а також інших видів послуг.

Станом на 01.07.2021 р. за професійними групами (рис. 2) найбільше вакансій пропонувалося для кваліфікованих робітників з інструментом 543 вакансії (28%) та для робітників з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин – 400 вакансій (20%). Професії, по яких кількість вакансій є найбільшою: підсобні робітники, швачки, водії, продавці, слюсарі-ремонтники та інші.



Кваліфіковані робітники з інструментом

Робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин

Працівники сфери торгівлі та послуг

Професіонали

Найпростіші професії

Фахівці

Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)

Технічні службовці

Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства

Рисунок 2. Структура вакансій, зареєстрованих у Полтавській обласній службі зайнятості, станом на 01.07.2021 р.

Джерело: побудовано авторами за даними [5]

Пропозиція на ринку праці характеризує чисельність і склад працездатних людей, зацікавлених в отриманні роботи на умовах найму. Згідно з даними Полтавського обласного центру зайнятості, станом на 01.07.2021 р. в Полтавському регіоні налічувалось 17856 осіб, які мали статус безробітного. За період січень-червень 2021 р. кількість безробітних становила 47119 осіб, що на 1,4% більше ніж за аналогічний період 2020 р.

За статтю: у загальній кількості зареєстрованих безробітних, чоловіки становили – 6,8 тис. осіб (або 38%), жінки – 11,0 тис. осіб (або 62%). За віковими групами: 27% зареєстрованих безробітних були у віці до 35 років; 27% – у віці від 35 до 44 років; 27% – у віці від 45 до 55 років; 19% – понад 55 років. За освітою: 54% зареєстрованих безробітних мали вищу освіту, 35% – професійно-технічну, 11% – загальну середню освіту.

Найбільша невідповідність попиту на робочу силу та її пропозиції у професійно-кваліфікаційному розрізі спостерігалася серед службовців та керівників (36 осіб), технічних службовців (24 особи), кваліфікованих робітників сільського господарства (17 осіб), працівників сфери торгівлі та послуг (12 осіб). Найбільших труднощів з працевлаштуванням зазнають представники таких професій: продавець продовольчих товарів, бухгалтер, спеціаліст державної служби, головний бухгалтер. Наприклад: для 699 безробітних продавців продовольчих товарів є 59 вакансій, для 507 безробітних бухгалтерів на сьогодні є 31 вакансія, для 370 спеціалістів державної служби є 16 вакансій, для 237 головних бухгалтерів є 6 вакансій. Нестача кадрів спостерігалася серед представників таких професій: поліцейський (за спеціалізаціями), швачка, інспектор (пенітенціарна система), забивач худоби, машиніст екскаватора, токар-розточувальник [6].

Як, відмічає, Швидка Г.Ю. [7, с. 161], «зайнятість населення в Україні останніми роками зазнає значних змін. Хоча загальний її рівень залишається високим, відбулися істотні структурні зрушення зайнятості, а саме:

- сформувався більш гнучкий ринок праці;
- протягом тривалого періоду спостерігається скорочення масштабів зайнятості у легальній сфері економіки, а попит на робочу силу в цій сфері не збільшився;
- значного поширення набула неформальна зайнятість, оскільки вона є найбільш доступною і не ставить високих професійно-кваліфікаційних вимог до працівників;
- формуються значні контингенти трудових мігрантів, які здійснюють виїзди на більш тривалий термін на роботу в іншу місцевість або за кордон».

Аналізуючи рівень зайнятості та безробіття населення Полтавського регіону, особливу увагу варто приділяти його динаміці. Оскільки динаміка характеризує розвиток явища в часі, аналіз динаміки уможливорює прогнозування майбутнього рівня зайнятості та безробіття, що дає змогу сформулювати зважену державну політику у сфері зайнятості населення та визначити перспективні напрями соціально-економічного розвитку регіону. Показники зайнятості та безробіття населення Полтавського регіону протягом 2013–2019 рр. наведено в таблиці 1.

Як видно з таблиці 1, протягом періоду 2015– 2019 рр. чисельність зайнятого населення Полтавського регіону у віці 15–70 років зросла з 583,6 тис. осіб у 2015 р. до 591,2 тис. осіб у 2019 р. (щорічно зростала в середньому на 1,9 тис. осіб), а працездатного віку – з 568,5 тис. осіб до 571,3 тис. осіб (щорічно зростала в середньому на 0,7 тис. осіб). Натомість чисельність безробітного населення у віці 15–70 років за аналізований період знизилась з 80,7 тис. осіб до 70,2 тис. осіб (щорічно знижувалась в середньому на 2,6 тис. осіб), а працездатного віку – з 80,6 тис. осіб до 70,2 тис. осіб (щорічно знижувалась в середньому на 2,6 тис. осіб).

Таблиця 1. Аналіз динаміки зайнятості та безробіття населення Полтавського регіону, 2015-2019 рр.

Показник	Рік	Населення					
		у віці 15–70 років			працездатного віку		
		Факт	Абсолютний приріст		Факт	Абсолютний приріст	
			ланцюговий	середньорічний		ланцюговий	середньорічний
1. Зайняте населення, тис. осіб	2015	583,6	-	1,9	568,5	-	0,7
	2016	570,4	-13,2		555,8	-12,7	
	2017	575,0	4,6		562,0	6,2	
	2018	580,6	5,6		565,3	3,3	
	2019	591,2	10,6		571,3	6	
2. Рівень зайнятості населення, %	2015	54,2	-	0,6	63,6	-	0,8
	2016	53,3	-0,9		62,2	-1,4	
	2017	54,0	0,7		63,8	1,6	
	2018	55,1	1,1		65,2	1,4	
	2019	56,6	1,5		66,8	1,6	
3. Безробітне населення, тис. осіб	2015	80,7	-	-2,6	80,6	-	-2,6
	2016	82,6	1,9		82,6	2	
	2017	78,3	-4,3		78,3	-4,3	
	2018	73,3	-5		73,3	-5	
	2019	70,2	-3,1		70,2	-3,1	
4. Рівень безробіття населення, %	2015	12,1	-	-0,4	12,4	-	-0,4
	2016	12,6	0,5		12,9	0,5	
	2017	12,0	-0,6		12,2	-0,7	
	2018	11,2	-0,8		11,5	-0,7	
	2019	10,6	-0,6		10,9	-0,6	

Джерело: складено авторами за даними [4]

Рівень зайнятості населення Полтавського регіону протягом досліджуваного періоду у віці 15–70 років зріс з 54,2% до 56,6% (щорічно зростав в середньому на 0,6%), а працездатного віку – з 63,6% до 66,8% (щорічно зростав в середньому на 0,8%). Відповідно, рівень безробіття населення регіону у віці 15–70 років знизився з 12,1% до 10,6% (щорічно знижувався в середньому на 0,4%), а працездатного віку – з 12,4% до 10,9% (щорічно знижувався в середньому на 0,4%). За умови незмінності позитивної тенденції у формуванні та розвитку ринку праці в Полтавському регіоні рівень зайнятості населення як у віці 15–70 років, так і працездатного віку матиме тенденцію до зростання.

Середня тривалість пошуку роботи безробітними (за методологією МОП), протягом даного періоду коливалась в межах 5-10 міс. Слід зауважити, що помітна тенденція до скорочення тривалості даного показника. Так, у 2019 р. вона становила 5 міс., що на 4 міс. менше, ніж було у 2015 р.

Динаміка показників руху персоналу також свідчить про нестабільність ринку праці: коефіцієнт обороту робочої сили по прийому в 2019 р. досить високий 28,5% (за нормативного значення 5% плинності кадрів) і рівень звільнення персоналу становить 34,1%. Звичайно, однією з головних причин плинності кадрів є незадоволеність заробітною платою, номінальний розмір якої становив у 2019 р. всього 9846 грн (табл. 2)

Таблиця 2. Динаміка показників руху робочої сили та заробітної плати в Полтавській області, 2015–2019 рр.

Роки	Середньо-облікова кількість штатних працівників, тис. осіб	Рівень обороту		Середньомісячна заробітна плата		
		з прийому	зі звільнення	номінальна		реальна
		у % до середньооблікової кількості штатних працівників		грн	у % до прожиткового мінімуму для працездатних осіб	у % до попереднього року
2015	328	24,8	32,4	3783	274,5	78,8
2016	310	26,1	28,8	4621	288,8	106,1
2017	305	31,6	33,4	6551	371,8	122,5
2018	301	29,5	33,2	8375	436,0	15,9
2019	293	28,5	34,1	9846	468,4	108,7
2019 до 2015 +,-	-35	3,7	1,7	6063	193,9	29,9

Джерело: складено авторами за даними [4]

У зв'язку із цим фахівці з підбору персоналу нині стикаються з величезною кількістю питань, на які не завжди можуть знайти відповіді: як підбір персоналу зробити не таким тривалим і дорогим; чому пошукачі йдуть до конкурентів; чому кандидати не відгукуються на вакансії або відгукуються, але не ті, які б хотілося. Низку питань може допомогти вирішити маркетинг, якщо навчитися застосовувати його інструменти в роботі [8, с. 248].

Висновки. В умовах функціонування сучасного ринку праці гостро постає питання збалансованості попиту та пропозиції робочої сили. Їх співвідношення являється підґрунтям та обов'язковими умовами державного регулювання ринку праці, зайнятості та безробіття. Кількість вакансій, заявлених роботодавцями у Полтавському регіоні в 2019 р., порівно з 2011 р., збільшилась на 28,7%, що є позитивною тенденцією. Натомість, кількість незайнятих громадян, зареєстрованих у службі зайнятості знизилась за цей період на 14,1%. Однак, спостерігається значний дисбаланс на ринку робочої сили Полтавського регіону, оскільки протягом аналізованого періоду чисельність незайнятих громадян майже в десять разів вища, за кількість наявних вакансій.

Статичний підхід до аналізу зазначеного співвідношення на ринку праці дає змогу порівняти окремі просторові й часові показники функціонування ринку праці, розглянути рівень змін, взаємозв'язків, тобто відобразити закономірне поєднання кількісної та якісної сторін функціонування ринку праці, зокрема існуючі диспропорції між попитом на кваліфіковану робочу силу та її пропозицією на регіональному рівні.

З наведеного вище можна дійти висновку, що для формування зваженої регіональної політики у сфері зайнятості населення, для подолання проблем, пов'язаних із дисбалансом робочої сили, варто постійно здійснювати всебічний аналіз ринку праці, визначати тенденції та інтенсивність змін у кон'юктурі ринку праці. Отже, проведений аналіз та оцінка кон'юктури ринку праці в Полтавському регіоні дали змогу визначити пріоритетні напрями розвитку ринку праці на регіональному рівні, а саме: розвивати сфери економічної діяльності, такі як освіта, сільське господарство, промисловість, будівництво та інші для створення нових робочих місць та підвищення рівня працевлаштування і зайнятості; створювати кращі умови праці для залучення працівників на підприємства, в організації та установи; підвищувати рівень заробітної плати з метою запобігання трудовій міграції населення з регіону.

Подальші дослідження у зазначеному напрямі доцільно спрямовувати не лише на подолання невідповідності попиту та пропозиції робочої сили, а й на соціальну адаптацію, урахування суб'єктивних факторів поведінки як роботодавців, так і найманих працівників.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Хачатурян О.С. Напрями удосконалення регулювання зайнятості населення та ринку праці на державному та регіональному рівні. Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. 2009. Вип. 15. С. 203-209.
2. Теряник О.А. Аналіз відповідності попиту та пропозиції на ринку праці в Україні. Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. 2015. № 1 (82). С. 62–68.
3. Кашепов А.В. Сулакшин С.С., Малчинов А.С. Рынок труда: проблемы и решения: монография. М.: Научный эксперт, 2008. 232 с.
4. Попит та пропозиція робочої сили. Головне управління статистики у Полтавській області. URL: <http://www.pl.ukrstat.gov.ua/>
5. Ситуація на зареєстрованому ринку праці та діяльність Державної служби зайнятості у січні-червні 2021 року. Полтавський обласний центр зайнятості. URL: <https://pol.dcz.gov.ua/analitics/66>
6. Попит та пропозиція на зареєстрованому ринку праці у січні-червні 2021 року. Полтавський обласний центр зайнятості. URL: <https://pol.dcz.gov.ua/analitics/65>
7. Швидка Г.Ю. Регіональні особливості ринку праці України. Демографія та соціальна економіка. 2010. № 2. С. 160-167.
8. Дядик Т.В. Необхідність HR-маркетингу на сучасному ринку праці. Інфраструктура ринку. 2019. № 33. С. 246-253. URL: http://www.market-infr.od.ua/journals/2019/33_2019_ukr/39.pdf

REFERENCES

1. Hachaturyan O.S. (2009). Directions for improving the regulation of employment and the labor market at the state and regional levels. Scientific works of Kirovograd National Technical University. Economic sciences, vol. 15, pp. 203-209.
2. Teryany`k O.A. (2015). Analysis of compliance of supply and demand in the labor market in Ukraine. State and regions. Series: Economics and Entrepreneurship, vol. 1 (82), pp. 62–68.
3. Kashepov A.V. Sulakshin S.S., Malchinov A.S. (2008). Labor market: problems and solutions: monograph. M.: Scientific expert, p. 232.
4. Demand and supply of labor. Main Department of Statistics in Poltava region. URL: <http://www.pl.ukrstat.gov.ua/>
5. The situation on the registered labor market and the activities of the State Employment Service in January-June 2021. Poltava regional employment center. URL: <https://pol.dcz.gov.ua/analitics/66>
6. Demand and supply in the registered labor market in January-June 2021. Poltava regional employment center. URL: <https://pol.dcz.gov.ua/analitics/65>
7. Shvy`dka G.Yu. (2010). Regional features of the labor market of Ukraine. Demography and social economy, vol. 2, pp. 160-167.
8. Dyady`k T.V. (2019). The need for HR-marketing in today's labor market. Market infrastructure, vol. 33, pp. 246-253. URL: http://www.market-infr.od.ua/journals/2019/33_2019_ukr/39.pdf

Даниленко В.И., Дядык Т.В.

ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА ПОЛТАВСКОГО РЕГИОНА

В статье исследованы современные тенденции развития рынка труда на уровне Полтавского региона, в частности, проанализированы спрос и предложение труда. Выявлено, что несмотря на положительные тенденции на рынке труда, в регионе наблюдается значительный дисбаланс рабочей силы, поскольку в течение рассматриваемого периода численность зарегистрированных незанятых граждан почти в десять раз превышает количество имеющихся вакансий. Освещены причины несбалансированности между спросом и предложением труда. Проанализирована структура спроса на рабочую силу по видам экономической деятельности и по профессиональным группам. Выявлено, что наибольшее количество вакансий зарегистрировано в перерабатывающей промышленности, а наименьшая – в сфере финансовой и страховой деятельности. Исследована структура предложения труда по полу, возрастным группам и образованию. Осуществлен анализ динамики занятости и безработицы в регионе. Исследована динамика показателей движения персонала и выявлены основные причины текучести кадров. Предложено приоритетные направления развития рынка труда на региональном уровне.

Ключевые слова: рынок труда, регион, безработица, занятость, рабочая сила

V. Danylenko, T. Diadyk

TRENDS OF LABOR MARKET DEVELOPMENT OF POLTAVA REGION

The article examines current trends in the labor market at the level of Poltava region, in particular, analyzes the demand and supply of labor. It was found that despite the positive trends in the labor market, there is a significant imbalance of labor in the region, as during the analyzed period the number of registered unemployed citizens is almost ten times higher than the number of available vacancies. The reasons for the imbalance between supply and demand of labor are highlighted. The structure of labor demand by types of economic activity and by professional groups is analyzed. It was found that the largest number of vacancies was registered in the processing industry, and the smallest – in the field of financial and insurance activities. The structure of the labor supply by sex, age groups and education is studied. An analysis of the dynamics of employment and unemployment in the region. The dynamics of personnel movement indicators is studied and the main reasons for staff turnover are identified. The priority directions of labor market development at the regional level are offered.

Key words: labor market, region, unemployment, employment, labor force

DOI 10.31558/2307-2318.2021.3.15

УДК 331.526-053.81:332.122

JEL: J48, R23

Збрицька Т.П.

кандидат економічних наук, доцент кафедри управління персоналом і економіки праці,
Одеський національний економічний університет, Україна
ORCID: 0000-0002-3558-1795
s.t.p._@ukr.net

Мінін В.С.

аспірант кафедри управління персоналом і економіки праці,
Одеський національний економічний університет, Україна
ORCID: 0000-0001-6928-0766
vlad.under.minin97@gmail.com;

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНА ЕФЕКТИВНІСТЬ ЗАЙНЯТОСТІ МОЛОДІ: РЕГІОНАЛЬНИЙ АСПЕКТ

В статті зроблено теоретичний огляд системи відносин зайнятості населення та молодіжної зайнятості відповідно до сучасного етапу розвитку економіки країни та регіонів зокрема. Розглянуто компоненти системи відносин зайнятості та групи передумов, що визначають соціально-економічне середовище для нормального функціонування регіонального ринку праці. Зайнятість населення обумовлює соціально-економічний розвиток регіону, а одним із найважливіших його факторів є формування інноваційної структури зайнятості, особливо в молодіжному сегменті ринку праці. Розглянуто вплив на зайнятість і потребу в робочій силі зарубіжних науковців. В статті наведено Модель реалізації молодіжної політики в умовах децентралізації та питання молодіжної політики в пріоритетах Державної стратегії регіонального розвитку до 2020-2027 рр. Існує потреба у комплексному аналізі та прогнозуванні визначених закономірностей на майбутнє за допомогою новітніх теоретико-методичних підходів, що можуть бути використані органами державного управління для розроблення дієвих управлінських рішень у сфері розвитку соціально-трудова відносин на національному/регіональному молодіжному ринку праці.

Ключові слова: зайнятість населення, молодіжний ринок праці, соціально-економічна ефективність зайнятості, регіональний аспект зайнятості.

Рис. - 3, Табл. - 1, Літ. - 9.

Постановка проблеми. Структура зайнятості населення свідчить не тільки про рівень зайнятих, класифікованих за різними ознаками, але й про весь соціально-економічний розвиток країни, регіону та галузі. Проблеми структурних змін зайнятості населення у розрізі окремого регіону за ступенем соціально-економічного розвитку самого регіону України досить диференційовані. Подолання диспропорцій у структурі зайнятості населення регіону та забезпечення умов її збалансованого соціально-орієнтованого розвитку вимагає застосування нових заходів, підходів та побудови ефективних механізмів трансформації зайнятості населення та зокрема молоді.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблемам зайнятості присвячено великий обсяг праць сучасних вітчизняних та зарубіжних учених-економістів: В. Брич, О. Грішнова; А. Колот; Т. Заяць, О. Левченко, Е. Лібанова, Л. Лісогор, В. Нижник, М. Семикіна, Л. Шаульська, Фільштейн та ін. Проблеми зайнятості населення відображені у працях зарубіжних учених: А. Сміта, К. Маркса, Дж. Кейнса, Ф. Кене, А. Маршала, А. Оукена, П. Самуельсона тощо.

Проблеми молодіжного сегменту забезпечення й ефективної зайнятості досліджено у багатьох роботах науковців. Серед українських вчених ці питання висвітлені у дослідженнях: Д. Богині; І. Бондар; М. Долішнього; О. Дороніної; О. Дяків; Н. Лук'янченко; В. Онікієнка; О. Яременко та інших. Різні аспекти формування та розвитку молодіжного ринку праці викладено у роботах й зарубіжних науковців, як: Р. Джекман; Р. Леярд; К. Маккен; Д. Мортенсен; Т. Парсонс; Т. Роззак; Г. Стенлі; Р. Філер, та інші.

Незважаючи на достатню кількість наукових публікацій з питань державного регулювання молодіжного ринку праці, у сучасній літературі недостатньо уваги приділено комплексності та практичній спрямованості заходів щодо забезпечення й ефективної зайнятості молоді, усунення дисбалансу між попитом і пропозицією робочої сили на молодіжному ринку праці.

Формулювання цілей статті. Метою статті є теоретичний огляд системи відносин зайнятості населення та молодіжної зайнятості відповідно до сучасного етапу розвитку економіки країни та регіонів зокрема. Дослідження сутності соціально-економічної ефективності зайнятості молоді, її забезпечення, регулювання та переосмислення є важливим аспектом для оцінки стану як державного так і регіонального ринку праці.

Виклад основного матеріалу. Ефективне функціонування ринкової економіки неможливе без розвиненого ринку праці, адже ринок праці є необхідною ланкою у всьому ланцюгу макроекономічного процесу, дієвим механізмом узгодження економічних інтересів його суб'єктів. Водночас неналежне функціонування ринку праці може породжувати ряд проблем – бідність, безробіття, інфляцію, соціальну напруженість у суспільстві (мітинги, демонстрації, страйки) тощо [1].

Ситуація на ринку праці регіону поки що далека від стабілізації, питання про активізацію державного регулювання ринку праці та зміни деяких уявлень про те, хто і як має здійснювати таке регулювання, поставлене досить гостро.

Регулювання ринку праці на регіональному рівні набуває, сьогодні, особливого значення, так як лише на рівні регіону можуть бути найбільш повно враховані їх соціально-економічні, демографічні, екологічні та інші особливості. Зайнятість необхідно розглядати як систему відносин, що виникають в межах суб'єктних структурних складових, рис. 1 [2].

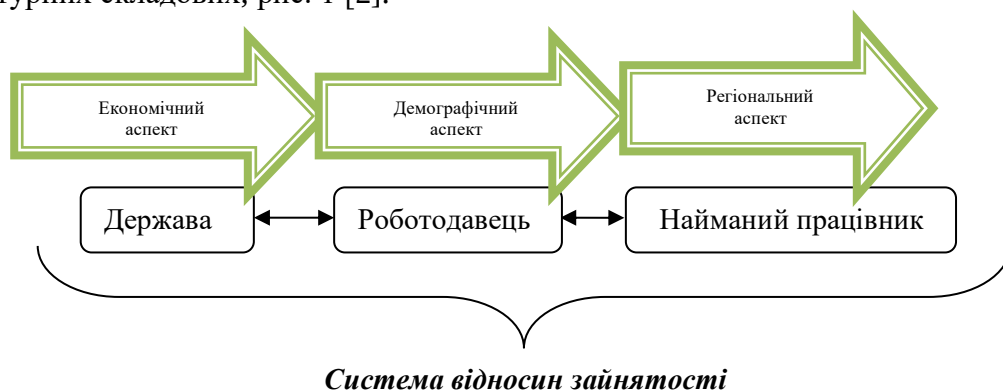


Рисунок 1. Компоненти системи відносин зайнятості

Відповідно до запропонованого підходу зайнятість населення як система відносин в рамках суб'єктної складової і в цілому охоплює економічні, правові, соціальні, національні та регіональні відносини.

У свою чергу, В.В. Близнюк виділяє чотири групи передумов, що визначають соціально-економічне середовище для нормального функціонування регіонального ринку праці [3]:

1) *правові* – визначають соціально-економічну компетенцію та юридичний статус органів місцевого самоврядування стосовно управління трудовими ресурсами. Вони обумовлюють правове середовище формування соціального партнерства в регіоні;

2) *економічні*, що обумовлюють сукупність базових ресурсів в регіоні, а також необхідність узгодженості їх використання задля зростання зайнятості;

3) *соціальні* – передбачають формування системи захисту працездатного населення;

4) *організаційні*, які визначають інфраструктурні можливості розвитку та зростання зайнятості.

Зважаючи на те, що належність працездатного населення до складу робочої сили та його активність на ринку праці безпосередньо впливають на рівень доходів населення регіону, а отже й визначають рівень життя, економічна активність та рівень життя населення мають бути у сучасних умовах пріоритетними об'єктами соціально-економічного управління, до якого з дотриманням принципу солідарності, свідомо та активно залучаються представники всіх сторін соціально-трудова відносин. У той же час, фактичний рівень та динаміка зазначених показників можуть розглядатися у якості взаємопов'язаних індикаторів стану соціально-трудова відносин, оскільки взаємовідносин між їхніми сторонами, органами сторін за участі держави та місцевого самоврядування безпосередньо мають бути орієнтовані на ефективну зайнятість (через зростання економічної активності населення) та підвищення рівня життя тощо.

Структурні зрушення економіки, що відбуваються як в цілому в країні, так і в її регіонах, призводять до трансформації національного та регіонального ринків праці, кардинальних змін у структурі зайнятості населення. Зайнятість населення обумовлює соціально-економічний розвиток регіону, а одним із найважливіших його факторів є формування інноваційної структури зайнятості, особливо в молодіжному сегменті ринку праці.

Людство в ХХІ столітті зіткнулося із загостренням соціально-економічних проблем молоді. Фінансова криза, яка переросла в соціально-економічну, призвела до різкого зростання безробіття серед молоді як у всьому світі, так і в Україні, і посилила недовіру молодих людей до уряду.

Визначення сутності зайнятості та факторів впливу дозволяє конкретизувати елементи механізму регулювання зайнятості та ринку праці. Так, ефективна зайнятість є складним поняттям і передбачає використання персоналу з мінімальними втратами робочого часу, коли досягається найбільший економічний результат. Під ефективною зайнятістю молоді слід розуміти такий стан ринку праці, коли досягається збалансованість інтересів молодих фахівців, роботодавців та держави. За таких умов економіка досягає максимальних результатів соціально-економічного розвитку при найменших питомих витратах ресурсів із забезпеченням рівномірного та пропорційного територіального, міжгалузевого та професійно-кваліфікаційного підходу.

В реальній економіці, навіть, високо розвинуті країни світу не досягають балансу інтересів між різними заінтересованими сторонами, оскільки на зайнятість населення впливають різноманітні фактори. Тому державна політика у цій сфері повинна бути

спрямована не лише на забезпечення зайнятості, а й на стимулювання ефективної зайнятості.

Проблема молодіжної зайнятості має об'єктивний характер. В умовах вільної конкуренції на ринку праці через відсутність необхідного досвіду роботи та й просто життєвого досвіду молода особа часто не може на рівних конкурувати з досвідченими фахівцями.

Соціологічні дослідження свідчать, що нині існує відчутна нерівність серед молоді у можливостях набуття загальної освіти, духовного і культурного розвитку, професійної підготовки, виборі місця праці. Причин цих явищ є багато: це і соціальні наслідки демографічних, організаційних, структурних диспропорцій в межах цілої країни, які утворювались історично і поглиблювались в умовах економічної кризи, і зростання соціальної нерівності в усьому суспільстві, що особливо позначається на молоді, і відсутність сильної державної соціальної політики, тощо. *Наприклад*, у порівнянні з міською молоддю у сільських хлопців та дівчат невисокі можливості набуття якісної освіти, престижних місць працевлаштування, змістовного проведення дозвілля. Все це спричиняє помітне зменшення питомої ваги молоді у складі сільського населення, її масове переміщення у міста і перетворення сільської молоді в них на маргінальний (від лат. *marginalis* - той, що знаходиться на краю, на узбіччі) прошарок.

Разом з тим за сучасних реалій у структурі зайнятості населення в різних регіонах України відбуваються негативні зрушення, що мають руйнівний вплив на розвиток національної економіки й полягають у дисбалансі попиту та пропозиції робочої сили, зростанні масштабів незайнятості, неврегульованості нестандартних форм зайнятості та слабкій соціальній захищеності працівників. За таких обставин з особливою гостротою постає проблема здійснення активних заходів регулювання структурних змін зайнятості населення, актуальність якої зростає в сучасних умовах, коли в Україні склалася вкрай складна і напружена ситуація в соціально-економічній сфері через системну кризу.

Економічний спад та політична конфліктність в суспільстві провокують додаткове навантаження на ринки праці майже всіх регіонів, зростання чисельності безробітних. Дослідження структурних змін зайнятості населення за нинішніх реалій соціально-економічного розвитку України є надзвичайно актуальним, тому що зайнятість є основою для відтворення трудового потенціалу, а запровадження активних заходів державного механізму регулювання й розширення зайнятості сприятиме скороченню рівня таких негативних соціально-економічних наслідків, як безробіття та бідність.

Однак, незважаючи на вагомі здобутки дослідників проблем ринку праці і зайнятості, слід констатувати, що кожному регіону притаманна своя специфіка, яка зумовлює потребу комплексного підходу до цих питань, зокрема необхідність розробки прикладних рекомендацій щодо регулювання змін у структурі зайнятості населення з урахуванням процесів євроінтеграції, руху до інноваційної економіки.

Для всіх країн світу зайнятість населення посідає провідне місце у системі соціальних та економічних проблем і разом з показниками рівня життя є важливим індикатором соціальних процесів. Перехід від планово-централізованого до вільного руху трудових ресурсів змінює систему інтересів, мотивів і стимулів діяльності економічно активного населення, що, відповідно, впливає на джерела наповнення ринку праці, сегментацію та напрями державного регулювання зайнятості населення [4].

Для західної соціології молодіжні проблеми набувають дещо іншої пріоритетності та змісту. Центральною з них вважається напруження між молоддю та суспільством, яке робить можливим конфлікт між індивідуальностями та існуючим соціальним устроєм. В основі цього напруження лежить амбівалентність (тобто двоїстість, суперечливість

почуттів та емоцій) молоді, яка здатна привести і до політичного активізму, і до інтенсивної само-трансформації особистості, і до її втечі у світ наркотиків або релігії. Тому одним із завдань молодіжної політики у розвинутих країнах є створення таких умов для молоді, коли б ця амбівалентність якомога лагідніше скеровувалась у просоціальному напрямку через надання найрізноманітніших можливостей для соціально корисної діяльності молоді як на рівні держави та регіонів зокрема. Так, досліджуючи вплив на зайнятість і потребу в робочій силі зарубіжні науковці беруть до уваги такі важливі чинники як [4]:

- особливості територіальної (регіональної) організації економіки та соціальних структур;
- сукупність кадрів з певним рівнем кваліфікації та підготовки на даний момент часу;
- потребу, дефіцит або навпаки – надмірну кількість трудових ресурсів за певної ситуації на ринку;
- внутрішні критерії (рівень життя, праці), а також специфічні чинники: структурну перебудову, демонополізацію господарського комплексу;
- рівень збалансованості економіки;
- конверсію;
- рівень кооперації з іншими країнами;
- рівень продуктивності та оплати праці;
- зміну форми власності;
- розвиток приватизації та рівень соціального захисту безробітних;
- рівень державного регулювання та управління ринком праці.

Вітчизняний науковець, О.В. Швець в цьому зв'язку зазначає, що вагомими передумовами економічного і соціального розвитку є взаємозв'язок структурно-інституціональних змін у господарському комплексі регіону в аспекті зайнятості, міжнародної трудової міграції та економічної безпеки [5].

Для дослідження структури зайнятості регіону доцільно використати системний підхід, на основі якого виокремити такі напрями аналізу: територіально-галузевий розподіл ресурсів праці, робочих місць, робочого часу, використання праці та територіальні відмінності суспільного життя.

Структура зайнятості сформована зрушеннями в певному соціально-економічному середовищі, яке визначається технологічними та інноваційними перетвореннями, регіональними відмінностями зайнятих, їх заробітної плати, рівня життя працюючих, рис. 2 [6].

На думку, науковця Н.П. Казюка, концептуальна модель регулювання структурних змін у зайнятості населення регіону, має особливості які полягають у:

- 1) модель передбачає регуляторні заходи на ринку праці, що розвивають положення концепції «флексік'юріті» (забезпечення гнучкої зайнятості та соціального захисту);
- 2) характеризує дію множини факторів, які впливають на сучасний соціально-економічний та інноваційний розвиток економіки регіонів в Україні, зумовлюючи зміни у структурі зайнятості населення;
- 3) акцентує увагу на підвищенні ролі служби зайнятості у збалансуванні попиту і пропозиції на регіональному ринку праці [7].

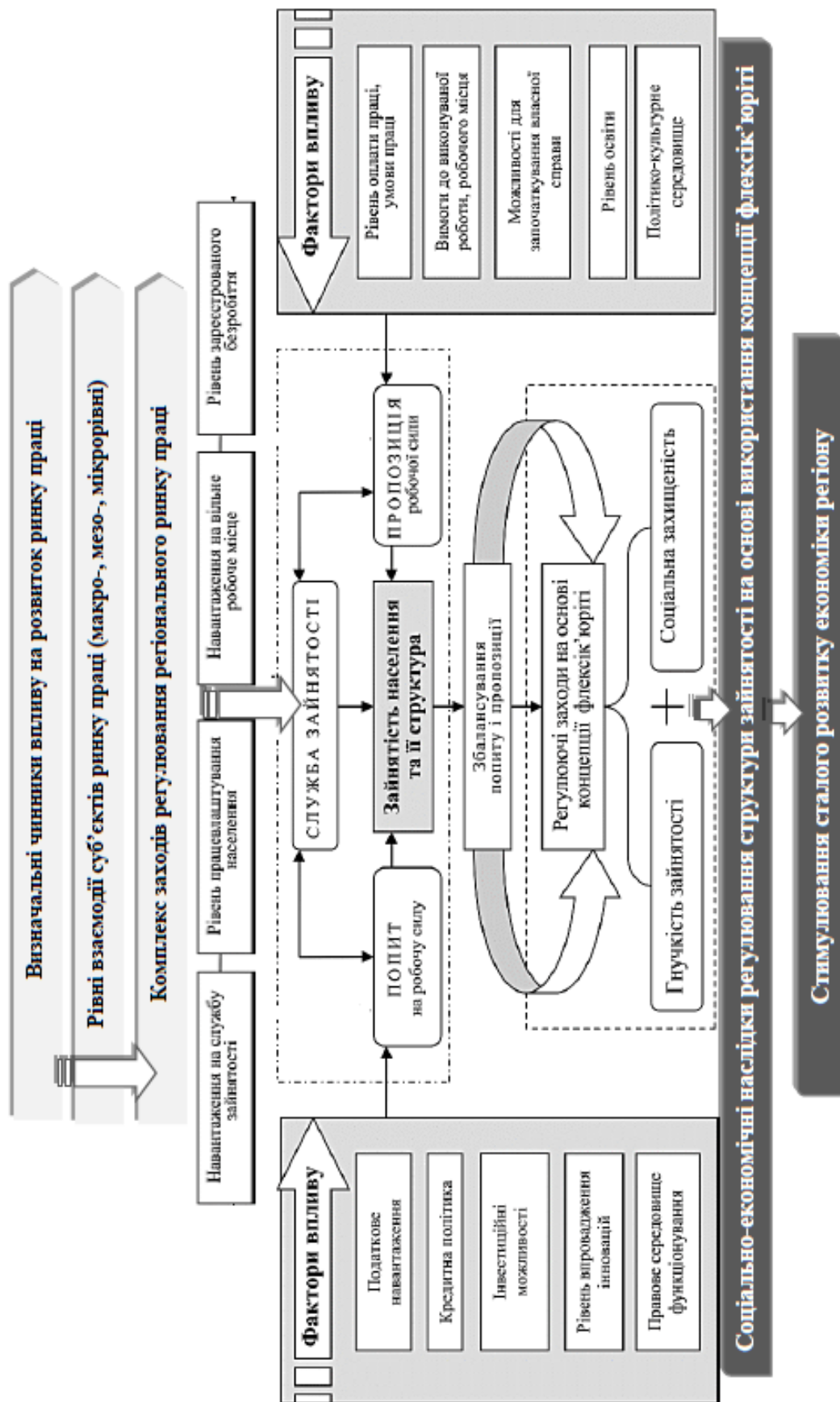


Рисунок 2. Концептуальний базис регулювання структурних змін зайнятості населення регіону [6]

Очевидно, що дослідження факторів формування зайнятості молоді має виняткове значення для розробки заходів щодо підвищення її ефективності як на національному, так і регіональному рівнях. Такий аналіз повинен здійснюватися на основі використання законів, закономірностей і принципів розвитку демографії, економіки праці, економічної науки для розробки в подальшому стратегічних програмних документів стосовно ефективного коригування розвитку системоутворюючих факторів.

Ефективність молодіжної політики в Україні в умовах децентралізації значною мірою залежить лише від єдності та скоординованості дій виконавчої влади, місцевого самоврядування і молодіжного представництва.

Міністерством молоді та спорту разом із представниками державного та громадського секторів, місцевого самоврядування, експертами, молодіжними лідерами розроблено *Модель реалізації молодіжної політики в умовах децентралізації*, яка була схвалена на засіданні колегії відомства 21 грудня 2017 року та рекомендована до впровадження, рис.3 [8].

Модель формує новий підхід – від «роботи з молоддю» до «молодіжної участі» та ґрунтується на міжсекторальній взаємодії і враховує територіальні особливості молодіжної роботи відповідно конкретних потреб молоді. На *національному рівні* центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізацію молодіжної політики, є Міністерство молоді та спорту, яке в умовах децентралізації має виконувати такі функції:

- нормативно-правове забезпечення;
- формування стратегії розвитку та пріоритетних напрямів молодіжної політики;
- забезпечення підвищення кваліфікації молодіжних працівників;
- методична підтримка з урахуванням міжнародного досвіду та кращих практик;
- фінансування або сприяння в залученні фінансових коштів на реалізацію програм, проектів тощо.

Регіональний рівень має відповідати за реалізацію молодіжної політики в рамках підходів, запропонованих на національному рівні, зокрема в межах:

- Державної стратегії регіонального розвитку (на сьогодні вже сформована державна та регіональні стратегії соціально-економічного розвитку країни до 2027 року, де наголошено про ключову роль молоді в побудові демократичної України, табл.1 [9]);
- Національної молодіжної стратегії до 2030 року;
- Державної цільової соціальної програми «Молодь України» на 2016 – 2020 рр. (Постанова КМУ від 18 лютого 2016 року № 148) та на 2021-2025 рр. (Постанова КМУ №579 від 2 червня 2021 р.) та Наказу №4334 від 19.09.2018 р. щодо порядку реалізації програми «Молодіжний працівник» (із змінами і доповненнями, внесеними наказом Міністерства молоді та спорту України від 14 серпня 2020 року № 1025).

Окрім цих базових документів була сформована низка Указів та Розпоряджень Президента, які регламентують окремі аспекти державної молодіжної політики, зокрема щодо: підтримки молодіжних громадських організацій, забезпечення працевлаштування, розвиток молодіжного житлового будівництва, робота з обдарованою молоддю тощо. На виконання цих законів та указів періодично формувалися відповідні стратегії, державні та регіональні цільові програми. На своєму рівні можуть бути розроблені та ухвалені регіональні програми, орієнтовані на потреби молоді, з урахуванням місцевих особливостей.

Місцевий рівень характеризується тим, що децентралізація передбачає збільшення відповідальності на місцях, перегляд можливостей для реалізації молодіжної політики на місцевому рівні, відповідно функцій основних гравців.

МОДЕЛЬ РЕАЛІЗАЦІЇ МОЛОДІЖНОЇ ПОЛІТИКИ НА РІВНІ МІСЬКОЇ/СЕЛИЩНОЇ/СІЛЬСЬКОЇ ОТГ

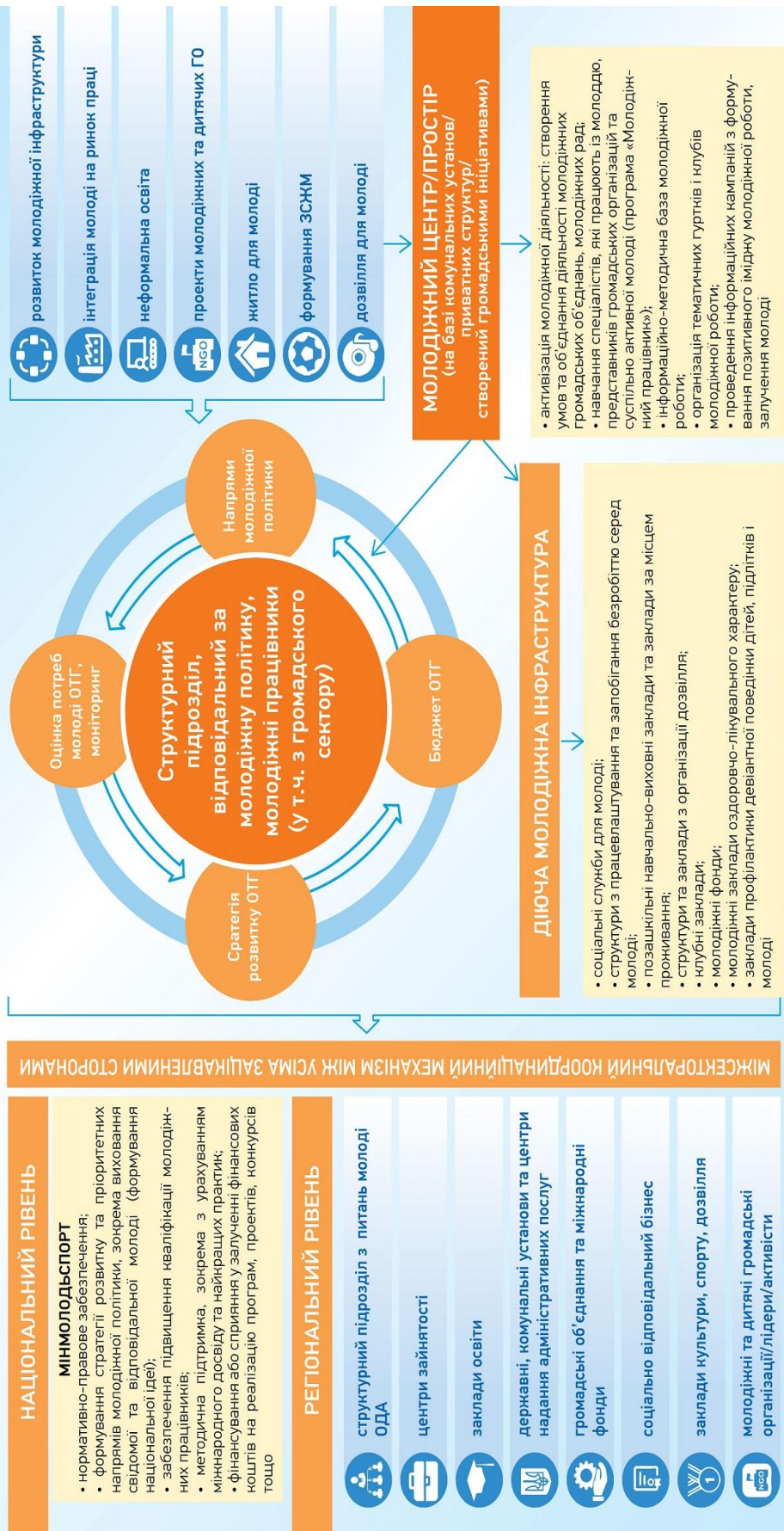


Рисунок 3. Модель реалізації молодіжної політики в умовах децентралізації [8]

Таблиця 1. Питання молодіжної політики в пріоритетах Державної стратегії регіонального розвитку до 2020-2027 рр.

Питання молодіжної політики в пріоритетах Державної стратегії регіонального розвитку	
до 2020 року	до 2027 року
✓ підвищення рівня привабливості проживання в сільській місцевості, виконання програми державної підтримки молодих працівників, залучених до роботи в сільських населених пунктах; ✓ підвищення якості освіти сільської молоді; ✓ підвищення рівня зайнятості населення, у тому числі молоді; ✓ створення належних умов праці медичних працівників у сільській місцевості (насамперед молодих спеціалістів), забезпечення їх земельними ділянками, житлом, установами місцевих надбавок до заробітної плати та здійснення інших стимулюючих заходів; ✓ виконання програм будівництва (придбання) доступного житла та забезпечення молоді житлом; ✓ проведення практичної соціальної роботи із сім'ями, дітьми та молоддю, які опинились у складних життєвих обставинах.	✓ заохочення молоді до активної діяльності, розроблення інноваційних продуктів і започаткування бізнесу у сфері туризму та курортів за результатами проведення конкурсів на регіональному рівні; ✓ формування української громадянської (національної) ідентичності, готовності громадян, особливо дітей та молоді, брати відповідальність за долю нації і держави, та мати широкі можливості для успішної самореалізації в Україні; ✓ формування місії позашкільної освіти як розвитку здібностей дітей та молоді у сфері освіти, науки, культури, фізичної культури і спорту, технічної та іншої творчості, здобуття ними первинних професійних знань, вмінь і навичок, необхідних для їх соціалізації, подальшої самореалізації та/або професійної діяльності; ✓ розвиток підприємницької ініціативи серед молоді, яка сприятиме упередженню безробіття в молодіжному середовищі, а також соціальної напруги в регіоні; ✓ розвиток мережі фізкультурно-оздоровчих і спортивних споруд, збільшення асигнувань на розвиток фізичної культури і спорту, зокрема мережі закладів дитячо-юнацького та резервного спорту, з метою покращення умов для організації фізкультурно-спортивної діяльності та збільшення кількості залучених до занять спортом, не лише дітей та молоді, а й інших верств населення.

* Складено автором за [9]

Структурно-функціональна модель реалізації молодіжної політики на рівні ОТГ, яка зосереджує увагу на тому, що молодіжна політика інтегрує в собі усі інші сфери відповідальності по роботі з молоддю: освіту, працевлаштування та ринок праці, культурний розвиток, соціальний захист тощо.

Для ефективної реалізації молодіжної політики в ОТГ важливо передбачити:

- ✓ необхідну інфраструктуру молодіжної політики, у тому числі її організаційне та фінансове забезпечення;
- ✓ забезпечення діяльності молодіжних центрів і молодіжних працівників;
- ✓ розвиток інститутів громадянського суспільства;
- ✓ міжгалузеву та міжсекторальну взаємодію у молодіжній роботі;
- ✓ оцінювання ефективності молодіжної роботи і звітування перед громадою про стан роботи з молоддю;
- ✓ забезпечення умов молодіжної участі та молодіжного громадського контролю [8].

Висновки та перспективи подальших досліджень. Оцінювання рівня розвитку економічно активного населення (робочої сили) та функціонування ринку праці регіонів України передбачає проведення комплексного статистичного аналізу його основних показників. Серед ключових напрямів дослідження необхідно виділити аналіз динаміки основних показників економічної активності, що передбачає оцінювання фактичної зміни рівнів, виявлення тенденцій і закономірностей їх розвитку. Поряд із цим існує потреба у прогнозуванні визначених закономірностей на майбутнє за допомогою новітніх теоретико-методичних підходів, використання яких для прогнозування основних показників зайнятості та безробіття населення дасть змогу отримати статистично значимі оцінки досліджуваних процесів на майбутні періоди часу, що можуть бути використані органами державного управління для розроблення дієвих управлінських рішень у сфері розвитку соціально-трудових відносин на національному/регіональному молодіжному ринку праці.

Успішна самореалізація та розвиток молоді в Україні залежать від узгодженості дій багатьох зацікавлених сторін: органів державної влади та органів місцевого самоврядування, громадянського суспільства, бізнесу, родини тощо.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Близнюк В., Яценко Л. Соціальна справедливість у трудовій сфері України: сучасні реалії, проблеми та протиріччя. Стратегічні пріоритети. 2017. № 4. С. 104-117.
2. Візник Ю.Я. Регулювання зайнятості населення у прикордонному адміністративному районі: дис. канд. екон. наук.: 08.00.07 / ПВНЗ Львів. ун-т бізнесу та права, Львів. 2012. 235 с.
3. Близнюк В.В. Український ринок праці: історичні виклики та нові завдання. Український соціум. 2016. № 3. С. 58-71.
4. Швець А. В. Зависимость сферы занятости населения от стратегической модели развития экономики. Стратегия и тактика развития производственно-хозяйственных систем: Сборник материалов XI Международной научно-практической конференции. (м. Гомель, Беларусь, 21-22 ноября 2019 р.) Гомель: ГГТУ им. П.О. Сухого. с. 84 – 88.
5. Лагодієнко В.В., Швець О.В. Теоретико-методологічні аспекти розвитку регіонального ринку праці. Slovak international scientific journal. № 44.2020. С. 11-14.
6. Швець О.В. Економічна активність населення в умовах трансформації регіонального ринку праці: проблеми та стратегічні пріоритети: дис. док. екон. наук: 08.00.05 – розвиток продуктивних сил і регіональна економіка/ПВНЗ Міжнародний ун-т бізнесу і права. Одеська національна академія харчових технологій. Одеса, 2021.
7. Казюка Н. П. Структурні зміни у зайнятості населення Карпатського регіону та їх регулювання. дис. канд. екон. наук: 08.00.07 / Прикарпат. нац. ун-т ім. В. Стефаника. Івано-Франківськ. 2016. 276 с.

8. Децентралізація дає можливості/Молодіжна політика в умовах децентралізації. «Модель реалізації молодіжної політики в умовах децентралізації» URL: <https://decentralization.gov.ua/youth/molod-v-oth>.
9. Софій О. Аналітична записка «Аналіз регіональної молодіжної політики». Громадська організація Європейський діалог, 2020. 63 с.

REFERENCES

1. Blyzniuk V., Yatsenko L. Social justice in the labor sphere of Ukraine: modern realities, problems and contradictions. Strategic priorities. 2017. № 4. pp. 104–117.
2. Viznyak Yu.Ya. Regulation of employment in the border administrative area: dis. Cand. econ. Sciences: 08.00.07 / Lviv Higher Educational Institution. University of Business and Law, Lviv. 2012. 235 p.
3. Bliznyuk VV Ukrainian labor market: historical challenges and new challenges. Ukrainian society. 2016. № 3. pp. 58–71.
4. Shvets AV Dependence of employment on the strategic model of economic development. Strategy and tactics of development of production and economic systems: Collection of materials of the XI International scientific and practical conference. (Gomel, Belarus, November 21-22, 2019) Gomel: GSTU. ON. Dry. with. 84 - 88.
5. Lagodienko VV, Shvets OV Theoretical and methodological aspects of the development of the regional labor market. Slovak international scientific journal. № 44.2020. pp. 11-14.
6. Shvets OV Economic activity of the population in the conditions of transformation of the regional labor market: problems and strategic priorities: dis. dok.ekon.nauk: 08.00.05 - development of productive forces and regional economy / VVN International University of Business and Law. Odessa National Academy of Food Technologies. Odessa, 2021.
7. Kazyuka NP Structural changes in employment of the Carpathian population region and their regulation. dis. Cand. econ. Science: 08.00.07 / Carpathians. nat. Univ. V. Stefanika. Ivano-Frankivsk. 2016. 276 p.
8. Decentralization provides opportunities / Youth policy in a decentralized environment. "Model of youth policy implementation in the context of decentralization" URL: <https://decentralization.gov.ua/youth/molod-v-oth>.
9. Sofiy O. Analytical note "Analysis of regional youth policy". Non-governmental organization European Dialogue, 2020. 63 p.

Збрицкая Т.П., Минин В.С.

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ: РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ

В статье сделан теоретический обзор системы отношений занятости населения и молодежной занятости в соответствии с современными этапами развития экономики страны и регионов в частности. Рассмотрены компоненты системы отношений занятости и группы предпосылок, определяющих социально-экономическую среду для нормального функционирования регионального рынка труда. Занятость населения обуславливает социально-экономическое развитие региона, а одним из важнейших его факторов является формирование инновационной структуры занятости, особенно в молодежном сегменте рынка труда. Рассмотрено влияние на занятость и потребность в рабочей силе зарубежных ученых. В статье приведены Модель реализации молодежной политики в условиях децентрализации и вопросы молодежной политики в приоритетах Государственной стратегии регионального развития до 2020-2027 гг. Существует потребность в комплексном анализе и прогнозировании определенных закономерностей на будущее с помощью новейших теоретико-методических подходов, которые могут быть использованы органами государственного управления для разработка действенных управленческих решений в сфере развития социально-трудовых отношений на национальном / региональном молодежном рынке труда.

Ключевые слова: занятость населения, молодежный рынок труда, социально-экономическая эффективность занятости, региональный аспект занятости.

T. Zbritskaya, V. Minin

SOCIO-ECONOMIC EFFICIENCY OF YOUTH EMPLOYMENT: A REGIONAL ASPECT

The article provides a theoretical overview of the system of relations between employment and youth employment in accordance with the current stages of economic development of the country and regions in particular. The components of the system of employment relations and the group of preconditions that determine the socio-economic environment for the normal functioning of the regional labor market are considered. Employment determines the socio-economic development of the region, and one of its most important factors is the formation of an innovative structure of employment, especially in the youth segment of the labor market. The impact on employment and labor demand of foreign scientists is considered. The article presents the Model of implementation of youth policy in the conditions of decentralization and issues of youth policy in the priorities of the State Strategy of Regional Development until 2020-2027. There is a need for a comprehensive analysis and forecasting of certain patterns for the future using the latest theoretical and methodological approaches that can be used by government to develop effective management decisions in the development of social and labor relations in the national / regional youth labor market.

Keywords: employment, youth labor market, socio-economic efficiency of employment, regional aspect of employment.

DOI 10.31558/2307-2318.2021.3.16

УДК 331:005.95/.96

JEL: M54

Середа Г.В.

к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту та поведінкової економіки,
Донецький національний університет імені Василя Стуса
ORCID 0000-0001-9222-1887
g.sereda@donnu.edu.ua

АКТУАЛЬНІСТЬ ФОРМУВАННЯ КОНЦЕПЦІЇ ДИСТАНЦІЙНОГО HRM В ЦИФРОВІЙ ЕКОНОМІЦІ

В статті узагальнено соціально-економічні та поведінкові підстави формування концепції дистанційного HR-менеджменту: економічні вигоди та технічні можливості дистанційної роботи, вподобання працівників щодо залишення дистанційного формату роботи в постпандемічному світі, вихід на ринок праці покоління Z та Інтернет-покоління, які розглядають можливість переважно альтернативної зайнятості (гіг-зайнятість та фрілансинг). Запропоновано концептуальну формулу успішності дистанційного менеджменту, за змінними якої визначено основні проблеми та виклики дистанційного HR-менеджменту. Визначено основні функціональні завдання дистанційного HRM в цифровій економіці.

Ключові слова: HRM, дистанційний HRM, HR-менеджмент, управління людськими ресурсами, дистанційний менеджмент, дистанційні працівники, аутсорсинг, фріланс, цифрова економіка

Рис. - 1, Табл. - 1, Літ. – 33

Постановка проблеми. Структурні зміни в економіці, спричинені роботизацією виробництва та діджиталізацією його управління й економіки загалом, пришвидшені пандемією COVID-19, загострили виклики перед HR-менеджментом, який мав оперативно на практиці вирішувати дилеми вибору між: людські ресурси або роботи / чат-боти; офісна робота чи надомна праця; повна зайнятість чи неповна зайнятість; безстроковий найм чи тимчасові контракти; традиційні графіки чи гнучкі адаптивні режими; штатний персонал чи позаштатні фрілансери. Опитування 2020 Edelman Trust Barometer показує, що 83% працівників у всьому світі стурбовані втратою роботи через автоматизацію, нову конкуренцію та інші зовнішні фактори; майже два з трьох вважають, що темпи технологічних змін занадто швидкі. [1]

Приблизно 2 мільярди працівників – або 60,1% працівників у світі – працювали неофіційно у 2019 році. Близько 34% світової робочої сили складають самозайняті працівники, а близько 10% сімейні працівники. За час пандемічної кризи неформальні працівники в 3 рази частіше, ніж їхні офіційні колеги, і в 1,6 рази частіше, ніж самозайняті, втратили роботу внаслідок кризи, сприяючи тим самим помітному переходу до самозайнятості. [2]

За результатами опитування 21 тис працівників зі 171 країни світу, проведеного компанією Рауонег ще в допандемічні роки, близько 53,7 млн американців працювали

позаштатно, 2016 р. — 55 млн, а 2017 р. їхня кількість досягла 57,3 млн осіб, що складає вже 36% сукупних людських ресурсів країни. [3]

Оцінки обсягів дистанційних працівників дуже різняться у різних дослідженнях. За підрахунками МОП, в допанедмічному 2019 році 260 мільйонів працівників, що складало 7,9% зайнятого населення, належали до категорії «робота на дому», яка також включає роботу, яку виконують незалежні самозайняті працівники у їх будинку (або прилеглих територій або приміщень) [4], платформова зайнятість охоплювала від 0,3 до 22% дорослого населення Європи та Північної Америки з 2015 по 2019 роки [5]. За даними опитування 2500 респондентів з США, проведеного OwlLabs в 2020 році, в пік пандемії віддалено працювали 69% опитаних, до пандемії – в 2019 році таких було 5,7 млн осіб або 4,1% робочої сили США. За дослідженням Global Workplace Analytics, якщо до пандемії лише 9% опитаних працювали віддалено 5 днів на тиждень, а 42% — в гібридному режимі, то під час пандемії 77% опитаних працювали віддалено повністю, ще 26% — у гібридному режимі. [6]

В таких умовах суттєво змінилася робота HR-менеджменту, який змушений був оперативно вирішувати питання організації дистанційної роботи, регулювання режимів праці, налагодження комунікацій, підтримки фізичного та ментального здоров'я персоналу. Однак ще до пандемії, причиненої поширенням COVID-19, з'явилися паростки дистанційної роботи та необхідності управління віддаленими працівниками, спричинені характером праці в індустрії 4.0. Актуальним стає питання підтвердження чи спростування гіпотези про необхідність формування нової якості HR-менеджменту — дистанційного, окреслення його основних перспективних завдань.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. В науковій літературі наявно багато публікацій, присвячених проблемі трансформації HR-менеджменту в умовах цифрової економіки. Дослідники А.М. Колот та О.О. Герасименко (2020) розглядають різні аспекти формування теоретичної конструкції «Праця 4.0» як концептуально нової якості соціально-трудових відносин, породжену технологічним базисом «Індустрії 4.0» [7]. В роботі Jeroen Meijerink & Anne Keegan (2019), дослідивши діяльність фірм-посередників, які завдяки платформам сполучають між собою замовників роботи та виконавців, одночасно намагаючись уникнути встановлення трудових відносин з гіг-працівниками, все ж завдяки багаторазовим та часто проблемним ітераціям, все ж доходять до необхідності розроблення та впровадження діяльності з управління персоналом. [8].

Проблеми управління віддаленими та позаштатними працівниками (фрілансерами) є предметом дослідження О.О. Тертичного, О.І. Хлопоніної-Гнатенко, які розглядають питання ефективності застосування психологічних, економічних, соціальних та адміністративних методів управління персоналом цих категорій та констатують недовіру соціально-психологічних та адміністративних методів управління фрілансерами та обмежену ефективність економічних та адміністративних методів управління для віддалених працівників через урізаність чи повну відсутність соціального пакету та фізичну неможливість контролювання трудової поведінки дистанційного персоналу. [9] Колектив науковців під керівництвом професорки І.Б. Дуракової визначає тенденцію концентрації сучасного бізнесу на ключовій компетентності та виведення решти обслуговуючих бізнес-процесів за рамки бізнесу в інформаційні еко-системи: хмари, мережі, платформи. В екосистему персоналу (як одну з чотирьох базових екосистем бізнесу поряд з екосистемами рішень для клієнтів, операційною та технологічною) вони включають як зовнішній, так і внутрішній персонал: штатних працівників, позаштатних співробітників, співробітників на контракті з цифрових агентств або кадрового резерву, робітні та фрілансингові платформи за запитом, а також

співробітників, які залучаються спільно з партнерами для реалізації спільних проектів, прямо або побічно беручи участь в ланцюжку створення цінностей. [10]

Узагальнення нового формату роботи надається в праці «Офіс у стилі фанк. Маніфест віддаленої роботи» Калі Ресслера та Джоді Томпсон, які в основу організації бізнесу поклали тверде переконання в тому, що праця – природня потреба людини, а політика бережливого ставлення до співробітників робить компанії інформаційної ери процвітаючими, а тому кидають виклик традиційному індустріальному та виснажливому формату роботи. Нову запропоновану та випробувану в компанії Best Buy систему роботи вони називають «Виключно результативне робоче середовище» (Results Only Work Environment, ROWE). За їх спостереженнями, впровадження системи ROWE, спричинило зростання продуктивності праці на 35%, та стрімке скорочення плинності кадрів, у деяких підрозділах – на 90%. [11].

Формулювання цілей статті. Незважаючи на очевидні переваги дистанційного формату роботи для роботодавців (доступ до найкращих талантів в глобальному ринку праці; зниження витрат на утримання офісів та вирішення побутових та міграційних проблем іноземних працівників; покращення різноманіття людського капіталу, що дає відчутний приріст рентабельності), зручності для самих працівників, варто все ж дослідити труднощі дистанційного формату роботи, властивого гіг-економіці.

Метою даного дослідження є доведення актуальності формування концепції дистанційного HR-менеджменту як властивої цифровій економіці конфігурації системи управління людськими ресурсами та окреслення його актуальних завдань.

Виклад основного матеріалу. Очевидно, що поступовий вихід з протипандемічних карантинних заходів не спричинить повного повернення бізнесу до докоронавірусного формату роботи. Так, засновник Facebook Марк Цукерберг заявив, що дозволяє своїм працівникам працювати дистанційно назавжди, аналогічні заяви зробили Google, перевівши своїх колег на дистанційну роботу до липня 2021 року, Twitter та інші флагмани цифрової економіки. [12] І хоча, зараз, після півторарічного досвіду дистанційної роботи, CEO компаній заявляють про наміри відновити роботу в офісах, все ж, за даними опитування DigData 39% працюючих користувачів Інтернету в Україні хотіли б працювати віддалено і після завершення карантину [13], а за опитуванням 4700 працівників інтелектуальної праці, проведеним дослідницькою групою "Форум майбутнього" (Future Forum) – більшість не хоче повертатися до колишнього способу роботи: лише 12% хочуть знову працювати в офісі повний день, тоді як 72% підтримують гібридну модель віддаленої та офісної праці. [14] Водночас, продовження гібридної моделі роботи в постпандемічному світі за відсутності специфічної політики щодо управління віддаленими та гібридними людськими ресурсами викликає стривоженість та занепокоєння у працівників, що негативно впливає на продуктивність їхньої праці.

Компанія McKinsey&Company навела результати допандемічних та постпандемічних побажань працівників щодо формату роботи, які переконливо свідчать про зростання вподобань до гібридного формату (з 30% до пандемії до 52% після пандемії) та віддаленої роботи (з 8% до 11% відповідно). Більше того, в середньому близько 30% опитаних в різних регіонах світу заявили, що хотіли б змінити роботодавця, якщо той повернення до традиційного офісного формату роботи. [15]

Ще більш виразні прагнення працівників працювати дистанційно наявні в флагмани цифрової економіки – IT-сфері. Так, за результатами опитування 5548 українських IT-фахівців, проведеного редакцією порталу DOU.ua у червні 2021 року, 71% респондентів працювали з дому через карантин, 9% заявили, що працювали дистанційно і до

карантину, 12% опитаних сказали, працюють у змішаному режимі, 1% на момент опитування не працювали та шукали роботу. Тобто, 92% працівників сфери працюють віддалено або у змішаному режимі [16]

В посадово-професійному розрізі в офісах найчастіше залишилися працювати в офісі під час карантину топ-менеджери та (спів)засновники – 26,3% опитаних (тоді як 8,1% працювали віддалено і раніше); системні адміністратори – 12% (рис.1). Однак, менеджери проєктів опинилися в категорії тих, хто активно перевівся на дистанційний формат роботи – таких виявилось 73%. Це, ймовірно, пов'язано з технічними можливостями дистанційного управління проєктами (безліччю програмних додатків та платформ, побудованих за методологією Agile).

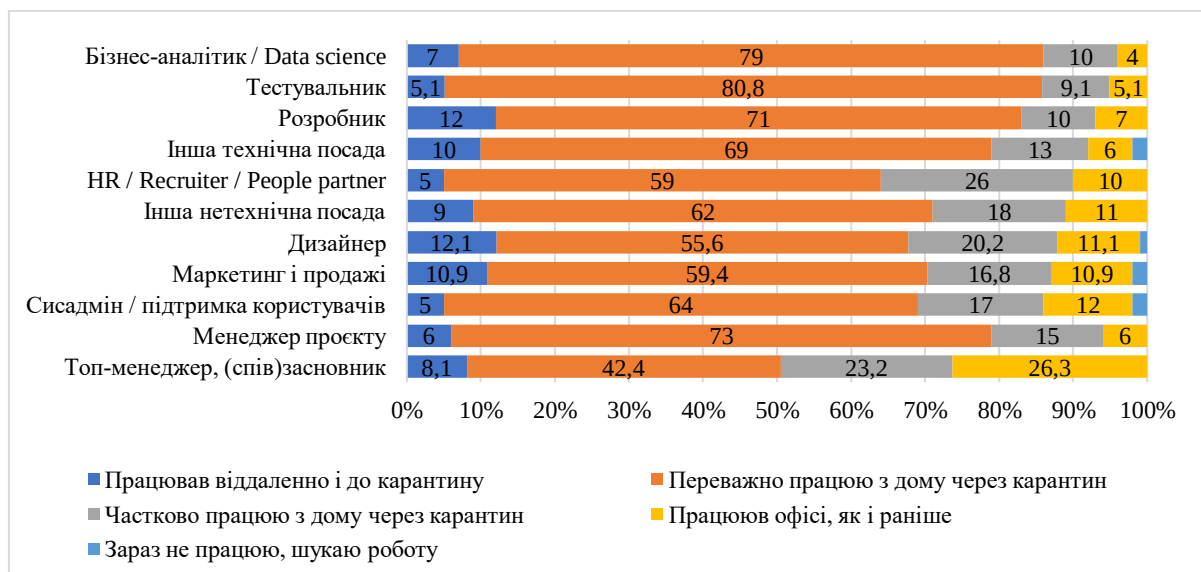


Рисунок 1. Зміни в форматі роботи фахівців IT-сфери, викликані карантином [16]

Лише за рік пандемії, тих, хто задоволений дистанційним режимом роботи стало майже в 2 рази більше – з 23% у квітні 2020 року до 43% в червні 2021 року, і наразі тільки 3% опитаних загалом мріють повернутися в офіси. Примітно, що серед тих, хто хоче повернутись до оффлайн-формату роботи, найбільший відсоток (6%) в категорії «топ-менеджер, (спів)засновник», і відповідно, саме ця категорія персоналу має найнижчу серед опитаних частку тих, хто цілком задоволений дистанційним режимом – тільки 20%, хоча і тут бачимо, що вона трохи переважає сукупну частку керівників, яким не подобається дистанційний формат роботи (18%). [16]

Сприяє поступовому переходу на дистанційний формат роботи та, відповідно, актуалізацію проблеми дистанційного HR-менеджменту, і вихід на ринок праці Інтернет-покоління та покоління Z. Цікаво, що 84% міленіалів та 81% Інтернет-покоління з опитаних у 2019 році компанією Deloitte Global 15 тисяч представників цих поколінь із 42 країн світу розглядають можливість альтернативної зайнятості (фрілансу чи гіг-зайнятості) [17] Роботодавці разом з HRM-фахівцями мають дати адекватну відповідь на ці цінності та критерії вибору місця роботи нового покоління працівників, які вже 2030 році складатимуть 75% загальних людських ресурсів.

Узагальнення публікацій з проблематики дистанційного менеджменту дає можливість виокремити наступні основні труднощі, які виникають із застосуванням праці фрілансерів та інших позаштатних працівників:

1. Комунікаційні проблеми дистанційного менеджменту, які красномовно описали Fisher, Kimball та Fisher, Mareen Duncan в своїй праці «The Distance Manager: A Hands-on Guide to Managing Off-site Employees and Virtual Teams» (2001): «...в деякому сенсі бути менеджером на відстані – це все одно, що намагатися бути лідером зі зв'язаними руками за спиною, поки ви носите паперовий пакет над головою. Ви не можете бачити, чути або говорити віч-на-віч з тими, кого повинні очолити. І ви не настільки близько, щоб простягнути їм руку» [18]. Це підтверджується й опитуванням порталу DOU.ua, яке виявило найбільшу проблему дистанційного режиму роботи – брак комунікації з колегами (про це заявили 55% опитаних). [16]

2. Організаційні проблеми дистанційної роботи, які проявляються в необхідності організувати графік роботи, вирішити проблему відволікань на домашні справи, виховання та зайнятість дітей. Про проблеми work-life balance заявили 33% опитаних фахівців IT-сфери і це виявилось другою за частотою згадування проблемою дистанційного формату роботи. 27% опитаних заявили, що перепрацюють вдома, не можуть налагодити стабільний час відпочинку; 22% складно увійти в робочий процес вдома, 18% опитаних заважають працювати діти та інші домочадці; 9% чесно вказали на свою неспроможність самоорганізуватися і стільки ж опитаних вказали на погано налагоджені робочі процеси, брак взаємодії у вирішенні оперативних завдань. [16]

3. При залученні фрілансерів відзначається брак наступності в довготривалих проектах, особливо в бізнес-процесах документообігу, підтримки операційної діяльності.

4. Брак відповідальності виконавців на етапах завершення проекту та / або його доробки та удосконалення. Як правило, фрілансери після завершення роботи над проектом залучаються в наступні проекти та завдання, і домогтися від них остаточної доробки продукту, виправлення помилок, кращого налаштування продукту є майже неможливим завданням.

5. Проблеми юридичного та етичного плану, викликані різницею національних норм трудового права, культурно-етнічними відмінностями складу транснаціональних команд, платформ та інших суб'єктів цифрової економіки. Про кейси антидискримінаційних судових розглядів працівників-мігрантів проти власників платформи Uber наводяться в дослідженні Bashir Aboaba Mojeed-Sanni & Hakeem Adeniyi Ajonbadi (2019). [19]

6. Проблеми збереження інтелектуальної власності та інформації, що становить комерційну таємницю за умови залучення до команд фрілансерів та позаштатних працівників, які одночасно можуть працювати над 2-3 сторонніми проектами в інших компаніях. Портал IT-сфери України DOU.ua наводить історії трьох фахівців, які одночасно працювали на двох роботах. [20]

Означені проблеми управління гіг-персоналом (віддаленими працівниками, фрілансерами, аутсорсинговими виконавцями) актуалізують наступні особливості управління віддаленим персоналом:

1. Необхідність мати в штаті компанії керівників проектів, які є відповідальними за організацію роботи над проектом, набір персоналу проекту (виконавців-фрілансерів), їх взаємодію, контроль результатів та строків виконання, мотивацію команди проекту, тестування та остаточну доробку певного інформаційного / наукового продукту. Так організована бізнес-модель більшості IT-компаній: Performance-Lab, EPAM, MapGO, які розміщуючи офіси в столицях, отримують всі переваги доступу до регіональних ринків праці інженерів, розробників та інших IT-фахівців.

2. Необхідність чітких політик та комунікації з керівництвом. За опитуванням консалтингової компанії McKinsey&Company, працівники, які мали можливість більш деталізованої комунікації повідомляли про підвищення власної продуктивності в 5 разів частіше. При чому 47% опитаних заявили, що відчують брак чіткого бачення постпандемічної роботи. А загальносвітові щорічні втрати продуктивності через незадовільне ментальне здоров'я оцінюються в 1 трлн долл. США [15]

3. Важлива також комунікація працівників між собою. Зокрема, саме брак комунікації з колегами є найбільшою проблемою роботи з дому, на яку вказали 55% опитаних фахівців ІТ-сфери України. [16]

4. Значною проблемою дистанційного менеджменту, як було зазначено раніше, є проблема організації роботи з дому. Як зазначають автори «Керівництва з дистанційного менеджменту», К. Фішер та М.Д. Фішер, інтерв'юювані ними лідери на дистанції твердо усвідомили, що їхня роль – не контролювати, а навчити людей у віддалених офісах керувати собою, самоорганізовуватися. [18] Крім того, більшість авторів, які висвітлили в своїх виданнях емпіричний досвід дистанційного управління, наполягають на тому, що менеджер на відстані має обов'язково планувати та здійснювати оффлайн зустрічі з підлеглими чи членами команди.

5. В галузях інформаційної економіки швидкість обігу інновацій зростає в рази, тому в менеджменті відходять від традиційного поняття «персонал», оперуючи поняттям «команди», склад яких щоразу змінюється, забезпечуючи необхідний темп генерації ідей та впровадження інновацій. В таких умовах проблема закріплення персоналу перестає бути актуальною, однак, враховуючи змінність компетентностей людини внаслідок особистісного розвитку та нагромадження різноманітного досвіду, актуальним для HR-менеджменту стає завдання моніторингу та залучення талантів, а також забезпечення формування різноманітного досвіду у власних працівників.

У корпоративних системах цифрової економіки майбутня HR-служба буде функціонувати не як окрема ланка вертикальної структури, а як інтегрований компонент горизонтальної бізнес-моделі, що забезпечуватиме увагу до талантів як ключового чинника прибутковості при прийнятті всіх важливих рішень в масштабах бізнесу. З метою визначення перспективних завдань концепції дистанційного HR-менеджменту автором розроблено методику оцінки успішності дистанційного менеджменту, яка враховує змінні, що впливає на складність управління віддаленим персоналом. Методика засновується на узагальнених спостереженнях керівників, які мають досвід віддаленої роботи, та тесту оцінки складності дистанційного менеджменту, запропонованого в праці Ю. Шароватова [21] та доповнена авторськими змінними.

Таким чином, успішність дистанційного менеджменту може виражатись формулою:

$$DM = (N \times St \times A \times K_s + M \times K_M + P \times I_p) \times MK \times D) \times T \times DS \times E - SR \quad (1)$$

де:

N – кількість функціональних напрямів діяльності керівника;

St – кількість підлеглих / виконавців (staff), які підпорядковуються менеджеру на дистанції;

A – рівень автономності виконавців, який визначається окремими факторами: рівнем компетентності (освіченості та досвідченості), здатністю до самостійного

прийняття рішень (внутрішня референція), рівень самоменеджменту (самоконтролю та мотивації);

K_S – якість комунікацій з персоналом (якість інформаційного поля);

M – кількість керівників вищого рівня;

K_M – якість комунікацій з керівництвом;

P – кількість партнерів / клієнтів, з якими менеджер безпосередньо взаємодіє дистанційно;

I_P – інтенсивність взаємодії з партнерами / клієнтами, з якими менеджер безпосередньо взаємодіє;

MK – фактор мультикультурності, що передбачає наявність мовних, культурно-комунікативних, релігійних та звичаєвих бар'єрів;

D – відстань між суб'єктами дистанційного менеджменту, яка визначається часовими поясами та спричиняє корегування добових режимів онлайн зустрічей;

SR – інтенсивність змін соціальних ролей (кількість помножена на тривалість їх виконання) менеджера. Такими соціальними ролями можуть бути *сімейні ролі*: мати / батько / дружина / чоловік / син / донька; *особисті*: чоловік / жінка, друг / подруга, колега / колежанка, адепт_ка здорового способу життя, спортсмен_ка, турист_ка; побутові: господиня / господар; *суспільні*: житель_ка Землі (екосвідомість), громадянин_ка країни, представник_ця територіальної громади; житель будинку, учасник об'єднання співвласників; *політичні*, інші, між якими менеджер має переключатись протягом, поєднуючи роботу з особистим життям;

T – рівень технічного забезпечення дистанційного менеджменту;

DS – рівень розвиненості цифрових навичок (digital skills) у менеджера;

E – досвід менеджера в дистанційному управлінні проектами, командами, персоналом.

У відповідності до концептуальної формули дистанційного менеджменту, має змінитись і завдання HR-менеджменту компаній та організацій, оскільки він має допомагати бізнесу, побудованого на залученні віддалених виконавців, вирішувати актуальні стратегічні та тактичні завдання.

Перший показник у зазначеній формулі – кількість функціональних напрямів діяльності керівника (N), під якими розуміються значно диференційовані за характером діяльності, рівнем відповідальності та кінцевим продуктом функціональні напрями. В цьому напрямку роль HR-менеджменту щодо організаційного проектування та перепроєктування оргструктури під потреби динамічних бізнес-моделей залишається актуальною до того моменту, як організації завдяки глобалізаційним дифузіїям та поширенню аутсорсингу не перетвориться у новітні горизонтальні самоналаштовувані структури, як це прогнозує Хеннінг Клодт [22] Це вже підтверджується опитуваннями 1518 HR-професіоналів з 25 країн світу, проведеного мережею професійних контактів LinkedIn, яке засвідчило зростання необхідності консультування бізнесу з питань планування людських ресурсів (розшарованих, дистанційних, різноманітних) – про це заявили 69% респондентів. [23]

Друга детермінанта успішності дистанційного менеджменту – кількість підлеглих у підпорядкуванні у менеджера – теж визначається тривалістю робочих проєктів. В умовах розвитку цифрової економіки невпинно скорочуватиметься сфера традиційної повної та стабільної зайнятості. У гіг-HR персонал буде представлений тимчасовими штатними працівниками, залученими електронними фрілансерами, позаштатними підрядниками – працівниками компаній-аутсорсерів (електронними аутсорсерами), безкоштовними працівниками, залученими в рамках ігро-праці (playbour) – блогерами,

інстаграм-фотографами, тік-токерами, що створюють безкоштовний творчий контент, збільшуючи капіталізацію компаній-власників соцмереж, тощо. [24] Тому рекрутинг в цифровій економіці інтенсифікується, цифровізується, переходить на платформи та соціальні мережі. За даними опитування, проведеного в США 42,9% вакансій були закриті завдяки платформам та соціальним мережам, ще 29,2% - завдяки сайтам роботи [25]. Процедури відбору активно використовують чат-боти, дистанційні тестування та онлайн-співбесіди. За оцінками LinkedIn, 81% рекрутерів та HR-менеджерів сприймають віртуальний рекрутинг в постпандемічному світі як незворотній тренд, а 70% - вважають новим стандартом роботи в сфері, засвоюють засоби дистанційної комунікацій та ділового net-етикету. [23] Актуальним завдання рекрутингу стає значне пришвидшення процесів пошуку та відбору, оскільки в цифровій економіці формувати команди слід не за місяці та тижні, а за лічені дні. Відповідно, й традиційні програми онбордингу та професійної адаптації перетворюються на моделі дистанційного машинного навчання та навчання за запитом новачка за допомогою чат-ботів, які перенаправляють запити на відповідні модулі знань та навичок.

Викликане потребами бізнесу в цифровій економіці скорочення тривалості фактичних трудових відносин вже зараз стикається з проблемами нормативного регулювання. Зміни в трудовому законодавстві, зокрема, згідно із Законом №1213-IX від 04.02.2021, хоча і унормували дистанційну роботу, проте з залишеними письмовими трудовими договорами, завчасним попередженням про звільнення за ініціативи роботодавця тощо, ще не є достатніми для лібералізації трудових відносин під потреби гіг-працівників, тому багато вітчизняних ІТ-фахівців працюють як індивідуальні підприємці. За даними дослідження порталу DOU.ua, кількість ФОП-ІТ зростала за останні 4 роки в середньому на 18,25% щорічно та досягла 212,6 тис (або 11,1% загальної кількості ФОП) в квітні 2021 року [26], тоді як чисельність штатних працівників сфери «Інформація та телекомунікації» за даними Державної служби статистики склала в цьому з місяці 104,2 тис осіб. [27] Тобто, лише третина вітчизняної гіг-індустрії обирає формат традиційної найманої праці. При чому запропоновані механізми регулювання праці в ІТ сфері, зокрема, законопроект № 4303 «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні», що впроваджує поняття та умови «гіг-контракту» та «гіг-спеціалісту» та механізми оподаткування операцій за гіг-контрактами, передбачені законопроектом № 5376 «Про внесення змін до Податкового кодексу України щодо стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні», ухвалений 26 липня 2021 року в першому читанні, викликають хвилі дискусій та супротиву основних гравців ринку – вітчизняних ІТ-компаній. [28] В інших галузях ситуація з лібералізацією трудових відносин є більш складною, а сама лібералізація не завжди доцільною з огляду на ризики надмірної експлуатації платформових та гіг-працівників з огляду на деюніонізацію та індивідуалізацію відносин з роботодавцем. Тому адміністрування трудових відносин поки що залишається актуальним для вітчизняного HR-менеджменту та єдиний напрям удосконалення цього функціонального напрямку – подальша автоматизація документообігу та розрахунків з працівниками, впровадження самообслуговування працівників та менеджерів з питань кадрового адміністрування на основі технологій чат-ботів, штучного інтелекту та персональних онлайн сервісів.

Наступний фактор, що визначає успішність дистанційного менеджменту, – рівень автономності виконавців, здається, залежить від самого працівника, однак, піддається можливості впливу. Зокрема, HR-менеджмент може відігравати ключову роль у відборі виконавців з внутрішньою референцією, а по-друге, сприяти розвитку навичок самоорганізації у дистанційних працівників. Як було зазначено раніше, працівники ІТ-

галузі, які працюють дистанційно, мають багато проблем з організацією роботи на дому. І саме HR-менеджмент може запропонувати м'які методи розвитку самоорганізації – наприклад, ранкові привітання у домовлений час, організацію он-лайн нарад, відслідковування часу роботи за допомогою трекерів нахшталт JIRA, TRELLO та м'які нагадування про завершення роботи за обраним графіком роботи. Цікавим є досвід деяких компаній зі сфери телекомунікації, зокрема VimpelCom Ltd (власника Beeline Казахстан), HR-менеджмент якої розробив спеціальні канали у власній корпоративній соціальній мережі для розвитку та дозвілля дітей співробітників під час карантину та дистанційного роботи, а також навчальні програми для співробітників з розвитку навичок самоорганізації, фокусування та есенціалізму.

Фактор якості комунікацій є чи не найвизначальнішим чинником якості дистанційного менеджменту. Як була зазначено вище, саме брак комунікації визначений опитаними IT-фахівцями, що працюють віддалено, як найбільша проблема дистанційної роботи. Завдання HR-менеджера, який приймає участь у формуванні команди, увести новачків в команду, забезпечити якісну взаємодію на першому етапі роботи, запропонувати команді виробити власні узгоджені чи ознайомити з прийнятими в організації каналами (для загального інформування; миттєвих повідомлень; командної взаємодії; обліку виконаних завдань; відеозв'язку, тощо) та правилами комунікації (час, тривалість та формат спілкування, строк відповіді на поштові повідомлення та повідомлення в чатах). Критично важливо також передбачити періодичність та час відео спілкування, формати та канали взаємодії учасників команди один з одним, запланувати фідбек від членів команди щодо перешкод ефективної діяльності (від суто технічних до емоційно-комунікаційних). Крім того, HR-менеджер може виступати зовнішнім медіатором при виникненні конфліктів, коучем для учасників команди, фасилітатором командної взаємодії.

Важливим чинником дистанційного менеджменту, та, водночас відчутною перевагою бізнесу в цифровій економіці є фактор мультикультурності. Крім того, останні 2-3 роки з'явилося багато досліджень, які доводять високу ефективність різноманітних за складом команд (за статтю, віком, країною походження, кар'єрою, освітою та галуззю), найвідомішим з яких є звіт Boston Consulting Group 2017 року, згідно до якого більш різноманітні команди виробляють на 19% більше доходу від інновацій, ніж більш однорідні команди.[29] А дослідження 1000 компаній з 12 країн, проведене McKinsey&Company у 2018 році, показало, що етнічно різноманітні команди мали на 33% частіше перевершують монокультурні команди за рівнем прибутковості [30] Крім того, включення в команду працівників з інших країн відкриває доступ до пулу талантів цих країн, а також покращує HR-бренд роботодавця. Тому, 77% опитаних порталом LinkedIn HR-менеджерів вважають дуже важливим трендом рекрутингу. [23] Однак, не зважаючи на очевидні переваги мультикультурності, багато авторів з огляду на суттєві відмінності національних трудових законодавств, ринків праці, наголошують на необхідності управління різноманітністю сучасним HR-менеджментом з метою уникнення етичних та юридичних наслідків, спричинених відмінностями в оплаті праці, соціальних пакетів, рівного ставлення до гендеру, освіти, віку, національності. [19]

Як було зазначено вище, завдання втримання та закріплення персоналу в умовах цифрової економіки трансформується в функцію розвитку компетентностей та різноманітного досвіду талановитих гіг-працівників, часто юридично незалежних від роботодавців (замовників роботи), працюючих на умовах фрілансу, індивідуального підприємництва, або аутсорсингу. Здається, що функціональний напрям HR-менеджменту щодо формування компенсаційної та мотиваційної політики має зникнути

в умовах цифрової економіки. Однак, як справедливо зауважив Пол Філіпс, член Ради з людських ресурсів Forbes, глобальний керівник з питань залучення талантів в Avanade, HR-менеджмент має зосередитись на створенні такого середовища в компанії, заснованого на позитивному досвіді та культурі співпраці, яке спонукатиме кращі таланти повертатися та ставати амбасадорами HR-бренду для нових учасників цифрового ринку праці. [31] Більше того, на нашу думку, HR-менеджмент має потенціал стати для гіг-працівників потужним коуч-ресурсом щодо планування кар'єри та капіталізації досвіду, який одночасно, робить транзакції на ринку праці й трудові відносини комфортними та людськими, чого бракуватиме в платформовій зайнятості та дистанційному менеджменті. Це попереджатиме серйозні промахи власників та топ-менеджерів в області управління людьми та іміджу роботодавця, такі як, наприклад, одномоментне звільнення CEO російської компанії Xsolla Олександром Агапітовим 150 працівників з повідомленням про це в соціальній мережі. [32]

В табл. 1 узагальнено коцентуальні засади дистанційного HRM в умовах розвитку цифрової економіки.

Таблиця 1. Концептуальні засади дистанційного HRM

Функції традиційного HRM	Функції дистанційного HRM
Участь у формуванні генеральної стратегії	Ініціація та імплементація стратегічних змін в організації
Розробка HR-стратегії	Фасилітація розробки HR-стратегії горизонтальними структурами організації
Розвиток корпоративної культури	Формування HR-бренду методами вірусного маркетингу
Планування людських ресурсів	Data-driven планування різномірних проектних команд
Рекрутинг: пошук, оцінка, відбір	Е-рекрутинг, управління талантами, дистанційне тестування та оцінювання, відео-співбесіди
Кадрове адміністрування	Адміністрування повнофункціональних HRM-систем, консультаційна підтримка користувачів. Вирішення проблем оформлення трудових відносин у відповідності до національних норм трудового права.
Адаптація персоналу	Дистанційний онбординг, електронне навчання та інструктажі, організація знайомства та перших комунікацій членів команди в онлайн-режимі
Управління ефективністю	Допомога в побудові комунікацій та організації робочих графіків, навчання навичкам самоорганізації. Вирішення проблем із зайнятістю домогосподарів гіг-працівника
Розвиток персоналу	Адміністрування e-learning, корпоративної бази знань. Коучинг в плануванні кар'єри, капіталізації досвіду. Управління талантами
Мотивування персоналу	Мотиваційний моніторинг. Моніторинг винагород. Забезпечення антидискримінаційності винагород. Медіація командної взаємодії.
Управління охороною праці	Well-being дистанційні програми за вибором дистанційного працівника. Адміністрування порталів здоров'я та фітнесу.
Управління вивільненням персоналу	Управління позитивно зарядженим розпуском команди

Висновки та перспективи подальших досліджень. В статті здійснено огляд перспектив трансформації HR-менеджменту та обґрунтовано актуальність формування концепції дистанційного HRM як властивої цифровій економіці конфігурації системи управління людськими ресурсами. На основі виведення концептуальної формули успішності дистанційного менеджменту, проаналізовано перспективні завдання дистанційного HRM. Подальші дослідження мають бути спрямовані на розробку

методики оцінювання якості дистанційного HRM, подальший моніторинг напрямів його динамічного розвитку під впливом розвитку технологій, демографічних та соціальних змін.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Edelman 2020 Trust Barometer. URL: <https://www.edelman.com/trustbarometer>. Дата звернення: 02.07.2021
2. World Employment and Social Outlook. Trends 2021. International Labour Office. Geneva: ILO, 2021. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_795453.pdf Дата звернення: 02.07.2021
3. Український ринок фрілансу завойовує світ. URL: <https://business.ua/uk/ukrainskyi-rynok-frilansu-zavoiovuie-svit>. Дата звернення: 06.07.2021
4. Working from home. https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/WCMS_743755/lang--en/index.htm. Дата звернення: 06.07.2021.
5. World Employment and Social Outlook: The role of digital labour platforms in transforming the world of work. Executive summary. 2020. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_771672.pdf. Дата звернення: 06.07.2021
6. Global Work-from-Home Experience Survey, 2020. URL: <https://globalworkplaceanalytics.com/telecommuting-statistics>. Дата звернення: 06.07.2021
7. Anatoliy Kolot and Oksana Herasymenko (2020). Digital transformation and new business models as determinants of formation of the economy of nontypical employment. Social and labour relations: theory and practice, 10(1), 33-54. DOI:10.21511/slrtp.10(1).2020.06 Дата звернення: 08.07.2021
8. Jeroen Meijerink & Anne Keegan Conceptualizing human resource management in the gig economy: Toward a platform ecosystem perspective. *Journal of Managerial Psychology*. February, 2019. DOI: 10.1108/JMP-07-2018-0277. Дата звернення: 08.07.2021
9. Тертичний О.О., Хлопоніна-Гнатенко О.І. Особливості управління персоналом: фрілансери та віддалені робітники. *Інфраструктура ринку*. Випуск №43. 2020. URL: http://market-infr.od.ua/journals/2020/43_2020_ukr/55.pdf Дата звернення: 08.07.2021
10. Управление персоналом в России: от эго- к экосистеме : монография / под ред. И.Б. Дураковой. Москва: ИНФРА-М, 2021. 281 с. DOI 10.12737/1567065. URL: <https://znanium.com/catalog/product/1567065>. Дата звернення: 24.07.2021.
11. Рееслер К., Томпсон Дж. Офис в стиле фанк. Манифест удаленной работы. Пер. с англ. У. Сапциной. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2013. 272с.
12. Нанаджи Н. Дистанційна робота назавжди - у Facebook кажуть "так". Хто проти. URL: <https://www.bbc.com/ukrainian/features-56799708>. Дата звернення: 09.07.2021
13. Філіпчук Л., Ломоносова Н. Коронавірус і дистанційна робота: що зробила держава. URL: <https://www.cedos.org.ua/uk/articles/koronavirus-i-dystantsiina-robota-shcho-zrobyla-derzhava> . Дата звернення 02.07.2021.
14. Як коронавірус змінить нашу роботу - можливо, назавжди. URL: <https://www.bbc.com/ukrainian/features-54842038> Дата звернення: 02.07.2021.
15. Andrea Alexander, Aaron De Smet, Meredith Langstaff, and Dan Ravid. What employees are saying about the future of remote work. April 1, 2021. URL: <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/what-employees-are-saying-about-the-future-of-remote-work>. Дата звернення: 15.06.2021.

16. Не хочуть в офіси, стали більш продуктивними, але подекуди перепрацьовують. Результати опитування щодо карантину. URL: <https://dou.ua/lenta/articles/ukrainian-it-during-quarantine-results-2021/> Дата звернення: 24.07.2021
17. Бойченко О. Непередбачувані. Вплив поколінь Y та Z на ринок праці. 4 грудня 2019. URL: <https://biz.nv.ua/ukr/experts/lideri-zmin-vpliv-pokolin-y-ta-z-na-rinok-praci-50057344.html> Дата звернення: 25.07.2021
18. Fisher, K. & Fisher, M. D. (2001) *The Distance Manager: A Hands-on Guide to Managing Off-site Employees and Virtual Teams*. McGraw-Hill Professional».
19. Bashir Aboaba Mojeed-Sanni & Hakeem Adeniyi Ajonbadi (2019) Dynamics of HR Practices in Disruptive and Innovative Business Models in an Emerging Economy. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*. Vol. 8 №3, November, 2019. Doi: 10.36941/ajis-2019-0005. Дата звернення: 25.07.2021
20. Беловольченко А. «Складно оперативно відмазатись від мітингу, особливо коли ти тімлід». Розробники про те, як це — поєднувати дві роботи одночасно. URL: <https://dou.ua/lenta/articles/developers-who-combine-two-works/> Дата звернення: 21.08.2021
21. Шароватов Ю. Дистанционный менеджмент. Как управлять сотрудниками на удалёнке. М.: Альпина Паблишер, 2020. 117с.
22. Клодт Х. Нова економіка: форми вияву, причини і наслідки: Пер. з нім. В.В. Рокоча; Інститут світової економіки при Кільському ун-ті. К.: Таксон, 2006. 305 с
23. Greg, L. 6 Recruiting Trends That Will Shape 2021. October 21, 2020 URL: <https://www.linkedin.com/business/talent/blog/talent-strategy/future-of-recruiting> Дата звернення: 22.08.2021
24. Пришуліна О. Цифрова економіка: тренди, ризики та соціальні детермінанти. Київ: Центр Разумкова, 2020. URL: https://razumkov.org.ua/uploads/article/2020_digitalization.pdf Дата звернення: 26.08.2021
25. Online and social media recruiting - Statistics & facts. URL: <https://www.statista.com/topics/2727/online-recruiting/> Дата звернення: 26.08.2021
26. Скільки IT-спеціалістів в Україні: +29 тисяч за рік згідно з Мін'юстом. 12.04.2021. URL: https://dou.ua/lenta/articles/how-many-devs-in-ukraine-2020/?from=similar_posts. Дата звернення: 28.08.2021
27. Середньооблікова кількість штатних працівників за видами економічної діяльності за видами економічної діяльності у 2021 році. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua> Дата звернення: 28.08.2021.
28. «Демонтаж ФОП-моделі — це шок для IT-ринку України». Що думають IT-компанії про законопроект щодо посилення захисту працівників. URL: https://dou.ua/lenta/articles/opinions-on-draft-law-on-strengthening-employees-protection/?from=similar_posts Дата звернення: 29.08.2021
29. Rocio Lorenzo, Nicole Voigt, Miki Tsusaka, Matt Krentz, Katie Abouzahr. How Diverse Leadership Teams Boost Innovation <https://www.bcg.com/en-gb/publications/2018/how-diverse-leadership-teams-boost-innovation> Дата звернення: 29.08.2021
30. Hunt, V., Yee, L., Prince, S. Delivering through diversity. URL: <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/delivering-through-diversity> Дата звернення: 29.08.2021
31. Paul Phillips. The Evolving Role Of HR In A Gig Economy. *Forbes*. October, 16, 2019. URL: <https://www.forbes.com/sites/forbeshumanresourcescouncil/2019/10/16/the-evolving-role-of-hr-in-a-gig-economy/?sh=123893c961a3> Дата звернення: 29.08.2021

32. Камитдинов Н. «Хамство со стороны компании»: почему массовое увольнение из пермской Xsolla было ошибкой. *Forbes*. 04.08.2021. URL: <https://www.forbes.ru/karera-i-svoy-biznes/436637-hamstvo-so-storony-kompanii-pochemu-massovoe-uvolnenie-iz-permskoy> Дата звернення: 30.08.2021

Середа А.В.

АКТУАЛЬНОСТЬ ФОРМИРОВАНИЯ КОНЦЕПЦИИ ДИСТАНЦИОННОГО HRM В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ

В статье обобщены социально-экономические и поведенческие основания формирования концепции дистанционного HR-менеджмента: экономические выгоды и технические возможности дистанционной работы, предпочтения работников в сохранении дистанционного формата работы в постпандемичном мире, выход на рынок труда поколения Z и Интернет-поколения, которые рассматривают возможность преимущественно альтернативной занятости (гиг-занятость и фрилансинг). Предложена концептуальная формула успешности дистанционного управления, по переменным которой определены основные проблемы и вызовы дистанционного HR-менеджмента. Определены основные функциональные задачи дистанционного HRM в цифровой экономике.

Ключевые слова: дистанционный HRM, HRM, HR-менеджмент, управление человеческими ресурсами, дистанционный менеджмент, дистанционные сотрудники, аутсорсинг, фриланс, цифровая экономика.

H. Sereda

RELEVANCE OF FORMATION OF THE CONCEPT OF DISTANCE HRM IN THE DIGITAL ECONOMICS

In the article are summarized the socio-economic and behavioral grounds for the formation of the concept of remote HR-management: economic benefits and technical capabilities of remote work, the preferences of employees to leave the remote format in the postpandemic world, entering at the labor market people of generation Z and Internet generation with preference of alternative employment (gig employment and freelancing). A conceptual formula for the success of remote management is proposed, the variables of which identify the main problems and challenges of remote HR-management. The main functional tasks of remote HRM in digital economy are determined.

Keywords: remote HRM, HRM, human resources management, distance management, remote workers, outsourcing, freelance, digital economics.

DOI 10.31558/2307-2318.2021.3.17

УДК 331:005.95/.96

JEL: M54

Yu. Tymchyshyn

PhD in Economics, Doctoral

“M.I. Dolishniy Institute of Regional Research of NAS of Ukraine”, Ukraine

ORCID: 0000-0002-2285-677X

Juliatymchyshyn@gmail.com

FEATURES OF HUMAN RESOURCES TO ENSURE ECONOMIC SECURITY OF REGIONS

The article highlights the essence of an important factor of the regions' economic security - human resources. To understand the nature and role of "human resources" for the development of the economy of any country, it is advisable to reveal the four main factors of production: land, labor, capital, enterprise. The quality of human capital in Ukraine is analyzed, namely: human resources; categories of human development; living standards; epidemiological situation caused by coronavirus; wages on a regional basis. The strategic goals of human capital development in the system of economic security of regions are considered: development of health or physical capital, capital of scientific and innovative creativity, as well as intellectual and educational capital in terms of additional education, professional retraining. The priorities of human resources formation in the context of innovative development of regions are described. Threats to the economic security of the regions related to the state of human resources have been identified.

Key words: human resources, economic security of regions, human development, threats, region, human capital.

Ref. – 6

Formulation of the problem. At present, the issue of ensuring the economic security of the regions is a condition for stability, efficient functioning of society, achieving sustainable economic growth and independence of the state. This is due to the fact that the economy is the basis for the development of the individual, society and the state as a whole, therefore, the concept of economic security will be incomplete without assessing the viability of the economy, its resilience to external and internal threats. Economic security is a set of internal and external conditions that contribute to the effective dynamic growth of the national economy, its ability to meet the needs of the individual, region, society and state, to be competitive in foreign and domestic markets, resistance to various challenges.

The urgency and insufficient study of the problem of the impact of human resources on the economic security of the regions determined the choice of the topic of this article.

Analysis of recent research. The works of such scientists as: O.M. Bandurky, V.Ye. Dukhova, O.V. Zayarniuk, O.Yu. Ivanova, V.I. Laptev, V.G. Nikiforenko, K.L. Petrova, O.V. Storozhuk, I.M. Chervanova and others.

The purpose of the publication is to highlight the features of human resources to ensure the economic security of the regions.

Task: - defining human resources;

- to analyze the quality of human capital in Ukraine;
- consider the strategic goals of human capital development in the system of economic security of the regions;
- to characterize the priorities of human resources formation in the context of innovative development of regions;
- identify threats to the economic security of the regions related to the state of human resources.

Presenting main material. The economic security of the regions is determined by many factors. However, in modern conditions, the determining factor is human resources. Adam Smith, the founder of modern economic theory, noted that the decisive role in the production of wealth belongs to the living productive forces of the worker, his skills and abilities, and increasing the productivity of useful labor depends primarily on improving the agility and skills of the worker. Improving the machines and tools with which it works [6].

Human resources is a complex category that reflects the person himself (group, team, nation) with a certain set of personal and professional, innate and acquired qualities, entrepreneurial ability, which he has, acquires and can develop both in social and labor relations, and in life processes of society as a whole. [3]

O. Bandurka notes that the main objects of sectoral and regional security are: - economic resources of the industry or region; - factors of production (fixed and current assets, etc.); - technological and economic infrastructure of the industry, region; - scientific and technical potential of the industry, region; - financial resources; - human resources; - and other [5, p. 144].

To understand the nature and role of "human resources" for the development of the economy of any country, it is advisable to mention four main factors of production: 1) land (including all other natural resources) 2) labor (human resources) 3) capital (including all man-made resources) 4) enterprise (which combines all the above resources together for production, product creation) [2].

The capitalized human resource is the economic essence of society and is the system-forming basis for the development of a new economy - the knowledge economy. The latter is based on knowledge and their information support, because they are increasingly increasing the added value of the gross product and national wealth in general [4].

Our large European country with a population of over 40 million people, the presence of a large number of scientists and engineers who are valued in the world, as well as more than 70 percent of people with higher education. Ukraine ranks first in the category of "contribution to the development of science and technology" in the ranking of "The Good Country Index". Most regional centers have a strong research and educational base, which is provided by regional research institutes, higher education institutions with the appropriate human resources, which in the future may become the basis for the creation of research and production and innovation development centers. Every year Ukraine graduates 130 thousand engineering specialists. The country is among the leaders in Central and Eastern Europe in the number of IT professionals.

There are significant differences between Ukraine and the world's leading countries when it comes to the well-being of the population. In 2019, Ukraine ranked 88th out of 189 countries according to the Human Development Report published by UNDP. This positions Ukraine in a high category of human development with a value of the Human Development Index of 0.75. During the period from 1990 to 2018, the value of Ukraine increased from 0.705 to 0.75, that is by 6.3 percent. During the same period, life expectancy at birth in Ukraine increased by 2.1

years, the average number of years of study increased by 2.2 years, and life expectancy increased by 2.7 years.

However, the standard of living, which is measured by the gross national income per capita of Ukraine, decreased by approximately 25.6 percent during 1990-2018. The results of the study identified in the report show that the reduction of the middle class, high levels of informal and precarious employment, social protection problems, emigration of skilled and young workers and a sense of inequality before the law exacerbate the problem in Ukraine and the regions. Differences in basic living standards are diminishing, but new forms of inequality are emerging due to unequal access to technology and education.

According to the results of the calculation of the regional human development index conducted annually by the Ministry of Regional Development, there are significant differences in the indicator of human development among the regions. According to data for 2018, in nine regions (2017 - 13 regions) the value of the index is lower than the average in Ukraine (Kherson, Zhytomyr, Kirovohrad, Rivne, Chernihiv, Cherkasy, Dnipropetrovsk, Khmelnytsky, Sumy regions). Thus, the level of human development in these regions requires special attention from central and local executive bodies, local governments [1].

The epidemiological situation in Ukraine as of March - May 2020, associated with the spread of acute respiratory disease COVID-19 caused by coronavirus SARS-CoV-2, indicates the presence of problems with the logistics of health care facilities, the inefficiency of the system anti-epidemiological protection in the regions and the health care system in general, which can not adequately respond to emerging challenges [1].

The level of human development is also affected by the low mobility of the population of the regions and its adaptability to retraining, which leads to an imbalance in the regional labor market. The low mobility of the population is explained by low incomes and high cost of housing in large cities and agglomerations, where there are jobs, difficult access to basic services, especially in the field of health and education (priority services for urban residents), etc. According to the Democratic Initiatives Foundation, between 1995 and 2015, only 47 percent of citizens visited different regions of Ukraine, 18 percent did not travel outside their city or district, and almost 14 percent did not visit their region.

Low population mobility affects the formation of population cohesion: mutual alienation between residents of different regions is multiplying, and horizontal ties are weakening. Factors that led to this situation are the imperfection of transport, in particular rail.

Traditionally, there is a significant gap in wages on a regional basis: the largest in April 2020 was the average wage in Donetsk region (12473 hryvnias) and Kyiv (15278 hryvnias), the lowest - in Chernivtsi region (7560 hryvnias) [1].

The most relevant and necessary in the context of ensuring the economic security of the regions is the development of health capital, capital of scientific and innovative creativity, as well as intellectual and educational capital in terms of additional education, retraining and more. Strategic goals of human capital development in the system of economic security of regions [6, p.99]:

1. Capital of health or physical, it includes: increasing life expectancy, reducing mortality, including in working age, increasing healthy life expectancy, reducing working time losses due to temporary disability.

2. Capital of scientific and innovative creativity, it includes: definition and support of priority directions of innovative activity of regional and local levels, production of intellectual property for innovative development of economy of region, financial support of implementation of innovative projects, support of mobility of scientists, continuous training, internship and personnel exchange between research organizations and universities, establishing international

academic ties and partners, teaching the basics of innovative entrepreneurship (researchers gain knowledge and skills for the commercialization of research, training of specialists in innovation management).

3. Intellectual and educational capital, it includes: development of a training system focused on the implementation of international requirements for the training of scientific and engineering personnel, including innovation management and training standards, training and certification of specialists in the field of innovation, development of specific professional retraining, professional development in organizations, in the workplace, elimination of disparities in the educational system in accordance with the needs of the labor market.

Priorities of human resources formation in the context of innovative development of regions:

- Individualization of educational and professional activities, the foundations of which should be laid in the system of general secondary education; introduction of a school course on the basics of starting your own business;

- Development of state programs to support young professionals who will be sent to rural areas;

- Creating conditions for the formation of a highly competitive environment that will encourage employees to self-development, increase the level of knowledge and skills;

- Defining an effective format of cooperation with key actors in the field of labor, creating conditions for the development of the mechanism of public-private partnership in the system of financing training through the formation of incentives to attract the business sector;

- Development of a targeted program to stimulate employment, self-employment and micro-entrepreneurship for internally displaced persons from the Crimea and Donbas, as well as servicemen demobilized from the ATO zone in order to reduce the scale of mass labor migration abroad;

- Activation of creative potential of people, development of highly skilled workforce; introduction of a program for finding and supporting young talents among schoolchildren and students in various fields (culture, science, etc.);

- Development of targeted programs for cooperation of business structures with higher education institutions: targeted training programs, research projects; use of firms and enterprises as a basis for industrial practice, research; involvement of employees of enterprises to participate in the educational process (development of curricula, lectures and practical classes).

Human resources is a complex category that reflects the person himself (group, team, nation) with a certain set of personal and professional, innate and acquired qualities, entrepreneurial ability, which he has, acquires and can develop both in social and labor relations, and in life processes of society as a whole.

There are reserves for human resource development in the regions, but a large number of transformations are needed, including at the regional level. Business plays a significant role in this, because it has significant resources and opportunities to influence human resources, but it is necessary to find a system of social sustainable influence on local government decisions and other entities that directly determine the quality of human resources in the regions [6, p. 100].

Conclusions. Of all the resources to ensure economic security, it is the human resource that is of paramount importance. The main threats to the economic security of the regions, related to the state of human resources, they include: insufficient efficiency of postgraduate and doctoral activities, the extreme complexity and duration of the process of reproduction of highly qualified scientists; strengthening the internal (interregional) "brain drain"; lack of effective measures of material and moral stimulation of innovative activity of young scientists and

experienced workers who have a scientific degree and the necessary potential for effective research activities; unpreparedness of the vocational education system of the region for changes, the need for which is determined by the adopted course for modernization and innovative development of the economy.

Ways to increase the economic security of the regions, associated with the deployment of work aimed at the rational use and reproduction of human resources. The primary need is the formation of strategic goals for the development of human resources in the direction of the following components: health or physical capital, capital of scientific and innovative creativity and intellectual and educational capital.

REFERENCES

1. POSTANOVA vid 5 serpnja 2020 r. # 695 Kyjiv Pro zatverdzhennja Derzhavnoji strategiji rehionaljnogho rozvytku na 2021-2027 roky / Kabinet Ministriv Ukrainy. – K.: 2020. – [Elektronnyj resurs]. – Rezhym dostupu: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/695-2020-%D0%BF#Text>
2. Laptjev V.I. Sutnistj ta rolj ljuds'kykh resursiv u rozvytku ekonomiky krajiny / V.I. Laptjev // – [Elektronnyj resurs]. – Rezhym dostupu: http://www.repository.hneu.edu.ua/bitstream/123456789/18065/1/%D0%9B%D0%B0%D0%BF%D1%82%D1%94%D0%B2%20%D0%92.%D0%86._%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%82%D1%8F.pdf
3. Laptjev V.I., Ivanova O.Ju. Ljudski resursy – faktor vyrobnyctva abo investycji u majbutnje. / V.I. Laptjev, O.Ju. Ivanova // Suchasni problemy upravlinnja pidpryjemstvamy: teorija ta praktyka. Mizhnarodna naukovo-praktychna konferencija, 30 – 31 bereznja 2017 roku. – [Elektronnyj resurs]. – Rezhym dostupu: <http://repository.hneu.edu.ua/bitstream/123456789/16484/1/%D0%9B%D0%AE%D0%84.pdf>
4. Nykyforenko V. Gh. Suchasni pidkhody do onovlennja ponjatj shhodo rozvytku ljuds'kykh resursiv <http://dspace.oneu.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/491/1/%D0%9D%D0%B8%D0%B2.pdf>
5. Osnovy ekonomichnoji bezpeky: Pidruchnyk / O.M. Bandurka, V.Je. Dukhov, K.L. Petrova, I.M. Chervanov; za red. O.M. Bandurky. – Kh., 2003
6. Storozhuk O.V., Zajarnjuk O.V. Vplyv ljuds'kogho kapitalu na socialjno-ekonomichnu bezpeku rehionu. / O.V.Storozhuk, O.V. Zajarnjuk // Naukovi pracj Kirovohrads'kogho nacionaljnogho tekhnichnogho universytetu. Ekonomichni nauky. – 2011. – Vyp. 31. – S. 95-103.

DOI 10.31558/2307-2318.2021.3.18

UDC 331.108.2

JEL: M5

A. Bessonova

graduate student, Department of Enterprise Economics,
Priazovsky State Technical University
ORCID: 0000-0003-4747-1187
sheloba17@gmail.com

STAFF COMPETENCE: THEORETICAL FUNDAMENTALS, WAYS OF EVALUATION AND IMPROVEMENT

This article examines the theoretical foundations of the terms «competence» and «expertise». The analysis of various scientific approaches to interpretation of these concepts is carried out. Similar and distinctive features of competence and competence are noted, the own interpretation of each of them is deduced. Research on these categories has shown that competence is a person's ability to perform certain job responsibilities and to have special knowledge, skills and practical experience. In turn, expertises are certain character traits, specific skills and abilities that form a person's competence. It can be concluded that various expertises are the formative basis of competence. The standard classification of types of competence is given and the list of the basic expertises which are a part of each type of competence is deduced. Scientists generally consider four basic types of competence: individual, special, social and leader. Each of these competencies has certain characteristics and expertises, some of which are part of several types of competencies. The components of the process of forming a human's personal competence were noted. The author proposes an algorithm for assessing the level of competence of enterprise's employees.

Keywords: competence, expertise, professionalism, advanced training, personal development, personnel management.

Fig. – 1, Tab. – 6, Ref. – 17.

Problem definition. Current employees of personnel departments and agencies and heads of organizations are placing more and more requirements for potential employees, which include inalienable competence in this post. But not everyone understands the difference between competence and expertise, sometimes mistakenly believing that these two categories are essentially identical. The author of this study presents various theoretical approaches to the definition of these terms and their common and distinctive features.

But in modern entrepreneurship, the question of assessing the competence of the employee is quite subjective and insufficiently studied, because there is no single algorithm that will understand whether a person corresponds to the position and has the necessary set of knowledge and skills to work in the company.

Review of recent research and publications. Problems of interpretation of the terms of competence and expertise, the study of their characteristics and types, as well as ways to improve are appointed scientific works and researches of such outstanding scientists, as Balabanova L.V., Sardak O.V., Turchaninova T.V., Volgin N.A., Solomanidina T.O., Mashnova V.V., Ismailova B.H., Kostenko O.E., Safaraliev B.S., Labunsky L.V., Chulanova O.L. etc.

Definition of objectives. The aim of this research is the study of essence and theoretical foundations of the categories of staff's expertise and competence, derivation of author's interpretation of these terms and the search for ways of evaluation and improving the competence of personnel.

Outline of main researching. Employee competence is the main motive of the organization's management to hire a new person, assign a standard or atypical task or organize the process of professional development of an individual employee or group of staff. Too often, competence is mistaken for the same as expertise, but these concepts are different. The competence of the employee is the presence of a person's special knowledge and skills to perform some work, and expertise, in turn, is the ability to apply this knowledge directly in the work process. In this article, the author will consider the theoretical foundations of the terms «competence» and «expertise» and their differences, types of competence, methods of assessment and possible ways of improvement.

Human resource management is very closely related to the term of competence because the study of the basics of management or deepening of existing knowledge and practical techniques in this area significantly increases the competence and expertise of the head of the enterprise, especially in communication and professionalism. There are many approaches to the interpretation of the concepts of «competence» and «expertise» because the basics of these terms have a direct impact on the efficiency of any enterprise. The author analyzes the most common and widespread interpretations of these categories (tab. 1 and tab. 2):

Table 1. Research of author's definitions of the term «employee competence»

Author(s)	Employee competence – is...
Balabanova L.V. Sardak O.V.	The degree of qualification of the worker, which allows to successfully solve the tasks facing him [1, p.61].
Solomanidina T.O.	The degree of professional skills and qualification, determined by knowledge, experience, skills, attitude to work and behavioral characteristics of the person, which allow to successfully solve the professional tasks set before them [2].
Kozlova T.	Recognition that the professional has sufficient professional knowledge and skills to perform the task/specific responsibilities [3].
Volgin N.A.	Possession of a system of knowledge, skills and abilities necessary not only directly for productive work, but also for a comprehensive approach to the process and results of work [4].
Turchaninova T.V.	Integral professional and personal characteristics that determine the ability and willingness to perform professional functions in accordance with accepted in society at a particular historical moment of norms, standards and requirements [5, p. 377-380].
Ismailova B.H., Ashurova S.Y.	Some confirmed right to belong to a certain professional group of workers, recognized by the social system as a whole and by representatives not only of a particular professional group, but also of other social and professional groups [6, p. 414-417].
Mashnova V.V.	Person's possession of the appropriate expertise, which includes his personal attitude to it and the subject of activity [7].
Safaraliev B.S.	Having knowledge and experience necessary for effective functioning in a given subject area [8].
Kostenko O.E.	Correspondence of the level and content of knowledge and skills of a particular employee to the level and content of the job tasks and responsibilities performed by him [9].

Source: built by author.

Thus, the author has summarized some of the existing definitions of categories of «employee competence» and proposed their own interpretation, based on an analysis of existing

terms: the competence of the employee is presence of a professional knowledge, skills, abilities and work experience that form their ability to be productive in specific position and performance of tasks assigned to them.

As noted above, expertise and competence are related terms, but not synonymous. The expertise of the employee in the general sense provides the ability of a person to show their competence in work, i.e. to use their theoretical and practical knowledge and skills in the work process. A more detailed consideration of the term «employee expertise» is given in tab. 2:

Table 2. Research of author's definitions of the term «employee expertise»

Author(s)	Employee expertise – is...
Maltseva K.	Specialized knowledge and skills needed by the company's employees to effectively solve work problems in production activities [10].
Blinov A.	The set of powers of an official or division of the firm, according to which they have the right to make decisions on certain issues [11].
Labunsky L.V.	The system of interrelated elements: personal qualifications of the employee, the powers delegated to him by the owner of capital in the form of the right to use the resources which are necessary to perform the job functions [12].
Kucherova S., Koss K.	Demonstrated human behavior that contributes to success in achieving goals in specific conditions [13].
Petruk T.	A set of characteristics and abilities of a person that allow them to perform actions that lead to an effective result [14].

Source: built by author.

The analysis of the given definitions of the term «expertise» allowed to form the author's interpretation of this category. Thus, the expertise of the employee is a set of professional knowledge and skills, qualifications and experience of a person that give them the right to perform a particular job and solve applied problems.

The general definition of competence is divided into types:

1) Special (professional) competence. Means the possession of a certain set of knowledge, skills and abilities that shape a person's ability to work effectively. Also, this type of competence includes the employee's ability to fairly assess their own level of ability and plan their further professional development. Table 3 shows an approximate list of expertises included in this type of competence:

Table 3. Professional expertises of the employee (for example, the position of manager)

Expertise	Expertise's characteristic features
Personal discipline	- development and implementation of management decisions - activity planning - personal development
Personnel management	- skills of managing a group of subordinates - coordination of the team and its comprehensive control - ability to motivate employees - delegation of work tasks
Influence and leadership	- ability to be an effective coach - possession of a set of leadership expertises - possession of a set of communication expertises
Professional and technical components of work	- possession of the theoretical basis of the field of work - practical experience in the chosen field - knowledge of deep and small nuances of work

Source: built by author on [15].

2) Individual competence. This type often includes the ability to organize self working hours, rational time management and the desire to develop (tab. 4).

Table 4. Individual expertises of the employee

Expertise	Expertise's characteristic features
Personal development	- analysis of own experience, positive and negative moments - activity in life and at work - ability to take responsibility for own actions
Confidence and a sufficient level of self-esteem	- ability to behave confidently and convincingly - mastery of self-presentation skills - ability to make and defend own decisions - experience in resolving conflict situations
Personal management	- application of time management methods and working time planning - compliance with deadlines and mandatory - minimization of distractions (frequent smoking breaks, social networks, mini-games during working hours)
Image and business style	- compliance with accepted dress code - neatness and cleanliness in clothes - restrained colors of clothes, adequate make-up and a minimum of perfume
Desire to develop	- ability to adapt to any changes in the workflow - opportunity to review own methods of work, abandon the obsolete and review irrelevant ones - considered acceptance of different points of view, ability to diplomacy
Stress control	- ability to resist attempts to start a stressful situation - ability to calm, balanced withdraw from stress - maintaining constructiveness and calmness in stressful situations
Corporate ethics	- mandatory compliance with the rules of business ethics - behavior is always based on standards and norms of generally accepted behavior in society

Source: built by author.

3) Social competence. It consists of corporate ethics, healthy relationships with colleagues, no conflicts and responsibility for own area of work (tab. 5).

Table 5. Social expertises of employee

Expertise	Expertise's characteristic features
Mutual respect	- building active feedback with colleagues and management - unconditional respect for every employee of the company - mandatory compliance with the rules of business ethics - participation in general corporate events and holidays - inadmissibility of obscene language and aggression
Result orientation	- ability to plan all stages of work and set deadlines for its completion - focus on maximizing productivity and profits - opportunity to reasonably estimate the available resources that are necessary in the performance of duties
Individual organization	- ability to self-management and self-motivation - availability of necessary professional knowledge and skills - stress control - focus on personal results - formation of own goals and ways to achieve them
Creativity	- readiness for change, experiments and unusual situations - application of various methods of obtaining the result - presence of innovative thinking and imagination - search for new, advanced information that may be needed in the work - ability to learn and creative development
Communication	- ability to have an active dialogue with the team and management - conflict regulation skills - pure, developed language, inadmissibility of obscene language - ability to long-term business negotiations and relationships

Source: built by author.

4) Leadership competence. Some scientists also identify a fourth type of competence that has become relevant in recent years. The expertises of a leader most often include charisma, the ability to form a team and manage it, persuasiveness and resilience. A more detailed analysis of the characteristics is given in tab. 6:

Table 6. Leadership expertises of employee

Expertise	Expertise's characteristic features
Personal and emotional development	- ability to analyze and learn from the mistakes of others - flexibility of thinking and constant development of intelligence - adaptability to changes - possession of self-control and self-discipline
Persuasiveness and people management	- ability to take responsibility and take risks in work - use of relevant methods of motivation - authority and ability to be an example for others - reasoned, stable position in communication
Charisma and influence	- presence of faith in yourself and your principles - ability to charge the colleagues by your energy and capture them with your ideas and thoughts - mastery of public speaking skills - mastery of skills to influence people
Formation of a team	- respect for the team, appreciation of their work - ability to develop, train staff, support and assist - delegation of responsibilities to subordinates
Creative thinking	- ability to non-standard methods and approaches in the work process - perspective thinking and forecasting - use of creative approach in work - ability to accept criticism and take it into account in the future

Source: built by author.

Each of these types of competencies includes a list of theoretical knowledge, practical skills and professional skills, which forms the personality of a competent, highly qualified employee who quickly and productively performs their direct duties and solves non-standard tasks.

The process of creating competence is constant and cumulative. In general, this continuous process can be considered in several stages:

- 1) receiving secondary special or higher education;
- 2) gaining professional experience and practical skills;
- 3) advanced training (courses, webinars, trainings);
- 4) achieving the highest level of productivity and professionalism in work [16].

Thus, by understanding the essence of the term «competence» and its components, each manager will be able to analyze the competence of employees in their company with minimal costs for third-party professionals, the presence of who is necessary for objectivity and full scope of evaluation.

The author proposes a typical algorithm for assessing the competence of employees of organizations, which indicates the main steps that will suit the conditions of any enterprise (fig. 1). This algorithm can be used as a general action plan, which if necessary is supplemented by the administration, taking into account the specifics of a particular enterprise.

Based on the results of the assessment, the administration analyzes which of the employees needs additional education or advanced training. The responsible leader should promote the development of his subordinates, stimulating to gain practical experience, new knowledge, learn new methods of work. Human resources development is a kind of investment in the further prosperity of the enterprise.

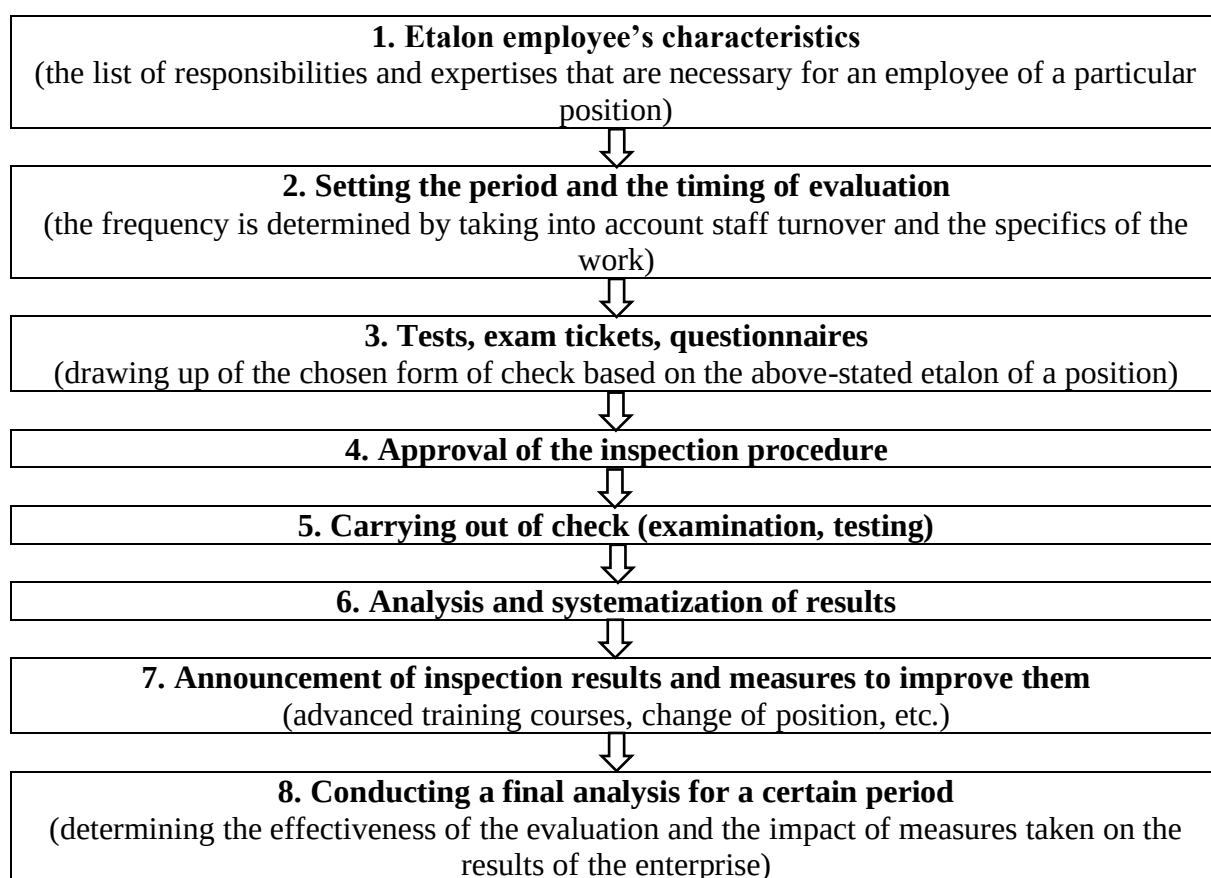


Figure 1. Algorithm for assessing staff competence

Source: built by author on [16]

Based on the results of the assessment, the administration analyzes which of the employees needs additional education or advanced training. The responsible leader should promote the development of his subordinates, stimulating to gain practical experience, new knowledge, learn new methods of work. Human resources development is a kind of investment in the further prosperity of the enterprise.

In order to systematize the planned measures for staff development, the administration is developing a method of improving the competence of employees, consisting of:

- use of knowledge of more experienced workers as a means of in-service training;
- employee motivation to participate in seminars, business games, webinars, business trainings, etc.;
- assignment of non-standard tasks, stimulating the development of creative thinking, gaining work experience in atypical conditions;
- participation in advanced training courses, study of special literature, additional training if necessary [17].

Conclusions. Thus, based on the results of the study, it can be concluded that competence and expertise are terms, which are very similar in general characteristics and have common features, so some scientists consider them identical. But competence is a broader concept that includes different types of expertise.

In further research is planned to deepen the analysis and interpretation of terms and types of competence and expertise that are included in them, as well as detailing the algorithm of evaluation the company's staff competence and finding possible ways to improve it.

REFERENCES

1. Balabanova L.V., Sardak O.V. (2011) *Personnel management. Textbook*. Kyiv: Tsentr uchbovoi literatury.
2. Solomanidina T.O. (2016) *Motivation and stimulation of labor activity*. Moscow: Yurait.
3. Sait «HR-Liga» [Site «HR-Liga»]. Retrieved from: <https://hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=1477>
4. Volgin N.A. (2003) *Social policy: Tutorial*. Moscow: Ekzamen.
5. Turchaninova T.V. (2010) Essence, structure and conditions for the formation of professional competence of a social worker. *Molodoj uchenyj*, 4 (15), 377-380.
6. Ismailova B.H. (2012) Professional competence as an object of assessment. *Molodoj uchenyj*, 4 (39), 414-417.
7. Sait naukovoho zhurnalu «NovaInfo» [Site of a scientific journal «NovaInfo»]. Retrieved from: <https://novainfo.ru/article/2169>
8. Safaraliev B.S. (2016) *Public relations in social and cultural activities: a dictionary-reference book for students*. Chelyabinsk: Chelyabinsk State Institute of Culture.
9. Kostenko O.E. (2009) *Professional and ethical foundations of social work: a glossary of terms*. Omsk: OMGU.
10. Sait zhurnalu «Shtat» [Site of a journal «State»]. Retrieved from: <http://www.hrmedia.ru/node/1626>
11. Sait «Korporativnyi menedzhment» [Site «Corporate management»]. Retrieved from: <https://www.cfin.ru/encycl/competency.shtml>
12. Chulanova O.L. (2018) *Personnel Competence Management: Textbook*. Moscow: INFRA-M.
13. Sait «HR-Liga» [Site «HR-Liga»]. Retrieved from: <https://hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=1411>
14. Sait internet-vydannia «Sehodia Lifestyle» [Site of the online edition «Today Lifestyle»] Retrieved from: <https://lifestyle.segodnya.ua/lifestyle/psychology/must-kompetencii-na-rabote-chto-eto-i-kak-ih-razvivat--1063804.html>
15. Sait kompanii «Otkritaia studyia» [Site «Open Studio»]. Retrieved from: <http://openstud.ru/blog/for-businessmen/chief-competences/>
16. Sait praktychnoho zhurnalu «Dyректор po personalu» [Site of the practical magazine «Personnel Director»] Retrieved from: <https://www.hr-director.ru/article/67079-kompetentnost-neobhodimoe-uslovie-effektivnosti-18-m8>
17. Sait zhurnalu «Kommercheskyi dyректор» [Site of the magazine «Commercial Director»]. – Retrieved from: <https://www.kom-dir.ru/article/2618-kompetentnost-sotrudnikov>

Бессонова А.В.

КОМПЕТЕНТНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ: ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ, ЗАСОБИ ОЦІНКИ ТА ПІДВИЩЕННЯ

У цій статті проведено дослідження теоретичних засад термінів «компетентність» та «компетенція». Проведений аналіз різних наукових підходів до трактування цих понять. Відзначено схожі та відмінні риси компетентності та компетенції, виведено власне тлумачення кожного з них. Дослідження цих категорій показало, що компетентність є здатністю людини виконувати певні робочі обов'язки та наявністю в неї спеціальних

знань, навичок та практичного досвіду. У свою чергу, компетенціями є певні риси характеру, конкретні уміння і навички, що й формують собою компетентність людини. Можна зробити висновок про те, що різноманітні компетенції є формуючою основою компетентності. Приведено типову класифікацію видів компетентності та виведено перелік основних компетенцій, що входять до кожного виду компетентності. Науковцями зазвичай розглядаються чотири основоположні види компетентності: індивідуальна, спеціальна, соціальна та лідерська. Кожній з цих компетентностей притаманні певні характерні риси і компетенції, деякі з яких є складовими одразу декількох видів компетентності. Було відзначено складові процесу формування особистісної компетенції людини. Автором запропоновано алгоритм оцінки рівня компетентності працівників підприємства.

Ключові слова: компетентність, компетенція, професіоналізм, підвищення кваліфікації, особистий розвиток, управління персоналом.

Бессонова А.В.

КОМПЕТЕНТНОСТЬ ПЕРСОНАЛА: ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ, СПОСОБЫ ОЦЕНКИ И ПОВЫШЕНИЯ

В этой статье проведено исследование теоретических основ терминов «компетентность» и «компетенция». Проведен анализ различных научных подходов к трактовке этих понятий. Отмечены схожие и отличительные черты компетентности и компетенции, выведено собственное толкование каждого из определений. Исследование этих категорий показало, что компетентность является способностью человека выполнять определенные рабочие обязанности и наличием у него специальных знаний, навыков и практического опыта. В свою очередь, компетенциями являются определенные черты характера, конкретные умения и навыки, которые и формируют компетентность человека. Можно сделать вывод о том, что различные компетенции являются формирующей основой компетентности. Приведена типичная классификация видов компетентности и выведен перечень основных компетенций, входящих в каждый вид компетентности. Учеными обычно рассматриваются четыре основополагающих вида компетентности: индивидуальная, специальная, социальная и лидерская. Каждой из этих компетентностей присущи определенные характерные черты и компетенции, некоторые из которых являются составными сразу нескольких видов компетентности. Были отмечены составляющие процесса формирования личностной компетенции человека. Автором предложен алгоритм оценки уровня компетентности работников предприятия.

Ключевые слова: компетентность, компетенция, профессионализм, повышение квалификации, личное развитие, управление персоналом.

DOI 10.31558/2307-2318.2021.3.19

УДК 658.56:621

JEL: L20

Власенко І.В.

аспірант кафедри міжнародних економічних відносин

Хмельницький національний університет

ORCID 0000-0002-8930-7716

vlasenkoinna23@gmail.com

РОЛЬ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ В ЗАБЕЗПЕЧЕННІ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПРОДУКЦІЇ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

У статті розглянуто поняття якості продукції як головного чинника підвищення конкурентоспроможності підприємства. Надано порівняльну характеристику основних систем менеджменту якості, а також зазначено необхідність сертифікації системи менеджменту якості підприємства відповідно до міжнародних стандартів. Визначено основні концептуальні підходи до управління якістю продукції. Розглянуто взаємодію системи менеджменту якості продукції з підсистемами управління підприємством.

Ключові слова: *якість; управління якістю; конкурентоспроможність продукції; система управління якістю; цінність; сертифікація.*

Рис. - 1, Табл. - 1, Літ. - 13.

Постановка проблеми. Прагнення забезпечити високу якість, особливо в тих випадках, коли потрібно гарантувати безпеку використання продукції, збереження здоров'я людини, довкілля, є основою задоволення як виробничих, так і особистих потреб людей, і цим визначається її унікальна суспільна, економічна і соціальна значущість. Чим вищою є якість продукції, тим більшим багатством володіє суспільство і тим більші матеріальні можливості воно має в своєму розпорядженні для подальшого прогресу. Якість має створювати на всіх стадіях виробництва. Неможливо вважати продукцію цілком якісною, якщо вона, відповідаючи всім технічним вимогам, у той же час не потрібна споживачам. Стадії закупівлі матеріалів, найму персоналу, виробництва, зберігання та доставки продукції також мають ґрунтуватися на вимогах до якості.

За умов глобалізації ринку проблема якості стає актуальною для всіх країн, галузей, підприємств та організацій. Ефективність управління на всіх рівнях полягає у забезпеченні належної якості продукції, оскільки лише продукція високої якості може бути конкурентоспроможною.

Аналіз останніх досліджень і результатів. Останнім часом тематика управління якістю набула особливої популярності. Особливо вагомий внесок щодо розгляду якості праці та її продукту зробили такі науковці як, Б. К. Злобін, С. Ф. Черкашин, В.М. Нижник, І. Б. Іваненко, Я. Б. Шор, В. І. Синько, А. В. Глічев, В. П. Панов, М. П. Бабін, М. І. Шаповал. Незважаючи на достатньо велику кількість досліджень у даній сфері питання ефективної системи управління якістю продукції залишається відкритим. Саме тому в даній публікації нами здійснюється спроба обґрунтувати необхідність впровадження та

використання системи управління якістю продукції на промислових підприємствах як передумови для забезпечення конкурентоспроможності продукції.

Формулювання цілей статті. Метою написання даної статті було визначити роль системи управління якістю продукції суб'єктів господарювання в забезпеченні конкурентоспроможності продукції.

Виклад основного матеріалу. Поняття якість у широкому розумінні є універсальною філософською категорією, яка охоплює як явища зовнішнього світу, так і свідомість людини. Категорія «якість» була вперше проаналізована давньогрецьким філософом Арістотелем у III ст. до н.е.[1]. Арістотель вказував на мінливість якості як зміну стану речей, їх здатність перетворюватись у свою протилежність (справне – пошкоджене, корисне – шкідливе, солодке – гірке, біле – чорне) [1,с.13]. Німецький філософ Гегель у XIX ст. н.е.[5] розглядав якість як філософську категорію, вбачаючи в ній початковий щабель пізнання мов і становлення світу. В Енциклопедії філософських наук він писав: «якість в першу чергу є тотожною буттю визначеність, так річ перестає бути тим, чим вона є, якщо втрачає свою якість...»[5].

А. Фейгенбаум вважає, що якість «заснована на взаємодії споживача з товаром і вимірюється відповідністю до задоволення його вимог. Вимоги можуть бути вираженими явно або неявно, можуть бути усвідомленими або неусвідомленими, об'єктивними або суб'єктивними. Уявлення про якість постійно змінюється і не стоїть на місці на конкурентному ринку» [7, с.9].

Впродовж всього розвитку науки не припинялися спроби знайти досконале визначення поняття «якості», але всі вони зводилися до розуміння якості як спільності, визначеності, цілісності всіх існуючих ознак предмета, що відрізняють його від інших, через те, що властивостей будь-яких предметів є безліч і всі вони є різноманітними.

«Якість» у XXI столітті набуває іншого значення, про що свідчать світові тенденції. Підготовлений компанією «General Systems» звіт про дослідження покупок на прикладі США й міжнародних ринків показує, що покупці зробили «якість» головним стандартом, що у порівнянні з десятима роками поспіль було б четвертим або п'ятим з десяти, порівняно із ціною та іншими показниками. Істотним є те, що покупці більше не ідентифікують поняття «якості» з функцією, габаритами, характеристиками продукту. Замість цього вони інтегрують якість із вартістю, тобто сприймають якість інтегрально як цінність. Вони розглядають і сприймають якість як фундаментальну характеристику, що вимірюється їхнім особистим сприйняттям продукту або послуги, а також організації, мережі доставки й обслуговування. Ця купівельна характеристика виражається в цілком прозорих визначеннях і вимогах, що оцінюється покупцем у процесі продажу, і будується на принципі, що цінність якості - це та, що визначив покупець.

Ще однією зі сторін поняття «якість» є та, коли представляється якість конкретного об'єкта та перераховуються всі значення показників, що характеризують його властивості. Такий підхід до якості відповідає визначенню, наведеному в стандартах серії ISO: «Якість - сукупність характеристик об'єкта, що належать до його здатності задовольняти встановлені й передбачувані потреби» [6, с.22]. Таким чином, якість - у центрі уваги ринку, вимог споживачів, факторів стабільного економічного розвитку. Через те не враховувати ці тенденції для України - означає зневажати думкою інших, підказками світу, означає не бути зацікавленими у виході й закріпленні на світовому ринку.

Існує багато визначень поняття «якість продукції», серед яких найточніше сформульоване визначення цього поняття Європейською організацією з контролю якості: «Продукція вважається хорошої якості, якщо при мінімальних витратах впродовж

усього її життєвого циклу вона максимально сприяє здоров'ю і щастю людей, які залучені до її проектування і відновлення (повторного використання) за умови мінімальних витрат енергії та інших ресурсів і при допустимій (прийнятній) дії на довкілля і суспільство»[13, с.15]. Якість продукції перебуває у постійному русі і являє собою хронічно нестійкий об'єкт. Це об'єктивна реальність, з якою доводиться мати справу.

Аналізуючи питання сутності якості та якості продукції, ми звернулися до думок найбільш впливових фахівців у цій області, які впродовж останніх століть зробили значний внесок у розвиток методології менеджменту якості (табл. 1).

Таблиця 1. Трактуювання вченими категорії «якість» та «якість продукції»

Вчені	Трактуювання поняття «якість» та «якість продукції»
1	2
Аристотель	Розходження між оцінюванням предметів; диференціація за ознакою «гарний-поганий»
Гегель	«Якість є, перш за все, тотожною з буттям визначеність, щось перестає бути тим, що воно є, коли воно втрачає свою якість»
Китайська версія	Ієрогліф, що позначає якість, складається з двох елементів – «рівновага» і «гроші» (якість = рівновага + гроші), отже, якість тотожна поняттю «висококласний», «дорогий»
В. Шухарт	«Існують два аспекти якості. Один пов'язаний з твердженням про якість речей як про об'єктивну реальність, що не залежить від існування людини. Інший аспект – є те, що ми думаємо, відчуваємо про цю об'єктивну реальність»
Е. Демінг	«Якість – задоволення потреб споживачів не лише для відповідності його очікуванням, але й для передбачення їх у майбутньому»
К. Ісікава	«У вузькому розумінні якість означає якість продукції. В широкому - зміст якості полягає у якості робіт, послуг, інформації, якості процесу, підрозділу, якості співробітників, включаючи робітників, інженерів, менеджерів і виконавчу дирекцію, якості системи цілей...»
А. Фейгенбаум	«Якість - це загальна сукупність характеристик продукції й послуг, що належать до маркетингу, розробки, виробництва й технічного обслуговування, за допомогою яких продукція й послуга при своєму використанні задовольняють очікування споживача»
Г. Тагуті	«Якість - це витрати суспільства, викликані отриманням продукції після того, як вона була поставлена, але не витрати, що включають причини, які є внутрішньо властивими самій продукції»
Ф. Кросбі	«Якість –це те, що задовольняє споживача»
Дж. Джуран	«Якість як придатність до застосування... » «Якість не з'являється випадково – її слід планувати... »
Р. Пірсінг	«Якість є уявною характеристикою й твердженням, справедливість яких перевіряється не процесами мислення. А оскільки визначення є продуктом суворо точного мислення, якість не може бути визначеною»
Ю. Адлер	«Якість, якщо ми хочемо управляти нею - це відповідність вимогам»
Л. Бадалов	«...Сукупність споживчих властивостей продукції, що визначають її відповідність заданій конкретній потребі за фіксованих умов споживання»
І.А. Белко	«Якість продукції безпосередньо залежить від кісного здійснення всіх процесів виробництва, тому важливо її розглядати як об'єкт управління в межах виробничої діяльності підприємства»
І.Г. Зедгінідзе Р.М. Жванія	«Якість продукції – це сукупність властивостей, що обумовлюють її придатність задовольняти визначені потреби у відповідності з призначенням. під властивостями продукції розуміється об'єктивна особливість, яка проявляється при створенні, експлуатації чи споживанні виробу»

Продовження таблиці 1

1	2
С.В. Мицюк	«Якість продукції – сукупність сутнісних властивостей, кількісно оцінюваних системою техніко-економічних показників, що відрізняють продукцію від інших об'єктів аналогічного призначення, що визначають ступінь задоволення деяких потреб і попит на продукцію в ринкових умовах створення і дослідження продукції при суспільно необхідних витратах і формованих ринком цінах на цю продукцію»
Ю.С. Папіж, Р.А. Гучмазов	«Якість продукції – це сукупна характеристика основних властивостей, що визначають здатність задовольняти відповідні потреби найбільш прийнятним і економічним способом відповідно до призначення»
Л.І. Пронкіна	«Якість товару – це сукупність властивостей, що характеризують ступінь його суспільної корисності з урахуванням суспільно необхідних витрат на всіх стадіях відтворювального циклу»
А.В. Тебекін	«Якість продукції – це матеріальна основа задоволення як виробничих, так і особистісних потреб людей, і цим визначається її унікальна суспільна, економічна і соціальна значимість»
Ю.Л. Труш	«Якість продукції – це сукупність технічних властивостей і характеристик продукції, що в повному обсязі задовольняють вимоги споживачів, відповідають всім їх потребам, які покупці бажають отримати, враховуючи фактори – купівельної спроможності, власну безпеку здоров'я та зменшення екологічної небезпеки»
Р.Фатхутдинов	«Якість – одна сторона товару, вартість для споживача – інша»
ГОСТ 15467-79 Міжнародний стандарт ISO 8402-86	«Якість – сукупність властивостей і характеристик продукції або послуги, що додають їм здатність задовольняти обумовлені чи передбачувані потреби. Якість продукції – сукупність властивостей продукції, які обумовлюють її придатність задовольняти певні потреби відповідно до її призначення.»
Генеральний секретар ЄОЯ Бертран Де Норей	«Якість – це більше ніж сертифікація, стандарти виконання правил. Це – поняття про удосконалювання, про те, як зробити світ кращим і як впровадити удосконалення в життя»
Стандарт ISO 9000:2000	«Якість – ступінь задоволення вимог переліком характеристик, які притаманні будь-якому об'єкту»
Авторське визначення	«Якість продукції – сукупність її властивостей та запланованих характеристик, що відображають споживчу цінність, ступінь задоволення його потреб у конкретних умовах»

Джерело: систематизовано автором за [1-13]

Отже, виходячи із попередньо проаналізованих визначень, авторське трактування бере за основу визначення Дж. Джурана, Л. Бадалова та Е. Демінга і доповнене «конкретними умовами», оскільки від останніх залежить сприйняття властивостей продукції. Планування якості, на нашу думку, має відбуватися на основі показників оцінки.

За умов зростаючої глобалізації ринків товарів питанню підвищення якості все більше приділяється увага керівниками не лише провідних фірм та компаній, але й держав та міжнародних об'єднань. Якість стала не просто невід'ємною складовою конкурентоспроможності, вона є необхідною передумовою виживання багатьох підприємств і цілих країн. Особливо гостро це питання постає перед країнами зі слабозрозуміною ринковою економікою, до яких належить і Україна. За умов вступу до ЄС, впливу інтеграційних процесів на розвиток українського промислового сектору існує потреба формування зовнішньо-промислової політики України. Необхідність розробки стратегічних напрямів розвитку міжнародного співробітництва у сфері вітчизняного промислового сектору потребує поглибленого дослідження впливу

євроінтеграційних процесів на стабілізацію та розвиток пріоритетних галузей промисловості України, до яких відноситься машинобудування [12].

Враховуючи суперечливу природу якості, вчені та практики прагнуть поліпшувати ті чи інші характеристики продукції, не погіршуючи інших, тобто вишукують способи, які забезпечать гармонію, рівновагу між характеристиками. Досягнення оптимальної структури характеристик продукції є однією з найважливіших і складних завдань розробки нової продукції та забезпечення її якості. Незважаючи на те, що вимоги якості властиві самій природі людини, кількісні показники якості й створення офіційних стандартів якості стали фактом тільки у XXI-му столітті. Підвищений інтерес до якості в останні роки викликаний вимогами ринку. Сьогодні покупці думають, що вони знають, що таке якість і, за необхідності, звичайно ж, довідаються про її наявність. Важливо, що вони очікують, більше того, вимагають, щоб якість була невід'ємним атрибутом кожного здобутого товару.

Проте, оцінка кожного певного споживача є чітко індивідуалізованою, так саме як і висунуті ним вимоги. Однією з причин досить серйозної розбіжності в думках з приводу «якості» є те, що саме це поняття залежно від сфери застосування має наповнюватися різним змістом. Коли ми говоримо про якість як про сукупність характеристик, то це об'єктивно існуюча, незалежно від ставлення до неї людей, комплексна характеристика будь-якої споживчої вартості, але про сукупність характеристик не можна сказати, влаштовує вона покупця чи ні. Коли ж ми говоримо про якість як про економічну категорію, то це вже ставлення людей до тієї або іншої сукупності властивостей споживчої вартості. В цьому випадку, на нашу думку, якість - це споживча оцінка, що характеризує ступінь задоволення потреб в конкретних умовах споживання тієї сукупності властивостей, яких з урахуванням цих умов наділили її виробники.

Отже, враховуючи вищесказане під якістю продукції пропонується розуміти сукупність її властивостей та запланованих характеристик, що відображають споживчу цінність, ступінь задоволення його потреб у конкретних умовах споживання певної продукції.

Якість продукції, що випускається, – це своєрідний стрижень сьогоденної економіки підприємства. Як відзначають зарубіжні менеджери, якість – це гасло, це ціла філософія, в якій зниження витрат, зростання продуктивності праці завдяки якості продукції, що вийшла на перший план. Фірми різних країн і континентів, що випускають продукцію найрізноманітнішого асортименту, активно працюють над її якістю. Витрати на роботи з підвищення якості продукції мають значну питому вагу, що постійно зростає. Підвищення якості являє собою доволі трудомістку роботу підприємства, оскільки стосується практично всіх напрямів діяльності і зрештою виходить на такий макроекономічний показник, як якість життя.

Конкурентоспроможність продукції є результатом якості: праці, предметів праці, засобів праці, технології, управління, виробничого середовища в цілому. Якщо ми одержуємо якість проміжного продукту, то він, у свою чергу, формує якість продукту, а останній безпосередньо виходить на якість життя, де поряд з такою складовою, як якість продукту і послуг, бере участь якість обороноздатності, природного середовища, інфраструктури, національного багатства.

Останніми роками на передових підприємствах світу впроваджується нова стратегія управління якістю продукції. Забезпечення якості розуміють не як технічну функцію, реалізовану якимось підрозділом, а як систематичний процес, що пронизує всю організаційну структуру підприємства, від системи контролю якості продукції до об'єктів технічного контролю. Новому поняттю якості повинна відповідати й

організаційна структура підприємства. На нашу думку, система менеджменту якості є невід'ємною частиною (підсистемою) системи управління підприємством. Вона має безліч внутрішніх і зовнішніх зв'язків, по яких проходить велику кількість сигналів (рис. 1).



Рисунок 1. Взаємодія системи менеджменту якості продукції з підсистемами управління підприємством

Ця система пов'язана з іншими підсистемами загальної системи управління підприємством:

- цільовою (поставка продукції, ресурсів);
- функціональною (стратегічне планування, підготовка виробництва,
- управлінською (управління технологічними процесами, збутом продукції, управлінням фінансами);
- організаційною (гнучкість управління, новаторство при ухваленні рішення);
- мотиваційною (компетентність працівників, навчання, наявність комплексної кадрової політики, система преміювання й заохочень);
- соціальною (соціальна захищеність працівників, екологічна безпека);
- інформаційною (проведені дослідження ринку, наявність операційних баз даних);
- філософською (рівень культури, імідж підприємства, етика управління);
- підсистемою взаємодії із зовнішнім середовищем (зв'язок із пресою, рекламна компанія, лобіювання, співробітництво зі членами законодавчих органів влади).

Система менеджменту якості має свою мету, функції й ресурси, своє нормативне й інформаційне забезпечення. Зв'язок з іншими системами підприємства здійснюється в процесі робіт, що виконуються протягом усього життєвого циклу продукції. Для успішної реалізації конкурентоспроможного продукту система менеджменту якості підприємства повинна бути визнана споживачами або постачальниками вітчизняного і зарубіжного ринку. Процес сертифікації підприємств має велике значення. Сертифікат є

гарантією високої стабільності і стійкості, що випускається або пропонованої послуги. Сертифікат на систему якості дозволяє підприємству підтвердити свої конкурентні переваги на ринку товарів і послуг. Сертифікат є доказом культури організації і якості по відношенню до споживача чи замовника та може бути власним «ім'ям» організації.

Раніше наші підприємства орієнтувалися в основному на сертифікацію продукту. Тепер психологія споживача змінилася. Сьогодні споживач вимагає Сертифікат не на продукт, а на систему, яка гарантує стабільний випуск продукту того рівня якості, який підтверджений сертифікатом на продукт. Більш того, споживач, при наявності сертифіката на систему, не вимагає сертифіката на продукт, довіряючи в цьому випадку контрольним службам виробника. Якість продукції є складовою і наслідком якості роботи підприємства або установи.

Сьогодні сертифікація систем якості все більш зміщується в бік регульованої зони економіки, а сертифікати, видані авторитетними сертифікаційними органами, є одним з найважливіших показників конкурентоспроможності підприємств. Кожне підприємство зацікавлене в формальній реєстрації відповідності до положень стандартів, так як реєстраційний номер ISO 9000 стає важливим елементом при виборі компанії в якості постачальника. Стандарти ISO 9000 визначають мінімальні вимоги, які постачальник повинен виконати для того, щоб гарантувати споживачу отримання продукції, яка відповідає його вимогам. Введення цих стандартів справило значний вплив на підприємства в усьому світі, так як постачальники тепер можуть бути оцінені послідовно і одноманітно.

Таким чином, вимоги сучасного ринку підштовхують постачальника продукції (товарів) до впровадження систем якості. Однак, впроваджуючи на підприємствах систему якості відповідно до ISO 9000, підприємство отримує і вигоду:

- за рахунок перерозподілу витрат скорочується та їх частка, яка йшла на виявлення та виправлення дефектів; загальна сума витрат знижується, і з'являється додатковий прибуток;
- підвищується виконавська дисципліна на підприємстві;
- поліпшується мотивація співробітників, знижуються втрати, викликані дефектами і невідповідностями;
- підприємство стає більш «прозорим» для керівництва, в зв'язку з цим підвищується якість управлінських рішень.

Розвиток і трансформація системи управління якістю потребують оптимізації на основі балансу між основними цілями виробника - забезпечення якості продукції та підвищення ефективності виробництва, тобто збільшення прибутків. Слід мати на увазі, що додатковий ефект від підвищення якості продукції залежить не лише від розміру витрат, а й від їх цільового призначення. Світова практика і, зокрема, японський досвід переконують, що високої якості продукції досягають ті товаро-виробники, які віддають пріоритет упереджувальним заходам.

Для забезпечення конкурентоспроможності товарів за якістю необхідно, насамперед, визначити чіткі цілі щодо неї і розробити на кожному підприємстві технічні умови, а також вжити інших заходів, що забезпечують якість товарів згідно з визначеними цілями. Лише ті підприємства можуть розраховувати на успіх, в яких виробничий процес орієнтований на постійне забезпечення якості, її підтримку. Але при цьому основну увагу слід звертати на функціональний аспект якості, що вказує, наскільки продукція підприємства задовольняє сучасні потреби споживачів. Адже якість продукції може відповідати внутрішнім технічним умовам підприємства, встановленим стандартам, але якщо їх конструкція (набір вимог і характеристик, що містяться в цих

технічних умовах і стандартах) відстала від вимог споживачів, така продукція не користуватиметься попитом.

Для того щоб забезпечити конкурентоспроможну якість продукції, кожне підприємство повинне обґрунтовано здійснювати управління якістю, орієнтуючись при цьому на сучасні тенденції в його вдосконаленні, що апробовані в розвинутих країнах Заходу і на практиці довели свою ефективність. Одна з найважливіших тенденцій - орієнтація на запити споживачів з урахуванням закону зростаючих потреб. Гасло «Покупець (споживач) завжди правий» в ринковій економіці набуває повного реального змісту на відміну від його формального проголошення в умовах планово-централізованої системи господарювання. Не менш важливого значення набуває тенденція до надання пріоритетності упереджувальним (профілактичним) діям, спрямованим на недопущення дефектів замість орієнтації на їх виправлення, навіть і своєчасне. Саме з цією метою в Японії акцент робиться не на контроль кожної одиниці чи партії продукції, а на створенні і контролі умов роботи, забезпеченні якості робочого середовища (освітлення, температури, чистоти повітря, вологості, безпечності тощо), якості робочих відносин і якості управління в цілому.

Висновки. Важливим напрямом забезпечення конкурентоспроможності товарів за якістю є створення на підприємствах такої робочої атмосфери, за якої кожен працівник зміг би більшою чи меншою мірою впливати на якість продукції. Найбільшого успіху в цьому відношенні досягли японські фірми, в яких основна відповідальність за якість покладена на виробничих працівників. Для них створені спеціальні програми підвищення професійної підготовки. Чільне місце в цих програмах займають питання забезпечення якості. Постійне навчання виробничого персоналу, підвищення його кваліфікації, створення ефективної системи матеріальної зацікавленості за підвищення якості дало змогу японським фірмам покласти на безпосередніх виконавців контроль за якістю своєї роботи. Велику роль у підвищенні якості продукції відіграють гуртки якості, що виникли спочатку на японських фірмах, а нині набувають поширення на фірмах інших країн. Гуртки якості створюються на добровільних засадах з числа робітників і управлінців одного підрозділу. Їх члени добровільно у вільний час збираються разом для обговорення існуючого стану якості і розробки нових ідей для її підтримки і підвищення. За висунуті ідеї, що мають реальну цінність, члени гуртка одержують матеріальну винагороду. Значення таких гуртків не вичерпується лише вдосконаленням якості роботи і кінцевого продукту. Вони розвивають у працівників почуття колективізму, самоповаги, відповідальності за стан справ, поліпшують моральний клімат серед членів трудового колективу. Тому вважаємо за доцільне адаптувати досвід Японії до вітчизняних підприємств.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аристотель. Сочинения: В 4т., Т.2. Ред.и авт. Предислов. З.Н. Микеладзе. М.: Мысль, 1978. - 687с.
2. Байцар Р. І., Гунькало А. В. Стандарти ISO серії 9000: еволюція підходів до управління якістю. *Збірник матеріалів VI Всеукраїнського науково-практичного семінару «Якість: проблеми та рішення»*. Харків: Стандартизація, сертифікація, якість.- 2006.- С. 35 – 36.
3. Векслер Е.М., Рифа В.М., Василевич Л.Ф. Під загальною редакцією Е.М. Векслера. Менеджмент якості. - Київ: «ВД «Професіонал», 2008. – 320 с.
4. Віткін Л. Місце України у світовій і європейській якості. *Стандартизація, сертифікація, якість*. 2002. № 3. С. 43-49.

5. Гегель. Сочинения. Т.1. Энциклопедия философских наук. Под ред. А. Деробин, Д.Рязанова.-М.-Л.: Гос.изд., 1929-368с.
6. Мухаровський М. Досвід сертифікації персоналу в національній системі сертифікації УкрСЕПРО. *Стандартизація, сертифікація, якість*. 2005. №3. С.22-25.
7. Наставники по качеству. Арманд Фейгенбаум. Стандарты и качество. 1999. №10. С.28-29.
8. Наставники по качеству. Генити Тагути. Стандарты и качество. 2000. №2. С.80 - 82.
9. Наставники по качеству. Джозеф Джуран. Стандарты и качество.1999. №7. С.86 – 87.
10. Наставники по качеству. Кіору Ісікава. Стандарты и качество.1999. №11. С.90 -92
11. Наставники по качеству. Филипп Кросби. Стандарты и качество.1999. №9. С.74-75.
12. Система якості як частина системи управління. URL: <http://www.management.com.ua>.
13. Толпежников Р.О. Управление качеством продукции в системе маркетинга на промышленных предприятиях. *Вісник Донецького університету*. Серія В. Економіка і право. Донецьк, 2002. № 2-2. С.196-200.

REFERENCES

1. Aristotel'. Sochineniya: V 4t., T.2. Red.i avt. Predislov. Z.N. Mikeladze. M.: Mysl', 1978. 687s.
2. Bajcar R. I., Gun'kalo A. V. Standarti ISO serii 9000: evolyuciya pidhovid do upravlinnya yakistyu. Zbirnik materialiv VI Vseukraïns'kogo naukovopraktichnogo seminaru «YAkist': problemi ta rishennya». Harkiv. Standartizaciya, sertifikaciya, yakist'. 2006. S.35-36.
3. Veksler E.M., Rifa V.M., Vasilevich L.F. Pid zagal'noyu redakcieyu E.M. Vekslera. Menedzhment yakosti. Kiev. «VD «Profesional», 2008. 320s
4. Vitkin L. Misce Ukraini u svitovij i evropejs'kij yakosti. Standartizaciya, sertifikaciya, yakist'. 2002. № 3. S.43-49.
5. Gegel'. Sochineniya. T.1. Enciklopediya filosofskih nauk. Pod red. A. Derobin, D.Ryazanova.-M.-L.: Gos.izd., 1929. 368s.
6. Muharovs'kij M. Dosvid sertifikacii personalu v nacional'nij sistemi sertifikacii UkrSEPRO. Standartizaciya, sertifikaciya, yakist'. 2005. №3. S.22-25.
7. Nastavniki po kachestvu. Armand Fejgenbaum. Standarty i kachestvo. 1999. №10. S.28-29.
8. Nastavniki po kachestvu. Geniti Taguti. Standarty i kachestvo. 2000. №2. S.80-82.
9. Nastavniki po kachestvu. Dzhozef Dzhuran. Standarty i kachestvo.1999. №7. S.86-87.
10. Nastavniki po kachestvu. Kioru Isikava. Standarty i kachestvo. 1999. №11. S.90-92
11. Nastavniki po kachestvu. Filipp Krosbi. Standarty i kachestvo. 1999. №9. S.74-75.
12. Sistema yakosti yak chastina sistemi upravlinnya. URL: <http://www.management.com.ua>.
13. Tolpezhnikov R.O. Upravlenie kachestvom produkci v sisteme marketinga na promyshlennyh predpriyatiyah. Visnik Donec'kogo universitetu. Seriya V. Ekonomika i pravo. Donec'k, 2002. № 2-2. S.196-200.

Власенко И.В.

РОЛЬ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ В ОБЕСПЕЧЕНИИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРОДУКЦИИ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

В статье рассмотрено понятие качества продукции как главного фактора повышения конкурентоспособности предприятия. Предоставлена сравнительная характеристика основных систем менеджмента качества, а также указана необходимость сертификации системы менеджмента качества предприятия в соответствии с международными стандартами. Определены основные концептуальные подходы к управлению качеством продукции. Рассмотрено взаимодействие системы менеджмента качества продукции с подсистемами управления предприятием

Ключевые слова: качество; управление качеством; конкурентоспособность продукции; система управления качеством; ценность; сертификация.

I. Vlasenko

THE ROLE OF QUALITY MANAGEMENT SYSTEM IN ENSURING COMPETITIVENESS OF INDUSTRIAL ENTERPRISE PRODUCTS

The article considers the concept of product quality as the main factor in increasing the competitiveness of the enterprise. The comparative characteristic of the basic systems of quality management is given, and also necessity of certification of system of quality management of the enterprise according to the international standards is specified. The main conceptual approaches to product quality management are identified. The interaction of the product quality management system with the enterprise management subsystems is considered.

Key words: quality; quality control; competitiveness of products; quality management system; value; certification

DOI 10.31558/2307-2318.2021.3.20

УДК 338.1:338.2

JEL: I30, I38, I31, O43, F52

Щерб І.

аспірант,

Донецький національний університет імені Василя Стуса

i.shcherb@donnu.edu.ua

ІМПЛЕМЕНТАЦІЯ ЛЮДИНООРІЄНТОВАНОГО ПІДХОДУ В СИСТЕМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ КРАЇНИ

Визначено основні характеристики людиноорієнтованого підходу в сфері економічної безпеки. Виокремлено комплекс характеристик, що набувають особливої актуальності в епоху четвертої наукової революції й нової економіки та мають бути враховані під час імплементації у публічну політику держави. Систематизовано основні погляди на трактування безпеки в контексті людиноорієнтованого підходу. Обґрунтовано, що елемент безпеки, який характеризує «свободу від нужди» ототожнюється із економічною безпекою країни, яка має фокус на людину. Доведено, що така безпека невід'ємно асоціюється зі «свободою вибору» або можливостями для розвитку, цінностями та захистом життєво важливого ядра. Зазначено основні положення нової економічної теорії, які є комплементарними із людиноорієнтованим підходом до економічної безпеки країни. Надано оцінку впровадженню стратегій із основних напрямів національної безпеки України. Обґрунтовано необхідність пошуку перетину парадигми економічної безпеки і розвитку людського капіталу, інклюзивного економічного розвитку.

Ключові слова: економічна безпека, людиноорієнтований підхід, інклюзивне економічне зростання, публічна політика

Табл. – 1, Літ. – 38

Постановка проблеми. Виклики світової і національної безпеці поставили питання інтересів, цінностей та безпеки окремої людини до центру уваги у формуванні публічної політики. При цьому такий тренд відзначився не тільки в призмі монолітної зовнішньої політики держав, яка історично виконувала головні ролі в безпекових питаннях, але і у асиміляції людиноцентричності в різні окремі безпекові складові внутрішньої національної безпекової політики, серед яких ключовою є економічна політика.

Діалектика розвитку питань національної безпеки протягом останніх 30-ти років розвивалась в напрямі від концентрації на державі до фокусу на особистість. Трансформація мала бурхливий та динамічний характер, посилювалася потужними поштовхами з боку накопичених та нових проблем кінця – початку 21 століття, які виникли внаслідок загроз деградації навколишнього середовища, соціальної та економічної фрагментації, зокрема зростаючої нерівності за доходами, багатством, освітою, здоров'ям, навичкам та суспільною гідністю, посилення недовіри до соціальних та державних інститутів як результат провалів регулятивної політики протягом останніх

фінансових та економічних криз, викликів з боку четвертої промислової революції. Загальним трендом, обумовленим зазначеними проблемами є зростання відчуття безсилля громадян як реакція на загрозливі прояви глобалізації, діджиталізації та невизначеності.

Серед трьох складових безпеки людини, сформульованих на наднаціональному рівні більше 20-ти років тому Генеральним секретарем ООН К. Аннаном [1], «свободи від страху», «свободи від нужди» та «свободи майбутніх поколінь успадкувати стале природне середовище», саме останні сьогодні набувають неабиякої актуальності. І, хоча бідність як «ключова системна загроза, що постала перед людством» [2] залишається на порядку денному у світі, саме перспективи розвитку, позбавлення від несправедливості економічної та соціальної нерівності є центром необхідності переосмислення самого концепту безпеки як у недалекому минулому, так і сьогодні.

Виходячи з ВВП та інших показників добробуту, людство ще ніколи не жило краще. Кількість людей, які живуть в умовах абсолютної бідності, зменшилася на 60% з 1980 року, навіть враховуючи те, що населення світу збільшилося на таку ж частку. Світ також став безпечнішим: менше людей помирає від насильства чи конфліктів ніж будь-коли. Сучасні покоління мають довше та більш комфортне життя, ніж будь-які попередні.

Разом із тим, у більшості країн G20 зростає економічна нерівність, а в деяких випадках вона досягає історичних максимумів [3]. У розвинених країнах реальні доходи стагнують або скорочуються для представників середнього класу [4], а частка національного доходу, що припадає на працю, знижується із зростанням продуктивності праці.

Фінансова дерегуляція сприяла накопиченню прихованої нестабільності, що призвело до фінансової кризи 2008 р. [5] Деретуляція на ринках товарів, переважно пов'язаних із цифровими технологіями, підвищувала конкурентний потенціал "компаній-суперзірок", що супроводжувалося концентрацією на товарному ринку та неефективністю, пов'язаною з монопольною владою. Зниження корпоративного податку та скорочення соціального забезпечення сприяло економічному статку небагатьох, які використовували свою економічну силу для впливу на політичний процес та дискурс у засобах масової інформації [6].

Після короткого періоду відновлення після світової фінансової кризи зростала і недовіра до основних соціальних інститутів, які сформували цей безпрецедентний прогрес. Так, Індикатор довіри Едельмана за 2017 рік показує, що у всьому світі 47% людей були схильні не довіряти бізнесу, а 59% схильні не довіряти урядам [7].

На фоні неймовірного технологічного прогресу на основі цифрових технологій останні декілька декад та на порозі четвертої промислової революції, у світі зберігається суттєва нерівність доступу до них та їх використання. За даними Світового економічного форуму, 4,2 мільярди людей ще не користуються повним доступом до Інтернету, 2,4 мільярда людей без надійного доступу до чистої питної води та санітарії, 1,2 мільярда людей без доступу до електроенергії та близько 600 мільйонів дрібних фермерів, які ще не бачили переваги Першої промислової революції.

Сьогодні у світової спільноти вже є розуміння того, що економічне зростання може не супроводжуватися зростанням рівня життя населення, а нові технології можуть створити суттєві загрози безпеці людини, посилити існуючу нерівність та створити нові шляхом: виключення окремих осіб та груп з їхніх переваг, посилення упередженості та дискримінації, створення значних зовнішніх ефектів, у тому числі щодо здоров'я людей та навколишнього середовища.

Формування інклюзивного економічного розвитку, який орієнтований на підвищення добробуту та рівня життя кожної людини, є основою і для безпеки, орієнтованої на людину. У своєму виступі на щорічній зустрічі Всесвітнього економічного форуму 2017 року у Давос-Клостерсі у січні президент КНР Сі Цзіньпін заявив: «Ми повинні знайти баланс між ефективністю та справедливістю, щоб гарантувати, що різні країни, різні соціальні верстви та різні групи людей мають спільну участь у вигодах економічної глобалізації. ... Ми маємо прийняти нові інструменти політики та просунути структурні реформи, щоб створити більше простору для зростання та зберегти його імпульс, ... розробити нові моделі зростання та скористатися можливостями, які відкриває новий виток промислової революції та цифрової економіки»[8].

До людиноорієнтованості економічної і безпекової політики прагне і наукова спільнота, аргументуючи до глибоких методологічних провалів ортодоксальної економічної теорії та використання відповідних моделей. В якості мети нової економічної теорії визнається формулювання теоретичних та практичних знань, необхідних для досягнення максимальної економічної безпеки, добробуту людини та особистого благополуччя всього людства, таким чином, щоб це відповідало загальним правам людини, культурному різноманіттю та цивілізаційним цінностям.

Не дивлячись на те, що хоча за останні 15 років безпека людини набула доволі широкого розповсюдження серед світових та, зокрема, європейських установ, неурядових організацій, аналітичних центрів з питань політики та наукових кіл, разом із тим існує нагальна потреба в концептуальній реформі.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Дослідженням питань безпеки присвячено чимало праць вчених. Безпека як складова зовнішньої політики досліджується в роботах П. Керр [9], К. Краузе [10], Р. Тхакур, Б. Бузан [11], Юен Фунг Хонг [12], контекст безпеки людини вивчають Д. Босол, С. Везес [13], Р. Флойд [14], Ф. Хамсон [15], Х. Неф [16], В. Наган, С. Делл [17] та ін.

Метою статті є визначення основних характеристик людиноорієнтованого підходу в сфері економічної безпеки, зокрема таких, що набувають особливої актуальності в епоху четвертої наукової революції та нової економіки та мають бути враховані під час імплементації у публічну політику держави.

Виклад основного матеріалу.

Фокус на людину у питаннях національної безпеки та концепт «безпеки людини» набув популярності у колі науковців, публічному дискурсі міжнародних інституцій та став поступово імплементуватися у безпекову політику держав, перш за все, в межах зовнішньої політичної компоненти. На фоні закінчення холодної війни та з піднесенням економічних та екологічних програм у середині 90-х років, традиційний підхід до став об'єктом активних дискусій. Стало очевидним, що концентрація ресурсів тільки навколо загроз для суверенітету та цілісності держави з боку інших країн, є недостатньо обґрунтованою. Більш широкий порядок денний проблем безпеки вимагав її відповідного статусу та референтних об'єктів в економічному, екологічному та суспільному секторах, а також військово-політичних, які визначають традиційну безпеку. Саме в цей період безпека стає багатовимірним поняттям [18].

Концепція безпеки людини була вперше представлена в 1994 р. Програмою розвитку ООН (ПРООН). Вона наполягає на більш широкому підході до поняття безпеки, яке ставить людину в центр усіх зусиль. Наголошується на тому, що безпека людини - це не просто відсутність війни та насильства в країні, а набагато більш всеосяжне уявлення про безпеку, яке в широкому розумінні охоплює свободу від страху

(безпеку від насильства), свободу від нужди (наприклад, достатнє харчування, житло та охорона здоров'я) та свободу гідного життя (сприяння та захист прав людини). Експерт ООН, Махбуб уль-Хак, наголошуючи на важливості реконцептуалізації безпеки, зазначає, що «Захист людини - потужна революційна ідея, яка нав'язує нову мораль усім нам через сприйняття загальних загроз для нашого виживання». З точки зору Уль-Хака, «наслідки бідності, хвороб, наркотиків, забруднення не припиняються на кордонах» [19].

Як і ООН, все більша кількість країн робить гуманоцентричні підходи частиною своєї традиційної публічної політики, орієнтованої на державу. Найвідомішою позицією характеризується Канада, яка застосовує вузький підхід безпеки із точки зору «свободи від страху»; Японії і Норвегії наголошують на широкому підході «свободи від нужди». Щонайменше 13 країн стали членами Мережі безпеки людини, що поставила перед собою завдання пропагувати концепцію безпеки людини як ознаку національної та міжнародної політики, зокрема в рамках Організації Об'єднаних Націй та у співпраці з науковими колами та громадянським суспільством. Уряди інших країн розглядають подібні кроки. Навіть якщо термін «безпека людини» може явно не використовуватися у формулюванні зовнішньої політики, його основна ідея застосовується у політиці Європейського Союзу і Сполучених Штатів [20]. Крім того, Порядок денний міжнародних, регіональних організацій та форумів (ОБСЄ, ОЕСР, Світовий банк, АСЕАН, G8) демонструє зосередження уваги на безпеці людини. Так, у підсумках Всесвітнього саміту 2005 року глави держав та урядів визнали, що «всі особи, особливо вразливі люди, мають право на свободу від страху та свободу від нужди, з рівною можливістю користуватися усіма своїми правами та повноцінно розвивати свій людський потенціал». Разом із тим, тільки у 2012 році Генеральна Асамблея Організації Об'єднаних Націй вперше погодилась на спільне розуміння безпеки людини, яке було викладено у резолюції.

Цей світовий досвід у світлі сучасних викликів очевидно став основою для розробки та затвердження у 2020 р. в Україні Стратегії національної безпеки України [21], яка виходячи із своєї назви «Безпека людини – безпека країни» імплементує підхід, який фактично вирівнює пріоритетність держави та людини як референтних об'єктів безпеки. Серед пріоритетів при цьому зазначені суспільний розвиток, насамперед розвиток людського капіталу та захист прав, свобод і законних інтересів громадян України. Разом із тим, виділено окремо «економічний» напрям та напрям «розвитку людського капіталу», таким чином сформовано скоріше комплементарний, а не інтегрований або синтезований підхід до концептуалізації політики сек'юритизації.

Людиноорієнтований підхід задекларовано і в Стратегії економічної безпеки [22], в якій чітко зазначено, що збереження та розвиток економічної потужності країни відбувається з урахуванням позицій людиноцентризму. Складовими економічної безпеки вказано: фінансову, виробничу, зовнішньоекономічну, інвестиційно-інноваційну, макроекономічну. Не дивлячись на задекларований фокус на людину, всі компоненти фактично спрямовані на макрохарактеристики економічної безпеки. Разом із тим, такому підходу бракує новітніх підходів економічної науки, яка вбачає кінцевою метою економічної політики стійкий, широкомасштабний прогрес у рівні життя населення; актуальний концептуальний підхід охоплює доходи домогосподарств, можливості працевлаштування, безпеку та якість життя. Це базові засади, виходячи з яких люди оцінюють економічний вимір керівництва своєї країни; цей підхід є альтернативою використання показників економічного зростання чи промислової конкурентоспроможності [8]. Дисциплінарне розмежування питань людського розвитку та економічної безпеки в окремих стратегічних документах [23] не завжди можуть дати

синергетичний ефект у кінцевому результаті, а певні завдання навіть вступати у конфлікт.

В своїй діалектиці розвитку концепт безпеки пройшов експансивний шлях, а саме горизонтальне та вертикальне «розширення» її елементного складу – від безпеки націй до безпеки груп і окремих осіб, від військової безпеки до політичної, економічної, соціальної, екологічної та «людської» безпеки. Сьогодні, декларуючи людиноорієнтований підхід, кожна країна для себе обирає «широкий» (японський – враховує соціальний та економічний розвиток) або «вузький» (канадський – гуманітарний інтервенціонізм) підхід до елементного складу національної безпеки. Разом із тим, заслуговує на увагу саме змістовна еволюція цієї категорії, яка, маючи об'єктивно міждисциплінарний характер, в умовах нових реалій розвитку суспільства та соціально-економічних відносин, набуває відповідних ознак та характеристик. Дослідження цього аспекту дозволить у перспективі відійти від механістичного перенесення елементного складу та пріоритетів, визнаних у світовому середовищі, або не обмежуватися ними, та побудувати діючу систему сек'юризизації, налаштовану на комплексне вирішення основного пріоритету – вільного та гідного життя людей, вільних від бідності та відчаю.

В таблиці 1 представлено основні підходи до визначення безпеки відповідно до людиноорієнтованого підходу. Варто зазначити, що саме елемент безпеки, який характеризує «свободу від нужди» можна ототожнити із економічною безпекою країни із фокусом на людину. Разом із тим, остання невід'ємно асоціюється зі «свободою вибору» або можливостями для розвитку, цінностями та захистом життєво важливого ядра.

Таблиця 1. Підходи до визначення безпеки відповідно до людиноорієнтованого підходу

1	2
Б. Бузан [24] О. Вевер [25]	<i>Копенгагенська наукова школа:</i> Бачать державу та суспільство одночасно референтними об'єктами безпеки. Класифікують загрози суспільству на три основні категорії: міграція, горизонтальна конкуренція та вертикальна конкуренція. Поділяють безпеку на п'ять традиційних секторів: військовий, екологічний, економічний, політичний та суспільний. Загрози варіюються від придушення суспільного вираження до втручання у його здатність до відтворення, включаючи вбивство членів спільноти, запобігання використанню мови тощо. Подібним чином репродуктивним механізмам проти вираження ідентичності загрожує відтворення суспільства. Якщо інститути відтворення мови та культури не діють, то ідентичність не може бути трансформована.
Краузе К. [14]	<i>Підхід на основі концепції свободи від страху.</i> Цей підхід передбачає, що війна є однією з серйозних загроз безпеці людини. Вузька перспектива безпеки людини краща за широку версію з двох причин. По-перше, широка версія схожа на список покупок, який містить широкий спектр питань, які не співвідносяться разом, і тому концепція стає синонімом поганих речей. По-друге, незрозуміло, що можна отримати, пов'язуючи безпеку людини з освітою, охороною здоров'я та чесною торгівлею
П. Керр [9]	<i>Із позиції широкого погляду:</i> після розпаду біполярної системи безпеку слід розуміти як таку, що охоплює всі аспекти нашого повсякденного життя.
А. Алькаїр [26]	Битву за мир потрібно вести на двох фронтах. Перший - це фронт безпеки, де перемога означає свободу від страху, другий - економічний та соціальний фронт, де перемога означає свободу від нужди.
К. Томас [2]	<i>Широкий підхід:</i> Свобода від нужди тягне за собою не тільки основні матеріальні потреби, а й людську гідність та демократію, - ці цінності підтримує також Європейський Союз.

Продовження таблиці 1

1	2
К. Аннан [1]	Безпека людини в її найширшому розумінні охоплює набагато більше, ніж відсутність насильницького конфлікту. Вона охоплює права людини, належне управління, доступ до освіти та медичної допомоги, а також гарантує, що кожна особа має можливості та вибір для реалізації власного потенціалу. Кожен крок у цьому напрямку є також кроком до скорочення бідності, досягнення економічного зростання та запобігання конфліктам. Свобода від нужди, свобода від страху та свобода майбутніх поколінь успадкувати здорове природне середовище - це взаємопов'язані будівельні блоки людської, а отже, національної безпеки
Х. Неф (1997) [16]	Розглядає безпеку людини як парасольку, яка охоплює багато сучасних питань безпеки, таких як ВІЛ/СНІД, наркотики, тероризм, стрілецька зброя. Виділяється кілька типів безпеки людини - екологічна, особиста, фізична, економічна, соціальна, політична та культурна.
Р. Тхакур [27]	Безпека людини має негативне та позитивне значення або «подвійний підтекст»: негативно це стосується «свободи від» - від нужди, голоду, нападу, катувань, ув'язнення без вільного та справедливого суду, дискримінації тощо; позитивно, це означає свободу - можливості, які дозволяють кожній людині насолоджуватися життям у повній мірі, не накладаючи обмежень на інших, хто займається цим же заняттям.
К. Аннан [1]	<i>Із позиції зв'язку із розвитком людини;</i> Розвиток людини - це більш широке поняття, яке визначається (...) як процес розширення кола вибору людей. Безпека людини означає, що люди можуть здійснювати цей вибір безпечно і вільно (...).
Ф. Хемпсон [28]	<i>Із позиції загрози цінностям:</i> Поняття безпеки можна визначити як відсутність загрози основним людським цінностям, зокрема найосновнішій людській цінності, фізичній безпеці особистості.
Ф. Хампсон [29]	<i>Підхід на основі прав людини:</i> Серйозні загрози безпеці людини походять від заперечення основних прав, таких як право меншості (самовизначення) та відсутність верховенства права.
Доповідь про розвиток людства, опублікована Програмою розвитку ООН (ПРООН) [30] у 1994 році	Безпека людини має два аспекти: безпека від таких хронічних загроз, як голод, хвороби та репресії. По-друге, захист від раптових збоїв у моделях повсякденного життя - вдома, на роботі чи в громадах. Безпека людини також є інкапсульованою у аксіомі політики "свобода від страху" та "свобода від нужди". Доповідь визначає безпеку людини через сім сфер, а саме: економічну безпеку, продовольчу безпеку, охорону здоров'я, екологічну безпеку, особисту безпеку, безпеку громад та політичну безпеку.
Комісія з питань безпеки людини (CHS) [31]	<i>Підхід на основі життєво важливого ядра.</i> Для того, щоб бути ефективним, підхід до безпеки людини має бути інтегрований: від тих, хто займається питаннями прав людини та гуманітарних питань, тих, хто займається безпосередньо безпекою, та тих, хто займається розвитком. Безпека людини - це захист «життєво важливого ядра всього людського життя таким чином, щоб підвищити людські свободи та їх реалізацію». Безпека людини означає: ▪ Захист основних свобод - свобод, які є сутністю життя. ▪ Захист людей від критичних (серйозних) та поширених (поширених) загроз та ситуацій. ▪ Використання процесів, які спираються на сильні сторони та прагнення людей. ▪ Створення політичних, соціальних, екологічних, економічних, військових та культурних систем, які в поєднанні дають людям основи для виживання, засобів до існування та гідності.
Всесвітній саміт 2005 [32] ООН	Концепція безпеки людини як право людей жити у свободі та гідності, вільних від бідності та відчаю

Не дивлячись на широку підтримку з боку публічної, політичної та наукової спільноти людиноорієнтованого підходу національної безпеки, слід зазначити і його так звані проблемні місця та дискусійні характеристики:

- ідея сек'юритизації окремої людини не дає практичних вказівок щодо встановлення пріоритетів, а також подолання людської невпевненості [33]. Складно розрізняти різні види страхів щодо безпеки, на яку потребують окремі особи. Це визначає, з одного боку, потребу, а з іншого, складність пріоритезації відповідних дій;

- в зовнішній безпековій політиці захист інтересів людей в достатній мірі охоплений законодавством із прав людини;

- людство як референтний об'єкт безпеки є «надто великим і надто розпливчастим, щоб мати популярність у використанні» [11];

- у міжнародному контексті «людям краще, якщо вони віддадуть свою долю своєму уряду і своїй державі, якщо вони хочуть свого позбавлення від нужди» [33].

Більшість із цих аргументів, як правило, застосовуються державами, які дотримуються державоцентричного підходу, зокрема із авторитарними режимами правління. Разом із тим, визнаючи ці аргументи, можна говорити про актуальність подальшого пошуку варіантів побудови системи сек'юритизації, її дизайну та інструментів реалізації.

Узагальнення різних точок зору на сутність людиноорієнтованого підходу до національної безпеки, дає можливість виокремити наступні його ознаки, доречні в контексті економічної безпеки країни:

- 1) незалежно від обраної моделі людиноорієнтованого підходу, а саме, одного референтного об'єкту економічної безпеки – людини, або одночасно із державою, враховуються як зовнішні, так і внутрішні загрози у країні;

- 2) має включати широкий спектр загроз (горизонтальна експансія), та, відповідно, різні типи референтів (вертикальна експансія) – з одного боку індивідуальна безпека (яку часто називають «безпекою людини»), з іншого – національна безпека, а між ними – регіональна та суспільна безпека;

- 3) в разі, якщо обрано в якості референтного об'єкта тільки людину, роль держави зводиться до функції постачальника безпеки для власних громадян;

- 4) безпосередній зв'язок із якістю життя – все, що погіршує якість життя людей (демографічний тиск, обмежений доступ до ресурсів тощо), - це питання безпеки. І навпаки, все, що може покращити якість життя - економічне зростання, поліпшення доступу до ресурсів, соціальні та політичні можливості тощо - це посилення безпеки людини [27].

- 5) за змістом має дуальну основу – має негативний контекст в аспекті «свободи від» - від голоду, нужди, фізичного насилля тощо, а з іншого боку позитивний як «свобода до» - можливості, які дозволяють кожній людині насолоджуватися життям у повній мірі, не накладаючи обмежень на інших, хто займається цим же заняттям;

- 6) має тісний зв'язок із правами людини – розгляд безпеки людини у контексті прав людини додає їй „поняття співвідносних прав”. Крім того, якщо безпека людини стає настільки ж важливою, як і національна безпека, тоді права людини "не можна так легко знехтувати в ім'я безпеки";

- 7) гуманність концепції – за словами колишнього Генерального секретаря ООН К. Анана «Людство повинно бути найважливішим об'єктом інтересів усіх країн та міжнародних організацій, особливо для ООН, чия місія – гарантувати безпеку для кожної людини»[1]. В основу покладено “загальнолюдські цінності”, які були визначені Радою Всесвітнього економічного форуму у 2013 році у її “Новому соціальному завіті” [34]. Це

гідності людської особистості - незалежно від їх раси, статі, походження чи переконання; важливість загального блага, яке виходить за межі індивідуальних інтересів; та необхідність управління ресурсами та навколишнім середовищем від імені майбутніх поколінь;

8) складається із двох основних складових: «свободи від страху» (фізична безпека) та «свободи від нужди» - економічна безпека. Першу доктрину (вузький підхід) підтримує Канада та Нідерланди, другу (широкий підхід) – Японія та країни, що розвиваються;

9) врахування умов та загроз щодо соціальної мобільності, яку розуміють як рух за особистих обставин або «вгору», або «вниз» окремої особи відносно її батьків. В абсолютному вираженні це здатність дитини відчувати краще життя, ніж її батьки. З іншого боку, відносна соціальна мобільність - це оцінка впливу соціально-економічного стану на життєві результати людини. Якщо можливості людини в житті залишаються прив'язаними до їх соціально-економічного статусу при народженні, це закріплює історичну нерівність;

10) визначається у «просторі можливостей» та свобод, у яких люди діють та живуть. Такий простір можливостей формує життєве ядро або проблеми, що стоять за безпекою людини. Права і свободи в життєво важливому ядрі стосуються виживання, засобів до існування та гідності [26]. Такий підхід дозволяє ставити питання про те, що цінують люди та має чіткі та суттєві зв'язки з розвитком людини;

11) прямо та зворотно пов'язаний із розвитком людини та людським капіталом. Безпека є умовою розвитку, але безпека може досягатися тільки за умови стійкого розвитку. Ідея розвитку, орієнтованого на людину, передбачає, що нормативний пріоритет, що надається економічному розвитку, має бути зосереджений безпосередньо на людських істотах, а не на таких абстракціях, як державний суверенітет, абсолютизація приватної власності чи виключення інтересів людини з величезні сукупності накопичення світового капіталу [35]. У широкому сенсі це означає, що існує нормативний глобальний імператив, який вимагає визнання та прийняття права людини на розвиток. В основі економічної теорії, яка стосується прав людини на розвиток, центральне місце посідає життєво важливий людський капітал;

12) стратегії безпеки є проактивними. Для досягнення безпеки людини пропонується дві ключові стратегії: захисту та розширення можливостей. Захист відноситься до норм, процесів та інституцій, необхідних для захисту людей від критичних і поширених загроз. Це передбачає підхід «зверху вниз». Стратегії розширення прав і можливостей дозволяють людям розвивати свою стійкість до складних умов. Це передбачає підхід «знизу вгору». Розширення прав і можливостей спрямоване на розвиток можливостей окремих осіб та громад робити усвідомлений вибір та діяти від свого імені;

13) потребує розширеного підходу, який охоплює загальну вразливість або стійкість людей до несприятливих ситуацій та наявність механізмів підтримки людських та соціальних ресурсів, спроможних забезпечити мережу безпеки для осіб, які потребують допомоги. Це стосується, наприклад, системи соціального забезпечення чи надання допомоги родиною та/або друзями (у вузькому сенсі економічна безпека може бути визначена стосовно здатності особи використовувати фінансові ресурси, якщо вони терміново потрібні) [36]. Слід зазначити, що концепція економічної безпеки не обмежується наявністю та величиною ризиків, пов'язаних із матеріальними умовами життя, ймовірністю їх виникнення або їх фінансовими наслідками/серйозністю. Внаслідок цього необхідне поєднання суб'єктивної та об'єктивної інформації, при цьому

економічна безпека аналізується не лише стосовно наявного доходу чи наявного багатства (наприклад, частка населення із заборгованістю по іпотечі та орендних платежах), а й через суб'єктивну інформацію, яка може допомогти надати більш точне уявлення про рівень економічної безпеки людини чи домогосподарства та їх уразливість перед економічними ризиками (наприклад, здатність самотійно справлятися з несподіваними фінансовими витратами);

14) передбачає врахування економічної вразливості, яка відноситься до ситуацій, коли окремі особи, домогосподарства чи підгрупи населення піддаються ризикам унаслідок недостатності ресурсів для подолання наслідків несподіваних ситуацій. Цей показник може бути використаний для ідентифікації тих груп суспільства, які не здатні протистояти потенційному негативному впливу неочікуваного (фінансового) шоку [36];

15) безпека одночасно є суб'єктивним «почуттям», а отже, відносним, питанням сприйняття. Саме тому, за словами Р. Тхакура, «концепція безпеки є політично потужною, але слабо концептуалізованою та інтенсивно оспорюваною» [37]. Враховуючи цю особливість, під час вибору індикаторів в системі показників варто додавати так звані очікування, або думку людей щодо ступеня сприйняття ними певних економічних загроз, що можуть вплинути на їхній добробут (самоідентифікація).

Сутнісне визначення та епістемологія людиноорієнтованого підходу до економічної безпеки держави також конче потребує врахування сучасних тенденцій в економічній науці. Нова економічна теорія сьогодні артикулює нові погляди на побудову моделей соціально-економічних систем, політик, адекватних викликам четвертої промислової революції та вимогам інклюзивного економічного зростання.

Відповідно Звіту Світового економічного форуму країн G20, альтернативна модель економічного зростання має бути орієнтованою на людину, в якій соціальне включення свідомо «вписується» у численні відповідні аспекти економічної політики [8], спільними зусиллями розширюючи базу та зміцнюючи стійкість зростання шляхом більш широкого поширення серед працівників, сімей та громад, чистого зростання процвітання та можливостей, які надають технології та глобалізація. Стратегія інклюзивного зростання має на меті збільшити ступінь, із яким результати діяльності економіки перетворюються на ефект, якого прагне суспільство – широке розширення економічних можливостей та добробуту. В цьому сенсі кінцевою метою економічної політики є стійкий, широкомасштабний прогрес у рівні життя населення – доходах домогосподарств, можливостях працевлаштування, безпеці та якості життя. Це ключова основа, відповідно до якої люди оцінюють ефективність управління своєю країною, на протизвагу виключно економічному зростанню чи промисловій конкурентоспроможності.

Нова економічна теорія засновується на необхідності визнання фундаментальних провалів та обмежень ортодоксальної економічної теорії, а саме, її дисциплінарного редукаціонізму, обмеженості математичного описання реальності та, відповідно, вимушеного спрощення побудованих моделей, нераціональності ринків та їх неспроможності до ефективної саморегуляції, недостатнього врахування всіх ключових наслідків глобалізації та обмеженості «національним» ракурсом, механістичного погляду на економічні системи, застосування статичних концепцій, зфокусованості на ринковій вартості та зацикленості на фінансових результатах [38].

Основними положеннями нової економічної теорії [38], які є комплементарними із людиноорієнтованим підходом до економічної безпеки країни, є такі.

1. Безробіття не є невід'ємним побічним явищем економіки, а право на повну зайнятість має бути безумовним, що створює фундамент економічної демократії. У цьому сенсі навички є найважливішою цінністю для захисту інтересів і прав людини. Так

само, вміння є важливою базою для здобуття добробуту та пов'язаних з ним економічних цінностей, і тому має вирішальне значення для економічної справедливості. Навички є базою для доступу до освіти та просвітництва, здоров'я, що у сукупності має критичне значення у розвитку людини. Таким чином, права на зайнятість, включаючи доступ до неї та її ефективність, впливають на будь-яку іншу цінність прав людини, що робить захист від безробіття одним із ключових пріоритетів економічної безпеки. Четверта промислова революція наближує світ до точки перелому людського розвитку. Новий контекст, швидше за все, прискорить темпи змін, за відсутності сміливого порядку денного політики у трьох взаємопов'язаних сферах – інноваціях, економічній політиці та ринку праці, вбудованих у стратегію поліпшення повсякденного життя.

2. Економічний успіх не вимірюється тільки матеріальним добробутом, а його прогрес не обов'язково супроводжується зниженням рівня бідності або скорочення нерівності. У центрі уваги має бути не матеріальний добробут, а обсяг прав та можливостей, які є доступними для людини. Нерівність у таких правах і можливостях – це ключовий чинник економічної небезпеки, спотворення людського капіталу та потенціалу розвитку.

3. Для повного розкриття потенціалу людського капіталу в умовах постійних змін, потрібно перейти від масової стандартизації до масової унікальності, розглядаючи талант не як консолідований економічний ресурс, а як набір окремих особистостей, кожен з яких має різні потреби, можливості та потенціал і кожен може зробити унікальний внесок в економіку та суспільство. Продовження розвитку людського капіталу на основі моделі середини 20-го століття (стандартизованої освіти та роботі на все життя) є шляхом, що нарощує економічну небезпеку для реалізації людського капіталу. Поточні технологічні зміни та ринкові трансформації вимагають гнучкого мислення, швидкого та безперервного навчання та мобільності. Скорочення таких можливостей або повільне їх створення є ключовим чинником економічної небезпеки для людей.

4. Метою нової економічної теорії є формування теоретичних та практичних знань, необхідних для максимальної економічної безпеки, добробуту людини та особистого благополуччя всього людства, що відповідає загальним правам людини, культурному різноманіттю та цивілізаційним цінностям. В цій теорії створення багатства розглядається як запас, що посилює та забезпечує безпеку, добробут як потік та як стан, який залежить від взаємодії між внутрішніми та зовнішніми факторами.

5. Нова економічна теорія ґрунтується на передумові, що економіка є невід'ємною частиною більшого цілого, що охоплює всі галузі знань та соціальну діяльність. Економіка розглядається як складна, жива соціальна мережа людських відносин, що постійно розвивається, здатна до нескінченного розвитку та збагачення.

6. Існує необхідність інтеграції економічної та соціальної політики. Для цього важливо створити інституційні механізми, які б посередничали між економічним зростанням та суспільним розвитком. Окремі мережі безпеки не є продуктивними, їх не вистачить для забезпечення комплексу пов'язаних потреб сучасної людини.

Висновки та перспективи подальшого дослідження. Новий теоретичний базис економічної науки, врахування глобальних і національних викликів сьогодення, дозволяють сформувати екосистему економічної безпеки, спроможну сек'юритизувати національну економіку саме від таких загроз, до яких є чутливим суспільство та окрема особистість, знайти компроміс між інтересами цілого та окремого, досягнувши в цьому стратегічної рівноваги та стійкості.

На сьогодні людиноорієнтований підхід залишається слабкоструктурованим та складним міждисциплінарним концептом, який повільно імплементується у системи забезпечення безпеки країн, випробовуючи внаслідок виникнення військових та гібридних конфліктів періодичний перехід від «широкого» («захисту від нужди») до «вузького» (захисту від страху). Обравши широкий людиноорієнтований підхід, та сформувавши відповідні стратегії, Україна долучилася до світової спільноти більшості країн, що підтримали гуманоцентричну модель реалізації публічної безпекової політики. Це також означає готовність взяти відповідальність із розробки відповідного інструментарію та адаптації існуючих інструментів сек'юритизації. Разом із тим, вірно встановлені пріоритети не гарантують свободу від помилок фрагментованості, несистемності та, відповідно, наявності «сліпих» плям у сформульованих завданнях. Маючи обмежений функціонал, окремі суб'єкти публічної політики потребують інтегрованих зусиль із вирішення ключових проблем та зниження загроз, розширення можливостей громадян України у сфері життєво важливого ядра. Актуальним є і пошук перетину парадигми економічної безпеки і розвитку людського капіталу, інклюзивного економічного розвитку, які поки ще залишаються для України в більшій мірі науковими абстракціями.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Annan K., Secretary-General Salutes International Workshop on Human Security in Mongolia. Two-Day Session in Ulaanbaatar, May 8-10, 2000. Press Release SG/SM/7382. URL: <https://www.un.org/press/en/2000/20000508.sgsm7382.doc.html>.
2. Thomas C. Global Governance, Development and Human Security: The Challenge of Poverty and Inequality. *Human Security in The Global Economy*. London: Pluto Press, 2000, p. 3.
3. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), "Income inequality and labour income share in G20 countries: Trends, Impacts and Causes", Prepared for the G20 Labour and Employment Ministers Meeting and Joint Meeting with the G20 Finance Ministers, Ankara, Turkey, 3-4 September 2015. URL: <https://www.oecd.org/g20/topics/employment-and-social-policy/Income-inequality-labour-income-share.pdf>
4. Krause E., Sawhill I. Seven Reasons to Worry About the American Middle Class, Social Mobility Memo, June 5, 2018. URL: <https://www.brookings.edu/blog/social-mobility-memos/2018/06/05/seven-reasons-to-worry-about-the-american-middle-class/>.
5. Huwart J.-Y., Verdier L. The 2008 Financial Crisis – a Crisis of Globalisation? *Economic Globalisation: Origins and Consequences*, OECD Publishing, Paris, 2013. URL: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/9789264111905-9-en.pdf?expires=1630936471&id=id&accname=guest&checksum=98E31452B4C8E0EDA9464AD2898A83B9>.
6. Stiglitz J. *People, Power and Profits*, London: Allen Lane, 2019.
7. Edelman. 2017 Edelman Trust Barometer, Global Annual Study. URL: <http://www.edelman.com/trust2017/>.
8. Samans R., Davis N. Advancing Human-Centred Economic Progress in the Fourth Industrial Revolution. A Leadership Agenda for G20 Governments. World Economic Forum, 2017, p. 9. URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Advancing_Human_Centred_Economic_Progress_WP_2017.pdf

9. Kerr P. The Evolving Dialectic between State-Centric and Human-Centric Security. 2003. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/156615473.pdf>
10. Krause K., Theorizing security, state formation and the “Third World” in the post-Cold War world. *Review of International Studies*, Volume 24, Issue 1, January 1998, p. 126.
11. Buzan, ‘Human security: What it means’, p.8
12. Khong Y. F. Human security: a Shotgun Approach to Alleviating Human Misery? *Global Governance*. Vol. 7, No. 3 (July–Sept. 2001), P. 235. URL: <https://www.jstor.org/stable/27800301>
13. Bosold D., Werthes S. Human Security in Practice: Japanese and Canadian experiences. *Internationale Politik und Gesellschaft*, no. 1, 2005, pp. 84–10
14. Floyd R. Human Security and the Copenhagen School’s Securitization Approach: Conceptualizing Human Security as a Securitizing Move. *Human Security Journal*, vol. 5, no. 37, 2007, pp. 38–49.
15. Hampson F. The Many Meanings of Human Security. In F. Hampson and J. Daudelin (eds.). *Madness in the Multitude*. Toronto: Oxford University Press. 2001, 216 p.
16. Nef J. Human Security and Mutual Vulnerability: the Global Political Economy of Development and Underdevelopment. Canada: International Development Research Centre, 1999. URL: <https://idl-bnc-idrc.dspacedirect.org/bitstream/handle/10625/21995/IDL-21995.pdf?sequence=5&isAllowed=y>.
17. Nagan Winston P. The Concept, Basis and Implications of Human-Centered Development. *Cadmus Journal*. Volume 3 - Issue 1, October 2016. URL: <http://cadmusjournal.org/files/pdfreprints/vol3issue1/cadmus-v3-i1-human-centered-development-wnagan-reprint.pdf>
18. Buzan B. Peoples, States and Fear, Brighton:Wheatsheaf; Ullman, R., «Redefining Security», *International Security*, Vol. 8, no. 1, 1983, pp. 129-153; Jahn E., Lemaitre P., Waever O., *Concepts of Security. Problems of Research on Non-Military Aspects*, Copenhagen Papers no. 1, 1987. Copenhagen:Cnetre for Peace and Conflict Research; Nye J.S. and Lynn-Jones S.M., «International Security Studies», *International Security*, Vol.12, no. 4, 1988. pp. 5-27.
19. Mahbub ul-Haq. Global governance for human security, in Tehranian, ed., *Worlds apart*, p. 83.
20. Jensen F. The Practice of Human Security Theory. A case study of US and EU policy in the middle East and North Africa, 2006.
21. Стратегія національної безпеки України. Безпека людини – безпека країни, затверджена Указом Президента України від 14 вересня 2020 року № 392/2020
22. Стратегія економічної безпеки України на період до 2025 року, затверджена Указом Президента України від 11 серпня 2021 року № 347/2021
23. Стратегія людського розвитку, затверджена Указом Президента України від 2 червня 2021 року №225/2021
24. Buzan, B. 1991. People, States and Fear: An Agenda for International Security Studies in the Post-Cold War Era. Essex: Longman.
25. Buzan B., Waever O., de Wilde J. Security. A New Framework For Analysis, Boulder/London: Lyenne Rienner, 1998. 237 p.
26. Alkire A. Conceptual Framework for Human Security. *CRISE Working Paper*, no. 2, 2003, p. 13.
27. Thakur R. Human security regimes, in Tow, Thakur and Hyun, eds, *Asia’s emerging regional order*, p. 231.

28. Hampson F.O., Daudelin J., Hay J.B., Martin T., Reid H. *Madness in the Multitude: Human Security and World Disorder*. Ottawa 2002. p. 4.
29. Hampson, F. 2001. 'The Many Meanings of Human Security', in F. Hampson and J. Daudelin, eds, *Madness in the Multitude*. Toronto: Oxford University Press.
30. UNDP. Human development report 1994. United Nations Development Programme, 1994), New York. Available at: http://hdr.undp.org/sites/default/files/reports/255/hdr_1994_en_complete_nostats.pdf.
31. Commission on Human Security, *Human Security Now: Protecting and empowering people*. Report of the Commission on Human Security, 2003. Available at: <https://reliefweb.int/report/world/human-security-now-protecting-and-empowering-people>
32. UN General Assembly. World Summit Outcome : resolution / adopted by the General Assembly, 24 October 2005, A/RES/60/1. URL: <https://www.refworld.org/docid/44168a910.html>.
33. Khong Y. Human security: A shotgun approach to alleviating human misery?, *Global Governance* 7(3) 2001, pp. 231–6
34. World Economic Forum, Global Agenda Council on Values, "A New Social Covenant", 23-27 January 2013. Available at http://www3.weforum.org/docs/WEF_GAC_Values_2013.pdf
35. Nagan W. The Concept, Basis and Implications of Human-Centered Development, World Academy of Art & Science; Sam T. Dell Research Scholar of Law, University of Florida, Gainesville, USA
36. Quality of life indicators - measuring quality of life. Available at: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Quality_of_life_indicators_-_economic_security_and_physical_safety#General_overview
37. Thakur R. The United Nations and Human Security: Incoherent Concept or Policy Template?, open lecture on the premises of Altes Rathaus Bonn Markt, Bonn International Centre of Conversion (BICC) and the Bonner Freundeskreis Vereinte Nationen, 2006, 9 March. Available at: http://www.bicc.de/events/vortraege_2006/thakur.pdf, p. 3.
38. Quest for a New Paradigm in Economics A Synthesis of Views of the New Economics: Working Group. Available at: <http://cadmusjournal.org/files/pdfreprints/vol3issue2/Reprint-Cadmus-V3-I2-New-Paradigm-Economics-GJacobs-MSwilling-et-al.pdf>

REFERENCES

1. Annan, K. (2000). Secretary-General Salutes International Workshop on Human Security in Mongolia. Two-Day Session in Ulaanbaatar, May 8-10,. Press Release SG/SM/7382. URL: <https://www.un.org/press/en/2000/20000508.sgsm7382.doc.html>.
2. Thomas, C. (2000) Global Governance, Development and Human Security: The Challenge of Poverty and Inequality. *Human Security in The Global Economy*. London: Pluto Press. p. 3.
3. Organization for Economic Co-operation and Development (OECD) (2015), "Income inequality and labour income share in G20 countries: Trends, Impacts and Causes", Prepared for the G20 Labour and Employment Ministers Meeting and Joint Meeting with the G20 Finance Ministers, Ankara, Turkey, 3-4 September. URL: <https://www.oecd.org/g20/topics/employment-and-social-policy/Income-inequality-labour-income-share.pdf>

4. Krause, E., Sawhill, I. (2018) Seven Reasons to Worry About the American Middle Class, Social Mobility Memo, June 5. URL: <https://www.brookings.edu/blog/social-mobility-memos/2018/06/05/seven-reasons-to-worry-about-the-american-middle-class/>.
5. Huwart, J.-Y., Verdier, L. (2013) The 2008 Financial Crisis – a Crisis of Globalisation? *Economic Globalisation: Origins and Consequences*, OECD Publishing, Paris. URL: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/9789264111905-9-en.pdf?expires=1630936471&id=id&accname=guest&checksum=98E31452B4C8E0EDA9464AD2898A83B9>.
6. Stiglitz, J. (2019) *People, Power and Profits*, London: Allen Lane.
7. Edelman (2017) Edelman Trust Barometer, Global Annual Study. URL: <http://www.edelman.com/trust2017/>.
8. Samans, R., Davis, N. (2017) Advancing Human-Centred Economic Progress in the Fourth Industrial Revolution. A Leadership Agenda for G20 Governments. World Economic Forum, p. 9. URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Advancing_Human_Centred_Economic_Progress_WP_2017.pdf
9. Kerr, P. (2003) The Evolving Dialectic between State-Centric and Human-Centric Security. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/156615473.pdf>
10. Krause, K. (1998), Theorizing security, state formation and the “Third World” in the post-Cold War world. *Review of International Studies*, Volume 24, Issue 1, January, p. 126.
11. Buzan, B. (1991) Human security: What it means, p.8
12. Khong, Y. F. (2001) Human security: a Shotgun Approach to Alleviating Human Misery? *Global Governance*. Vol. 7, No. 3 July–Sept., P. 235. URL: <https://www.jstor.org/stable/27800301>
13. Bosold, D. Werthes S. (2005) Human Security in Practice: Japanese and Canadian experiences. *Internationale Politik und Gesellschaft*, no. 1, pp. 84-10
14. Floyd, R. (2007) Human Security and the Copenhagen School's Securitization Approach: Conceptualizing Human Security as a Securitizing Move. *Human Security Journal*, vol. 5, no. 37, pp. 38–49.
15. Hampson, F. (2001) The Many Meanings of Human Security. In F. Hampson and J. Daudelin (eds.). *Madness in the Multitude*. Toronto: Oxford University Press, 216 p.
16. Nef, J. (1999) Human Security and Mutual Vulnerability: the Global Political Economy of Development and Underdevelopment. Canada: International Development Research Centre. URL: <https://idl-bnc-idrc.dspacedirect.org/bitstream/handle/10625/21995/IDL-21995.pdf?sequence=5&isAllowed=y>.
17. Nagan, W. P. (2016) The Concept, Basis and Implications of Human-Centered Development. *Cadmus Journal*. Volume 3 - Issue 1, October. URL: <http://cadmusjournal.org/files/pdfreprints/vol3issue1/cadmus-v3-i1-human-centered-development-wnagan-reprint.pdf>
18. Buzan B. (1983) Peoples, States and Fear, Brighton: Wheatsheaf; Ullman, R., «Redefining Security», *International Security*, Vol. 8, no. 1, , pp. 129-153.
19. Mahbub ul-Haq (1998). Global governance for human security, in Tehranian, ed., *Worlds apart*, p. 83.
20. Jensen, F. (2006) The Practice of Human Security Theory. A case study of US and EU policy in the middle East and North Africa.
21. Strategiya nacional'noyi bezpeky` Ukrayiny`. Bezpeka lyudy`ny` – bezpeka krayiny`, zatverdzhena Ukazom Prezy`denta Ukrayiny` vid 14 veresnya 2020 roku № 392/2020

22. Strategiya ekonomichnoyi bezpeky` Ukrayiny` na period do 2025 roku, zatverdzhena Ukazom Prezy`denta Ukrayiny` vid 11 serpnia 2021 roku № 347/2021
23. Strategiya lyuds`kogo rozvy`tku, zatverdzhena Ukazom Prezy`denta Ukrayiny` vid 2 chervnya 2021 roku №225/2021
24. Buzan, B. 1991. People, States and Fear: An Agenda for International Security Studies in the Post-Cold War Era. Essex: Longman.
25. Buzan, B., Waever O., de Wilde, J. (1998) Security. A New Framework For Analysis, Boulder/London: Lynne Rienner. 237 p.
26. Alkire, A. (2003) Conceptual Framework for Human Security. *CRISE Working Paper*, no. 2, p. 13.
27. Thakur, R. Human security regimes, in Tow, Thakur and Hyun, eds, Asia's emerging regional order, p. 231.
28. Hampson, F.O., Daudelin, J., Hay, J.B., Martin, T., Reid, H. (2002) Madness in the Multitude: Human Security and World Disorder. Ottawa. p. 4.
29. Hampson, F. (2001). 'The Many Meanings of Human Security', in F. Hampson and J. Daudelin, eds, Madness in the Multitude. Toronto: Oxford University Press.
30. UNDP. Human development report 1994. United Nations Development Programme, 1994), New York. Available at: http://hdr.undp.org/sites/default/files/reports/255/hdr_1994_en_complete_nostats.pdf.
31. Commission on Human Security (2003), *Human Security Now: Protecting and empowering people*. Report of the Commission on Human Security. Available at: <https://reliefweb.int/report/world/human-security-now-protecting-and-empowering-people>
39. UN General Assembly. World Summit Outcome : resolution / adopted by the General Assembly, 24 October 2005, A/RES/60/1. URL: <https://www.refworld.org/docid/44168a910.html>.
40. Khong, Y. (2001) Human security: A shotgun approach to alleviating human misery?, *Global Governance* 7(3), pp. 231–6
41. World Economic Forum, Global Agenda Council on Values, "A New Social Covenant", 23-27 January 2013. Available at http://www3.weforum.org/docs/WEF_GAC_Values_2013.pdf
42. Nagan, W. The Concept, Basis and Implications of Human-Centered Development, World Academy of Art & Science; Sam T. Dell Research Scholar of Law, University of Florida, Gainesville, USA
43. Quality of life indicators - measuring quality of life. Available at: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Quality_of_life_indicators_-_economic_security_and_physical_safety#General_overview
44. Thakur, R. (2006) The United Nations and Human Security: Incoherent Concept or Policy Template?, open lecture on the premises of Altes Rathaus Bonn Markt, Bonn International Centre of Conversion (BICC) and the Bonner Freundeskreis Vereinte Nationen, 9 March. Available at: http://www.bicc.de/events/vortraege_2006/thakur.pdf, p. 3.
45. Quest for a New Paradigm in Economics A Synthesis of Views of the New Economics: Working Group. Available at: <http://cadmusjournal.org/files/pdfreprints/vol3issue2/Reprint-Cadmus-V3-I2-New-Paradigm-Economics-GJacobs-MSwilling-et-al.pdf>

Щерб І.

ИМПЛЕМЕНТАЦИЯ ЧЕЛОВЕКООРИЕНТИРОВАННОГО ПОДХОДА В СИСТЕМУ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ СТРАНЫ

Определены основные характеристики человекоориентированного подхода в сфере экономической безопасности. Выделено комплекс характеристик, приобретают особую актуальность в эпоху четвертой научной революции и новой экономики и должны быть учтены при имплементации в публичную политику государства. Систематизированы основные взгляды на трактовку безопасности в контексте человекоцентричного подхода. Обосновано, что элемент безопасности, который характеризует «свободу от нужды» отождествляется с экономической безопасностью страны, имеет фокус на человека. Доказано, что такая безопасность неразрывно ассоциируется со «свободой выбора» или возможностями для развития, ценностями и защитой жизненно важного ядра. Очерчены основные положения новой экономической теории, являющиеся комплементарными с человекоориентированным подходом к экономической безопасности страны. Дана оценка внедренным стратегиям из основных направлений национальной безопасности Украины. Обосновано необходимость поиска пересечения парадигмы экономической безопасности и развития человеческого капитала, инклюзивного экономического развития.

Ключевые слова: экономическая безопасность, человекоориентированный подход, инклюзивный экономический рост, публичная политика

I. Shcherb

IMPLEMENTATION OF HUMAN-ORIENTED APPROACH INTO THE SYSTEM OF ENSURING THE ECONOMIC SECURITY OF A COUNTRY

The main characteristics of the human-centered approach in the field of economic security are identified, that become especially relevant in the era of the fourth scientific revolution and the new economy, which must be taken into account when implementing in public policy. Basic views on understanding security in accordance with a human-centered approach. It is substantiated that the security element that characterizes "freedom from need" is identified with the economic security of a country that has a focus on people. Such security has been shown to be inherently associated with "freedom of choice" or development opportunities, values, and the protection of a vital core. The main provisions of the New Economic Theory, which are complementary to the human-oriented approach to economic security of the country, are indicated. The qualification of the implemented strategies in the main areas of national security of Ukraine had done. The necessity of finding the intersection of the paradigm of economic security and development of human capital, inclusive economic development is underlined.

Keywords: economic security, human-centered approach, inclusive economic growth, public policy

DOI 10.31558/2307-2318.2021.3.21

УДК 336.71

JEL: E22, M21

Савченко М.В.

д.е.н., доцент, завідувач кафедри міжнародних економічних відносин,
Донецький національний університет імені Василя Стуса
ORCID: 0000-0002-9063-3551
m_savchenko@donnu.edu.ua

Слободян Р.О.

Голова Державної інспекції енергетичного нагляду України
ORCID: 0000-0001-6355-2337
ruslan.slobodyan@gmail.com

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ОСНОВИ УПРАВЛІННЯ ІНВЕСТИЦІЙНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ЕЛЕКТРОЕНЕРГЕТИЧНОГО ПІДПРИЄМСТВА

У статті визначено особливості підприємств електроенергетики як учасників інвестиційного процесу, що враховані при розробці концептуальних положень управління процесом інвестування підприємства електроенергетики. Досліджено зміст дефініції «управління інвестиційною діяльністю підприємства». Визначено етапи управління інвестиційною діяльністю підприємства, серед яких: аналіз інвестиційного клімату країни; інвестиційна діагностика; визначення обсягу інвестиційних ресурсів; розробку, вибір і реалізацію заходів з досягнення певного стану інвестиційної привабливості; інтенсифікація припливу інвестицій в об'єкти інвестування; зміна стану підприємства за рахунок ефекту від інвестування.

Обґрунтовано, що ефективні інвестиційні рішення на мікрорівні можуть привести до підвищення, вартості підприємства. З врахуванням особливостей інвестиційної діяльності на рівні підприємств електроенергетики визначено принципи управління.

Запропонована модель підвищення ефективності інвестиційної діяльності підприємства за критерієм максимізації його вартості.

Ключові слова: електроенергетика, інвестиції, інвестиційна діяльність, інвестиційна діагностика, принципи забезпечення, інноваційний процес, управління інвестиційною діяльністю, підприємство.

Рис. – 3, Літ. – 13.

Постановка проблеми. Електроенергетика – одна з найважливіших галузей національної економіки України, на її частку припадає в середньому 3% ВВП країни [1]. В сучасному суспільстві без використання електроенергії практично неможливо уявити нормальне функціонування різного роду установ, організацій, побутового сектора, а виробничий процес сільськогосподарських та промислових підприємств і зовсім повністю паралізується [2].

Основним фактором, що стримує розвиток електроенергетичної галузі України, є значний зношення електрообладнання. Сьогодні рівень фізичного зношення виробничих активів в електроенергетиці досяг в середньому 60-70%. Так, наприклад, найменш

зношені виробничі активи єдиної національної (магістральної) електричної мережі (50%), наступним за ступенем зношеності є обладнання генерації електроенергії (60-65%). Найбільш зношені виробничі активи знаходяться в розподільному електромережевому комплексі – зношення в середньому понад 70%. Враховуючи, що найбільш інтенсивне будівництво основних фондів електроенергетики приходилося на 60-70 роки минулого століття, то стає цілком очевидним той факт, що знос експлуатованого електрообладнання вже переступив свій критичний рівень [3]. Отже, підприємства електроенергетичної галузі потребують значних обсягів капіталовкладень для оновлення та модернізації своїх виробничих потужностей. Проте для інвесторів вони залишаються непривабливими через певні наявні особливості їх діяльності.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Дослідженню питань управління інвестиційною діяльністю підприємства приділяли увагу іноземні і вітчизняні науковці: Н. Бондар, А. Загородній, О. Заєць, Н. Замятіна, П. Кухта, В. Левицький, Г. Марковіц, О. Терещенко, Д. Тобін, А. Череп, В. Шарп, В. Шевчук. Проте, подальшого дослідження потребують питання, пов'язані з управлінням інвестиційною діяльністю підприємств України.

Метою дослідження є формування концептуальних основ управління інвестиційною діяльністю електроенергетичних підприємств України.

Викладення основного матеріалу. Специфіка електроенергетики як об'єкта інвестування обумовлена необхідністю виконання нею соціальних та інфраструктурних функцій, а також через її значущість в забезпеченні національної безпеки країни взагалі. Саме тому підприємства електроенергетичної галузі можна назвати «особливими учасниками» інвестиційного ринку, а їх інвестиційній діяльності, коли підприємство виступає і як об'єкт, і (або) як суб'єкт інвестування, притаманні певні відмітні риси (рис. 1).

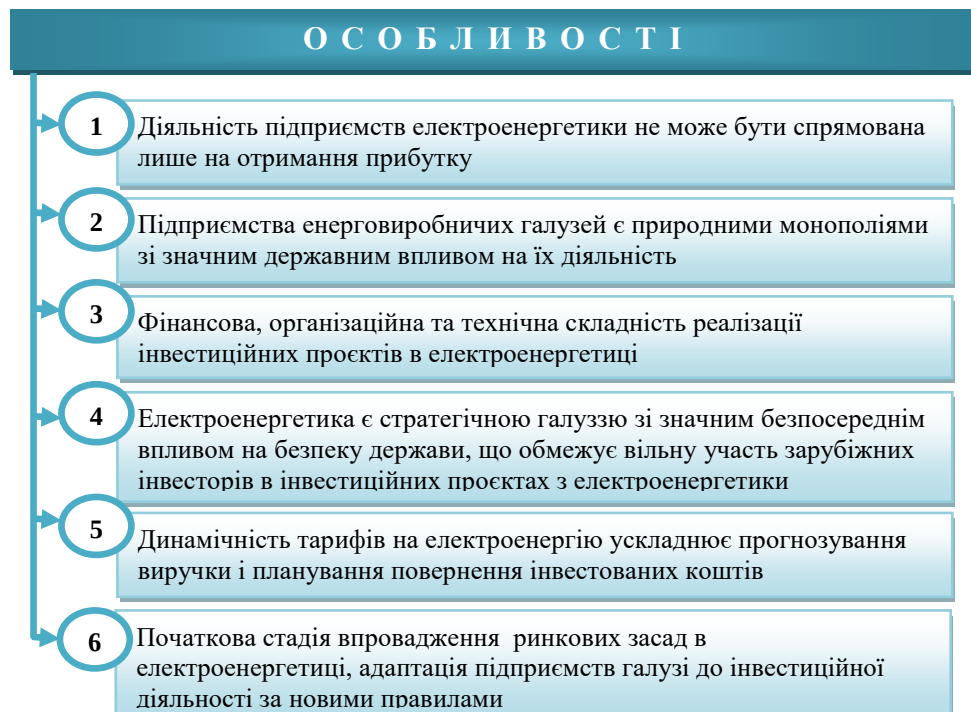


Рисунок 1. Особливості підприємств електроенергетики як учасників інвестиційного процесу

Джерело: побудовано авторами самостійно

Більшість практиків та вчених вважають, що лібералізація ринку електроенергетики пожвавить інвестиційні процеси та створить сприятливий інвестиційний клімат в галузі ринка [4]. Проте існує протилежна думка з посиланням на зарубіжний досвід, що лібералізація енергетичної галузі обумовить ризик дефіциту інвестицій в її розвиток [5, с. 91; 6]. Раціональність цієї думки полягає в тому, що лібералізація усуне державу з масштабних інвесторів для електроенергетики, а особливості інвестиційних процесів в галузі не приваблять сторонніх інвесторів зовні, і тоді інвестувати в розвиток підприємства будуть лише за рахунок власних джерел. Слушність цього доводу можна будить оцінити з часом.

Проте слід зазначити, що брак інвестиційних ресурсів стосується не тільки електроенергетичної галузі. Це проблема стала макроекономічною для України в цілому. Дуже складно привабити інвесторів в економіку, в якій розмір щорічного відтоку капіталу становить 12-18 млрд дол., і це лише вершина айсберга. Цю проблему потрібно вирішувати на державному рівні.

Таким чином, перераховані вище відмітні риси електроенергетики як сфери інвестування призводять до того, що капіталовкладення повинні носити досить довгостроковий характер (не менше 10 років), при цьому інвестор має бути готовим до більш низької норми доходу, в порівнянні з середньоринковою, і не має права формувати тариф на електроенергію на свій розсуд з метою якнайшвидшого повернення своїх вкладень. Це знижує інвестиційну привабливість енергетичної галузі.

Розглянуті особливості інвестиційної діяльності підприємств електроенергетичної галузі повинні бути враховані при розробці концептуальних положень управління процесом інвестування підприємства електроенергетики.

Управління інвестиційною діяльністю – це складова частина загальноекономічної системи управління підприємством, яка має свою мету, принципи та методи розробки та реалізації управлінських рішень, пов'язаних із здійсненням різних аспектів інвестиційної діяльності [7, с. 41].

Досліджуючи зміст дефініції «управління інвестиційною діяльністю підприємства» доцільно з початку з'ясувати етимологію поняття «управління». Згідно із тлумачним словником, управляти – означає «спрямовувати хід якогось процесу, впливати на розвиток, стан будь-чого» [8, с. 469]. Відповідно, в найпростішому трактуванні управління інвестиційною діяльністю підприємства є цілеспрямованим впливом певних суб'єктів на стан та розвиток інвестиційної діяльності, хід інвестиційного процесу. Крім того, управлінській діяльності притаманні й інші аспекти:

- «перетворення інформації про стан об'єкта в командну інформацію від суб'єкта» [46];
- «цілеспрямований програмований чи довільний вплив на об'єкти задля досягнення кінцевої мети за допомогою явищ, процесів...» [9];
- «функція системи, спрямована на виживання цієї системи за допомогою координації, організації, впорядкування елементів даної системи як між собою (всередині себе), так і з зовнішнім середовищем» [10];
- «діяльність суб'єкта, спрямована на зміну стану об'єктів і (або) суб'єктів (у тому числі і себе), за задалегідь продуманим планом дій» [10];
- «діяльність з приведення об'єктивного процесу до суб'єктивно обраної мети»;
- «це елемент функціонування організаційних систем (біологічних, технічних, соціально-економічних тощо)» [9].

Управління інвестиційною діяльністю підприємства є складним, багаторівневим процесом, що передбачає розробку та прийняття управлінських рішень як на мікрорівні – безпосереднім учасником інвестиційної діяльності – підприємством, так і на макро- і мезорівнях.

Зазначимо, що метою управління на макро- та мезорівнях є створення сприятливих умов здійснення інвестиційної діяльності суб'єктами господарської діяльності на певній території, тоді як на мікрорівні управлінські рішення спрямовані на максимізацію ефективності інвестиційної діяльності окремого підприємства.

Процес управління інвестиційною діяльністю підприємства включає певні етапи:

Перший етап управління інвестиціями на рівні підприємства – це аналіз інвестиційного клімату країни.

На *другому етапі* процесу управління інвестиційною діяльністю підприємства необхідно оцінити інвестиційний стан суб'єкта господарювання за допомогою проведення інвестиційної діагностики. Як показує практика для економічного обґрунтування інвестиційних вкладень недостатньо використовувати лише стандартні методи оцінки економічної ефективності інвестиційних проектів, які наведені у відповідних методичних рекомендаціях, або проаналізувати фінансовий стан підприємства - об'єкта вкладення. У цьому випадку необхідно провести саме інвестиційну діагностику.

Інвестиційна діагностика – це поняття більш широке, що характеризує не тільки даний стан справ в інвестиційній сфері підприємства, а й визначає майбутні перспективи розвитку на основі оцінки інвестиційного потенціалу та інвестиційної привабливості.

Взаємозв'язок інвестиційної та фінансової діагностики представлений на рис. 2.

На *третьому етапі* доцільно визначити необхідний обсяг інвестиційних ресурсів і значення показника інвестиційної привабливості, до якого слід прагнути для залучення позначеного обсягу інвестицій.



Рисунок 2. Взаємозв'язок фінансової та інвестиційної діагностики

Джерело: побудовано авторами на основі [11]

В електроенергетиці найбільш значущими джерелами інвестиційного фінансування виступають: тарифне джерело; власні кошти (прибуток) підприємства; позикові кошти; залучені засоби [12].

Четвертий етап передбачає розробку, вибір і реалізацію заходів, що дозволяють отримати необхідний стан інвестиційної привабливості системи управління інвестиційною діяльністю підприємства. Процес управління інвестиційною діяльністю підприємства повинний базуватися на регулюванні інвестиційної привабливості економічного суб'єкта (оскільки інвестиційна привабливість обумовлює приплив (відтік) капіталу).

З огляду на особливості інвестиційної діяльності на рівні підприємств електроенергетики, управління інвестиційною діяльністю має базуватися на таких принципах: *континуальність, комплексність, єдність пріоритетів інвестиційної політики, відповідність інвестиційної стратегії довгостроковим і поточним цілям функціонування підприємства, відповідність інвестиційної діяльності підприємства його фінансовим і інвестиційним ресурсам, оптимізація співвідношення прибутковості і ризику, прибутковості і ліквідності, забезпечення керованості інвестиційним портфелем.*

Ефективна реалізація перших трьох етапів визначає рівень *n'ятого етапу*, який характеризується зміною (інтенсифікацією) припливу інвестицій в об'єкти інвестування, що обумовлено, в свою чергу, зміною інвестиційної привабливості. В даному контексті необхідно враховувати, що інвестиційний процес протікає спіральнообразно і складається з «замкнутих» ланцюжків (циклів): від суб'єкта управління до суб'єкта управління, але вже якісно нового рівня [13, с. 162].

Отже, *шостий етап* процесу управління інвестиційною діяльністю підприємства є результативним і включає в себе зміни інвестиційного і фінансового стану суб'єкта господарювання за рахунок ефекту від інвестування, що полягає в зміні темпів економічного зростання.

Запорукою успішної інвестиційної діяльності є забезпечення високої якості прийнятих інвестиційних рішень. Результати інвестиційної діяльності визначають і перспективи розвитку підприємства в цілому, оскільки реалізація інвестиційних проектів може привести як до підвищення, так і до зниження вартості підприємства.

Отже, механізм управління інвестиціями підприємства, побудований через моделювання інвестиційних потоків, має ґрунтуватися на виявленні чинників та умов максимізації вартості підприємства.

На підставі моделі «входів-виходів» визначимо складові моделі підвищення ефективності інвестиційної діяльності підприємства на основі максимізації його вартості (рис. 3).

Висновки. Таким чином, модель підвищення ефективності інвестиційної діяльності підприємства на основі максимізації його вартості, що відображає вплив результатів інвестицій на зміну вартості підприємства і що дозволяє, по-перше, оцінити ефективність інвестиційних рішень, по-друге, визначити вплив інвестиційних потоків на фінансовий стан підприємства, і, по-третє, відобразити зміну конкурентних переваг і ринкових позицій підприємства.

Отже, безперервна реалізація процесу управління інвестиційною діяльністю підприємства (відповідно до зазначених етапів) обумовлює удосконалення системи управління інвестиційною діяльністю підприємства, підвищує ефективність його функціонування і в результаті сприяє економічному зростанню підприємства.



Рисунок 3. Модель підвищення ефективності інвестиційної діяльності підприємства на основі максимізації його вартості

Джерело: побудовано авторами самостійно

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
2. Боярков Д.А. Управление производственными активами электросетевых компаний на основе риск-ориентированного подхода. Современный специалист-профессионал: теория и практика. Материалы XI Международной научной конференции студентов и магистрантов в рамках X Международного научного студенческого конгресса «Образ будущего глазами студентов» / под общей редакцией В.А. Ивановой, Т.Е. Фасенко. Барнаул: Графикс, 2019. С. 13-16.
3. Старкова Н.О., Зубко Д.В. Основные проблемы развития и инвестирования российской электроэнергетики. *Бюллетень науки и практики*. 2016. №. 11. С. 170-176.
4. Палійчук У.Ю. Передумови та засади лібералізації ринку електроенергії в контексті євроінтеграційних намірів України. *Науковий вісник ІФНТУНГ. Серія: Економіка та управління в нафтовій і газовій промисловості*. 2016. № 1(13). С. 97-107.
5. Баскова А.Р. Инвестиции в основной капитал электроэнергетики как фактор роста и инноваций. *Вестник АГТУ. Серия: Экономика*. 2012. № 1. С. 91-96.

6. Зеленюк Т.А. Систематизація світового досвіду лібералізації ринку електроенергії. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2014. Вип. 6(1). С. 195-198. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvkhdu_en_2014_6%281%29__49.
7. Майорова Т. В. Інвестиційна діяльність: підручник. К.: Центр учбової літератури, 2009. 472 с.
8. Словник української мови: в 11 томах. Том 10, 1979.
9. Управління. Вікіпедія. URL: <http://uk.wikipedia.org/wiki/Управління>.
10. Халиков М. И. Система государственного и муниципального управления: учеб. пособ. М.: Флинта, 2008. 448 с.
11. Бородин К.В., Преображенский Б.Г. Анализ инструментария финансовой диагностики. *Финансы*. 2004. № 3.
12. Лехнер А.А. Особенности реализации инвестиционной деятельности электросетевых компаний. Современный специалист-профессионал: теория и практика Материалы XI Международной научной конференции студентов и магистрантов в рамках X Международного научного студенческого конгресса «Образ будущего глазами студентов» / под общей редакцией В.А. Ивановой, Т.Е. Фасенко. Барнаул: Графика, 2019. С. 130-133.
13. Валинурова Л. С. Управление инвестиционной деятельностью: учебник. М.: КНОРУС. 2005. 384 с.

REFERENCES

1. Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
2. Boyarkov, D.A. (2019) Upravlenie proizvodstvennyimi aktivami elektrosetevykh kompaniy na osnove risk-orientirovannogo podhoda [The main problems of development and investment of the Russian electric power industry]. *Sovremennyy spetsialist-professional: teoriya i praktika. Materialy XI Mezhdunarodnoy nauchnoy konferentsii studentov i magistrantov v ramkah X Mezhdunarodnogo nauchnogo studencheskogo kongressa «Obraz buduschego glazami studentov» / pod obschey redaktsiey V.A. Ivanovoy, T.E. Fasenko. Barnaul: Grafiks, 2019. pp. 13-16. (in Russian).*
3. Starkova, N.O., Zubko, D.V. (2016) Osnovnyye problemy razvitiya i investirovaniya rossiyskoy elektroenergetiki [The main problems of development and investment of the Russian electric power industry]. *Byulleten nauki i praktiki*. 2016. no. 11. pp. 170-176.
4. Paliichuk, U.Iu. (2016) Peredumovy ta zasady liberalizatsii rynku elektroenerhii v konteksti yevrointegratsiinykh namiriv Ukrainy [Preconditions and principles of liberalization of the electricity market in the context of Ukraine's European integration intentions]. *Naukovyi visnyk IFNTUNH. Seriya: Ekonomika ta upravlinnia v naftovii i hazovii promyslovosti*. no. 1(13). pp. 97-107.
5. Baskova, A.R. (2012) Investitsii v osnovnoy kapital ElektroEnergetiki kak faktor rosta i innovatsiy [Investment in fixed assets of the power industry as a factor of growth and innovatio]. *Vestnik AGTU. Seriya: Ekonomika*. no. 1. pp. 91-96.
6. Zeleniuk, T.A. (2014) Systematyzatsiia svitovoho dosvidu liberalizatsii rynku elektroenerhii [Systematization of world experience in electricity market liberalization]. *Naukovyi visnyk Khersonskoho derzhavnoho universytetu*. Vyp. 6(1). pp. 195-198. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvkhdu_en_2014_6%281%29__49.
7. Maiorova, T. V. (2009) Investytsiina diialnist [Investment activity]. K.: Tsentr uchbovoi literatury. 472 p. (in Ukrainian).
8. Slovyk ukrainskoi movy: v 11 tomakh. Tom 10, 1979. (in Ukrainian).

9. Upravlinnia [Management]. Vikipediia. URL: <http://uk.wikipedia.org/wiki/Upravlinnia>.
10. Halikov, M. I. (2008) Sistema gosudarstvennogo i munitsipalnogo upravleniya [System of state and municipal government]. M.: Flinta. 448 p. (in Russian).
11. Borodkin, K.V., Preobrazhenskiy, B.G. (2004) Analiz instrumentariya finansovoy diagnostiki [Investment in fixed assets of the power industry as a factor of growth and innovatio]. *Finansyi*. no. 3.
12. Lehner, A.A. (2019) Osobennosti realizatsii investitsionnoy deyatel'nosti elektrosetevyih kompaniy [Features of the implementation of investment activities of power grid companies]. *Sovremennyiy spetsialist-professional: teoriya i praktika Materialyi XI Mezhdunarodnoy nauchnoy konferentsii studentov i magistrantov v ramkah X Mezhdunarodnogo nauchnogo studencheskogo kongressa «Obraz buduschego glazami studentov» / pod obschey redaktsiey V.A. Ivanovoy, T.E. Fasenko*. Barnaul: Grafiks. pp. 130-133. (in Russian).
13. Valinurova, L. S. (2005) Upravlenie investitsionnoy deyatel'nostyu [Management of investment activity]. M.: KNORUS. 384 p. (in Russian).

Савченко М.В., Слободян Р.О.

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ ЭЛЕКТРОЭНЕРГЕТИЧЕСКОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

В статье определены особенности предприятий электроэнергетики как участников инвестиционного процесса, которые учтены при разработке концептуальных положений управления процессом инвестирования предприятия электроэнергетики. Исследовано содержание дефиниции «управление инвестиционной деятельностью предприятия». Определены этапы управления инвестиционной деятельности предприятия, среди которых: анализ инвестиционного климата страны; инвестиционная диагностика; определение объема инвестиционных ресурсов; разработка, выбор и реализация мероприятий по достижению определенного состояния инвестиционной привлекательности; интенсификация притока инвестиций в объекты инвестирования; изменение состояния предприятия за счет эффекта от инвестирования. Обосновано, что эффективные инвестиционные решения на микроуровне могут привести к повышению стоимости предприятия. С учетом особенностей инвестиционной деятельности на уровне предприятий электроэнергетики определены принципы управления. Предложена модель повышения эффективности инвестиционной деятельности предприятия за критерием максимизации его стоимости.

Ключевые слова: электроэнергетика, инвестиции, инвестиционная деятельность, инвестиционная диагностика, принципы, инновационное процесс, управление инвестиционной деятельностью, предприятие.

M. Savchenko, R. Slobodian

CONCEPTUAL BASES FOR MANAGING THE INVESTMENT ACTIVITY OF AN ELECTRIC POWER ENTERPRISE

The article identifies the features of electric power enterprises as participants in the investment process, which are taken into account when developing conceptual provisions for managing the investment process of an electric power enterprise. The content of the definition «management of the investment activity of an enterprise» has been investigated. The stages of management of the investment activity of the enterprise are determined, including: analysis of

the investment climate of the country; investment diagnostics; determination of the volume of investment resources; development, selection and implementation of measures to achieve a certain state of investment attractiveness; intensification of the inflow of investments into investment objects; change in the state of the enterprise due to the effect of investment. It has been substantiated that effective investment decisions at the micro level can lead to an increase in the value of an enterprise. Taking into account the specifics of investment activities at the level of electric power industry enterprises, management principles have been determined. A model for increasing the efficiency of the investment activity of an enterprise is proposed based on the criterion of maximizing its value.

Key words: *electric power industry, investments, investment activity, investment diagnostics, principles, innovation process, investment management, enterprise.*